

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 28 juin 2016

Composition : M. ABRECHT, président
MM. Colombini et Perrot, juges
Greffière : Mme Meier

* * * * *

Art. 328 CO; 5 al. 3, 57 al. 1, 61 LPers-VD; 142 RLPers-VD

Statuant sur l'appel interjeté par l'**ETAT DE VAUD**, contre le jugement rendu le 29 octobre 2015 par le Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale dans la cause divisant l'appelant d'avec **X._____**, aux Mosses, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 29 octobre 2015, le Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale (ci-après : le TRIPAC) a partiellement admis les conclusions prises par le demandeur X. _____ le 27 juin 2011 (I), a constaté que la décision de licenciement rendue à l'encontre de ce dernier le 4 février 2011 était nulle (II), a condamné le défendeur Etat de Vaud à verser au demandeur X. _____ la somme brute de 692'157 fr. à titre de réparation de son dommage, avec intérêts à 5% l'an dès et y compris le 1^{er} février 2011, soit 564'814 fr. 20 à titre de dommage perte de gain et 127'342 fr. 80 à titre de dommage direct de rentes de vieillesse (III), a dit que le défendeur doit verser au demandeur la somme de 20'000 fr. à titre d'indemnité pour tort moral (IV), a mis les frais de la cause, arrêtés à 19'971 fr. 50, à la charge du défendeur (V), a arrêté l'indemnité d'office du conseil du demandeur (VI), a rappelé la teneur de l'art. 123 CPC (VII), a condamné le défendeur à verser au demandeur un montant de 18'084 fr. à titre de dépens (VIII) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (IX).

En droit, les premiers juges ont considéré que le contrat de travail liant les parties avait pris fin « ex lege » le 1^{er} février 2011, date à partir de laquelle le demandeur, par décision du 21 juillet 2011, avait été mis au bénéfice d'une rente d'invalidité complète. Il n'était donc pas nécessaire de déterminer si la résiliation immédiate des rapports de travail, signifiée au demandeur le 4 février 2011, était justifiée ou non. L'invalidité totale et définitive s'opposant objectivement à la continuation des rapports de travail, lesquels prenaient fin automatiquement, selon l'art. 57 al. 1 LPers-VD (loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001; RSV 172.31), la nullité du congé signifié au demandeur postérieurement à la date à partir de laquelle il avait été reconnu entièrement invalide devait ainsi être constatée.

S'agissant des moyens invoqués par le demandeur à l'appui de ses prétentions en réparation du dommage subi, les premiers juges ont retenu qu'il existait un faisceau d'indices convergents démontrant que le demandeur avait été victime de harcèlement psychologique (mobbing) de la part de son supérieur direct, K._____, et ce durant une période de plus de dix ans, à savoir de 1999 jusqu'à son licenciement en 2011. Tous les témoins entendus avaient en effet confirmé la détérioration de l'ambiance de travail dans le service concerné, à laquelle K._____, nommé adjoint au chef de service en 1999, n'était pas étranger. A l'instar du demandeur, tous les collaborateurs entendus avaient ainsi fait l'expérience du comportement déstabilisant et rabaissant de K._____, qui adoptait une attitude lunatique, semait la confusion en donnant des ordres et en affirmant ensuite le contraire, s'emportait et rendait de fait toute discussion impossible. Le conflit entre le demandeur et son supérieur direct était notoire, la défiance et la surveillance accrues dont le demandeur faisait l'objet laissant apparaître qu'il avait très vraisemblablement été pris pour cible par K._____. L'absence de réaction de K._____ après que le demandeur lui eut dénoncé des irrégularités de timbrage commises par d'autres collaborateurs contrastait avec l'acharnement qu'avait mis ce supérieur à relever chaque faux pas du demandeur, dans le but de le rabaissier et de l'exclure. Par ailleurs, rien au dossier ne laissait penser que la communication du retrait de certaines responsabilités au demandeur se fût déroulée différemment que pour une autre collaboratrice, qui avait appris directement par ses subordonnées - et non par K._____ - qu'elle n'était plus leur supérieure. Ainsi, même si le retrait de ces responsabilités avait vraisemblablement pour origine des mesures de restructuration au sein du service, cette communication dénigrante participait sans nul doute de la volonté de K._____ de nuire au demandeur, afin de l'exclure peu à peu. Enfin, le licenciement du demandeur, qui faisait suite à une enquête administrative menée exclusivement à sa charge et de manière attentatoire à sa personnalité et à son honneur, s'inscrivait dans le processus de sape mis en place pour l'écartier définitivement.

A cet égard, s'agissant du reproche fait au demandeur de ne pas avoir « obtempéré à l'injonction [de son supérieur hiérarchique] du 14 avril 2009 de faire notifier une réquisition de poursuite à M. P. _____ », les premiers juges ont considéré que l'instruction n'avait pas permis d'établir si la réquisition de poursuite datée du 14 avril 2009 avait été informatiquement créée et antidatée par le demandeur le 16 septembre 2010, puis supprimée le 21 septembre 2010. De même, l'expertise graphologique n'avait pas permis d'affirmer ou d'infirmer que la signature de K. _____ figurant sur la plainte pénale « [...] » était de la main du demandeur, cette incertitude ne rendant que plus vraisemblable la thèse de X. _____, selon laquelle il aurait été victime d'une « machination ». Les premiers juges ont ajouté que ces questions pouvaient de toute manière rester ouvertes car il ne leur appartenait pas de déterminer si ces faits représentaient des justes motifs permettant de licencier l'employé avec effet immédiat, puisque la décision de licenciement était de toute façon nulle en raison de l'invalidité définitive de l'employé intervenue antérieurement. En revanche, les premiers juges ont considéré que l'absence de poursuites pénales contre le demandeur, alors que l'enquête administrative sur laquelle se fondait son licenciement laissait supposer qu'il était l'auteur de faux documents, renforçait la conviction selon laquelle ces faits, avérés ou non, avaient été utilisés uniquement dans le but de l'écartier définitivement.

Les premiers juges ont retenu que l'état dépressif sévère dont souffrait le demandeur était bien le résultat de la situation professionnelle qu'il avait vécue et plus particulièrement du comportement de son supérieur hiérarchique. Le chef du service ne pouvait ignorer les faits incriminés, ceux-ci étant notoires et les deux précédents chefs de service, Q. _____ et T. _____, ayant tous deux confirmé qu'ils avaient connaissance du conflit entre le demandeur et son supérieur direct. En n'entreprenant aucune démarche, au motif qu'il s'agissait de problèmes managériaux usuels et/ou que cela n'affectait pas le fonctionnement du service, les chefs concernés, qui représentaient l'employeur et devaient protéger la personnalité de leurs collaborateurs, avaient minimisé la gravité du comportement de K. _____ à l'encontre du demandeur. De

surcroît, les démarches entreprises par le demandeur auprès du groupe Impact auraient à tout le moins dû inciter sa hiérarchie à prendre des mesures sérieuses et adéquates, au lieu de se désintéresser du problème durant plusieurs années. Compte tenu de la durée de l'atteinte (de 1999 à 2011), de l'absence de mesures prises par l'employeur et de la souffrance morale endurée par le demandeur, les premiers juges ont alloué à ce dernier une indemnité pour tort moral de 20'000 francs.

Enfin, considérant que l'atteinte en question avait provoqué l'invalidité complète et définitive du demandeur, les premiers juges ont arrêté le dommage résultant de sa perte de gain jusqu'à sa retraite à un montant de 564'814 fr. 20, rentes d'invalidité servies par la CPEV et par l'Assurance-invalidité fédérale déduites, et son dommage direct de rente à un montant de 127'342 fr. 80.

B. Par acte du 30 novembre 2015, l'Etat de Vaud a interjeté appel contre le jugement précité, en concluant, avec suite de frais et dépens, à sa réforme en ce sens que les conclusions prises par le demandeur X. _____ au pied de sa demande du 27 juin 2011 soient rejetées. L'appelant a produit deux pièces nouvelles.

Par avis du Juge délégué de la Cour d'appel civile du 4 décembre 2015, l'appelant a été invité à produire une procuration du Conseil d'Etat en faveur du signataire de l'acte d'appel lui conférant tous pouvoirs pour agir dans la présente cause.

Par avis du 9 mars 2016, un ultime délai de dix jours a été imparti à l'appelant pour produire la procuration requise, à défaut de quoi, conformément à l'art. 132 al. 1 CPC, il ne serait pas entré en matière sur l'appel.

Par courrier du 10 mars 2016, [...] a transmis au Tribunal cantonal une procuration établie le 5 avril 2011 par le Chef du Service

juridique et législatif – Département de l'intérieur, dont la teneur est la suivante :

« Procuration

Conformément à la délégation de compétence attribuée par le Conseil d'Etat, le Chef du Service juridique et législatif donne par les présentes
procuration à :

Me [...], conseiller juridique,

pour représenter l'Etat de Vaud dans le cadre de toute procédure ouverte par ou contre l'Etat de Vaud devant toute autorité judiciaire. »

Dans sa réponse du 21 avril 2016, l'intimé a conclu, avec suite de frais et dépens, à l'irrecevabilité, subsidiairement au rejet de l'appel du 30 novembre 2015. A titre de mesures d'instruction, l'intimé a requis l'audition de plusieurs témoins.

L'intimé a requis l'octroi de l'assistance judiciaire pour la procédure d'appel.

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

1. X._____ (ci-après également : l'employé), né le [...] 1956, est père de deux enfants, [...], née le [...] 1989, et [...], né le [...] 1992.

À compter du 1^{er} février 1991, X._____ a été engagé par l'Etat de Vaud pour une durée indéterminée en qualité de secrétaire auprès du Département de la prévoyance sociale et des assurances, A._____ (ci-après : A._____), en classes 13/16. Le contrat précisait que

X._____ était engagé pour remplacer D._____, chef de bureau, dont le départ à la retraite était prévu le 30 juin 1991.

Rapidement, X._____ a officié (de fait) comme chef du bureau du contentieux, de la comptabilité débiteurs et de la comptabilité créancière, avec une dizaine de personnes sous sa responsabilité.

En date du 4 janvier 1991, W._____, adjoint au chef du A._____, a notamment écrit ce qui suit au Service du personnel de l'Etat de Vaud s'agissant de la fixation du traitement initial de X._____ :

« (...) Nous prenons note que X._____ sera engagé comme secrétaire au poste no. 140 qui lui normalement doit être occupé par un chef de bureau A.

En fonction de ses capacités, nous pourrions proposer X._____ comme chef de bureau B dans le courant de l'année 1992 puis comme chef de bureau A un à deux ans plus tard. (...) »

Le 5 février 1992, X._____ s'est vu confirmer sa promotion en qualité de chef de bureau B, classes 17/19, avec effet au 1^{er} avril 1992.

Dès le 1^{er} février 1993, il a été promu chef de bureau A, classes 20/23.

En 1994, X._____ a été désigné responsable du bureau des assurances, nouvelle section créée au sein du bureau du contentieux et de la comptabilité.

Cette même année, à la demande de son ancien chef de service, X._____ a été nommé assesseur à la Justice de paix de [...].

2. a) En 1999, K._____ a été nommé en qualité d'adjoint au chef du A._____, succédant ainsi à W._____.

b) Lors de son audition par le TRIPAC le 12 décembre 2014, X._____ a affirmé que ses relations avec K._____ s'étaient fortement dégradées depuis un épisode remontant à 1999, qu'il a décrit en ces termes :

« A l'époque, j'étais responsable du contentieux débiteur/créancier du A._____. Lors d'un contrôle, un montant de CHF 160'000.- environ avait attiré mon attention, car il devait être payé par l'institution (bordereau de pièce créancier). Cela m'a étonné et j'ai refusé de signer le bordereau avant d'avoir une explication, parce que le versement devait être effectué sur un compte appartenant à M. K._____. Je ne savais pas quoi faire. Mon frère était à l'époque le bras droit du Conseiller d'Etat en charges des finances (...). Il m'a averti qu'il fallait dénoncer le cas, car si je signalais ce bordereau l'affaire allait me retomber dessus. J'ai donc dénoncé le cas et M. K._____ a été mis en arrêt de travail pendant trois mois. Il a expliqué qu'il s'agissait d'une pratique de son prédécesseur, qui consistait à utiliser les montants non utilisés du budget de l'année pour faire une avance, afin que le budget soit entièrement utilisé et que celui-ci ne soit pas réduit l'année suivante. M. K._____ a alors été réincorporé (sic) dans ses fonctions. Depuis cette histoire, mes relations avec M. K._____ se sont grandement détériorées puisqu'à son retour il m'a destitué de la comptabilité créancière. (...) »

A cet égard, le témoin C._____, ancien collaborateur à la comptabilité du A._____ (de 1961 à 2005), aujourd'hui à la retraite, a indiqué lors des débats de première instance ne pas se souvenir d'opérations non visées par K._____ qui auraient été dénoncées par X._____. Il a précisé qu'il savait qu'il y avait eu des « contrôles du service de contrôle des finances », mais qu'il ne savait pas pour quelle raison. F._____, retraitée et ancienne employée du A._____ de 1979 à 2008, a indiqué qu'il y avait eu « beaucoup d'histoires relatives à des problèmes d'opérations financières », sans pouvoir donner davantage de précisions, ajoutant qu'à son niveau, « il s'agi[ssait] plus de rumeurs que de véritables informations ». Elle a également indiqué que bien qu'elle n'ait pas entendu que K._____ aurait été sanctionné, à son souvenir, « il y [avait] effectivement eu quelque chose dans le sens où M. K._____ aurait été en arrêt pendant une certaine durée ». Le témoin Q._____, ancien chef du A._____ entre 1991 et 2001 (soit pendant la période litigieuse), a indiqué qu'il se souvenait de l'absence de K._____ et que celle-ci était liée à une surcharge de travail. Q._____ a ajouté qu'il n'y avait pas eu de faute professionnelle (que ce soit de la part de K._____ ou de X._____).

Dans le cadre de la procédure, X._____ a requis la production du dossier relatif à l'enquête qui aurait été diligentée contre

K._____ en 1999/2000. L'Etat de Vaud a indiqué qu'après vérification auprès des anciens chefs du A._____, il n'existait aucun dossier à l'encontre de K._____. A l'audience du TRIPAC du 18 juin 2013, K._____ a indiqué qu'il n'avait pas connaissance d'une dénonciation faite par X._____ ou par une autre personne s'agissant d'opérations financières non visées et a ajouté qu'il n'avait jamais fait l'objet d'une sanction.

En l'absence de tout élément confirmant la dénonciation de X._____ et la prise de sanctions à l'égard de K._____, cet épisode ne sera pas retenu (cf. également consid. 3.1.1 infra).

c) Cela étant, le fait que les relations entre X._____ et K._____ étaient conflictuelles, quelle que soit l'origine de ce conflit, a été confirmé par les différents protagonistes et les témoins entendus au cours des débats de première instance (cf. ch. 24 infra).

3. Au cours de l'année 2000, la responsabilité de la comptabilité créancière, dont X._____ s'occupait avec quatre personnes sous ses ordres, lui a été retirée.

Entendu lors des débats de première instance, K._____ a indiqué que le retrait de cette responsabilité était « intervenu dans le cadre d'une réorganisation du service initiée par le chef de service » avant de préciser que s'il avait eu lieu avant l'arrivée du nouveau chef de service du A._____ en 2003, il l'avait alors été de son propre chef. Q._____, chef du A._____ entre 1991 et 2001, a confirmé qu'entre 1991 et 2001, il y avait eu « de nombreuses modifications » au sein du service (cf. également ch. 7 infra).

4. Le 24 février 2000, X._____ a saisi une première fois le groupe Impact.

Deux rendez-vous ont eu lieu en présence de l'employé et de membres du groupe Impact, les 17 mars 2000 et 10 avril 2001. K. _____ a également eu un entretien avec cet organisme le 12 juin 2001, à l'issue duquel il s'est déclaré favorable à une médiation.

Les parties ont signé un protocole de médiation en date du 4 juillet 2001, lequel avait notamment pour objet l'organisation du travail (audiences, temps consacré par le demandeur à ses activités de juge assesseur) et la circulation de l'information entre les deux protagonistes. Ce document mentionnait également que X. _____ prenait bonne note du fait que K. _____ n'avait jamais déclaré vouloir se débarrasser de lui lorsqu'il avait été nommé adjoint dans ce service.

Par courrier du 19 septembre 2001, K. _____ et X. _____ ont remercié le groupe Impact pour son intervention et ont indiqué qu'ils avaient constaté une amélioration significative de leur relation, de sorte qu'il n'était pas nécessaire de recourir à une autre forme de médiation, l'objectif fixé ayant été atteint.

5. Au mois d'avril 2000, un audit a été mené au sein du A. _____ à la demande de l'ancienne Conseillère d'Etat G. _____. Selon le témoin Q. _____, chef du A. _____ pendant la période concernée, cet audit concernait « un conflit ouvert entre deux personnes, un chef de groupe et une assistante sociale » et « était totalement orienté sur une problématique de mobbing » entre ces deux personnes.

En date du 25 avril 2000, dans le cadre de cet audit, K. _____ a écrit ce qui suit à X. _____ et à F. _____ :

« J'ai une deuxième rencontre avec Mme N. _____ ce mercredi 26 à 14h00. il serait judicieux que l'on partage quelques pistes de réflexions et d'organisation que je discuterais avec Mme N. _____. Vous serait-il possible que l'on se voit (sic) le 26 avril de 11h00 à 11h45.

Merci de votre prompte réponse. »

Le 26 avril 2000, F._____ a répondu ce qui suit :

« Bonjour !

Désolée, mais j'ai un rendez-vous. De toute façon je suis d'avis que l'audit est personnelle (sic). Comme je vous l'ai dit hier, il existe un vrai problème à l'intérieur de ce service et je me permets de penser qu'il faut laisser l'audit suivre son cours, chacun étant responsable pour lui-même de ce qu'il partage avec Mme N._____.

Bonne fin de journée. »

Le même jour, X._____ a répondu à K._____ en ces termes :

« En ce qui concerne Madame N._____, je vous laisse le soin de lui poser vos problèmes. Je l'ai rencontrée et nous avons mentionné que des problèmes existent à l'intérieur et à l'extérieur de notre service.

Merci et bonne journée. »

K._____ a répondu de la manière suivante à X._____ et à F._____ :

« L'objectif de mon message ne consiste pas à interférer sur le déroulement de l'audit. Etant donné que j'ai déjà rencontré Mme N._____, il s'agira à ce stade de la réflexion de faire le point de situation sur les dysfonctionnements/annomalies (sic) qui pourraient exister dans le secteur administratif. L'objectif étant d'être le plus exhaustif possible dans les propositions d'amélioration à avancer.

Une démarche analogue se fait au niveau du secteur social. Mon invitation n'est pas une obligation. Au cas où vous avez des propositions qui vous semblent intéressantes (sic) et à l'instar (sic) de ce qui a été évoqué dans le cadre de la démarche [...], je me ferais un plaisir de les communiquer à Mme N._____.

Meilleures salutations. »

Toujours en date du 26 avril 2000, X._____ et F._____ ont adressé la note suivante à Mme N._____ :

« Madame,

Vous trouverez en annexe l'échange de notes entre M. K._____ et les soussignés concernant l'audit. Compte tenu des circonstances que vous connaissez, nous avons jugé la demande de M. K._____ inadéquate, d'où notre refus du rendez-vous proposé.

Ceci étant, nous restons à votre disposition, soucieux de mettre tout en œuvre pour permettre à notre service de recouvrer la sérénité dans un climat de collaboration constructive et de confiance réciproque.

Veillez agréer, Madame, nos salutations les meilleures. »

S'agissant de cet audit, F. _____ a affirmé qu'il aurait été très défavorable à K. _____ et que « beaucoup de choses [étaient] sorties ». Selon elle, K. _____ avait été critiqué du haut en bas de l'échelle hiérarchique, étant précisé qu'elle avait « entendu certains propos personnellement ». Elle a ajouté que « cette même hiérarchie a[vait] été complaisante malgré le rapport » et que « cette période a[vait] été très sérieuse et très remuante dans le service, ce qui n'a[vait] pas aidé à créer un climat serein ». Quant à K. _____, il a déclaré ne pas se souvenir d'une rencontre avec X. _____ et une autre collaboratrice qui aurait eu pour objectif de s'accorder sur les déclarations à faire dans le cadre de cet audit. Il a indiqué avoir eu connaissance du résultat de cet audit mais ne pas se souvenir qu'il relevait des carences du système comptable qu'il avait lui-même mis en place. Q. _____, chef de service au moment de cet audit, a déclaré qu'il était orienté sur une problématique de mobbing entre deux (autres) personnes (un chef de groupe et une assistante sociale). Il a ajouté que la première page de cet audit relevait qu'il n'avait pas su résoudre ce conflit et que « malheureusement, la plupart des gens en [étaient] restés là et n'[avaient] pas lu la suite du rapport qui confirmait la bonne gestion du service. »

L'échange de courriels précité et les propos du témoin F. _____ ne permettent pas de retenir que le comportement ou les compétences de K. _____ aient fait l'objet de critiques reportées dans le rapport d'audit susmentionné (cf. également consid. 3.4.2 infra).

6. Le 30 janvier 2003, X. _____ et l'Etat de Vaud ont passé un contrat de droit administratif, de durée indéterminée, relatif à la fonction de « Chef de bureau A », classes 20/23, pour un salaire annuel brut de 107'456 fr., treizième salaire compris.

7. Au cours de l'année 2004, la responsabilité de la comptabilité débiteurs a été retirée à X._____. En 2006, la responsabilité du bureau des assurances lui a également été retirée.

A cet égard, X._____ a allégué que le retrait de la responsabilité de la comptabilité débiteurs avait été décidé par K._____, qui aurait invoqué le besoin de confier à la même personne la comptabilité débiteurs et créancière, soit le contraire de ce qu'il lui aurait indiqué au moment de lui retirer la comptabilité créancière en 2000.

K._____ a quant à lui affirmé que le retrait de la comptabilité débiteurs à X._____ était intervenu dans le cadre de la réorganisation complète du A._____ décidée par T._____ (chef du A._____ de 2003 à 2011). S'agissant de la responsabilité du bureau des assurances, K._____ a indiqué que cette décision émanait du chef de service et avait pour objectif de permettre à X._____ « de se concentrer sur le contentieux, à savoir les procédures de recouvrement, le dépôt de plaintes pénales et les actions en obligation d'entretien ». Il a en outre précisé que le travail de X._____ « consistait également à se présenter à des audiences et [que] le service voulait lui laisser plus de temps à disposition pour cela ».

T._____ a confirmé qu'à son arrivée en 2003, il s'était focalisé sur le fonctionnement du service afin de pouvoir proposer au Conseil d'Etat les mesures de restructuration appropriées. Cette restructuration avait ensuite été mise en œuvre dès 2004. Il a expliqué que « de manière générale, les compétences propres à la fonction ou déléguées étaient décrites dans le cahier des charges et de manière plus générale dans le système de direction et d'organisation (SDO) », qui relevait de l'autorité (et ne pouvait être modifié sans l'accord) du chef de service. Ce témoin a précisé que la réorganisation de 2003/2004 était décrite dans un manuel de direction à destination de tous les collaborateurs et que les grands principes de la réorganisation avaient été communiqués aux collaborateurs, même si cela ne s'était pas fait de façon individuelle. Il a ajouté que K._____ était l'un de ses huit subordonnés

directs, tous chefs d'office et d'unité; ces collaborateurs formaient le conseil de direction du service, qui l'accompagnait dans le processus d'élaboration de solutions et de décisions, étant toutefois précisé que la capacité de décision lui revenait. Selon T._____, K._____ n'avait pas pu retirer de compétences à X._____ sans obtenir son aval. Il a expliqué que dans le cadre de la réorganisation précitée, il avait décidé de séparer les compétences entre la comptabilité, d'une part (facturation, premier rappel, deuxième rappel), et le bureau du contentieux, d'autre part, qui intervenait dans un deuxième temps.

F._____ a quant à elle admis qu'elle ignorait si le supérieur direct de X._____ avait la compétence de retirer des attributions à ses subalternes mais qu'en tout cas, il l'avait fait. Elle a ajouté qu'elle pensait qu'il s'agissait d'une vengeance (contre X._____) vu la manière dont les choses s'étaient déroulées pour elle : alors qu'elle était précédemment responsable de trois personnes, un matin, ces personnes lui avaient appris qu'elle n'était plus leur cheffe. K._____ n'avait fait référence à ce changement que quelque temps plus tard, lors d'un entretien et après qu'elle eut elle-même abordé le sujet.

A cet égard, C._____, collaborateur du A._____ de 1961 à 2005, actuellement à la retraite, a déclaré que le demandeur avait été son chef pendant un certain temps, en tant que remplaçant de D._____ (ancien chef en charge du bureau du contentieux et de la comptabilité débiteurs et créanciers), jusqu'à ce que K._____ décide qu'il dépendrait directement de lui. Il a précisé qu'il ne pouvait pas affirmer que c'était K._____ qui avait pris la décision de devenir son chef direct, mais que c'était en tout cas lui qui le lui avait signifié, ajoutant que, s'agissant du retrait de la comptabilité, la décision venait probablement du chef de service (T._____). R._____, qui a été la secrétaire de X._____ de 2001 à 2007, a déclaré qu'elle ne se rappelait plus si ce dernier ne s'occupait déjà plus de la comptabilité créancière en 2007. En revanche, elle se rappelait qu'il y avait eu un « remaniement du service », à la suite duquel X._____ n'avait conservé que le contentieux et les assurances maladies, puis uniquement le contentieux. A sa connaissance, ce remaniement était lié à un regroupement de secteurs liés entre eux (ce

qui va dans le sens des explications données par T.______). O.______, chef du A.______ depuis 2013, a indiqué que K.______ était toujours chef de l'ULF de ce service (unité logistique et finance). Il a expliqué qu'à la suite de la réorganisation du service, des unités supplémentaires avaient été créées et que X.______ n'avait pas été le seul à perdre des responsabilités qu'il avait auparavant, ajoutant que des directives étaient toujours en place et que K.______ n'avait pas une indépendance telle qu'il pouvait décider de la marche du service.

Au vu des éléments qui précèdent, il y a lieu de retenir, à l'instar des premiers juges (jugement, p. 134), que le retrait de certaines responsabilités au demandeur avait pour cause la réorganisation générale du A.______. Par ailleurs, comme cela résulte des différents témoignages, K.______ n'avait pas le pouvoir de prendre seul de telles décisions, même si c'est lui qui les a communiquées aux employés de son unité (cf. témoignages de C.______, T.______ et O.______, ainsi que de F.______, qui a admis qu'elle ignorait si K.______ en avait la compétence).

Au surplus, si la manière dont le retrait de ces responsabilités a été communiquée à X.______ n'est pas établie, on ne peut toutefois pas retenir - contrairement à l'opinion des premiers juges - qu'il l'aurait appris par l'intermédiaire de ses subordonnés, à l'instar de F.______. Dans sa demande, X.______ s'est d'ailleurs contenté d'alléguer que son supérieur hiérarchique lui avait successivement retiré la compétence de la comptabilité créancière (allégué 10), de la comptabilité débiteurs (allégué 21) et de la comptabilité du bureau des assurances (allégué 22), sans indiquer dans quel contexte et de quelle manière ces mesures lui avaient été communiquées (cf. également consid. 3.4.3 infra).

8. Des témoins ont indiqué que X.______ s'était adressé une deuxième fois au groupe Impact (C.______, R.______ et F.______, selon laquelle il était « bien possible » que ce fût en 2004, comme l'avait allégué l'intéressé).

S'agissant d'un processus confidentiel, K._____ a, lors de l'audience du TRIPAC du 18 juin 2013, donné son accord « pour les années 2004 et 2008 » à la production du dossier en mains du groupe Impact (« intégralité des dossiers ouverts notamment en 2001 et 2004 consécutivement aux plaintes déposées par le Chef du contentieux du A._____ [...] à l'encontre du Chef de l'ULF, M. K._____, ainsi que tous autres dossiers dirigés à l'encontre de ce dernier »). Cette pièce a été transmise au TRIPAC le 28 juin 2013 mais ne paraît pas avoir été communiquée aux parties ou consultée par celles-ci. A l'audience du 21 octobre 2013, X._____ a renoncé à sa production.

Sans entrer dans les détails, puisque X._____ a renoncé à la production de cette pièce et que K._____ ne paraît pas avoir donné son accord formel à sa production en dehors des années précitées - « 2004 et 2008 » (à moins que l'emploi de la conjonction « et » soit le résultat d'une erreur de plume) - on peut néanmoins mentionner que X._____ s'est adressé au groupe Impact au début du mois de février 2006 (et non en 2004), qu'il a eu un entretien avec un collaborateur de cet organisme mi-février 2006 et qu'il a ensuite mis un terme à cette procédure.

Lors de son audition, X._____ a déclaré qu'après la médiation de 2001, la collaboration avec K._____ s'était améliorée pendant six à douze mois et que, « par après, la situation s'[était] à nouveau dégradée et [qu'il avait] fait appel une seconde fois au groupe Impact », ajoutant qu'il avait choisi à nouveau d'accepter la conciliation (plutôt que de « déclarer la guerre ») car son travail lui tenait à cœur.

9. En 2008, X._____ a à nouveau saisi le groupe Impact et a eu un entretien avec l'un de ses membres le 11 mars 2008.

Le contenu de cet entretien, qui fait partie des documents à la production desquels K._____ a expressément donné son accord lors de l'audience du 18 juin 2013, est le suivant :

« M. X. _____, qui est toujours chef du bureau du contentieux au A. _____, a toujours des problèmes avec son supérieur, M. K. _____.

