

CHAMBRE DES RECOURS

Arrêt du 13 mai 2011

Présidence de M. COLOMBINI, président
Juges : Mmes Bendani et Kühnlein
Greffier : M. Corpataux

Art. 328, 337c CO

La Chambre des recours du Tribunal cantonal prend séance pour s'occuper du recours interjeté par **R. _____**, à Fiez, demandeur, et du recours joint formé par l'**ETAT DE VAUD**, défendeur, contre le jugement rendu le 24 novembre 2010 par le Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale dans la cause divisant les parties entre elles.

Délibérant à huis clos, la cour voit :

En fait :

A. Par jugement directement motivé du 24 novembre 2010, le Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale a dit que l'Etat de Vaud est le débiteur de R. _____ et lui doit immédiat paiement de la somme de 5'840 fr. 70, montant brut dont à déduire les charges sociales, avec intérêt à 5 % l'an dès le 8 juillet 2004 (I), dit que l'Etat de Vaud est le débiteur de R. _____ et lui doit immédiat paiement de la somme de 33'171 fr. 60, montant net, avec intérêt à 5% l'an à compter du 8 juillet 2004 (II), dit que l'Etat de Vaud est le débiteur de R. _____ et lui doit immédiat paiement de la somme de 5'000 fr., avec intérêt à 5 % l'an à compter du 7 mars 2006 (III), arrêté les frais de la cause à 8'661 fr. 15 pour le demandeur et à 7'961 fr. 15 pour le défendeur (IV), compensé les dépens (V) et rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (VI).

La Chambre des recours fait sien dans son entier l'état de fait du jugement, dont la teneur est la suivante :

« **1.** Le demandeur [R. _____] a été engagé en qualité d'assistant social dès le 1^{er} juin 1985 par le Service de protection de la jeunesse (ci-après : SPJ).

2. Dès le début des années nonante, les supérieurs hiérarchiques du demandeur ont commencé à lui faire des critiques. En substance, il lui était reproché de ne pas faire preuve du recul nécessaire à sa fonction, de ne pas parvenir à gérer sereinement la nature et le volume de son travail, de travailler essentiellement dans l'urgence sans assurer un suivi continu et adéquat de ses dossiers en multipliant les mesures inutiles, disproportionnées et coûteuses. Le 12 mars 1995, Mme [...], cheffe de groupe, a d'ailleurs établi un rapport à l'attention de M. Y. _____, alors chef du SPJ, afin de lui faire part des reproches constatés à l'égard de R. _____.

Suite à ce rapport, le demandeur a été convoqué le 14 mars 1995 par Y. _____, afin de lui exposer les motifs d'insatisfaction qui précèdent.

Au cours de cette réunion, il a proposé au demandeur de lui confier d'autres activités au sein du SPJ, car il considérait que ce dernier était incapable d'assumer efficacement sa fonction d'assistant social.

3. La gestion des dossiers par le demandeur a également suscité des critiques détaillées de la part de tiers extérieurs au service, et notamment de l'ensemble de l'équipe éducative de l'institution « [...]».

Ainsi, le 10 mai 1995, suite à une séance tenue à la demande expresse de l'équipe éducative de dite institution, une note a été établie reprochant notamment au demandeur de travailler le plus souvent dans l'urgence et de n'être présent qu'au moment de la décision de placement puis de disparaître.

Par courrier du 15 mai 1995, M. [...], directeur du centre social régional (ci-après CSR) d'Yverdon-Grandson, a également fait part au demandeur des motifs d'insatisfaction exposés plus haut, ainsi que d'autres griefs, soit une trop grande agitation et une mauvaise organisation de son travail qui perturbaient la bonne marche de l'équipe, une crédibilité sérieusement entamée vis-à-vis des partenaires du SPJ et de la clientèle ainsi que des rapports trop longs adressés aux diverses instances judiciaires. M. [...] a également fait part au demandeur de son pessimisme sur l'avenir professionnel de ce dernier en tant qu'assistant social. Il lui a conseillé de trouver d'autres activités dans le cadre du SPJ.

Par note du 3 mars 1996, M. [...], adjoint au SPJ, a fait part à Y._____ des plaintes formulées par la Justice de Paix d'Yverdon à l'égard du travail de R._____. Il faisait état notamment de mesures disproportionnées ne donnant lieu, par la suite, à aucun suivi cohérent et adapté, ainsi que d'un retard important dans le traitement des dossiers des jeunes majeurs.

Le 26 octobre 1996, Mme [...], a informé une nouvelle fois Y._____ des problèmes rencontrés dans le cadre de l'activité du demandeur.

4. Par lettre du 30 octobre 1996 remise en mains propres, Y._____ s'est adressé au demandeur en ces termes : « Considérant le fait que, à ce jour, nous avons épuisé l'ensemble des moyens (formation, supervision, mise à disposition de nouvelles forces de travail) pour essayer de résoudre ce problème, je me trouve dans l'obligation de vous signifier ma position qui est d'informer le chef du département ». Sa position était motivée par le fait que le demandeur travaillait trop dans l'urgence, en dramatisant chaque situation, sans mesurer finement les résultats que la simple intervention de type « garde-fou » du SPJ pouvait induire lorsqu'il entrait pour la première fois dans la sphère privée et intime d'une famille et surtout sans discuter du bien-fondé d'un placement avec son chef de groupe. En revanche, une fois le placement effectué, le travail administratif qui en découlait n'était pas suivi.

Par courrier recommandé du 20 novembre 1996, le demandeur, par l'intermédiaire de son conseil, a contesté la forme de la résiliation et le bien-fondé des motifs invoqués par Y._____ dans son courrier du 30 octobre 1996. Il a également indiqué qu'il continuerait à exercer ses fonctions, en tout cas jusqu'au terme de l'enquête administrative qui serait vraisemblablement ouverte par le Conseil d'Etat.

Sur mandat du chef de service, le Dr. [sic] [...] a mené, du mois de septembre 1997 au mois de septembre 1998, un audit du CSR d'Yverdon-les-Bains dans lequel il a notamment relevé un climat lourd et une absence de clarté dans la définition des rôles entre la direction du SPJ et celle du CSR.

Par lettre du 22 juillet 1998, Y. _____ a fait part une nouvelle fois au conseil du demandeur des problèmes liés à l'activité de son client au sein du CSR d'Yverdon-les-Bains : dispersion, interventions marquées par l'urgence, mesures disproportionnées et inadéquates, non respect des délais, agressivité à l'égard des secrétaires, incapacité à atteindre les objectifs assignés aux assistants sociaux.

Dès le 20 mai 2000, le demandeur a présenté une incapacité de travail à 100 %.

5. Par note du 16 juin 2000, M. [...], nouveau chef de groupe du CSR d'Yverdon depuis le mois d'août 1999, a fait part à Y. _____ de son étonnement quant au fait que le demandeur continuait à intervenir dans certains dossiers depuis chez lui, bien qu'il était en incapacité de travail à 100 %.

Au travers d'une note datée du 24 octobre 2000 à l'attention de Y. _____, M. [...] a constaté une nette amélioration de l'ambiance de travail au sein de l'équipe d'Yverdon depuis que R. _____ était en arrêt maladie et demandé à ne plus être tenu de collaborer avec le demandeur lorsque ce dernier serait rétabli.

Par courrier du 8 janvier 2001, Y. _____ a fait part au conseil du demandeur, qu'avec l'absence de ce dernier, il avait constaté une amélioration de l'ambiance de travail au SPJ, ainsi que dans les relations avec les tiers intervenants et que, partant, il ne pouvait plus envisager la réintégration de R. _____ au sein du groupe d'Yverdon.

Le 10 janvier 2001, le demandeur a adressé à Y. _____ un certificat médical selon lequel il était en mesure de reprendre une activité à 50 % dès le lundi 15 janvier 2001.

Par lettre recommandée du 12 janvier 2001, Y. _____ a donné instruction à R. _____ de ne pas reprendre son travail jusqu'à ce qu'un avis du médecin cantonal lui soit donné concernant la réorientation de sa carrière professionnelle. C'est ainsi qu'entre janvier et novembre 2001, le demandeur n'est pas retourné travailler et est resté dans l'indécision quant à sa situation professionnelle.

7. (sic) Dès le mois de novembre 2001, le demandeur a commencé à travailler à plein temps en qualité de collaborateur de M. [...], délégué à la prévention des mauvais traitements envers les enfants.

Le 1er avril 2002, Mme [...] a succédé à Y. _____ à la tête du SPJ. Par lettre du 12 mars 2003, elle a reproché au demandeur sa difficulté

à délimiter son champ de compétences. Consécutivement à cet épisode, elle a proposé au demandeur un poste dans le cadre de la communication du service, dans le but de mettre à profit ses compétences informatiques et sa facilité rédactionnelle.

Le demandeur a décliné cette offre lors de la séance qui s'est tenue le 9 décembre 2002 en présence de Mmes [...] et [...], responsables des ressources humaines, et de M. [...], chef de groupe.

Le 5 mai 2003, la Dresse [...] a établi un certificat médical attestant de l'incapacité de travail complète et immédiate du demandeur.

8. Par rapport du 4 mai 2004, Z._____, chef de service du SPJ depuis le 23 mai 2003, a reproché au demandeur de ne pas faire preuve du recul nécessaire à sa fonction, de ne pas inscrire son action dans une perspective et un suivi durable et dans le cadre fixé par sa hiérarchie ; de travailler trop dans l'urgence et d'adopter souvent des attitudes rigides et culpabilisantes à l'égard des parents. [Z._____ conclut au constat d'inaptitude avérée de R._____] [...].

Par courrier du 12 mai 2004, Z._____ a imparti au demandeur un délai au 3 juin 2004 pour lui communiquer ses déterminations écrites quant au rapport daté du 4 mai 2004.

9. Le 14 mai 2004, le demandeur a déposé une demande d'investigation auprès du Groupe IMPACT [...]. Le demandeur souhaitait ainsi établir les responsabilités et répercussions du traitement qui lui a été infligé par son employeur. Cette demande résumait son parcours professionnel, ainsi que les nombreux échanges de lettres que ce dernier a échangé avec sa hiérarchie.

10. Le demandeur ne s'est pas déterminé sur le rapport du 4 mai 2004 dans le délai prolongé à cet effet. Ainsi, par courrier du 7 juillet 2004, le chef du SPJ a résilié avec effet immédiat le contrat de travail du demandeur. Il a considéré que l'ensemble des circonstances reprochées à celui-ci, la durée pendant laquelle il n'avait pas accompli ses activités professionnelles pour différentes raisons ainsi que la rupture définitive, totale et irrémédiable du lien de confiance indispensable au maintien d'un engagement imposait une telle décision.

Le 9 juillet 2004, Z._____ a écrit à la caisse de pension de l'Etat de Vaud (ci-après : CPE) pour solliciter que le demandeur soit mis au bénéfice d'une prestation d'invalidité à 100 % [...].

Ainsi, le demandeur a perçu depuis le 1^{er} juillet 2004 des prestations mensuel [sic] de la CPE à hauteur de 6'477.55 fr., soit 4'299 fr. de pension d'invalidité, 1'318.75 fr. de supplément temporaire [...] et 859.80 fr. de rente pour sa fille [...]. Il a également touché une rente AI de 2'047 fr. par mois à compter du 1^{er} décembre 2005. Le salaire annuel brut du demandeur, avant son licenciement, s'élevait à 99'515.90 fr. (13^{ème} compris), soit à un montant de 8'292.90 francs par mois.

11. Par courrier du 27 août 2004, le demandeur s'est opposé au congé qui lui avait été signifié. Le 14 septembre 2004, il s'est déterminé sur le contenu du rapport de Z. _____ du 4 mai 2004, notamment de la manière suivante:

« [...]

La liste, hors contexte, des reproches qui me sont faits apparaît massive, récurrente et sans appel.

Lors de notre premier entretien avec le nouveau chef de service en date du 27 octobre 2003, Z. _____ avait annoncé qu'il se donnait jusqu'à Noël pour effectuer sa propre enquête.

Six mois plus tard, je vois que Z. _____ a instruit uniquement à charge, ce que j'avais craint dès notre second et dernier entretien, en date du 18 novembre 2003. Pourtant, le 27 octobre, le chef de service avait pris note des personnes ou des institutions régionales susceptibles de lui fournir des informations.

Il faut rappeler également que j'avais déjà eu l'occasion de m'expliquer sur les trois-quarts des sujets abordés par Z. _____ [...].

En soi, ces éléments n'excusent pas le retard pris par la rédaction de mes réponses. C'est bien ce sentiment de tourner en rond, de ne jamais apercevoir la moindre issue, ni d'autre éclairage qui est central pour moi. Il n'y a jamais eu de vérification sérieuse de mes allégations, pas plus que celles de mes accusateurs. Aucune pondération. Tout s'est passé comme si la direction avait eu besoin d'un bouc émissaire. Je me sens prisonnier de toujours plus de la même chose.

