

TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES DE
L'ADMINISTRATION CANTONALE

Palais de justice de Montbenon
1014 Lausanne



COPIE

Pour information

JUGEMENT

rendu par le

**TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES DE
L'ADMINISTRATION CANTONALE**

le

dans la cause

c/ ETAT DE VAUD

Conflit du travail

MOTIVATION

Audiences:

Président : M. L. Schuler, v.-p.

Assesseurs : M. J.-F. Desmeules & M. J.-P. Hermann

Greffière : Mlle S. Carreira, ad hoc

Statuant immédiatement, au complet et à huis clos, sur la requête présentée le
par _____, domiciliée à _____, à l'encontre de l'Etat de
Vaud, le Tribunal retient :

En fait

1. _____ a été engagée en _____ par _____
Elle a tout d'abord exercé la fonction de surveillante
_____ puis celle
d'assistante

Elle a résilié son contrat de travail avec effet au _____ Par la suite, elle
a été réengagée par _____ dès le mois de _____ pour effectuer divers
mandats temporaires.

Dès le mois de _____, la demanderesse a été engagée par contrat de travail de
durée indéterminée en qualité d'employée _____ qualifiée à _____ à un
taux d'activité de 60%. Comme la demanderesse a exprimé son désir d'augmenter
son temps de travail, celui-ci a été progressivement modifié. Enfin, dès le _____
la demanderesse a été mise au bénéfice d'un contrat de travail de durée
indéterminée à un taux d'occupation de 100%, soit 50% à _____ et
50% au _____

2. La demanderesse a été en incapacité de travail de _____ Le
médecin cantonal a été interpellé à deux reprises par la direction de _____ au sujet
de la situation de santé de la demanderesse.

Les courriers adressés au médecin cantonal les
contenaient notamment ce qui suit :

« Le cas de _____ est un peu particulier, car alors qu'elle s'était vu refuser
par ses responsables une demande de congé de trois jours pour des motifs que
nous avons considérés comme tout à fait valables, elle a annoncé à ses collègues
qu'elle tomberait malade, ce qu'elle a fait deux jours plus tard : elle était donc
malade les trois jours pour lesquels elle avait demandé congé, mais elle l'est encore
deux mois plus tard et nous venons de recevoir un certificat prolongeant l'arrêt de
maladie pour un mois... ».

« Le fait que les certificats de travail arrivent le dernier jour de chaque mois pour le
mois suivant, donc pour une durée d'un mois seulement à chaque fois, ne nous
permet pas, vu la durée des formalités d'engagement à l'Etat de Vaud, de
demander un remplacement temporaire de _____ Nous vous serions

reconnaissants de toute l'aide que vous pourriez nous apporter pour résoudre ce cas... ».

3. Après la reprise de son activité, la demanderesse a rencontré des difficultés avec l'une de ces collègues du service . La direction de proposa une conciliation, mais la demanderesse la refusa. Elle opta, en sur conseil de son médecin, pour l'engagement d'une procédure de mobilité afin d'être déplacée à un autre poste.

Dans l'attente du résultat de la procédure de mobilité et pour faire suite au souhait de la demanderesse de quitter le poste qu'elle occupait le matin, la direction de l'a transférée au service du site de dès le L'après-midi, la demanderesse exécutait son activité à son poste La nouvelle affectation de la demanderesse nécessitait le déplacement des ouvrages de Ainsi, des lots étaient préparés et apportés à la demanderesse et, rapatriés à

4. Le , la supérieure hiérarchique de la demanderesse à la demanda à sa direction de mettre un terme au séjour de cette dernière dans son service. Elle adressa le courrier électronique suivant :

« travaille à l'atelier de la depuis le Nous l'avons accueillie de notre mieux afin de l'aider à surmonter divers problèmes d'intégration dans l'atelier

Le bilan des quatre mois du séjour de l' est mitigé.

travaille suivant des horaires très irréguliers sans avertissement, ce qui rend la gestion de ses heures de présence difficile pour

L'organisation du travail de l'atelier en souffre également. qui a, avec notre accord, changé son horaire, occupe plus souvent l'atelier avec Ainsi, lorsque sans donner de préavis, décide de venir travailler l'après-midi, comme le mardi elle partage l'atelier avec nos deux Or, l'utilisation de notre unique machine nécessite une bonne répartition des tâches et l'exiguïté de notre atelier ne permet pas la présence de trois personnes. Il en découle que c'est le personnel de qui doit s'adapter aux habitudes de

Ce que nous avons accepté de bon cœur pour une période limitée devient pesant sur la durée. Je souhaite donc qu'il soit décidé de mettre un terme au séjour de à l'atelier de la aussi rapide que possible ».

