

CHAMBRE DES RECOURS

Arrêt du 31 mai 2012

Présidence de M. COLOMBINI, président
Juges : MM. Giroud et Krieger
Greffière : Mme Vuagniaux

Art. 59, 60 et 61 LPers-VD; 337c CO

La Chambre des recours du Tribunal cantonal prend séance pour s'occuper du recours interjeté par **T._____**, à Lausanne, demandeur, et du recours joint interjeté par l'**ETAT DE VAUD**, à Lausanne, défendeur, contre le jugement rendu le 29 mars 2010 par le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale dans la cause divisant le recourant et la **CAISSE CANTONALE DE CHOMAGE**, tierce intervenante, d'avec l'Etat de Vaud.

Délibérant à huis clos, la cour voit :

En fait :

A. Par jugement du 29 mars 2010, dont les considérants ont été envoyés aux parties le 3 octobre 2011, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (ci-après : TRIPAC) a dit que l'Etat de Vaud doit payer à la Caisse cantonale de chômage la somme de 5'931 fr. 85, montant échu (I), que l'Etat de Vaud doit payer à T._____ la somme de 8'363 fr. 70, dont à déduire les charges sociales, avec intérêt à 5 % l'an à compter du 11 août 2008 (II), que l'Etat de Vaud doit payer à T._____ la somme de 25'405 fr. 75, avec intérêt à 5 % l'an à compter du 11 août 2008 (III), arrêté les frais et dépens (IV à VI) et rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (VII).

La Chambre des recours fait sien dans son entier l'état de fait de ce jugement, qui est le suivant :

« **1.** Le demandeur, T._____, a débuté le 2 mai 2005 son activité professionnelle auprès du défendeur, l'Etat de Vaud, en qualité [...][...].

Il a été engagé depuis le 1^{er} janvier 2006 par l'Etat de Vaud sur la base d'un contrat de durée indéterminée comme employé [...]. Son contrat a été résilié au 31 août 2006 selon correspondance de la direction des ressources humaines [...] (ci-après DRH) du 26 juillet 2006. Le demandeur a alors saisi le Tribunal de céans d'une requête visant notamment à sa réintégration. Ce litige a pris fin par la signature d'une convention qui prévoyait notamment l'engagement dès le 1^{er} juillet 2007 du demandeur en qualité d'employé [...] pour une durée indéterminée. Un contrat de travail pour un emploi à 100 % a été signé par les parties le 18 juillet 2007. Le demandeur a été colloqué en classes 05-07, correspondant à un salaire annuel de 60'216 fr., versé treize fois.

Le demandeur a fait l'objet d'un entretien d'évaluation le 26 mars 2008. Il a contesté une partie des remarques qui lui ont été formulées à cette occasion par courrier de son conseil du 8 avril 2008. La direction des ressources humaines [...] a répondu aux griefs formulés par courrier du 15 mai 2008. Le 10 juin 2008, le conseil du recourant a informé le défendeur qu'il lui ferait parvenir rapidement les déterminations définitives de son client.

2. Le 12 juin 2008 a eu lieu la fête du personnel [...], à laquelle le demandeur a participé. Les tables dressées pour le dîner étaient garnies de lampes à pétrole d'une taille variant, d'après les différents témoignages, de 20 à 40 cm. Le témoin K._____ a déclaré lors de son audition que le demandeur aurait quitté la fête au même moment que lui-

même, soit vers 10 heures 15. En revanche, il ne l'a pas vu prendre le volant de son véhicule. Il est donc fort probable, au regard des faits exposés ci-après, que le demandeur soit à nouveau retourné dans l'enceinte des festivités par la suite. Quoi qu'il en soit, le demandeur a fait l'objet d'un contrôle par deux employés de la société Securitas. L'un d'eux, le témoin J. _____, a déclaré ce qui suit :

« A l'heure mentionnée dans le rapport, deux personnes se sont présentées à nous, la première nous demandant de constater que la deuxième transportait des lampes dans un sac poubelle. Mon collègue et moi nous sommes répartis les rôles. J'ai contrôlé le contenu du sac, qui contenait 14 lampes, alors que mon collègue a pris l'identité du détenteur du sac qui a été mentionnée dans la main courante. Je me tourne vers le demandeur. Je ne peux pas vous confirmer qu'il s'agit de la personne qui s'était présentée avec le sac : trop de temps s'est écoulé depuis les événements. Je n'ai pas vu d'autres personnes sortir avec des lampes. (...) J'exclus qu'on ait pu se légitimer avec la carte d'identité d'un tiers. En d'autres termes, si nous avons relevé l'identité de quelqu'un, c'était bien cette personne qui se trouvait devant nous. La personne contrôlée était toutefois très coopérante. Elle a proposé de laisser le sac sur place. Elle a même indiqué "je ne suis pas partie avec puisque je n'ai pas encore franchi la porte". (...) La personne qui accompagnait le futur contrôlé nous a exposé qu'elle avait remarqué que les décorations des tables disparaissaient. Elle avait repéré le "futur contrôlé" et nous l'a apporté. Il nous a également demandé de bien vérifier que les personnes qui sortaient n'emportaient rien. L'heure du contrôle mentionnée sur le rapport est 22 heures 45. Je confirme que le "contrôlé" n'était pas en train de franchir la porte et qu'il était conduit par l'autre personne depuis l'intérieur. (... »

Un rapport manuscrit sous forme de main courante a été rédigé par les agents Securitas concernant cette soirée. On en extrait ce qui suit :

« 22h45 Contrôle d'identité de M. T. _____ qui voulait partir avec des lanternes dans un sac poubelle Passeport no [...]. Averti le responsable M [...]. En ordre »

L. _____ a déclaré lors de son audition en qualité de témoin qu'il était bien l'auteur de ce rapport et qu'il avait travaillé comme employé de la société Securitas lors de la soirée du personnel [...] précitée. Il a également confirmé qu'un responsable de la soirée lui avait présenté ainsi qu'à son collègue une personne qui transportait dans un sac poubelle six lanternes. Il lui a demandé une pièce d'identité dont il a retranscrit le numéro dans son rapport. S'il n'a pas pu formellement identifier le demandeur, il a toutefois exclu que l'intéressé ait pu se légitimer avec une carte d'identité d'un tiers. Il a également confirmé que la personne contrôlée avait été très coopérante.