Progressivement, je suis devenu irritable, puis accablé et en nécessité de déployer une énergie disproportionnée. Dans les moments les plus terribles de ma désespérance, j'ai commencé à imaginer des solutions extrêmes pour échapper à cet enfermement.

[...]

En raison de la situation d'enfermement dans laquelle je vis, j'ai fini par comprendre - le 12 août, et au bout de la 9^{ème} version du présent document - que le résultat de mes efforts pour répondre aux reproches n'aboutissait qu'à me justifier encore et encore face à l'injustifiable.

Depuis ma première lecture du document rédigé par Z. _____ en mai dernier, je me sens dans la peau d'un condamné, attaché à son poteau d'exécution, à qui il est demandé - après lui avoir lu toujours plus de la même chose, soit le jugement et la sentence - s'il a quelque chose encore à dire. Et je ne sais écrire que ce que je m'évertue à déclarer depuis 1990- 1991.

En 1997, après avoir raconté à un psychothérapeute ce qui m'arrivait, celui-ci m'avait répondu : « Vous vous trouvez enfermé dans une salle, tapissée de caoutchouc du sol au plafond. L'élasticité des murs vous repousse au milieu du ring et le caoutchouc est un isolant

phonique. Personne ne peut vous entendre de l'extérieur ». C'est l'image dans laquelle je me reconnais le mieux.

[...] »

12. Au mois de septembre 2005, le Groupe Impact a rendu son rapport qu'il a conclu de la manière suivante :

« Pour conclure la présente investigation, les auteurs rappellent une fois encore que le Groupe Impact n'a pas à se prononcer sur les compétences professionnelles de R._____ et ne prend donc en considération les reproches qui lui ont été faits que dans la mesure où ils traduisent une volonté de lui nuire ou de le mettre à l'écart. Il s'agit donc de les examiner à la lumière de la définition du harcèlement. Il en va de même pour les reproches de R._____ envers sa hiérarchie : il ne relève pas non plus de la compétence du groupe de se prononcer sur les manquements des cadres du SPJ à moins qu'ils soient constitutifs de harcèlement.

Au regard des éléments portés à sa connaissance, le Groupe IMPACT considère que la plainte de R._____ est fondée, et que les éléments constitutifs du harcèlement [...] sont réunis. Le manque de clarté et d'encadrement, les difficultés relationnelles non réglées constituent de la maltraitance, dont R._____ a été la victime. Le Groupe Impact considère que pour le plaignant les attentes, la mise à l'écart sans décisions ni prises de position claires, faits observables pendant de nombreuses années sont constitutives de harcèlement. A titre d'exemples, citons la résiliation de ses rapports de travail le 30 octobre 1996, suivie d'aucune démarche de clarification pendant plus de trois ans, l'interdiction pendant des mois de réintégrer son travail après un arrêt maladie, sans compter les mois d'attente d'une prise de position de la nouvelle cheffe de service avant le départ de cette dernière. L'entrée en fonction de l'actuel chef de service a de nouveau généré des mois d'attente. L'enquête démontre également un encadrement déficient, un manque de concept de prise en charge, un manque de clarté dans la définition des rôles entre la direction du SPJ et celle du CSR, sans compter une surcharge chronique qui n'a pas été prise en compte dans des délais acceptables.

La Dresse [...], psychiatre de R._____ fait un lien évident entre les conditions de travail et la santé de son patient. Pour elle, les conditions de travail de R._____ ont constitué la cause prépondérante de la dégradation de son état de santé, sans toutefois que l'on puisse nommer les responsables de la situation [...].

Si les actes identifiés dans la présente investigation sont constitutifs de harcèlement et ont été répétés dans la durée, leur responsabilité se dilue sur plusieurs personnes, c'est pourquoi le Groupe Impact ne retiendra pas comme auteurs de harcèlement MM. Z._____ et [...] dans la mesure où il n'est pas possible de leur imputer des actes répétés tombant sous la définition du harcèlement selon le règlement précité. Les personnes prénommées ne sauraient donc être retenues comme auteurs. C'est donc au SPJ en tant que service employeur de R._____ que revient la responsabilité du harcèlement subi ».

13. a) Par demande du 3 septembre 2004, le demandeur a saisi le Tribunal [de prud'hommes de l'administration cantonale] et pris les conclusions suivantes, avec suite de frais et dépens :

Préliminairement

- I. La présente procédure est suspendue jusqu'au dépôt du rapport final du Groupe IMPACT.

Principalement

- I. L'Etat de Vaud est le débiteur de R. _____ et lui doit immédiat paiement de la somme de fr. 91'860.- due à titre d'indemnité pour résiliation injustifiée des rapports de travail selon l'art. 60 LPers, plus intérêt à 5 % l'an dès le 8 juillet 2004.
- II. L'Etat de Vaud est le débiteur de R. _____ et lui doit immédiat paiement de la somme de fr. 28'578.65 (5'613.65 + 22'965) due à titre de salaires dès le 8 juillet 2004 jusqu'au 31 octobre 2004, plus intérêt à 5 % l'an dès le 8 juillet 2004.

Subsidiairement

- III. L'Etat de Vaud est le débiteur de R. _____ et lui doit immédiat paiement de la somme de fr. 22'965.-, due en application de l'art. 337c al. 1 CO, plus intérêt à 5 % l'an dès le 8 juillet 2004.
- IV. L'Etat de Vaud est le débiteur de R. _____ et lui doit immédiat paiement de la somme de fr. 45'930.-, due en application de l'art. 337c al. 3 CO, plus intérêt à 5 % l'an dès le 8 juillet 2004.

b) Le 6 mars 2006, le demandeur a déposé une demande complémentaire, et pris les conclusions complémentaires suivantes:

Principalement

- V. L'Etat de Vaud est le débiteur de R. _____ et lui doit immédiat paiement de la somme de fr. 100'000.- à titre d'indemnité pour tort moral avec intérêt à 5 % l'an dès le mois de juin 2003.
- VI. L'Etat de Vaud est le débiteur de R. _____ et lui doit immédiat paiement, à titre de manque à gagner sur le plan salarial, de juillet 2004 à novembre 2017, de la somme de fr. 464'822.-.

c) Une première audience s'est tenue le 9 mars 2006, au cours de laquelle le demandeur a pris la conclusion VII suivante :

L'Etat de Vaud est le débiteur de R. _____ et lui doit immédiat paiement de la somme de fr. 400'000.- à titre de compensation en matière de LPP du cas de prévoyance survenu.

L'Etat de Vaud a conclu au rejet des conclusions du demandeur.

d) Le Tribunal a procédé à l'audition de nombreux témoins dont les propos sont résumés de la manière suivante :

[...] est éducateur spécialisé. Il a connu R. _____, dans les années 1995-1996, car il dirigeait une fondation qui gérait des cas de placements d'enfants confiés par le SPJ et que le demandeur était assistant social. Ce dernier cherchait des demandes de placements pour des enfants en difficulté à charge du SPJ et le témoin fournissait une prestation d'éducateur spécialisé, soit en internat, soit en milieu ouvert. La région du Nord vaudois faisait, à l'époque, l'objet d'un projet pilote pour initialiser le travail en réseau. Le but était d'arriver à coordonner les différents intervenants dans le cadre d'une même situation (justice civile, SPJ, éducation spécialisée et pédopsychiatrie). R. _____ faisait partie du comité de la section Nord vaudoise de l'Association suisse de la protection de l'enfant, qui avait été choisie par le SPJ pour être le centre de développement et de coordination du travail en réseau. Le témoin pense que le demandeur était très impliqué dans ce projet, ainsi que dans son travail en général. Il était également consciencieux et analysait bien les situations. Il fallait cependant parfois canaliser son enthousiasme. En effet, le demandeur manquait parfois d'un peu de distance par rapport à la cause générale de la situation de l'enfant. Il n'avait, en revanche, pas de problème relationnel avec ses collègues ou d'autres intervenants. A l'époque, il donnait l'impression de quelqu'un qui débordait d'énergie. Le travail d'assistant social au SPJ est extrêmement difficile et exposé et le témoin avait le sentiment que l'équipe d'Yverdon ne bénéficiait pas d'un soutien suffisant de la hiérarchie, plus précisément de freins qui auraient permis de prendre du recul ou de faire une analyse objective, avec pour conséquence certains abus de pouvoir en ce sens qu'ils portaient des responsabilités qui n'étaient pas de leurs compétences. R. _____ suivait régulièrement et de manière correcte les enfants qui étaient placés dans la fondation de M. [...]. Il est arrivé à ce dernier, lors des séances de l'association, de canaliser l'énergie de R. _____. Sur quatre ans, le témoin estime que le demandeur a placé auprès de sa fondation environ huit personnes en internat et moins de huit en milieu ouvert. Il précise qu'il s'agissait de cas relativement lourds.

[...] est assistante sociale au SPJ. Elle a connu R. _____ à l'école sociale où elle a fait sa formation en emploi en même temps que lui entre 1986 et 1989. Elle a retrouvé le demandeur lorsqu'elle a été engagée au centre social d'Yverdon en 1990. Elle a travaillé avec lui jusqu'à son arrêt de travail, qui a précédé son départ à Lausanne, en juillet 2000. Ils étaient un petit groupe très soudé et elle a continué à voir le demandeur par la suite. A l'époque où [la témoin] a été engagée, il n'y avait pas de chef de groupe et R. _____ s'est montré très disponible pour la mettre au courant et l'insérer dans l'équipe. Il l'a beaucoup aidée lors de situations difficiles, notamment lorsque la présence d'un homme était nécessaire. Il avait de très grandes qualités d'analyse des dossiers sur le plan juridique et continuait à se former là-dessus. Les assistants sociaux se partageaient les dossiers en fonction de leurs spécialités ; c'est pour cette raison que R. _____ avait un nombre de dossiers « placements » supérieur aux autres. Le demandeur avait un engagement extrêmement fort et plaçait la cause de la protection de l'enfant au-dessus de tout. De ce point de vue là,

son engagement était supérieur à celui de ses collègues. Lorsque M. [...] a été nommé chef du groupe de [la témoin] et de R._____, ils ont véritablement eu l'impression d'avoir un chef qui prenait les choses en mains. M. [...] a, par la suite, été remplacé par M. [...]. D'une manière générale, ce dernier a pris le contre-pied de ce que faisait M. [...] et l'ensemble du groupe a mal réagi. M. [...] réagissait de manière rationaliste dans les cas de maltraitance, ce qui a provoqué des frottements, notamment avec R._____. Les colloques sont devenus difficiles à supporter. M. [...] était contesté par le groupe concernant sa gestion de l'équipe. Il a quitté leur groupe après le départ de R._____. [La témoin] estime que M. [...] a laissé passer des situations de maltraitance ou d'abus sexuel sans faire d'investigations particulières et elle a été choquée qu'il soit érigé en exemple lors de son départ du groupe, alors que R._____ était dénigré. Elle estime que le foyer [...] n'est pas cadrant et qu'il est difficile de collaborer avec eux. Elle a elle-même fait un « burn out » en 1998 en raison d'une surcharge de travail, car il n'y avait personne pour remplacer son assistant social qui était malade et son travail devait être effectué par ses collègues. R._____ avait parfois un engagement excessif dans le cadre de placement d'urgence, et ne prenait du recul qu'une fois cette situation réglée.

[...] est Juge de Paix à Yverdon. Il a d'abord côtoyé R._____ lorsqu'ils travaillaient dans le même bureau comme assistants sociaux à Lausanne, puis lorsqu'il était assistant social à Yverdon entre 1994 et 1998, mais il l'a perdu de vue depuis. En 1996, il a interpellé la direction du SPJ, notamment au sujet de R._____. A l'époque, le témoin et R._____ étaient confrontés à des rapports de plus en plus complexes, qu'ils estimaient excessifs dans leur ampleur. Le demandeur avait un engagement parfois excessif, ce qui l'empêchait d'avoir du recul, et qui par conséquent pouvait parfois paralyser l'aide ou empêcher les parents d'adhérer à un projet parce qu'ils se sentaient jugés. A la suite de cette interpellation, le témoin se souvient qu'une assistante sociale a été nommée à Yverdon : Mme [...]. Cette dernière a rendu des rapports extrêmement succincts et incisifs, ce qui a permis au témoin de retrouver un équilibre au niveau des assesseurs qui avaient perdu l'appréhension qu'ils avaient face à des rapports trop complexes. D'après ce que M. [...], directeur du service médico-pédagogique à Yverdon, a dit au témoin, il trouvait que R._____ s'appropriait ses diagnostics et les transformait. [Le témoin] estime que R._____ faisait de bonnes investigations, mais qu'il dépassait le cadre de sa mission. Le docteur [...] s'était d'ailleurs plaint plusieurs fois auprès du témoin de la manière dont R._____ avait résumé ses propos ou ses prises de position dans ses rapports. Il n'existait pas, à l'époque, de méthodologie pour les assistants sociaux, concernant le traitement de leurs dossiers et la manière d'établir leurs rapports. Le témoin a quitté le SPJ en 1990 ou 1991, mais il précise que ce n'était pas dû à des raisons de surcharge de travail.