Par exemple, pour deux dossiers identiques d'enfants dont la mère est décédée et le père divorcé avec une pension à payer, dans un cas, la dette a été annulée et dans l'autre il y a eu mise aux poursuites.

Lors d'une séance CULF, M. K. _____ a demandé qui souhaitait rencontrer le chef de service, M. T. _____ et avait des dossiers à lui exposer. M. X. _____ avait une audience au tribunal ce jour-là et il avait demandé à sa secrétaire de dire qu'il était intéressé à évoquer les points d'inégalité de traitement de certains dossiers. M. K. _____ a été fâché parce qu'ils n'en avaient pas parlé ensemble au préalable.

M. K. _____ a fait une analyse comparative des dossiers en soulignant que M. X. _____ avait aidé un usager à faire un courrier afin de demander de revoir un jugement de divorce, et ce à la demande du Juge de paix. M. K. _____ a adressé un courrier à M. X. _____ pour lui reprocher d'avoir mélangé les casquettes et lui dire qu'il allait en informer le chef de service. Pour M. X. _____, l'analyse de la situation telle que l'a faite M. K. _____ est erronée.

Pour le moment, M. K. _____ a refusé que M. X. _____ et ses collègues voient M. T. _____ arguant qu'ils n'avaient pas de dossiers (sic) à lui présenter.

M. X. _____ a lui-même demandé un entretien à M. T. _____ qui a toujours refusé de le recevoir et l'a renvoyé à M. K. _____.

Selon M. X. _____, M. K. _____ mélange tout et ne comprend rien au travail de ses collaborateurs.

Il a un très fort sentiment d'inégalité de traitement, non seulement pour les situations, mais également entre les collaborateurs. Par exemple, alors qu'il était en arrêt-maladie suite à une opération du genou, il s'est rendu à une audience, ce qui lui a valu un avertissement, alors qu'un de ses collègues, en arrêt-maladie suite à une blessure à la main, vient à chaque séance sans que cela pose problème.

M. X. _____ se décrit comme très carré dans son activité professionnelle. Il défend les intérêts de l'Etat en premier lieu mais est capable de voir quand l'Etat se trompe. Il est connu comme quelqu'un de dur mais tente toujours de trouver une solution ou de tenter une conciliation.

Les collègues de M. X. _____ s'adressent souvent à lui pour avoir des éclaircissements car M. K. _____ est très peu sûr. Dans ses courriers, M. K. _____ est très rigoureux mais il change de position dès qu'un usager s'adresse directement à lui. M. K. _____ est très imbu de lui-même, il ne reconnaît pas ses lacunes.

M. X._____ a déjà reconnu avoir fait des erreurs quand M. K._____ les lui a signalées.

Il est prêt à faire une nouvelle médiation. »

En date du 6 mai 2008, le suivi de situation du groupe Impact mentionne que X._____ « a un rendez-vous [le lendemain] avec M. T._____ » et qu'il tiendra le groupe Impact informé.

T._____ a affirmé à l'audience du 18 juin 2013 qu'il n'avait pas eu connaissance de la procédure engagée par X._____ auprès du groupe Impact, mais qu'il était en revanche exact qu'il avait lui-même initié une médiation entre K._____ et X._____, « ceci car ni l'un, ni l'autre ne comprenait de manière cohérente ce qu'[il] attendai[t] d'[eux] ».

10. A l'issue de la médiation proposée par T._____, X._____ et K._____ ont établi le 2 juillet 2008 un protocole de collaboration, lequel, selon les déclarations de K._____, a été validé par le médiateur, M. [...], et a ensuite été transmis à T._____. Ce dernier a déclaré qu'il s'était assuré que ce document respectait le cadre supérieur, sans se prononcer sur la pertinence de son contenu, repris ci-après :

« Afin d'assurer une collaboration fructueuse dans l'intérêt du A._____, les prénommés conviennent de ce qui suit :

Le chef de l'ULF [K._____, ndlr.] s'engage à ce que les démarches de recouvrement de la contribution d'entretien soient préparées et suivies par le chef du contentieux [X._____, ndlr.], charge a (sic) lui de vérifier le respect des bases légales en faisant appel, quant (sic) cela est nécessaire, à l'appréciation de la situation par l'UAJ (unité d'appui juridique).

Le chef de l'ULF s'engage à ce que le chef du contentieux soit entendu sur toute demande d'appréciation pour traiter un dossier de recouvrement avant que le chef de l'ULF arrête une décision.

Le chef du contentieux s'engage à faire preuve de loyauté envers le chef de l'ULF, en demandant aux personnes ayant des remarques ou avis sur l'ULF, à (sic) déposer directement auprès du chef de l'ULF, en leur proposant, cas échéant de les accompagner chez le chef de l'ULF.

Le chef du contentieux s'engage à communiquer à l'avance les points à traiter au colloque de l'ULF, soit au plus tard le vendredi à midi pour la séance du lundi suivant se déroulant à 13h30 et à utiliser les plages horaires fixées pour les bilatérales.

Le chef du contentieux s'engage à établir et à mettre à jour une liste des audiences du bureau du contentieux. Cette liste est accessible par le chef de l'ULF, par voie électronique.

Question au chef du A._____ :

Par rapport à la présence du chef du contentieux aux audiences des actions en modifications (sic) des jugements de divorce ou des conventions alimentaires, il porte à la connaissance du chef du A._____ que la signature du chef du contentieux sur le document modifiant les pensions alimentaires, émis par le tribunal ad hoc, se fait en conformité à l'article 289 al2 (sic) CCS. ».

A la suite de cette médiation, les relations professionnelles entre X._____ et K._____ se sont provisoirement améliorées. C'est du moins ce qui ressort des déclarations de X._____, qui a indiqué qu'après la troisième intervention auprès du groupe Impact (en 2008-2009), la situation s'était calmée (avant de « repartir à l'extrême », selon lui, dans le cadre de son recours contre la classification Decfo-Sysrem, cf. ch. 12 infra).

T._____ a confirmé qu'à la suite de cette médiation, « chacun d'eux a[vait] appliqué ce qu'ils avaient convenu ensemble, ce qui a[vait] formalisé leur collaboration et l'a[vait] améliorée, sans que l'on puisse parler de situation détendue ». Ces propos ont été confirmés par K._____, qui a expliqué que « l'objectif de cette charte était donc d'aplanir les difficultés managériales » et qu'ils « [avaient] mis en place ce protocole pendant plusieurs mois, soit jusqu'au licenciement de M. X._____ », ajoutant qu'ils avaient « continué à traiter les dossiers ensemble et à avoir des divergences sur leur traitement », ces divergences étant « telles [qu'il avait] effectivement porté à la connaissance du chef de service l'affaire P._____ » (dont il sera question ci-dessous, ch. 13 infra).

11. Le 3 juin 2008, le chef du A._____ a adressé le courriel suivant à X._____ (pièce 57) :

Il me paraît utile de vous confirmer les 3 points que j'ai précisés lors de l'entretien de service que nous avons eu le 7 mai 2008, en présence de M. K. _____ chef de l'ULF (votre supérieur direct). Je rappelle que j'ai traité par ailleurs des suites données à cet entretien, en mettant en place la médiation-supervision entre vous et M. K. _____, selon ce que nous avons décidé ensemble, les trois

Voici les points auxquels je vous demande d'être attentif :

1. Respect de la ligne hiérarchique :

a) si vous doutez de la pertinence des indications que le chef de l'ULF, ou l'UAJ par exemple, vous donne au sujet d'une situation, je vous demande d'en faire part directement à votre supérieur direct (le chef de l'ULF), en lui demandant un éventuel réexamen et un avis complémentaire de l'UAJ. Par contre, il n'est pas judicieux, ni correct, de prendre un avis externe de votre propre initiative, sans en être explicitement mandaté par votre hiérarchie.

b) si un de vos collègues, après avoir sollicité ou /et reçu une indication du chef ULF sur une situation, a des doutes ou des questions au sujet de l'indication reçue, et qu'il vous en fasse part, je vous demande de lui conseiller de s'adresser à son chef direct, et de vous abstenir de trancher vous-même sur le fond. Si cela est utile à une bonne compréhension de l'interrogation, vous pouvez accompagner votre collègue dans cette démarche auprès de son chef, pour faire bénéficier de votre expérience professionnelle la nouvelle analyse qui sera ainsi faite.

2. Respect du rôle dans les procédures devant la Justice :

Par votre fonction de chef du bureau du contentieux, vous êtes appelé régulièrement à représenter le A. _____ (et par lui, l'Etat) dans des procédures de contentieux devant la Justice. Vous êtes au bénéfice d'une délégation officielle vous légitimant dans ce rôle important, que vous assumez avec efficacité et compétence. Il se peut, cependant, que le magistrat, souhaitant trouver une solution sur le champ, vous demande d'apporter une aide à la personne que le A. _____, par votre mandat, poursuit en justice. Cela peut vous mettre dans une situation très délicate et je vous demande de ne pas entrer alors dans un tel rôle, et d'informer le magistrat que vous transmettez sa demande à votre hiérarchie.

3. « Frais de représentation » :

Il se peut, que dans le cadre de collaborations nécessaires développées avec d'autres services, vous ayez à inviter à un repas, à l'occasion d'une rencontre de concertation, un professionnel d'une autre instance que le A. _____. Dans ce cas, je vous demande de solliciter une autorisation après coup en présentant une demande remboursement et non pas d'inscrire cette dépense sur vos frais personnels de service. »

12. a) A la suite de l'adoption du nouveau système de classification et de rémunération Decfo-Sysrem (Décret relatif à la nouvelle classification des fonctions et à la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud du 25 novembre 2008; RSV 172.320), le 29 décembre 2008, T._____ a remis à X._____ un avenant à son contrat de travail, colloquant son poste dans l'emploi-type de « spécialiste du contentieux », niveau 9, chaîne 348, pour un salaire annuel maximum de 104'569 fr., avec effet au 1^{er} décembre 2008. X._____ occupait précédemment la fonction de « chef de bureau A » (cf. ch. 1 supra), poste colloqué en classes 20/23, pour un salaire maximum de 109'629 francs.

X._____ a refusé de signer cet avenant et a recouru contre celui-ci en date du 2 février 2009. Il a conclu à ce que le libellé de l'emploi-type soit modifié (proposant l'intitulé de « chef du bureau des affaires civiles et pénales » ou de « chef du bureau des affaires liées au droit de la famille ») et à ce que son poste soit colloqué en conséquence, au niveau 11 de la chaîne 350.

b) Au 30 janvier 2009, le cahier des charges de X._____, contresigné par K._____ et T._____, prévoyait que la fonction de X._____ était celle de « Chef du bureau du recouvrement et du contentieux (affaire civiles et pénales) », étant précisé que la dénomination de son poste était celle de « spécialiste du contentieux ». Ce cahier des charges, qui n'a pas été modifié par la suite (ce qui n'est plus contesté au stade de l'appel), se présentait notamment comme suit :

 UPIE <i>chef bureau contentieux et recouvrement</i>	CAHIER DES CHARGES	Collaborateur*
---	---------------------------	----------------

Version révisée du : 30.01.2009

Annule et remplace la version du : 15.06.2008

1. Identification du poste

Département :	Service/Office :
Dénomination du poste : Spécialiste du contentieux	No du poste selon décision d'organisation :

2. Positionnement hiérarchique du poste

2.1. Dénomination du poste du/de la supérieur-e direct-e :	Chef de l'Unité logistique et finances, responsable de division
2.2. Postes hiérarchiquement subordonnés :	Secrétaire d'unité du bureau du contentieux

3. Titulaire

Nom et prénom :	X. _____	Taux d'activité :	100
Fonction actuelle :	Chef du bureau du recouvrement et du contentieux (affaires civiles et pénales)		

4. Mode de remplacement

4.1. Le/la titulaire remplacé : dans les domaines suivants :	Le responsable de division, chef de l'Unité logistique et finances Décisions relevant de ses compétences dans le domaine du contentieux et du recouvrement
4.2. Le/la titulaire est remplacé-e par : dans les domaines suivants :	Le responsable de division, chef de l'Unité logistique et finances Pour la signature de tous les actes selon délégation de compétences cf. point 6

5. Mission générale du poste / raison d'être

- Assurer l'organisation et la conduite du bureau des affaires civiles et pénales pour le domaine dans le cadre fixé par la loi
- Assurer la cohérence dans les procédures de recouvrement
- Représenter le auprès des autorités judiciaires civiles et pénales dans le domaine du contentieux et du recouvrement, par délégation du chef de service

6. Délégation de compétences

Pouvoirs particuliers (visas, signatures, ...)	Engagement financier (direct, indirect)	Représentation (groupes, commissions, médias, ...)
Signature poursuites, mainlevée, actions de reconnaissance de dettes et séquestre. Signature des conventions dans le cadre d'un jugement Consulter directement l'Unité d'appui juridique pour les affaires concernées	Modification en audience de la dette des débiteurs. Négociations et transactions dans le cadre	Représentation du aux audiences pour les actions civiles et pénales dans le domaine du contentieux et du recouvrement

7. Exigences requises : en terme de savoir et de savoir-faire

Formation professionnelle ou académique	Expérience professionnelle (domaines et années)	Connaissances particulières (langues, permis de conduire, culture générale, etc.)
Ecole supérieure de gestion, HEG, etc. ou CFC employé de commerce avec expérience professionnelle de cadre intermédiaire	12 ans d'expérience professionnelle, dont 4 au moins dans le domaine du contentieux. Expérience de conduite de personnel (ou en avoir les aptitudes). Expérience en comptabilité analytique.	Résistance au stress, tensions et menaces Connaissances approfondies du domaine de contentieux et en droit de la famille (CCS, CO, CP, LPP et LProMin) Permis de conduire Maîtrise des logiciels bureautiques courants

Version : février 2002

Edition : Service du personnel – Etat de Vaud

* La seule différence entre le CDC cadre et collaborateur réside en p. 3 « Compétences prioritaires »

- 1 -

c) Par courriel du 10 août 2010, T. _____ a indiqué à X. _____ qu'il avait appris qu'il signait certains documents en qualité de « chef du bureau des affaires civiles et pénales ». Il lui a demandé de renoncer immédiatement à cette appellation, laquelle, comme cela avait déjà été abordé plusieurs mois auparavant lors d'une « relecture de [son] cahier des charges », impliquait un élargissement erroné de ses responsabilités et créait un risque de confusion avec les affaires (civiles et pénales) dont étaient responsables d'autres offices. Le chef de service a rappelé à X. _____ que sa fonction dans l'organigramme était celle de

« chef du bureau du contentieux » et que son emploi-type dans le système Decfo-Sysrem était celui de « spécialiste du contentieux ».

Par courriel du 12 août 2010, X._____ a répondu qu'il avait contesté la dénomination de « chef du bureau du contentieux » ou de « spécialiste du contentieux » dans le cadre de son recours contre la nouvelle classification et a prié le chef du A._____ de lui accorder « l'effet suspensif » jusqu'à réception de la décision du TRIPAC, proposant de signer dans l'intervalle « chef de bureau à l'unité logistique et finances ».

Le 17 août 2010, T._____ a notamment répondu ce qui suit :

« (...) je crois que vous n'avez pas compris de quoi il s'agit, L'organisation du service n'est pas liée à votre recours (...) ni la manière de signer certaines pièces. Je vous confirme donc officiellement, et il n'y a aucun effet suspensif à ce sujet :

L'organisation de l'ULF au sein du A._____ définit un bureau du contentieux. Il n'y a pas lieu que vous contestiez ce point qui relève de ma stricte compétence. Aucune autre appellation ne doit être utilisée. Votre mission est d'assumer les tâches du bureau du contentieux, sous la responsabilité de votre supérieur hiérarchique, M. K._____, chef ULF, avec les délégations dont vous êtes bénéficiaires (sic) et qui ont été redéfinies et restreintes (notamment AUCUN engagement dans des procédures en fixation d'une pension alimentaire, puisque le A._____ n'est pas partie d'une telle procédure).

Par ailleurs, vous me dites avoir fait recours contre la décision DECFO-SYSREM vous concernant (...). C'est votre droit et vous pouvez contester la fonction officielle DECFO-SYSREM qui vous a été attribuée dans l'avenant à votre contrat (à savoir celle de spécialiste du contentieux), ainsi que la classe salariale y relative, mais cela n'a aucun effet sur l'intitulé du bureau confié par moi à votre responsabilité, et vous ne pouvez signer des pièces que par chef du bureau du contentieux.

Merci d'en prendre définitivement note et de respecter strictement cette décision d'organisation, qui ne donne lieu à aucune interprétation ni variante. »

Constatant que X._____ avait signé un projet « chef du bureau du recouvrement et du contentieux (affaires civiles et pénales) », K._____ lui a rappelé, par note interne du 18 octobre 2010, qu'à la demande du chef de service, il ne devait pas utiliser d'autre appellation

que celle de « chef du bureau du contentieux » et lui a demandé de s'en tenir à ces instructions.

Le même jour, X. _____ a répondu ce qui suit à son supérieur hiérarchique :

« Merci de prendre note que Monsieur le Chef de service a validé l'appellation complète, soit : Chef du recouvrement et du contentieux, affaires civile (sic) et pénales

D'autre part, je vous rappelle que j'ai fait opposition au titre dicté par le service dans le cadre de decfo sysrem, qu'un recours est en attente de jugement, autant sur la fonction que sur la chaîne Decfo, qui ne correspond pas à mes activités. Ce recours donne droit à un effet suspensif. D'ailleurs si Monsieur le Président du TRIPAC accède à ma requête, le salaire devra y être (sic) modifié depuis l'entrée en fonction de cette nouvelle application d'ordre salariale. »

d) Par décision du 27 octobre 2011, la Commission de recours Decfo-Sysrem (ci-après : la Commission) a partiellement admis le recours de X. _____ et a colloqué son poste au niveau 10 de la chaîne 361. La Commission a notamment retenu qu'au vu du cahier des charges de l'intéressé, l'emploi-type de « spécialiste du contentieux » constituait la dénomination la plus adaptée. Toutefois, compte tenu des caractéristiques et des exigences particulières liées à sa fonction, l'employé devait être colloqué dans une chaîne plus élevée que celle réservée à l'emploi-type de « spécialiste du contentieux », soit dans la chaîne 361 réservée aux profils spécialisés. Par décision du 31 octobre 2014, le TRIPAC a confirmé la décision précitée. A l'instar de la Commission, il a considéré que l'emploi-type de « spécialiste du contentieux » prévu par le système de classification était cohérent au vu du cahier des charges de l'intéressé mais trop étroit compte tenu des tâches non seulement de gestion mais également de conseil et de contrôle assumées par X. _____.

13. a) Dans une note du 14 avril 2009, K. _____ a demandé à X. _____ d'introduire une réquisition de poursuite contre neuf débiteurs, dont une poursuite portant sur un montant de 10'728 fr. 15 contre A.P. _____.

b) Selon une reconnaissance de dette signée le 3 mai 2009, A.P._____ a reconnu devoir à l'Etat de Vaud la somme de 15'117 fr. 45 à titre de contribution aux frais de placement de ses enfants pour la période du 1^{er} juin 2008 au 31 mai 2009 et s'est engagé à rembourser ce montant en mains du A._____ « dès la décision du Président du Tribunal de l'arr. de Lausanne dans la cause en modification de son jugement de divorce ».

c) Par décision du 25 novembre 2009, confirmée par arrêt de la Chambre des tutelles du Tribunal cantonal du 1^{er} juillet 2010, la Juge de paix du district de la Broye-Vully a refusé de ratifier la convention en modification du jugement de divorce des époux P._____ « signée les 11 mai 2009, 12 mai 2009 et 30 juin 2009 respectivement par M. A.P._____, M. X._____, chef du bureau de recouvrement et du contentieux auprès de l'Etat de Vaud, ainsi que par Mme [...]Z._____ ».

Cette convention prévoyait notamment que l'arriéré de contribution d'entretien dont A.P._____ était débiteur envers l'Etat de Vaud, s'élevant à 15'117 fr. 45 en capital, selon décompte du A._____, était « définitivement abandonné », tout comme les arriérés dont A.P._____ était encore débiteur envers Z._____. En outre, A.P._____ était libéré de toute contribution à l'entretien de ses enfants jusqu'à ce qu'il retrouve un emploi à plein temps.

Dans son arrêt du 1^{er} juillet 2010, la Chambre des tutelles a en particulier relevé qu'en signant la convention litigieuse, l'Etat de Vaud (subrogé en vertu de l'art. 289 al. 2 CC) avait renoncé à réclamer à A.P._____ un quelconque arriéré de pensions, une telle renonciation, valable, n'ayant pas à être soumise à l'approbation de l'autorité tutélaire.

d) Par note du 20 mai 2009, X._____ a indiqué à K._____ - qui souhaitait savoir où en était le dossier P._____ - que la poursuite contre ce débiteur, relative aux contributions dues pour la période de placement du 1^{er} juin 2008 au 31 mai 2009, pour une créance de 15'117 fr. 45, avait été « suspendue », étant précisé que l'intéressé, au bénéfice

du revenu d'insertion et dans une situation financière précaire, avait entrepris des démarches en vue de faire modifier son jugement de divorce. X. _____ a également indiqué que A.P. _____ avait signé une reconnaissance de dette portant sur le montant de 15'117 fr. 45, montant qu'il s'était engagé à rembourser « dès la décision du Président du Tribunal ».

e) Le 23 juin 2010, le chef de service a adressé à X. _____ une lettre l'informant de l'ouverture d'une « procédure pour aboutir à un avertissement au sens de l'art. 59, alinéa 3 LPers, et 135 et suivants du Règlement général d'application de la LPers », dont le contenu était le suivant :

« (...)

Ayant dû traiter du recours formé par Monsieur A.P. _____ contre l'ordonnance rendue le 25 novembre 2009 par la Justice de paix du district de la [...], j'ai pris connaissance du dossier et ai découvert deux éléments particuliers, que je présente ci-dessous.

J'observe tout d'abord que le A. _____ a été considéré comme partie à la procédure en modification du jugement de divorce et que vous avez signé en date du 12 mai 2009 une convention tripartite y relative. Les clarifications apportées par la suite tout d'abord avec les Tribunaux d'arrondissement puis actuellement avec les Justices de paix, montrent qu'une telle démarche est complètement inappropriée. Cependant, je ne vous en fais pas le reproche formel, puisqu'à cette époque la clarification et la jurisprudence n'avaient pas été établies. Je vous demande par contre de vous abstenir de toute démarche de ce type dans ce genre de situations, quelles que soient les pressions que peuvent exercer les avocats des parties ou quelles que soient les bonnes intentions de faciliter une convention à l'amiable.

J'en viens maintenant aux faits qui me conduisent à ouvrir à une procédure qui pourrait aboutir à un avertissement au sens des dispositions de la législation sur le personnel de l'Etat de Vaud rappelées en titre.

Ces faits sont les suivants :

- En date du 12 mai 2009, vous signez au nom de l'Etat de Vaud la convention de modification de jugement de divorce A.P. _____ - Z. _____. Vous ne prenez pas l'avis de votre hiérarchie directe ni de l'Unité d'appui juridique avant de signer ce document et d'engager ainsi l'Etat de Vaud;
- par une note du 20 mai 2009, vous vous adressez à M. K. _____, chef ULF, votre supérieur hiérarchique direct, pour l'informer de la situation de M. A.P. _____ et en particulier de la démarche de

poursuite engagée à son égard. Dans cette note vous ne faites absolument pas mention de la convention, par vous signée le 12 mai 2009, laquelle a un rapport direct avec le contenu de votre note, puisque la convention prévoit en particulier l'abandon de l'exigence de paiement de l'arriéré de contribution dû par M. A.P. _____ à l'Etat de Vaud;

Je retiens de ces faits les reproches suivants :

1. Dans votre note du 20 mai 2009 à votre supérieur hiérarchique, vous avez omis, volontairement ou non, (et il s'agira de chercher à le préciser) d'indiquer que vous aviez préalablement signé comme partie la convention de modification de jugement de divorce. Cette omission est grave puisque votre supérieur hiérarchique recevait ainsi une information grandement lacunaire et que la situation réelle, suite à votre signature de la convention, n'était plus du tout celle qu'on pouvait comprendre en lisant votre note.
2. Par votre déclaration du 16 juin 2010 à Mme P. [...], cheffe UAJ, et à M. K. _____, chef ULF, vous présentez, volontairement ou non (et il s'agira de chercher à le préciser) de manière complètement fautive la chronologie relative à la signature de cette convention.
3. Dans la préparation de la détermination du chef A. _____ au sujet du recours mentionné plus haut, l'UAJ n'a pas trouvé dans le dossier copie de la fameuse convention. C'est là pour le moins une mauvaise gestion de la constitution du dossier et de sa tenue à jour, et il vous appartenait évidemment de placer copie de la convention dans le dossier. Vous ne l'avez pas fournie et nous avons dû demander une copie de ce document au greffe du Tribunal cantonal. Là encore il s'agira d'examiner s'il s'agit d'une grave omission par mauvaise gestion du dossier ou si vous avez consciemment soustrait cette pièce au dossier.

Ainsi, conformément à l'article 136 du RGLPers, je vous communique par la présente les faits qui vous sont reprochés. Vous disposez d'un délai de vingt jours pour me faire parvenir votre détermination par écrit ou solliciter un entretien. Sur cette base, j'examinerai l'importance et la gravité de la situation et prendrai ou non les mesures prévues notamment à l'article 137 RGLPers. Au surplus, je dois réserver les dispositions de l'article 61 LPers si la procédure en cours révélait des faits plus graves que ceux mentionnés ci-dessus. J'attire votre attention sur le fait que, conformément à l'article 138 RGLPers, vous pouvez être assisté dès à présent dans la procédure ouverte par ma présente démarche.

Dans l'attente de votre détermination écrite ou de votre demande d'entretien (...) »

f) Par courrier du 14 juillet 2010, X. _____ s'est déterminé comme suit :

« (...) J'ai pris connaissance de votre lettre du 23 juin 2010 dans la procédure mentionnée sous objet qui a retenu toute mon attention.

Au préalable, j'entends apporter quelques précisions sur l'état des faits que votre courrier contient :

- a. Je ne dénie pas avoir contresigné pour le compte de A. _____ la convention en cause. Toutefois, je tiens à vous indiquer que l'apposition de la date du 12 mai 2009 n'est pas le fait de mon écriture. J'ai adressé à Madame Z. _____-P. _____ les quatre exemplaires originaux de la convention que m'a soumis le conseil de Monsieur A.P. _____ à l'appui de son envoi du 11 mai 2009. Ils n'étaient encore pas signés à ce moment-là; je m'en suis assuré auprès de la précitée qui me l'a confirmé. A la suite de sa signature, j'ai remis les exemplaires contresignés le 2 juillet à l'étude de Me [...]. Difficile de vous dire, en ce jour, si les exemplaires étaient munis de ma signature, ou si celle-ci a été apposée en réunion chez le conseil de Monsieur P. _____, voir (sic) à la justice de Paix de Lausanne. En tous les cas, ma signature a été apposée avant l'audience en justice de Paix, étant donné que toutes les justices de paix veulent des dossiers avec accord complet. La date du 12 mai correspond à la réception de ces conventions.
- b. Il est exact que j'ai acheminé à Monsieur K. _____ une note le 20 mai 2009 qui ne faisait pas état des conventions reçues. En effet, celle-ci correspond à une dictée par dictaphone qui reprend l'entretien que j'ai eu personnellement avec Monsieur P. _____ et qui confirme ma correspondance établie et adressée au précité (...).
- c. Le 24 juin 2009, j'ai eu un entretien avec Madame Z. _____ pour ce qui concerne le dossier de son ex-époux. Cette dernière m'a demandé un temps de réflexion quant à la signature des conventions telles que dictées par le conseil de Monsieur A.P. _____. Lors de cet entretien, Madame Z. _____ m'a informé qu'elle avait comptabilisé un arriéré de plus de 35'000.00 dû par Monsieur P. _____, mais qu'elle se refusait à faire des démarches par voie de poursuites en raison de son comportement correct. Le seul aspect invoqué par Mme Z. _____ pour surseoir à la signature de la convention résidait sur (sic) le fait que la pression mise sur son ex-époux de (sic) chercher une nouvelle situation professionnelle n'était pas assez vive. Le 24 juin 2009, les conventions n'étaient signées par aucune des deux parties. (...).

Les faits, tels que rectifiés ci-dessus, infirment par voie de conséquence les reproches qui me sont attribués.

Il est donc inexact de retenir que j'ai omis de renseigner fidèlement ma hiérarchie à l'appui de ma note du 20 mai 2009 en lui dissimulant qu'un accord différent ait été trouvé; il ne l'était pas à cette date.

Pour conclure sur ce point, j'entends également préciser que j'ai accepté de contresigner pour le compte de l'Etat de Vaud la convention conformément à la pratique du service et à mon cahier

des charges dans une affaire qui concerne en premier lieu les époux Z._____ - P._____.

Cette convention me paraissait entièrement répondre à la précarité financière des deux parties. Il suffit d'examiner les pièces du dossier fournies par Monsieur A.P._____ pour s'en rendre compte. Monsieur P._____ m'a apporté la preuve qu'il bénéficiait du RI depuis mars 2006; sur la base de ses propos, j'en ai déduit qu'il n'avait pas de fortune et que ses perspectives de retrouver un emploi lui permettant de rembourser ses arriérés de pensions étaient totalement illusoire.

L'abandon de la créance s'est inscrit dans le but qu'il puisse se réinsérer le plus rapidement possible dans la vie sociale. On connaît les difficultés qu'éprouvent les personnes qui traînent sur elles des dettes, même fondées. A cela s'ajoute, également, que cet arriéré de pensions est dû à l'ignorance de l'intéressé à pouvoir requérir la modification de son jugement de divorce qui se justifiait depuis plusieurs années.