Le demandeur est parti en vacances à l'étranger le lendemain de la soirée du personnel.

Le 24 juin 2008, la DRH a adressé au demandeur, à son adresse privée, un courrier dont on extrait ce qui suit :

« Vol de lampes lors de la fête du personnel [...]

Monsieur,

Lors de la fête du personnel [...] du jeudi 12 juin dernier, à [...], vous avez été interpellé à 22h45 par un agent Securitas mandaté par [...].

Il a constaté que vous dérobiez dans un sac poubelle une quarantaine de lampes "orientales" qui servaient de décoration sur les tables.

Nous qualifions cet acte de très grave et souhaitons vous entendre dans les meilleurs délais sur cette affaire. Vous voudrez bien prendre contact avec le soussigné pour organiser une rencontre au plus vite »

Une copie de ce courrier n'a pas été adressée au conseil du demandeur. Celui-là a transmis à la DRH le 1^{er} juillet 2008 un courrier exposant que celui-ci avait subi un accident en Italie et qu'il ne serait pas de retour en Suisse avant le 20 juillet suivant.

Le demandeur a transmis à son employeur divers certificats médicaux attestant de son incapacité de travail entre le 18 juin et le 1^{er} août inclus.

Le 8 août 2008, le demandeur a été informé par son supérieur qu'il avait rendez-vous le matin même avec M. D. _____ de la DRH [...]. L'entretien en question a eu lieu. Aucun procès-verbal signé par le demandeur n'a toutefois été établi.

La DRH s'est adressée le 11 août 2008 au demandeur par courrier dont on extrait notamment ce qui suit :

« En date du 24 juin 2008, nous vous avons écrit au sujet du vol de lampes lors de la fête du personnel [...]. Un agent Securitas vous a interpellé alors que vous en voliez un certain nombre dans un sac poubelle.

Notre courrier a été envoyé alors que vous étiez en vacances en Italie. Suite à un accident, vous avez dû prolonger votre séjour en Italie et n'avez repris le travail que le 4 août. Vous n'avez pas pris contact à votre retour comme demandé dans notre courrier. Vous n'avez donc pu être entendu par le soussigné de droite que le vendredi 8 août au sujet de ce vol.

Lors de cet entretien, vous avez confirmé avoir volé des lampes, mais vous estimiez leur nombre à 3 ou 4. Nous avons donc réinterpellé l'agent Securitas qui vous a contrôlé ce soir là. Contrairement à notre première affirmation basée sur une mauvaise compréhension, il affirme que vous étiez en possession de 6 lampes.

Dès lors, nous considérons que vous avez irrémédiablement rompu les liens de confiance avec votre employeur. Votre action a par ailleurs porté préjudice [...] par l'image qu'elle donne de l'institution à un fournisseur.

Dans ces conditions, nous avons décidé de mettre un terme avec effet immédiat à votre contrat de travail avec [...] (employé [...] à 100 % [...]), soit le mercredi 13 août 2008.(...) »

Le 13 août 2008, le conseil du demandeur a informé la DRH et le directeur général [...] que ce dernier contestait son licenciement, offrait ses services pour la reprise de son travail et qu'il contestait les motifs invoqués à l'appui de cette décision. En particulier, il s'opposait aux accusations de vol et sollicitait de pouvoir recevoir une copie du rapport établi par la société Securitas. La DRH [...] a répondu à cette correspondance le 28 août 2008 en transmettant une copie d'un rapport établi par la société Securitas qui contient notamment ce qui suit :

« 22:45 Les agents contrôlent le sac poubelle en possession de M. T._____. Six lanternes sont trouvées et restituées à l'animateur. M. T._____ qui est collaborant. Il explique aux agents qu'il a vu des personnes prendre des lanternes qui décoraient les tables et en a fait de même »

Les notes établies par M. D._____ lors de l'entretien qui a eu le 11 août avec le demandeur étaient également jointes à cet envoi. On en extrait ce qui suit :

« Vol

M. T._____ reconnaît avoir mis 3 ou 4 lampes décoratives dans un sac poubelle lors de la fête du personnel [...] et être parti avec. D'autres personnes le faisaient aussi et l'année d'avant les organisateurs avaient autorisé à prendre les arrangements floraux.

Il nie en revanche en avoir volé 40.

Il a bien été interpellé par Securitas. Il s'est alors rendu compte de son erreur ou de sa faute. Aujourd'hui il comprend qu'il n'aurait pas dû et je lui annonce qu'il y aura des sanctions, mais que je dois encore vérifier avec le Securitas sa déposition »

3. Par requête du 9 septembre 2008, le demandeur a saisi le Tribunal de céans et pris les conclusions suivantes :

« I. Monsieur T. _____ est réintégré avec effet immédiat dans ses activités d'employé [...].

II. L'Etat de Vaud, [...], est débiteur envers Monsieur T. _____ et lui doit immédiat paiement d'une somme fixée à dire de justice, portant intérêts moratoires de 5 % dès le 11 août 2008, correspondant à l'indemnité pour licenciement immédiat sans justes motifs, à la compensation du manque à gagner, à la perte sur prévoyance future, à la réparation du dommage et du tort moral, sous réserve d'autres conclusions à venir »

Par courrier du 6 octobre 2008, la Caisse cantonale de chômage a sollicité de pouvoir intervenir dans la cause et a indiqué qu'elle s'estimait subrogée aux droits du demandeur à hauteur de 6'260 fr, montant net.

Les parties s'en sont remises à justice quant à la demande d'intervention volontaire de la caisse de chômage. Ainsi, la requête de cette dernière a été admise lors de l'audience préliminaire du 28 octobre 2008.

A la requête du demandeur la cause a été suspendue jusqu'à droit connu sur le sort de la plainte pénale déposée par ce dernier devant le juge d'instruction de l'arrondissement de Lausanne pour calomnie, notamment.

Le 3 novembre 2009, la Caisse cantonale de chômage a réduit ses prétentions à l'encontre du défendeur à hauteur de 5'931.85 francs.