[...] est directeur de l'école supérieure de soins ambulanciers. Il a connu et côtoyé professionnellement R._____ lorsqu'il était éducateur spécialisé à [...], institution dans laquelle il a travaillé de 1985 à 1996. Mais depuis lors, il n'a plus de contacts avec R._____. A la suite de deux ou trois cas de placements effectués par R._____ et jugés inappropriés par le témoin, qui ne remettait pas en question le principe du placement, mais la méthode qui constituait à enlever rapidement l'enfant à sa famille et à provoquer une décision de justice,

ce dernier a interpellé le SPJ. A la suite de celle interpellation, l'adjoint du chef de service, M. [...], a réglé la situation et il n'y a plus eu de placements d'urgence de la part de R. _____ par la suite. Le témoin avait formulé, avant l'envoi de cette lettre, ces mêmes griefs de vive voix à R. _____, dont il ne se souvient pas de la réponse. Il ignore si R. _____ a eu connaissance de la lettre envoyée au SPJ. Le témoin constate, en revanche, que R. _____ était absent dans la relation avec la famille après placement. [...] avait un règlement approuvé par le SPJ. Ils se mettaient d'accord avec l'enfant et la famille pour un projet éducatif et ils faisaient une éducation hebdomadaire sur l'avancement de ce projet. Les horaires de sortie étaient les mêmes pour tous. Le témoin avait le sentiment que R. _____ ne gérait pas le réseau des intervenants et qu'il faisait beaucoup de bruits pour pas grand-chose.

[...] est Président du Tribunal des mineurs. Dans le cadre de son travail, il a collaboré avec R. _____ pendant plus d'une dizaine d'années. Le Service de protection de la jeunesse est l'organe d'exécution des peines et des mesures éducatives prononcées par le Tribunal des mineurs. En outre, les assistants sociaux collaborent avec le juge pendant les enquêtes lorsque le mineur est connu de leurs services. Le témoin a le souvenir de deux situations où l'intervention de R. _____ dans le cadre familial a été considérée par les intéressés comme intempestive, voire intrusive. Dans le premier cas, R. _____ a donné suite à des accusations sans fondement d'une fille de la famille [...], requérants d'asile, ce qui a provoqué des tensions importantes avec le père. Cette fille a fait l'objet de plusieurs placements sur la base des dénonciations du SPJ. Dans le second cas, R. _____ s'occupait de fils de la famille [...] et a dénoncé le père pour mauvais traitements sur la fille aînée. Le témoin ignore si ces accusations étaient fondées, mais cela a braqué le père contre R. _____ ainsi que contre l'ensemble du SPJ. [Le témoin] n'a pas souvenir d'avoir eu des difficultés avec R. _____ dans d'autres cas. Il estime qu'il avait en moyenne un ou deux cas chaque année avec R. _____. Il a le souvenir que dans le cas de la famille [...], R. _____ s'est plaint auprès de lui d'avoir été menacé de mort par le père dans le cadre du placement de l'enfant. Il a demandé à ne plus être chargé du dossier. Le témoin a accepté d'envoyer l'un des éducateurs rattachés au Tribunal des mineurs pour remplacer R. _____ sur ce dossier. Après des débuts difficiles, la relation s'est finalement bien passée avec leur éducateur. Il est relativement exceptionnel que les éducateurs du Tribunal des mineurs prennent le relais du SPJ. Le témoin ignore si M. [...] a proféré des menaces à l'encontre d'autres intervenants. Il ignore également de quelle manière s'est prise la décision de déposer une plainte à l'encontre de M. [...]. Il ne sait pas non plus s'il y avait des difficultés de collaboration entre la famille [...] et la justice civile. Dans les deux situations exposées plus haut, le manque de distance de R. _____ a conduit, à son avis, à des dérapages. Il ignore quelle était, à l'époque, la pratique du SPJ. Aujourd'hui, la situation a été clarifiée, si bien qu'un assistant social ne peut prendre seul la décision de dénoncer un cas au pénal, mais doit passer par sa hiérarchie.

[...] est chef de l'office régional de protection des mineurs de l'Est vaudois, Il a tout d'abord connu R. _____ comme collègue du SPJ, mais il a plus particulièrement travaillé avec lui lorsqu'il a été chef de groupe au centre social d'Yverdon-les-Bains entre 1997 et 1999. R. _____ était quelqu'un d'engagé dans son travail et possédait une

très grande capacité d'analyse dans les situations d'urgence. En revanche, il était un peu moins à l'aise dans le cadre de prises en charge sur le long terme. Le témoin précise cependant que la charge de travail du groupe d'Yverdon était conséquente, ce qui a rendu plus difficile la gestion des cas sur le long terme. Lorsque le témoin est arrivé à Yverdon, il a constaté que les assistants sociaux étaient un peu chacun dans leur coin et qu'ils avaient de la difficulté à communiquer entre eux ; situation due à leur surcharge de travail, car chaque collaborateur estimait que prendre le temps de la discussion était un luxe. A l'arrivée du témoin, R. _____ était quelqu'un plein d'énergie et d'enthousiasme. [Le témoin] l'avait cependant déjà rencontré avant d'être son chef de groupe et l'a revu après son départ, et R. _____ n'avait pas le même enthousiasme. La protection de l'enfant était pour lui un idéal, de même que les familles. Le demandeur avait de bonnes relations avec ses collègues et, d'une manière générale, avec les membres du réseau. En la qualité d'assistant social masculin de R. _____, le témoin lui attribuait régulièrement des cas plus lourds, ce d'autant plus qu'il était le seul homme du groupe. C'est quelque chose qui est récurrent dans le service. Pour un placement, le préavis du chef de groupe est nécessaire. R. _____ a toujours respecté cette règle avec [le témoin]. La décision de retirer la garde de l'enfant aux parents est prise par le juge de paix qui leur confie le mandat d'en organiser les modalités. Le témoin se souvient que dans le cas de la famille [...], R. _____ a fait l'objet de menaces de mort. Il ne se souvient plus si d'autres intervenants ont été menacés, ni comment s'est faite la dénonciation pénale de M. [...]. En principe, elle aurait dû émaner de la direction, mais la pratique n'était pas très claire. A cette époque, le foyer « [...] » n'offrait pas un cadre très strict pour la prise en charge d'adolescents. Le témoin confirme que R. _____ avait le souci de bien faire son travail et, en ce sens, il était perfectionniste. Il avait souvent besoin d'être tranquilisé sur les démarches qu'il avait effectuées. Il était ouvert et réceptif aux critiques [du témoin]. Ce dernier a constaté qu'en raison de son souci de bien faire, R. _____ rédigeait parfois des rapports trop longs, c'est pourquoi ils ont travaillé ensemble pour y remédier. Le témoin estime qu'il n'y a pas eu de placements intempestifs lorsqu'il était chef de groupe à Yverdon. En revanche, il est possible que des placements aient été écourtés, car les circonstances s'étaient modifiées. Les difficultés rencontrées avec R. _____ dans la gestion des situations à long terme étaient plus importantes que pour ses collègues. Toutefois, ces derniers en connaissaient aussi, liées à leur surcharge de travail. Bien que R. _____ ait eu une forte personnalité, le témoin n'a toutefois pas le souvenir que ce dernier n'ait pas laissé ses collègues s'exprimer dans le cadre des colloques des assistants sociaux. [Le témoin] a quitté le poste de responsable d'Yverdon, Orbe et Prilly, car sa postulation pour diriger une unité d'urgence [...] avait été acceptée. Il a été remplacé par M. [...] qu'il connaissait, et avec lequel il avait des divergences de vues sur la manière de travailler, mais aucun conflit personnel. A cette époque, ils avaient discuté avec R. _____ pour qu'il travaille avec [le témoin], mais cela n'est pas fait pour des raisons dont le témoin ne se souvient pas.

Y. _____ est actuellement retraité. Il a dirigé le SPJ de 1991 à 2001, année au cours de laquelle il a pris sa retraite. Pendant cette époque, il a eu de fréquents contacts avec R. _____. Il se souvient que, dans le cadre du SPJ, le demandeur avait suivi une formation dans le domaine de la santé, puis une formation en cours d'emploi dans le

secteur social. Il se rappelle également que lorsque R. _____ a été affecté au centre social du Nord vaudois, plus précisément comme assistant social du SPJ mais dont la logistique était gérée par le centre social du Nord vaudois, il était connoté très positivement. Cette affectation s'est faite dans le cadre du processus de régionalisation de l'action sociale. Au début, R. _____ était très enthousiaste et apportait du dynamisme au groupe des assistants sociaux, ainsi qu'aux relations interprofessionnelles de la région. Le témoin a le sentiment que R. _____ a été influencé progressivement par ses formations en cours d'emploi, notamment par des théories relatives à l'introduction de la systémique dans le travail de l'assistant social. La recherche théorique est devenue plus importante que le traitement du cas lui-même. Par exemple, le témoin se souvient avoir assisté à un entretien de R. _____ avec une famille originaire de l'ex-Yougoslavie qui connaissait de très grandes difficultés. Le demandeur avait dessiné un génogramme afin de leur donner une explication de leur situation, mais cette dernière ne pouvait pas être comprise par les intéressés et n'avait donc pas d'utilité pour eux. Cette problématique a entraîné une impossibilité pour R. _____ de gérer correctement son temps, c'est pourquoi il était toujours suroccupé. Dès le moment où le témoin a porté une critique sur le travail de R. _____, ce dernier s'est posé en victime. [Le témoin] a le sentiment que le demandeur s'estimait comme un très bon assistant social et qu'il lui était impossible d'entendre qu'il ne l'était pas. Il pense que la meilleure solution aurait été de déplacer R. _____ dans le domaine de la santé, par exemple, où il aurait été plus à l'aise. Les critiques envers R. _____ lui ont été adressées par oral et par lettre, comportant un avertissement, mais comme le témoin n'était pas l'autorité d'engagement, la décision ne lui appartenait pas. Ce dernier se souvient qu'il y a eu des discussions avec R. _____ au sujet d'un éventuel déplacement, mais il était hors de question pour lui de quitter la fonction d'assistant social. Il avait cependant été question d'un déplacement au groupe des placements familiaux (familles d'accueil), toutefois cette solution a été refusée par R. _____. Le témoin a dû faire face à plusieurs reprises à des appels au secours des collègues de R. _____, qui étaient fatigués et stressés par l'agitation de celui-ci, ainsi que par son manque d'écoute. Il se souvient avoir passé plusieurs soirées à discuter avec les membres de ce groupe, hors la présence du demandeur, pour trouver des solutions. Il y a eu des plaintes au sujet de R. _____ de l'école, de la Justice de paix et des institutions avec lesquelles le SPJ travaille. M. [...], responsable du centre social, s'est également plaint de cet état d'agitation permanent. Pour sa part, le témoin estime ne pas avoir harcelé R. _____. Il avait de l'estime pour lui en tant que personne, mais il y avait des choses qui n'allaient pas professionnellement. Comme le demandeur s'est érigé en victime, toute critique était perçue comme un harcèlement, alors que le témoin voulait au contraire l'aider. Ce dernier n'a pas rencontré de personnes qui harcelaient R. _____ au sein du service, ni à l'extérieur. Cependant, à l'évocation du nom de R. _____ auprès des professionnels qui travaillaient avec le SPJ, cela suscitait soit un ricanement, soit une lassitude. Pour remédier à cette situation, ils ont parlé avec R. _____, mais ce dernier ne pouvait pas entendre et s'estimait victime du système. A la suite de la lettre d'octobre 1996 envoyée à R. _____ lui annonçant l'intention du Chef de Département de mettre un terme aux rapports de service, le témoin n'a pas mis en oeuvre d'enquête administrative. Cela était dû au fait qu'il y avait plusieurs problèmes qui se posaient en même temps, et qu'il espérait que le changement de chef de groupe

permettrait une stabilisation de la situation. Il ne se souvient pas de la suite qui a été donnée à cette procédure. Il y avait effectivement une surcharge de travail pour l'ensemble du service et, par conséquent, pour le groupe d'Yverdon, qui se traduisait par des dossiers trop longtemps non actifs. Le nombre de dossiers par assistant social était également trop important et le problème d'organisation et de gestion du temps de travail de R. _____ ne lui permettait pas de faire face à cette surcharge. Il y avait donc partiellement une fausse surcharge. Pour faire face à cette surcharge, ils ont cherché à améliorer l'organisation du travail, à obtenir des renforts auprès du Chef du Département compétent et ils ont interpellé les autorités de tutelle, afin que le nombre de mandats soit diminué. Ils ont été entendus, ce qui a conduit à une amélioration de la situation, mais cette dernière n'était pas encore suffisante. Le témoin ne se souvient pas pourquoi, en janvier 2001, il s'est opposé à la reprise du travail de R. _____ à 50 %. Mais il estime de manière générale que le type d'activité est incompatible avec une atteinte à la santé de type psychique et il aurait par conséquent aujourd'hui la position de refuser un travail à temps partiel pour un cas de ce genre. Il n'a pas le souvenir d'avoir été confronté à d'autres cas identiques. Compte tenu du type d'atteinte à la santé dont souffrait R. _____, il a estimé que ce dernier devait prendre de la distance par rapport à ses dossiers, laquelle ne pouvait être obtenue que par une interdiction d'accès à ses dossiers. Le témoin ne se souvient plus sous quelle forme cette décision a été communiquée à R. _____. Enfin, il précise que les membres du groupe d'Yverdon appréciaient le demandeur comme personne, mais que ce dernier était envahissant. Il y avait donc une ambivalence des sentiments à son égard.

