



CANTON DE VAUD
TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES
DE L'ADMINISTRATION CANTONALE
Palais de Justice de Montbenon
1014 Lausanne

TR06.018344

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES
DE L'ADMINISTRATION CANTONALE

le 10 janvier 2007

dans la cause

██████████ c/ ETAT DE VAUD

Conflit de travail

MOTIVATION

Audience : 20 décembre 2006

Présidente : Catherine Rochat, v.-p.

Assesseurs : A. Michaud et F. J.-F. Périsset

Greffière : Susana Carreira, a.h.

██████████ avait déjà travaillé du 9 novembre au 24 décembre 2003 en qualité d'auxiliaire à l'O████. Elle avait, à cette période, déjà collaboré avec ██████████, ██████████ et ██████████. Les rapports de travail s'étaient à cette époque bien déroulés.

4. Le 22 septembre 2005, ██████████ a déposé plainte auprès de ██████████, préposé de l'O████. Elle a fait état de comportements inadéquats à son égard de la part de trois de ses collègues, soit ██████████, ██████████ et ██████████.

Dans un premier temps, cette plainte a été transmise aux ressources humaines du Département ██████████ (ci-après : le Département). Puis, à la demande du chef de l'Administration ██████████ ██████████, le Groupe ██████████ s'est saisi de l'affaire.

5. A la suite de ses investigations, le Groupe ██████████ a rendu son rapport le 28 avril 2006. Il est arrivé à la conclusion que ██████████ avait été victime de harcèlement psychologique de la part de ses trois ██████████, ██████████ et ██████████.

D'origine ██████████, née en 1978, ██████████ est mariée et titulaire d'un permis B. En 2003, elle a obtenu un diplôme professionnel supérieur d'assistante pour les métiers de l'hôtellerie, du tourisme et des relations publiques, ainsi qu'un certificat dans la branche « Service », délivrés par ██████████ et ██████████ en 2004.

Les investigations auxquelles le Groupe ██████████ a procédé ont notamment abouti aux constatations de fait suivantes :

« Suite au déménagement à ██████████ et à la mise en place du secteur SDI, deux nouveaux postes sont créés. En mars 2005 ces deux postes sont mis au concours. Ils entrent dans la catégorie « augmentation d'effectifs » et ne sont pas soumis à l'obligation d'être pourvus à l'interne [...]. Les personnes retenues, parmi lesquelles Mme ██████████ sont auditionnées par MM. ██████████ et ██████████. Ils sont tous deux d'accord de l'engager car ils estiment qu'elle a fait preuve de sa compétence lors de son passage à l'A████ en 2003... Mmes ██████████ et ██████████ ont la certitude que le poste était exclusivement réservé à des candidatures internes... Cette croyance qui ne repose sur aucun élément objectif portera tort à Mme ██████████ en lui collant une étiquette d'usurpatrice... Mme ██████████ reproche à Mme ██████████ d'avoir obtenu un poste qui aurait dû revenir à M. ██████████ « un père de famille qui était en fin de droit et avait postulé pour ce poste » et qui selon Mme ██████████, disposait de connaissances comptables supérieures à celles de Mme ██████████. Enfin, Mme ██████████ s'étonne que Mme ██████████ ait été choisie car « elle travaillait sur des bateaux auparavant et a été licenciée pour des raisons de mobbing. Après étude du CV de Mme ██████████ il apparaît que celle-ci n'a jamais travaillé sur des bateaux (rapport p. 4).

Statuant immédiatement et à huis clos, sur la requête présentée le 27 juin 2006 par [REDACTED], domiciliée à Romanel-sur-Lausanne, à l'encontre de l'Etat de Vaud, le Tribunal retient :

En fait

1. La demanderesse [REDACTED], née en 1977, a exécuté une mission temporaire auprès de la Commission [REDACTED], du 3 mars au 15 octobre 1997.

Du 20 octobre 1997 au 12 juin 1998, la demanderesse a effectué une nouvelle mission temporaire au près de la Commission [REDACTED].

La demanderesse a par la suite été engagée, à compter du 1^{er} juillet 1998, à la Commission [REDACTED]. Elle a ensuite été transférée, à sa demande, auprès de l'Office [REDACTED] (ci-après : O[REDACTED]), avec effet au 1^{er} mars 2001.

A la suite de l'introduction de la Loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud, la demanderesse a conclu, le 30 janvier 2003, un nouveau contrat de travail avec l'Administration [REDACTED] en qualité d'employée de bureau qualifiée, à un taux d'occupation de 90%.

Par lettre du 30 juin 2005, la demanderesse a été informée qu'elle était promue dans la fonction d'employée d'administration (classe 10-12), avec effet au 1^{er} juillet 2005.

Ses prestations au travail n'ont jamais fait l'objet de remarques négatives.

2. A la fin de l'année 2003, l'O[REDACTED] a été séparé du reste de l'Administration [REDACTED] et a déménagé de [REDACTED] à [REDACTED].

L'O[REDACTED] se compose de quatre secteurs : la [REDACTED], la [REDACTED], la [REDACTED] et la [REDACTED].

3. A partir du 1^{er} juin 2005, l'Office d'impôt des personnes morales a engagé [REDACTED] en qualité d'employée de bureau à un taux d'occupation de 100%. Elle devait partager le bureau de [REDACTED].

[...] Dès l'arrivée de Mme [REDACTED], Mme [REDACTED] est désignée par M. [REDACTED] comme sa « marraine », ce qui implique d'aider la nouvelle venue dans les tâches simples. Mme [REDACTED] accepte cette responsabilité sans rechigner. M. [REDACTED] constatera plus tard que Mme [REDACTED] n'a pas reçu les informations de base (rapport p. 4).

[...] Au cours des premières semaines qui suivent son engagement, Mme [REDACTED] passe beaucoup de temps dans le bureau de M. [REDACTED]. Mme [REDACTED] le confirme et déclare que cela s'explique par le fait que Mme [REDACTED] est jeune et qu'elle est en période de formation [...] Très rapidement, des rumeurs commencent à courir sur une relation intime entre Mme [REDACTED] et M. [REDACTED], rumeurs alimentées par le fait qu'à plusieurs reprises, M. [REDACTED] a véhiculé Mme [REDACTED] de son domicile à son bureau [...] De l'avis de plusieurs témoins, cette rumeur est lancée et alimentée exclusivement par le trio formé par Mmes [REDACTED], [REDACTED] et [REDACTED]. M. [REDACTED] lui-même en a eu vent. Il déclare que Mme [REDACTED] lui a dit entre deux portes, au terme d'un entretien qui portait sur des dossiers, que M. [REDACTED] et Mme [REDACTED] « fricotaient ensemble ». Pris par d'autres urgences, M. [REDACTED] n'a pas donné suite à cette remarque. M. [REDACTED], à deux reprises, alors qu'il cherchait M. [REDACTED] s'est vu répondre par Mmes [REDACTED] et [REDACTED] qu'il devait d'abord trouver Mme [REDACTED]. Lui non plus n'a pas réagi, estimant que « les mauvaises langues ne valent pas la peine ». Mme [REDACTED] apporte le même témoignage : chaque fois que quelqu'un cherchait M. [REDACTED], les trois dames lui répondaient d'aller voir Mme [REDACTED] (rapport p. 5).

Sur cette question, Mme [REDACTED] est formelle : il ne s'agit pas d'une rumeur mais de « faits avérés ». Tout en déclarant que la vie privée des gens ne les intéresse pas, l'attention du trio semble focalisée sur les faits et gestes de M. [REDACTED] et Mme [REDACTED] au point qu'elles en arrivaient à consulter la timbreuse pour voir à quelle heure ces deux personnes arrivaient au travail et à quelle heure elles quittent le bureau. Mme [REDACTED] déclare que « ces deux dames (Mmes [REDACTED] et [REDACTED]) et d'autres personnes lui ont fait remarquer sur la timbreuse qu'ils arrivaient souvent et repartaient souvent ensemble » (rapport p. 5).

[...] Bien qu'elles reconnaissent n'avoir jamais été témoin de gestes ou de paroles déplacées, elles déclarent néanmoins qu'« il n'est pas normal que le chef fricote sur le lieu de travail » (rapport p.5).