Par ordonnance du 3 juin 2009, le Juge d'instruction de l'arrondissement de Lausanne a prononcé un non-lieu en faveur de MM. J. _____ et L. _____, employés de la société Securitas. La cause a ainsi été reprise.

Par requête "en précision des conclusions de demande" (sic) du 18 décembre 2009, le demandeur a modifié ses conclusions de la manière suivante :

« 1. L'Etat de Vaud, [...], est débiteur envers Monsieur T. _____ et lui doit immédiat paiement de CHF 9'264.- (neuf mille deux cent soixante-quatre francs) correspondant au (sic) deux mois de salaire dus jusqu'au terme du congé, de CHF 3'474.- (trois mille quatre cent septante-quatre francs) pour le paiement des vacances, de CHF 27'792.- (vingt sept mille sept cent nonante-deux francs) correspondant à l'indemnité pour licenciement immédiat sans justes motifs et de CHF 50'000

(cinquante mille francs) à titre de tort moral, portant intérêt (sic) à 5 % l'an dès le 11 août 2008. »

Le Tribunal a procédé à l'audition des témoins [...] et [...] collègues du demandeur, qui ont déclaré que lorsque le demandeur a quitté la soirée, il n'avait pas de sac poubelle sur lui, ni de lampe orientale. Le témoin D._____, directeur des ressources humaines [...] a confirmé qu'il avait eu un entretien avec le demandeur au mois d'août 2008. A cette occasion, celui-ci a contesté avoir volé un grand nombre de lampes, mais aurait admis en avoir pris 4 ou 5. Le demandeur lui aurait également déclaré, en se référant à une fête du personnel précédente, au cours de laquelle les employés avaient pu emporter les décorations florales, qu'il pensait être en droit de prendre ces objets. Le témoin a également indiqué que la politique [...] en cas de vol était de licencier l'employé concerné, quelle que soit la valeur du vol. Cette position était justifiée par le fait que [...] et qu'il fallait ainsi pouvoir faire une absolue confiance au personnel. Enfin, le témoin a confirmé ne rien avoir entrepris entre le 13 et le 24 juin, car il attendait de pouvoir entendre le demandeur et qu'il savait qu'il était à l'étranger.

Le demandeur a produit son permis d'établissement à l'audience préliminaire, dont une copie a été versée au dossier. Le numéro N de cette pièce d'identité est identique au numéro figurant dans le rapport manuscrit établi par les employés de la société Securitas le soir en question.

Le salaire mensuel brut du demandeur était de 4690,30 fr. payé treize fois par an. Les heures supplémentaires, la part proportionnelle au 13^{ème} salaire ainsi que les vacances qui lui étaient dues au jour de son licenciement lui ont été payées en août 2008, ce qui a été admis par les parties.

Le tribunal a délibéré à l'issue de l'audience du 10 février 2010 et a communiqué sa décision sous forme de dispositif le 29 mars 2010. Ce dispositif comprend une erreur en ce qui concerne les prétentions de la caisse de chômage, celle-ci les ayant précisé par courrier du 3 novembre 2009. Il est donc corrigé dans le présent jugement motivé. Les parties en ont sollicité la motivation en temps utile. »

En droit, les premiers juges ont tout d'abord exposé que la résiliation des rapports de travail donnée avec effet immédiat sans justes motifs ne pouvait pas être annulée, de sorte que le demandeur ne pouvait pas demander sa réintégration au sein de l'Etat de Vaud, contrairement à ce qui se passait lorsque le licenciement notifié dans le délai de l'art. 59 LPers-VD (loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud; RSV 172.31) s'avérait être abusif au sens de l'art. 336 CO (Code des obligations du 30 mars 1911; RS 220). Ils ont retenu que le licenciement avec effet immédiat avait été notifié tardivement et que si le demandeur

avait bel et bien été contrôlé en possession d'un sac poubelle contenant quelques lampes en quittant la fête du personnel, cela ne constituait pas un juste motif de congé donné avec effet immédiat. Il en résultait que l'intéressé avait droit à son salaire pendant le délai de congé de deux mois (soit jusqu'au 31 octobre 2010), sous déduction des indemnités journalières de l'assurance-chômage versées durant cette période, à une indemnité pour résiliation immédiate injustifiée de l'art. 337c CO équivalente à cinq mois de salaire, mais pas à une indemnité pour atteinte à la personnalité dès lors que l'indemnité de l'art. 337c CO comprenait en principe déjà un dédommagement pour une telle atteinte.

B. Par « appel » du 3 novembre 2011, T. _____ a conclu, avec dépens, à la réforme du jugement du 29 mars 2010 en ce sens que l'Etat de Vaud doit lui proposer un poste équivalent à celui qu'il occupait avant son licenciement, le jugement étant confirmé pour le surplus.

Par mémoire de réponse et recours joint du 4 avril 2012, l'Etat de Vaud a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet du recours et, par voie de recours joint, à la réforme du jugement en ce sens que le licenciement immédiat notifié le 11 août 2008 par la direction des ressources humaines [...] est confirmé, subsidiairement que l'indemnité octroyée selon l'art. 337c al. 3 CO est réduite à dire de justice.

Par mémoire du 1^{er} mai 2012, T. _____ a conclu avec dépens au rejet du recours joint.

La Caisse cantonale de chômage ne s'est pas déterminée dans les délais qui lui ont été impartis.

En droit :

1. Le jugement entrepris a été rendu par le TRIPAC, dans une cause soumise au droit public cantonal. Le dispositif ayant été communiqué avant le 1^{er} janvier 2011, date de l'entrée en vigueur du CPC

(Code de procédure civile du 19 décembre 2010; RS 272), les voies de droit restent régies par l'ancien droit (ATF 137 III 127 et 130). La solution serait d'ailleurs identique si le dispositif avait été communiqué après cette date, vu la solution transitoire prévue par l'art. 166 al. 2 CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010; RSV 211.02), qui déroge à l'art. 405 CPC (CREC I 29 août 2011/232).

L'acte déposé par T. _____ doit ainsi être converti en recours de l'ancien droit, dont il remplit les conditions formelles.