Pour ce qui concerne le grief de la gestion mauvaise du constitution du dossier (sic), je ne peux que vous déclarer ma bonne foi, que (sic) je n'ai pas gardé auprès de moi l'exemplaire signé de la convention. En pratique, et d'ailleurs comme pour toutes les actions alimentaires, je ne garde pas de convention tant que cette dernière n'est pas ratifiée, soit par le tribunal, soit par la justice de paix. Seul un jugement exécutoire met en valeur ce document. Je m'emploie d'avoir dans mon dossier des documents originaux ou sous copie conforme, avec l'encre des tribunaux ou des justices de paix sur le même document. Dans le cas d'espèce, la convention n'a pas été ratifiée par jugement; elle fait l'objet d'un recours. Par contre, mon dossier doit contenir une convention vierge de signatures.

Si le 24 juin 2010, je vous ai demandé de pouvoir consulter mon dossier, c'est le fait (sic) que mes journaux ont disparu et qu'il m'a fallu prendre contact avec Madame Z._____ pour refaire l'historique de cette affaire. Je m'interpelle également sur le fait de savoir pourquoi, le jugement rendu par la justice de paix le 25 novembre 2009 ne m'a pas été remis ? C'est Madame U._____ qui m'en a fourni un exemplaire, après quoi, je me suis rendu à l'unité d'appui juridique qui m'a fait part d'une distribution à [...] et [...]. Comment se fait-il que dans mon dossier, il n'y a même pas une copie de la convention fournie par l'avocat de Monsieur P._____, vierge de signatures, alors que j'en garde toujours un exemplaire et que je la retrouve dans le dossier consulté à l'UAJ, où j'y reconnais mon écriture ?

Aujourd'hui, je me pose quelques questions sur la fragilité entre des êtres humains, vu que je pratique d'une manière identique depuis 1991, pour l'ensemble de mes dossiers, pour toutes les modifications de conventions alimentaires, pour les jugements de divorce ou autres constatations de filiation. Je pense que j'ai donné une image positive de notre service à l'extérieur en aidant les gens et en les accompagnant pour qu'ils trouvent des jours meilleurs.

D'ailleurs, je suis heureux que mes mots d'échange avec Madame Z. _____ font que cette femme a retrouvé un équilibre amoureux, qu'elle soit parvenue à se réinsérer dans la vie professionnelle, que son deuxième enfant est sur un retour à la maison (...) et qu'elle m'a remercié du soutien apporté (...) et elle m'a informé de la nouvelle adresse de son ex-époux (...).

Je viens de traiter les dossiers (...), ou encore (...). Afin de ne commettre aucune erreur, j'ai simplement dit que je m'en remettais à justice.

Depuis mon engagement au A. _____, je m'efforce de donner une image positive de notre service. Jamais, j'ai conseillé une personne de demander la modification de son divorce alors que ce dernier n'a jamais été marié, mais est au bénéfice d'une constatation de filiation (sic).

Etudier le dossier est notre devoir, cependant, je pense que trop d'erreurs sont commises au sein de l'ULF, que nous restons dans l'incertitude et que cette unité devrait faire l'objet d'une analyse extérieure au service, mais ce n'est pas le sujet qui nous préoccupe ce jour, mais je me tiens volontiers à votre disposition pour vous en apporter quelques griefs.

Pour en revenir aux dossiers de modifications de pensions, je constate que, par exemple le dossier [...], qu'en audience de modification de jugement de divorce, j'ai accordé une remise de Fr. 161'401.10, sans que celle-ci n'a (sic) fait l'objet d'aucune contestation par la direction et que ce dossier a été traité comme l'ensemble de mes dossiers en modifications de pensions alimentaires.

D'autre part, pourquoi l'UAJ, ou le chef de l'ULF ne m'ont jamais rendu attentifs (sic) au fait que si je fais signer une reconnaissance de dette à un débiteur, et que je signe une convention modifiant le solde de ce dernier, le solde ne plus (sic) être réclamé au débiteur, ce n'est que par la lettre de Me [...] du 12 mars 2010 que je l'ai appris ?

Chaque collaborateur du service sait que je tiens mes dossiers d'une manière irréprochable, mais je ne peux pas répondre au fait (sic) que l'on se ressource dans mes dossiers en documents qui disparaissent, pour un recours sur lequel, nous aurions dû répondre en fonction de la jurisprudence connue en mars 2010, que nous nous en remettons à la décision de justice. D'autre part, personne ne pourra nier ma franchise et ma droiture dans un dossier, qui finalement m'a conduit à ne devoir que me défendre, encore dix ans plus tard. (...) »

g) Le 4 octobre 2010, T. _____ a adressé à X. _____ un courrier dont l'intitulé était le suivant : « Procédure lancée par le Chef A. _____ le 23 juin 2010 pouvant aboutir à un avertissement au sens de l'article 59 LPers, et 135 et suivants du Règlement général d'application

de la LPers : décision finale du Chef A._____, à savoir clôture sans avertissement ».

Ce courrier se référait aux déterminations de X._____ et à un entretien qui s'était déroulé le 6 septembre 2010. T._____ constatait que sur cette base, le principal reproche fait à X._____, soit d'avoir signé la convention P._____- Z._____ le 12 mai 2009 mais de ne pas en avoir informé sa hiérarchie dans sa note du 20 mai 2009, ne pouvait être retenu, puisqu'on pouvait admettre que la date figurant au-dessus de sa signature ne reflétait pas, le cas échéant, la date à laquelle il avait effectivement signé ce document, X._____ maintenant avoir signé celui-ci juste avant ou pendant l'audience de la Justice de paix qui s'était déroulée en novembre 2009. Compte tenu de ces éléments, T._____ a indiqué qu'il mettait fin à la procédure ouverte le 23 juin 2010 et renonçait à prononcer un avertissement contre X._____, ce dernier étant toutefois invité à ne plus signer de documents sans en vérifier la date ou apposer lui-même celle-ci et à conserver une copie de tout document signé qu'il adresserait à l'avenir à une instance tierce. Le chef de service a également indiqué que « depuis juin 2010 le A._____, et en particulier le chef du bureau du contentieux, ne p[ouvait] pas et ne d[evait] pas signer une telle convention de modification de jugement de divorce; les Tribunaux d'arrondissements et les Justices de paix en [avaient] été dûment informés ». Le chef de service a précisé qu'il transmettrait prochainement à X._____ un document « fixant de manière précise et exclusive les situations dans lesquelles [il] pouvait prendre un engagement au nom de l'Etat, avec indication des seuils financiers de validité de cette délégation ». Enfin, il a ajouté ce qui suit :

« Dans votre note du 14 juillet 2010, vous mettez en cause le fonctionnement de l'UAJ [unité d'appui juridique] et de l'ULF [unité logistique et finance]. La présente procédure étant maintenant classée, je vais traiter les griefs relativement graves que vous formulez à l'égard de l'UAJ et de l'ULF et je vais organiser des séances de confrontation. Je réserve toute conclusion quant à cette nouvelle démarche. »

14. En date du 21 septembre 2010, K._____ a demandé à l'Office des poursuites de l'arrondissement de Lausanne-Ouest la copie de l'acte de poursuite introduit contre A.P._____.

Par courrier du 13 octobre 2010, cet office lui a répondu que cet acte n'avait pas été retourné au A._____ car aucune poursuite n'avait été enregistrée contre ce débiteur (cf. également ch. 16 infra).

15. Le 1^{er} novembre 2010, le chef de service a convoqué X._____ à un entretien en présence de K._____, afin de débattre à nouveau notamment du dossier P._____.

À cette occasion, trois variantes ont été proposées à X._____ : l'ouverture d'une enquête administrative, un renvoi pour justes motifs ou sa démission.

Dans un certificat médical établi le 2 novembre 2010, le Dr. Y._____, médecin généraliste FMH, a attesté que X._____ était incapable de travailler pour cause de maladie jusqu'au 8 novembre 2010 à tout le moins.

Par courrier recommandé du 4 novembre 2010, T._____, se référant au certificat médical précité et aux trois variantes présentées à X._____ lors de l'entretien du 1^{er} novembre 2010, a prolongé au 8 novembre 2010 le délai qu'il lui avait imparti pour se déterminer « au sujet de la variante relative à [sa] démission ». T._____ a indiqué que ce report ne pourrait « en aucun cas être évoqué pour invalider une décision de résiliation immédiate du contrat d'engagement pour justes motifs ».

Lors de son audition, T._____ a déclaré avoir envisagé le départ de X._____ sous la forme d'une convention de départ, compte tenu de ses décennies au service de l'Etat. Il a ajouté que ce dernier n'avait pas saisi cette opportunité, raison pour laquelle il avait souhaité

faire toute la lumière sur les divers dysfonctionnements portés à sa connaissance (cf. ch. 16 infra).

Un certificat médical établi le 5 novembre 2010 a prolongé la durée de l'incapacité de travail de X._____ jusqu'au 22 novembre 2010.

Par courrier recommandé du 6 novembre 2010, la Fédération syndicale S._____ a écrit au chef de service qu'elle estimait que X._____ était insuffisamment renseigné sur les faits qui lui étaient reprochés, lesquels étaient peu clairs et contestés. Elle a demandé à T._____ de lui fournir tous les éléments sur lesquels se fondait son courrier du 4 novembre 2010 (1), d'indiquer si une nouvelle procédure d'avertissement pour la même affaire (P._____) était ouverte contre l'employé (2) et d'indiquer s'il entendait ordonner l'ouverture d'une enquête administrative au sens de l'art. 142 RLPers.

16. Par courrier du 10 novembre 2010 adressé à X._____, le chef de service a ordonné l'ouverture d'une enquête administrative au sens de l'art. 142 RLPers-VD dans le cadre d'une procédure d'avertissement et sous réserve des dispositions de l'art. 61 LPers-VD (résiliation immédiate pour justes motifs), selon les résultats de l'enquête.

Dans ce courrier, le chef du A._____ a expliqué qu'il était reproché à X._____, invité le 3 septembre 2010 par son supérieur hiérarchique à lui remettre une réquisition de poursuites qu'il aurait dû effectuer en avril 2009 dans le dossier P._____, d'avoir créé un document antidaté, ce que le service informatique avait ensuite confirmé, « ces éléments [venant] s'ajouter » à ceux qui étaient mentionnés dans son courrier du 23 juin 2010 (cf. ch. 13 supra). Le chef de service a relevé que certains éléments dénoncés par X._____ demeuraient toutefois inexpliqués dans cette affaire, à savoir la disparition de son « journal » après le passage du dossier au sein de l'unité d'appui juridique (UAJ), alors que ce journal aurait permis, selon X._____, de clarifier la situation, et le fait que, plus généralement, X._____ se plaignait d'erreurs commises au

sein de l'ULF ou de l'UAJ et de disparition de documents. Le chef de service a également relevé que X._____ n'avait pu donner aucune explication quant au décalage entre la date du 14 avril 2009 du document de réquisition de poursuite dont il avait produit une copie et celle du 16 septembre 2010, qui correspondait à la date de création informatique de ce document selon le contrôle effectué par le système d'exploitation. T._____ a indiqué que les faits énumérés (relatifs au dossier P._____) pouvaient « être considérés comme conduisant à une rupture entière et définitive de la confiance entre l'employeur et son employé chef du contentieux », et que, cependant, « les éléments inexpliqués ou contestés par [X._____], ainsi que les déclarations ou accusations [qu'il] a[vait] formulées au sujet de l'UAJ et de l'ULF, voire d'autres unités ou collaborateurs du A._____, lors de l'entretien du 1^{er} novembre 2010 et dans [sa] détermination du 14 juillet 2010, nécessit[ai]ent d'être investigués pour établir la vérité », de sorte qu'une enquête administrative était ordonnée « au sujet du fonctionnement du bureau du contentieux et de l'activité professionnelle de son chef, Monsieur X._____, et des « autres entités ou collaborateurs du A._____ mis en cause par M. X._____ ».

Le chef de service a précisé que cette enquête s'inscrivait dans le cadre de la procédure d'avertissement selon l'art. 59 al. 3 LPers-VD et les art. 135 à 142 RLPers (règlement d'application de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001, du 9 décembre 2002; RSV 173.31.1), la possibilité de prononcer un licenciement immédiat pour justes motifs (art. 61 LPers-VD) étant réservée.

T._____ a libéré X._____ de l'obligation de travailler pendant le déroulement de l'enquête, « considérant les besoins de l'instruction et la nécessité d'éviter toute suspicion en matière de destruction de documents », et lui a demandé de se tenir à disposition de l'enquêteur, sauf contre-indication spécifique certifiée médicalement.

Le 15 novembre 2010, le chef du A._____ a confié à l'ancien juge cantonal H._____ la mission d'établir complètement les faits et leur

gravité (1), de définir les responsabilités (2), de produire un rapport final pour le 31 janvier 2011 (3) et d'avertir immédiatement le chef du A._____ si l'instruction faisait apparaître des éléments nécessitant des mesures d'urgence (4).

Par lettre du 16 novembre 2010, X._____ a été informé de cette désignation et rendu attentif au fait qu'il pouvait se faire assister tout au long de l'enquête.

17. Durant cette enquête, X._____ était en incapacité de travail.

Un certificat médical établi le 19 novembre 2010 par son médecin traitant, le Dr [...], indiquait que la durée probable de l'incapacité de travail de X._____ était « encore indéterminée », le certificat étant valable jusqu'au 28 novembre 2010.

Un certificat médical établi le 26 novembre 2010 par ce même médecin attestait de l'incapacité de travail de X._____ jusqu'au 13 décembre 2010.

Dans des certificats médicaux établis les 10 et 27 décembre 2010, ce médecin a confirmé que l'employé était incapable de travailler du 2 novembre 2010 au 12 janvier 2011 inclus.

Par certificat médical du 13 janvier 2011 à la suite d'une consultation le 12 janvier 2011, ce médecin a indiqué que l'incapacité de travail de X._____ se prolongeait « jusqu'au 31.1.2011 puis réévaluation ».

Enfin, selon un certificat médical établi le 11 février 2011 par ce même médecin, X._____ était totalement incapable de travailler du 2 novembre 2010 à fin février 2011, une reprise étant envisagée pour le 1^{er} mars 2011. Au début de l'année 2011, ce médecin a adressé X._____ à un confrère psychiatre pour la suite du traitement, comme il l'a confirmé

dans un certificat médical établi le 23 mars 2011, dont la teneur est la suivante :

« Par la présente, je confirme que j'ai vu à de nombreuses reprises M. X. _____, né le [...].1956, entre novembre 2010 et février 2011 pour un état dépressif sévère en rapport avec un conflit professionnel important.

Je confirme que M. X. _____ n'était absolument pas apte à travailler vu la labilité psychologique en rapport avec l'affaire juridique qui l'éprouve fortement.

Le patient m'a dit à maintes reprises être blessé et révolté et se sentir injustement traité dans ce conflit.

Vu la sévérité des symptômes, le patient a dû être adressé à un psychiatre pour suite de traitement.

Dr. [...]

PS : incapacité de travail prescrite par mes soins du 02.11.2010 au 28.02.2011 »

Le 27 décembre 2010, l'Unité de santé au travail a pris contact avec X. _____ pour l'informer qu'elle était chargée par l'Etat de Vaud d'évaluer sa situation sous l'angle médical.

18. Le 22 janvier 2011, l'enquêteur H. _____ a remis au A. _____ son rapport, dont l'intitulé était le suivant : « Rapport établi par H. _____, juge cantonal émérite, dans le cadre de l'enquête administrative ouverte à l'égard de M. X. _____, Chef du bureau du recouvrement et du contentieux. A. _____ . »

Ce rapport mentionne en préambule que « l'enquêteur s'est fait remettre une série de documents, qui sont joints au rapport dans la mesure nécessaire et a entendu notamment M. X. _____, lequel n'a pas souhaité être assisté à ce stade de la procédure, le Chef du A. _____, le Chef de l'ULF, la Cheffe de l'UAJ et diverses employées des secrétariats ». Il mentionne également que le 23 décembre 2010, des faits nouveaux concernant l'enquête ont été communiqués à l'enquêteur par le chef du A. _____, éléments sur lesquels X. _____ a été réentendu.

Ce rapport contient notamment les passages suivants :

« L'enquête a permis d'établir les faits exposés ci-dessous, examinés tout d'abord sous l'angle des observations critiques de M. X. _____ à l'égard de la marche du Service ou de certains collaborateurs du A. _____, puis sous l'angle de son activité de Chef du bureau du recouvrement et du contentieux, les éléments étant repris en principe dans l'ordre chronologique dans lequel ils se sont produits :

« **A. Observations et critiques de M. X. _____**

L'enquêteur a entendu M. X. _____ au sujet de ses allégations concernant le fonctionnement du service et les entités ou collaborateurs du A. _____ qu'il a mis en cause.

M. X. _____ s'est plaint tout d'abord, en substance, de ne pas être apprécié à sa juste valeur. Il expose que les services qu'il dit avoir rendus à diverses personnes (employé, clients du A. _____), ou même à l'Etat de Vaud, n'ont pas été reconnus. Il aimerait que lorsque quelque chose fonctionne bien grâce à lui, ce soit mis à son actif.

Ainsi, il lui est arrivé, selon ses dires, de faire des observations qui auraient permis de faciliter et d'améliorer la marche du service ou d'éviter des erreurs ou des pertes, mais il n'en a pas été tenu compte, ou pas suffisamment compte.

Il donne notamment comme exemples de propositions émanant de lui de chercher à obtenir un engagement spontané du débiteur plutôt que de créer une dette non récupérable; ou bien de faire un décompte avant d'intenter une poursuite (...) ou de commencer par rechercher si le salarié touche les allocations familiales avant de poursuivre pour le tout (...).

Ces quelques exemples ont fait apparaître des divergences ponctuelles entre M. X. _____ et principalement son supérieur hiérarchique sur la manière d'exécuter le travail.

L'enquêteur estime que cela ne signifie cependant pas, du seul fait que le supérieur hiérarchique n'est pas d'accord avec M. X. _____ ou ne met pas en application, ou pas toujours, ses propositions, que celui-ci n'est pas apprécié à sa juste valeur. Et si au contraire ses propositions sont retenues, cela ne signifie pas que la hiérarchie s'en attribue le seul mérite.

Il découle du devoir de fidélité de l'employé de proposer un mode de fonctionnement et des améliorations qu'il estime opportuns. Mais si le supérieur hiérarchique maintient sa position, il incombe à l'employé d'exécuter ce qu'on lui demande de faire.

De telles situations sont inhérentes au fonctionnement d'un Service et ne nécessitent pas de mesures particulières.

Pour ce qui est de la reconnaissance concernant des services rendu à l'Etat dans le cadre d'une fonction administrative, l'enquêteur relève que ce n'est pas un mérite particulier, mais un devoir de

fonction de l'employé d'éviter toute perte ou dommage à l'Etat ; concernant d'autres services rendus à des employés ou des tiers clients du A._____, c'est tout à fait louable, mais cela n'entre pas dans les fonctions ordinaires d'un chef de bureau du recouvrement et du contentieux, de sorte que cela ne justifie pas non plus une reconnaissance particulière de l'Administration.

M. X._____ a regretté aussi que certains de ses dossiers transmis à d'autres bureaux du service (on entendra par-là notamment l'UAJ) seraient revenus en désordre et qu'il serait aussi arrivé que des pièces aient été mal classées dans le dossier, ou même aient disparu (par exemple son « journal »).

Ceci n'est ni probable ni impossible, mais il est exclu, faute de réclamation sur le champ, de se faire une opinion.

M. X._____ a dit encore avoir l'impression d'être ou d'avoir été parfois « court-circuité », par exemple pour la distribution de documentation ou pour la participation à des conférences (...) Il éprouve même parfois le sentiment de se heurter à une certaine animosité de sa hiérarchie, par exemple lorsqu'il a été choisi pour participer aux examens d'apprentissage ou pour participer à certains séminaires de préférence à d'autres personnes du service.

Là aussi, il est difficile après coup d'affirmer que cela a été ou n'a pas été le cas.

Il paraît y avoir eu, en tout cas par moment des mésententes, difficultés ou incompréhensions entre M. X._____ et son supérieur direct.

Mais il n'est pas apparu lors de l'enquête qu'il y ait ou qu'il y ait eu, dans le Service, un état d'esprit généralement négatif, dépréciatif ou discriminatoire à l'égard de M. X._____, ni qu'il soit victime d'une quelconque machination ou cabale de la part de ses supérieurs hiérarchiques ou d'autres employés.

Au contraire, le Chef du Service a tenté, au cours des années passées, de faire établir une sorte de « charte » entre M. X._____ et son supérieur direct. Il en est résulté apparemment une amélioration passagère du climat, mais sans que cela permette toutefois de résoudre durablement les difficultés.

M. X._____ s'est encore plaint de ce que ses attributions ont été en se rétrécissant en peau de chagrin.

Au départ, il avait la responsabilité de la comptabilité débiteurs et créanciers et du bureau des assurances, et, sous ses ordres le personnel correspondant. Cela lui a été retiré. Il s'insurge contre le fait de ne plus avoir l'autorisation de faire grand-chose (par exemple intenter des poursuites, ou travailler directement avec les autres bureaux, p. ex. l'UAJ) sans en référer à sa hiérarchie et alors que précédemment, il pouvait le faire.

L'enquête a révélé que le A._____ a fait l'objet de mesures d'organisation et de réorganisation au cours des années écoulées et que la situation dont se plaint M. X._____ est bien réelle, mais qu'elle n'est pas imputable à une animosité ou à un ostracisme à son égard, mais à des mesures de rationalisation, de rendement ou de contrôle internes.

Enfin M. X. _____ a exposé que divers manquements aux devoirs de fonction commis par des employés du Service n'ont pas toujours été sanctionnés : il donne comme exemples des problèmes de timbrage, ou une non-comparution à une audience.

Cela ne saurait évidemment être exclu. Cependant outre que ces éléments ne sont pas établis avec précision, il n'y a pas de compensation des fautes en matière de violation des devoirs de service et ce n'est pas parce qu'un employé violerait par hypothèse ses devoirs, qu'un autre employé pourrait s'en prévaloir pour les violer à son tour ou les invoquer à titre de circonstance atténuante.

Il résulte de ce qui précède que, de l'avis de l'enquêteur, il n'y a pas de mesure particulière à prendre en ce qui concerne la marche du service en général et M. X. _____ ne saurait se poser en victime d'un manque de considération, d'une cabale, d'une discrimination ou d'un ostracisme plus ou moins latent.

B. Le Chef du Bureau du recouvrement et du contentieux

Les éléments suivants sont ressortis de l'enquête :

1. Le vendredi 21 septembre 2007, X. _____ (...) a été « flashé » au volant de sa voiture. (...) Il expose que le soir du 21 septembre, il était très inquiet pour son fils, inatteignable (...). Il s'était donc lancé dans une « course poursuite pour le retrouver (...). Le 26 septembre, [il] a adressé un mail au chef de l'ULF pour lui exposer ce qui précède et lui demander s'il serait d'accord d'attester qu'il était chargé de mission pour le service le vendredi 21 septembre. Le chef de l'ULF n'a pas accepté de faire une telle déclaration (Pièce 1).

(...)

On retiendra donc que M. X. _____ a tenté, pour un motif d'ordre privé, d'obtenir de son chef hiérarchique une fausse déclaration officielle.

2. Le 11 mars 2008, X. _____ s'est rendu en voiture au CHUV pour un motif d'ordre privé. Il a parké sa voiture sur une place réservée et a été mis à l'amende. Le même jour, sur papier à entête du A. _____, Bureau ULF, sous la signature de [sa secrétaire] [...], la lettre suivante a été adressée au CHUV (...):

« (...) Notre collaborateur est venu chercher un enfant en pédiatrie pour le bien de notre service et il est parti de l'idée que son macaron « Etat de Vaud » était suffisant. Dès lors auriez-vous l'amabilité de bien vouloir annuler cette contravention au vu de ce qui précède.

Bureau ULF

[...]»

(...) Le CHUV a appelé [...] pour obtenir des éclaircissements. Il s'est alors avéré que la lettre du 11 mars 2008 avait été écrite par M. X. _____ lui-même, et que c'est lui qui l'avait signée « [...]». (...) Il n'en a pas informé préalablement l'intéressée, qui n'a pris connaissance de cette usurpation d'identité qu'en recevant l'appel (...) du CHUV (...). Elle a alors envoyé un mail cinglant à M.

X. _____ pour lui intimer qu'elle n'admettait pas le procédé (Pièce 3)
M. X. _____ n'a pas réagi.

Entendu sur ces faits, [il] a donné plusieurs versions successives :

Dans un premier temps, il a admis sans réserve qu'il était l'auteur de la lettre du 11 mars 2008 et a reconnu qu'il l'avait en effet signée du nom de S. _____, sans lui demander son avis, en imitant sa signature. Il s'est justifié en exposant qu'il était à l'époque dans une situation familiales et financière particulièrement difficile (...).

Plus tard, il a exposé que S. _____ était absente le 11 mars 2008 (...).

Dans une dernière version, il n'est plus très claire si Mme S. _____ était absente le jour en question (...).

Ces diverses versions nouvelles des faits ne résistent pas à l'examen.

Si S. _____ avait été d'accord de venir en aide à M. X. _____, c'était tout simple : il lui suffisait de signer la lettre.
Et si elle n'entendait pas signer elle-même, M. X. _____ n'avait nul besoin d'essayer d'imiter sa signature. Une signature de fantaisie aurait parfaitement fait l'affaire.

De surcroît, toujours dans l'hypothèse non réalisée où S. _____ aurait donné son accord au procédé, elle n'aurait pas écrit le mail de protestation qu'elle a envoyé à M. X. _____ le 19 mars 2008 [pièce 3 annexée au rapport d'enquête]
Et enfin, à réception de ce mail, M. X. _____ aurait évidemment réagi en rappelant l'accord passé. Or rien de tout cela ne s'est produit.

Il résulte de ce qui précède :

que M. X. _____ a utilisé abusivement un papier à lettres à entête officielle dans une affaire purement privée dans le but d'obtenir la suppression d'une contravention;
qu'il y a fait une déclaration mensongère;
qu'il a tenté de faire endosser cette déclaration à une personne subordonnée de son bureau;
qu'il y a apposé un nom qui n'était pas le sien, orné d'une fausse signature.

Le Chef du A. _____ n'a été informé des faits qui précèdent qu'à la suite de l'ouverture de l'enquête.

3. Le 14 avril 2009, le chef de l'ULF a adressé une note à X. _____ dans laquelle il lui demandait d'introduire une réquisition de poursuite contre neuf débiteurs et notamment P. _____ pour un montant de 10'728 fr. 15 (Pièce 4). Dans une note du 20 mai 2009, X. _____ a répondu en substance que la poursuite (...) pour un montant de 15'117 fr. 45, avait été suspendue et qu'il convenait de suspendre l'envoi de rappels jusqu'à droit connu.

Le 3 septembre 2010, le Chef de l'ULF désirant clore le dossier et préciser à M. A.P._____ le montant de l'arriéré de la pension alimentaire, a invité X._____ à lui remettre copie de la réquisition de poursuite (...). En réponse, M. X._____ a adressé au Chef de l'ULF une copie de réquisition de poursuite (...) datée du 14 avril 2009 (...) (Pièce 5).

(...) le Chef de l'ULF a pris contact le 21 septembre 2010 avec l'Office des poursuites de l'arrondissement de Lausanne-Ouest, qui lui a répondu, le 13 octobre 2010, que l'acte de poursuite contre M. P._____ n'avait pas été retourné au A._____ au motif qu'aucune poursuite n'avait été enregistrée à ce jour à l'Office (Pièce 6). Une vérification a alors été entreprise auprès du contrôle du système d'exploitation informatique. Elle a révélé que le formulaire de réquisition de poursuite précité daté du 14 avril 2009, transmis au Chef de l'ULF à la suite de sa demande de renseignements du 3 septembre 2010, avait été en réalité créé informatiquement le 16 septembre 2010 (Pièce 7). Ce document a ensuite été effacé entre le 15 et le 22 octobre. Il a été restauré ultérieurement par les informaticiens. (...)

Confronté à ces faits (...)X._____ a persisté à affirmer qu'il avait bien fait cette réquisition (...) le 14 avril 2009 et qu'il n'avait pas établi la réquisition datée du 16 septembre 2010. Il a donné toute une série d'explications

Il a commencé par exposer qu'il ne se souvenait plus s'il avait finalement envoyé ou non, le 14 avril 2009, la réquisition de poursuite (...)

M. X._____ affirme n'avoir pas demandé à Mme [...] (sa secrétaire) de faire une réquisition de poursuite contre M. P._____ le 16 septembre 2010; il déclare qu'il est incapable d'établir lui-même un tel document, mais qu'il laisse son ordinateur « ouvert » lorsqu'il quitte son bureau, de sorte que quelqu'un d'autre aurait pu l'établir sur son compte.

Pour accréditer cette version, M. B._____ fait valoir qu'il était, ou se sent, victime d'un complot au sein du service; qu'ainsi son « journal » (qui lui aurait, selon ses dires, permis de clarifier la situation) avait disparu après le passage du dossier à l'UAJ.

De l'avis de l'enquêteur, ces tergiversations ne résistent pas à l'examen.

Déjà pratiquement, on voit mal [qu'il] ait eu le temps matériel d'établir la réquisition de poursuite, immédiatement, le 14 avril 2009, le jour même de la réception de la note du chef de l'ULF, le tout en actualisant le montant de la poursuite.

Dans la même optique, on se demande aussi pour quel motif toutes les autres réquisitions de poursuite faisant l'objet de la note du chef de l'ULF du 14 avril 2009 ont été établies entre le 20 mai et le 8 juin 2009, seule la réquisition contre M. A.P._____ faisant exception.