5. La direction de _____ décida de déplacer la demanderesse au service _____ Elle restait maintenue dans son poste au _____ l'après-midi. Ce nouvel arrangement devait être évalué au _____ et au _____

Le courrier électronique suivant fut adressé à la demanderesse le _____

« Lors de l'annonce de votre prochain rapatriement le _____ dernier, vous nous avez dit, spontanément, que vous n'espérez pas devoir retourner à _____. En effet, vous placer à nouveau dans ce service nous semble également impossible vu que les relations conflictuelles avec votre collègue ne sont pas résolues, de part et d'autre ; aussi, nous souhaitons vous transférer momentanément au service _____ le matin en lieu et place de _____. Vos responsabilités au _____ l'après-midi sont maintenues. Nous ajoutons que ce nouvel arrangement nécessite une importante réorganisation au sein du service _____ et qu'une fois de plus, nous nous efforçons de trouver la meilleure solution afin de maintenir de bonnes conditions de travail à tous nos collaborateurs. Une collaboratrice de l'équipe du _____ vous remplacera à _____ pendant cette période.

Cet arrangement est temporaire, il durera au minimum trois mois et au maximum pendant six mois. Nous ferons le point sur la situation après les trois premiers mois... ».

6. En _____ le médecin traitant de la demanderesse proposa au médecin cantonal d'évaluer les nouvelles conditions de travail prévues. Suite aux explications de la direction _____, le médecin cantonal considéra la situation comme réglée.
7. Le _____, une première évaluation de la nouvelle affectation de la demanderesse abouti à un résultat globalement positif.
8. Le _____, la demanderesse a demandé une entrevue à la direction _____ Son courrier précisait notamment que depuis plusieurs mois, elle faisait l'objet de « *tracasseries administratives incessantes, voire d'acharnement* ». Elle expliquait également :

« J'ai été déplacée au service _____ durant les mois d'été pour effectuer du travail ; _____ Cela n'avait rien à voir avec la demande de mobilité externe que j'ai faite auprès de _____. Le _____ dernier j'ai dû intégrer le service _____ pour des raisons que je conteste totalement. En effet, si une fois, j'ai inversé le travail entre _____ c'était pour assister à une séance _____, et j'avais au préalable averti de ce changement. Ce transfert a été maintenu et ce, malgré un avis défavorable de mon médecin... ».

Cet entretien a eu lieu le _____, en présence de la demanderesse et de son conseil. Malgré le constat selon lequel les problèmes avaient été réglés à satisfaction, le conseil de la demanderesse releva néanmoins le fait que la rupture sentimentale intervenue entre sa cliente et l'un de ses collègues _____ posait certains problèmes. A cette occasion, la demanderesse annonça également l'abandon de la procédure de mobilité qu'elle avait engagée plusieurs mois auparavant.

9. A la suite de la deuxième évaluation de la nouvelle affectation de la demanderesse, la direction _____ confirma à la demanderesse, le _____ le caractère définitif de son placement au service _____.

10. Le _____, à la suite d'un nouvel arrêt maladie de la demanderesse, la direction _____ demanda au médecin cantonal de procéder à une évaluation de son état de santé. Le courrier électronique adressé à ce dernier précisait :

« _____ dernier, son responsable direct lui a simplement demandé de rester une heure de plus dans les magasins (stock) afin de ranger des documents en retard, _____ est en arrêt maladie depuis le _____ à 100% jusqu'au _____. Au téléphone, elle a évoqué un problème de poignet droit mais sa difficulté de s'exprimer donnait plutôt l'impression qu'elle avait pris des tranquillisants assez puissants et que le motif de son absence en était différent. Elle a dit qu'un certificat médical allait arriver mais nous ne l'avons pas encore reçu, elle se disait incapable d'aller jusqu'à la boîte aux lettres.

A partir de cela, nous aimerions que vous fassiez une expertise de sa santé et que vous preniez contact avec son médecin afin de vérifier le diagnostic... ».

