

TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES  
DE L'ADMINISTRATION CANTONALE

Palais de justice de Montbenon  
1014 Lausanne.

REÇU le

29 AOUT 2007

**JUGEMENT**

rendu par le

**TRIBUNAL**

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

le

dans la cause

ETAT DE VAUD

Conflit du travail

**MOTIVATION**

\*\*\*\*\*

Audiences :

Présidente : Mme C. RoCHAT, v.-p.

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

Greffière : Mlle S. Carreira

Statuant immédiatement 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. \_\_\_\_\_ est née en \_\_\_\_\_. Elle est d'origine \_\_\_\_\_, mariée et titulaire d'un permis B. Elle a obtenu à Genève, en \_\_\_\_\_, 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 », délivré par Hôtel et Gastro en \_\_\_\_\_.

2. Du \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ a travaillé comme \_\_\_\_\_ (ci-après : \_\_\_\_\_) auxiliaire à \_\_\_\_\_.

Le \_\_\_\_\_, la demanderesse a commencé une nouvelle activité au sein du secteur \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, en qualité d'employée de bureau à plein temps, en classe \_\_\_\_\_.

3. \_\_\_\_\_ se compose de quatre secteurs :

La demanderesse devait partager un bureau avec \_\_\_\_\_ qui était sa « marraine professionnelle » et devait notamment lui prodiguer la formation de base.

\_\_\_\_\_ travaillait à \_\_\_\_\_ et \_\_\_\_\_.

4. Le \_\_\_\_\_ a déposé plainte auprès de \_\_\_\_\_. Elle a fait état de comportements inadéquats à son égard de la part de trois de ses collègues, soit \_\_\_\_\_.

Dans un premier temps, cette plainte a été transmise à l'Unité des ressources humaines du Département \_\_\_\_\_ (ci-après : l'URH). Le \_\_\_\_\_, au vu des résultats des rapports d'entretien des personnes concernées, établis par l'URH, le chef \_\_\_\_\_ a demandé au Groupe Impact l'ouverture d'une investigation au sein des secteurs \_\_\_\_\_.

5. A la suite de ses investigations, le Groupe Impact a rendu son rapport le [redacted]. Il est arrivé à la conclusion que [redacted] avait été victime de harcèlement psychologique de la part de ses trois collègues [redacted].

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

« Suite au déménagement à [redacted] et à la mise en place du secteur [redacted] deux nouveaux postes sont créés. En [redacted] 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 [redacted] sont auditionnées par [redacted]. 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 [redacted] 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 [redacted] en lui collant une étiquette d'usurpatrice... [redacted] reproche à [redacted] d'avoir obtenu un poste qui aurait dû revenir à [redacted] « un père de famille qui était en fin de droit et avait postulé pour ce poste » et qui selon [redacted], disposait de connaissances comptables supérieures à celles de [redacted]. Enfin, [redacted] s'étonne que [redacted] ait été choisie car « elle travaillait sur des bateaux auparavant et a été licenciée pour des raisons de mobbing. Après étude du CV de [redacted] il apparaît que celle-ci n'a jamais travaillé sur des bateaux (rapport du Groupe Impact du [redacted] en abrégé : rapport p. 4).

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

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

[redacted] affirment que [redacted] se serait plainte à plusieurs reprises auprès d'elles de l'assiduité de [redacted] à son égard et des problèmes que cela [redacted]

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

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

[redacted] a été informé de ces bruits de couloir par [redacted] Il a été surpris car il [redacted] « pensait bénéficier de la confiance de ses collaboratrices ». Il a décidé de ne pas réagir [redacted] afin de ne pas prêter flanc à la critique. Pensant également que la rumeur se tarirait [redacted] d'elle-même. C'est lorsque [redacted] est venue lui parler de cette rumeur qu'il a [redacted] décidé de la recevoir dans son bureau la porte ouverte. Il constate que cela n'a rien [redacted] changé (rapport p. 6).

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

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

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

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

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

Au cours de son entretien, \_\_\_\_\_ 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 ». \_\_\_\_\_ affirme avoir souvent évoqué cela avec \_\_\_\_\_ (rapport p. 8).

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

\_\_\_\_\_ rapporte que \_\_\_\_\_ aurait dit à propos de \_\_\_\_\_ : « Je ne vois pas ce que cette bonne femme a à faire ici ». \_\_\_\_\_ déclare avoir entendu \_\_\_\_\_ et \_\_\_\_\_ échanger les propos suivants au passage de \_\_\_\_\_ : « Qu'est ce que veut l'Etat ? Nous envahir de nègres ? ». \_\_\_\_\_ nie cela et, selon elle, c'est \_\_\_\_\_ 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 \_\_\_\_\_ le Groupe Impact s'est également intéressé à la situation de \_\_\_\_\_. Le prénommé travaillait au sein de l'office en qualité d'employé de bureau, depuis \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ a expliqué au Groupe impact que dès le début, les contacts qu'il a eus avec \_\_\_\_\_ 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 \_\_\_\_\_ 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 \_\_\_\_\_ 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 \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ 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.