[...] est assistant social à Yverdon-les-Bains. Il était déjà directeur au centre social d'Yverdon en 1989 lorsque R. _____ a été affecté à cette région en compagnie de deux autres collègues, en qualité d'assistant social. Au début, le témoin a animé les colloques interdisciplinaires, réunissant les assistants du SPJ et ceux qui intervenaient dans le domaine de l'aide social [sic]. Par ailleurs, R. _____ avait son bureau à proximité de celui du témoin, jusqu'à ce qu'il quitte son poste. Les collaborateurs/trices [du témoin] se plaignaient régulièrement de l'agitation ou de la confusion qui régnait dans l'organisation du travail de R. _____. Par exemple, lorsque R. _____ démarrait un dossier, il prenait contact avec différentes institutions, mais ne donnait pas forcément suite à leurs messages ou leurs appels. Il était capable de consacrer deux ou trois jours exclusivement à un nouveau dossier et de négliger le suivi de ses autres affaires, ce qui retombait sur le personnel [du témoin]. Alors que le travail social demande une certaine distance par rapport au cas traité, le témoin estime que R. _____ avait de la peine à gérer ses émotions et cela générait une forme de tension parmi les autres collaborateurs. Il n'a pas le sentiment d'avoir harcelé R. _____ ou d'avoir été témoin d'un processus de harcèlement contre lui. Il a assisté à des discussions ou à des débats entre R. _____ et ses collègues et a constaté que lorsque ce dernier était mis en cause dans son travail, il se posait en victime, estimant que tout le monde était contre lui. Le témoin a le sentiment qu'il y avait une certaine fatigue dans son entourage et que R. _____ passait beaucoup de temps à se plaindre de sa surcharge de travail. Par rapport au courrier envoyé à R. _____ avec copie au SPJ en 1995, le témoin s'est senti le droit de lui faire part de critiques dans la mesure où son comportement avait

des répercussions sur ses collaborateurs. De plus, il était plus au courant que ses supérieurs hiérarchiques. Il estime, en outre, qu'il avait le devoir d'informer le SPJ de cette situation. Cependant, il conteste qu'il y ait eu un conflit de personnes entre R. _____ et lui-même. Aujourd'hui, l'organisation du centre social régional a été clarifiée et il n'a pas plus aucun contact organisationnel avec le SPJ. Le témoin estime que le départ de R. _____ a entraîné un changement palpable du climat de travail et a ramené une certaine sérénité.

[...], actuellement retraitée, a été directrice des établissements scolaires d'Yverdon de 1986 à 1998. Elle a rencontré R. _____ lorsqu'il a été affecté comme assistant social dans la région d'Yverdon-les-Bains, sauf erreur en 1989. Elle a fait partie, depuis 1990 environ, du groupe d'information (ci-après : GIF) qui avait pour mission de créer des réseaux entre les différents intervenants de l'action sociale et du domaine médical. R. _____ faisait également partie du GIF. [La témoin] a été en contact avec R. _____ lorsqu'il a traité des cas d'élèves qui se trouvaient dans des établissements qu'elle dirigeait. Dans les cas qu'elle a eus à traiter avec R. _____, elle estime qu'il a bien fait son travail. Il mettait beaucoup d'énergie et beaucoup d'envie à traiter ces cas. Elle précise cependant que son intervention se situait au début de la procédure, même si les retours qu'elle avait de la suite des opérations étaient également bons. Elle n'a pas le souvenir de cas où l'intervention de R. _____ ait été inadéquate. Par contre, il donnait toujours l'impression de courir, c'était une personne « speed ». Elle a entendu des remarques négatives de la part de certains de ses collègues au sujet de R. _____, notamment concernant l'agitation de ce dernier, mais elle n'a pas approfondi cet aspect. Elle confirme qu'elle réfléchissait depuis longtemps à la mise en place d'une structure de réseaux telle qu'elle a été possible avec l'arrivée de R. _____ et de ses collègues. Ce dernier a apporté beaucoup d'enthousiasme à ce projet et des idées constructives. La mise en place du GIF répondait à un besoin, notamment pour les enseignants. Cela a entraîné une augmentation des demandes et donc une augmentation de travail pour les assistants sociaux notamment. Dans le cadre du GIF, R. _____ n'avait pas de mandat spécial, mais participait comme les autres à la réflexion générale. [La témoin] ignore si ce dernier était soutenu par sa hiérarchie dans le cadre de cette démarche. Elle se souvient que R. _____ s'était plaint de sa surcharge de travail auprès d'elle, tout comme d'autres assistants sociaux d'ailleurs.

[...] est actuellement retraité. Auparavant, il exerçait la fonction de délégué à la prévention des mauvais traitements envers les enfants. Il a travaillé avec R. _____ pendant quelques mois, mais n'avait pas de lien particulier d'amitié avec ce dernier. L'unité du témoin comprenait une secrétaire et lui-même. Celui-ci collaborait régulièrement avec des personnes de la CCNT, et lorsqu'il a entendu dire qu'il y avait quelques problèmes concernant R. _____ dans son service, il s'est proposé pour travailler avec lui. C'est ainsi que le demandeur a rejoint l'unité du témoin. Son travail consistait à préparer des interventions pour des conférences, mettre sur pied des réunions et proposer des tabelles pour pouvoir classifier les mauvais traitements. Le témoin se souvient que R. _____ était parfois un peu tendu et qu'il lui était difficile de surmonter ce qui s'était passé avant de rejoindre l'unité, mais ils n'en n'ont pas parlé ensemble. Par la suite, R. _____ a dû s'occuper de l'évaluation de la situation des [...], car le

SPJ lui avait demandé d'intervenir dans cette affaire. Cette dernière était plutôt liée au [...], dont le témoin était le fondateur et avait occupé un rôle dirigeant ; raison pour laquelle R._____ n'a plus été rattaché à son unité suite à cela. Le témoin considère le demandeur comme une personne loyale, originale, avec beaucoup d'emphase, ainsi que des idées nouvelles, ce qui a parfois causé des problèmes avec d'autres assistants sociaux. Il fallait parfois modérer R._____ dans son enthousiasme, mais cela ne posait pas de problème au témoin, qui était satisfait, du travail de celui-ci. Les difficultés rencontrées par R._____ avant son arrivée dans l'unité du témoin étaient liées au fait qu'il était original et qu'il essayait de défendre ses idées, ce qui engendrait des conflits avec d'autres assistants sociaux. Lorsque le demandeur était dans l'unité du témoin, ce dernier n'a pas eu l'occasion de le voir travailler sur le terrain, car il l'aidait au bureau à mettre en place différents concepts, notamment des évaluations de signalement qui lui étaient directement destinées.

[...] est médecin psychiatre. Elle suit le demandeur depuis le 5 mai 2003, car il présentait un état dépressif sévère et demandait de l'aide, donc ses amis lui avaient conseillé de consulter un médecin à ce sujet. L'état dépressif était lié au fait qu'il avait été interdit de dossiers, pour une raison qu'il ignorait, depuis septembre 2002 et que suite à cela, il n'avait pas de nouvelles de son employeur. Son état de santé variait en fonction de l'évolution de sa situation professionnelle. [La témoin] a prescrit des médicaments au demandeur, soit un antidépresseur et des anxiolytiques. Cela lui a permis de sortir un peu de chez lui et de reprendre quelques activités. N'ayant toujours pas eu de nouvelles au 15 juin, comme convenu avec ses supérieurs, l'état de R._____ n'a pas évolué. [La témoin] a donc écrit au médecin cantonal pour qu'il intervienne. En avril 2004, ce dernier lui a dit qu'il n'avait toujours pas de nouvelles de Z._____, or cette attente compromettait l'avancée du traitement. En effet, R._____ était abattu, manquait d'énergie, d'envie, et de motivation. Il rencontrait des problèmes de mémoire et une perte d'estime de lui-même. Il ruminait le passé et se demandait ce qu'il avait pu faire de mal. En mai 2004, R._____ a reçu de la part de Z._____ une longue liste de reproches, auxquels il devait répondre dans un certain délai. En voyant cette liste, [la témoin] a compris que le demandeur ne serait pas en mesure d'y répondre dans son état, car le contexte était hostile et anxiogène pour lui. Cela s'est soldé par un licenciement avec effet immédiat en juillet 2004. L'état de santé de R._____ s'étant péjoré suite à celle nouvelle, le témoin a dû demander de l'aide au CMS, qui lui a fourni un soutien pour les activités quotidiennes de la vie et pour la gestion des tâches administratives. En février 2005, R._____ a appris que sa compagne était enceinte, ce qui lui a compliqué la vie car dans son état, il lui était difficile de faire face à cette responsabilité. Peu après, R._____ a appris qu'il souffrait d'un cancer du colon. Il a dû entamer un long traitement jusqu'en janvier 2007 et s'est retrouvé entre la vie et la mort. Pendant cette période, [la témoin] a gardé le contact avec R._____, mais le suivi n'était pas aussi régulier qu'au début. Il a néanmoins continué le traitement qu'elle lui avait donné pour sa dépression. Par la suite, son état de santé psychique s'est amélioré, mais les symptômes anxio-dépressifs d'intensité moyenne, étaient toujours présents. [La] témoin ne peut pas dire si l'évolution aurait été plus favorable sans ce problème de cancer, mais elle ne pense pas que le demandeur soit en état de travailler dans son activité précédente, indépendamment du problème physique. A son avis, les

événements survenus sur le lieu professionnel du demandeur représentaient un grand facteur de stress pour lui. Elle sait également qu'il avait déjà été auparavant en incapacité de travailler à cause des problèmes rencontrés sur son lieu de travail. Selon [la témoin], l'interdiction de travailler imposée au demandeur sans autres précisions a contribué à l'établissement de son état anxio-dépressif. C'est une dépression réactionnelle engendrée par un événement générateur de stress qui fait tomber la personne malade. Même si la personne considérée était plus faible qu'une autre, elle ne serait pas tombée malade sans ce facteur de stress. [La témoin] précise cependant que R._____ a rencontré d'autres difficultés au travail auparavant, ce qui pourrait expliquer pourquoi l'événement de l'interdiction a eu un tel effet sur lui. [La] témoin ne partage pas l'opinion du Dr Zumbrunnen ; en effet, elle ne parlerait pas de personnalité narcissique, mais de traits narcissiques ou de fragilité narcissique. La personnalité narcissique concerne des personnes qui cherchent l'approbation, utilisent les autres, etc. Alors que l'expression « traits narcissiques » signifie que la personne a peu d'estime d'elle-même, ce qui peut la rendre plus vulnérable par exemple face aux critiques, mais elle ne remplit pas les autres éléments de la personnalité narcissique. En général, les traits de personnalité apparaissent vers la fin de l'adolescence, début de l'âge adulte. [La témoin] n'est pas non plus d'accord avec la conclusion de l'expert, car elle estime que les événements sur le lieu de travail ont influencé de manière importante l'évolution de santé du demandeur.

[...] est pédopsychiatre. Il a connu R._____ en 1989 dans le cadre professionnel, en tant que chef de clinique au Service médico-pédagogique, devenu par la suite le Service de psychiatrie pour enfants et adolescents (SPEA). Il habite également dans le même village que le demandeur, qu'il croise parfois. Il sait qu'un conflit l'oppose au SPJ, mais il ne connaît pas les détails de celui-ci. Il a pu suivre l'évolution de son état de santé, mais il n'est pas son patient. Sa collaboration avec R._____ était assez intense lors du projet pilote sur la maltraitance de l'enfant. Il s'agissait d'améliorer la prise en charge et la détection de la maltraitance par différents professionnels. Le demandeur s'est beaucoup engagé dans ce travail. Il était enthousiaste et voulait faire avancer cette cause. Le témoin ne sait pas si R._____ était compris et soutenu par sa hiérarchie, car il s'agissait d'une période de changements au niveau de l'organisation. Le demandeur avait une attitude volontaire, mais il fallait parfois le freiner. C'était une personne avec qui on pouvait dialoguer. Le témoin était, quant à lui, satisfait de leur collaboration, mais il ne sait pas ce qu'il en était des autres collaborateurs.