Le _____ le médecin cantonal déclara la demanderesse apte à reprendre son travail à un taux d'occupation de 30%. Il informa la direction _____ qu'il devait rencontrer la demanderesse au début du mois _____ pour faire le point sur sa situation.

Le _____, le médecin cantonal confirma à la direction _____ que la demanderesse était apte à travailler à plein temps depuis le _____.

11. Le _____ la direction _____ fit le point sur la situation avec la demanderesse. Le _____ le courrier électronique suivant lui fut adressé à _____ pour résumer l'entretien du jour précédent:

« En date du _____ nous avons eu un entretien après une période d'absence pour cause de maladie. Vous m'avez révélé que vous traversiez une période difficile due à plusieurs facteurs, notamment et surtout, celui de travailler

avec [redacted], votre ex-compagnon, qui a souvent un comportement inadéquat envers vous. Vous m'avez révélé un fait concernant ce dernier que vous désirez garder entre nous. Un autre facteur réside aussi dans le fait que vous avez dû quitter votre pays d'origine, il y a quelques années, ce qui vous mine encore parfois. Votre absence était également due à une infection virale qui vous empêchait de manger et de boire et vous me parlez également d'un problème minime au poignet.

Vous m'expliquez que les tensions avec [redacted] vous ont, petit à petit, affaiblies psychologiquement, vous êtes encore médicamentée pour ces raisons. Mais vous admettez que vous vous sentez de mieux en mieux car vous ne vous sentez pas comme une personne dépressive ; vous êtes sûre que tout va s'arranger. Vous ajoutez que vous ne voulez pas que je parle à [redacted] de son comportement envers vous car cela ne servirait à rien, selon vous. Vous proposez toutefois que [redacted] organise les tournus de manière à ce que [redacted] et vous-même ne vous croisiez jamais... ».

12. Le [redacted], une séance de travail du service [redacted] destinée à faire le bilan des activités de l'année prit une tournure conflictuelle entre la demanderesse et [redacted] également employée [redacted]. D'après la demanderesse, sa collègue l'aurait notamment accusée d'incompétence, de manque de professionnalisme, de mauvaise foi et d'inefficacité.

Le [redacted] la directrice adjointe [redacted] organisa, suite à deux courriers électroniques de la demanderesse, une séance en présence notamment de cette dernière et [redacted] afin de discuter de l'altercation survenue le [redacted]. La demanderesse expliqua qu'elle souhaitait que [redacted] prétendument également prise à partie par [redacted] lors de l'altercation présentée, soit présente. Finalement, cet entretien n'a pas eu lieu et a été reporté à une date ultérieure.

Cette nouvelle séance fut finalement annulée, étant donné que ce même jour, le représentant de la demanderesse devait rencontrer l'autorité d'engagement de cette dernière.

13. Les [redacted] le conseil de la demanderesse s'est adressé à l'autorité d'engagement pour demander un entretien de service. Celui-ci a eu lieu le [redacted]. A cette occasion, le conseil de la demanderesse a demandé à ce que l'autorité d'engagement remplisse ses devoirs légaux en matière de protection de la santé de la demanderesse en prenant les mesures nécessaires.

14. En [redacted] la demanderesse a décidé de reprendre des démarches de mobilité auprès du Service du personnel de l'Etat de Vaud.

15. Le _____, suite à une altercation avec le chef _____, la demanderesse a été placée en arrêt maladie à 100%. Elle a repris son travail à 50%, soit les après-midi, à compter du _____

Les _____, le médecin cantonal a été à nouveau interpellé par la direction _____ au sujet de l'état de santé de la demanderesse.

Dans sa réponse du _____, le Docteur _____ expliquait notamment que :

« A travers vos courriers, il apparaît clairement que des démarches ont été entreprises dans le but d'aménager pour _____ des conditions de travail qui lui soient favorables. Malheureusement, ces efforts n'ont pas permis une bonne réintégration dans la vie professionnelle de votre collaboratrice...

C'est pourquoi je ne peux vous communiquer les raisons qui m'ont fait prendre la décision de l'adresser à _____ du Bureau de développement Ressources humaines (DévRH) pour que, d'une part ses compétences puissent être évaluées et d'autre part qu'une activité appropriée puisse lui être proposée.

Ma proposition d'un placement transfert, de manière à ce que ma patiente puisse être réentraînée au travail dans un environnement adéquat et favorable, reste donc active. Il est bien entendu que _____ reste contractuellement liée à son service d'origine... ».