2. Tout en admettant que c'est de manière conforme aux règles de procédure cantonales que la Cour a annoncé statuer à huis clos (art. 51 al. 2 aLJT [loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail]), le recourant principal requiert que la Chambre des recours délibère publiquement, se prévalant de l'art. 6 ch. 1 CEDH (Convention du 4 novembre 1950 de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales; RS 0.101). Cette requête doit être rejetée. En effet, le droit à des débats publics ne vaut qu'à une seule reprise au cours de la procédure, en général devant la première instance, et n'existe pas en deuxième instance (Halde, CPC commenté, Bâle 2011, n. 6 ad art. 54 CPC; Auer/Malinverni/Hottelier, Droit constitutionnel suisse, vol. II, 2^e éd., Berne 2006, n. 1293, p. 597; Aubert/Mahon, Petit commentaire de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999, 2003, n. 14 ad art. 30 Cst.; ATF 121 I 30; cf. art. 316 al. 1 CPC) et la doctrine majoritaire considère qu'elle n'est exigée ni par l'art. 30 al. 3 Cst. ni par l'art. 6 ch. 1 CEDH (Gösku, Schweizerische Zivilprozessordnung [ZPO], Kommentar, Brunner/Gasser/Schwander Hrsg, 2011, n. 14 ad art. 54 CPC et réf.; Aubert/Mahon, loc. cit.).

3. a) Selon l'art. 16 al. 1 LPers-VD, dans sa teneur antérieure au 1^{er} janvier 2011 applicable en l'espèce, les dispositions de procédure fixées au titre II, chapitre II, de l'ancienne loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail s'appliquent par analogie au recours dirigé contre un jugement du TRIPAC, soit notamment les art. 46 ss aLJT relatifs au recours (Ducret/Osojnak, in Procédures spéciales vaudoises, Lausanne 2008, n. 16

ad art. 46 aLJT, p. 319 et l'arrêt cité). 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, contenues dans le Code de procédure civile vaudois du 14 décembre 1966 (ci-après : CPC-VD), sont applicables (art. 46 al. 2 aLJT).

En l'espèce, le recours motivé, exclusivement en réforme (art. 451 ch. 2 CPC-VD, par renvoi des art. 46 al. 2 aLJT et 16 al. 1 LPers-VD), est recevable. Il en va de même du recours joint (art. 466 CPC-VD).

b) Saisie d'un recours en réforme contre un jugement principal rendu par le TRIPAC, la Chambre des recours revoit librement la cause en fait et en droit (art. 452 al. 2 CPC-VD, applicable par renvoi des art. 46 al. 2 aLJT et 16 al. 1 LPers-VD). Les parties ne peuvent toutefois articuler des faits nouveaux, sous réserve de ceux qui résultent du dossier et qui auraient dû être retenus ou de ceux pouvant résulter d'une instruction complémentaire selon l'art. 456a CPC-VD (art. 452 al. 1ter CPC-VD, applicable par le renvoi de l'art. 46 al. 2 aLJT).

Ainsi, la Chambre des recours revoit la cause en fait et en droit sur la base du dossier, sans réadministration des preuves déjà administrées en première instance. Elle développe 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 (JT 2003 III 3).

La production de pièces nouvelles en deuxième instance est exclue, à moins qu'elle n'intervienne dans le cadre d'une instruction complémentaire ordonnée par le Tribunal cantonal en application de l'art. 456a CPC-VD, voire si le recourant se plaint d'un manquement des premiers juges à leur devoir d'instruction. Ainsi, la production d'une pièce nouvelle ne doit pas alourdir l'instruction du recours et être admise restrictivement, eu égard à la double instance touchant à l'appréciation des faits. Elle constitue cependant la mesure d'instruction la plus aisément

admissible dans ce cadre restrictif (JT 2003 III 16 c. 2c). En pratique, la Chambre des recours a régulièrement admis la production d'une pièce nouvelle, précisant que cette approche valait pour le dépôt d'une seule pièce et non d'un lot de plusieurs pièces, ce qui irait au-delà de l'instruction limitée possible en deuxième instance (CREC I 9 mars 2011/115 et les réf. citées).

En l'espèce, la recevabilité des pièces produites en deuxième instance par le recourant principal (diverses pièces destinées à établir la disponibilité au sein de l'administration cantonale d'un poste équivalent à celui dont il a été licencié) peut être laissée ouverte, ces pièces n'apparaissant pas déterminantes pour le sort du litige.

4. Il convient d'examiner tout d'abord le recours joint qui, s'il devait être admis s'agissant des justes motifs de licenciement avec effet immédiat, rendrait sans objet l'examen du recours principal.

Les premiers juges ont estimé, d'une part, que le congé avait été donné tardivement et, d'autre part, que les justes motifs de licenciement avec effet immédiat n'étaient pas réalisés. Le recourant par voie de jonction conteste ces appréciations.

a) Se référant à la jurisprudence de droit privé selon laquelle, sauf circonstances particulières, le délai de réflexion pour donner le congé immédiat est de deux ou trois jours ouvrables à compter de la connaissance des faits le justifiant (Wyler, Droit du travail, 2^e éd., Berne 2008, p. 502 et réf.), les premiers juges ont retenu que le congé était tardif au motif que, même si le recourant principal était absent dès le lendemain de la fête du personnel, la direction des ressources humaines aurait dû s'adresser à son avocat – qui représentait déjà le recourant principal dans le cadre d'une autre affaire relative à un entretien d'évaluation de travail ayant eu lieu en mars 2008 et dont les appréciations étaient contestées – pour obtenir des déterminations sur les faits reprochés, sachant de plus qu'il ressortait de la lettre de l'avocat du 1^{er} juillet 2008 que celui-ci était en contact avec son client à l'étranger.