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

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

Lors de son audition par l'URH, \_\_\_\_\_ a notamment affirmé :

« ... Si \_\_\_\_\_ quitte \_\_\_\_\_ quelqu'un d'autre se verra attaqué. Elles ont besoin de mettre quelqu'un sous les feux de la rampe. Il y a aussi eu les cas \_\_\_\_\_ et \_\_\_\_\_, quant à elle, a aussi eu des problèmes. Il y a déjà eu d'autres bruits malsains, comme celui selon lequel certains collaborateurs seraient homosexuels. \_\_\_\_\_ relève que \_\_\_\_\_ est intégrée avec la généralité du personnel. Parmi les autres problèmes, on peut signaler le fait que \_\_\_\_\_ ne veut pas être dans le bureau de \_\_\_\_\_ conclut en disant qu'il est plus facile de gérer les problèmes \_\_\_\_\_ que ceux du personne » (rapport d'entretien du \_\_\_\_\_).

En outre, le Groupe impact a notamment constaté ce qui suit au sujet de l'ambiance générale régnant au sein de \_\_\_\_\_ (rapport pp. 13 et 14) :

« 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 \_\_\_\_\_ 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 \_\_\_\_\_, les problèmes ont commencé à l'arrivée de \_\_\_\_\_, car cela a eu pour conséquence de modifier l'attitude de \_\_\_\_\_ et l'a rendu moins disponible, avis que partage \_\_\_\_\_ Selon \_\_\_\_\_ avant l'arrivée de \_\_\_\_\_ 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 \_\_\_\_\_ et \_\_\_\_\_ ainsi que d'une plainte déposée au Groupe Impact dans laquelle \_\_\_\_\_ était mise en cause.

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

\_\_\_\_\_ déclare qu'à son arrivée, en \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ lui avait indiqué que \_\_\_\_\_ avaient des « antécédents », l'une à \_\_\_\_\_ et l'autre au secteur \_\_\_\_\_

Les responsables des deux secteurs, las de leur comportement, s'étaient débarrassés d'elles en les imposant à

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

[redacted] a constaté en [redacted] que les trois personnes mises en cause s'étaient liguées contre [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 ».

7. Concernant l'impact de cette situation sur la demanderesse, le Groupe Impact a retenu:

« [redacted] affirme avoir été profondément blessée et fragilisée par ces rumeurs. Les agressions subies lors de l'épisode de la [redacted] égarée l'ont choquée à tel point que son médecin lui a prescrit un arrêt de travail de trois semaines.

[redacted] a remarqué, à partir de [redacted] une baisse de concentration de la part de [redacted] qui revenait sur des points qui avaient été acquis. Selon lui, elle avait perdu confiance en elle et était déstabilisée.

Elle-même prétend avoir perdu confiance en elle au point de mettre en cause son projet d'effectuer une formation article 41. Elle déclare que sa confiance en elle a été sapée par les bruits de couloir dont elle a été la cible et par les rumeurs selon lesquelles elle n'avait aucune valeur et n'avait obtenu son poste que grâce à l'effet qu'elle produisait sur les hommes » (rapport p. 18).

Le Groupe Impact est arrivé à la conclusion que [redacted] avait été victime de harcèlement psychologique au travail, de même que son collègue [redacted] i. Les auteurs du harcèlement étaient, dans une mesure équivalente,

8. Le Groupe Impact 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 maltraitaient 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.

Au sujet du comportement de la hiérarchie, le rapport du Groupe impact retient notamment (rapport pp.19 et 20):

« L'attitude de la hiérarchie dans cette situation impose dès lors quelques commentaires.

ont cherché à protéger les victimes. a obtenu de un changement de bureau pour . Conscient de la gravité de sa plainte, a ensuite déplacé dans un autre office trois jours par semaine pour la protéger pendant le déroulement de l'investigation. Ils l'ont tous deux soutenue et encouragée à entreprendre une formation complémentaire selon l'art. 41.

S'agissant de l'a aidé en allégeant ses tâches et en lui laissant choisir une personne qui puisse le soutenir. Le choix de s'est porté sur a été promu, il a reçu le soutien de l'office lorsqu'il a entrepris sa formation complémentaire.

Les plaignants estiment tous deux qu'ils ont été bien soutenus par leurs chefs. Cette aide a de toute évidence contribué à réduire les conséquences du harcèlement sur les victimes car il est démontré que le soutien de l'entourage ou de la hiérarchie est un des principaux facteurs de résistance.

On peut toutefois s'étonner de l'absence d'intervention de la hiérarchie auprès des auteurs de harcèlement. Rien ne semble en effet avoir été entrepris pour faire cesser des comportements abusifs qui durent depuis de nombreuses années. Rien n'a été fait pour sanctionner leurs auteurs, qui sont connues depuis longtemps au sein de pour leur agressivité, leur grossièreté et leur propension à maltraiter les collègues.

qui a occupé la fonction de entre , s'est fait imposer. transférée dans son office en suite à des problèmes qu'elle avait rencontrés à On peut regretter qu'un transfert ait été considéré comme une mesure appropriée pour régler un dysfonctionnement qui, de toute évidence, n'a fait que se déplacer avec la collaboratrice.

a déclaré qu'elle aurait soutenu une démarche de licenciement à l'égard de . Elle prétend toutefois n'avoir jamais été suivie par le chef du personnel de l'époque, qui estimait déjà que l'ancienneté de ces collaboratrices rendait cette mesure impossible.