16. Dès démarches ont été entreprises par la direction _____ auprès d'autres services internes pour tenter de trouver un nouveau poste à la demanderesse, mais sans succès.

17. Par demande du _____, la demanderesse a saisi le Tribunal de céans d'une action à l'encontre de l'Etat de Vaud et pris les conclusions suivantes :

« la direction du _____ et _____ prennent toutes mesures qui s'imposent auprès de tous les responsables hiérarchiques _____ pour que la santé et la personnalité de _____ soient garanties en tout temps ;

« subsidiairement :

- les responsables hiérarchiques de _____ organisent son travail en tenant compte de l'avis des médecins (sic) (traitant et cantonal) ;*
- les responsables hiérarchiques interviennent systématiquement (sic) auprès de leurs subordonnés lorsque _____ fait l'objet d'atteintes à sa santé et à sa personnalité. »*

Dans ses déterminations du [redacted] l'Etat de Vaud, par le Service
du Département [redacted] a conclu au
rejet des conclusions de la demanderesse.

18. Le Tribunal de céans a tenu audience les

En cours d'audience, le [redacted], la demanderesse a pris la conclusion
supplémentaire suivante :

*« Nous demandons à ce qu'il plaise au tribunal d'enjoindre l'autorité d'engagement
d'avertir le chef [redacted], supérieur hiérarchique direct de [redacted] ».*

Cette conclusion a été retirée lors de l'audience du [redacted]

En cours d'instruction, la partie défenderesse a produit une nouvelle pièce exposant
les divers transferts envisageables pour la demanderesse et les motifs pour
lesquels ceux-ci n'étaient pas possibles :

- [redacted] : la demanderesse et une autre collaboratrice,
[redacted], s'étaient disputées au [redacted] et il n'était plus possible de les
faire collaborer ;
- [redacted] : la responsable avait demandé à mettre fin à la
présence de la demanderesse dans son service ;
- [redacted] : la demanderesse n'adressant plus la parole à l'une
des collaboratrices [redacted] qui avait assisté à l'altercation avec
[redacted], le responsable ne souhaitait pas l'accueillir dans son équipe de
crainte de nuire à l'harmonie de son équipe de travail ;
- [redacted] : la responsable ne
souhaitait pas accueillir la demanderesse, étant donné que [redacted] faisait
partie de l'équipe de ce secteur ;
- Service [redacted] : étant donné l'expérience à
[redacted], la responsable ne souhaite pas accueillir la
demanderesse ;
- Service [redacted] : la collaboration avec [redacted] n'était pas souhaitée par
la demanderesse ;
- Service [redacted] : la responsable n'était pas favorable à ce
que la demanderesse travaille à plein temps à dans ce service, car elle n'était
pas assez polyvalente et stable pour occuper le poste qui se libérait par un
départ en retraite.

19. Le Tribunal de céans a procédé à l'audition des témoins suivants :

, employé , a exposé que lors de la séance du avait tenu des propos discourtois au sujet de la demanderesse et d'une autre employée. aurait fait état d'une certaine inefficacité et incompetence. Ces trois personnes auraient échangé des propos à ce sujet pendant cinq ou dix minutes, avant que n'intervienne pour demander le calme. avait entre-temps quitté la pièce. Le témoin a également précisé que était en sous-effectif lors de certaines périodes, ce qui expliquait que le travail du matin était parfois reporté sur l'après-midi.

, médecin traitant de la demanderesse, a expliqué que sa patiente était en arrêt de travail partiel en raison du poste qu'elle occupait. En effet, la demanderesse lui aurait fait part d'un certain désarroi lié à son travail en raison des remarques dont elle était victime de la part de ses collègues et du fait qu'on lui attribuait des tâches qui ne correspondaient pas à ses capacités physiques. Elle aurait notamment été amenée à travailler sur une broyeuse alors qu'elle souffrait d'une tendinite. Le témoin n'a pas été en mesure de donner d'autres exemples de conditions de travail inadaptées. Le Docteur ne s'estimait pas en mesure d'affirmer que la demanderesse présentait une certaine fragilité psychologique. Le médecin a expliqué qu'il estimait que la capacité de travail de sa patiente était pleine et entière dans une activité mais avec des garanties de protection suffisantes, notamment par rapport à la confrontation avec des collègues avec lesquels elle ne s'entendait pas.