Mmes [REDACTED] et [REDACTED] affirment que Mme [REDACTED] se serait plainte à plusieurs reprises auprès d'elles de l'assiduité de M. [REDACTED] à son égard et des problèmes que cela posait avec son mari. Mme [REDACTED] déclare, au contraire, que Mme [REDACTED] ne s'est jamais plainte de l'attitude de M. [REDACTED] et Mme [REDACTED] rapporte les propos de Mme [REDACTED], selon lesquels M. [REDACTED] n'a « jamais eu de comportement ni de propos équivoques à son égard ». M. [REDACTED] affirme quant à lui que Mme [REDACTED] lui a confié qu'elle aurait souhaité que M. [REDACTED] la fasse venir moins souvent dans son bureau, non pas en raison de l'attitude de ce dernier à son égard, mais « afin de ne pas donner prise aux rumeurs qui circulaient ». Mme [REDACTED], dans ses dépositions, a toujours affirmé la même chose : « Jamais il (M. [REDACTED]) ne m'a fait des avances quelconques, cadeaux, fleurs, propositions indécentes ou attouchements. Son attitude a toujours été extrêmement correcte » (rapport p. 6).

Mme [REDACTED] ajoute que les choses se sont encore aggravées pendant la formation. Le fait qu'elle se rende dans le bureau de M. [REDACTED] deux ou trois fois par semaine a pris une ampleur démesurée. Mmes [REDACTED] et [REDACTED] informaient par e-mail Mme [REDACTED] que Mme [REDACTED] était « encore » dans le bureau de M. [REDACTED]. Ces allusions l'ont profondément blessée et fragilisée (rapport p. 6).

M. [REDACTED] a été informé de ces bruits de couloir par M. [REDACTED]. Il a été surpris car il « pensait bénéficier de la confiance de ses collaboratrices ». Il a décidé de ne pas réagir afin de ne pas prêter flanc à la critique. Pensant également que la rumeur se tarirait d'elle-même. C'est lorsque Mme [REDACTED] est venue lui parler de cette rumeur qu'il a

décidé de la recevoir dans son bureau la porte ouverte. Il constate que cela n'a rien changé (rapport p. 6).

Fin août 2005, M. [REDACTÉ] informe M. [REDACTÉ] des problèmes que rencontre Mme [REDACTÉ] et demande que celle-ci soit séparée de Mme [REDACTÉ]. M. [REDACTÉ] l'autorise à faire un unique changement et précise que si cette situation devait se reproduire, compte tenu des antécédents des trois personnes incriminées, lesquelles s'étaient liguées contre Mmes [REDACTÉ] et [REDACTÉ] quand elles travaillaient ensemble à [REDACTÉ] des avertissements seraient prononcés. Peu de temps après, Mme [REDACTÉ] est déplacée dans le bureau de Mme [REDACTÉ] (rapport 6).

En septembre 2005, une altercation se produit entre Mmes [REDACTÉ] et Irmiger à propos d'une déclaration d'impôts (DI) que, selon Mme [REDACTÉ], Mme [REDACTÉ] aurait égarée. Mme [REDACTÉ] indique qu'il s'agit là de l'unique contact qu'elle a eu avec Mme [REDACTÉ] depuis l'engagement de cette dernière à l'O [REDACTÉ] et, de ce fait, ne comprend pas pourquoi Mme [REDACTÉ] se plaint d'elle (rapport p. 6).

Selon Mme [REDACTÉ], Mme [REDACTÉ] a demandé gentiment à Mme [REDACTÉ] où se trouvait cette DI et Mme [REDACTÉ] lui a répondu qu'elle ne le savait pas et que c'était à elle de la chercher. Mme [REDACTÉ] s'est rendue dans le bureau de Mme [REDACTÉ] pour un autre problème et c'est alors que Mme [REDACTÉ] est arrivée dans le bureau et leur a crié de manière agressive « Vous êtes dangereuses, ne vous approchez plus de moi, je vous interdits de venir dans mon bureau ! ». Comme Mme [REDACTÉ] ne répondait pas, Mme [REDACTÉ] lui a dit d'aller « se faire soigner la tête ». Au cours des trois semaines d'absence de Mme [REDACTÉ], consécutives à cet incident, Mme [REDACTÉ] déclare qu'elle disait en plaisantant que celle-ci était sûrement absente « pour se faire soigner la tête » (rapport p. 7).

Selon Mme [REDACTÉ], Mme [REDACTÉ] l'aurait accusée à tort d'avoir égaré une DI. Quand Mme [REDACTÉ] a tenté d'expliquer qu'elle n'était pas en faute, que cette déclaration se trouvait chez un taxateur, Mme [REDACTÉ] a refusé de l'entendre. Mme [REDACTÉ] lui a alors demandé pourquoi elle était si agressive à son égard. Le ton est monté et Mme [REDACTÉ] s'est mêlée du conflit en la déclarant responsable de cette DI, lui criant qu'elle était « bête » et que si quelqu'un devait « se faire virer ici », c'était elle. Elle s'est retrouvée cernée par ces deux personnes qui criaient et avaient une attitude physiquement agressive. C'est alors que Mme [REDACTÉ] est intervenue en prenant la défense de Mme [REDACTÉ]. Mme [REDACTÉ] aurait alors dit à cette dernière qu'elle était « immonde » (rapport p. 7).

[...] Interrogés sur cette altercation, MM. [REDACTÉ] et [REDACTÉ] sont formels : « Mme [REDACTÉ] n'y était absolument pour rien », « aucune erreur n'était imputable à Mme [REDACTÉ] ». M. [REDACTÉ] déclare que la DI a été retrouvée chez un taxateur quelques temps plus tard (rapport p. 7).

A la suite de cette altercation, Mme [REDACTÉ] est en arrêt maladie pendant trois semaines (rapport p. 7).

[...] Selon Mme [REDACTÉ], Mme [REDACTÉ] l'a incitée à plusieurs reprises à donner sa démission avant fin de sa période d'essai. Elle lui disait sans cesse qu'elle n'avait rien à faire à ce poste, ce que Mme [REDACTÉ] conteste. Elle admet en revanche avoir dit à Mme [REDACTÉ] qu'elle pouvait profiter de son temps d'essai pour donner sa démission si la situation avec M. [REDACTÉ] lui pesait trop (rapport p. 8).

Mme [REDACTÉ] rapporte que Mme [REDACTÉ] racontait dans le bureau qu'elle partageait avec Mme [REDACTÉ] « des blagues blondes ». Mme [REDACTÉ] s'est rendu compte que sa collègue se moquait d'elle avec Mmes [REDACTÉ] et [REDACTÉ] en la faisant passer pour la « la blonde » quand elle lui posait des questions que Mme [REDACTÉ] jugeait stupides (rapport p. 8).

Un jour où Mme [REDACTED] ne voulait pas répondre à ses questions, Mme [REDACTED] est allée la poser à un taxateur. Mme [REDACTED] aurait alors tapé sur la table en disant brutalement que si elle avait des questions, elle ne devait pas déranger les taxateurs, mais qu'elle devait les poser à M. [REDACTED]. Mme [REDACTED] s'est alors insurgé et a signifié fermement qu'elle n'accepterait plus qu'on lui parle de la sorte.

Dans son témoignage, Mme [REDACTED] déclare que Mme [REDACTED] est un peu « dragueuse » qu'elle « va souvent vers les hommes ». Elle écrit dans le document qu'elle a fait mettre au dossier « SNV n'a pas arrêté de se coller aux mecs » (rapport p. 8).

Au cours de son entretien, Mme [REDACTED] a encore déclaré : « Avec tout ce qu'on voit en ce moment, on peut se demander si elle n'est pas venue en Suisse pour avoir un permis ». Mme [REDACTED] affirme avoir souvent évoqué cela avec Mmes [REDACTED] et [REDACTED] (rapport p. 8).

Une phrase est également significative quant à la manière dont les étrangers sont perçus par Mme [REDACTED]. Elle écrit à propos de M. [REDACTED] : « je me suis tout de suite entendue avec lui et je n'ai pas eu de problèmes relationnels alors qu'il est de couleur... ». Elle semble toutefois se sentir concernée par la question du racisme car elle relate les faits suivants, dans le même document, sous la date du 16 novembre 2005 : « Comme par hasard quelques jours après notre entretien aux Ressources humaines quelqu'un d'anonyme a mis un article paru sur le racisme dans Migros Magazine du 15 novembre 2005 au tableau d'affichage... On pourrait alors aussi porter plainte pour mobbing [...] ». On comprend par ces lignes que la diffusion d'une information sur le racisme est interprétée par Mme [REDACTED] comme un acte d'agression – de « mobbing » - à son égard (rapport p. 9)!