[...] est médecin psychiatre. Il a travaillé pour le Service médical régional de l'AI de mai 2001 à décembre 2004. Il a suivi le demandeur du mois de mai 2000 à février 2002. Il avait entendu parler des problèmes rencontrés par R._____ sur son lieu de travail. Après avoir été traité par son médecin généraliste qui lui avait prescrit un arrêt de travail, le demandeur a consulté le témoin, car il rencontrait des troubles dépressifs et anxieux en lien avec des problèmes rencontrés sur son lieu de travail. Il était triste, angoissé et cela se traduisait par des troubles somatiques tels que troubles du sommeil, difficultés de concentration, etc. Le témoin a mis R._____ en arrêt de travail du 16 mai 2000 au 15 janvier 2001. Ce dernier aurait ensuite dû recommencer à travailler, mais l'accès à son travail lui a été refusé jusqu'en novembre 2001. Le témoin ne peut pas dire si d'avoir remis le

demandeur à son poste aurait nui à sa santé. A son avis, le fait qu'il soit resté chez lui n'était pas bon. Il aurait été meilleur pour le processus de guérison qu'il puisse se confronter aux difficultés rencontrées. Le fait de priver le demandeur de son travail était proche du mobbing. Le témoin avait rencontré le demandeur dans le cadre professionnel avant de devenir son psychiatre ; il pense que celui-ci était impliqué dans son travail et qu'il était apprécié des parents qu'il suivait. [Le témoin] n'a pas connaissance de l'expertise médicale du Dr Zumbrunnen, cependant les conclusions de ce dernier lui semblent correctes. Il faut se demander si les troubles dépressifs récurrents de R._____ correspondent à une décompensation de sa personnalité ou s'ils ont une origine externe. Dans son cas, le témoin a plutôt constaté des troubles en réaction à sa situation professionnelle au SPJ. S'il n'y a pas de facteur de stress, on ne développe pas de trouble dépressif. Le témoin confirme que le travail social au sein du SPJ est stressant et qu'il est plus difficile de faire son travail si l'on est contré par sa hiérarchie, ce qui a été le cas de R._____. Les traits narcissiques n'ont pas nécessairement une influence sur les relations avec les collègues. En ce qui concerne le demandeur, [le témoin] pense qu'il s'est dévoué à sa tâche et que cela a pu déranger, mais il ne s'agit pas à son sens de symptômes narcissiques ou de troubles de la personnalité. La guérison de R._____ s'est faite lentement, car le processus de deuil n'a pas été facile à faire, notamment à cause de la longue période où il n'a plus pu travailler et à ses problèmes physiques, soit l'hypertension et l'épuisement. L'arrêt de travail a été très mal vécu du fait que R._____ était très impliqué dans sa profession, raison pour laquelle le témoin en est arrivé à la conclusion qu'il fallait qu'il reprenne à temps partiel pour garder un lien avec celui-ci.

[...] est directeur de la fondation [...]. Il a collaboré avec R._____ dans les années 90 lorsque celui-ci était assistant social et que lui était responsable de lieu d'accueil pour des adolescents. Leur relation était compliquée, car le demandeur s'impliquait beaucoup dans les affaires qu'il traitait, ce qui conduisait parfois à des incompréhensions ou des désaccords quant aux stratégies d'intervention. Il avait tendance à faire seul des choses qu'il avait été décidé de faire à plusieurs. Le témoin se souvient d'ailleurs d'une intervention menée par deux collègues, Mme [...] et M. [...], qui avait abouti à une situation compliquée en raison de la manière dont R._____ avait mené les choses. Ils n'arrivaient pas à se mettre d'accord sur la façon de travailler. La collaboration entre le demandeur et l'institution était compliquée et il était difficile de se mettre d'accord sur des stratégies d'intervention. Et même lorsqu'un accord était finalement trouvé sur la façon de faire, R._____ décidait parfois d'agir différemment. Ce dernier faisait partie d'une catégorie de travailleurs sociaux qui avait pris l'habitude de faire les choses seule et au moment de mettre les choses en commun, cela causait des complications.

e) En cours d'instruction une expertise du demandeur a été ordonnée et le Docteur Zumbrunnen a été désigné comme expert. Il a déposé son rapport le 12 mars 2007, dont on extrait ce qui suit :

« [...]

En résumé, la psychométrie montre une humeur légèrement déprimée, sans composante anxieuse. Pas d'autres éléments psychopathologiques. Ces résultats sont conformes à l'impression clinique donnée par les plaintes subjectives et les constatations objectives (...).

Diagnostic, selon la CIM-10

Au cours de sa vie R. _____ a présenté plusieurs dépressions anamnestiques, dont certaines sont bien documentés (sic), d'autres non. Ces épisodes dépressifs ont motivé des traitements spécialisés ambulatoires (antidépresseurs, psychothérapie) et hospitaliers (une fois, en 2005), et des arrêts de travail souvent longs (plusieurs mois, jusqu'à deux ans pour le dernier). Le diagnostic clinique correspondant à ce type d'évolution est celui de Trouble dépressif récurrent. Il est probable que le premier épisode remonte à l'âge de 16 ans, après le décès du père de l'expertisé. Vu le contexte particulier, l'épisode relaté par l'expertisé pourrait avoir correspondu aux manifestations du deuil et non à une « vraie » dépression. Cependant, le fait que la direction de l'école où l'adolescent était interne ait adressé ce dernier au médecin de l'établissement suggère que l'état de l'adolescent dépassait les limites d'une réaction de deuil normale.

Pour ce qui est des épisodes dépressifs traités par le Dr [...] entre 1997 et 2001, il est difficile de les qualifier car le Dr [...] ne formule pas un diagnostic standard, et il n'a pas donné suite à ma demande de précisions. L'expression « évolution anxieuse et dépressive secondaire à des difficultés professionnelles » qu'il utilise dans un rapport suggère un diagnostic de trouble « réactionnel », donc moins sévère qu'un véritable épisode dépressif au sens de la CIM-10. Toutefois, la durée de l'arrêt de travail qu'il a prescrit à son patient fait penser que la dépression dont souffrait son patient atteignait bel et bien le degré d'un vrai épisode dépressif

Le dernier épisode, qualifié de sévère, remonte au printemps 2005 et semble avoir duré avec la même intensité jusqu'à l'automne de la même année. En 2006, l'humeur est plus difficile à évaluer en raison de la découverte du cancer du rectum. Pour ce qui est de l'état actuel, il existe quelques manifestations de dépression légère (quelques symptômes subjectifs, pratiquement pas de signes objectifs), et la psychométrie est compatible avec un état dépressif léger. Contrairement au Dr [...], qui estime qu'actuellement son patient présente encore une dépression moyenne à sévère, je conclus pour ma part à un syndrome dépressif léger. Je retiens donc le diagnostic de Trouble dépressif récurrent, épisode actuel léger.

Les épisodes dépressifs répétés de R. _____ surviennent sur un « terrain » particulier, une personnalité marquée à la fois par des exigences très élevées vis-à-vis de soi et des autres et par une grande fragilité sous-jacente de l'estime de soi particulièrement mise en évidence lors des épisodes dépressifs. La fragilité de l'estime de soi est « sur-compensée » (sic) par une perception quelque peu grandiose de soi. On voit quelques exemples de cela dans les rapports de travail de l'expertisé, par exemple lorsqu'à plusieurs reprises il s'estime mieux placé que ses supérieurs pour évaluer la gravité d'une situation, au

point de décider de lui-même de prendre des mesures contre l'avis explicite de sa supérieure (affaire de la « grève de la faim »). Ce type de fonctionnement et d'image de soi correspond à ce qu'on appelle une personnalité narcissique. Le caractère narcissique apparaît parfois dans le présent examen, par exemple lorsque l'expertisé déclare que pour le moment il est incapable d'envisager une reprise d'activité professionnelle car il ne peut toujours pas faire confiance à un supérieur, sans mettre en question un instant ses propres responsabilités, en particulier sa difficulté à se mettre des limites. Le diagnostic de Trouble de la personnalité au sens clinique est difficile car il exige une observation prolongée du sujet, ou des documents probants, puisque ce diagnostic exige la présence constante du dysfonctionnement psychologique depuis le début de l'âge adulte. Dans le cas de R._____, il paraît probable que le fonctionnement narcissique remonte au début de l'âge adulte, au vu de ses difficultés récurrentes à gérer les situations conflictuelles (dans son couple, comme infirmier-chef puis au SPJ) et de l'hyperactivisme professionnel forcené (« burnout ») et, de là, à la dépression. On peut donc considérer comme probable la présence d'une certaine vulnérabilité personnelle, sous la forme d'une Personnalité narcissique. Ce point a été aussi relevé par le Dr [...]. La fragilité de l'estime de soi qui caractérise la Personnalité narcissique a représenté un terrain favorable à l'éclosion du Trouble dépressif récurrent (...).

Capacité de travail

Actuellement, l'humeur est légèrement dépressive et reste fragile [...], surtout en raison de la fragilité de l'estime de soi liée à la Personnalité narcissique. Intrinsèquement l'état psychique actuel de R._____ ne devrait pas être incompatible avec l'exercice d'une activité professionnelle, du moins à temps partiel. Mais cette conception est plus théorique que réaliste, pour deux raisons :

- R._____ n'a plus exercé d'activité depuis quatre ans, et de ce fait il a complètement perdu « l'entraînement au travail » ; réintégrer le monde actif exigerait de sa part un effort de mobilisation dépassant probablement ses capacités adaptatives actuelles, limitées par son état physique.

- si l'état psychique est théoriquement compatible avec une certaine activité, l'état physique reste en effet précaire et probablement invalidant (mais cela ne relève pas de ma compétence) ; on peut d'ailleurs constater que l'affection principale motivant l'octroi d'une rente d'invalidité a été le cancer du rectum et non le trouble psychique.

En conclusion, il n'est pas exclu que R._____ récupère un jour une certaine capacité de travail du point de vue psychique. Mais aujourd'hui cela reste très théorique pour les raisons susmentionnées. La question pourra être réévaluée lorsque l'état somatique aura été stabilisé durablement.

La question du harcèlement (« mobbing »)

Dans le cas de la relation entre l'Etat de Vaud et R._____, le harcèlement au sens où on l'entend habituellement, n'est pas flagrant. S'il existe, c'est probablement surtout en 1996, lorsque l'employeur

« décide » de le licencier, puis hésite et le laisse dans le flou pendant une très longue période. Il est vrai que le flou était aussi en partie le fait de l'employé, puisque la prescription d'un arrêt de travail très prolongé lui donnait un statut incertain. On retrouve quelque chose de typique des situations de harcèlement dans l'incapacité de l'employeur et de l'employé à régler leurs litiges par la voie raisonnable de la négociation. Du côté de l'employeur, le manque de capacité d'« affirmation de soi » se traduit par le flou de son attitude et le refus d'affronter le conflit avec son collaborateur. Alors que la hiérarchie de R._____ établit à plusieurs reprises un catalogue précis de manquements graves et répétés aux exigences de sa fonction, elle se montre incapable de le sanctionner en fonction de ces reproches. Au lieu de cela, elle le met à l'écart de son travail sine die et le laisse pour une longue durée dans un statut indéfini, privé de dossiers mais non sanctionné réglementairement. Deux fois (1996 et 2004), une sanction extrême est prise, le licenciement, mais jamais celui-ci ne devient effectif. En 1996 la mesure se perd dans les sables d'une procédure administrative imprécise. En 2004 elle est immédiatement transformée en une mise à la retraite anticipée pour raison de santé. Du côté de l'employé, on peut remarquer une propension à se présenter en victime et en bouc-émissaire (sic), et une manière assez rigide et procédurière de répondre aux reproches de sa hiérarchie, de la difficulté à se mettre en question rendant impossible toute solution négociée du conflit. A l'instar de son employeur, l'expertisé a lui-même parfois un comportement louvoyant, hésitant entre le statut de victime, celui de pourfendeur de la routine (et de la hiérarchie) et celui de malade.

Harcèlement et problèmes de santé psychique

[...]

En conclusion, selon l'opinion majoritaire représentée par les systèmes diagnostiques de référence à l'heure actuelle, le harcèlement en soi ne peut pas provoquer des troubles psychiques sévères et/ou durables (...) ».

Le 18 juin 2007, le Tribunal [saisi] a ordonné un complément d'expertise. Ainsi, l'expert a déposé un rapport complémentaire le 19 juillet 2007, duquel ressortent les points suivants :

« 1. L'expert peut-il définir ce qui constitue un trouble psychique durable ?

Cela dépend des troubles. Dans le cas de R._____, le trouble dépressif récurrent remonte à une vingtaine d'années, peut-être davantage, avec des périodes d'accalmie et de rémission, et des périodes de crise et d'exacerbation. On peut appeler cela un trouble dépressif durable.