, responsable administrative , a présenté au Tribunal le parcours de la demanderesse au sein de . Elle a expliqué qu'en , alors que la demanderesse était tombée malade, une augmentation de son temps de travail de 30% lui avait néanmoins été proposée, dès lors qu'elle en avait financièrement besoin. lui a par la suite proposé un autre 50%, faisant ainsi passer son taux d'activité à 100%. Le témoin a expliqué qu'il n'était pas favorable à cette nouvelle augmentation du temps de travail, car il pensait que la demanderesse n'était pas apte, physiquement et psychologiquement, à assumer une telle charge. D'après , la demanderesse ne supportait pas les remarques qui faisaient partie de la vie du travail et présentait une hypersensibilité. Suite à une série d'incidents, le cas de la demanderesse a été abordé lors de

plusieurs séances, afin de trouver une solution pour régler les problèmes entre cette dernière et ses collègues. Le témoin a également précisé que le la demanderesse était venue la voir suite à une séance de travail qui se serait mal passée. Elle se plaignait du comportement de certains de ses collègues à son égard. Le lendemain, la secrétaire qui tenait le procès-verbal de ladite séance lui aurait rapporté une situation complètement différente de celle présentée par

D'après ses dires, la demanderesse se serait montrée très agressive. Le témoin a également expliqué que lors des absences de la demanderesse, la planification d'un remplacement était compliquée, car les certificats médicaux étaient émis pour de courtes périodes.

employée travaillait à mi-temps au service (après-midi) et à 40% au service Elle avait été amenée à plusieurs reprises à renforcer l'équipe Elle a expliqué que lors de la séance du elle avait voulu saisir l'occasion qui lui était donnée de s'exprimer au sujet du bilan des activités de l'année écoulée. Elle avait alors souligné les manquements de l'équipe du matin qui se répercutaient ensuite sur l'équipe de l'après-midi. A titre d'exemple, elle avait cité le cas d'une personne qui s'était absentée pendant ses heures de travail pour se rendre chez le médecin et qui, à son retour, avait encore pris une pause de vingt minutes. Le témoin a précisé que la personne en question n'était pas la demanderesse. D'après le témoin, la réaction et de la personne incriminée a été très violente.

a tenté de proposer par trois fois une conciliation, mais celle-ci a été refusée. Le témoin a ajouté qu'elle n'avait pas compris la réaction de la demanderesse qui n'était pas visée par ses propos. Elle a également confirmé s'être exprimée de manière calme et courtoise et a contesté avoir utilisé les termes de « mauvaise foi », de « manque de professionnalisme » ou « d'inefficacité ». Le témoin a également affirmé n'avoir cité aucun nom lors de son intervention. Face à cette situation, le témoin avait décidé d'en parler à

a expliqué que sa démarche avait pour but d'aider au fonctionnement du service. Le témoin a également affirmé qu'à son avis, le travail de l'équipe du matin n'était pas fait correctement, mais que ce n'était pas en raison d'un manque d'effectif, mais parce que les collaborateurs ne respectaient pas leur cahier des charges.

était le chef Il a confirmé avoir été au courant des problèmes de rendement rencontrés par l'équipe du matin. Il était conscient que était concernée et tentait, dans la mesure du possible, de la faire secondar par des personnes engagées dans le cadre de programmes d'occupation

du chômage. Le témoin a expliqué que le problème avec la demanderesse était notamment qu'il ne pouvait pas lui faire de remarque sans qu'elle ne tombe malade. Il avait parlé des problèmes rencontrés à la direction, mais comme la demanderesse avait déjà été déplacée dans de multiples services, il n'était pas envisageable de la transférer à nouveau. Le témoin a expliqué qu'il n'avait jamais envisagé d'ouvrir une procédure d'avertissement à l'encontre de la demanderesse ou de la licencier. Il a confirmé les faits rapportés par [redacted] au sujet de la séance du [redacted] et expliqué que la demanderesse avait perdu son self-control et avait tenu des propos virulents. Par ailleurs, le service [redacted] ne se trouvait pas en sous-effectif. La situation s'était dégradée à l'arrivée de la demanderesse. En effet, l'équipe du matin était composée de trois personnes, soit la demanderesse, [redacted] et sa collègue s'étaient liguées contre [redacted] et avaient ainsi tiré l'équipe vers le bas. Enfin, il a précisé que la personne visée par les propos de [redacted] était [redacted]

[redacted] avait travaillé avec la demanderesse à [redacted] en [redacted]. Le témoin a expliqué qu'il était possible qu'elles se soient retrouvées à trois pour travailler dans l'atelier, mais que cela ne les avait pas empêché de faire leur travail. La demanderesse lui avait expliqué qu'elle avait eu des problèmes avec une collègue [redacted], raison pour laquelle elle avait été déplacée [redacted]. Il ressortait de ses propos qu'elle était agressée par sa collègue et non l'agresseur.