De manière générale, les personnes incriminées ainsi que Mme [REDACTED] utilisent comme argument, pour réfuter toute accusation de racisme, le fait que M. [REDACTED], apprenti « de couleur », n'a jamais été inquiété au sein de l'office. M. [REDACTED], par exemple, ne pense pas que le fait que Mme [REDACTED] soit africaine pose problème car le service a déjà un apprenti « noir » et « personne n'a eu de comportement raciste à son égard » (rapport p. 9).

M. [REDACTED] rapporte que Mme [REDACTED] aurait dit à propos de Mme [REDACTED] : « Je ne vois pas ce que cette bonne femme a à faire ici ». Mme [REDACTED] déclare avoir entendu Mmes [REDACTED] et [REDACTED] échanger les propos suivants au passage de Mme [REDACTED] : « Qu'est ce que veut l'Etat ? Nous envahir de nègres ? ». Mme [REDACTED] nie cela et, selon elle, c'est Mme [REDACTED] qui a des problèmes avec sa couleur qu'elle tient pour la cause des remarques qui lui sont faites » (rapport p. 9).

6. Dans le cadre de son intervention à l'O[REDACTED], le Groupe [REDACTED] s'est également intéressé à la situation de [REDACTED]. Le prénommé travaille au sein de l'office en qualité d'employé de bureau, depuis le 1^{er} juin 2000.

[REDACTED] a expliqué au Groupe [REDACTED] que dès le début, les contacts qu'il a eus avec Mme [REDACTED] ont été difficiles, car elle avait une attitude oppositionnelle et agressive à son égard. Elle instaurait une ambiance de travail pénible et employait un langage grossier. D'après [REDACTED], elle était toujours à l'affût des erreurs qu'il commettait et les amplifiait en exprimant son mécontentement à voix haute.

Selon lui, le comportement agressif d'██████████ déteignait sur les autres personnes qui devenaient agressives à leur tour. Alors que ██████████ était d'après lui aimable au début, elle est, sous l'influence de sa collègue devenue désagréable par moments. Concernant ██████████, ██████████ a expliqué qu'elle était toujours malveillante et agressive à son égard, sans toutefois atteindre le niveau de grossièreté d'██████████.

██████████ étant décrit comme une personne passive de caractère faible, il n'a jamais répliqué et a subi les atteintes répétées de ses trois collègues durant des années sans réagir, ni en parler à sa hiérarchie.

Cette atmosphère de travail tendue et la lourdeur de ses tâches ont fortement éprouvé ██████████ qui se retrouvait parfois en pleurs dans son bureau et qui a traversé des épisodes dépressifs.

Interrogée sur cette situation, ██████████ a expliqué au Groupe ██████████ « qu'elle engueulait souvent M. ██████████ » car il « brassait de l'air ». Elle a également admis lui avoir fait des remarques au sujet de son hygiène corporelle, car il sentait mauvais. Elle a précisé que depuis qu'elle avait été convoquée par les RH, elle n'adressait plus la parole à ██████████ et à ██████████.

██████████ a affirmé que plusieurs personnes « engueulaient » ██████████ car il faisait mal son travail. Elle avait également cessé de lui parler et lui faisait part de ses remarques par le biais de post-it.

Mme ██████████ a également déclaré que tout le monde s'en prenait à ██████████ et « pète les plombs car il ne fait pas bien son travail ». Elle a néanmoins admis qu'il « avait énormément de travail ».

Devant le Groupe ██████████, M. ██████████ a confirmé que M. ██████████ avait été véritablement maltraité. De son côté, M. ██████████ a déclaré que M. ██████████ avait été, à l'époque, le bouc émissaire du trio (rapport du Groupe ██████████, p. 11).

7. Les représentants du Groupe ██████████ ont entendu divers témoins au sujet des trois personnes mises en cause. Il ressort de leur rapport qu'██████████ semblait se distinguer par la grossièreté de son langage. Elle parlait fort, de manière agressive et brutale, insultant parfois ses collègues, pour lesquels elle n'avait aucun égard.

Selon plusieurs témoins, Mme [REDACTED] était agressive, malveillante et grossière. Elle avait tendance à amplifier les problèmes et à se liquer avec d'autres personnes pour échanger des propos malveillants, en particulier Mme [REDACTED]. Elle a été décrite par son chef direct, M. [REDACTED], comme étant fourbe et provocatrice. D'après lui, elle lançait une méchanceté sur quelqu'un, attendait que la personne réagisse, puis, petit à petit, prenait ses distances pour ne pas être mise en accusation directe, alors que Mme [REDACTED], sans réfléchir, propageait dans tous le service les propos malveillants de Mme [REDACTED] et agissait comme porte-voix de cette dernière.

De l'avis de plusieurs des témoins entendus, Mmes [REDACTED], [REDACTED] et [REDACTED] proféraient fréquemment des insultes, étaient mauvaises et colportaient des médisances. Elles ont été qualifiées de « pestes » par plusieurs de leurs collègues.

8. Le Groupe [REDACTED] s'est également penché sur l'ambiance générale au sein de l'O [REDACTED]. Il ressort de son rapport (p. 13 et 14) que :

« De l'avis général, l'ambiance au sein du service est mauvaise voire très mauvaise : la collaboration est inexistante, certaines personnes se saluent à peine, il y a deux clans qui ne s'entendent pas. Cette ambiance est aussi qualifiée de pesante et détestable, de déplorable, de « nid de vipères ».

De l'avis de plusieurs témoins, la mauvaise ambiance du service est due au fait que circulent en permanence des ragots, des rumeurs ainsi que des commentaires sur la vie privée des gens. Ces critiques destructrices sont perpétrées par les trois personnes mises en cause.

Selon Mme [REDACTED], le climat est altéré par les « trois pestes » que sont les trois personnes mises en cause ainsi que par leur vulgarité.

De l'avis de Mme [REDACTED] les problèmes ont commencé à l'arrivée de Mme [REDACTED], car cela a eu pour conséquence de modifier l'attitude de M. [REDACTED] et l'a rendu moins disponible, avis que partage Mmes [REDACTED] et [REDACTED]. Selon Mme [REDACTED], avant l'arrivée de Mme [REDACTED], tout se passait bien, mais depuis qu'elle est là, tout a « foiré », « merdoyé ».

Plusieurs témoins font état de problèmes professionnels antérieurs qu'elles auraient rencontrés avec Mmes [REDACTED] et [REDACTED], ainsi que d'une plainte déposée au Groupe [REDACTED] dans laquelle Mme [REDACTED] était mise en cause.

Le Groupe [REDACTED] a bel et bien mené une investigation pour harcèlement en 2000, à la demande de Mme [REDACTED] qui mettait en cause Mme [REDACTED]. Comme Mme [REDACTED] a quitté la Suisse en cours de procédure, la plainte s'est éteinte et le Groupe [REDACTED] n'a pas livré de conclusions.

M. [REDACTED] déclare qu'à son arrivée, en 1999, Mme [REDACTED] lui avait indiqué que Mmes [REDACTED] et [REDACTED] avaient des « antécédents », l'une à l'O [REDACTED] et l'autre au secteur [REDACTED] de l'A [REDACTED]. Les responsables des deux secteurs, las de leur comportement, s'étaient débarrassés d'elles en les imposant à Mme [REDACTED].

Selon Mme [REDACTED] Mme [REDACTED] a véritablement martyrisé une apprentie, Mme [REDACTED], alors qu'elle-même était encore préposée. Elle déclare également qu'elle s'était liguée avec Mmes [REDACTED] et [REDACTED] contre M. [REDACTED] qui était homosexuel et ancien toxicomane. Elles l'auraient malmené au point que Mme [REDACTED] a dû écarter ce collaborateur de la chancellerie.

M. [REDACTED] a constaté en août 2003 que les trois personnes mises en cause s'étaient liguées contre Mmes [REDACTED] et [REDACTED]. Leur bureau qui était alors situé à [REDACTED] se trouvait dans un angle avec vue sur le parking. Elle faisait des commentaires sur les heures d'arrivée et de départ des unes et des autres.