Dans un arrêt 8C_294/2011 du 29 décembre 2011 destiné à la publication, le Tribunal fédéral a résumé les critères à prendre en considération en cas de déclaration de résiliation immédiate des rapports de travail dans le droit privé et dans le droit public. Il a notamment rappelé que la jurisprudence relative à l'art. 337 CO, selon laquelle la partie qui résilie un contrat de travail en invoquant des justes motifs ne dispose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations de travail (ATF 130 III 28 c. 4.4), n'était pas sans autres transposable en matière de rapports de travail de droit public. En ce domaine, le licenciement se fait en général par voie de décision motivée; il est souvent précédé d'une enquête, en particulier quand il s'agit d'étayer ou d'infirmer des soupçons. Durant l'enquête, l'intéressé bénéficie des garanties propres à la procédure administrative. En particulier, le droit d'être entendu doit être respecté. Indépendamment de ces garanties, les contingences liées aux procédures internes d'une administration ne permettent souvent pas de prendre une décision immédiate, surtout lorsque la décision ne peut être prise par le supérieur hiérarchique direct mais qu'elle dépend d'une autorité de nomination qui se réunit périodiquement seulement et qui doit confier une instruction à l'un de ses membres ou à un enquêteur externe à l'administration (TF 8C_170/2009 du 25 août 2009 c. 6.2.1, JT 2010 I 101). Le Tribunal fédéral a néanmoins précisé que si les spécificités de la procédure administrative qui s'imposaient à l'employeur de droit public pour mettre fin aux rapports de service permettaient de lui accorder un délai de réaction plus long qu'en droit privé, il ne devait pas pour autant laisser traîner les choses, ni tarder à informer l'employé qu'une résiliation immédiate des rapports de service était envisagée (TF 8C_294/2011 précité, c. 6.5; TF 8C_141/2011 du 9 mars 2012 c. 5.5).

Il a été jugé qu'il était excessif d'attendre trois mois pour informer l'intéressé d'une procédure de licenciement et encore quatre mois avant de le suspendre de ses fonctions (TF 8C_141/2011 précité, c. 5.6). En revanche, un délai de trois semaines entre la connaissance des faits et le licenciement immédiat a été jugé admissible, l'intéressé ayant

fait l'objet d'un interrogatoire le surlendemain des faits, d'une convention de suspension quelques jours plus tard et ayant été informé 17 jours plus tard qu'un licenciement abrupt n'était pas exclu (TF 8C_294/2011 précité, c. 7).

En l'espèce, le témoin D._____, directeur des ressources humaines [...], a déclaré qu'il avait reçu un coup de téléphone du chargé de sécurité l'informant que le recourant principal avait été surpris quittant la fête du personnel en transportant des lampes, qu'il avait ensuite essayé de joindre l'intéressé, toutefois sans succès dès lors que celui-ci était en vacances (cf. procès-verbal de la séance du 3 février 2010, annexe 2), et qu'il lui avait écrit en l'informant qu'il qualifiait son acte de « très grave » et qu'il souhaitait l'entendre dès son retour sur cette affaire (cf. lettre du 24 juin 2008). Le 1^{er} juillet 2008, l'avocat du recourant principal a informé la direction des ressources humaines, dans le cadre d'un autre litige opposant les parties, que son client avait subi un accident en Italie et qu'il ne serait pas de retour avant le 20 juillet 2008. Le recourant principal a ensuite transmis à son employeur divers certificats médicaux attestant de son incapacité de travail jusqu'au vendredi 1^{er} août 2008 inclus et a repris le travail le lundi 4 août 2008. Le recourant principal a été entendu par le directeur des ressources humaines le 8 août 2008 et le licenciement avec effet immédiat est intervenu le 11 août 2008.

Au vu de l'absence de l'intéressé jusqu'à début août 2008 en raison de vacances dès le lendemain de la fête du personnel, puis d'un accident survenu en Italie, ainsi que de la nécessité d'éclaircir la réalité des faits, on ne saurait reprocher à l'employeur d'avoir attendu le retour du recourant principal afin de recueillir ses déterminations au sujet des événements survenus au soir du 12 juin 2008. Il est en outre établi qu'entre-temps, le recourant principal a été informé par courrier du 24 juin 2008, envoyé à son adresse privée, des reproches qui lui étaient faits et de ce que le recourant par voie de jonction considérait la faute comme grave. Peu importe que ce courrier ne lui ait été envoyé que douze jours après les faits, dès lors que le recourant principal était de toute manière en vacances et donc inatteignable. C'est à tort que les premiers juges

considèrent que la direction des ressources humaines aurait dû s'adresser à l'avocat du recourant principal pour lui demander ses déterminations. En effet, outre le fait que ce dernier était consulté dans le cadre d'une autre affaire divisant les parties - sans rapport avec la procédure de licenciement -, l'audition personnelle de l'intéressé apparaissait de toute manière nécessaire pour pouvoir se prononcer en toute connaissance de cause. Le licenciement étant intervenu trois jours après l'entrevue entre l'employé et le directeur des ressources humaines, force est de constater que le congé a été donné en temps utile au regard de la jurisprudence récente précitée. Le recours par voie de jonction est dès lors bien fondé sur ce point.

b) Aux termes de l'art. 61 LPers-VD, l'autorité d'engagement ou le collaborateur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme tels toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 1). Les art. 337b CO (résiliation justifiée) et 337c CO (résiliation injustifiée) s'appliquent à titre de droit cantonal supplétif (al. 2).

Conformément aux principes dégagés par la jurisprudence du Tribunal fédéral en droit privé, qui peuvent être appliqués par analogie (TF 1C_318/2007 du 18 décembre 2007 c. 3.2; CREC I 1^{er} octobre 2007/478 et réf.), la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Les faits invoqués à l'appui du renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation résultant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate. Le juge apprécie librement s'il existe des justes motifs. Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la

position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 c. 4.1 et réf.).

Une infraction pénale commise au détriment de l'employeur constitue en principe un motif justifiant un licenciement immédiat du travailleur (ATF 130 III 28 c. 4.1.; ATF 117 II 560 c. 3b; TF 5C_185/2006 du 19 octobre 2006 c. 2.1).