2. Le courrier cite plusieurs études consacrées aux relations entre harcèlement au travail et dépression. S'agirait-il, selon l'expert, uniquement de cas de troubles non durables, d'auteurs qui représentent un courant minoritaire de la psychiatrie ou alors faut-il

admettre la possibilité d'un lien de causalité non négligeable entre harcèlement psychologique au travail et dépression ?

Ces questions posent le problème de la « causalité » en psychiatrie. Ce point est très complexe, et dans l'état actuel des connaissances il y a encore bien plus d'inconnues que de certitudes dans ce domaine. Ce qui est généralement admis à l'heure actuelle, c'est que les troubles psychiques sont dus au concours de plusieurs « facteurs étiologiques ». Parmi ceux-ci, le rôle principal serait le plus souvent joué par des dysfonctionnements psychologiques et biologiques internes, donc propres au sujet, et les traitements psychiatriques (psychothérapie et pharmacothérapie) sont dirigés sur ces dysfonctionnements internes. Les facteurs externes, appelés aussi « facteurs de stress », joueraient un rôle d'appoint, déclenchant ou aggravant les dysfonctionnements internes.

Il existe néanmoins des troubles psychiques qui sont provoqués principalement par des facteurs extérieurs. Je me réfère ici à la position des deux ouvrages qui font référence dans le monde entier en matière d'enseignement et de recherche en psychiatrie : la CIM-10 de l'OMS (1992) et le DSM-IV TR de l'American Psychiatric Association (2000, version française 2004). Ces troubles sont appelés troubles « réactionnels » ou « de l'adaptation ». Ils sont peu sévères et limités dans le temps (6 mois pour le DSM-IV, deux ans pour la CIM-10). Il y a deux exceptions à la règle qui veut que les troubles principalement imputables à des facteurs extérieurs soient modérés et non durables : l'état de stress post-traumatique et les atteintes organiques du cerveau provoquées par un agent extérieur.

Dans ces deux cas, il s'agit d'affections qui peuvent être sévères et durables et dans lesquelles on admet que les facteurs extérieurs jouent un rôle prédominant. Or R. _____ ne souffre ni d'un état de stress post-traumatique ni d'une atteinte psycho-organique. Dans mon premier rapport, à la page 21, j'avais déjà énoncé ces principes, qui m'avaient amené à estimer que les conditions de travail ne pouvaient pas être considérées comme « la » cause des troubles psychiques de R. _____. Il est probable que les conditions de travail, comme je l'ai écrit dans mon premier rapport [...], ont contribué de manière limitée aux troubles psychiques, mais ne peuvent expliquer l'importance et la durée de ceux-ci.

Je tiens à préciser que, dans le champ scientifique, les connaissances ne sont jamais acquises définitivement, mais sont remplacées lorsque des connaissances nouvelles rendent mieux compte des phénomènes observés. De nombreuses études sont parues et continuent à paraître sur le sujet des causes des troubles psychiques, et notamment du rôle des conditions de travail, qui deviennent plus pénible [sic] psychologiquement dans les entreprises d'aujourd'hui. Néanmoins je pense qu'il est raisonnable, dans une expertise, de s'en tenir aux notions solidement établies et majoritaires dans la communauté scientifique.

(...)

3.2 Comment l'expert peut-il expliquer que lors de la réunion annuelle de l'Association américaine de Psychiatrie le 23 mai 2006 à

Toronto, l'un des sujets traités était précisément le lien entre le harcèlement psychologique au travail et la dépression, notamment ?

Comme indiqué précédemment, les connaissances scientifiques sont en permanence remises en question par de nouvelles études. Il est donc tout à fait normal et souhaitable que de nouvelles études investiguent tous les sujets, et les prochains manuels de référence intégreront les données nouvelles qui auront été validées par des recherches solides.

4. Existe-il (sic) des troubles psychiques, à l'exception des troubles causés par des facteurs organiques (maladies organiques, substances chimiques) et en dehors du stress post-traumatique, qui peuvent être imputés à une seule et unique cause ?

A ma connaissance, aucune affection psychique, même celle [sic] qui sont citées, ne peut être imputée à une seule et unique cause. Certaines affections, comme celles que vous citez, ont un facteur étiologique considéré comme prédominant. C'est ainsi que même dans le cas de l'état de stress post-traumatique on admet qu'il existe souvent une vulnérabilité personnelle particulière (à l'exception des traumatismes particulièrement catastrophiques ou prolongés).

5.1 Si de nombreux facteurs (biochimiques, génétiques, psychosociaux, etc.) sont associés à l'apparition de la dépression, est-il possible de faire une distinction claire entre facteurs causals et facteurs déclenchants ?

Les facteurs « déclenchants » font partie des facteurs étiologiques (ou « causes »), dont le cumul est généralement nécessaire pour qu'un trouble psychique (ou une autre maladie) apparaisse et s'installe dans la durée.

(...)

5.3 Si oui, des conditions de travail délétères peuvent-elles représenter un facteur causal et dans quel cas de figure ?

Comme je l'ai déjà indiqué, de telles conditions peuvent représenter un facteur contributif, mais on admet qu'en général ce facteur ne suffit pas pour provoquer une véritable dépression au sens clinique. D'autres facteurs doivent être présents, en particulier une vulnérabilité personnelle au niveau psychologique et/ou biologique, pour qu'un véritable épisode dépressif, et à plus forte raison un trouble dépressif récurrent, apparaisse et surtout persiste. On voit d'ailleurs bien, dans le cas de R._____, que le trouble dépressif a commencé bien avant que l'expertisé soit confronté aux conditions de travail rencontrées à Yverdon, et qu'il s'est manifesté dans des contextes (sic) personnels et professionnels divers.

5.4 Si non, comment peut-on exclure que les conditions de travail ne causent pas de dépression ?

Il ne s'agit pas d'exclure, mais de reconnaître un rôle limité à l'influence des conditions de travail.

(...).

7. L'expertisé présente-t-il des symptômes analogues à l'ESPT tels que définis dans cette étude ?

Non. R. _____ mentionne qu'il a parfois encore des réminiscences de situations professionnelles problématiques. Mais ces réminiscences n'ont pas le caractère précis, sensoriel et stéréotypé des « flash-backs » de l'ESPT, et les autres critères diagnostiques de l'ESPT sont absents.

(...)

9. Si la majorité des troubles psychiques, dont la dépression, ont des origines multifactorielles, est-il exact que l'on peut classer les différents facteurs impliqués en facteurs non-modifiables (sic) et facteurs modifiables?

Cette notion de facteurs modifiables et non modifiables est utilisée en épidémiologie pour classer les « facteurs de risque » des maladies. Elle peut être utile dans l'activité médicale au quotidien, par exemple pour apprendre au patient à repérer les facteurs qui dépendent de lui, et à s'en occuper, et à se protéger et s'accommoder au mieux des facteurs qui ne dépendent pas de lui. Je n'ai pas connaissance d'une adaptation spécifique de ce modèle au classement ou au traitement des différentes formes de dépression.

(...)

Dans le cas de l'expertisé, existe-t-il des facteurs modifiables autres que les conditions de travail qui ont contribué à la dépression récurrente diagnostiquée?

Je n'utilise pas la classification des facteurs modifiables et non modifiables pour qualifier une dépression. Je ne peux donc pas répondre à la question. [...]

(...)

13. L'expert estime qu'en cas de mobbing la personne porte une part de responsabilité [...] dans le « conflit ». S'agit-il réellement d'une responsabilité au sens où la personne doit pouvoir répondre de son comportement, faits ou gestes, ou simplement d'un rôle, au sens d'un élément contributif, sans pour autant que l'on puisse accuser la personne d'être responsable d'une situation.

La notion de responsabilité est amenée ici pour apprécier la sévérité du facteur de stress représenté par les conditions de travail. Est considéré comme facteur de stress un élément ou un événement extérieur au sujet, qui le subit et qui doit s'y adapter. Dans la mesure où le harcèlement comprend une partie qui dépend de l'extérieur (contexte professionnel) et une partie qui dépend du sujet lui-même (son attitude dans ce contexte), seule la partie « extérieure » est assimilable à un facteur de stress. Il n'est nullement question d'accuser qui que ce soit de quoi que ce soit. En thérapie la notion de « responsabilité » est utile pour mieux cibler le traitement [...].

15.1 Est-il possible que les troubles psychiques du patient puissent être à l'origine des éléments évoqués [attitude dramatisante

et émotionnelle, manque de suivi, pas de remise en question, rigidité, retards, etc.].? Si oui, quels éléments sont- ils concernés?

L'attitude dramatisante, le manque de suivi, la rigidité, peuvent être partiellement en rapport avec la personnalité narcissique. Mais en soi un trouble de la personnalité n'empêche pas la personne d'exercer son activité professionnelle. Il faut que le sujet prenne sur lui de corriger les effets de sa personnalité pour qu'ils n'interfèrent pas avec son activité professionnelle. Il revient également à la hiérarchie de mettre en garde l'employé en cas d'écarts de comportement dans son travail, voire le sanctionner le cas échéant.

15.2 Concernant les reproches qui ne pourraient pas découler de la dépression du patient, existe-t-il d'autres causes identifiables et si ou lesquelles?

Les reproches ne sont pas en rapport avec la dépression. Je pense que quand la dépression a atteint un seuil alarmant, interférant avec l'accomplissement des tâches professionnelles, les médecins traitants [...] ont prescrit un arrêt de travail. J'ai indiqué dans la réponse précédente que certains comportements reprochés à l'expertisé dans son travail peuvent être mis en relation avec la personnalité narcissique. Les autres comportements reprochés ne relèvent probablement pas du domaine médical.

16.1 Quelle est la prévalence dans la population générale de personnalités narcissiques ?

Selon le DSM-IV, elle serait de moins de 1 %, et de 2 à 16 % chez les personnes consultant les dispositifs de soins psychiatriques.

16.2 La personnalité narcissique est-elle, selon l'expert, un trait de caractère particulièrement fragile et vulnérable dans le contexte du travail exercé par l'expertisé.

Elle rend l'exercice d'une activité professionnelle (mais aussi de la vie sociale et affective) un peu plus difficile que pour les personnes qui n'en souffrent pas. La difficulté est probablement la même quel que soit le contexte professionnel. Une personne travaillant dans le domaine de l'aide ou du soin doit être particulièrement attentive à ce que les éléments problématiques de sa personnalité n'interfèrent pas avec son activité professionnelle, en particulier les aspects relationnels.

17. Selon les médecins de l'AI l'affection invalidante dont souffre l'expertisé est le cancer du rectum. Le trouble dépressif est en revanche une maladie associée. A quels éléments (pathologies, événements ou tout autre fait) selon l'expert, est-elle en fait associée ?

Cette question s'adresse aux médecins de l'AI. Selon moi, ils voulaient dire que la maladie principalement invalidante était le cancer, et non le trouble dépressif récurrent, considéré comme affection additionnelle. »

f) A l'issue de la dernière audience, les plaidoiries ont, d'entente entre les parties, été remplacées par le dépôt simultané de mémoires de droit.

e) [sic] Suite au décès du Vice-président [en charge de la cause], [celle-ci a été reprise par un nouveau président], sans procéder à une nouvelle instruction, ce que les parties ont admis. Interpellées, elles ont également consenti à ce qu'un jugement directement motivé leur soit notifié. »

En droit, les premiers juges ont estimé que l'Etat de Vaud avait résilié immédiatement le contrat de travail du demandeur sans justes motifs et a alloué à celui-ci l'indemnité de l'art. 337c al. 1 CO (Code des obligations suisse du 30 mars 1911, RS 220) ainsi qu'une indemnité correspondant à quatre mois de salaire en application de l'art. 337c al. 3 CO. Ils ont estimé par ailleurs que les droits de la personnalité du demandeur avaient été violés par l'Etat de Vaud et lui ont accordé une réparation morale à hauteur de 5'000 francs. Les prétentions du demandeur relatives au gain manqué et à la perte sur rente ont enfin été rejetées par les premiers juges au motif que l'art. 61 al. 2 aLPers-VD (Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001, RSV 172.31, dans sa version antérieure au 1^{er} janvier 2011) ne permettait pas d'allouer de telles indemnités.

B. Par acte directement motivé du 24 décembre 2010, R. _____ a recouru contre ce jugement, concluant principalement avec suite de frais et dépens à sa réforme ; il a requis la mise en œuvre d'une expertise actuarielle destinée à chiffrer la perte de gain en salaire et en LPP (I) et conclu à ce que l'Etat de Vaud soit reconnu son débiteur de 91'860 fr., montant net, avec intérêt à 5 % l'an à compter du 8 juillet 2004, de 100'000 fr. avec intérêt à 5 % l'an à compter du 1^{er} juin 2003, de 464'822 fr., montant net, avec intérêt à 5 % l'an à compter du 8 juillet 2004 et de 400'000 fr., montant net, avec intérêt à 5 % l'an à compter du 8 juillet 2004 sous réserve de modification après communication du rapport d'expertise (II). A titre subsidiaire, R. _____ a conclu à l'annulation du

jugement, la cause étant renvoyée au Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale.