[...] D'autres personnes affirment avoir souffert ou souffrir encore du comportement des trois personnes mises en cause ».

9. Le Groupe [REDACTED] est arrivé à la conclusion que [REDACTED] et [REDACTED] [REDACTED] ont été victimes de harcèlement psychologique au travail. Les auteurs du harcèlement étaient, dans une mesure équivalente, [REDACTED], [REDACTED] et [REDACTED].

10. Le Groupe [REDACTED] a également souligné dans son rapport la gravité des faits constatés, dont l'aspect choquant était aggravé par le sentiment d'impunité qu'éprouvaient les auteurs de ces actes. Certains des témoins entendus dans le cadre de l'investigation se sont étonnés de l'absence de réaction de la hiérarchie à l'égard des personnes concernées, lesquelles maltrahaient des collègues et faisaient régner une ambiance délétère au sein de leur secteur depuis longtemps, au vu et au su de tous les chefs. Certains témoins se sont par ailleurs demandés si certains de ces chefs n'avaient pas peur de ces trois personnes.

11. A la suite du rapport préalable du Groupe [REDACTED] qui avait été transmis à [REDACTED] [REDACTED], cette dernière s'est déterminée par écrit le 20 avril 2006, en ces termes :

« J'ai bien pris connaissance de votre projet de rapport et j'ai eu beaucoup de peine à le lire certaines accusations qui m'ont été adressées et ne correspondent aucunement à mes souvenirs des épisodes en question.

J'admets cependant certains torts, en particulier s'agissant des réprimandes envers le responsable du courrier. Il est néanmoins nécessaire de rappeler le contexte, à savoir un office où règne une atmosphère très tendue, un encadrement insuffisant des supérieurs et des situations difficiles à gérer quand on se retrouve dans le feu de l'action.

Si je reconnais m'être parfois emportée, je constate cependant que certains incidents ont été montés en épingle [...].

Même si je veux bien reconnaître certaines erreurs, je relève tout de même que j'ai été durement attaqué avec Mmes [REDACTED] et [REDACTED] sur notre place de travail. Nous avons même été contraintes d'intervenir et de solliciter un entretien après avoir appris qu'un responsable, s'exprimant à notre sujet, avait déclaré « Ah ces connes ». Cet épisode démontre clairement que je suis loin d'être la seule responsable de la dégradation des rapports entre les collaborateurs de l'office. En plus il y a l'ancienne préposée de l'office, que je n'ai pas connue, dont j'ai lu qu'elle a dit que mes deux collègues avaient une intelligence limitée. Ici aussi, je regrette que l'on accorde autant d'importance aux déclarations d'une personne qui avait fait l'objet de nombreuses plaintes pour s'être mal comportée avec le personnel (je crois d'ailleurs savoir que cette dame avait déjà occupé votre groupe à deux reprises).

Je déplore vivement la situation difficile dans laquelle l'office se trouve et qui, à mon avis, résulte principalement d'un manque d'encadrement du personnel. J'espère de tout cœur qu'un système plus satisfaisant pourra être mis en œuvre, de façon à permettre à notre service de fonctionner sur de bonnes bases ».

Le Groupe [REDACTED] n'a pas jugé utile de modifier son rapport suite à ce courrier.

12. Par décision du 5 mai 2006, l'Administration [REDACTED] a résilié avec effet immédiat les rapports de travail avec la demanderesse pour justes motifs au sens de l'article 61 de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud. A l'appui de cette résiliation, l'employeur faisait valoir les conclusions du Groupe [REDACTED]

[REDACTED] et [REDACTED] ont également été licenciées avec effet immédiat.

Le 15 mai 2006, la demanderesse a, par l'intermédiaire de son mandataire, contesté son licenciement qui était qualifié de réaction disproportionnée et qui ne respectait pas la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud dans la mesure où il n'avait pas été précédé d'un avertissement.

Malgré la prise de position de la demanderesse, l'employeur n'est pas revenu sur sa décision.

13. Le 24 mai 2006, l'Administration [REDACTED] a adressé un certificat de travail à la demanderesse.

14. Pour le mois de mai 2006, la demanderesse a reçu un salaire net de 1'584.85 francs, incluant la part au treizième salaire.

La demanderesse a souligné que ni les heures supplémentaires (une dizaine), ni son solde de vacances ne lui avaient été payés.

15. Le 27 juin 2006, la demanderesse a ouvert action devant le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale (ci-après. TRIPAC). Elle a conclu, avec suite de dépens :

- au paiement par l'Etat de Vaud d'un montant brut de 50'000 francs, avec intérêts à 5% l'an à compter du 6 mai 2006 ;
- à la délivrance immédiate d'un nouveau certificat de travail conforme aux exigences légales.

16. A la fin septembre 2006, le défendeur a versé à la demanderesse la somme brute de 1'750.96 francs pour ses heures supplémentaires et le solde de ses vacances non prises.

17. Le 18 décembre 2006, la demanderesse a précisé ses conclusions en ce sens qu'elle concluait avec suite de dépens :

- au paiement par l'Etat de Vaud d'un montant brut de 21'518.60 francs, sous déduction des sommes brutes de 2'176.78 francs, valeur au 30 mai 2006 et de 1'750.96 francs, valeur au 28 septembre 2006, avec intérêts à 5% dès le 6 mai 2006 (à titre de salaire jusqu'à la fin du délai de congé).
- au paiement par l'Etat de Vaud de la somme nette de 25'415.50 francs, avec intérêts à 5% dès le 6 mai 2006 (à titre d'indemnité pour licenciement immédiat sans justes motifs).

La conclusion relative au certificat de travail était retirée.

L'Etat de Vaud a conclu au rejet des conclusions de la demanderesse.

18. Le Tribunal de céans a tenu une audience de conciliation le 16 août 2006. La conciliation n'ayant pas abouti, il a alors décidé, avec l'accord des parties, d'instruire ensemble les causes opposant Mmes [REDACTED], [REDACTED] et [REDACTED] à l'Etat de Vaud, introduites devant lui les 23 et 27 juin 2006. Il a cependant renoncé à prononcer la jonction de ces affaires, jugée non opportune par les demandereses.

19. Le TRIPAC a tenu audience les 23 octobre, 1^{er} novembre, 18 décembre et 20 décembre 2006. En cours d'instruction, il a procédé à l'audition de divers témoins.

[REDACTED], directrice du Groupe [REDACTED], a expliqué que lorsque [REDACTED] a été entendue par le groupe, elle était en arrêt maladie, car elle avait été très affectée par

la situation vécue sur son lieu de travail. Elle a déclaré qu'au sujet des rumeurs relatives à la relation entre M. [REDACTED] et Mme [REDACTED], la demanderesse et ses deux collègues n'avaient aucune preuve de ce qu'elles affirmaient. Elle-même ne savait pas si le comportement des trois personnes mises en cause était motivé par la jalousie, mais c'est ce qui lui avait été rapporté par les témoins. Elle n'a en revanche pas entendu que [REDACTED] aurait eu un comportement provocateur à l'égard des hommes. Le témoin a expliqué qu'elle ne savait pas pourquoi rien n'avait été fait par les supérieurs hiérarchiques pour faire cesser ces agissements. [REDACTED] a précisé que les trois employées avaient été mises « dans le même panier », car en fonction de l'ensemble des circonstances, leur responsabilité était équivalente. Elle a également souligné un manque complet d'empathie et une absence totale de remise en question de la part des Mmes [REDACTED], [REDACTED] et [REDACTED]. Concernant la hiérarchie, le témoin a constaté une certaine lassitude et impuissance. MM. [REDACTED] et [REDACTED] ont néanmoins réagi en prenant la plainte de [REDACTED] au sérieux et en la déplaçant de poste. Le rapport du Groupe [REDACTED] n'a pas été modifié suite aux déterminations des personnes mises en cause, car elles n'apportaient pas d'éléments nouveaux. A la demande du défendeur, il a seulement été ajouté à l'avant-dernière paragraphe du point 8 : « *La responsabilité du manque de réaction de la hiérarchie, particulièrement frappante jusqu'à l'intervention de M. [REDACTED], est imputable en partie à la dilution des responsabilités au sein de l'A[REDACTED]* ». Cette affaire était l'une des plus graves qui avait été soumise au Groupe [REDACTED]. [REDACTED] a relevé que les demanderesse auraient pu modifier leur comportement après avoir été entendues par les responsables RH, mais leur réaction a été de cesser de parler à [REDACTED] et à [REDACTED], ce qui constituait une autre forme de harcèlement. Lors de l'enquête, il a été constaté qu'il n'y avait pas d'autre clan au sein de l'O[REDACTED] que celui constitué par Mmes [REDACTED], [REDACTED] et [REDACTED]. D'après les autres employés, ces trois personnes pourrissaient l'ambiance. Seules Mmes [REDACTED] et [REDACTED] se sont exprimées en faveur du trio. Une fois le rapport rendu, l'intervention du Groupe [REDACTED] – qui agit de manière totalement neutre et sans instruction – est terminée.