Mais surtout, les déclarations de M. X._____ n'expliquent pas pour quel motif la réquisition de poursuite du 16 septembre 2010, telle que remise au chef de l'ULF, est datée du 14 avril 2009, alors qu'on

sait qu'elle a été créée le 16 septembre 2010, soit peu après que le chef de l'ULF a demandé à M. X. _____ où en était la réquisition de poursuite contre M. A.P. _____. Sur ce point, la production du « journal » de M. X. _____ n'y changerait rien.

Il n'est, au reste, manifestement pas exact que M. X. _____ n'avait pas la capacité d'établir une réquisition de poursuite. Outre que cela n'apparaît pas d'une grande difficulté, il a été confirmé à l'enquêteur que c'est M. X. _____ qui préparait les données de la réquisition sur document excel à l'intention de sa secrétaire, et qu'il lui arrivait aussi de l'établir lorsque sa secrétaire était en vacances. D'ailleurs il serait un peu inquiétant que le chef d'un bureau soit incapable de faire le travail de sa secrétaire subordonnée...

Quant à l'hypothèse que c'est un tiers qui aurait établi une réquisition sur le compte de M. X. _____, elle supposerait une personne mal intentionnée, ayant une vision d'ensemble du dossier, profitant d'une absence momentanée de M. X. _____ pour ourdir un complot machiavélique contre lui en utilisant son poste de travail. Ce n'est pas vraisemblable et de toutes façons (sic), cela ne change rien au fait qu'il n'y a pas d'autre réquisition de poursuite que celle qui a été créée le 16 septembre 2010, et que M. X. _____ lui-même a remise au chef de l'ULF.

On notera aussi que si la réquisition avait, par hypothèse, été établie le 14 avril 2009 mais pas envoyée à l'Office des poursuites, M. X. _____ n'aurait pas répondu au chef de l'ULF, le 20 mai 2009, que la poursuite était « suspendue » (...).

Enfin, il est quand même surprenant que M. X. _____ supprime ce document gênant précisément à un moment où il savait qu'il y avait problème. Un souci de nettoyage périodique ne l'explique pas.

Il résulte de ce qui précède que pour un motif indéterminé - le cas échéant par souci de bienveillance - M. X. _____ n'a pas obtempéré à l'injonction du chef de l'ULF du 14 avril 2009 de faire notifier une réquisition de poursuite à M. P. _____. Invité, le 3 septembre 2010 à produire la réquisition de poursuite, M. X. _____ a cherché à donner le change en créant un document antidaté, puis placé devant ses contradictions, il s'est enfermé dans des explications qui ne sont pas le reflet de la vérité. »

Dans un quatrième point, l'enquêteur a également relevé qu'en 2009, X. _____ avait signé une convention de modification de jugement de divorce impliquant le débiteur prénommé (A.P. _____) qui prévoyait l'abandon des arriérés des contributions d'entretien dus à l'Etat (soit 15'117 fr. 45). Selon l'enquêteur, X. _____, même s'il disposait d'une certaine délégation de compétence pour modifier en audience la dette des débiteurs, aurait dû savoir, depuis une note de hiérarchie du 3 juin 2008 (cf. ch. 11 supra), qu'il était inadéquat de signer cette

convention sans prendre l'avis de son supérieur ou de l'UAJ, étant rappelé qu'il devait d'abord défendre les intérêts de l'Etat.

H._____ a également relevé que si X._____ n'avait apparemment pas encore signé la convention Z._____ -P._____ lorsqu'il avait adressé à son supérieur la note du 20 mai 2009, cette convention avait toutefois déjà fait l'objet de discussions et avait été entièrement rédigée et transmise au A._____ le 11 mai 2009. Dans ce contexte, la note du 20 mai 2009 était non seulement lacunaire mais également fautive sur deux points essentiels, cette tentative d'induction en erreur étant, selon l'enquêteur, délibérée. En effet, dans sa note du 20 mai 2009, X._____ affirmait que la procédure de poursuite contre ce débiteur avait été « suspendue », et non qu'il avait pris la décision de suspendre l'envoi de réquisition de poursuite, ce qui était très différent. Or l'instruction avait établi qu'aucune poursuite n'avait été diligentée contre M. P._____. De plus, la reconnaissance de dette mentionnée dans la note du 20 mai 2009 laissait penser que M. P._____ s'était engagé à rembourser ce montant, alors qu'en réalité c'était exactement le contraire, puisqu'à l'époque il était prévu - dans un projet abouti - qu'il ne s'engageait à rien du tout et que le montant précité était « définitivement abandonné ». M. X._____, qui avait reçu ce projet de convention (fût-il signé ou non) dix jours plus tôt, ne pouvait évidemment l'ignorer.

S'agissant des courriels échangés au sujet de la manière dont X._____ signait les documents, l'enquêteur a mentionné les divers courriels évoqués ci-avant (cf. ch. 12 infra) et a relevé qu'après avoir reçu le courriel de K._____ du 18 octobre 2010 (qui concernait le dossier « [...]»), X._____ avait tenté de se justifier en prétendant qu'il n'avait pas reçu le courriel du chef de service du 17 août 2010 (où ce dernier répétait qu'il n'était pas question qu'il utilise un autre titre que celui de chef du contentieux). L'enquêteur a relevé qu'il était peu vraisemblable que l'intéressé n'eût pas reçu l'e-mail du 17 août 2010, en l'absence de message constatant l'échec de distribution, et qu'il avait de toute manière menti à K._____ en affirmant que le chef de service aurait validé l'appellation complète, soit celle de « chef du recouvrement du

contentieux, affaires civiles et pénales », puisque tel n'était précisément pas le cas. Il en résultait qu'en dépit d'instructions claires, X. _____ avait persisté à ne pas appliquer les instructions de service qui lui avaient été données par une personne habilitée. A supposer que X. _____ n'eût pas reçu de réponse, cela n'eût pas constitué une excuse pour utiliser dans l'intervalle le titre litigieux : le courriel du chef de service du 12 août étant (déjà) parfaitement clair, il eût alors incombé à l'employé d'aller demander quelle suite avait été donnée à son courriel du 12 août.

Enfin l'enquêteur a retenu que le 21 décembre 2010, X. _____ avait signé une plainte pénale adressée au Juge d'instruction et falsifié la signature de son supérieur hiérarchique sur cette même plainte afin de pouvoir l'adresser directement à l'autorité. Sur ce point, l'enquêteur a indiqué qu'il était convaincu que la fausse signature avait été apposée par X. _____ pour les raisons suivantes :

« (...)

On rappelle déjà que M. X. _____ a déjà imité une signature en 2007. Et ce pour des motifs dont le moins que l'on puisse dire est qu'ils n'étaient pas impératifs. A l'époque, la victime de ce plagiat avait certes protesté, mais l'affaire n'avait pas été portée à la connaissance de la hiérarchie de sorte qu'on ne peut imaginer que ce premier épisode aurait pu servir de leçon.

De surcroît, si l'on fait l'historique de la plainte pénale contre [...], les faits suivants ont été établis :

Au départ, c'est le Bureau de la contribution parentale qui a proposé au Chef ULF le dépôt d'une plainte pénale contre [...]. Le Chef ULF a donné son accord et transmis le dossier à M. X. _____, en l'invitant à le tenir au courant du suivi.

M. X. _____ a alors rédigé un projet de plainte et l'a adressé le 4 octobre directement à l'UAJ. Or, depuis le mois de juin 2010, les instructions en vigueur dans le Service stipulaient que le Chef du bureau du contentieux doit adresser son projet à l'UAF via le chef ULF. De sorte que, sans examiner le projet, la cheffe de l'UAJ l'a retourné au Chef ULF.

Le Chef de l'ULF, qui s'efforçait avec un succès très relatif, depuis le mois de juin, d'obtenir que la voie de service soit respectée par le Chef du bureau du contentieux a alors adressé, ce même 4 octobre, un mail comminatoire à ce dernier, en lui rappelant « pour la dernière fois » que les dossiers de plainte pénale devaient passer d'abord par lui avant d'être adressés à l'UAJ (Pièce 20).

Depuis lors, ni le Chef de l'ULF ni la Cheffe de l'UAJ n'ont plus entendu parler de cette plainte qui est néanmoins parvenue au greffe du juge d'instruction une semaine plus tard, soit le 12 octobre, avec deux signatures : (...)X. _____ et : (...)K. _____.

La Cheffe de l'UAJ a pu confirmer avec certitude qu'elle n'avait plus revu ce dossier depuis le 4 octobre.

(...)

Quant au Chef de l'ULF, ce n'est qu'à réception de l'ordonnance de non-lieu du 15 décembre 2010 qu'il a réalisé qu'il n'avait plus eu de nouvelles de ce dossier depuis le 4 octobre.

M. X. _____ s'est trouvé en arrêt maladie début novembre.

Tenant compte de ces éléments, l'enquêteur estime qu'il est totalement exclu qu'une autre personne que M. X. _____ ait pu apposer une fausse signature sous la rubrique « Le chef de l'Unité logistique et finances ».

A l'époque des faits, la secrétaire de M. X. _____ avait quitté le Service; il était seul dans son bureau et seul concerné par le dossier [...] D'ailleurs si un tiers était intervenu illicitement et subrepticement, M. X. _____ l'aurait immanquablement remarqué (...).

Quant aux mobiles, on en est évidemment réduit, faute d'aveux, à des hypothèses. Mais l'enquêteur observe que M. X. _____ s'est amèrement plaint de ce que ses compétences n'étaient pas reconnues et que son domaine d'activité était allé en se rétrécissant en peau de chagrin. Il a mal accepté le fait de devoir, depuis le mois de juin 2010, passer par le Chef de l'ULF avant de transmettre un dossier à l'UAJ et ne plus pouvoir s'adresser à l'UAJ comme par le passé. Il n'est pas interdit d'imaginer que, devant les difficultés qui lui étaient faites dans le dossier [...] début octobre, M. X. _____ ait pris la décision de passer outre à (sic) ce qu'il considère comme des tracasseries et chicanes administratives, en les court-circuitant. (...)

19. a) Par courrier du 31 janvier 2011, le chef de service a indiqué à X. _____ que les éléments suivants, dont plusieurs avaient été révélés par l'enquête, étaient retenus contre lui :

« (...)

1. En septembre 2007, vous avez tenté, pour un motif d'ordre privé, d'obtenir de votre chef hiérarchique une fausse déclaration officielle.

2. En mars 2008,

a) vous avez utilisé abusivement un papier à lettre à entête officielle dans une affaire purement privée dans le but d'obtenir la suppression d'une contravention;

b) vous y avez fait une déclaration mensongère évoquant un besoin du service;

c) vous avez tenté faire (sic) endosser cette déclaration à votre subordonnée en y opposant (sic) son nom et en imitant sa signature.

3. Dans l'affaire P. _____, pour un motif indéterminé - le cas échéant par souci de bienveillance - vous n'avez pas obtempéré à

l'injonction du chef de l'ULF du 14 avril 2009, de faire notifier une réquisition de poursuite à M. A.P._____.

Invité le 3 septembre 2010 à produire la réquisition de poursuites, vous avez cherché à donner le change en créant un document antidaté, puis placé devant vos contradictions, vous êtes enfermé dans des explications qui ne sont pas le reflet de la vérité.

4. Dans la même affaire, entre mai 2009 et novembre 2009, soit après avoir reçu l'injonction du chef A._____ du 3 juin 2008 qui vous interdisait de faire (sic), vous avez pris partie à une convention de modification de jugement de divorce, alors que vous deviez saisir votre hiérarchie de cette situation.

Au surplus vous n'avez pas été attentif, en signant ce document qu'une date (12 mai 2009) avait été apposée en dessus de votre signature; vous avez ainsi validé une datation non conforme à la vérité.

Enfin, par votre note du 20 mai 2009 au chef de l'ULF, vous avez donné une information non seulement lacunaire mais fautive : sur deux points essentiels, cette note ne pouvait qu'induire en erreur son destinataire.

L'enquêteur est convaincu que cette tentative d'induction en erreur était délibérée, et il motive cette détermination.

5. En dépit des instructions claires au sujet de l'énoncé de votre fonction dans la rédaction et la signature de documents produits par vous (notamment les messages des 10 et 17 août 2010 du chef A._____), vous avez persisté à ne pas appliquer ces instructions. Au surplus, vous avez prétendu ne pas avoir reçu mon courriel du 17 août 2010 et l'enquêteur déclare qu'il estime que ce n'est pas conforme à la réalité et il explicite cette position.

6. Dans l'affaire de la plainte pénale contre le débiteur [...] (plainte adressée le 11 octobre 2010), vous n'avez pas suivi la procédure fixée en juin 2010 exigeant le respect de la voie de service via le chef ULF pour saisir l'UAJ et l'élaboration d'un document signé par vous et le chef ULF. Au surplus, le document envoyé au greffe du juge d'instruction comporte deux signatures : la vôtre et une imitation de celle du chef ULF.

J'ai pris note que vous contestez avoir commis cette fautive signature, mais j'observe que l'enquêteur n'a aucun doute à ce sujet et qu'il déclare que cette fautive signature a été apposée par vous; il en fait la démonstration.

Je souligne que si certains éléments de l'affaire P._____ m'étaient en partie connus au moment d'ordonner l'enquête administrative, les éléments établis par l'enquête constituent des faits nouveaux et graves qui viennent d'être portés à ma connaissance. Ils entraînent une rupture complète et définitive de la confiance nécessaire aux relations entre l'employeur et son employé. »

Le chef du A._____ a imparti à X._____ un délai de 48 heures pour se déterminer et faire une proposition, le cas échéant, s'agissant de mettre un terme à son contrat d'engagement.

b) X._____ ne s'est pas déterminé dans le délai imparti.

c) Par courriel du 2 février 2011, la Fédération syndicale S._____ a indiqué au chef de service qu'elle lui ferait parvenir ses déterminations dans un délai de dix jours, conformément à l'art.142 RLPers-VD.

Par courriel daté du même jour, T._____ a répondu au syndicat que X._____ avait renoncé à être assisté tout au long de l'enquête et que la détermination de ce dernier devait lui parvenir au plus tard le 4 février 2011. Il a relevé que l'enquête « était placée dans un contexte de faits graves pouvant conduire à un licenciement immédiat pour justes motifs », mais qu'elle avait été nécessaire pour établir complètement les faits et pour traiter des accusations formulées par M. X._____ lui-même. Il en a conclu qu'il ne s'agissait « pas d'une enquête dans une procédure d'avertissement avec les délais de détermination auxquels [la Fédération syndicale S._____ se référait] ».

Par courriel du 3 février 2011, la Fédération syndicale S._____ a notamment répondu au chef de service que « les délais prévus pour une sanction sensiblement moins grave qu'un licenciement avec effet immédiat, soit l'avertissement, ne [pouvaient] pas être supprimés dans le cas d'espèce. ».

Par courriel du 4 février 2011, le chef de service a refusé de prolonger le délai imparti à l'employé pour se déterminer .

d) Par courrier du même jour, le chef de service a signifié à X._____ la résiliation immédiate de son contrat d'engagement. Reprenant les six griefs mentionnés dans la lettre du 31 janvier 2011 (let. a supra), ce courrier contenait notamment les conclusions suivantes :

« (...)

Considérant le rapport établi dans le cadre de l'enquête administrative ordonnée le 10 novembre 2010, et dont vous avez été dûment informé,

considérant que j'avais explicitement réservé, en ordonnant cette enquête, les dispositions de l'article 61 LPers, considérant les faits graves identifiés et mentionnés dans le rapport d'enquête, à savoir :

(...) [ch. 1 à 6]

Considérant que les faits mentionnés sous chiffres 1, 2 et 6 ci-dessus sont des faits nouveaux apparus dans le cadre de l'enquête et que ceux mentionnés sous chiffres 3 et 4 renforcent la gravité des éléments qui avaient notamment conduit à l'ouverture de l'enquête,

considérant que votre droit d'être entendu a été respecté, puisque par lettre recommandée du 31 janvier 2011, je vous ai communiqué le rapport d'enquête, le résumé des conclusions et le délai de 48 heures pour me faire part de vos déterminations,

considérant qu'à ce jour, soit trois jours après que vous avez reçu ma lettre du 31 janvier 2011, vous ne m'avez pas adressé votre détermination et que, conformément à la jurisprudence, vous renoncez ainsi à faire valoir ce droit,

considérant que la nature et la gravité de ces éléments, en particulier en ce qui concerne l'imitation de signature, l'abus de l'utilisation du papier officiel dans une affaire privée, l'usurpation de l'identité d'une collaboratrice pour lui faire endosser une fausse déclaration, conduit à une rupture totale et définitive de la confiance entre l'employeur et son employé, et qu'ainsi sont réalisées les conditions de résiliation immédiate pour justes motifs telles que définies à l'article 61

je décide de résilier immédiatement votre contrat pour ces justes motifs, au sens de l'article 61 LPers, avec effet dès ce jour. (...)»

Par courrier du 9 février 2011, X. _____ a notamment indiqué être « choqué par la gravité de [cette] décision (...) et par toute cette procédure ». Il a contesté le bien-fondé de cette résiliation avec effet immédiat et y a formé opposition, réservant au surplus tous ses droits.

e) Par certificat médical du 11 mars 2011, la Dresse [...], cheffe de clinique au sein du département de psychiatrie du CHUV, et le Dr [...], médecin assistant dans le même département, ont attesté que X. _____ présentait une incapacité totale de travail du 1^{er} mars au 31 mars 2011 inclus.

Par courrier du 3 mars 2011 rédigé par l'intermédiaire de son conseil, X. _____ a réitéré son opposition au congé du 4 février 2011. Il a notamment indiqué qu'il était gravement atteint dans sa santé depuis le 2

novembre 2010 et qu'il n'avait pas pu, dans ces circonstances, exercer valablement son droit d'être entendu. Le conseil de X. _____ a ajouté qu'il était particulièrement alarmé et préoccupé par l'état de santé de son client, dont il considérait que la cause exclusive était « le traitement inadmissible qui lui [avait] été réservé par son ancien supérieur hiérarchique qu'il [avait] dénoncé en vain [au chef de service], tout comme les accusations retenues à son encontre depuis la saisine de cette affaire ».

Par courrier du 8 mars 2011, le chef de service a maintenu sa décision de licenciement immédiat pour justes motifs. Il a insisté sur le fait que X. _____ ne pouvait faire valoir son état de santé pour fonder son absence de détermination dans le délai imparti « puisque d'une part aucune attestation spécifique médicale ne mentionn[ait] une telle incapacité (alors que [le chef de service] en avai[t] formulé l'exigence au début de la procédure d'enquête) et que le syndicat qu'il avait chargé de le représenter pour préparer une détermination n'[avait] nullement invoqué une telle difficulté qui aurait empêché [l'intéressé] de se déterminer dans le délai donné ». Ce courrier précisait qu'une nouvelle copie du rapport de l'enquêteur pouvait être adressée à l'intéressée, si nécessaire.

Par courrier du 14 mars 2011, le chef de service a confirmé que la décision de licenciement immédiat pour justes motifs entraînait automatiquement et sans délai la fin des rapports de travail avec effet au jour du licenciement, de sorte que X. _____ n'était plus employé de l'Etat de Vaud depuis le 5 février 2011. Le courrier précité contenait en outre le rapport de l'enquête administrative accompagné de toutes ses pièces justificatives.

20. Par requête de mesures provisionnelles et superprovisionnelles adressée le 11 mars 2011 au Président du TRIPAC, X. _____ a conclu à ce que la décision de licenciement immédiat qui lui avait été notifiée le 4 février 2011 ne déploie aucun effet - tant sur le plan salarial que sur celui

des autres prérogatives découlant de son statut d'employé – jusqu'à droit connu sur le sort définitif et exécutoire de la procédure engagée contre cette décision.

Par ordonnance de mesures provisionnelles du 19 avril 2011, confirmée par arrêt de la Cour d'appel civile du 21 juillet 2011, le Président du TRIPAC a rejeté les conclusions prises par X._____ au pied de sa requête du 11 mars 2011, considérant que le licenciement avec effet immédiat était un acte formateur qui ne pouvait être suspendu ou annulé par des mesures provisionnelles.

21. Par décision du 21 juin 2011, avec effet rétroactif au 1^{er} février 2011, X._____ a été mis au bénéfice d'une rente d'invalidité totale de la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud.

22. Par demande déposée le 27 juin 2011 auprès du TRIPAC, X._____ a conclu principalement à ce que la décision de licenciement rendue le 4 février 2011 soit déclarée nulle et non avenue, respectivement annulée (I), le contrat continuant à déployer ses effets jusqu'à droit connu sur la décision de licenciement contestée (II). Subsidiairement, X._____ a conclu à être réintégré dans ses fonctions (III), son contrat continuant à déployer ses effets dans l'intervalle (IV), et, plus subsidiairement encore, à ce que l'Etat de Vaud soit condamné à lui verser une somme non inférieure à 400'000 fr. « pour les conséquences dommageables liées au licenciement abrupt injustifié et abusif donné par lettre du 4 février 2011 » (V) ainsi qu'une somme non inférieure à 100'000 fr. au titre de perte sur ses attentes de prévoyance professionnelle (VI) et un montant de 200'000 fr. au titre de préjudice capitalisé lié à son invalidité jusqu'à l'âge de sa retraite, selon précisions à fournir en cours d'instance (VII). Le demandeur a notamment requis, en mains du groupe Impact, « l'intégralité des dossiers ouverts notamment en 2001 et 2004 consécutivement aux plaintes déposées par le Chef du contentieux du A._____, X._____, à l'encontre du Chef de l'ULF, M. K._____, ainsi

que tous autres dossiers dirigées à l'encontre de ce dernier » (pièce requise 52). S'agissant de la réquisition de poursuite dans le dossier P._____, le demandeur a notamment affirmé qu'il n'en était pas l'auteur (allégué 95) et que « tant les sauvegardes informatiques du serveur central que des différentes unités respectives permettr[aient] d'établir la supercherie » (allégué 96), offrant de prouver ces allégations par expertise informatique. A l'audience du 21 octobre 2013, le demandeur a toutefois renoncé à la mise en œuvre d'une telle expertise.

Par réponse du 29 septembre 2011, l'Etat de Vaud, représenté par le Service juridique et législatif, a conclu au rejet des conclusions prises par X._____.

Par acte du 20 janvier 2012, le demandeur s'est déterminé sur la réponse du 29 septembre 2011 et a produit de nouvelles pièces, notamment la décision de la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud du 21 juin 2011, reçue le 27 juin 2011, lui octroyant une pension d'invalidité totale avec effet au 1^{er} février 2011.

Par déterminations datées du 26 janvier 2012, le défendeur a fait valoir que le licenciement du demandeur n'avait plus à être examiné, le contrat de travail ayant pris fin automatiquement le jour précédant l'octroi de la rente d'invalidité. Le défendeur a requis qu'un jugement incident - mettant fin à la procédure - soit rendu sur cette seule question.

Par courrier du 28 février 2012, le demandeur s'est opposé à cette requête. Il a fait valoir qu'il était inexact de prétendre que le litige pourrait prendre fin du seul fait que la question du licenciement immédiat était sans objet, puisqu'il avait articulé d'autres moyens à l'appui de ses prétentions en réparation du dommage, lesquels conservaient tout leur sens. Le demandeur a en outre retiré ses conclusions II, III et IV (conclusions visant à la réintégration dans ses fonctions et au maintien des effets de son contrat dans l'attente de la décision finale sur le caractère justifié de son licenciement, respectivement sur sa demande de réintégration). Il a également regroupé ses conclusions V à VII sous une

nouvelle conclusion (II) tendant à ce que le défendeur soit condamné à lui verser la somme de 700'000 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} février 2011.

Par décision du 23 octobre 2012, le Président du TRIPAC a rejeté la requête du défendeur tendant à ce qu'un jugement préjudiciel soit rendu sur la question des conséquences de la décision de la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud du 21 juin 2011.

Par courrier du 28 janvier 2013, le groupe Impact a informé le TRIPAC qu'il n'était pas possible de fournir la pièce 52 requise concernant le dossier de médiation entre le demandeur et le supérieur direct du demandeur, l'art. 13 du Règlement relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement prévoyant une totale confidentialité.

23. Par courrier du 11 février 2013, la Policlinique médicale universitaire (ci-après : la PMU) a produit la pièce 59 requise, à savoir le dossier médical constitué par le médecin cantonal, en particulier tout rapport attestant des incapacités de travail et des traitements ou autres solutions préconisées.

Les différents rapports médicaux concernant le demandeur retiennent comme diagnostic « un état dépressif avec idées suicidaires dans un contexte de conflit sur son lieu de travail », pour lequel le patient a bénéficié d'un suivi psychiatrique et a pris des anxiolytiques et des antidépresseurs. Selon le rapport du 21 février 2011 du Dr [...], le demandeur n'avait pas d'antécédents personnels significatifs. Il ressort également de son dossier médical qu'il était atteint d'un problème aux reins, pour lequel il avait subi des dialyses en raison de calculs rénaux.

Le compte rendu du 31 janvier 2011 indique qu'en septembre 2010, le demandeur a été transporté en urgence du travail à la Clinique de la Source et qu'il a été suivi à raison de deux consultations par semaine en

raison de ses idées suicidaires. En outre, ce rapport mentionne ce qui suit : « Enquête en vue d'un licenciement demandé par M. T. _____ et M. K. _____. Essaie de se battre, mais ne se sent pas de taille. (...) Impossible pour lui de retravailler au même endroit. Essaie de chercher ailleurs, mais difficile vu son âge. Pense qu'il pourrait rapidement reprendre le travail s'il était ailleurs. Supporte mal de rester à domicile ».

Par courrier du 15 février 2013, le nouveau chef du A. _____, O. _____, a indiqué qu'après vérification auprès des anciens chefs du A. _____, il n'existait aucun dossier à l'encontre du supérieur direct du demandeur (pièce requise 51).

S'agissant de l'incapacité de travail du demandeur, celui-ci a produit au cours de la procédure plusieurs certificats médicaux, attestant de mois en mois de son incapacité de travail à 100% (courriers du 22 février 2012, 11 avril 2012, 8 mai 2012, 18 juin 2012, 6 juillet 2012, 14 septembre 2012, 26 octobre 2012, 21 décembre 2012, 18 janvier 2013, 18 février 2013, 22 mars 2013 et 30 août 2013).

Le 23 juillet 2013, le demandeur a produit un certificat médical récapitulatif établi le 11 juillet 2013 par le Dr [...], retraçant l'historique de ses incapacités de travail depuis 2007 (soit notamment une incapacité de travail de quatre jours en octobre 2008, une incapacité de travail d'environ deux semaines début mars 2010, d'une semaine en août 2010, de dix jours en octobre 2010 et l'incapacité de travail ayant débuté en novembre 2010). Ce médecin a indiqué que le demandeur était « fortement affecté par un conflit professionnel important et par les suites juridiques qui découl[aient] de cette affaire », étant précisé que « les problèmes importants de santé surtout d'ordre psychologique [avaient] commencé en 2010 ». Ce certificat médical mentionnait également trente et une consultations de 2007 à 2013 et précisait qu'en 2010, sept des dix-huit consultations avaient été occasionnées par un état d'épuisement, les autres par des problèmes de médecine interne et d'urologie. Le certificat médical indiquait finalement que le demandeur était suivi par un/e psychiatre depuis le 12 janvier 2011.

24. Les parties et plusieurs témoins ont été entendus lors des audiences qui se sont déroulées les 22 mai 2013, 18 juin 2013, 21 octobre 2013 et 12 décembre 2014.

a) De manière générale, les témoins ont décrit l'ambiance dans le service concerné et leurs relations de travail avec K._____ de la manière suivante :

R._____, ancienne secrétaire du demandeur (de 2000 à 2007), puis de K._____ (de 2007 à 2011), a déclaré à l'audience du 22 mai 2013 qu'elle avait quitté le A._____ de son propre chef, officiellement pour des raisons privées et officieusement car elle en avait marre. Elle a expliqué qu'il y avait des périodes où les tensions se calmaient et d'autres où elles reprenaient de plus belle. Cela se manifestait par des cris et des claquements de portes. D'après elle, ces difficultés reposaient davantage sur des incompatibilités de personnes et des griefs irrationnels que sur des griefs objectifs liés à l'activité professionnelle. Le témoin a indiqué qu'elle avait toujours été surprise de voir autant de collègues sous anti-dépresseurs. Selon elle, il s'agissait d'une personne sur deux et le climat de travail était suffisamment détérioré pour en arriver à de telles extrémités. Quant à la personnalité de K._____, R._____ a déclaré qu'il « s'emport[ait] rapidement, [et qu'il leur] criait dessus sans raison ». Elle-même avait eu quelques altercations avec lui. A titre d'exemple, elle a mentionné qu'il lui avait hurlé dessus alors qu'elle venait de répondre à une autre responsable du service au téléphone. Comme elle lui avait répondu qu'il n'avait pas à lui parler ainsi, il avait alors hurlé encore plus fort et elle était partie. Le lendemain, lors d'un rendez-vous pour une postulation interne, K._____ lui avait déclaré que vu ce qu'il s'était passé la veille, elle n'était pas capable de gérer les conflits. R._____ a ajouté que ce genre de comportements était récurrents et que, de manière générale, l'ambiance au sein du service n'était pas bonne, ce qui était notoirement connu. C'était d'ailleurs l'un des motifs de son départ. R._____ a déclaré qu'elle pensait que K._____ était, d'une certaine façon, « protégé ». Elle a expliqué que

durant toute une période, elle avait eu peur de sortir de son bureau et de le croiser, ne sachant pas ce qu'il pourrait dire. Elle a ajouté qu'elle avait été souvent malade durant les deux dernières années et qu'a posteriori, elle estimait que ses ennuis de santé étaient liés aux conditions de travail. R._____ a confirmé que le demandeur avait lui aussi eu des problèmes de santé, au niveau intestinal, et qu'il avait dû être opéré plusieurs fois et avait été en incapacité de travail à plusieurs reprises.