[redacted] faisait partie de l'équipe du matin. Elle a expliqué que lors de la séance du [redacted], [redacted] était intervenue de manière agressive pour faire des diffamations et des reproches. Elle aurait parlé d'incompétence, de mauvaise foi et d'inefficacité. Il n'y avait pas eu de médiation proposée par [redacted].

Cette dernière aurait cessé de leur adresser la parole. Le témoin a également contesté le fait que [redacted] soit venue travailler dans l'équipe du matin.

20. Le [redacted], le Tribunal a rendu un jugement sous forme de dispositif, dont la demanderesse a sollicité la motivation en temps voulu.

En droit

I. 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).

II. a) Dans le cas d'espèce, la demanderesse prétend avoir fait l'objet à de nombreuses reprises d'agissements de la part de ses collègues et de ses supérieurs qui ont porté atteinte à sa santé et à sa personnalité.

L'art 5 LPers prévoit que « *le Conseil d'Etat prend les mesures nécessaires à la protection de la santé et de la personnalité des collaborateurs, en particulier par des dispositions de lutte contre le harcèlement et le mobbing* ».

L'art. 1^{er} du Règlement du 9 décembre 2002 relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement (RCTH) précise également que le Conseil d'Etat a pour tâche de veiller à la protection de la personnalité de tous les collaborateurs de l'administration cantonale dans le cadre de leur activité professionnelle. Il doit notamment prendre toutes les mesures pour prévenir et combattre toute forme de difficultés relationnelles importantes entre collaborateurs, en particulier le harcèlement.

Ces dispositions sont le pendant de l'art. 328 CO relatif à la protection de la personnalité du travailleur. La jurisprudence relative à cet article peut par conséquent s'appliquer par analogie aux relations de travail entre l'Etat de Vaud et ses collaborateurs.

Un des buts essentiels de l'art. 328 CO est l'intégration comme obligation spécifique de l'employeur dans le cadre du contrat de travail des principes généraux de protection de la personnalité, tels qu'ils ressortent des articles 27 et 28 CC. La protection de la personnalité du travailleur recouvre la protection de l'ensemble des valeurs essentielles, physiques, affectives et sociales liées à la personne humaine. Elle s'exerce en ce sens que le travailleur a le droit de ne pas subir d'atteintes dans sa sphère personnelle. L'employeur a non seulement l'obligation de s'abstenir directement de toute atteinte aux droits de la personnalité, mais il a également

l'obligation d'entreprendre tout ce qui est nécessaire pour empêcher que le travailleur ne subisse une telle atteinte. Les valeurs protégées par les droits de la personnalité sont notamment l'intégrité physique et la santé psychique et physique des travailleurs (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, *op.cit.*, p. 140-141). Tombent notamment dans le champ d'application de cette disposition les propos attentatoires à l'honneur. A titre d'exemple, on peut citer l'utilisation dans une entreprise d'un terme afférent à une religion pour désigner des fautes professionnelles. Il en va de même de tout propos à caractère raciste, sexiste, religieux, politique, tenu à l'encontre d'un employé, qui ne soit pas justifié par les rapports de travail (Wylter, *Droit du travail*, Berne, 2002, p. 227).

La santé est également spécifiquement protégée par l'art. 6 de la Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (applicable aux employées de l'administration cantonale en vertu de l'art 3a de cette même loi).

b) La demanderesse s'est montrée plusieurs fois insatisfaite du poste qu'elle occupait, le plus souvent en lien avec des problèmes relationnels.

Il ressort toutefois de l'instruction que la direction s'est montrée à l'écoute de la demanderesse et concernée par les difficultés que elle rencontrait tant du point de vue professionnel que personnel.