[REDACTED] a repris la direction de l'O[REDACTED] en janvier 2006. Il y travaillait déjà à temps partiel depuis septembre 2005. Il a été informé par M. [REDACTED] de la plainte de Mme [REDACTED] et ils ont décidé d'agir. D'après lui, l'inaction de M. [REDACTED] pouvait s'expliquer par le fait qu'il ne voulait pas envenimer la situation. A son avis, M. [REDACTED] n'était probablement pas au courant de la gravité des problèmes de comportement des trois personnes mises en cause avant la plainte de Mme [REDACTED]. Il l'explique par la situation isolée de son bureau. Cette situation a réveillé chez [REDACTED] un problème de confiance en soi. Le témoin a assisté au licenciement. Il a expliqué que Mme [REDACTED] avait persisté dans ses accusations et avait continué à minimiser les faits en disant que Mme [REDACTED] était particulièrement sensible et faible ; elle se

demandait même si cela était lié à la couleur de sa peau. Quant à Mme [REDACTED], elle a reconnu qu'elle s'exprimait de manière dure, mais estimait que la sanction à son comportement aurait dû être un avertissement. D'après le témoin, les faits rapportés par le Groupe [REDACTED] justifiaient un licenciement avec effet immédiat. Le témoin a également précisé qu'il n'avait personnellement pas de reproches à faire à Mme [REDACTED]. Le témoin a encore ajouté que même si un mieux avait été constaté dans l'attitude des demanderesse, celles-ci n'avaient pas pris conscience de la gravité des faits qui leur étaient reprochés.

[REDACTED] était le responsable du personnel de l'O [REDACTED] d'avril 2002 à décembre 2005. Il a été remplacé par [REDACTED]. Il explique que dans les anciens locaux sis à [REDACTED], les trois personnes mises en cause partageaient le même bureau que Mmes [REDACTED] et [REDACTED]. Un premier conflit avait eu lieu entre Mme [REDACTED] et Mme [REDACTED]. Puis, en automne 2003, un clan composé de Mmes [REDACTED], [REDACTED] et [REDACTED] s'est opposé à Mmes [REDACTED] et [REDACTED]. [REDACTED] était intervenu et avait procédé à des avertissements oraux. Le trio avait alors expliqué que le conflit était lié à l'exiguïté des locaux. Lors du déménagement à [REDACTED], [REDACTED] et [REDACTED] partageaient le même bureau, alors que [REDACTED] partageait celui de Mme [REDACTED]. Les choses se sont bien déroulées jusqu'en 2005. Les difficultés sont apparues avec l'arrivée de Mme [REDACTED]. Concernant le cas [REDACTED], [REDACTED] a expliqué qu'il y avait bien des problèmes au niveau de son travail, mais que les reproches qui lui étaient fait par les trois dames allaient trop loin. Concernant la rumeur de liaison entre M. [REDACTED] et Mme [REDACTED], [REDACTED] estime qu'elle n'était connue que d'une dizaine de personnes au sein de l'office. M. [REDACTED] lui avait signalé des difficultés relationnelles entre Mme [REDACTED] et Mme [REDACTED] et lui avait demandé de déplacer cette dernière. Selon le témoin, le comportement des chefs directs a été « nul » : ils auraient dû faire le tri entre ce qui allait dans le travail et ce qui n'allait pas dans le comportement des personnes en cause. En 2003, lui-même n'avait pas procédé à un avertissement écrit car il était nouveau et la Loi sur le personnel de l'Etat se Vaud venait d'entrer en vigueur ; personne ne savait alors comment manier ce nouvel outil. Le témoin a expliqué que la décision avait été prise en décembre 2005 de déplacer momentanément [REDACTED] à [REDACTED], car le comportement de la demanderesse et de ses deux autres collègues incriminées ne s'améliorait pas malgré le changement de bureau. M. [REDACTED] a par ailleurs décidé de rapprocher son bureau de celui des demanderesse. Le témoin a confirmé que le poste de Mme [REDACTED] avait été mis au concours à l'externe et à l'interne. En ce qui concerne Mme [REDACTED], il a précisé qu'il l'avait toujours connue « volcanique ». Avant le rapport [REDACTED], il pensait que les problèmes rencontrés étaient de nature professionnelle.

██████████ a expliqué qu'elle aurait dû débiter un complément de formation, mais que pour l'instant ce projet avait dû être laissé de côté, car elle avait perdu confiance en elle. Elle a expliqué que lors de son arrivée en juin 2005, Mme ██████████ qui devait la former était froide avec elle. Elle ne voulait pas la former, car elle estimait qu'elle n'était pas à sa place à ce poste et que celui-ci aurait dû être attribué à une autre personne. Afin de pouvoir se former, ██████████ a été contrainte de s'adresser à d'autres collègues, notamment à M. ██████████. Lors du déménagement de l'office à ██████████ M. ██████████ avait tenté d'organiser des déplacements en commun pour les employés qui habitaient Lausanne. Pour ce motif, ██████████ et lui ont parfois fait les trajets ensemble pour se rendre au travail. Elle estime que ces trajets sont peut-être à l'origine des rumeurs les concernant. Elle a néanmoins souligné que M. ██████████ ramenait d'autres personnes également, y compris à une occasion Mme ██████████. Elle a déclaré qu'elle subissait des remarques relatives à son habillement et à son travail. Elle a fait part des difficultés rencontrées à M. ██████████, car elle ne savait pas comment aborder la question avec M. ██████████. M. ██████████ lui avait accordé un soutien total, tout en lui expliquant les conséquences que pouvait avoir l'enquête. Le témoin a précisé que les difficultés sont d'abord apparues avec Mme ██████████ et que par la suite, elle avait constaté que Mmes ██████████ et ██████████ participaient aussi. Mme ██████████ aurait d'ailleurs affirmé que ██████████ avait été engagée en raison de son physique et parce que M. ██████████ était amoureux d'elle. ██████████ a également constaté que les trois personnes précitées surveillaient et commentaient ses faits et gestes. A la suite de cette situation, ██████████ a rencontré des problèmes de santé et a dû suivre un traitement médical. Elle a été pendant plusieurs semaines en arrêt de travail. Concernant les rapports entre ██████████ et ██████████, cette dernière a expliqué qu'ils étaient insultants et qu'elle l'avait ouvertement traitée de prostituée. Mme ██████████ quant à elle, s'arrangeait pour faire savoir à ██████████ ce qui se disait sur son compte.

██████████ travaille à la chancellerie de l'O ██████████ depuis le 1^{er} août 2004. Elle partageait le bureau de Mme ██████████. A son arrivée, il lui avait été conseillé (par Mme ██████████ notamment) de se méfier de cette dernière car elle était méchante. Elle a constaté que ces accusations n'étaient pas fondées et que sa collègue était en réalité une personne directe. Le témoin a été surpris de constater que Mme ██████████ et M. ██████████ passaient beaucoup de temps dans le bureau de ce dernier, avec la porte fermée alors qu'en général il la laissait ouverte. ██████████ a constaté une attitude moins amicale de M. ██████████ à l'égard de Mme ██████████ et Mme ██████████ à l'arrivée de Mme ██████████. Le témoin a dit ne jamais avoir parlé de Mme ██████████ avec Mme ██████████ et avoir de la peine à imaginer que cette dernière l'aurait traitée de prostituée. ██████████

■■■■■ estime que certaines personnes de l'office, notamment M. ■■■■■, souhaitaient le départ des trois personnes mises en cause.