Dans un arrêt du 25 août 1998, cité dans l'arrêt 2P_273/2000 du 11 avril 2001 c. 3b/bb, le Tribunal fédéral a jugé comme non arbitraire le licenciement administratif d'un gardien de prison pour vol de denrées alimentaires sur le lieu de travail, rappelant que l'intégrité d'un surveillant de prison devait remplir des exigences particulièrement élevées. De même, le vol d'un montant de 50 fr. commis par une responsable d'une équipe de nuit dans un hôpital au détriment d'un patient constitue un juste motif de licenciement, même en présence de très longs rapports de service, dès lors que l'employée était garante du bien-être et de la sécurité des patients (TF 5C_185/2006 du 19 octobre 2006 c. 2.1, confirmant CREC I 10 mars 2006/196).

Il est établi en l'espèce que le recourant a été contrôlé lors de la fête du personnel [...] du 12 juin 2008 en possession d'un sac poubelle contenant quelques lampes, qu'il était en train d'emporter.

Les premiers juges ont nié l'existence de justes motifs, en relevant que les faits n'avaient eu lieu ni sur le lieu ni pendant le temps de travail, que le recourant principal avait spontanément restitué lesdits objets à l'organisateur de la soirée et qu'il n'avait pas été rendu attentif au fait qu'il n'avait pas le droit d'emporter ces décorations, alors que, lors d'une précédente fête, cela avait été autorisé. Ils en ont déduit que les faits semblaient relever plus d'un malentendu que d'une véritable volonté dolosive du recourant.

Le fait que le recourant principal n'ait finalement pas emporté les lampes litigieuses en raison du contrôle à la sortie de la fête ne diminue pas en soi la gravité de son acte : sans ledit contrôle, il apparaît certain qu'il serait parti avec ces objets dans le sac poubelle. Quant au caractère spontané de la restitution, il apparaît pour le moins douteux car on ne voit pas quel autre choix le recourant aurait eu au moment de son contrôle. Enfin, même si les parties s'accordent à admettre que les participants à une précédente fête ont été expressément autorisés à prendre les décorations de table, cela ne permettait pas pour autant au recourant principal de se croire sans autres en droit de prendre les lampes : c'était à lui de se renseigner sur ce point et non aux organisateurs de la soirée d'annoncer qu'il était interdit d'emporter les garnitures de table. On ne saurait dès lors retenir un simple malentendu comme l'ont fait les premiers juges. Ces éléments permettent au contraire de retenir que le recourant principal a, à tout le moins, commis une négligence sans que l'élément intentionnel de l'infraction de vol ne soit cependant établie. Cette négligence doit être qualifiée de lourde, dès lors que [...], qui accueille des personnes vulnérables, est en droit de poser des exigences particulières quant à l'honnêteté de son personnel. Cependant, l'intention n'étant pas établie, la gravité de la faute n'apparaît pas telle qu'elle justifie un licenciement immédiat. Le recours joint est infondé sur ce point.

5. Le recourant par voie de jonction conteste la quotité de l'indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO, applicable à titre de droit cantonal supplétif, fixée à cinq mois par les premiers juges.

Aux termes de l'art. 337c al. 1 CO, applicable à titre de droit cantonal supplétif en vertu de l'art. 61 al. 2 LPers-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.

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; 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 (ATF 133 III 657 c. 3.2; TF 4C_244/2001 du 9 janvier 2002 c. 4a; ATF 121 III 64 c. 3c; Rehbinder, Berner Kommentar, Berne 1992, n. 13 ad art. 337c CO pp. 381-382; Carruzzo, Le contrat individuel de travail, Zurich 2009, n. 3 ad art. 337c CO pp. 573-574).

Les premiers juges ont estimé que l'employeur avait commis une faute en tardant à signifier le congé immédiat, qu'au vu des procédures qui avaient déjà opposé les parties, tout laissait à penser que l'Etat de Vaud avait saisi le premier prétexte pour mettre fin aux relations de travail, et que l'on ne pouvait diminuer le montant de l'indemnité en raison d'une faute concomitante de l'employé.

Cette appréciation ne peut être partagée. D'une part, l'éventuelle tardiveté du congé immédiat n'est pas un critère pertinent pour juger de l'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO et, de toute manière, il a été retenu que le congé n'était pas tardif (cf. supra, c. 4a). D'autre part, le recourant principal a commis une faute concomitante lourde et a eu un comportement à tout le moins gravement négligent (cf. supra, c. 4b), qui justifie une réduction importante de la quotité de l'indemnité. Au surplus, il n'est pas établi que le différend entre les parties ayant abouti à la réintégration de l'intéressé en qualité d'employé [...] en juillet 2007 et celui à propos de l'entretien d'appréciation de mars 2008 ont joué un rôle

concret dans le licenciement. Au vu de l'ensemble de ces circonstances et de la relative courte durée des rapports de travail (trois ans en l'espèce), il y a lieu de réduire l'indemnité due par l'Etat de Vaud au recourant principal au montant de 5'000 fr., correspondant à un mois de salaire arrondi.

6. Le recourant principal conclut à sa réintégration.

a) Selon l'art. 60 LPers-VD, dont le titre marginal est « résiliation abusive et résiliation en temps inopportun », la partie qui résilie abusivement, ou dont la résiliation n'est pas fondée sur un des motifs de l'article 59, doit verser à l'autre une indemnité (al. 1). L'indemnité est calculée selon le nombre d'années de service, savoir : de 1 à 5 ans, 3 mois de salaire; de 6 à 10 ans, 6 mois de salaire; de 11 à 15 ans, 9 mois de salaire et dès 16 ans, 12 mois de salaire (al. 2). Si la résiliation est reconnue abusive ou non fondée sur un des motifs prévus par l'article 59, l'autorité d'engagement, en collaboration avec le SPEV, propose au collaborateur un poste équivalent au sein de l'Administration, pour autant qu'un poste équivalent soit disponible. Dans ce cas, si le collaborateur accepte, l'Etat lui verse une indemnité équitable pour la perte de gain subie (al. 3). Lorsque la résiliation est abusive, au sens de l'article 336, alinéa 2, lettre a CO, le collaborateur dispose du choix entre une réintégration à l'Etat à un poste équivalent ou le paiement de l'indemnité (al. 4).

Les motifs de résiliation au sens de l'art. 59 LPers-VD (al. 3) sont la violation des devoirs légaux ou contractuels (let. a), l'inaptitude avérée (let. b) et la disparition durable des conditions d'engagement fixées dans un texte normatif ou dans le contrat de travail (let. c).