Ainsi, lorsque la demanderesse a exprimé le souhait, pour des motifs financiers, d'augmenter son temps de travail, ses supérieurs hiérarchiques ont fait le nécessaire pour pouvoir, progressivement, lui fournir un engagement à plein temps. Il convient de souligner, comme l'a précisé le témoin que l'employeur prenait des risques en offrant un poste à plein temps à une personne qui s'était trouvée à plusieurs reprises en arrêt maladie et qui semblait relativement fragile. Les craintes exprimées par le témoin précité se sont par la suite vérifiées. En effet, la demanderesse a été en arrêt maladie pendant de longues périodes, durant lesquelles l'organisation du travail en a été affectée, étant donné que les certificats médicaux successifs ne permettaient pas de se projeter à long terme et d'envisager l'engagement d'un remplaçant.

La demanderesse a également rencontré à plusieurs reprises des difficultés relationnelles avec certains de ses collègues et a, par conséquent, manifesté sa volonté de changer de poste de travail.

Le Tribunal a constaté que la direction s'était montrée particulièrement attentive aux problèmes rencontrés par la demanderesse et avait tenté de suivre au mieux les conseils du médecin traitant et du médecin cantonal. Ainsi, lorsque la demanderesse est entrée en conflit avec ses supérieurs ont, après avoir vainement tenté une conciliation, déplacé la demanderesse au service

Cette nouvelle affectation constituait une charge organisationnelle relativement lourde, dans la mesure où, chaque jour, les étaient transportés pour que la demanderesse puisse travailler. A la demande de la responsable, qui tirait un bilan mitigé de la présence, la direction a dû trouver une nouvelle solution pour la demanderesse, étant donné qu'un retour à son poste initial, où le conflit avec subsistait, n'était pas envisageable. Il a alors été décidé de déplacer une des employées du et d'attribuer, d'abord provisoirement, puis à titre définitif, le poste à la demanderesse.

Toutefois, alors même que la demanderesse avait exprimé sa satisfaction au sujet de son nouveau poste, elle a néanmoins fait intervenir son conseil auprès de l'employeur pour demander une nouvelle mutation. Elle invoquait notamment des relations personnelles compliquées avec l'un de ces collègues et ex-compagnon,

La direction a approché les différents secteurs susceptibles d'accueillir la demanderesse, mais ces démarches n'ont pas pu aboutir. En effet, soit la demanderesse ne souhaitait pas y travailler, soit elle y avait déjà travaillé et les choses ne s'étaient pas bien déroulées, soit encore la collaboration avec l'un des collègues n'était pas possible.

La demanderesse a relevé que la démarche de mobilité qu'elle avait entreprise visait à lui trouver un poste dans un autre secteur de l'Etat et non à effectuer des déplacements à l'interne. Il ressort néanmoins des pièces produites que cette démarche n'a pas pu aboutir en raison d'un manque de investissement de l'intéressée qui a finalement décidé de renoncer à cette mesure.

L'instruction a également permis d'établir que la demanderesse supportait mal les remarques que ses supérieurs ou collègues de travail pouvaient lui faire. Comme plusieurs témoins () l'ont souligné, la moindre remarque l'affectait de manière disproportionnée et aboutissait la plupart du temps à un arrêt maladie de plusieurs semaines. Le Tribunal a pu constater que des situations qui faisaient

partie de la vie active étaient vécues par la demanderesse comme des attaques personnelles et la bouleversaient au point d'en être incapable de travailler.

Lors de la séance du [redacted] qui avait pour but de faire le bilan de l'année écoulée, la demanderesse a réagi d'une manière véhémement aux remarques tenues par [redacted] au sujet du travail de l'équipe du matin, quand bien même elle n'était pas directement visée par cette dernière. En effet, les témoignages entendus, bien que parfois contradictoires, permettent néanmoins de retenir que la personne visée par les remarques de [redacted] était [redacted] et non la demanderesse. Suite à cette altercation, aussi bien [redacted] que [redacted] ont tenté une conciliation avec la demanderesse, mais sans succès, celle-ci refusant d'entrer en matière et même de rencontrer les deux personnes précitées.