■■■■■ travaille à l'O■■■■■ depuis 1994. Elle a affirmé qu'il avait déjà eu des tensions à ■■■■■. Elle aurait demandé à son supérieur direct, M. ■■■■■, d'intervenir, mais ce dernier aurait refusé en prétextant « que ce n'était pas l'école enfantine ». Le témoin estime qu'il n'y avait pas de clans au sein de l'office, mais des affinités différentes. Le témoin estime que les difficultés liées à M. ■■■■■ sont liées à la qualité de son travail. Mme ■■■■■ s'est plainte du témoin au motif qu'elle ne la saluait pas. Mme ■■■■■ a demandé un entretien avec M. ■■■■■ et Mme ■■■■■ pour lui expliquer sa réaction, mais cette dernière a refusé. Le témoin a également dit que le comportement de M. ■■■■■ était devenu moins serviable et amical après l'arrivée de Mme ■■■■■. A l'époque de l'enquête ■■■■■, les personnes concernées se sont coupées du reste de l'office et renfermées sur elles-mêmes.

■■■■■ a déclaré qu'il accordait toujours du temps à la formation des nouveaux collaborateurs. Il avait d'ailleurs formé ■■■■■ afin qu'elle puisse plus facilement saisir les déclarations d'impôt. Le témoin a expliqué que Mmes ■■■■■, ■■■■■ et ■■■■■, avait déjà eu des problèmes de comportement avant l'arrivée de Mme ■■■■■. Concernant les rumeurs à son sujet, il espérait qu'elles se seraient calmées d'elles-mêmes. Par ailleurs il ne savait pas vraiment comment réagir. Le témoin estime ne pas avoir changé de comportement après l'arrivée de Mme ■■■■■. Il a déclaré avoir toujours été disponible, en particulier pour Mme ■■■■■ qui le sollicitait régulièrement. Mme ■■■■■ avait également des heures à disposition pour lui faire part de ses questions.

20. Le 18 décembre 2006, la demanderesse a, en cours d'audience, produit un certificat médical daté du 1^{er} novembre 2006 et dont le contenu était le suivant :

«Le médecin soussigné certifie que la patiente susnommée m'a consulté le 08.05.2006 suite aux problèmes dans son travail. Moralement elle a été peu bien et présentait des troubles du sommeil ».

En droit

L. a) Conformément à l'article 14 de la loi vaudoise du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (ci-après LPers), le Tribunal de céans est en principe

compétent, sauf exceptions non réalisées en l'espèce, pour connaître, à l'exclusion de toute autre juridiction, de toute contestation relative à l'application de cette loi ainsi que de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg, RS 151.1).

b) La demanderesse, [REDACTED], ainsi que ses deux collègues [REDACTED] et [REDACTED] étaient liées à l'Etat de Vaud par un contrat de droit administratif soumis à la LPers. Elles ont toutes trois été licenciées pour justes motifs en raison de leur comportement vis-à-vis de leurs collègues, sans que la qualité de leur travail à l'O [REDACTED] ne soit remise en cause. Représentées par le même mandataire, celui-ci a renoncé à plaider séparément pour ses trois clientes, dont les affaires ont d'ailleurs été instruites de manière identique, tant devant le Groupe [REDACTED] que devant le TRIPAC. Dans ces conditions, le Tribunal entend suivre la même argumentation juridique pour les trois demandereses.

c) La décision attaquée a été prise sur la base des conclusions du rapport établi le 28 avril 2006 par le Groupe [REDACTED] mis en œuvre à la demande de l'autorité d'engagement, conformément à l'art. 17 du Règlement Conseil d'Etat du 9 décembre 2002 relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement (ci-après : le règlement). Cette disposition prévoit en effet que « lorsqu'elle détient de forts soupçons de harcèlement, l'autorité d'engagement peut demander au groupe d'intervention d'ouvrir une investigation ». Dès réception du rapport définitif, l'autorité d'engagement dispose d'un délai de dix jours pour indiquer par écrit aux parties si elle adhère ou non, totalement ou partiellement, aux conclusions du rapport (art. 26 al. 1 du règlement). Sa décision peut être contestée auprès du Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale (al. 2). Il faut cependant relever qu'en l'espèce, la demanderesse conteste uniquement la décision de résiliation immédiate des rapports de service prise, en application de l'art. 61 LPers.

II. a) Selon l'art. 61 LPers, l'autorité d'engagement ou le collaborateur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérés 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^{er}). Les articles 337b et 337c s'appliquent à titre de droit cantonal supplétif (al. 2).

La formulation de l'art. 61 LPers étant similaire à celle de l'article 337 CO, la volonté du législateur de voir appliquer au personnel soumis à la LPers un système de résiliation immédiate des rapports de travail pour justes motifs identique à celui du CO a été

confirmée par le Tribunal cantonal (arrêt de la Chambre des recours du 25 avril 2005, en la cause M.) Les conditions d'application de l'art. 337 CO, telles que décrites dans la jurisprudence fédérale, doivent dès lors être appliquées par analogie au licenciement pour justes motifs de l'art. 61 LPers.

b) La résiliation pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive. Constitue un juste motif au sens de l'art. 337 CO un fait propre à détruire irrémédiablement le rapport de confiance entre les parties qu'implique la relation de travail, de telle façon que la poursuite de celles-ci ne peut plus être exigée, même pendant la durée du délai de congé. Seul un manquement particulièrement grave autorise une résiliation immédiate (ATF 130 III 213 consid. 3.1, p. 220); la résiliation avec effet immédiat doit donc constituer l'*ultima ratio*. En tant que telle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28, consid. 4.1). Dans les cas de moins de gravité, c'est-à-dire si la cause ne fonde pas un licenciement immédiat, celui-ci doit être précédé d'un avertissement (ATF 130 III 213, consid. 3.1 ; ATF 129 III 380, consid. 2.1, et les références citées). Ce dernier doit être explicite et doit clairement indiquer la sanction du licenciement immédiat en cas de nouveau manquement (Wylser, *Droit du travail*, Berne 2002, p. 364 ; ATF 121 III 467). Cependant, l'avertissement n'a pas pour but de permettre à l'employeur de licencier ensuite son employé « à la moindre peccadille » (ATF 127 III 153). Au contraire, l'avertissement doit laisser la possibilité à l'employé visé de comprendre son ou ses manquements et de corriger son comportement en conséquence. Le juge apprécie librement s'il a eu de justes motifs, en appliquant les règles du droit et de l'équité. A cet effet, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance du manquement (ATF 130 III 28, consid. 4.1, p. 31).

Les tribunaux admettent généralement qu'une atteinte grave aux droits de la personnalité du travailleur, de l'employeur ou de collègues de travail constitue un juste motif de licenciement (ATF 127 III 351 = JdT 2001 I 369).

c) Le harcèlement psychologique, ou mobbing, peut être défini comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée. Il n'y a toutefois pas de harcèlement

psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles ou qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité, même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement, à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs. Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents. Il sied cependant de garder à l'esprit que le mobbing peut n'être qu'imaginaire et qu'il peut même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques ou mesures pourtant justifiées (ATF 4C. 404/2005 du 10 mars 2006, consid. 3.2, non publié et les arrêts cités). La caractéristique du mobbing est son caractère sournois. Il peut s'agir d'actes banals, comme ne pas saluer quelqu'un, l'interrompre, ne pas l'écouter, etc. Le mobbing peut également prendre la forme de la critique régulière d'un employé en présence de ses collègues, du dénigrement de la qualité du travail, de la non-reconnaissance de celui-ci, de la prise à partie considérée systématique du travailleur concerné. Ainsi, ce n'est pas l'intensité du propos mais le caractère répétitif qui fonde le caractère illicite du mobbing. Ce dernier a pour conséquence de porter atteinte psychologique à la personnalité du travailleur, lequel doutera de lui, tombera malade, voire sombrera dans une dépression nerveuse. En présence d'accusations de mobbing, l'employeur est tenu de procéder à la vérification des explications de la situation qui lui est soumise. (Wylter, *op cit.*, p. 237 ss.).

d) En l'espèce, la demanderesse et ses deux collègues ont été licenciées pour s'être livrées à des actes de harcèlement psychologique à l'égard de [REDACTED] et, dans une moindre mesure, à l'égard de [REDACTED]. La demanderesse conteste la plupart des faits qui lui sont reprochés et prétend que son licenciement avec effet immédiat est injustifié, dans la mesure où la condition des justes motifs ne serait pas remplie. A son avis, ses supérieurs hiérarchiques auraient dû intervenir plus rapidement, cas échéant, la mettre en garde contre les conséquences de son comportement. La sanction prononcée serait en tout état de cause disproportionnée par rapport aux faits qui lui sont reprochés, ceux-ci méritant au plus un simple avertissement.