Dans son mémoire réponse du 9 mars 2011, l'Etat de Vaud a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet du recours et, par voie de jonction, à ce que la demande déposée par R. _____ le 30 mai 2003 soit rejetée et subsidiairement à ce que la cause soit renvoyée à l'autorité de première instance pour nouvelle décision après complément d'instruction par voie d'expertise sur les causes de l'incapacité de travail du demandeur.

R. _____ s'est déterminé sur le recours joint dans un acte du 18 avril 2011, déclarant maintenir l'intégralité des conclusions prises dans son recours du 24 décembre 2010, avec suite de frais et dépens.

En droit :

1. a) Le jugement attaqué a été communiqué aux parties avant l'entrée en vigueur du CPC (Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008, RS 272), de sorte que les voies de droit demeurent régies par le droit de procédure cantonal, soit le CPC-VD (Code de procédure civile vaudoise du 14 décembre 1966), l'aLJT (Loi sur la juridiction du travail du 17 mai 1999) et l'aLPers-VD.

b) Selon l'art. 16 al. 1 aLPers-VD, les dispositions de procédure fixées au titre II, chapitre II, de l'aLJT s'appliquent par analogie au recours dirigé contre un jugement du Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale. Sont notamment applicables les art. 46 ss aLJT relatifs au recours (CREC I 2 mars 2006/252, cité par Ducret et alii, Procédures spéciales vaudoises, Lausanne 2008, n. 16 ad art. 46 aLJT, p. 319). Sous réserve des art. 47 à 52 aLJT, les règles ordinaires de la procédure civile contentieuse en matière de recours contre les jugements des tribunaux

d'arrondissement et des présidents rendus en procédure accélérée ou sommaire sont applicables (art. 46 al. 2 aLJT).

Par renvoi des dispositions susmentionnées (art. 46 al. 2 aLJT et 16 al. 1 aLPers-VD), le recours en réforme (art. 451 ch. 2 CPC-VD) et le recours en nullité (art. 444 CPC-VD) sont ouverts. L'art. 466 CPC-VD, applicable par renvoi de l'art. 46 al. 2 aLJT (Poudret/Haldy/Tappy, Procédure civile vaudoise, 3^e éd., Lausanne 2002, n. 2 ad art. 466 CPC-VD, p. 724), ouvre la voie du recours joint déposé avec le mémoire de réponse.

En l'espèce, le recours motivé (art. 48 aLJT) tend principalement à la réforme, subsidiairement à la nullité. Le recourant ne développe toutefois aucun moyen de nullité à l'appui de sa conclusion subsidiaire qui ne vise ainsi que l'éventualité d'une annulation d'office en application de l'art. 456a al. 2 CPC-VD ; elle n'a dès lors pas de portée propre. Le recourant par voie de jonction a également pris des conclusions principalement en réforme et subsidiairement en nullité ; sa conclusion subsidiaire est toutefois irrecevable dès lors que seules des conclusions en réforme peuvent être prises par voie de jonction (Poudret/Haldy/Tappy, op. cit., n. 2 ad art. 466 CPC-VD, p. 724).

Interjetés en temps utile (art. 47 aLJT et art. 466 al. 1 CPC-VD), par des parties qui y ont intérêt, les recours et recours joint sont recevables en la forme.

2. Saisie d'un recours en réforme contre un jugement rendu par le tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale, le pouvoir d'examen de la Chambre des recours est défini par les art. 452 al. 1^{er} et al. 2 et 456a CPC-VD, applicables par renvoi des art. 16 al. 1 aLPers-VD et 46 al. 2 aLJT (JT 2003 III 3). La Chambre des recours revoit en conséquence librement la cause en fait et en droit, développant son raisonnement juridique après avoir vérifié la conformité de l'état de fait du jugement aux preuves figurant au dossier et l'avoir, le cas échéant, corrigé ou complété au moyen de celles-ci. Les parties ne peuvent toutefois articuler de faits nouveaux, sous réserve de ceux pouvant résulter d'une instruction

complémentaire selon l'art. 456a CPC-VD (art. 452 al. 1ter CPC-VD). La Chambre des recours n'ordonne une instruction complémentaire ou n'annule d'office le jugement (art. 456a al. 2 CPC-VD) que si elle éprouve un doute sur le bien-fondé d'une constatation de fait déterminée, si elle constate que l'état de fait du jugement n'est pas suffisant pour juger la cause à nouveau ou si elle relève un manquement des premiers juges à leur devoir d'instruction, et à condition encore que les preuves figurant au dossier ne permettent pas de remédier à ces vices. Au demeurant, vu le caractère exceptionnel que la loi confère à l'instruction complémentaire et compte tenu de l'atteinte que l'ouverture d'une telle instruction porte à la garantie de la double instance, la Chambre des recours ne peut ordonner que des mesures d'instruction limitées, telle la production d'une pièce bien déterminée au dossier ou l'audition d'un témoin sur un fait précis ; si les mesures à prendre sont plus importantes, quantitativement ou qualitativement, elle annule d'office le jugement (JT 2003 III 3 ; JT 2003 III 109 c. 1b).

En l'espèce, l'état de fait du jugement est conforme aux pièces du dossier et aux autres preuves administrées. Il y a cependant lieu de le compléter sur les points suivants :

- Par décision du 27 septembre 2004, la Caisse de pension de l'Etat de Vaud (ci-après : CPEV) a mis le recourant au bénéfice d'une pension d'invalidité totale, avec effet au 1^{er} juillet 2004, conformément à l'art. 54 LCP (Loi du 18 juin 1984 sur la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud, RSV 172.43). Le recourant a obtenu à compter de cette date une pension mensuelle de 4'299 fr. ainsi qu'un supplément temporaire de 1'318 fr. 75 par mois sous condition qu'il annonce le cas à l'Assurance-invalidité fédérale (ci-après : AI). Il a aussi obtenu une pension d'enfant d'invalidé pour sa fille [...] de 859 fr. 80, soit un total de 6'477 fr. 55 par mois ;
- Par décision du 2 décembre 2005, l'Office de l'assurance-invalidité pour le canton de Vaud a admis un degré d'invalidité de 100 % du recourant depuis le 1^{er} mai 2004 et lui a accordé une pension.

3. a) Le recourant soutient que les premiers juges ont méconnu la nature juridique de l'indemnité due en raison du licenciement injustifié (art. 337c al. 3 CO) en affirmant qu'elle devait tenir lieu de réparation intégrale.

Le recourant par voie de jonction estime qu'il existait des motifs légitimes de licenciement immédiat et conteste ainsi les montants alloués par les premiers juges en application de l'art. 337c al. 1 et 3 CO. Il soutient en outre qu'en application de l'art. 57 al. 1 aLPers-VD, le contrat de travail liant les parties a pris automatiquement fin avant la résiliation des rapports de travail, l'invalidité du recourant ayant été constatée avec effet au 1^{er} mai 2004 ; le licenciement du 7 juillet 2004 serait dès lors nul et sans effet puisque postérieur à la fin des rapports de travail pour cause d'invalidité.

b) A teneur de l'art. 337c al. 1 CO, applicable à titre de droit cantonal supplétif en vertu de l'art. 61 al. 2 aLPers-VD, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat de durée indéterminée sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé. Sous l'angle de l'art. 337c al. 3 CO, le juge peut de surcroît condamner l'employeur qui a résilié immédiatement le contrat sans justes motifs à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances ; elle ne peut toutefois pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 337c al. 3 CO). Cette indemnité est due, sauf cas exceptionnel, pour tout congé immédiat injustifié. Elle a une double finalité, punitive et réparatrice. Elle ne représente pas des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit aucun dommage. Revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à une peine conventionnelle et le juge doit la fixer en équité, en tenant avant tout compte de la gravité de la faute de l'employeur, mais également de toutes les autres circonstances, dont aucune n'est déterminante en soi, notamment l'atteinte à la personnalité

du travailleur, son âge ou sa situation sociale et personnelle, l'éventuelle faute concomitante du travailleur et le temps qu'il a passé au service de l'employeur (TF 4C.244/2001 du 9 janvier 2002 c. 4a ; ATF 121 III 64 c. 3c ; Wyler, Droit du travail, 2^e éd., Berne 2008, pp. 517-518 ; Rehbinder, Berner Kommentar, Berne 1992, n. 13 ad art. 346, pp. 381-382 ; Carruzzo, Le contrat individuel de travail, Genève Zurich Bâle 2009, n. 3 ad art. 337c CO, pp. 573-574). L'atteinte portée par un tel licenciement aux droits de la personnalité du travailleur étant à la base de l'octroi de l'indemnité, celle-ci doit être proportionnée dans la mesure de l'atteinte considérée (Wyler, op. cit., pp. 517-518 et les réf. citées).

c) Les premiers juges ont considéré que l'employeur avait résilié immédiatement le contrat du recourant sans justes motifs. Faisant application de l'art. 337c al. 1 CO applicable à titre de droit supplétif par renvoi de l'art. 61 al. 2 aLPers-VD, ils ont dit que le recourant avait droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé, sous déduction des prestations perçues de la part de la CPEV en application de l'art. 337c al. 2 CO, à savoir un montant de 5'840 fr. 70. S'agissant de l'indemnité supplémentaire prévue par l'art. 337c al. 3 CO, les premiers juges ont relevé qu'il s'agissait d'un congé repréailles et que le recourant était en incapacité de travail au moment de la résiliation, mais que les griefs invoqués à l'encontre du recourant étaient bien présents. Statuant en équité, le tribunal a octroyé au recourant une indemnité équivalant à quatre mois de salaire, soit 33'171 fr. 60.

d) A teneur de l'art. 54 al. 1 let. c aLPers-VD, les rapports de travail prennent fin par l'invalidité ; l'art. 57 al. 1 aLPers-VD précise que le contrat prend automatiquement fin dès le jour précédant le droit à une prestation d'invalidité totale et définitive. Ainsi, le droit au salaire cesse dès la date à laquelle le collaborateur est reconnu définitivement invalide conformément aux dispositions de la LCP (art. 58 al. 2 RLPers-VD [Règlement d'application de la LPers-VD du 9 décembre 2002, RSV 172.31.1]).

En l'espèce, par décision du 27 septembre 2004, la CPEV a mis le recourant au bénéfice d'une pension d'invalidité totale, conformément à l'art. 54 LCP, avec effet au 1^{er} juillet 2004 ; il résulte de l'automatisme prévu par l'art. 57 al. 1 aLPers-VD que les rapports de travail ont ainsi pris fin avec effet rétroactif au 30 juin 2004. L'on relèvera par ailleurs que, par décision du 2 décembre 2005, l'Office de l'assurance-invalidité pour le canton de Vaud reconnaîtra elle aussi l'invalidité du recourant, à 100 %, dès mai 2004.

Dès lors que le contrat de travail a pris fin, de par la loi, antérieurement à la résiliation contestée, le recourant ne peut faire valoir des prétentions à l'encontre de son ancien employeur ni sur la base de l'art. 337c al. 1 CO, ni sur celle de l'art. 337c al. 3 CO. Le fait que la décision de la CPEV admettant l'invalidité du recourant à partir du 1^{er} juillet 2004 soit postérieure à la résiliation du contrat de travail par l'employeur est à cet égard sans pertinence. Aussi n'est-il pas nécessaire de déterminer si, en l'espèce, la résiliation immédiate des rapports de travail était justifiée ou non.

Il s'ensuit que le moyen du recourant par voie de jonction doit être admis et celui du recourant rejeté.

4. a) Le recourant soutient que le montant qui lui a été alloué par les premiers juges au titre de réparation du tort moral a été fixé de manière arbitraire et qu'il est insuffisant ; il argue en particulier que le tribunal n'a pas apprécié l'ensemble des circonstances, notamment l'ampleur et la durée de l'incapacité de travail ainsi que les graves conséquences que l'attitude de l'employeur a eues sur sa situation pécuniaire, et réclame en conséquence un montant de 100'000 francs au titre de réparation morale.

Le recourant par voie de jonction conclut au rejet de toutes prétentions en tort moral réclamées par le recourant au titre de mobbing,

subsidiairement estime que le montant alloué par les premiers juges est suffisant.

b) aa) Les droits de la personnalité peuvent être définis comme l'ensemble des valeurs essentielles de la personne. Si les droits de la personnalité protégés au titre de l'art. 28 al. 2 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907, RS 210) ont un caractère essentiellement défensif, la situation est différente lorsqu'un contrat comporte l'obligation d'une partie de protéger la personnalité du cocontractant. En matière de contrat de travail, l'art. 328 al. 1 CO dispose ainsi que l'employeur protège et respecte la personnalité du travailleur ; il consacre une obligation d'assistance à la charge de l'employeur (cf. Bucher, *Personnes physiques et protection de la personnalité*, 5^e éd., Bâle 2009, nn. 430-434 ; ATF 125 III 70 c. 2a ; TF 2C.2/2000 du 4 avril 2003 c. 2.3 et les réf. citées).