Aux termes de l'art. 61 LPers-VD, dont le titre marginal est « résiliation immédiate pour de justes motifs », l'autorité d'engagement ou le collaborateur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme tels, toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas

d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 1). Les articles 337b et 337c CO s'appliquent à titre de droit cantonal supplétif (al. 2).

b) Dans un arrêt CREC 2 décembre 2005/905, la Chambre des recours a constaté que la LPers-VD prévoyait un système différent qui pouvait être plus favorable au travailleur en cas de « résiliation abusive » (l'indemnité étant fixée selon le nombre d'années de service et pouvant aller jusqu'à 12 mois de salaire), alors qu'elle prévoyait un système identique au droit fédéral en cas de résiliation immédiate injustifiée (l'indemnité étant fixée en fonction de l'ensemble des circonstances selon l'art. 337c al. 3 CO et ne pouvant pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire). Elle a considéré que ce système était cohérent et que l'on ne saurait y voir une lacune qu'il y aurait lieu, le cas échéant, de combler. Elle a dès lors jugé qu'il n'y avait pas lieu d'appliquer l'art. 60 al. 2 LPers-VD aux cas de résiliation immédiate injustifiée, puisque l'art. 61 LPers-VD réglait les conséquences d'une telle résiliation de manière complète et exhaustive en renvoyant aux art. 337b et 337c CO applicables à titre de droit cantonal supplétif. Une telle inégalité n'était pas illicite dans la mesure où elle était la conséquence d'une situation différente qui permettait un traitement, en droit, différent.

Dans un arrêt plus récent (CREC I 14 novembre 2007/567), précisément relatif à la problématique de la réintégration soulevée par la présente affaire, la Chambre des recours a rejeté la conclusion tendant à la réintégration d'un employé licencié avec effet immédiat de manière injustifiée. Elle a considéré qu'une telle conclusion méconnaissait le système instauré par la LPers-VD. En effet, lorsqu'une résiliation apparaît injustifiée, le législateur vaudois a clairement voulu distinguer, par l'adoption des articles 60 et 61 LPers-VD, le cas d'une résiliation ordinaire de celui d'une résiliation immédiate pour justes motifs. Selon le système légal adopté, l'employé qui a fait l'objet d'une résiliation ordinaire jugée abusive sera soumis à l'article 60 LPers-VD, qui permet, au regard des alinéas 3 et 4, la mise à disposition d'un poste équivalent, respectivement la réintégration. En revanche, l'employé qui a subi une résiliation

immédiate jugée illégitime verra son cas régi par l'article 61 LPers-VD. La Chambre des recours a considéré que le premier régime était certes plus favorable pour l'employé licencié à tort, mais qu'il ne faisait cependant pas de doute que cette différenciation avait été voulue par le législateur (BGC 2001, pp. 2255/2256), de sorte qu'il fallait s'y tenir.

Cet arrêt a été confirmé par le Tribunal fédéral, qui a cependant déclaré le recours irrecevable sur le point ici litigieux, faute de motivation suffisante (TF 1C_188/2008 du 10 juillet 2008 c. 2).

Cette jurisprudence a été confirmée à réitérées reprises par la suite (cf. en dernier lieu CACI 21 juillet 2011/150).

c) Cette jurisprudence a fait l'objet de certaines critiques en doctrine. Novier et Carreira (Contentieux devant le Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale, JT 2007 III 33) ont marqué leur étonnement en relevant qu'elle avait pour résultat que l'employeur pourrait placer son employé dans une situation plus ou moins favorable en choisissant de lui signifier une résiliation qui respecte le délai de congé ou une résiliation avec effet immédiat.

Tout en concédant que l'argumentation développée par la Chambre des recours paraît imparable à première vue, Meylan soutient pour sa part que l'art. 337c CO a pour effet de replacer le travailleur victime d'un licenciement abrupt injustifié dans la situation où il se serait trouvé s'il n'avait fait l'objet « que » d'un licenciement ordinaire et, dès lors que l'art. 61 LPers-VD renvoie à cette disposition, il s'ensuit en toute logique que le collaborateur de l'Etat qui fait l'objet d'un licenciement abrupt injustifié doit, lui aussi, être replacé dans la situation où il se serait trouvé s'il avait été licencié en application de l'art. 59 LPers-VD. De même que celui-ci bénéficie, en outre, des dispositions sur le licenciement abusif, de même il doit bénéficier de celles de l'art. 60 LPers-VD. Si le licenciement abrupt est fondé sur un des motifs légaux, sans que celui-ci justifie qu'il soit mis fin immédiatement aux rapports de travail, l'application par renvoi de l'art. 337c CO entraîne que le collaborateur a

droit au versement de son traitement pour la durée du délai calculé conformément à l'art. 59 LPers-VD et à une indemnité dont le montant ne pourra excéder six mois de salaire, une réintégration ne pouvant, dans cette hypothèse, pas entrer en considération. En revanche, si le licenciement abrupt a été motivé par un reproche qui, en soi, suffirait à justifier la fin immédiate des rapports de travail, mais dont le bien-fondé ne peut être établi, ou par un reproche qui n'est ni suffisant à justifier un licenciement abrupt ni ne constitue (ou ne constitue pas suffisamment) un des motifs légaux, l'application de l'art. 337c CO entraîne une pleine application des dispositions de l'art. 60 LPers-VD (Jacques-H. Meylan, Le système des licenciements en droit public cantonal, Plädoyer 5/2010, pp. 37-38).

d) Pour justifier une dérogation au principe de sécurité du droit, un changement de jurisprudence ne se justifie que lorsqu'il se fonde sur des motifs suffisamment sérieux et objectifs, par exemple lorsqu'il s'agit de rétablir une pratique conforme au droit, ou de mieux tenir compte des divers intérêts en présence, de l'évolution des conceptions juridiques ou des mœurs. Les motifs de changement doivent être d'autant plus sérieux que la pratique suivie jusque là est ancienne (ATF 125 I 458 c. 4a; ATF 129 V 373 c. 3.3). En l'espèce, la jurisprudence est constante et a été confirmée à réitérées reprises depuis plusieurs années.