L'instruction a permis de démontrer, par le biais du rapport du Groupe [REDACTED] et par l'audition de plusieurs témoins, que [REDACTED] a été victime de la part de [REDACTED], [REDACTED] et [REDACTED] d'agissements relevant du harcèlement psychologique et ayant porté atteinte à sa personnalité ainsi qu'à sa santé.

Les trois personnes mises en cause ont fait preuve d'une grande hostilité à l'égard de [REDACTED] dès son arrivée au sein de l'office. Cette réaction négative trouve apparemment son origine dans le fait qu'elles auraient souhaité que le poste attribué à cette dernière revienne à une de leurs connaissances qu'elles jugeaient plus méritante et compétente. Elles ont immédiatement perçu la nouvelle collaboratrice comme une usurpatrice et laisser entendre qu'elle avait bénéficié de passe-droits pour obtenir cet emploi. Il ressort néanmoins des explications qui ont été fournies au Tribunal que la mise au concours du poste et son attribution ont eu lieu de manière régulière et que, si Valérie Schlechten a été engagée, cela résultait du stage qu'elle avait effectué à l'O [REDACTED] en 2003.

Mme [REDACTED] qui avait été désignée pour former [REDACTED] refusait de l'aider et lui reprochait ensuite de commettre des erreurs ou de s'adresser à d'autres personnes pour obtenir les informations.

Dans le cadre de la déclaration d'impôt égarée, il s'est avéré que [REDACTED] n'a pas eu l'occasion de s'expliquer et qu'elle s'est retrouvée prise à partie de manière très agressive par [REDACTED] et [REDACTED]. Elles ont émis des doutes quant à sa santé mentale et se sont montrées insultant à son égard.

Mmes [REDACTED] [REDACTED] et [REDACTED] ont également adopté un comportement visant à déconsidérer leur collègue de travail. En effet, dès l'engagement de [REDACTED], elles ont commencé à médire à son sujet en faisant planer le doute quant aux conditions de son engagement, en se demandant si elle ne s'était pas mariée pour obtenir un permis de séjour en Suisse, en critiquant ses tenues vestimentaires et son comportement envers les hommes du service qu'elles qualifiaient d'aguicheur.

Le trio mis en cause a également fait courir la rumeur que [REDACTED] entretenait une relation intime avec son chef direct [REDACTED]. Elles en voulaient pour preuve le temps que cette dernière passait dans le bureau de son chef et le fait que les deux faisaient souvent les trajets pour se rendre au travail ou pour rentrer à domicile ensemble. Elles ont également surveillé la timbreuse et comparé les horaires effectués par ces deux personnes pour en conclure qu'ils arrivaient souvent à la même heure et quittaient leur poste en même temps. Mme [REDACTED] est d'ailleurs allée jusqu'à dire à M. [REDACTED] que ces deux personnes « fricotaient » ensemble et Mme [REDACTED] d'affirmer qu'il était inadmissible qu'un chef entretienne une liaison sur son lieu de travail, alors qu'elles n'avaient jamais été témoin de quoi que ce soit de particulier.

D'après le rapport du Groupe [REDACTED], [REDACTED] semble avoir été la plus active et la plus virulente dans la propagation de la rumeur. Les enquêteurs du Groupe ont d'ailleurs constaté qu'elle continuait d'affirmer, même sans preuves, que les faits étaient avérés.

[REDACTED] a par ailleurs fait l'objet de remarques humiliantes, obscènes ou injurieuses, ainsi que de moqueries relatives à son origine visant à la déstabiliser. En effet, elle a, à plusieurs reprises, été comparée à une prostituée et fait l'objet de commentaires racistes.

Le but du comportement adopté par Mmes [REDACTED], [REDACTED] et [REDACTED] était manifestement de faire partir [REDACTED] de l'O [REDACTED]. [REDACTED] lui rappelait d'ailleurs de manière répétée qu'elle pouvait plus facilement mettre un terme au contrat de travail pendant le temps d'essai.

Il convient également de souligner que les trois demanderesses ont été entendues par un responsable des ressources humaines du Département [REDACTED] quant à leur comportement, avant que le Groupe [REDACTED] ne soit finalement saisi de l'affaire. Malgré cela, elles ne se sont pas remises en question et n'ont pas davantage tenté de corriger leur comportement. Bien au contraire, elles ont persisté dans leurs agissements et adopté d'autres comportements vexatoires à l'égard de [REDACTED], comme cesser de la saluer et de lui adresser la parole. Les témoignages des supérieurs hiérarchiques, notamment celui de M. [REDACTED], ont par ailleurs établi que le trio ne réalisait pas la gravité des faits reprochés et les minimisait. Le rapport du Groupe [REDACTED] a d'ailleurs souligné « qu'on aurait pu imaginer que les témoignages des trois personnes mises en cause suivent la même ligne de défense, mais il n'en est rien : Mme [REDACTED] a choisi de tout nier et de n'admettre qu'une seule interaction avec Mme [REDACTED] lors de l'épisode de la DI égarée. Elle a donné une version édulcorée, qui est en contradiction avec la version du seul témoin direct de la scène... Mme [REDACTED] tout en chargeant subtilement sa collègue (Mme [REDACTED]), affirme qu'elle n'a rien à se reprocher. Mme [REDACTED] de manière générale ne nie pas les faits mais les minimise... Quant à Mme [REDACTED], elle fait preuve, avec un aplomb sans faille, d'une certaine revendication de ses actes. Elle n'exprime, par exemple, aucun doute sur la réalité des rumeurs qu'elle a largement contribué à répandre, même lorsqu'elle est mise en face des incohérences ou des contradictions. De manière générale, ce qui frappe chez les trois personnes mises en cause, c'est une animosité sans bornes à l'égard de Mme Schlechten d'une part et de M. [REDACTED] d'autre part, pour des motifs obscurs, ces deux personnes étant considérées comme gentilles, aimables et polies par le reste de l'office. Ces trois personnes ont démontré une absence totale d'empathie devant, notamment,

les difficultés de M. [REDACTED] et conservent la certitude que ce qu'elles infligent aux personnes plaignantes est mérité et que ces derniers n'ont pas le droit de se plaindre »(rapport p.14/15).

La définition du mobbing précise que les agissements de harcèlement doivent avoir lieu de manière répétée et sur une certaine durée.

S'agissant de la fréquence, les agissements, notamment les médisances et les rumeurs ont été propagées de manière continue. Il a également été établi qu'ils ont débuté dès l'arrivée de [REDACTED] et ont duré au moins jusqu'en décembre 2005, moment où M. [REDACTED] l'a transférée trois jours par semaine à [REDACTED] pour la protéger. Ainsi les conditions relatives à la fréquence et à la durée sont ici également réunies.

A cela s'ajoute que l'existence d'agissements constitutifs de harcèlement psychologique a aussi été démontrée à l'égard de [REDACTED], lequel a été complètement déstabilisé par les agressions verbales des trois personnes en cause, pratiquement dès son entrée en fonction à l'O [REDACTED] en juin 2000 et jusqu'en octobre 2005 où, après leur passage aux ressources humaines du Département, les intéressées ont décidé de ne plus du tout lui adresser la parole. Or, la mise à l'écart de quelqu'un constitue également une forme de harcèlement psychologique.