Quoi qu'il en soit, et jusqu'à nouvel avis, être employé de l'Etat de Vaud ne signifie pas que l'on ne peut pas faire l'objet de remarques ou critiques sur la manière dont le travail des uns et des autres est effectué. En l'occurrence, la séance pendant laquelle [redacted] a émis ses remarques avait précisément pour but de faire le point sur le fonctionnement du service et il était donc normal que les participants à cette séance puissent exprimer les doléances qu'ils pouvaient avoir au sujet du travail de leurs collègues. On ne voit d'ailleurs pas en quoi les remarques de [redacted] qu'elle a elle-même qualifiée de « courtoises », et sur cette question, son témoignage a convaincu le Tribunal, pourraient constituer une atteinte à la personnalité de la demanderesse, cela d'autant plus qu'elle n'était pas visée par les propos. Il s'agissait en effet de remarques liées aux rapports de travail et justifiées par ceux-ci.

Enfin, force est de constater que la direction ([redacted]) a fait plus de ce qui pouvait être attendu de la part d'un employeur pour tenter de résoudre la situation de la demanderesse. Les diverses démarches entreprises n'ont malheureusement pas été couronnées de succès, dans la mesure où [redacted] ne s'est montrée satisfaite par aucune des solutions proposées et n'a pas fait d'efforts pour tenter de s'adapter à son cadre de travail. Le Tribunal souligne également que la direction de [redacted] a établi clairement que toutes les éventualités avaient été envisagées.

Etant donné ce qui précède, le Tribunal est d'avis que la demanderesse n'est pas parvenue à établir l'atteinte dont elle affirme avoir été victime, ni un éventuel manquement de son employeur. Par conséquent c'est à tort qu'elle prétend que le défendeur n'a pas respecté ses obligations découlant de l'art. 5 LPers et 328 CO.

III. L'art. 265 du Code de procédure civile vaudoise (CPC) précise que les conclusions doivent être claires et précises. On peut se demander dans quelle mesure les conclusions prises par la demanderesse sont de toute manière recevables puisqu'elles se confondent avec une obligation générale de l'employeur de respecter les dispositions légales. Cette question peut toutefois être laissée ouverte dans la mesure où de toute manière, comme on l'a vu ci-dessus, la demanderesse n'a pas démontré à satisfaction de droit les violations des droits dont elle se prévaut.

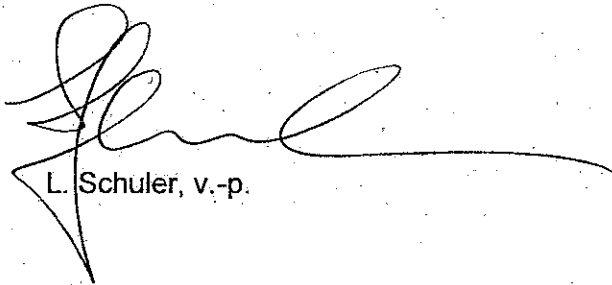
En outre, il convient également de souligner qu le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale (TRIPAC) est une autorité judiciaire qui connaît des contestations relatives à l'application de la LPers. Il n'est pas l'autorité de surveillance de l'administration cantonale. Dès lors, il n'est pas compétent pour donner des directives aux services de l'Etat sur la manière dont ils doivent fonctionner. Dans ces conditions, le Tribunal de céans n'est pas compétent pour connaître d'une conclusion enjoignant le défendeur à s'organiser d'une manière ou d'une autre (jugement du TRIPAC du 12 mai 2006, O. c/ Etat de Vaud, TR05.26252).

IV. La procédure devant le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale est en principe gratuite lorsque la valeur litigieuse est inférieure à 30'000.- francs (art. 16 al. 6 LPers), ce qui est le cas en l'occurrence, sauf procédés téméraires (art. 16 al. 8 LPers). En l'espèce, le Tribunal, après avoir délibéré activement de cette question, est arrivé à la conclusion que la demanderesse n'avait pas procédé d'une façon téméraire, au sens restrictif de la jurisprudence, si bien que le présent jugement peut être rendu sans frais, ni dépens.

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES
DE L'ADMINISTRATION CANTONALE
AU COMPLET ET A HUIS CLOS
PRONONCE :

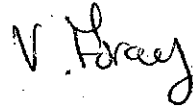
- I. Les conclusions de la demanderesse , sont rejetées.
- II. Toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées.
- III. Le présent jugement est rendu sans frais, ni dépens.

Le Président :



L. Schuler, v.-p.

La greffière :



S. Carreira, a.h.

Du

Les motifs du jugement rendu le _____ 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 :