Les arguments de la doctrine ne justifient pas un revirement de jurisprudence. Celle-ci se fonde en effet sur le texte de la loi, qui distingue de manière claire les conséquences d'un licenciement immédiat injustifié et celle d'un licenciement abusif. Ce n'est que dans ce dernier cas qu'une réintégration est envisageable aux conditions de l'art. 60 al. 3 LPers-VD. Elle se fonde également sur la volonté du législateur telle qu'elle ressort des travaux préparatoires.

L'auteur invoqué par le recourant ne remet pas en cause les motifs tirés de la volonté du législateur et de la cohérence législative, qui apparaissent décisifs. D'autre part, le législateur fédéral a prévu que l'art. 337c CO réglait à lui seul les conséquences d'un licenciement injustifié.

Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, une résiliation immédiate injustifiée, même donnée dans des conditions qui correspondraient à une résiliation abusive, ne peut donner lieu à un cumul d'indemnités, seule l'indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO étant due (ATF 121 III 64 c. 2a). Le renvoi de l'art. 61 LPers-VD à l'art. 337c CO ne saurait ainsi avoir pour conséquence de permettre l'application de l'art. 60 LPers-VD, lorsque le licenciement a également un caractère abusif. Par ailleurs, le congé immédiat même injustifié, entraîne, en vertu des règles du droit privé auxquelles se réfère l'art. 61 LPers-VD, la fin immédiate des rapports de travail (Wylér, op. cit., p. 506 et réf.) et a uniquement pour effet les conséquences pécuniaires de l'art. 337c CO. Cette dernière disposition n'a donc pour but et pour effet que de régler les conséquences pécuniaires d'un licenciement immédiat injustifié et ne peut donc être interprétée comme pouvant avoir comme conséquence de permettre une réintégration. L'art. 337c CO que déclare applicable l'art. 61 LPers-VD ne permettant pas la réintégration, l'art. 60 LPers-VD ne saurait trouver application.

S'il est vrai que la solution choisie par le législateur cantonal peut se discuter, il n'appartient pas au juge de la corriger. Seul le législateur cantonal peut modifier le système qu'il a adopté.

e) Par surabondance, à supposer que l'avis de Meylan doive être suivi, le recourant principal ne pourrait de toute manière rien en tirer en sa faveur. En effet, en emportant lors de la fête du personnel les lampes litigieuses propriété de son employeur sans autorisation, le recourant principal a commis une négligence grave (cf. supra ch. 4b) et violé ainsi ses devoirs légaux et contractuels au sens de l'art. 59 al. 3 let. a LPers-VD. En particulier, un tel acte constitue une violation de l'art. 50 al. 2 LPers-VD, selon lequel le collaborateur doit agir de manière professionnelle et conformément aux intérêts de l'Etat et du service public, dans le respect des normes en vigueur, des missions et des directives de son supérieur. Le collaborateur doit en outre s'abstenir de tout acte qui pourrait causer à l'Etat une perte ou un dommage (art. 124 al. 1 RLPers-VD [règlement d'application de la loi du 12 novembre 2001

sur le personnel de l'Etat de Vaud; RSV 172.31.1]) et doit se montrer en tout temps digne de la confiance placée en lui (art. 124 al. 2 RLPers-VD). La jurisprudence a par ailleurs précisé que les actes commis hors service entrent dans le champ d'application de l'art. 50 LPers-VD, le devoir de loyauté impliquant que le collaborateur de l'Etat se comporte en service et hors service de manière à pouvoir accomplir convenablement sa tâche (CREC I 8 septembre 2010/465).

Le recours principal doit donc être rejeté.

7. Le recourant principal obtenant gain de cause quant au licenciement immédiat injustifié, mais succombant en ce qui concerne la quotité de ses prétentions pécuniaires et la réintégration, les dépens de première instance doivent être compensés (art. 91 et 92 CPC-VD).

8. Il résulte de ce qui précède que le recours principal doit être rejeté, le recours joint partiellement admis et le jugement attaqué réformé aux chiffres III et V de son dispositif en ce sens que l'Etat de Vaud doit payer à T. _____ la somme de 5'000 fr. avec intérêt à 5 % l'an à compter du 11 août 2008 et que les dépens de première instance entre l'Etat de Vaud et T. _____ doivent être compensés.

Les frais de deuxième instance du recourant principal sont arrêtés à 5'973 fr. et ceux du recourant par voie de jonction à 348 fr. (art. 232 al. 1 et 235 aTFJC [tarif du 4 décembre 1984 des frais judiciaires en matière civile] et 10 al. 2 aLJT).

L'Etat de Vaud, qui n'a pas procédé par l'intermédiaire d'un mandataire professionnel, a droit au remboursement de son coupon de justice, par 348 fr., à titre de dépens de deuxième instance (art. 91 et 92 CPC-VD).

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 principal est rejeté.
- II. Le recours joint est admis.
- III. Le jugement est réformé aux chiffres III et V de son dispositif comme il suit :

III.- dit que l'Etat de Vaud doit payer à T. _____ la somme de 5'000 fr. (cinq mille francs) avec intérêt à 5 % l'an à compter du 11 août 2008.

V.- dit que les dépens entre l'Etat de Vaud et T. _____ sont compensés.

Le jugement est confirmé pour le surplus.

- IV. Les frais de deuxième instance du recourant principal sont arrêtés à 5'973 fr. (cinq mille neuf cent septante-trois francs).
- V. Les frais de deuxième instance du recourant par voie de jonction sont arrêtés à 348 fr. (trois cent quarante-huit francs).
- VI. Le recourant principal T. _____ doit verser au recourant par voie de jonction A. _____ la somme de 348 fr. (trois cent quarante-huit francs) à titre de dépens de deuxième instance.

VII. L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du 31 mai 2012

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

La greffière :

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 :

- T. _____
- Service juridique et législatif (Nathalie Guigoz)
- Caisse cantonale de chômage

La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 1'164'621 fr. pour le recourant principal et de 39'699 fr. pour le recourant par voie de jonction.

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

La greffière :