Le Tribunal a certes été interpellé dans cette affaire par l'inaction de la hiérarchie à l'égard des trois personnes en cause, alors qu'elles se rendaient coupables d'agissements inadéquats à l'égard d'autres collègues, notamment à l'égard de [REDACTED], depuis de nombreuses années. Les trois demanderesses ont d'ailleurs fait valoir qu'on les avait laissé faire sans jamais les avertir pour soudainement recourir à la mesure la plus grave prévue par la LPers. Le Tribunal de céans estime néanmoins que rien ne saurait justifier l'attitude des trois demanderesses à l'égard de [REDACTED] et [REDACTED]. D'une manière générale, les rapports de travail exigent en effet de se respecter entre collègues, même si les relations ne peuvent pas toujours être conviviales. Le respect mutuel doit donc aller de soi et ne pas être « enseigné » par la hiérarchie. Il faut au demeurant relever que le préposé de l'O [REDACTED] était intervenu oralement pour rappeler aux demanderesses leurs obligations à cet égard. Quoiqu'il en soit, le Tribunal est d'avis que le comportement adopté par les trois personnes en cause pendant de nombreuses années était déjà grave, mais qu'il a encore gagné en intensité et en violence suite à l'arrivée de [REDACTED]. En effet, certains des agissements reprochés, en particulier les remarques racistes, auraient même pu être dénoncées pénalement.

Dans ces conditions, l'existence de justes motifs pour licencier immédiatement la demanderesse [REDACTED] est réalisée indépendamment de ses prestations de travail qui n'ont pas été remises en cause.

d) A titre subsidiaire, la demanderesse affirme que même si le licenciement avec effet immédiat était justifié, celui-ci serait intervenu tardivement.

On rappellera que, d'après la jurisprudence relative à l'art. 337 CO, l'employeur qui entend se prévaloir d'un juste motif pour mettre un terme avec effet immédiat au contrat de travail doit notifier le licenciement immédiatement, soit dès qu'il a connu le juste motif qu'il entend invoquer ou, au plus tard, après un bref délai de réflexion. S'il tarde à agir, il est présumé avoir renoncé au licenciement immédiat; à tout le moins, il donne à penser que la continuation des rapports de travail est possible jusqu'à la fin du délai de congé (ATF 130 III 28). Sauf circonstances particulières, le délai de réflexion de l'employeur est de deux ou trois jours ouvrables à compter de la date à laquelle il a la preuve du manquement invoqué pour justifier la résiliation immédiate (JAR 2000/231). Ce délai doit toutefois tenir compte des exigences de la vie économique et des réalités pratiques. Il arrive cependant que les faits qui pourraient justifier un licenciement immédiat ne soient pas entièrement connus d'emblée; dans cette hypothèse, le délai ne commence à courir que lorsque l'employeur a une connaissance certaine du juste motif. Cependant, en présence d'un soupçon concret, l'employeur se doit de tirer les faits au clair sous peine de perdre son droit à la résiliation immédiate (ATF 4C.178/2002, consid. 2.1, du 13 septembre 2002, non publié).

Le TRIPAC a déjà admis que, dans le cadre particulier de l'art. 61 LPers, il y avait lieu de tenir compte du temps dont l'organe de décision avait besoin pour éclaircir les faits et de respecter le droit d'être entendu du collaborateur incriminé (arrêt M. du 10 novembre 2004, consid. V). Ce droit comprend la possibilité pour l'intéressé de prendre connaissance du dossier, de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision juridique ne soit prise, de produire des preuves, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou, à tout le moins, de s'exprimer sur leur résultat lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (Arrêt du Tribunal fédéral 2P.77/2003 du 9 juillet 2003, consid. 2.1; ATF 126 I 15, consid. 2a, p.16; ATF 124 II 132, consid. 2b, p. 137). Une telle procédure prend nécessairement du temps et ce n'est qu'une fois qu'elle est achevée que l'on peut considérer que l'administration dispose de tous les éléments nécessaires pour se déterminer.

En l'espèce, [REDACTED] a déposé sa plainte en septembre 2005 et la demanderesse n'a été licenciée que le 5 mai 2006, soit après avoir reçu le rapport définitif du Groupe [REDACTED] envoyé le 28 avril 2006.

Le Tribunal retient que les faits rapportés par [REDACTED] en septembre 2005 à son supérieur [REDACTED] étaient graves et nécessitaient vérification. En effet, il n'était pas envisageable de croire la personne sur parole. [REDACTED] a décidé d'en informer sa hiérarchie. Le chef de l'Administration [REDACTED] a alors décidé d'appliquer le règlement sur la gestion des conflits et de saisir le Groupe [REDACTED]. Après l'instruction qui a nécessité l'audition de nombreux témoins, la demanderesse a encore pu se déterminer sur le rapport du Groupe [REDACTED] dont la version définitive n'a été établie que le 28 avril 2006. La résiliation des rapports de travail est alors intervenue dans la semaine qui a suivi.

Le Tribunal estime que c'est avec raison que l'employeur a attendu les résultats de l'enquête menée par le Groupe [REDACTED] avant de prononcer le licenciement, même si la rédaction du rapport définitif a pris un certain temps, notamment en raison des prolongations de délai demandées par les parties pour se déterminer en application de l'art. 25 du règlement. S'il avait procédé au licenciement avant d'avoir pris connaissance des résultats définitifs de l'investigation menée, celle-ci serait devenue sans objet et la demanderesse se serait sans doute prévalu d'une violation du droit d'être entendu.

En résumé, le Tribunal a acquis la conviction que c'est avec raison que le défendeur a licencié la demanderesse avec effet immédiat, que les faits invoqués à l'appui de ce licenciement doivent être considérés comme de justes motifs au sens de l'art. 337 CO et donc également au sens de l'art. 61 LPers, et que finalement la décision n'était pas tardive, eu égard au contexte l'ayant entourée.

Les conclusions de la demanderesse doivent donc être rejetées.

III. a) En vertu de l'art. 16 al. 6 LPers, la procédure résultant de l'application de cette loi est gratuite lorsque la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 francs. L'alinéa 7 mentionne que lorsque la valeur litigieuse excède cette somme, les parties avancent les frais effectifs et la moitié des frais ordinaires qui sont fixés par le Tarif des frais judiciaires en matière civile.

En l'espèce, la valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 francs, la présente procédure n'est par conséquent pas gratuite. Il convient néanmoins de retenir que dans la mesure où la présente cause a été instruite, mais non jointe, en même temps que les causes

██████████ c/ Etat de Vaud et ██████████ c/ Etat de Vaud, certains frais (audiences de jugement et auditions des témoins) doivent être divisés par trois.

b) Il résulte des considérations qui précèdent que le montant dû à titre d'émoluments par la demanderesse pour la présente cause s'élève à un montant total de 1'296.60 francs. Pour l'Etat de Vaud l'émolument total s'élève à 985 francs.

Le défendeur ayant obtenu gain de cause, il a droit au remboursement de ses frais par la demanderesse (art. 4 al. 2 TFJC). Il n'y a en revanche pas lieu à l'allocation de dépens à un autre titre (art. 41 LJT).

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES
DE L'ADMINISTRTION CANTONALE
PRONONCE :**

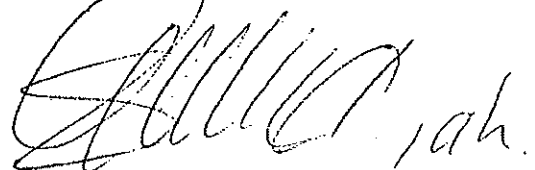
- I. Les conclusions de la demanderesse ██████████ sont rejetées.
- II. Toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées.
- III. Les frais de la cause sont arrêtés à francs 1'296,60 à la charge de ██████████ et à francs 985.- à la charge de l'Etat de Vaud.
- IV. ██████████ versera à l'Etat de Vaud, à titre de dépens, un montant de francs 985.-.

La Présidente :



C. Rochat, v.-p.

La greffière :



S. Carreira, a.h.

Du 21 mars 2007

Les motifs du jugement rendu le 10 janvier 2007 sont notifiés aux parties, à la demanderesse par son conseil.

Les parties peuvent recourir auprès du Tribunal cantonal dans les trente jours dès la notification de la présente motivation en déposant au greffe du tribunal de Prud'hommes un mémoire de recours en deux exemplaires originaux, désignant le jugement attaqué et contenant leurs conclusions, en nullité ou en réforme, et un exposé succinct des moyens.

Si vous avez déjà recouru dans le délai de demande de motivation sans prendre de conclusions conformes aux exigences susmentionnées, votre recours pourra être déclaré irrecevable, à moins que vous ne formuliez des conclusions régulières dans le délai fixé ci-dessus.

La greffière :

V. Salchegger