S'agissant de ses relations de travail avec le demandeur, elle a expliqué qu'il était beaucoup plus humain avec elle, qu'il la protégeait. Par exemple, si K._____ lui criait dessus, le demandeur accourait dans son bureau pour prendre le téléphone à sa place, estimant que ce n'était pas à elle de subir ce type de comportement.

F._____, employée au A._____ de 1979 à novembre 2008 et ancienne collègue du demandeur, a déclaré que depuis l'arrivée de K._____ dans le service, le climat avait totalement changé. Elle a expliqué que ce dernier « se mêlait de tout et de n'importe quoi », comme elle-même en avait fait les frais. Elle l'a décrit comme quelqu'un de très imbu de lui-même, prenant le personnel non universitaire comme quantité négligeable. Ainsi le supérieur direct du demandeur lui avait demandé à une occasion comment il était possible qu'elle eût la responsabilité d'engager du personnel, alors qu'elle n'avait pas fait d'études universitaires. Le témoin a indiqué que K._____ n'avait pas de bons contacts avec le personnel, qu'il s'agisse d'employés sous ses ordres ou des autres employés. Elle a déclaré qu'il entrait au secrétariat et ne disait bonjour à personne, qu'il était facilement hautain et qu'il cherchait à mettre les collègues dans l'embarras. Par exemple, il changeait d'avis facilement, donnant un ordre et affirmant, une fois l'ordre effectué, qu'il avait demandé le contraire. Elle a ajouté qu'elle en était arrivée à lui faire signer un document pour confirmer ses instructions, précisant que tout cela créait pour elle un sentiment d'insécurité. Ce témoin a également indiqué que même quand K._____ s'était trompé, il ne reconnaissait jamais ses torts. Ainsi, ce dernier lui avait une fois fait vertement remarquer qu'il n'avait jamais vu du personnel subalterne contredire son

chef. Il était déstabilisant au point que cela devenait « presque un jeu malsain », reprenant même ses employés en public. Il n'avait en outre aucune capacité d'écoute. Ce témoin a ajouté que tous les employés étaient « logés à la même enseigne ». Selon elle, K._____ s'était toujours sorti de toutes les situations dans lesquelles il était impliqué d'une manière complaisante pour lui et démotivante pour le personnel. Elle a indiqué qu'elle lui avait elle-même adressé des lettres manuscrites en expliquant ses griefs, mais que celles-ci étaient toujours restées lettre morte et n'avaient jamais été abordées. S'agissant du climat de travail, F._____ a indiqué qu'il était difficile, de manière générale, et que si le supérieur direct du demandeur n'était pas accommodant avec ce dernier, il ne l'était avec pratiquement personne, ajoutant qu'il était très pénible de travailler avec lui. F._____ a également expliqué que le demandeur avait été confiné à des tâches plus restreintes. Il avait du personnel sous ses ordres et s'était en effet retrouvé avec une secrétaire. On lui avait même enlevé les apprentis. Elle a précisé que ce n'était pas le travail confié au demandeur qui était dégradant mais la façon dont K._____ se comportait avec lui. Elle a ajouté qu'il s'agissait d'après elle d'une vengeance, prenant pour exemple la manière dont elle avait elle-même appris - par l'intermédiaire d'employées, et non de K._____ - qu'elle s'était vu retirer certaines responsabilités.

Selon F._____, lorsque K._____ était arrivé à la tête du secteur administratif du A._____, il aurait bien voulu renvoyer tout le monde. Comme cela n'était pas possible, il avait dû « faire avec ». Il tendait toutefois des pièges aux employés, étant précisé qu'elle entendait par pièges la manière de K._____ d'affirmer quelque chose un jour et le contraire le lendemain. F._____ a estimé que le harcèlement qu'exerçait K._____ était essentiellement psychique. Les réactions des employés étaient différentes selon les personnes; elle avait quant à elle choisi de résister et d'écrire ce avec quoi elle n'était pas d'accord.

F._____ a indiqué qu'elle avait aussi consulté le groupe Impact. Elle n'avait pas caché sa démarche à ses supérieurs, mais n'était pas allée au-delà du premier entretien, pensant que le simple fait d'y avoir

été et que sa hiérarchie en soit informée suffirait à calmer les choses. Selon elle, ceci avait fonctionné durant un mois environ, puis les choses avaient repris comme avant.

Elle a également expliqué qu'elle avait déjà dit à X. _____ qu'elle était prête à témoigner à l'époque, lorsqu'il le lui avait demandé. Elle a précisé qu'elle ne pensait pas avoir revu le demandeur après son renvoi mais qu'ils avaient eu un entretien téléphonique et s'étaient beaucoup parlé. Elle a ajouté que, le connaissant, elle pouvait imaginer qu'il avait vécu « l'enfer sur terre », car il n'y avait pas pire humiliation que d'être rejeté de la sorte, puisqu'à sa connaissance, il avait été suspendu.

J. _____, assistant social au A. _____ de 1978 à 1985 et de 1991 à 2005, actuellement retraité, a déclaré à l'audience du 18 juin 2013 qu'il n'avait pas directement travaillé avec le demandeur, mais qu'il avait des contacts avec lui lorsqu'il y avait des problèmes de paiement dans les dossiers des familles dont il s'occupait. Il avait appris « par hasard », deux ans auparavant, que les relations entre K. _____ et X. _____ étaient conflictuelles. Il a décrit K. _____ comme une personne « qui n'ouvrait pas son cœur, était susceptible et n'utilisait que sa tête », ajoutant qu'il cherchait plutôt à l'éviter car il fallait faire attention à ce que l'on disait en sa présence. Le témoin a en outre expliqué que K. _____ n'était jamais satisfait, qu'il n'admettait plus qu'un assistant social passe à la comptabilité simplement pour dire bonjour à un collaborateur, car ceci était mal vu. Il était ambitieux et mettait la pression sur les collaborateurs. Il a ajouté que lui-même ne se laissait pas impressionner mais que d'autres l'étaient. Il ne savait pas si le demandeur avait été poussé à démissionner mais estimait que l'ambiance autour de K. _____ était infernale. Selon lui, K. _____ s'était isolé et ne travaillait pas en équipe. Afin d'illustrer l'ambiance dans le service sous la direction de T. _____, J. _____ a affirmé que, par exemple, si un collaborateur avait un avis dans le dossier d'une famille et que le chef de service était d'un avis contraire, il était capable d'ouvrir une enquête contre le collaborateur en charge du dossier. Il a précisé qu'on lui avait raconté qu'à une occasion

une enquête avait véritablement été ouverte mais qu'il ne se souvenait pas du résultat de celle-ci. Ce témoin a ajouté que le supérieur direct du demandeur aurait déclaré que si les chefs de groupe avaient un problème, il ne fallait pas qu'ils s'avisent de venir régler leur litige chez lui, car il ne voulait pas en prendre la responsabilité.

V._____, employée d'administration et, depuis la bascule dans le système Decfo-Sysrem, assistante en gestion comptable au A._____, a travaillé de 2006 à 2011 au sein de l'ULF, sous les ordres de K._____. Elle a déclaré à l'audience du 18 juin 2013 qu'elle avait démissionné en raison notamment de l'ambiance qui régnait au sein du A._____. Elle a précisé qu'elle avait surtout des problèmes avec Mme G._____, l'une des chefs de groupe de K._____, mais qu'elle n'avait pas senti de soutien de la part de ce dernier, ce qui avait motivé son départ. V._____ a expliqué qu'il était difficile de savoir sur quel pied danser. Un jour K._____ était agréable et souriant et le jour suivant il se fâchait parce qu'une personne venait dans les bureaux pour obtenir directement une information. Il voulait que toutes les informations soient communiquées aux collaborateurs par l'intermédiaire de Madame [...], ce qui n'était pas pratique et compliquait la tâche des employés de la comptabilité. Le témoin a expliqué que K._____ ne lui avait jamais fait de reproches sur son travail, mais qu'il lui avait reproché par exemple le désordre sur son bureau, ainsi que le fait d'avoir ouvert une fois la réception en remplacement d'une collègue malade, au motif que cela n'entrait pas dans son cahier des charges. Le jour d'un « souper de boîte », auquel elle ne participait pas, il avait cependant exigé qu'elle remplace sa collègue à la réception de 15h à 16h, en contradiction avec ce qu'il lui avait dit précédemment. Le témoin a déclaré qu'elle ne s'était jamais plainte de cette situation au chef de service mais que c'était, entre autres, le cumul de ce genre de situations qui l'avait poussée à démissionner.

V._____ a ajouté que les problèmes entre le demandeur et son supérieur avaient donné lieu à des bruits de couloir, qui couraient avant et après le départ du demandeur, précisant que les collaborateurs avaient reçu un courriel leur demandant de ne pas commenter la situation,

ni au travail ni en dehors et ajoutant que, « du coup, cela faisait beaucoup parler. » Par exemple, certaines rumeurs disaient que le demandeur avait volé de l'argent dans le coffre, alors qu'il n'avait absolument pas accès à celui-ci et que ce n'était pas du tout vrai. Elle a ajouté que « même les collaborateurs des autres [...] [les] appelaient pour demander ce qui s'était passé. » Un climat de suspicion s'était alors installé, les employés ne sachant plus à qui ils pouvaient faire confiance. Elle a ajouté qu'il n'y avait eu aucune réaction du chef de service ou de K._____, hormis le courriel précité.

Entendue à l'audience du 18 juin 2013, U._____, cheffe du bureau des contributions au A._____, a expliqué qu'elle avait été en contact avec le demandeur depuis son arrivée en 2000. Elle a déclaré qu'elle avait travaillé au bureau du contentieux où elle était directement subordonnée au demandeur, d'abord une journée par semaine puis à un taux plus élevé car ses supérieurs étaient contents de son travail. K._____ lui avait ensuite proposé de poursuivre son travail pour l'ULF. Elle avait alors continué d'entretenir des relations de travail avec le demandeur car leurs fonctions étaient étroitement liées. Une fois nommée cheffe du bureau des contributions, la situation n'avait pas changé. U._____ a déclaré qu'elle partageait l'appréciation selon laquelle l'ambiance au sein de l'ULF était tendue, même si, en ce qui la concernait, elle n'était pas insupportable. Elle a indiqué que K._____ avait toujours eu une attitude hautaine et ne supportait aucune remarque, ajoutant que ses sautes d'humeur étaient dues à son caractère. L'ambiance s'en ressentait forcément, du moins pour sa part, puisqu'elle le côtoyait quotidiennement. Il avait un sens de la hiérarchie très élevé. Elle a en outre précisé que d'autres collègues étaient partis en raison de l'ambiance qui régnait au sein du A._____. Elle savait également que F._____ avait saisi le groupe Impact en relation avec les difficultés rencontrées avec K._____. Selon elle, K._____ était dans le déni total et estimait que l'ambiance était excellente. Elle a ajouté que son attitude devait être connue de la hiérarchie également, ne voyant pas pourquoi il aurait un comportement différent avec celle-ci. Cependant, la hiérarchie n'avait jamais rien fait à cet égard et avait, selon elle, fermé les yeux. U._____ a

affirmé qu'il y avait eu des décisions parfois incohérentes. Par exemple, la décision était différente en fonction du fait qu'un parent était assisté ou non d'un avocat. Cela déstabilisait beaucoup les collaborateurs car les décisions prises n'étaient pas cohérentes avec le travail fourni. Elle a ajouté que les compétences de K._____ n'étaient probablement pas aussi pointues que ce que sa place exigeait, notamment parce qu'il n'était pas juriste, ajoutant qu'elle avait parfois l'impression que ses décisions n'étaient pas correctes. En principe toutefois, ses collègues et elle-même ne pouvaient pas s'adresser au service juridique, K._____ les en empêchant et prenant lui-même ces décisions. Toute l'équipe en était déstabilisée et avait parfois l'impression d'appliquer des décisions erronées. Le témoin a par ailleurs déclaré qu'elle avait connaissance du fait que certaines collaboratrices timbraient de manière anormale, voire malhonnête, sans qu'on leur dise rien. C'était selon elle à K._____ de leur en parler. Cependant, lorsqu'elle avait évoqué cette problématique avec lui, il lui avait affirmé qu'il avait toute confiance en ces personnes et elle avait alors compris à demi-mot qu'elle avait intérêt à se taire si elle ne voulait pas perdre son travail. Elle a ajouté qu'elle ne savait pas si ces timbrage intempestifs continuaient, qu'elle ne s'en souciait plus et que K._____ n'avait pas changé d'attitude depuis le départ du demandeur. Elle a par ailleurs estimé qu'au sein de l'ULF, il y avait un départ par an en moyenne. Le roulement était plus important au niveau des assistants sociaux. Elle a précisé que si elle avait dix ans de moins, elle serait déjà partie du service.

C._____, ancien collaborateur du A._____ de 1961 à 2005, actuellement à la retraite, a notamment déclaré qu'il pensait qu'il y avait un différend entre le demandeur et son supérieur direct en raison du caractère de ce dernier. K._____ n'avait jamais supporté que l'on se réfère à son prédécesseur, W._____. Il lui avait d'ailleurs plusieurs fois signifié que « l'ère W._____ » était terminée. W._____ était une personne beaucoup plus ouverte que K._____ et cela avait modifié l'ambiance de travail. S'agissant de la personnalité de K._____, le témoin a déclaré que l'on n'avait pas intérêt à discuter ce qu'il disait. Il avait une certaine emprise sur ses collaborateurs. C'était lui qui décidait et

il n'y avait aucune discussion possible. Il a indiqué que pour sa part, il ne supportait K. _____ que jusqu'à un certain point, étant précisé qu'il avait démissionné trois mois plus tôt que la date prévue parce qu'il en avait marre, notamment de K. _____. Il avait, entre autres, eu de la peine avec l'individualisme de ce dernier. Il n'avait toutefois pas subi de pression de sa part. Ce témoin a déclaré qu'il considérait le demandeur comme un ami, ce qui n'était pas le cas de K. _____, qu'il voyait plutôt comme un ennemi lors de son départ. Il a ajouté que K. _____ n'avait pas pu détruire l'amitié qu'il partageait avec X. _____.

Entendu à l'audience du 18 juin 2013, T. _____, chef du A. _____ de 2003 à 2011, a admis qu'il avait constaté que les relations professionnelles entre son adjoint et le demandeur n'étaient pas des plus harmonieuses, ajoutant que cela ne paraissait toutefois pas remettre en cause le fonctionnement de l'entité ULF. Il a également déclaré qu'il n'avait pas constaté à l'époque, ni par la suite, que K. _____ avait d'autres problèmes relationnels. L'ancien chef de service a expliqué que K. _____ avait notamment la mission de veiller au respect d'un certain nombre de normes et de procédures en matière financière. Il se pouvait qu'il constate qu'un engagement financier était pris par un chef opérationnel alors que, vu son caractère exceptionnel, la décision devait être soumise au chef de service. Ce rôle de gardien des procédures financières, notamment lorsque ces dernières exigeaient une décision du chef de service, n'était pas très facile à assumer pour son adjoint, ni à accepter par ses collègues. Il a expliqué que son adjoint avait pu être confronté à des problèmes managériaux usuels, liés à la diversité des entités dont était composée l'ULF, mais qu'il n'avait « pas connaissance d'un cas précis de litige entre M. K. _____ et une collaboratrice ou un collaborateur » et que si plusieurs personnes avaient effectivement quitté le service, aucun de ces départs n'avait été motivé par une situation relationnelle difficile ou conflictuelle avec M. K. _____. Le témoin a finalement déclaré n'avoir aucun souvenir qu'un collaborateur ou une collaboratrice lui ait dit qu'il ou elle voulait saisir le groupe Impact. Si tel avait été le cas, il lui en aurait expliqué le fonctionnement et le règlement,

mais n'aurait en aucun cas fait pression, ce qui aurait été une faute de sa part.

Q. _____, chef du A. _____ de 1991 à 2001, a déclaré à l'audience du 21 octobre 2013 qu'il avait de bons rapports tant avec le demandeur qu'avec K. _____. Il a indiqué avoir eu et avoir encore beaucoup de respect pour K. _____ et avoir apprécié sa collaboration. A son souvenir, K. _____ avait une très grande rigueur par rapport à la gestion financière du service. Il était méticuleux et lorsque de petites choses ressortaient, il fallait tout de suite en parler. Les partenaires avec lesquels il était en relation avaient pu le voir comme une personne revêche et pénible, parce qu'il exigeait avec rigueur le respect des règles mises en place. A son sens, cette rigueur était toutefois nécessaire durant cette période très importante dans le rapport de l'Etat aux institutions, « où la charge financière était de plus en plus reportée sur l'Etat et augmentait de manière exponentielle ». Le témoin s'est également souvenu qu'il y avait eu beaucoup de mouvements au sein du personnel car les qualifications requises évoluaient. Selon lui, K. _____ était une personne assez rigide mais juste. Certaines personnes qui étaient là depuis longtemps avaient peut-être été moins tolérantes à cette nouvelle gestion, dans laquelle on ne discutait pas. Cependant, dans le service financier, il était important de se référer à certaines règles.

O. _____, chef du A. _____ depuis le 1^{er} février 2013, a été entendu à l'audience du 21 octobre 2013. Il a déclaré que K. _____ était toujours le chef de l'ULF et qu'il faisait partie de son état-major. Il a ajouté que la collaboration avec lui était excellente et qu'il n'avait jamais eu à faire face à des remontrances de son personnel à son égard. Il a expliqué que le chef de l'ULF était une personne précise et exigeante, également à son propre égard. Le témoin a ajouté que selon lui, les collaborateurs viendraient le voir si les choses se passaient mal. Pour lui, K. _____ était attentif aux aspects humains. O. _____ s'est dit très surpris par les témoignages qu'il avait lus dans le dossier. Il a indiqué qu'aucun collaborateur ne se plaignait de K. _____. A titre d'exemple, il a expliqué qu'une stagiaire avait eu la possibilité de travailler dans un autre service

mais qu'elle avait souhaité rester auprès de K._____. Il a indiqué n'avoir que des retours dans ce sens. Pour lui, le chef de l'ULF était quelqu'un d'attentif auquel il n'avait absolument rien à reprocher. Le témoin a indiqué n'avoir pas eu connaissance d'un nombre anormal de départs de l'équipe de K._____. Il a indiqué qu'il pouvait même dire que ce dernier défendrait son équipe. Selon ce témoin, si un collaborateur faisait une erreur, K._____ ne laisserait pas passer les choses. Il irait voir cette personne et en référerait au chef de service. Le témoin a en outre déclaré qu'il ne pouvait pas s'imaginer que K._____ soit versatile et que des événements négatifs se soient passés sans que cela soit remonté à son niveau. Il a dit s'être renseigné auprès de ses prédécesseurs, qui ne lui avaient pas fait part d'autres affaires qui seraient remontées jusqu'à eux. Ils ne lui avaient pas non plus fait part de problèmes particuliers dans cette unité. Lorsqu'il s'était renseigné sur l'existence d'une enquête contre K._____, son prédécesseur l'avait informé que ce dernier avait vécu des moments difficiles liés notamment au fait qu'il avait subi des insultes racistes. A l'interne, il n'avait jamais entendu parler, depuis son arrivée, de l'affaire qui concernait le demandeur et le A._____. Le témoin a encore expliqué que le chef de l'ULF aimait bien que les choses soient mises par écrit, que l'on ait une trace des événements. Il a expliqué que selon lui, lorsqu'une personne posait des exigences qui n'étaient pas la norme précédemment, il y avait des personnes qui réagissaient plus ou moins bien, notamment à la surcharge immédiate de travail. Son sentiment sur cette affaire était qu'il y avait eu de l'incompréhension. Il a ajouté que K._____ avait une distance de chef avec ses collaborateurs et qu'il les respectait. S'agissant de l'affaire en cours, le témoin s'est demandé, à la lecture du dossier, s'il s'agissait du procès de K._____ et non d'une affaire concernant le demandeur contre l'Etat de Vaud. Il lui avait paru assez évident, au regard des pièces du dossier, qu'il ne s'était pas rien passé.

O._____ a été entendu une nouvelle fois à l'audience du 12 décembre 2014. Il a déclaré que selon lui, vu les différents interlocuteurs présents dans le dossier, soit les différents chefs de service, le groupe Impact et les autres médiateurs, s'il y avait véritablement eu un

dysfonctionnement, « les choses seraient remontées ». Il a également relevé que le demandeur avait une possibilité de contact direct avec l'ancien chef de service, T._____, dans la mesure où il avait pu avoir accès à un certain nombre d'e-mails entre eux. Il estimait ainsi qu'il y avait eu des réponses aux sollicitations du demandeur. Concernant la réorganisation du service, il a indiqué que le demandeur n'avait pas été le seul à perdre des responsabilités qu'il exerçait auparavant. Le demandeur avait peut-être ressenti un manque de reconnaissance. Le témoin a également déclaré que des directives étaient en place pour que les collaborateurs respectent le cadre légal dans leur fonction. K._____ n'avait donc pas une indépendance telle qu'elle lui permettait de décider de la marche du service. Finalement, le témoin a confirmé qu'il n'y avait pas eu de plainte pénale déposée contre le demandeur concernant les reproches formulés à son égard.

b) S'agissant plus précisément des relations entre le demandeur et K._____, les personnes entendues par le TRIPAC ont notamment déclaré ce qui suit :

K._____ a indiqué que ses relations avec X._____ étaient très conflictuelles et que les relations avec les autres collaborateurs n'étaient pas non plus aisées, expliquant qu'il estimait n'avoir pas été bien accueilli par les collaborateurs qu'il avait côtoyés auparavant et dont il était devenu le chef. K._____ a toutefois ajouté qu'il « ne dirait pas que les relations avec M. X._____ étaient conflictuelles, mais plutôt que les problèmes étaient d'ordre managérial » car il ressentait une résistance particulière du demandeur lorsqu'il prenait des décisions. Il a expliqué qu'il gérait une équipe de trente personnes depuis plus de quinze ans avec un taux de rotation faible. Avec le recul, il estimait qu'il n'avait pas été accueilli avec enchantement par les anciens. Il était extrêmement difficile de se faire entendre, non pas de manière générale mais en fonction des points et des dossiers à traiter. Il a déclaré qu'il ne se souvenait pas de procédures devant le groupe Impact le concernant ainsi que le demandeur en 2004 et 2008, mais qu'il savait que ce groupe avait été saisi par le demandeur. K._____ a ajouté qu'il « n'avait jamais voulu la peau de M.

X. _____ » et que cette affirmation le touchait, car en vingt-quatre ans au A. _____, il avait toujours essayé d'arranger la situation de ce dernier.

Entendu à l'audience du 12 décembre 2014, le demandeur a affirmé que ses relations avec son supérieur s'étaient dégradées après l'épisode de la dénonciation (non retenu, cf. ch. 2 let. b supra), soit lorsque la responsabilité de la comptabilité créancière lui avait été retirée. Il avait alors saisi le groupe Impact une première fois et les choses s'étaient nettement améliorées pendant six mois à une année, K. _____ étant gentil avec lui. Ce dernier avait toutefois renoncé à la thérapie dans le cadre du groupe Impact, ce que lui-même avait dû accepter. La situation s'était à nouveau dégradée par la suite et il avait fait appel une deuxième fois au groupe Impact. Il estimait alors avoir le choix entre « déclarer la guerre » et tenter la conciliation. Il avait alors choisi la conciliation, même si c'était peut-être une erreur, car son travail lui tenait à cœur. La situation s'était alors stabilisée jusque vers 2007-2008. En 2008-2009, il y avait eu une nouvelle intervention du groupe Impact et les choses s'étaient provisoirement améliorées avant de « repartir à l'extrême » dans le contexte de son recours contre la classe salariale qui lui avait été attribuée dans le nouveau système Decfo-Sysrem (cf. ch. 12 supra). Le demandeur a souligné qu'à son arrivée, les trois personnes que K. _____ n'avait pas pu choisir étaient F. _____, C. _____ - qui étaient tous deux partis en retraite anticipée - et lui-même, plus jeune, qui avait dû rester. Il a indiqué que Q. _____ était au courant de ses problèmes avec K. _____ mais qu'il était « un grand modérateur » et qu'il pouvait lui parler de ses problèmes entre quatre yeux. Avec T. _____, il n'avait en revanche jamais pu évoquer ses difficultés. A titre d'exemple des problèmes rencontrés avec K. _____, le demandeur a notamment déclaré ce qui suit :

« je vous cite une procédure de mainlevée où j'ai été traité de tous les noms d'oiseaux par le juge de Paix, que d'ailleurs je connaissais bien, parce que M. K. _____ avait la veille annulé la dette. Nous avons perdu tous les frais de poursuite et de procédure. J'ai alors fait une note au chef de service pour évoquer cet épisode et la mauvaise collaboration avec M. K. _____. Je lui ai remis cette note en mains propres en qualité de mon supérieur hiérarchique. Il l'a passée à la broyeuse à papiers devant moi. Comme M. T. _____ n'a

jamais reçu ma note de service, je n'ai jamais eu de retour sur cette affaire. Un autre exemple a eu lieu dans le cadre (...) d'une procédure de mainlevée (...). Nous devions faire une poursuite uniquement pour des frais accessoires, mais M. K. _____ a insisté pour intenter la poursuite sur l'entier du montant, Lorsque je lui ai proposé de réduire le montant réclamé, il m'a traité de fou. Néanmoins nous avons obtenu la mainlevée que s'agissant du montant que j'avais moi-même proposé. A nouveau, j'ai rédigé une note de service évoquant cet épisode, ainsi que le fait que je souhaitais changer de service. A nouveau, il a passé cette note à la broyeuse devant moi. De manière générale, j'étais le mouton noir et quoi que je fasse, c'était faux. Quand il était là, je ne sortais plus de mon bureau. Lorsque je devait sortir pour aller au tribunal, il me demandait où j'allais. De plus, je devais lui remettre copies de toutes les convocations devant les instances judiciaires. Je tiens à dire que je n'ai jamais triché sur une seule heure de travail à l'Etat de Vaud. Je me suis senti humilié de devoir me justifier de la sorte Je précise que je suis quelqu'un d'introverti. Je garde beaucoup pour moi. J'en ai même été malade. J'ai dû faire des dialyses. En 2004, on m'a enlevé deux mètres d'intestin. J'ai été soutenu de manière extraordinaire par mes autres collègues, mais M. K. _____ n'est jamais venu me trouver à l'hôpital. Je travaillais même depuis mon lit d'hôpital et dictais les affaires courants à ma secrétaire. A mon retour, M. K. _____ m'a écrit qu'il fallait savoir si j'étais malade ou si je pouvais travailler, ceci sous forme d'un reproche. Alors qu'en principe, on est arrêté 4 mois lors d'une telles intervention, je ne suis resté qu'un mois en arrêt de travail (...). »

A la question de savoir si les relations entre K. _____ et le demandeur étaient bonnes, C. _____, ancien employé à la comptabilité du A. _____ de 1961 à 2005, a répondu ce qui suit : « Peut-on avoir de bonnes relations avec M. K. _____? ». Il a indiqué que les relations entre X. _____ et K. _____ s'étaient détériorées au fil du temps, ce que tout le monde dans le service savait, ajoutant que c'était de notoriété publique. Il n'avait toutefois pas entendu K. _____ proférer de menaces contre le demandeur, le conflit n'étant pas allé jusque-là.

F. _____, ancienne employée du A. _____ de mai 1979 à novembre 2008, a affirmé que dès que K. _____ « avait su qu'il allait être engagé (...) en tant que chef de l'unité administrative, il [avait] tenu des propos peu rassurants et [les collaborateurs étaient] tous très inquiets. Il aurait en particulier déclaré un jour au café « qu'avec M. X. _____, ça n'irait pas et qu'il aurait sa peau ». Sans donner d'exemple de situations particulières, F. _____ a également indiqué que le demandeur avait pleuré devant elle à plusieurs reprises au travail et lui avait dit que son

honneur aurait été bafoué par son supérieur K._____. Le témoin R._____ a indiqué qu'elle avait également vu le demandeur meurtri par le comportement de K._____ et qu'elle l'avait même vu en pleurs.

Entendue le 18 juin 2013, U._____ a confirmé qu'à l'époque de son arrivée, qui coïncidait avec la mise en place d'un audit du service [avril 2000, ndr.], « les relations entre M. K._____ et M. X._____ étaient toujours conflictuelles, selon ce [qu'elle avait] ressenti », même si elle « [n'en connaissait] pas les causes réelles », ajoutant qu'elle avait « toujours connu des relations conflictuelles entre M. K._____ et M. X._____ ». Ce témoin a ajouté qu'elle savait que le demandeur avait saisi le groupe Impact à deux reprises en lien avec ces difficultés mais que cela n'avait rien changé.

Les témoins J._____, ancien employé du A._____ à la retraite, et V._____, employée du A._____ entre 2006 et 2011, ont déclaré qu'ils avaient également eu connaissance des relations conflictuelles entre X._____ et K._____. J._____ a ainsi notamment déclaré que le supérieur direct du demandeur, « qui n'arrivait pas à régler son problème de relation avec M. X._____, a[vait] contacté son chef de service, qui a[vait] ouvert une enquête » (cf. également let. d infra). V._____ a quant à elle déclaré qu'elle avait été surprise de la suspension du demandeur, mais pas du fait qu'il avait des problèmes avec K._____.