Parmi les biens protégés figurent notamment l'intégrité physique et psychique du travailleur, mais également sa santé, sa dignité, son honneur et la considération dont il jouit au sein de l'entreprise. Ainsi, l'employeur peut donner des instructions au travailleur et critiquer son travail ou son comportement, mais il ne saurait tenir envers lui ou à son sujet des propos injurieux ou vexatoires (cf. Aubert, in Thévenoz/Werro (éd.), *Commentaire romand, Code obligations I*, Bâle 2003, n. 4 ad art. 328 CO). Il découle également de l'art. 328 CO le droit du travailleur d'être occupé. L'employeur a ainsi l'obligation de lui fournir une activité effective et adaptée à celle pour laquelle il a été engagé et pour laquelle il est qualifié (Wyler, *op. cit.*, p. 235).

La jurisprudence admet que les art. 28 CC et 328 CO qui protègent la personnalité du travailleur trouvent application par analogie en droit public (TF 2A.770/2006 du 26 avril 2007 ; TF 2C.2/2000 du 4 avril 2003 et les réf. citées ; CREC I 23 avril 2008/174). L'art 5 al. 3 LPers-VD prévoit d'ailleurs que le Conseil d'Etat doit prendre les mesures nécessaires à la protection de la santé et de la personnalité des collaborateurs.

bb) Le montant de la réparation morale due au titre de l'art. 328 CO dépend avant tout de la gravité des souffrances physiques ou psychiques consécutives à l'atteinte subie par la victime et de la possibilité d'adoucir, sensiblement, par le versement d'une somme d'argent, la douleur morale qui en résulte.

L'ampleur et la durée de l'incapacité de travail liées à des actes de violation des droits de la personnalité commis par l'employeur est un critère pertinent pour fixer le montant du tort moral. Le Tribunal fédéral a ainsi considéré qu'une cour cantonale s'était fondée sur des éléments pertinents en tenant compte de la gravité de l'atteinte subie par le travailleur, victime de troubles psychiques qui avaient entraîné une invalidité et une incapacité totale et définitive de travailler, et de la gravité de la faute de l'employeur - son auxiliaire ayant harcelé pendant près d'une année le travailleur - qui n'avait pris aucune mesure sérieuse et efficace, mais qu'un montant de 25'000 fr. constituait la limite supérieure admissible dans un tel cas (TF 4C.343/2003 du 13 octobre 2004). Dans une autre espèce, où l'employeur avait mis sur pied un système excessivement contraignant d'acquisition de clientèle à charge de l'employé, entraînant des pressions de nature à causer des dégradations à la santé des personnes qui y étaient exposées, une indemnité de 10'000 fr. a été accordée par le Tribunal fédéral au travailleur qui avait subi un état dépressif pendant plus d'une année (TF 4C.24/2005 du 17 octobre 2005 c. 7.2 et les exemples mentionnés). Enfin, la cour de céans a alloué une indemnité de 7'000 fr. à un travailleur qui s'était retrouvé en incapacité totale de travailler pendant de nombreux mois à la suite d'actes de l'employeur contraires à sa personnalité, et ce malgré un état dépressif préexistant (CREC I 22 février 2008/81).

Le fait de savoir si la victime était atteinte d'une affection préexistante est sans incidence sur la fixation de l'indemnité pour tort moral, s'agissant d'une prédisposition constitutionnelle liée (Dunand, La prédisposition constitutionnelle de la victime d'un harcèlement psychologique (mobbing), in DTA 2007, pp. 11 ss ; Werro, Commentaire romand, Code des obligations I, nn. 31 ss ad art. 44 CO, p. 311 ; Brulhart,

L'influence de la prédisposition constitutionnelle sur l'obligation de réparation du responsable, in Werro (éd.), La fixation de l'indemnité, Berne 2004, pp. 89 ss, spéc. pp. 100 à 102 ; TF 4C.215/2001 du 15 janvier 2002 c. 3), même si le Tribunal fédéral a validé, sans toutefois discuter la question, l'appréciation de juges cantonaux, qu'il a jugé « correcte », fixant une indemnité réduite en raison d'une prédisposition constitutionnelle (TF 4C.320/2005 du 20 mars 2006 cc. 2.4 et 2.5 commenté par Dunand, op. cit., pp. 11 ss).

En raison de sa nature, l'indemnité pour tort moral, qui est destinée à réparer un dommage qui ne peut que difficilement être réduit à une simple somme d'argent, échappe à toute fixation selon des critères mathématiques, de sorte que son évaluation en chiffres ne saurait excéder certaines limites ; l'indemnité allouée doit être équitable (TF 4C.320/2005 du 20 mars 2006 c. 2.2 ; TF 4C.24/2005 du 17 octobre 2005 c. 7 ; TF 2C.2/2000 du 4 avril 2003 c. 4.8).

c) Le tribunal a admis que l'état dépressif du recourant était à tout le moins réactionnel aux actes de son employeur qui n'a pas su clairement l'encadrer et l'a en outre écarté de son activité professionnelle pendant une longue période. Faisant application des dispositions concernant le mobbing et la protection générale du travailleur, le tribunal a admis qu'une indemnité globale ex aequo et bono de 5'000 fr. devait être versée au recourant.

d) En l'espèce, il convient de se référer au jugement entrepris et d'admettre que les circonstances donnent droit à une indemnité à forme de l'art. 328 CO. Il n'est pas nécessaire de décider si les manquements observés représentent des actes de harcèlement stricto sensu. En effet, le fait que le recourant ait été écarté de son activité professionnelle par sa hiérarchie sans qu'une procédure d'avertissement n'ait été mise en œuvre, qu'il se soit vu interdire de reprendre son activité à l'issue d'une absence pour raisons de santé ainsi que le manque de clarté et d'encadrement et des difficultés relationnelles non réglées sont

suffisants pour admettre le principe d'une indemnité fondée sur l'art. 328 CO.

S'agissant de la quotité, les premiers juges ont insuffisamment pris en compte la gravité des agissements de l'employeur et l'état de dépression réactionnel de l'employé. A cela s'ajoute que la protection instituée par l'art. 328 CO n'est pas limitée à la durée des rapports de travail, mais perdure, dans une certaine mesure, au-delà de la fin des rapports de travail (Carruzzo, op. cit., p. 278). Il en découle que la signification d'une résiliation matériellement injustifiée, quand bien même le contrat de travail avait pris fin pour des motifs qui n'ont été connus que par la suite, constitue une violation des droits de la personnalité du travailleur au sens de l'art. 328 CO, dont il convient de tenir compte dans la fixation de l'indemnité pour tort moral. Au vu des exemples jurisprudentiels mentionnés ci-dessus et de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, il se justifie de réformer le jugement et d'allouer au recourant une indemnité pour tort moral fixée en équité à 12'000 francs.

5. a) Le recourant soutient qu'il aurait droit à une réparation totale du dommage subi, soit un manque à gagner de 464'822 fr. et une perte sur rente à hauteur de 400'000 fr. ; il requiert la mise en œuvre d'une expertise actuarielle pour chiffrer la perte de gain en salaire et en prévoyance professionnelle.

b) Les premiers juges ont rejeté les conclusions relatives au manque à gagner et à la perte sur rente au motif que, en cas de licenciement avec justes motifs, l'employé ne pouvait se prévaloir que de l'art. 61 al. 2 aLPers-VD qui renvoie aux art. 337b et c CO ; le tribunal a ainsi considéré que cette disposition réglait de manière complète et exhaustive les conséquences d'un licenciement pour justes motifs d'un employé de l'Etat de Vaud et que le travailleur ne pouvait obtenir d'autre indemnité, notamment pour manque à gagner et perte sur rente.

c) aa) Les premiers juges ont fondé l'essentiel de leur raisonnement sur un arrêt de la cour de céans (CREC I 2 décembre 2005/905). Celui-ci n'a toutefois pas la portée qu'ils lui prêtent. Cet arrêt se contente en effet de dire que, en cas de licenciement immédiat injustifié, c'est l'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO qui doit être versée et non pas celle prévue à l'art. 60 aLPers-VD ; il ne limite en rien la responsabilité de l'employeur en cas de violation de l'art. 328 CO.

bb) S'agissant du manque à gagner et de la perte de rente allégués par le recourant, on peine à comprendre sur quel chef celui-ci fonde la responsabilité de son employeur.

Dans la mesure où le recourant fonde ses prétentions sur l'art. 337c CO, le moyen est infondé dès lors que le contrat avait déjà pris fin au moment de la résiliation (cf. ci-dessus considérant en droit 3d). Il doit être ajouté que l'employeur est en droit de résilier les rapports de travail, sous réserve de l'application de l'art. 337c al. 1 CO ; on ne voit dès lors pas pour quel motif il devrait prendre en charge le manque à gagner qui en résulterait pour son employé. Par ailleurs, s'agissant de la compensation pour les montants du deuxième pilier qui ne seront pas cotisés, il sied de constater que la survenance du cas d'invalidité a eu pour effet de priver le recourant d'un salaire cotisant, indépendamment de la résiliation du contrat de travail.

Les prétentions pourraient également se fonder 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 (Carruzzo, op. cit., p. 290).

En l'espèce, il résulte de l'expertise du Dr Zumbrunnen que, dans le cas où le harcèlement au sens habituel n'est pas flagrant, celui-ci ne peut pas provoquer de troubles psychiques sévères et/ou durables.

Selon l'expert, si les conditions de travail ont contribué de manière limitée aux troubles psychiques du recourant, ils ne peuvent expliquer l'importance et la durée de ceux-ci. Il n'y a pas lieu de s'écarter de l'expertise, ni d'en ordonner une nouvelle comme requis par le recourant par voie de jonction. Il apparaît ainsi que le lien de causalité entre les violations des droits de la personnalité retenues et le dommage allégué par le recourant n'est pas établi. En outre, la maladie principalement invalidante qui a conduit à l'octroi d'une rente est le cancer du rectum dont a souffert le recourant, le trouble dépressif récurrent étant considéré comme affection additionnelle. L'incapacité totale serait ainsi survenue abstraction faite de l'état dépressif de l'intéressé. La causalité naturelle cesse en effet dès que le lien logique entre la survenance d'un préjudice et une circonstance déterminée fait défaut. Tel est le cas lorsqu'à un processus causal initial s'en substitue un autre, c'est-à-dire lorsqu'un dommage aurait pu être causé par un certain fait, mais résulte en réalité d'autres circonstances (causalité dépassante) ou lorsqu'un dommage résulte d'une certaine cause, mais qu'on peut admettre selon toute probabilité qu'il serait survenu même sans elle en vertu d'une autre cause (causalité dépassée ou hypothétique) (cf. Werro, La responsabilité civile, Berne 2005, nn. 181 ss).

Cela étant, la question du rôle de la prédisposition constitutionnelle du recourant et celle de savoir si, au vu de cette prédisposition, le recourant aurait présenté, même en l'absence de tout contentieux avec son employeur, une incapacité de travail peuvent rester ouvertes.

De même, point n'est besoin d'examiner la question d'une faute concomitante du recourant, ni celle du dommage ; il n'y a pas lieu par conséquent d'ordonner l'expertise actuarielle requise par le recourant dès lors que celle-ci serait exclusivement destinée à chiffrer le dommage du recourant.

cc) Il résulte de ce qui précède que le moyen du recourant, mal fondé, doit être rejeté.

6. En conclusion, le recours et le recours joint sont partiellement admis.

En application de l'art. 16 al. 6 LPers-VD, la procédure n'est pas gratuite ; les frais de deuxième instance du recourant sont arrêtés à 5'213 fr. et ceux du recourant par voie de jonction à 370 fr. (art. 232 al. 1 TFJC [Tarif des frais judiciaires en matière civile du 4 décembre 1984]).

Vu le sort du recours et du recours joint, les dépens de deuxième instance doivent être compensés.

Par ces motifs,
la Chambre des recours du Tribunal cantonal,
statuant à huis clos,
p r o n o n c e :

- I.** Le recours et le recours joint sont partiellement admis.
- II.** Le jugement est réformé aux chiffres I à III de son dispositif comme il suit :

I. et II. Supprimés.

III. L'Etat de Vaud est le débiteur de R. _____ et lui doit immédiat paiement de la somme de 12'000 fr. (douze mille francs) avec intérêt à 5 % l'an à compter du 7 mars 2006.

Le jugement est confirmé pour le surplus.

- III.** Les frais de deuxième instance du recourant R. _____ sont arrêtés à 5'213 fr. (cinq mille deux cent treize francs) et ceux du recourant par voie de jonction Etat de Vaud à 370 fr. (trois cent septante francs).

IV. Les dépens de deuxième instance sont compensés.

V. L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du 13 mai 2011

Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés.

Le greffier :

Du

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies, à :

- Me Mireille Loroch (pour R. _____)
- Service de justice de l'Etat de Vaud

La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 1'056'682 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (Loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires

pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale

Le greffier :