Les anciens chefs du A._____ ont également tous confirmé qu'il existait un conflit entre X._____ et K._____. Chef du A._____ de 1991 à 2001, Q._____ a ainsi déclaré qu'il existait un conflit entre son adjoint et le demandeur, ajoutant plus loin que « [leur] conflit était latent et avait existé pendant longtemps ». Q._____ a précisé qu'il ne se souvenait cependant pas que K._____ ait manifesté une volonté de nuire à X._____, ajoutant que cela « l'étonnerait » et que ce type de comportement ne ressemblait pas à K._____, dont la réaction en cas de difficultés aurait plutôt été de l'informer et de lui faire des propositions. Q._____ a ajouté qu'il était acquis au principe de la médiation et que si on lui avait dit quels étaient les problèmes rencontrés, il aurait proposé

cette voie dans un premier temps. Cela aurait fait sortir le problème et les décisions qui se seraient imposées à l'issue de la médiation auraient été prises.

T._____, chef du A._____ entre 2003 et 2011, a déclaré qu'après une première période (en 2003) pendant laquelle il s'était concentré sur les mesures de restructurations à proposer au Conseil d'Etat et la mise en place de celles-ci, dès 2004, il avait pu analyser le fonctionnement des différentes entités et avait alors constaté que « les relations entre M. K._____ devenu chef de l'ULF [unité logistique et finance, ndlr.] et M. X._____ n'étaient pas des plus harmonieuses. ». Il a ajouté qu'au vu des difficultés de collaboration entre eux, il était vrai qu'il avait mis en place une démarche de type médiation, ajoutant qu'il n'avait jamais dû régler, par le biais d'une médiation, une autre situation que celle qui avait prévalu entre X._____ et K._____. Il a également expliqué qu'ensuite de cette médiation, les relations entre ces deux personnes avaient changé, chacun d'eux appliquant ce qui avait été convenu, ce qui avait formalisé leur collaboration et l'avait améliorée, même si l'on ne pouvait pas parler de situation détendue. C'était donc resté une relation de travail très formalisée et pas très harmonieuse. T._____ a relevé qu'il n'avait pas connaissance que le groupe Impact aurait été saisi en 2004 par le demandeur; il n'avait été informé ni par ce dernier, ni par le groupe Impact et n'avait vu aucun document établissant une telle procédure, considérant ainsi que si une telle démarche avait été entreprise, elle l'avait été à son insu. T._____ a ajouté que « si [sa] mémoire concernant la procédure du groupe impact [était] bonne, (...) le groupe Impact aurait dû [l']en informer si des investigations avaient abouti. » Le chef de service a ajouté qu'il n'avait pas non plus connaissance d'une nouvelle démarche auprès du groupe Impact en 2008, mais qu'il était en revanche exact que c'était en 2008 qu'il avait initié une médiation entre les deux principaux protagonistes, car ni l'un ni l'autre ne comprenait de manière cohérente ce qu'il attendait d'eux. Il a ajouté qu'il estimait que cette médiation avait abouti et que, comme il s'agissait d'une médiation ordonnée par ses soins, si elle n'avait pas abouti, il l'aurait constaté et aurait ordonné une autre démarche.

c) S'agissant de l'investissement mis par le demandeur au service de l'Etat de Vaud et de sa personnalité, le témoin F._____ a déclaré que ce dernier avait un sens profond de l'humain qui avait toujours pris le dessus. Il cherchait toujours dans son travail peu gratifiant à trouver des arrangements avec les clients, à défendre les intérêts du service tout en cherchant à avoir une bonne médiation avec les clients. Sa démarche permettait, même si elle prenait plus de temps, d'arriver à de meilleurs résultats. Le témoin a ajouté que le demandeur était une personne très sensible et émotive. Il encaissait beaucoup, mais en même temps, cherchait aussi à s'affirmer. R._____ et U._____ ont décrit le demandeur comme quelqu'un de consciencieux, qui prenait le temps de répondre aux questions et aimait partager son travail. U._____ a ajouté que le demandeur lui avait expliqué le travail (poursuites, plaintes pénales, etc.) et qu'il était quelqu'un de perfectionniste. C._____ a confirmé qu'il était persuadé que le demandeur était un bon employé de l'Etat, ajoutant que son travail représentait une partie importante de sa vie. Il était à l'écoute et la collaboration avec lui était très bonne.

V._____ et J._____ ont quant à eux décrit le demandeur comme quelqu'un d'aimable et de courtois. V._____ a ajouté qu'il avait pris plusieurs fois sa défense dans le cadre de la coordination de l'unité logistique et finances (CULF). Q._____ a indiqué qu'il avait eu de bons rapports personnels avec le demandeur, qu'il avait notamment épaulé lors de son divorce. Il a ajouté qu'il n'y avait pas eu de remise en cause des compétences professionnelles du demandeur.

H._____ (chargé de l'enquête en 2010) a confirmé que le demandeur « souhaitait accomplir un travail complet et bien fait pour l'Etat de Vaud », ajoutant qu'au fil des années, dans l'organisation du service, « on a[avait] fractionné le travail et multiplié les échelons » et que le demandeur avait « ressenti ce changement de système comme une rétrogradation et a[vait] ainsi continué à traiter des dossiers en dehors de son champ de compétence ». C'était pour lui le cœur du problème, car le demandeur, qui tenait à son travail, « [avait] très mal vécu le rétrécissement de son champ d'action par M. K._____, ce qui l'a[vait]

amené à outrepasser ses compétences, dans l'idée de bien faire ». L'enquêteur a estimé que cela était dommage et que l'on aurait pu éviter d'arriver à ce point de rupture.

d) S'agissant de l'enquête et des circonstances entourant son licenciement, le demandeur a déclaré qu'il n'avait jamais falsifié de quelque façon que ce soit la plainte pénale « [...] » car il ne se le serait jamais permis. S'agissant de l'affaire P._____, il a affirmé que ce n'était pas lui qui avait fabriqué la réquisition de poursuite, ajoutant que que K._____ lui avait reproché « d'avoir fait une fausse reconnaissance de dettes », alors que le dossier était dans son bureau « depuis environ une année ». Concernant la falsification de la signature de S._____, le demandeur a soutenu que cette dernière l'aurait autorisé, par téléphone, à « signer pour ordre », affirmant qu'il avait « même répondu au mail de la secrétaire qui [l']autorisait à signer pour elle » (cette réponse n'a toutefois pas été produite).

Concernant le déroulement des événements depuis novembre 2010, le demandeur a déclaré ce qui suit :

« Le 1^{er} novembre 2010, j'ai été convoqué par M. T._____ en présence de M. K._____, et il m'a été demandé ni plus ni moins que de démissionner. J'ai refusé et j'ai été atterré des reproches que l'on me faisait et il est vrai que c'est à ce moment-là que je suis tombé en incapacité de travail.

A la fin de l'année 2010, j'ai été expertisé par un médecin de la caisse de pension de l'Etat de Vaud, lequel s'est étonné que je n'aie pas encore été déplacé à un autre poste. M. K._____ ne voulait plus faire les bilans annuels des conflits de travail, de sorte que nous ne le faisons que tous les 3-4 ans. Dans le dernier, je lui avait même suggéré de me déplacer de service.

S'agissant de mon ressenti sur toute cette affaire, c'est très dur à avaler cette situation. Comme tout le monde j'ai fait des erreurs dans mon travail, mais je suis sûr qu'il aurait été possible de traiter cela différemment. Si je ne m'étais pas appelé « X._____ », je suis sûr que j'aurais conservé mon poste. D'autres personnes dans la même situation n'auraient pas été licenciées. Je me suis mis dans le rouge en dénonçant deux personnes du service qui timbraient de manière erronée et cela n'a pas plu à M. K._____. (...) j'ai ressenti mon départ comme une très grande humiliation. Il est vrai que j'ai même tenté de mettre fin à mes jours en février 2011. »

K._____ a déclaré qu'en 2010, les divergences étaient telles avec son subordonné qu'il avait effectivement porté à la connaissance du chef de service l'affaire P._____ ainsi que « différentes divergences ». Le chef de service avait alors décidé de faire une enquête, dans laquelle l'histoire de la fausse signature (S._____) et celle de l'imitation de sa signature (sur la plainte [...]) avaient été révélées. K._____ a confirmé que l'enquête avait été déclenchée par la découverte de la réquisition de poursuite antidatée : alors qu'il avait demandé à X._____ d'introduire une réquisition de poursuite, le demandeur lui avait affirmé l'avoir fait. Or, après vérification auprès de l'office des poursuites, le témoin avait constaté que tel n'était pas le cas. Il avait alors demandé au demandeur pourquoi il n'avait pas fait de poursuite et ce dernier lui avait remis le dossier en question, qui contenait une réquisition de poursuite. Le service informatique avait cependant montré que ce document avait été créé bien après la date inscrite sur celui-ci. K._____ a tenu à souligner que dans le dossier transmis à l'enquêteur figurait le rapport de l'informaticien.

H._____, auteur de l'enquête administrative, a expliqué que T._____ lui avait demandé d'établir un rapport sur les circonstances dans son service dans le cadre du travail de M. X._____, par rapport aux difficultés qu'il y avait avec le chef direct du demandeur. Il a ajouté qu'en plus du demandeur, qu'il avait rencontré à trois reprises, il avait entendu le chef du service du A._____ (T._____), l'adjoint de ce dernier (K._____) et une personne du SJL de l'Etat de Vaud. T._____ s'était exprimé très librement sans aucune animosité; il était ennuyé des difficultés dans son service et soucieux de ne pas les laisser à son successeur. S'agissant de l'adjoint, M. K._____, « cela était plus ambigu. M. K._____ n'a[vait] pas évoqué la nécessité de prendre des sanctions contre M. X._____. En revanche, M. T._____ a[vait] évoqué son licenciement, ne voyant pas d'autre issue à ce conflit. »

H._____ a confirmé la teneur de son rapport, ajoutant qu'il ne regrettait rien et confirmait ses conclusions en ce sens que le chef du demandeur reprochait à ce dernier de prendre des initiatives dans le cadre de son travail et que, pour couvrir ses initiatives, le demandeur signait à la

place de son chef. Ce témoin a déclaré qu'il était arrivé à la conclusion qu'il n'y avait pas d'autre possibilité que le demandeur ait signé un acte (la plainte « [...] ») à la place de son chef, car en fonction de la situation, il était le seul à avoir pu signer le document en question. Autrement, il aurait fallu faire un montage et imaginer une cabale contre X._____. H._____ a relevé que le fait que l'employé avait imité la signature de sa secrétaire pour une histoire de parking avait quelque peu influencé son jugement pour la suite. Il a précisé que le chef de service ne lui avait pas demandé d'enquêter sur les reproches que le demandeur avait à l'égard du service; dans le cadre de son enquête, le demandeur lui avait toutefois affirmé qu'on lui en voulait dans ce service, qu'il pouvait faire ce qu'il voulait, mais que rien ne convenait. L'enquêteur n'avait cependant « pas pu établir de faits laissant à penser qu'il y avait une réelle animosité à l'encontre [du demandeur] dans le service. » H._____ a également expliqué que la différence entre le nombre de reproches mentionnés dans la lettre du chef de service du 10 novembre 2010 ordonnant l'ouverture d'une enquête administrative (deux reproches), et les six griefs figurant dans son rapport d'enquête final s'expliquait par le fait que des éléments nouveaux étaient apparus en cours d'enquête. Sur ce point, il a ajouté que T._____ avait été « mis au courant des dysfonctionnements de son service par M. K._____ [e]n cours d'enquête (...), reproches [que le chef de service lui] a[vait] ensuite transmis ». Il avait donc reconvoqué X._____ et l'avait informé que son enquête porterait également sur ces nouveaux éléments. Il avait alors constaté, bien qu'il se soit agi d'une impression subjective, que le demandeur avait accusé le coup. Il avait toutefois continué à répondre à ses questions, étant précisé qu'ils avaient toujours entretenu d'excellents rapports.

S'agissant de l'état de santé du demandeur, H._____ a indiqué qu'il savait qu'il était en incapacité de travail lorsqu'il l'avait entendu. A son souvenir, le demandeur le lui avait dit, ajoutant qu'il répondrait à ses questions. Il ne connaissait pas les causes de cette incapacité mais avait eu l'impression que c'était du stress, un burnout.

R._____ (employée de 2000 à 2011) a indiqué avoir entendu des bruits de couloirs ayant trait aux griefs portés à l'encontre du demandeur. Parmi ces rumeurs, elle avait entendu qu'une plainte aurait été faussement signée. Elle a expliqué qu'elle avait été étonnée par ces bruits de couloir, qu'elle n'y avait pas cru et qu'elle en avait été très peinée pour le demandeur. Elle avait alors pensé que cela venait de K._____, car le problème entre le demandeur et son supérieur était suffisamment important pour donner naissance à de telles rumeurs. R._____ n'a pas pu dire s'il s'agissait d'un règlement de comptes, mais pour elle, « M. K._____ [était] arrivé à ses fins, à savoir que [le demandeur] soit renvoyé du A._____ ». S'agissant de la fin des rapports de travail du demandeur, J._____ a indiqué qu'il ne pouvait pas dire s'il y avait eu un « complot » mais en tous les cas, le chef de service avait ouvert une enquête à la demande de K._____, qui ne parvenait pas à régler son problème de relation avec le demandeur, et « ils étaient trois personnes contre lui pour faire ressortir les problèmes qui concernaient M. X._____ uniquement ». Ce témoin a indiqué qu'il avait aussi « l'impression qu'on cherchait à évincer M. X._____ », ajoutant qu' « on n'en avait pas seulement après ses erreurs, mais après sa vie ». Au lieu de lui permettre de corriger ses erreurs, « on a[vait] monté toute une histoire pour le faire sortir du A._____ ». S'agissant des motifs du licenciement, il a indiqué qu'il « connaissait plus ou moins les raisons pour lesquelles [le demandeur] a[vait] été licencié. Il aurait fait un certain nombre de bêtises, comme par exemple, faire sauter une amende de parcage (...) », ajoutant qu'il l'avait appris par le demandeur. Ce témoin a indiqué qu'il n'était pas dans les habitudes des collaborateurs du service de faire de fausses signatures, mais que certains tentaient de faire sauter des amendes en passant par le chef de service, qui le leur refusait la plupart du temps.

U._____ a déclaré que « l'annonce de l'ouverture de l'enquête administrative à l'égard de M. X._____ l'a[vait] surprise, car pour [s]a part, pour être viré de l'Etat il [fallait] déjà avoir tué père et mère ». Elle a ajouté qu'après le départ du demandeur, de nombreuses rumeurs avaient circulé au sein du service, la plupart étant attentatoires à l'honneur de ce dernier. Il avait notamment été question d'attouchements

sur des apprentis. Le chef de service avait envoyé un courriel pour dire que l'enquête était terminée et que le demandeur avait été licencié pour faute grave. Il n'avait en revanche pas communiqué le résultat de l'enquête. Ni le témoin ni les personnes de son entourage n'avaient été entendues dans le cadre de l'enquête. Selon elle, les derniers mois, la situation était très tendue entre le demandeur et son supérieur direct. Le demandeur avait évoqué des timbrages falsifiés, alors qu'elle-même lui avait conseillé de faire attention. Elle avait senti que quelque chose se préparait mais n'imaginait pas que cela irait jusqu'au licenciement. C._____ a déclaré qu'il avait été surpris par le licenciement du demandeur, car ce dernier était alors malade.

S'agissant de l'enquête administrative, T._____ a expliqué que lorsqu'il avait rencontré l'ancien juge H._____, il lui avait certainement communiqué les raisons de l'ouverture de l'enquête. Il a en revanche contesté lui avoir dit qu'il fallait trouver une solution à la situation insoutenable entre K._____ et le demandeur. Il a ajouté qu'à ce moment-là, il ne préjugait pas de la décision à prendre à la suite de l'enquête, puisqu'elle portait tant sur le travail du demandeur que sur les prétendus problèmes que lui-même avait dénoncés concernant l'UAJ.

T._____ a relevé que l'affaire P._____ ne lui avait pas uniquement été soumise par K._____, mais également par la cheffe de l'UAJ. Il a expliqué que la question de fond était celle de la compétence du demandeur pour établir la convention. Mais il y avait également une incohérence entre les dates surmontant les signatures sur le document et les informations données par le demandeur. Finalement, il était resté à la clôture de la première procédure, à l'issue de laquelle il avait renoncé à prononcer un avertissement, avec un certain nombre de doutes. Durant celle-ci, le demandeur lui avait déjà dit qu'il constatait que des documents disparaissaient après leur passage à l'UAJ, ce qui l'avait étonné. Une nouvelle affaire était apparue dans le même dossier, fin octobre 2010. Après analyse par le service informatique, il était apparu que la réquisition de poursuite remise par le demandeur avait été créée informatiquement à une date récente, d'une part, et qu'aucune poursuite n'avait été

enregistrée par l'office des poursuites concerné, d'autre part. Devant cette nouvelle affaire curieuse, le témoin avait alors estimé que la compréhension du fonctionnement du demandeur nécessitait une enquête encore plus complète, en ce sens qu'elle devait aussi porter sur la disparition de documents qu'il invoquait. T._____ a indiqué que cette enquête réservait un licenciement mais n'avait pas été instituée dans le but absolu d'un licenciement. Il a indiqué qu'il se rappelait que, lorsque le rapport établi par l'ancien juge lui avait été présenté, il avait posé la question de ce qu'il en était des accusations du demandeur à l'égard de l'UAJ. L'enquêteur lui avait répondu que rien n'avait pu étayer les soupçons présentés par le demandeur. Le témoin a précisé qu'il ne lui avait alors pas demandé pour quelles raisons il n'avait rien indiqué à ce sujet dans son rapport, pour autant que tel fût le cas, ce dont il ne se souvenait pas. Il a souligné que les éléments nouveaux portés à sa connaissance par le rapport étaient, selon lui, suffisamment importants pour prendre une décision à l'égard du demandeur. Le témoin a ensuite déclaré qu'il savait que le demandeur était en arrêt maladie au moment de l'ouverture de l'enquête et jusqu'au moment de son licenciement au moins. Il a précisé qu'il avait évoqué ce point dans son courrier du 10 novembre 2010, dans lequel il libérait le demandeur de son obligation de travailler pendant la durée de l'enquête et que sauf avis médical contraire, il le considérait apte à répondre à l'enquêteur. Ni ce dernier, ni le demandeur ne lui avait d'ailleurs fait part d'un avis médical contraire.

e) Entendue à l'audience du 18 juin 2013, la Dresse E._____, psychiatre, a déclaré qu'elle avait rencontré le demandeur au CHUV, car il était patient dans le département où elle travaillait en tant que superviseur du Dr N._____, lequel suivait le demandeur depuis le 12 janvier 2011.

S'agissant de l'état de santé du demandeur, elle a notamment déclaré ce qui suit :

« je dirais qu'au début d'année 2011, précisément le 12 janvier 2011, l'état de santé de M. X._____ montrait un épisode dépressif sévère, sans symptômes psychotiques mais avec idées suicidaires, dans un contexte d'enquête administrative et la perspective d'un

licenciement. Il ressentait cette enquête comme quelque chose d'injuste et profondément blessant. S'agissant des causes, j'ai souligné le 12 janvier 2011 déjà les explications qu'avait fournies M. X. _____, à savoir qu'il était accusé d'avoir fait un refus d'ordre et de faux documents. En effet, il aurait établi une reconnaissance de dettes en lieu et place d'une réquisition de poursuites. Ces éléments ont été communiqués au Dr N. _____, et je n'étais pas présente alors. Son état dépressif et les idées suicidaires existant le 12 janvier 2011 ont perduré pendant plusieurs mois et il est clair que le licenciement n'a pas amélioré cet état. Dans les semaines et les mois qui ont suivi son licenciement, M. X. _____ était particulièrement préoccupé par sa situation financière ainsi que pour les deux enfants qu'il avait à charge. En outre, les nombreuses démarches administratives qu'il effectuait notamment auprès des syndicats lui ont demandé beaucoup d'énergie dans le contexte de son état dépressif sévère. Me X. _____ présentait une fatigabilité et des troubles de la concentration, mais cela n'altérait pas sa capacité de raisonnement. Il a été évoqué lors des entretiens qu'il avait souvent un sentiment d'injustice par rapport aux événements. Il a notamment fait mention du rôle de son supérieur hiérarchique dans ce sentiment. S'agissant de l'épisode dépressif sévère, je dirais qu'en raison de la suicidalité qui l'accompagne, la santé de M. X. _____ était mise en danger. Comme [il] s'était engagé à nous contacter s'il désirait attenter à ses jours, je n'ai pas évoqué la privation de liberté à des fins d'assistance. Il est possible que le Dr N. _____ ait évoqué une hospitalisation volontaire avec [lui]. Pour ma part, nous avons évoqué une hospitalisation volontaire. J'ai suivi M. X. _____ en parallèle jusqu'en août 2011. Ensuite (...) c'est le Dr [...] qui a repris le suivi. M. X. _____ avait évoqué, sur le plan de sa santé somatique, qu'il avait eu des problèmes intestinaux dans son très jeune âge, ainsi que des problèmes d'ordre orthopédique alors qu'il faisait carrière professionnelle au [...].

A la question de la partie défenderesse, il est rare que l'on fasse des liens de causalités directs en psychiatrie. Par contre, un licenciement ou un bouleversement professionnel peuvent être des facteurs aggravants ou précipitants d'un épisode dépressif. Il n'y a pas forcément une symptomatologie dépressive latente dans le cadre de M. X. _____, puisqu'il s'agit d'un premier épisode dépressif. On parle ici de facteurs exogènes. Je confirme que le médecin ne peut porter de jugement sur le comportement d'un employeur ou sa véracité. »

25. Par courriers du 20 juin 2013 et du 16 août 2013, l'Office de l'Assurance-invalidité pour le canton de Vaud a produit des copies des décisions de rente du 14 juin 2013, respectivement du 9 août 2013, accordant au demandeur une rente mensuelle ordinaire dès le 1^{er} janvier 2012.

La motivation de la décision du 14 juin 2013 a été produite à l'audience du 21 octobre 2013. Il en ressort notamment que « depuis le 2 novembre 2010 (début du délai d'attente d'un an), [la] capacité de travail [du demandeur] est considérablement restreinte. A la fin du délai d'attente d'une année, soit au 2 novembre 2011, il ressort des pièces [qu'il] présent[e] une incapacité de travail et de gain totale dans toute activité.(...) De ce fait, le degré d'invalidité s'élève à 100%. (...) »

Cette décision relève également que le droit potentiel à la rente existait dès le 2 novembre 2010, mais que la demande de prestations ayant été déposée le 12 juillet 2011 seulement, une rente ne pouvait être allouée au demandeur qu'à partir du 1^{er} janvier 2012.

26. Par courrier du 20 août 2013, l'expert I._____, chef de projet de recherche au sein de l'Institut de police scientifique de l'Université de Lausanne, a fait parvenir au TRIPAC son rapport d'expertise, lequel conclut que la signature apposée le 11 octobre 2010 sur la plainte pénale dans le dossier « [...] » n'est pas de la main du supérieur direct du demandeur, mais qu'« il n'est pas possible de déterminer, ni d'exclure, si la signature indiciaire figurant sur la plainte pénale du 11 octobre 2010 a été contrefaite par [le demandeur] ».

Lors de l'audience qui s'est tenue le 21 octobre 2013, les parties ont convenu de mettre en œuvre un complément d'expertise afin notamment de déterminer pourquoi il n'était pas possible de déterminer si la signature indiciaire figurant sur la plainte pénale avait été contrefaite par le demandeur. Lors de cette même audience, le demandeur a en outre déclaré renoncer à la production des pièces 52 et 63 qu'il avait requises.

Par courrier du 6 décembre 2013, I._____ a transmis au tribunal le complément d'expertise requis. Il a notamment estimé qu'il n'était pas possible de déterminer si la signature du supérieur direct du demandeur apposée sur la plainte pénale avait été contrefaite par le demandeur, puisque la première signature n'était pas constituée de signes

graphiques (lettres) et ne pouvait donc être comparée avec l'écriture du demandeur.

27. Le TRIPAC a ordonné au Service du personnel de l'Etat de Vaud (ci-après : SPEV) et à la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud (ci-après : la CPEV) de procéder au calcul des perspectives salariales du demandeur, respectivement des perspectives de prévoyance professionnelle, jusqu'au 31 mars 2014 et jusqu'à l'âge de la retraite, soit 65 ans le 1^{er} avril 2021, si le demandeur n'avait pas été licencié le 4 février 2011.

Par courrier du 22 novembre 2013, la CPEV a fourni au tribunal le résultat des simulations de rentes de retraites. Il ressort de son courrier que la rente mensuelle de retraite totale du demandeur aurait été de 2'207 fr. 90 au 31 mars 2014, et de 3'107 fr. au 31 mars 2021.

Par courrier du 13 décembre 2013, le SPEV a fait savoir au tribunal que les perspectives salariales du demandeur auraient été de 355'647 fr. au 31 mars 2014 et de 1'144'582 fr. au 31 mars 2021, s'il n'avait pas été licencié le 4 février 2011. Il a joint à son courrier un tableau précisant les montants pour chaque année.

Par courrier du 5 mars 2014, le conseil du demandeur a indiqué que, au vu des informations fournies par la CPEV et par le SPEV le 22 novembre 2013, respectivement le 13 décembre 2013, il chiffrait la perte de salaire subie par le demandeur à 806'727 fr. 90. En outre, il évaluait la diminution de ses attentes de retraite à 10'884 fr. par an, étant précisé qu'il conviendrait de capitaliser ce montant. Il a finalement indiqué que les conclusions du demandeur seraient précisées en fonction des calculs définitifs.

28. Par courrier du 9 décembre 2014, le demandeur a précisé ses conclusions en ce sens que la décision de licenciement rendue le 4 février 2011 soit déclarée nulle et non avenue (I) et que l'Etat de Vaud soit condamné à lui verser la somme de 1'283'436 fr., avec accessoires légaux

à 5% l'an dès et y compris le 1^{er} février 2011 (II), soit 806'727 fr. 90 à titre de perte de salaire et 276'709 fr. à titre de dommage de rente, la différence étant représentée par le poste de tort moral.

Lors de l'audience de jugement du 12 décembre 2014, le défendeur a conclu au rejet de ces conclusions.

En droit :

1.

1.1 Le TRIPAC ayant été saisi le 27 juin 2011, l'art. 166 al. 2 CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010; RSV 211.02), qui dispose que les voies de droit de l'ancien droit sont applicables à l'encontre des jugements rendus par le TRIPAC après le 1^{er} janvier 2011, lorsque la cause a été introduite devant ce tribunal avant cette date, n'est pas applicable, de sorte que les voies de droit sont régies par le nouveau droit (JdT 2013 III 104 consid. 2; CACI 22 mars 2013/166).

L'art. 308 al. 1 let. a CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008; RS 272), applicable à titre de droit supplétif en vertu des renvois des art. 16 al. 1 LPers-VD (loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud; RSV 172.31) et 103 ss CDPJ, ouvre la voie de l'appel contre les décisions finales de première instance dans la mesure où, pour les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse de première instance est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Le délai d'appel est de trente jours dès la notification de la décision attaquée (art. 311 al. 1 CPC).

1.2 L'appel doit être accompagné d'une procuration valable (art. 219 et 221 al. 2 let. a CPC). Selon l'art. 132 al. 1 CPC, le tribunal fixe un délai pour la rectification des vices de forme telle l'absence de signature ou de procuration. A défaut, l'acte n'est pas pris en considération.

Selon l'art. 52 CPC, quiconque participe à la procédure doit se conformer aux règles de la bonne foi. Dans le domaine de la procédure civile, la portée de cette disposition est identique à celle qu'avait auparavant l'art. 2 al. 1 et 2 CC (TF 4A_485/2012 du 8 janvier 2013 consid. 6). L'interdiction de l'abus de droit peut être rapprochée de l'interdiction du formalisme excessif. Celle-ci appartient au droit constitutionnel fédéral et vise l'autorité saisie plutôt que les parties au procès (Bohnet, CPC commenté, n. 9 ad art. 52 CPC). Le formalisme excessif, que la jurisprudence assimile à un déni de justice contraire à l'art. 29 al. 1 Cst. (Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999; RS 101), est réalisé lorsque des règles de procédure sont appliquées avec une rigueur que ne justifie aucun intérêt digne de protection, au point que la procédure devient une fin en soi et empêche ou complique de manière insoutenable l'application du droit, par exemple en entravant de manière inadmissible l'accès aux tribunaux (ATF 132 I 249 consid. 5; ATF 125 I 166 consid. 3a; CACI 5 avril 2013/190).

1.3 En l'espèce, libellée de façon large (pouvoir de « représenter l'Etat de Vaud dans le cadre de toute procédure ouverte par ou contre l'Etat de Vaud devant toute autorité judiciaire »), la procuration du 5 mars 2011, transmise à la Cour de céans le 10 mars 2016, s'étend à la présente procédure d'appel. Elle a été octroyée à [...], employé du Service législatif et juridique, par le chef de ce service, à qui le Conseil d'Etat a délégué cette compétence, étant rappelé que le Service législatif et juridique a notamment pour but d'assurer la défense des intérêts de l'Etat dans les procédures civiles ouvertes à son encontre. Il ne fait donc aucun doute que [...], signataire de l'acte d'appel, était autorisé par l'Etat de Vaud à agir en son nom.

La procuration produite le 10 mars 2016 apparaît ainsi valable. Au surplus, déclarer l'appel irrecevable au motif qu'elle ne serait pas suffisamment précise relèverait du formalisme excessif (art. 52 CPC; art. 29 al. 1 Cst.).

1.4 Interjeté en temps utile par une personne qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), pour un litige d'une valeur litigieuse supérieure à 10'000 fr. et accompagné d'une procuration valable, l'appel est recevable.

2.

2.1 L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance. Cela étant, dès lors que, selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé - la motivation consistant à indiquer sur quels points et en quoi la décision attaquée violerait le droit et/ou sur quels points et en quoi les faits auraient été constatés de manière inexacte ou incomplète par le premier juge -, la Cour de céans n'est pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet, si seuls certains points de fait sont contestés devant elle (Jeandin, CPC commenté, Bâle 2011, n. 3 ad art. 311 CPC et la jurisprudence constante de la CACI, notamment CACI 1^{er} février 2012/57 consid. 2a). La motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que le recourant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1).

S'agissant de rapports de travail relevant du droit public, le juge devra également s'assurer, dans l'appréciation des faits, que les principes généraux du droit administratif, en particulier ceux de la légalité,

de l'égalité de traitement, de l'interdiction de l'arbitraire et de la proportionnalité, ont bien été respectés par l'Etat (Novier/Carreira, Le contentieux devant le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale, JdT 2007 III 5, p. 15).

2.2 Dans un litige prudhommal de droit privé, le Tribunal fédéral a considéré que l'on ne se trouvait pas dans une affaire impliquant une appréciation de questions locales, personnelles ou techniques que l'autorité de première instance, en raison de sa proximité avec l'affaire et de ses connaissances spécialisées, était mieux à même d'effectuer et que l'autorité d'appel ne devait par conséquent revoir qu'avec retenue (TF 4A_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.3). Dans cet arrêt, les juges fédéraux ont relevé que le seul fait que l'autorité de deuxième instance n'ait pas entendu elle-même les témoins ne l'empêchait nullement de revoir les constatations de fait opérées par le tribunal de prud'hommes sur la base des preuves administrées en première instance, et notamment des témoignages et des déclarations des parties tels qu'ils avaient été dûment consignés au procès-verbal (cf. art. 176 al. 1 et 193 CPC). L'argument consistant à dire que les éléments pertinents ne ressortiraient qu'imparfaitement des procès-verbaux, lesquels ne contiendraient pas la retranscription complète des déclarations des parties et témoins, tombait ainsi à faux : il appartenait aux parties, dûment assistées, de veiller à ce que toutes les déclarations pertinentes soient consignées au procès-verbal (ibidem).

Bien que la présente cause relève principalement de la LPers-VD, la Cour de céans considère que l'on ne se trouve pas non plus dans un cas où la nature de l'affaire s'oppose à un réexamen complet de la décision attaquée, d'autant que la question litigieuse relève d'une disposition de droit privé (art. 328 CO), applicable par analogie.

2.3 Les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard et ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise, ces deux conditions

étant cumulatives (art. 317 al. 1 CPC; JdT 2011 III 43 et les références citées).

2.4 En l'espèce, les pièces 2 et 3 produites par l'appelant, datées du 17 août 2004 et du 12 novembre 2004, concernent un état de fait largement antérieur à la clôture des débats de première instance. L'appelant n'établissant pas ce qui l'aurait empêché de faire état de ces éléments dans le cadre de la procédure de première instance, ces pièces sont irrecevables. En outre, il apparaît que ces pièces avaient bien été transmises en 2004 à l'autorité d'engagement, soit à T._____, comme cela résulte de la note manuscrite signée par K._____ figurant sur la pièce 2 et de la mention du destinataire de la pièce 3. L'argument selon lequel ces documents auraient été retrouvés par la suite ne peut ainsi être suivi.

2.5

2.5.1 L'intimé a requis l'audition de plusieurs témoins, soit C._____, F._____, R._____ et U._____, qui ont déjà été entendus en première instance.

2.5.2 Aux termes de l'art. 316 al. 3 CPC, l'instance d'appel peut administrer les preuves. Cette disposition ne confère toutefois pas à l'appelant un droit à la réouverture de la procédure probatoire et à l'administration des preuves. Le droit à la preuve, comme le droit à la contre-preuve, découlent de l'art. 8 CC ou, dans certains cas de l'art. 29 al. 2 Cst. féd. (Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999; RS 101), dispositions qui n'excluent pas l'appréciation anticipée des preuves. L'instance d'appel peut ainsi refuser d'administrer une preuve si l'appelant n'a pas suffisamment motivé sa critique de la constatation de fait retenue par l'autorité inférieure, si la preuve apparaît dénuée de pertinence en appréciation anticipée des preuves ou encore si l'appelant a renoncé à l'administration d'une preuve en ne s'opposant pas à la clôture de la procédure probatoire (ATF 138 III 374 consid. 4.3.2).

2.5.3 En l'espèce, il ne se justifie pas de procéder à l'audition des témoins précités, qui ont déjà été entendus en première instance et dont les déclarations ont été résumées dans l'état de fait. L'appelant n'indique au demeurant pas en quoi une nouvelle audition de ces témoins se justifierait.

3.

3.1

3.1.1 En substance, l'appelant soutient que les premiers juges n'avaient en mains aucun élément leur permettant d'affirmer l'existence d'un harcèlement.

L'appelant se plaint tout d'abord d'une constatation inexacte et incomplète des faits s'agissant notamment de l'épisode de la dénonciation de K._____ en 1999 (cf. ch. 2 supra), au sujet duquel les premiers juges ont simplement retenu qu'aucun élément n'était venu étayer la prise de sanction contre le supérieur hiérarchique de l'intimé (jugement, p. 70), du rapport d'enquête de H._____, dont les conclusions ne figurent pas dans l'état de fait du jugement de première instance, et de l'absence de constatation quant au contexte dans lequel les relations conflictuelles entre les protagonistes se sont inscrites, soit celui d'une importante restructuration et réorganisation du A._____.

L'état de fait a été précisé s'agissant de l'épisode de la dénonciation, dont on retiendra qu'il n'est pas établi (qu'il s'agisse de la dénonciation en tant que telle ou de la prise de sanctions à l'égard de K._____), faute de tout élément corroborant la version de l'intimé. La teneur du rapport d'enquête externe a également été intégrée à l'état de fait (cf. ch. 18 supra; voir également consid. 3.4.1 et 3.4.4 ci-dessous).

Par ailleurs, le fait que le A._____ a fait l'objet de mesures de restructuration pendant la période litigieuse avait déjà été retenu par le TRIPAC (jugement, p. 134) et doit être confirmé.

3.1.2 L'appelant reproche également aux premiers juges d'avoir procédé à une sélection arbitraire des témoignages, disqualifiant presque entièrement les déclarations de certains d'entre eux (H._____, K._____, T._____ et O._____), au motif qu'ils auraient tous un intérêt au procès, au profit des témoignages en faveur de la thèse de l'intimé.

La valeur probante des différents témoignages et moyens de preuves sera examinée ci-dessous, en tant que de besoin, en lien avec les actes considérés par les premiers juges comme hostiles à l'intimé (cf. consid. 3.4 infra).

3.2

3.2.1 Aux termes de l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes (al. 1). Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui (al. 2).

Il incombe à l'employeur public, comme à l'employeur privé, de protéger et respecter la personnalité du travailleur en application de l'art. 328 CO (Novier/Carreira Camarda, Panorama de la jurisprudence récente du Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale [TRIPAC], in JdT 2015 III 3, p. 5; TF 8C_18/2011 du 7 février 2012 consid. 6.2).

Selon la définition qu'en donne la jurisprudence – qui vaut pour les relations de travail fondées tant sur le droit privé que sur le droit public (cf. TF 1C_156/2007 du 30 août 2007 consid. 4.2) –, le harcèlement

psychologique, ou mobbing, se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail (TF 4A_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 4.2; TF 2P.39/2004 du 13 juillet 2004 consid. 4.1; TF 2P.207/2002 du 20 juin 2003 consid. 4.2 et les réf. citées). La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (TF 1P.509/2001 du 16 octobre 2001 consid. 2b et les réf. citées). Les attaques ne sont généralement pas virulentes, mais de faible intensité, et c'est par leur caractère répétitif qu'elles constituent du harcèlement et en deviennent illicites. Il peut s'agir d'actes banals, comme ne pas saluer quelqu'un, ne plus lui adresser la parole, l'interrompre, ne pas tenir compte de ce qu'il dit, terminer une conversation au moment où il veut y prendre part, qui ne dépassent jamais la limite admise et qui ne sont ainsi pas punissables pénalement. Il peut également s'agir de la critique régulière d'un employé en présence de ses collègues, du dénigrement de la qualité de son travail, de la prise à partie systématique du travailleur concerné, de l'attribution de nouvelles tâches sans discussion préalable, de l'attribution de tâches nettement inférieures ou nettement supérieures à ses compétences aux fins de discréditer le travailleur (Carron, Mobbing et demeure de l'employeur, in Panorama en droit du travail, Wyler [éd.], 2009, n. 37 ad art. 328 CO, p.117).

Comme le retient le Tribunal fédéral, les actes de mobbing se déroulent durant une certaine période : les actes hostiles doivent ainsi être répétés de manière fréquente et durable. Ainsi, les juges fédéraux ont considéré qu'il n'était pas arbitraire de considérer qu'un seul acte hostile ou même deux ne suffisaient pas à constituer du harcèlement psychologique (TF 2P.207/2002 du 20 juin 2003 consid. 4.3.2; cf. également Deveaud-Plédran, Le harcèlement dans les relations de travail,

Lausanne 2011, p. 126, qui relève que le mobbing a un caractère volontaire et multiple, un seul acte ne pouvant à lui seul constituer du harcèlement, sous réserve du cas particulier d'une rumeur, dont l'atteinte se propage pour une durée indéterminée).

Le mobbing résulte de comportements humains, actifs ou passifs, et non de simples situations matérielles (TF 2A.312/2004 du 22 avril 20105 consid. 6.2). Il se distingue également du stress professionnel, dont l'excès peut provoquer le surmenage, un burn-out, dont les conséquences pourront être tout aussi dommageables (Carron, op. cit., p. 119 et la référence citée). Il se distingue également des cas de conflits ouverts, dès lors qu'il y manque le caractère sournois caractéristique du mobbing. Par ailleurs, le simple fait pour l'employeur d'exiger de son employé certains comportements et de le menacer de sanctions s'il n'obtempère pas ne saurait a priori être considéré comme une manifestation de harcèlement. Le rapport de subordination résulte en effet de la nature même du contrat de travail. Les reproches formulés par l'employeur sont parfaitement admissibles lorsqu'il se fondent sur des faits objectifs et qu'ils ne constituent pas de faux prétextes destinés à écarter un collaborateur de l'entreprise ou à l'isoler au sein de celle-ci, et ce même si les griefs sont formulés de manière abrupte ou maladroite (TF 2A.770/2006 du 26 avril 2007 consid. 5.1).

Ainsi, il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, du fait qu'un membre du personnel serait invité - même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement - à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs. Lorsqu'un supérieur impose ses vues de manière unilatérale en raison d'un manque de confiance réciproque et d'un défaut de communication, ou qu'il commet des maladresses qui, sans être excusables, trouvent davantage leur source dans un climat de travail

tendu que dans une volonté délibérée de nuire à l'employé, on ne saurait parler de mobbing (TF 1C_156/2007 du 30 août 2007 consid. 4.3). Enfin, le Tribunal fédéral souligne que le mobbing est un harcèlement déployé contre un individu en particulier. Une situation dans laquelle « tous les employés ont été victimes d'une manière ou d'une autre des carences organisationnelles et de l'incompétence de la directrice à gérer les relations humaines » ne suffit pas pour admettre l'existence de mobbing (TF 2A.770/2006 du 26 avril 2007 consid. 5.1).

Le Tribunal fédéral a considéré que, même s'il s'agissait d'un « cas limite », une cour cantonale n'avait pas abusé de sa marge d'appréciation en jugeant que les faits suivants ne permettaient pas de conclure à l'existence d'un mobbing au détriment d'une employée travaillant comme boursière communale : difficultés relationnelles et tensions avec un collègue de travail; courriers demandant de fournir un effort pour améliorer l'ambiance au sein du bureau communal, ainsi que la qualité du travail; menace d'une résiliation du contrat de travail à défaut d'une amélioration de la situation dans un certain délai; refus d'accorder une augmentation de salaire; réduction du taux d'activité et du salaire; absence d'information sur l'engagement d'un nouveau collaborateur; décision de ne plus convoquer l'employée à la commission des finances; retrait de la comptabilité scolaire de ses attributions; décision de ne plus autoriser l'employée à retirer à la poste le courrier relatif à la bourse communale; décision de ne plus inviter l'employée aux sorties de fin d'année (TF 4A_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 4.3, cité in : Dunand, Commentaire du droit du travail, Berne 2013, n. 37 ad art. 328 CO, p. 283).

L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un mobbing contrevient à l'art. 328 CO. L'employeur répond du comportement de ses collaborateurs (art. 101 CO). Il doit prendre des mesures adéquates si la personnalité du travailleur fait l'objet d'atteintes notamment de la part d'autres membres du personnel. L'employé victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à l'art. 328 CO peut prétendre à

une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (TF 4A_665/2010 du 1^{er} mars 2011 consid. 6.1; cf. ATF 129 III 715 consid. 4.4 et ATF 120 II 97 consid. 2a et b). Encore faut-il que l'atteinte subie soit en rapport de causalité naturelle et adéquate avec le dommage invoqué (TF 4A_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.2 et les réf. citées).

3.2.2 Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, mais aussi garder à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures pourtant justifiées (TF 4A_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 4.2; TF 2P.39/2004 du 13 juillet 2004 consid. 4.1; TF 2P.207/2002 du 20 juin 2003 consid. 4.2 et les réf. citées). L'examen de la jurisprudence indique que les exigences en matière de preuve sont strictes, le faisceau d'indices exigé par le Tribunal fédéral devant être non seulement convergent, mais aussi probant (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3^e éd., Berne 2014, p. 324). Dans la mesure où les témoins directs de ce genre d'atteinte font souvent défaut, il n'est nullement insoutenable de tenir compte d'autres indices et notamment des déclarations des personnes auxquelles la victime s'est confiée (témoins indirects : médecin traitant, psychologue, amis, proches) Par ailleurs, il n'est pas admissible d'écarter d'emblée les témoignages d'autres employés ayant également été victimes de comportements hostiles et qui éprouvent du ressentiment à l'égard de l'auteur de ceux-ci (TF 1C_418/2008 du 27 mai 2009 consid. 2.2.2). La position hiérarchique de supérieure de la personne visée au moment des faits litigieux ne suffit pas, en soi, à diminuer la valeur probante de ses déclarations (TF 4A_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 2.2 et la référence citée, étant précisé que dans cet arrêt, les actes de mobbing n'étaient pas reprochés à la supérieure hiérarchique en question).

3.2.3 Le Tribunal fédéral a admis qu'en pratique, il pouvait être malaisé de tracer une frontière précise entre fait et droit, respectivement entre l'établissement du comportement et des mobiles d'une personne et la qualification juridique de son attitude en tant qu'éventuel

comportement hostile destiné à évincer un travailleur (TF 4A_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.3.2). Dans ce même arrêt, le Tribunal fédéral a admis qu'il n'était pas contraire au droit fédéral de constater un rejet de la personnalité de l'employée et une éventuelle volonté de la voir quitter l'équipe pour néanmoins conclure que ces éléments ne s'étaient pas traduits dans les faits par une attitude répondant à la définition du harcèlement psychologique (ibidem, consid. 2.4.2).

3.3 Le Conseil d'Etat, qui doit prendre les mesures nécessaires à la protection de la santé et de la personnalité des collaborateurs (art. 5 al. 3 LPers-VD), a adopté le 9 décembre 2002 un règlement relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement du (RCTH-VD; RSV 172.31.7). Ce règlement contient une définition du harcèlement (« tout comportement abusif d'une ou de plusieurs personnes qui vise à agresser ou à dénigrer une ou plusieurs personnes de manière répétée, fréquente et durable », art. 3 al. 1 RCTH-VD) et a instauré le groupe Impact, qui a pour mission de mener une politique de prévention, d'information et de formation sur la gestion du harcèlement et des conflits, et de traiter les demandes par une démarche informelle ou une procédure d'investigation (art. 5 RCTH-VD). La démarche informelle peut être engagée par tout collaborateur qui, dans sa relation de travail avec d'autres collaborateurs, estime rencontrer d'importantes difficultés qui peuvent toucher sa personnalité ou être victime de harcèlement, ainsi que par l'autorité d'engagement, le chef de service ou le directeur. Le groupe Impact peut aussi mener une médiation avec l'accord des personnes concernées (art. 11 al. 1 RCTH-VD). Les opérations menées par le groupe Impact dans la démarche informelle sont couvertes par une totale confidentialité (art. 13 al. 1 RCTH-VD).

La procédure formelle d'investigation, qui peut être ouverte sur demande du collaborateur qui s'estime victime d'un harcèlement, par l'autorité d'engagement ou d'office par le groupe Impact (art. 15 al. 2 RCTH-VD) s'il soupçonne un harcèlement sur la base d'indices convergents, a pour but d'établir les faits et de déterminer si les éléments

constitutifs du harcèlement sont réalisés (art. 14 et 15 RCTH-VD; Dunand/Mahon, Conflits au travail, prévention, gestion, sanctions, Genève/Zürich/Bâle 2015, p. 168 s). A l'issue de l'investigation, le groupe Impact établit, dans les meilleurs délais, un rapport contenant l'exposé des faits, donne son appréciation sur l'existence ou non du harcèlement et indique le ou les auteurs identifiés (art. 25 al. 1 RCTH-VD).

3.4 En l'espèce, les premiers juges ont considéré qu'il existait un faisceau d'indices suffisants pour admettre que l'intimé avait été victime de harcèlement psychologique.

Chacun de ces éléments sera examiné ci-après (consid. 3.4.1 à 3.4.4 infra).

3.4.1 Les premiers juges ont tout d'abord retenu qu'une ambiance délétère régnait dans le service concerné dès l'arrivée de K._____ en 1999, ambiance à laquelle ce dernier contribuait largement. Selon plusieurs témoins, le supérieur hiérarchique de l'intimé avait un comportement déstabilisant, rabaissant, lunatique et semant la confusion, au point que les employés avaient parfois l'impression d'appliquer des décisions incorrectes. Il refusait toute discussion et ne se souciait pas des revendications de ses collaborateurs. Les premiers juges ont également retenu la « volonté de rupture » de ce nouveau chef par rapport à son prédécesseur.

A cet égard, les témoignages recueillis permettent en effet de retenir que l'ambiance au sein du A._____ s'est dégradée lorsque K._____ a été nommé adjoint de ce service en 1999 (cf. ch. 24 let. a supra). Les employés subordonnés à K._____ ont déclaré qu'ils avaient, eux aussi, fait l'expérience du caractère difficile de ce dernier. Ainsi, certains employés ont confirmé qu'il pouvait se montrer rabaissant (selon F._____, qui a pris pour exemple une remarque sur sa capacité d'engager du personnel alors qu'elle n'était pas universitaire), colérique (selon R._____, qui a déclaré qu'il lui arrivait de « crier sur les employés »), lunatique (selon V._____) et confus (en donnant des ordres

et en affirmant ensuite le contraire, selon F.______). U.______ a en outre indiqué que les collaborateurs avaient parfois l'impression d'appliquer des décisions incorrectes. Plusieurs témoins ont également déclaré que la discussion avec K.______ était difficile et qu'il ne se souciait pas des revendications de ses collaborateurs (ainsi J.______, F.______, R.______, V.______ et U.______).

S'agissant de la force probante de ces témoignages, comme l'ont relevé les premiers juges, R.______ a travaillé comme secrétaire de X.______ du 1^{er} mars 2000 jusqu'en 2007, puis notamment avec K.______. Elle n'est aujourd'hui plus employée de l'Etat de Vaud et n'a aucun lien personnel avec X.______, de sorte que la Cour de céans, à l'instar des premiers juges, estime que ses déclarations peuvent être retenues. Il en va de même des déclarations des témoins F.______, C.______, J.______ aujourd'hui retraités du A.______, et de V.______, qui n'ont pas de lien particulier avec X.______ ou l'Etat de Vaud ni aucun intérêt personnel à la procédure. A cet égard, le fait que F.______ se soit également plainte du comportement de K.______ et qu'elle ait longuement discuté avec l'intimé après son licenciement ne saurait suffire à écarter ce témoignage (cf. appel, p. 14). Comme celles des autres témoins, les déclarations de F.______ doivent toutefois être appréciées en fonction de leur degré de précision et confrontées aux autres éléments du dossier.

En revanche, contrairement à l'opinion des premiers juges, il ne se justifie pas d'écarter purement et simplement les autres témoignages recueillis, notamment celui de H.______, enquêteur indépendant chargé de l'enquête administrative diligentée en 2010, qui n'a aucun lien avec les parties et aucun intérêt à la procédure. Le fait que ce témoin ait confirmé la teneur de son rapport et qu'il ait déclaré, à l'audience du 21 octobre 2013, ne pas avoir constaté d'hostilité particulière envers l'intimé ne saurait disqualifier d'emblée ses déclarations. Le fait que son enquête ait eu comme objet principal les irrégularités qui étaient reprochées à l'intimé - et, dans ce cadre, les arguments présentés par l'intéressé pour sa défense - ne saurait

davantage conduire à exclure son témoignage (et son rapport d'enquête), au motif que cette enquête aurait été menée exclusivement à charge de l'intimé (cf. également consid. 3.4.4 infra).

Par ailleurs, la jurisprudence précitée (TF 4A_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 2.2), selon laquelle la position de supérieur hiérarchique d'un témoin au moment des faits litigieux ne suffit pas, en soi, à diminuer la valeur probante de ses déclarations, s'applique au témoignage de Q._____, ancien chef du A._____ de 1991 à 2001, qui entretenait de bonnes relations avec l'intimé et n'est pas accusé d'actes de mobbing. Il se justifie ainsi de tenir compte de son témoignage.

Les déclarations de K._____, supérieur hiérarchique de l'intimé et (principal) accusé de harcèlement, doivent être appréciées avec davantage de réserve. A l'instar des déclarations de l'intimé, celles de K._____ seront ainsi retenues lorsqu'elles sont confirmées par d'autres éléments du dossier. Il en va de même, dans une moindre mesure, des déclarations de T._____, chef de service de 2003 à 2011, soit la plus grande partie de la période litigieuse, qui a pris la décision d'ouvrir une enquête puis de licencier l'intimé. Enfin, le témoignage de l'actuel chef du A._____, O._____, peut être retenu s'agissant à tout le moins des faits dont il a une connaissance directe (et non s'agissant du conflit, auquel il n'a pas assisté).

Toujours au sujet du comportement de K._____, il convient ainsi de tenir compte du témoignage de Q._____, qui a déclaré que son ancien adjoint avait une très grande rigueur par rapport à la gestion du service et qui a estimé que cette rigueur était nécessaire en raison de la période particulière que traversait le service, ajoutant que K._____ était « assez rigide mais juste » et que certaines personnes « là depuis longtemps » avaient peut-être été moins tolérantes à cette gestion, dans laquelle « on ne discutait pas ». A cet égard, les déclarations de Q._____ sont corroborées par celles de T._____, selon lesquelles K._____ avait notamment pour mission de veiller au respect d'un certain nombre de normes et procédures en matière financière et que ce rôle de « gardien

des procédures financières », notamment lorsque ces dernières exigeaient une décision de la part du chef de service, n'était pas très facile à assumer pour K._____, ni à accepter par ses collègues. Cette « rupture » avec la gestion de W._____ (comme l'ont souligné l'intimé, F._____ et C._____) doit ainsi être mise en relation avec les déclarations de Q._____, qui a expliqué que les anciens collaborateurs (habitués à un autre fonctionnement) avaient moins bien accepté cette gestion rigide, quoi qu'elle fût nécessaire. Même si ce contexte n'explique pas certains autres traits de caractère décrits par les témoins (attitude parfois rabaissante, lunatique, emportements occasionnels), l'inflexibilité et la rigueur de K._____ doivent être appréhendées en relation avec son rôle (celui de gardien des procédures financières) et le changement qu'il incarnait pour les personnes déjà en place. Le fait que son arrivée et sa rigidité aient été mal acceptées par les anciens collaborateurs (X._____, F._____ et C._____), qui avaient l'habitude de travailler différemment, doit également être retenu.

Quoi qu'il en soit, le caractère de K._____, auquel tous les employés paraissent avoir été confrontés, ne constitue pas, en soi, un indice de harcèlement contre l'intimé (cf. TF 2A.770/2006 du 26 avril 2007 consid. 5.1; voir également consid. 3.4.2 infra).

3.4.2 Ensuite, les premiers juges ont constaté qu'il existait un conflit notoire entre K._____ et X._____ et que l'intimé semblait avoir été « particulièrement visé » par le comportement de K._____ tel que décrit ci-dessus (consid. 3.4.1). Ainsi, les premiers juges ont retenu que l'intimé ne sortait plus de son bureau, qu'il devait justifier tous ses déplacements professionnels et toujours indiquer où il allait, ce dont on pouvait déduire qu'il avait fait l'objet d'une « surveillance accrue », qui lui était apparemment réservée, puisque le chef n'avait pas réagi aux tricheries sur timbrage qui lui avaient été dénoncées par l'intimé. L'intimé aurait ainsi « très vraisemblablement été pris pour cible par son supérieur hiérarchique », dont l'acharnement à relever chacun de ses faux pas contrastait avec son absence de réaction lorsque l'incident des timbrages abusifs avait été porté à sa connaissance. Le TRIPAC a ajouté que le

« comportement déstabilisant, voire destructeur » du chef hiérarchique de l'intimé à l'encontre de ce dernier était d'autant plus vraisemblable que l'appelant n'avait pas souhaité faire entendre un témoignage contraire par l'autorité, se contentant des témoignages des chefs successif du A._____ et d'un témoignage indirect d'une stagiaire.

Cette appréciation ne peut être confirmée.

En effet, s'il est établi que les relations entre X._____ et K._____ étaient conflictuelles (cf. ch. 24 let. b supra), les témoignages recueillis ne permettent pas de retenir que le premier aurait été particulièrement visé et atteint par le comportement du second. Aucun témoin n'a en effet donné d'exemple concret d'acte hostile, dénigrant ou humiliant dont l'intimé aurait été personnellement victime de la part de K._____ : tous les employés subordonnés à ce dernier ont en effet déclaré avoir fait l'expérience de son caractère déstabilisant, lunatique, et parfois rabaissant. Plusieurs d'entre eux se sont plaints - à l'instar de l'intimé - du peu de considération qu'il accordait aux remarques et/ou revendications de ses collaborateurs, mais aucun n'a parlé d'actes précis, d'événements et de comportements de K._____ (ou d'autres personnes de la hiérarchie) dirigés spécialement contre X._____. Bien que les témoins F._____ et R._____ aient déclaré qu'elles avaient vu l'intimé en pleurs, on ignore totalement pour quelle raison et à quel moment cela s'est produit. Dans un contexte relativement tendu, dans lequel l'intimé s'est vu progressivement privé de certaines responsabilités, sans que cela résulte d'une volonté de K._____ de lui nuire (cf. consid. 3.4.3 infra), il est compréhensible qu'il ait souffert de cette situation. Rien ne permet en revanche de retenir qu'un traitement spécial lui aurait été réservé de la part de son supérieur hiérarchique et/ou de sa hiérarchie. A cet égard, le témoin F._____ a d'ailleurs indiqué que tous les employés étaient « logés à la même enseigne ».

Ainsi, la constatation des premiers juges selon laquelle l'intimé aurait fait l'objet d'une « surveillance accrue » de la part de son supérieur résulte des seules déclarations de l'intimé - qui a déclaré qu'il devait

justifier tous ses déplacements professionnels - et n'a été évoquée par aucun témoin. De plus, le fait que l'intimé tentait d'éviter au maximum K._____ n'est pas pertinent puisqu'il témoigne de la défiance de l'intimé à l'égard de son chef (et non du contraire). La remise en cause - justifiée ou non - de certaines des décisions de K._____ dans le cadre de la gestion du service, comme cela résulte des déclarations de U._____ et de l'intimé, qui se sont tous deux plaints que K._____ n'était pas suffisamment compétent et/ou qu'il imposait l'exécution de décisions considérées comme incorrectes, respectivement le refus de K._____ de prendre en considération ces doléances, ne constitue pas davantage un acte hostile du chef hiérarchique contre l'intimé. Selon la jurisprudence précitée (TF 1C_156/2007 du 30 août 2007 consid. 4.3), lorsqu'un supérieur impose ses vues de manière unilatérale en raison d'un manque de confiance réciproque et d'un défaut de communication, ou qu'il commet des maladresses qui, sans être excusables, trouvent davantage leur source dans un climat de travail tendu que dans une volonté délibérée de nuire à l'employé, cette situation n'est pas assimilable à un mobbing. En outre et surtout, le simple fait pour l'employeur d'exiger de son employé certains comportements - notamment le respect des instructions données - ne saurait être considéré comme une manifestation de harcèlement.

Par ailleurs, l'absence de prise de sanctions contre d'autres collaborateurs accusés par l'intimé d'abus de timbrage ne constitue à l'évidence pas un acte hostile ou dégradant de K._____ contre l'intimé. On ne discerne dès lors pas quel(s) élément(s) ou témoignages permettraient de retenir que l'intimé aurait « très vraisemblablement été pris pour cible par son supérieur hiérarchique », comme l'ont retenu les premiers juges. En outre, s'il est vraisemblable que K._____ n'ait pas apprécié l'accueil mitigé qui lui a été réservé par les « anciens » collaborateurs à son arrivée, au vu des différents témoignages recueillis, il n'est pas établi - et cet élément n'a d'ailleurs pas été retenu par les premiers juges - que K._____ aurait réellement proféré des menaces contre l'intimé avant d'être nommé chef de l'ULF, ni a fortiori qu'il aurait mis de telles menaces à exécution pendant plus de dix ans.

Enfin, il y a lieu de relever que la demande de l'intimé ne contenait aucune allégation concernant des propos hostiles, des actes de dénigrement ou des exemples de mises à l'écart ou d'autres humiliations subies, mais uniquement des allégations quant aux responsabilités qui lui avaient été progressivement retirées et quant à la manière dont il avait été licencié (cf. consid. 3.4.3 et 3.4.4 infra). Hormis la surveillance accrue dont il a déclaré se sentir victime et l'affirmation selon laquelle il se considérait comme « le mouton noir », l'intimé n'a pas davantage fait état d'actes répétés visant à le dénigrer et à l'exclure lorsqu'il a été entendu par le TRIPAC le 12 décembre 2014. A cette occasion, il a principalement relaté deux épisodes relatifs à des procédures de mainlevée, lors desquels il avait estimé que les instructions de son supérieur étaient aberrantes et le lui avait fait savoir au moyen d'une note de service, étant précisé qu'il souhaitait que K._____ la transmette à T._____. Son supérieur aurait alors passé ces notes à la broyeuse à papier devant lui. Ces épisodes ne sont pas établis. Fût-elle avérée, la réaction de K._____ s'explique par la tension et le manque de communication entre les deux intéressés, ajouté à l'agacement provoqué par ce type de démarche; on ne saurait toutefois l'assimiler à un acte de mobbing. L'allégation de l'intimé selon laquelle l'une de ces notes contenait une demande de mutation n'est au surplus corroborée par aucun autre élément. Au demeurant, dès lors que l'intimé communiquait sur certains sujets directement avec le chef de service, on ne discerne pas ce qui l'aurait empêché de s'adresser directement à ce dernier, le cas échéant, après l'échec de sa tentative auprès de K._____.

S'agissant de l'audit du service effectué en 2000 (cf. ch. 5 supra), on relèvera que la proposition de K._____ de s'entretenir avec l'intimé et sa collègue F._____, afin de partager des pistes de réflexions et d'organisation à proposer à la personne en charge de cet audit, ne dénote pas d'hostilité de sa part et ne signifie pas qu'il aurait tenté d'orienter celui-ci. Comme déjà relevé (cf. ch. 5 supra), ce courriel de K._____ et les affirmations de F._____ (qui a soutenu que cet audit aurait été très défavorable à K._____), confrontées à celles de Q._____ (qui a notamment indiqué qu'il était axé sur une problématique de

mobbing entre deux autres personnes), ne permettent pas de retenir que K._____ aurait fait l'objet de critiques, sous l'angle d'un prétendu harcèlement ou de ses compétences professionnelles, dans le cadre de cet audit.

En définitive, la constatation selon laquelle l'intimé aurait été particulièrement visé par le comportement de son supérieur hiérarchique et victime d'une forme d'acharnement de sa part ne ressort ni des témoignages, ni des autres éléments du dossier.

Par ailleurs, s'il est établi que les relations entre l'intimé et K._____ étaient conflictuelles, il y a lieu de relever que ce conflit a connu des périodes d'accalmie. En effet, de l'aveu même de l'intimé, après la médiation du groupe Impact en 2001 - initiée après que la responsabilité de la comptabilité créancière lui eut été retirée - sa collaboration avec K._____ s'est améliorée. Ce constat résulte également du courrier adressé par les intéressés au groupe Impact, auquel les deux parties (l'intimé en première instance et l'appelant en deuxième instance) se sont expressément référés. L'intimé a déclaré que les choses s'étaient toutefois à nouveau dégradées par la suite, ce qui avait donné lieu à une deuxième démarche auprès du groupe Impact. Or on sait que cette démarche a eu lieu en 2006, soit cinq ans plus tard seulement, et qu'elle s'est limitée à un entretien de l'intimé auprès du groupe Impact.

Ensuite, l'intimé a déclaré que les choses s'étaient à nouveau améliorées jusqu'en 2007-2008, soit la période correspondant à la nouvelle saisine du groupe Impact, suivie de la médiation mise en œuvre par le chef de service. Le demandeur a admis une nouvelle amélioration après cette médiation, avant que le conflit reparte « à l'extrême », selon ses propres termes, car il avait été le seul à faire recours contre la classification Decfo-Sysrem. On ignore toutefois - outre l'échange de courriels retranscrits ci-dessus au sujet de la façon dont le demandeur était autorisé à signer (ch. 12 supra), qui ne témoigne pas d'un conflit « extrême » - quels actes ou incidents auraient mérité ce qualificatif. Même si l'on peut retenir qu'après la médiation mise en œuvre par le chef

de service en 2008, les relations entre les deux protagonistes, mieux cadrées, se sont provisoirement améliorées, mais qu'elles sont toutefois restées tendues et peu harmonieuses, l'intimé et K._____ continuant à avoir des divergences importantes quant au traitement de certains dossiers, aucun élément ou témoignage ne permet toutefois de conclure à l'existence d'actes fréquents, sournois et répétés visant à exclure l'intimé ensuite de son recours contre la classification Decfo-Sysrem.

Il convient également de relever que le fait qu'un employé s'adresse au groupe Impact ne constitue pas, en soi, une preuve de mobbing (contrairement à ce qu'a soutenu l'intimé dans sa demande). Par ailleurs, parmi les démarches qu'il a initiées auprès du groupe Impact, seule celle entreprise en 2000 est allée au-delà d'un premier entretien et a conduit à la médiation de 2001. En 2006 et en 2008, le groupe Impact n'a en effet pris que le procès-verbal d'un entretien avec l'intimé. En outre, même s'il n'est pas exclu que les supérieurs de l'intéressé aient eu connaissance de ses démarches entreprises en 2006 et 2008, cela ne rend pas le harcèlement plus vraisemblable. Le groupe Impact n'a d'ailleurs pas ouvert d'investigation d'office ni établi de rapport concluant à l'existence d'un harcèlement, comme il aurait pu le faire en application des art. 15 al. 2 et 25 al. 1 RCTH-VD.

On doit également constater que K._____, respectivement T._____, ne se sont pas contentés de « fermer les yeux » face aux difficultés rencontrées. Ainsi, avant l'arrivée de T._____, K._____ a participé à la médiation précitée en 2001, qui a permis (provisoirement du moins) d'améliorer la collaboration avec X._____. Dans ce cadre, les menaces qu'il auraient proférées et les autres difficultés de communication ont été mises à plat. En 2008, T._____ a mis en œuvre une nouvelle médiation entre les intéressés et l'intimé a lui-même reconnu que celle-ci avait permis que la situation s'améliore. Entre 2001 et 2008, bien que l'intimé se soit adressé au groupe Impact en 2006, il n'est pas allé au-delà du premier entretien. Il n'a pas non plus indiqué qu'il aurait saisi formellement sa hiérarchie pour se plaindre d'actes constitutifs de mobbing.

Au vu de ces éléments, il ne se justifie pas de retenir que l'intimé aurait été victime de harcèlement dès l'arrivée de K._____ dans le service (1999) et jusqu'à son licenciement en 2011.

Enfin, comme on le verra, les reproches qui lui ont été adressés dans le dossier P._____ et qui ont conduit à l'ouverture d'une enquête administrative ne constituent pas davantage une forme de harcèlement. En effet, de tels griefs formulés par l'employeur sont parfaitement admissibles lorsqu'il se fondent sur des faits objectifs - ce qui était le cas - et qu'ils ne constituent pas de faux prétextes destinés à écarter un collaborateur de l'entreprise ou à l'isoler au sein de celle-ci, et ce même si ces griefs sont formulés de manière abrupte ou maladroite.

3.4.3 Les premiers juges ont également retenu que, même si des mesures de restructuration étaient vraisemblablement à l'origine du retrait de certaines responsabilités à l'intimé, et qu'il n'était pas le seul à avoir vu son champ d'action diminué, la manière dont ce type de décision lui avait été communiquée était inutilement dénigrante et hostile. Rien ne laissait en effet penser que cette communication se fût déroulée différemment pour lui que pour le témoin F._____, qui avait appris qu'elle n'était plus responsable de certaines personnes par l'entremise de ces dernières directement. Selon le TRIPAC, cette façon dénigrante de procéder participait sans nul doute de la volonté de K._____ de nuire à l'intimé, dans le but, petit à petit, de l'exclure.

Or, comme le relève l'appelant, la prétendue hostilité dans la communication du retrait de certaines responsabilités à l'intimé ne repose sur aucun élément concret et n'est attestée par aucun témoin. Elle a uniquement été déduite du ressenti du témoin F._____ par rapport à la manière dont la décision concernant ses propres responsabilités lui avait été communiquée. S'agissant de l'intimé, rien n'indique qu'il aurait appris sa destitution par l'intermédiaire de ses subordonnés. D'autant que dans sa demande du 27 juin 2011, l'intimé s'est contenté d'alléguer que son

supérieur hiérarchique lui avait successivement retiré la compétence de la comptabilité créancière (allégué 10), de la comptabilité débiteurs (allégué 21) et de la comptabilité du bureau des assurances (allégué 22), sans parler de la manière dont ces mesures lui avaient été annoncées.

Dès lors que la diminution des responsabilités de l'intimé s'inscrivait dans un processus général de réorganisation du service concerné - ce qui, en soi, n'est pas contesté (cf. réponse à l'appel, p. 15) - , il ne se justifie pas de retenir que ces décisions - pas plus que la manière dont elles ont été communiquées à l'intéressé - relevaient d'une volonté de lui nuire ou de l'écarter.

3.4.4 Enfin, les premiers juges ont considéré que le licenciement de l'intimé, qui faisait suite à une enquête administrative menée exclusivement à sa charge et de manière attentatoire à sa personnalité et à son honneur, s'inscrivait dans le « processus de sape » mis en place pour l'exclure définitivement.

Ainsi, selon le TRIPAC, seules trois pages du rapport de H._____ portaient sur les « observations et critiques de l'intimé » et celles-ci relevaient de l'analyse de surface plus que d'une réelle investigation, comme cela aurait dû être le cas. En outre, l'enquêteur avait déclaré qu'il avait entendu le demandeur, son chef direct, le chef de service ainsi qu'une secrétaire, de sorte qu'on ne savait pas si « diverses employées de secrétariat », comme l'annonçait son rapport, avaient réellement été entendues; si tel était le cas, on ne comprenait pas comment cette enquête avait pu aboutir à la conclusion selon laquelle il n'y avait pas d'animosité à l'égard de l'intimé de la part de son supérieur, vu les témoignages contraires recueillis dans la présente procédure. Cette appréciation a conduit le TRIPAC à écarter le contenu du rapport d'enquête et à ne pas prendre en considération (de fait) le témoignage de son auteur. Par ailleurs, le TRIPAC a estimé que l'absence de poursuites pénales renforçait la conviction selon laquelle, avérés ou non, les faits dénoncés avaient été utilisés uniquement pour exclure définitivement l'employé. L'incertitude quant au signataire de la plainte « [...] » rendait d'ailleurs d'autant plus vraisemblable la thèse de l'intimé selon laquelle il

avait été victime d'une « machination » (jugement p. 137). Enfin, les accusations contre l'intimé avaient fait l'objet de « bruits de couloirs », ce qui avait aggravé l'atteinte à sa personnalité.

L'appelant conteste qu'il y ait eu un quelconque processus de sape. Selon lui, le courrier du 23 juin 2010 du chef de service concernant l'affaire P._____ relevait d'une question légitime d'organisation du service. L'intimé avait d'ailleurs eu la possibilité de se déterminer sur ce courrier et la procédure avait été classée sans avertissement sur la base de ses explications, sous réserve de certaines recommandations (conditions pour signer des conventions de divorce à l'avenir, invitation à être vigilant quant aux dates figurant sur les documents à signer, etc.).

A juste titre, l'appelant a relevé qu'il n'y avait rien dans cet épisode qui fût attentatoire à la personnalité du demandeur. Comme tout chef de service, T._____ était en effet en droit de questionner l'intimé sur la gestion d'un dossier en particulier. Par la suite, il s'est avéré que la gestion de ce même dossier était toujours problématique, raison pour laquelle une enquête a été ordonnée. Celle-ci a révélé - entre autres éléments - une tentative d'obtenir une fausse déclaration officielle, la création d'une réquisition de poursuite antidatée dans l'affaire P._____, ce que l'intimé n'a jamais pu expliquer, l'imitation de la signature d'une autre employée pour des motifs personnels, et - selon la conviction de l'enquêteur - l'imitation de la signature du chef de l'ULF sur une plainte pénale (dossier « [...] »). S'agissant de cette fausse signature, même si l'expertise graphologique n'a pas pu confirmer, ni infirmer que l'intimé en était l'auteur, il n'en demeure pas moins que l'enquêteur, ayant découvert plusieurs cas dans lesquels l'employé avait pris des libertés avec les instructions et les documents officiels, s'est déclaré convaincu que l'intimé en était l'auteur. Le licenciement s'est ainsi fondé sur les conclusions du rapport d'enquête, étant précisé que celle-ci a révélé certains faits ignorés jusque-là par l'autorité d'engagement, ce qui n'est pas contesté.

L'employeur a considéré que les éléments nouveaux mis à jour par l'enquête de H._____, ajoutés à ceux qui étaient déjà connus

lorsqu'une résiliation ordinaire était envisagée, entraînaient une rupture définitive de la relation de confiance avec l'employé. Même si ce n'est pas l'objet de la présente procédure, il y a néanmoins lieu de relever que cette décision, prise sur la base de soupçons de commission d'un faux, confirmés par un rapport d'enquête externe qui a révélé d'autres éléments du même type, ne consacre pas de violation des droits de la personnalité du travailleur (cf. CREC I du 13 mai 2011/175 consid. 4d, a contrario). On ne peut reprocher à l'employeur d'avoir accusé l'intimé avec légèreté, sans justification raisonnable. La nature des éléments découverts, touchant précisément à la confiance mutuelle nécessaire à la poursuite des rapports de travail, doit également être prise en compte. Le choix de l'employeur de pas poursuivre ces actes sur le plan pénal ne signifie d'ailleurs pas que ces reproches étaient inconsistants, cela d'autant moins que certains des faits révélés par l'enquête, bien que portés à la connaissance de l'autorité d'engagement à ce moment-là, étaient relativement anciens.

Par ailleurs, si la manière dont l'enquête administrative a été conduite est certes importante, l'une des questions décisives pour déterminer si elle faisait partie d'un processus inéluctable visant à exclure l'intimé est de déterminer si cette enquête reposait sur des motifs légitimes ou non. Or le jugement de première instance n'en dit rien. Il apparaît cependant que les soupçons de création d'un document antidaté dans le dossier P._____, confirmés par le service informatique, ajoutés à l'absence de réquisition de poursuite enregistrée à l'office des poursuites concerné (en violation des instructions du supérieur), dans un dossier qui avait déjà posé un certain nombre de problèmes et de questions irrésolues, l'ouverture de cette enquête était légitime (cf. également ch. 13, 14 et 18 supra). Que certains employés aient eu le sentiment que l'enquête n'était qu'un prétexte visant à exclure l'intimé (ainsi R._____, qui a estimé que K._____ était arrivé à ses fins, et J._____, qui a déclaré qu' « on [en avait] après sa vie » et qu'« on a[vait] monté toute une histoire pour le faire sortir du A._____ ») n'y change rien : en effet, ces derniers n'étaient pas au courant des éléments précis reprochés à l'intimé dans le cadre de son travail. Leurs impressions, dans un contexte

où les relations conflictuelles entre l'intimé et K._____ n'étaient pas un secret, ne sauraient ainsi conduire à retenir que les motifs pour lesquels l'enquête a été ouverte étaient inexistantes.

De plus, cette enquête ne constituait pas un audit général du service : elle n'avait pas pour objet de déterminer si l'intimé était victime d'une forme de harcèlement de la part de son chef et/ou de sa hiérarchie. Elle portait sur les découvertes récentes dans le dossier P._____ et la défense de l'intimé dans ce cadre, soit notamment l'affirmation selon laquelle des documents disparaissaient après leur passage à l'UAJ, l'empêchant ainsi de prouver sa bonne foi. Les premiers juges ne pouvaient donc pas en faire totalement abstraction au seul motif que l'enquêteur, contrairement aux employés entendus dans le cadre de la présente procédure, n'avait pas relevé d'animosité particulière de K._____ contre l'intimé (puisque, précisément, ce n'était pas l'objet de cette enquête).

De surcroît, il est inexact d'affirmer que l'enquêteur n'aurait pas traité des griefs de l'intimé : son rapport examine en effet les différents arguments de l'intimé, dans la première partie (let. A) et en lien avec chaque incident relaté dans la seconde partie (let. B). Dans ce cadre, l'enquêteur a expliqué pourquoi le soupçon d'un complot ou d'une cabale contre l'intimé au sein du service - soit le principal argument et grief de l'intimé, tel que mentionné dans son courrier du 14 juillet 2010 adressé au chef de service (ch. 13 let. f supra) - n'était pas avéré ni déterminant. On ne discerne au demeurant pas (et l'intimé n'en dit rien) quelles autres démarches ou mesures d'instruction l'enquêteur était supposé entreprendre pour établir la « machination » dont l'intimé se sentait victime. Sachant que les éléments reprochés à l'intimé étaient sensibles, puisque liés à des soupçons de création de faux documents, le fait que l'enquêteur ait choisi de ne pas interroger les collègues de l'intimé sur ces éléments, préservant ainsi la confidentialité de l'affaire, paraît en outre légitime.

Au surplus, l'intimé a renoncé à l'expertise informatique supposée démontrer qu'il n'était pas l'auteur de la réquisition de poursuite antidatée dans l'affaire P._____, l'employeur ayant quant à lui fourni un document montrant la date de création informatique de ce document (pièce 7 annexée au rapport d'enquête).

S'agissant de la manière dont a été conduite l'enquête et du droit d'être entendu de l'intimé, il y a lieu de retenir qu'en présence de faits peu clairs, l'autorité d'engagement a chargé un ancien magistrat, le 15 novembre 2010, d'une enquête administrative avec une mission déterminée, laquelle devait être effectuée dans un délai de moins de trois mois. L'intimé a été informé de l'ouverture de l'enquête ainsi que de son droit de se faire assister. L'enquêteur a adressé à l'autorité d'engagement, le 22 janvier 2011, son rapport accompagné de l'ensemble des pièces constituées. Le rapport a été transmis à l'intimé le 31 janvier 2011 et un délai de quarante-huit heures lui a été fixé pour détermination. Le 2 février 2011, le syndicat S._____ a confirmé que le rapport était parvenu à l'intimé la veille. La décision de résiliation du contrat de travail avec effet immédiat a été prise le 4 février 2011. Bien que l'intimé n'ait pas disposé d'un délai de dix jours pour se déterminer sur le contenu du rapport, tel que prévu par l'art. 142 al. 7 RLPers-VD, il a eu plusieurs occasions de donner sa version des faits, dans le cadre de l'enquête administrative et après celle-ci. Or l'intimé n'a jamais réagi aux délais fixés par le chef du A._____ et il n'est pas établi que les problèmes de santé dont il souffrait l'auraient empêché de procéder. Dans ce contexte, une violation du droit d'être entendu de l'intimé ne peut être retenue. De plus, il faut tenir compte du fait que l'autorité d'engagement disposait d'un temps de réaction limité, dès réception du rapport d'enquête, pour procéder au licenciement immédiat selon l'art. 61 LPers-VD (JdT 2015 III 3 précité, p. 32 s).

Par ailleurs, le fait que le chef de service aurait indiqué à l'enquêteur qu'il ne voyait « pas d'autre issue possible » au conflit, et qu'il ait également proposé à l'intimé de mettre fin aux rapports de travail (de

manière ordinaire) avant l'ouverture de l'enquête administrative, n'est pas non plus, selon la jurisprudence précitée, constitutif de harcèlement : même si l'on devait constater la volonté du chef de service de voir X. _____ quitter le service, sa décision consistant à confier une enquête à une personne externe au service, sur la base de soupçons légitimes, ne constitue en effet pas une attitude répondant à la définition du harcèlement psychologique (cf. TF 4A_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.4.2).

A supposer que la manière dont l'employeur s'est comporté avant d'ouvrir cette enquête, soit en présentant à l'employé trois alternatives lors de l'entretien du 1^{er} novembre 2010 (démission/ouverture d'une enquête administrative/licenciement pour justes motifs) puisse être considérée comme une pression inappropriée, cet élément ne suffirait de toute façon pas à établir l'existence d'un harcèlement psychologique (cf. TF 2P.207/2002 du 20 juin 2003 consid. 4.3).

Enfin, le fait que l'enquête administrative ait provoqué des « bruits de couloirs » parmi les employés, parfois attentatoires à l'honneur de l'intéressé, ne saurait être imputé à l'autorité d'engagement. Il n'est du reste pas établi que la confidentialité aurait été violée par le supérieur hiérarchique de l'intimé ou l'autorité d'engagement.

En définitive, force est de constater que le licenciement s'est fondé sur le rapport d'un enquêteur externe à l'administration, sur la base d'une enquête dans le cadre de laquelle l'intéressé, bien qu'atteint dans sa santé, a pu s'exprimer librement. Il n'existe au demeurant pas de raison de considérer que l'enquête diligentée n'était qu'un prétexte et qu'elle faisait partie d'un vaste « processus de sape » visant à exclure définitivement l'intimé.

3.4.5 En conclusion, on ne voit pas que l'intimé ait fait l'objet de dénigrements répétés et dévalorisants sur une période assez longue. La gravité objective des comportements incriminés n'est pas non plus établie. Comme on l'a vu, les éléments qui constituaient, selon le TRIPAC, un

faisceau d'indices suffisants pour retenir l'existence d'un harcèlement psychologique ne peuvent être considérés comme tels. Il y a lieu d'en conclure que l'intimé n'a pas été victime de mobbing – au sens où l'entend la jurisprudence – de la part de ses supérieurs.

Compte tenu des motifs objectifs pour lesquels l'enquête a été ouverte et des éléments mis en évidence dans le cadre de celle-ci, le processus de licenciement ne constituait pas non plus une atteinte inadmissible à sa personnalité (cf. CREC I du 13 mai 2011/175 consid. 4d, a contrario).

4.

4.1 Dans un second grief, l'appelant conteste le lien de causalité entre le prétendu harcèlement psychologique dont l'intimé aurait été victime et son dommage (qu'il s'agisse de son tort moral ou de la perte de gain consécutive à son invalidité). Il fait notamment valoir que l'incapacité de travail de l'intimé serait uniquement la conséquence de l'annonce de l'ouverture d'une enquête administrative contre lui, laquelle était cependant justifiée.

4.2 Des prétentions en manque à gagner et en perte de rente peuvent être fondées sur l'art. 328 CO ou sur les art. 41 ou 97 CO. Quel que soit le fondement de ces prétentions, l'employeur n'est susceptible de répondre des atteintes causées à la santé de son employé que si celui-ci subit un dommage et qu'il existe un rapport de causalité naturelle et adéquate entre les manquements de l'employeur et ledit dommage (CREC I 13 mai 2011/175 consid. 5c).

4.3 En l'espèce, la question de la causalité peut rester ouverte, dès lors qu'il a été retenu que l'employeur n'avait pas manqué à ses devoirs, y compris sous l'angle de l'art. 328 CO.

Cela étant, on peut relever que le psychiatre entendu en première instance, la Dresse E._____, a indiqué que la dépression

sévère dont souffrait l'intimé s'inscrivait « dans un contexte d'enquête administrative et la perspective d'un licenciement », l'intimé « ressent[ant] cette enquête comme quelque chose d'injuste et profondément blessant. » Selon ce médecin, c'est ainsi l'ouverture de l'enquête administrative et la menace d'un licenciement qui ont provoqué les troubles de l'intimé. Le fait que l'intimé n'ait pas été suivi, avant 2010, en raison de troubles psychiques (alors qu'il aurait été victime de harcèlement depuis 1999) tend à confirmer que c'est le choc lié à l'ouverture de cette enquête - dont on a vu qu'elle était à tout le moins légitime - qui a déclenché cette réaction.

Par ailleurs, à défaut d'expertise médicale, un doute subsiste quant à l'affection qui a conduit principalement à l'octroi d'une rente d'invalidité complète et définitive à l'intimé, étant précisé que selon son dossier médical, il souffrait d'autres problèmes de santé (notamment au niveau des reins et des intestins). Ainsi, dans le certificat médical du 23 juillet 2013, le Dr Y. _____ a indiqué que sept des dix-huit consultations effectuées en 2010 avaient été occasionnées par un état d'épuisement, les autres - soit la majorité - par des problèmes de médecine interne et d'urologie. Dans ce contexte, on ignore si les facteurs externes qui ont déclenché les troubles psychiques de l'intimé en 2010 ont réellement pu provoquer l'invalidité permanente et définitive qui a conduit les premiers juges à indemniser sa perte de gain.

5. Au vu de ce qui précède, l'appel doit être admis et le jugement entrepris réformé en ce sens que les conclusions pécuniaires prises par X. _____ dans sa demande du 27 juin 2011, telles que modifiées le 28 février 2012, sont rejetées.

Les frais judiciaires de première instance, arrêtés à 19'971 fr. 50, seront mis à la charge de l'intimé (qui succombe entièrement sur ses conclusions pécuniaires) et laissés à la charge de l'Etat, l'intimé ayant été mis au bénéfice de l'assistance judiciaire en première instance.

Il est renoncé à l'allocation de dépens de première instance en faveur de l'Etat de Vaud (cf. JdT 2015 III 44 précité, p. 56 s., et art. 107 CPC).

La requête d'assistance judiciaire de l'intimé, lequel est indigent, doit être admise à compter du 7 décembre 2015 (date de notification de l'acte d'appel), sous réserve d'une franchise mensuelle de 50 fr. payable dès et y compris le 1^{er} août 2016, et Me Robert Lei Ravello désigné en qualité de conseil d'office de l'intimé. Ce dernier a déposé une liste d'opérations le 21 avril 2016, qui fait état de 46,26 heures consacrées à la procédure d'appel (dont 19,5 heures effectuées par Me Romain Deillon, avocat-stagiaire). Selon cette liste, 40,7 heures auraient été nécessaires à la préparation de la réponse (recherches et rédaction), ce qui apparaît excessif bien qu'il s'agisse d'une affaire d'une ampleur particulière. Après examen des opérations et évaluation de celles-ci sur la base du dossier, de ses difficultés, de la valeur litigieuse importante et du travail fourni (réponse de 25 pages), 30 heures peuvent être admises au titre de travail nécessaire à la préparation de la réponse, étant précisé que le même conseil d'office avait assisté l'intimé en première instance et qu'il avait donc une connaissance étendue du dossier. S'agissant des autres opérations, il y a lieu de rappeler que le temps indiqué pour les prises de connaissance des courriers/courriels qui n'impliquent qu'une lecture cursive et brève, ne dépassant pas les quelques secondes pour un avocat correctement formé, n'a pas à être pris en compte (CREC 11 mars 2016/89 et réf. citées). Au tarif horaire de 180 fr., respectivement 110 fr., plus TVA et débours applicables à l'avocat breveté et à l'avocat-stagiaire (cf. TF 5D_4/2016 du 26 février 2016 consid. 4.3.2), l'indemnité de Me Robert Lei Ravello, conseil d'office de l'intimé, peut donc être fixée à un montant de 5'626 fr. 15, comprenant un défraiement de 5'147 fr. 50 (30 heures admises pour la préparation de la réponse et 5h30 pour le reste des opérations, la moitié au tarif d'avocat breveté et l'autre moitié au tarif d'avocat-stagiaire), plus 411 fr. 80 de TVA et le remboursement de ses débours par 61 fr. 90 plus 4 fr. 95 de TVA (art. 2 et 3 RAJ [règlement sur l'assistance judiciaire en matière civile du 7 décembre 2010; RSV 211.02.3]).

En application de l'art. 16 al. 6 LPers-VD, la procédure n'est pas gratuite. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 8'121 fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010; RSV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'intimé, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC), mais laissés provisoirement à la charge de l'Etat (art. 122 al. 1 let. b CPC).

Le bénéficiaire de l'assistance judiciaire est, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenu au remboursement des frais judiciaires et de l'indemnité au conseil d'office mis à la charge de l'Etat.

Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens, l'appelant n'ayant pas consulté de mandataire professionnel extérieur à l'administration.

L'avance de frais de 8'121 fr. faite par l'appelant lui sera restituée (art. 122 al. 1 let. c CPC).

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile
prononce :

- I. L'appel est admis.
- II. Le jugement est réformé comme suit aux chiffres III, IV, V et VIII de son dispositif :
 - III.- IV. supprimés.
 - V. Les frais de la cause, arrêtés à 19'971 fr. 50 (dix-neuf mille neuf cent septante et un francs et cinquante centimes) pour le demandeur X._____, sont provisoirement laissés à la charge de l'Etat.

VIII. supprimé.

Le jugement est confirmé pour le surplus.

III. La requête d'assistance judiciaire de l'intimé X._____ est admise, Me Lei Ravello étant désigné conseil d'office de l'intimé avec effet au 7 décembre 2015, sous réserve d'une franchise mensuelle de 50 fr. mise à la charge de l'intimé dès le 1^{er} août 2016.

IV. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 8'121 fr. (huit mille cent vingt et un francs) pour X._____, sont provisoirement laissés à la charge de l'Etat.

V. L'indemnité du conseil d'office de l'intimé, Me Lei Ravello, est fixée à un montant de 5'626 fr. 15 (cinq mille six cent vingt-six francs et quinze centimes), TVA et débours compris.

VI. Il n'est pas alloué de dépens de deuxième instance.

VII. Le bénéficiaire de l'assistance judiciaire est, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenu au remboursement des frais judiciaires et de l'indemnité au conseil d'office mis à la charge de l'Etat.

VIII. L'arrêt est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du

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

- Me Lei Ravello (pour X. _____),
- Service juridique et législatif (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 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 :