, en , au terme de son temps d'essai, a demandé à de prendre des mesures à l'égard de surpris qu'il était de constater que était un véritable « nid de vipères ». lui a dit qu'il ne pouvait rien faire contre ces personnes tant qu'elles ne commettaient pas de faute professionnelle. affirme que dans le cadre d'une entreprise privée il aurait licencié ces personnes sur le champ. Comme il était revenu dans le secteur public, il déclare avoir attendu de voir comment les choses se passaient. Depuis, il n'a plus réagi et laissé faire.

est lui conscient du comportement non éthique des collaboratrices incriminées et n'est jamais intervenu pour le faire cesser. Particulièrement mal placé dans l'affaire , il a décidé de ne pas réagir face aux rumeurs dont il a lui aussi fait les frais, espérant qu'elles se tariraient d'elles-mêmes. C'est le contraire qui s'est produit.

est entré en fonction en . Il a d'emblée constaté que les trois personnes mises en cause posaient problème. Estimant que le dysfonctionnement tenait au fait qu'elles étaient trop nombreuses dans le même bureau, il espérait que le déménagement à allait résoudre le problème. Il estime que cela a été le cas car il n'a plus rien entendu jusqu'en A le bureau du préposé se situait à l'opposé du secteur Cet éloignement a certainement contribué à l'impression de



clame que ressentait Son successeur, s'est d'ailleurs d'emblée déplacé pour occuper un bureau situé au milieu de ces deux secteurs.

a pris au sérieux la plainte de . N'étant pas l'autorité d'engagement, il l'a immédiatement fait suivre, pour traitement, au chef de service. Il est ainsi le premier à avoir pris la mesure du problème et à l'avoir fait remonter à l'autorité compétente.

La responsabilité du manque de réaction de la hiérarchie, particulièrement frappante dans le cas d'espèce, est imputable en partie à une dilution des responsabilités au sein Elle est surtout imputable au manque de courage des chefs successifs qui ont choisi de laisser faire, en s'abritant derrière le fallacieux prétexte de l'ancienneté des personnes, de la lourdeur des procédures et de l'absence de volonté supposée du sommet de la hiérarchie lorsqu'il s'agit de prendre des mesures disciplinaires impopulaires.

[...] Dans une organisation de type hiérarchique, la non-intervention face à de tels agissements a le même effet qu'une autorisation : « qui ne dit mot consent ». Le mobbing ne s'installe et ne se poursuit que parce qu'il est tacitement accepté ».

9. Par décision du a résilié avec effet immédiat les rapports de travail avec et 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 Impact.

Les trois personnes en cause ont, par l'intermédiaire de leur mandataire, contesté leur licenciement. L'employeur n'est pas revenu sur sa décision.

10. Les et ont ouvert action devant le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale (ci-après. TRIPAC), invoquant un licenciement immédiat injustifié.

En cours d'instruction, le Tribunal a procédé à l'audition des témoins

et Les ténorisations de ces témoignages ont été jointes, sur requête de la demanderesse, au dossier de la présente cause.

Par jugement du le TRIPAC a rejeté les conclusions de et et confirmé les motifs de leur licenciement.

11. Le a ouvert action devant le TRIPAC à l'encontre de l'Etat de Vaud. Elle a conclu, avec suite de frais et dépens, au paiement par le défendeur d'un montant de francs 30'000.-, avec intérêts à 5% l'an, dès jugement

définitif et exécutoire. La demanderesse invoque une violation par l'Etat de Vaud de son obligation de protection de la personnalité et de la santé de ses collaborateurs.

En cours d'instruction, le Tribunal de céans a procédé à l'audition des témoins suivants :

est le médecin traitant de la demanderesse. Lors de la consultation du , celle-ci se trouvait en état anxio-dépressif et a été mise au bénéfice d'un arrêt maladie jusqu'au et d'un traitement à base d'anxiolytiques. Le témoin a expliqué que la demanderesse rencontrait une situation de conflit sur son lieu de travail qui était à l'origine de la dégradation de son état de santé. A partir du , la demanderesse semblait aller mieux; elle l'a cependant à nouveau consulté le pour des motifs similaires. Il l'a alors mise en arrêt maladie jusqu'au . Au sujet de l'état de la demanderesse, le témoin a expliqué qu'elle était anxieuse et somatisait par des troubles digestifs et du sommeil. Il était évident qu'elle était épuisée par sa situation professionnelle. Sa patiente lui a en particulier déclaré qu'elle ne se sentait pas soutenue par sa hiérarchie.

est digitopuncteur et thérapeute en médecine chinoise. Il a été consulté par la demanderesse qui a bénéficié de sept ou huit séances. Elle se plaignait de troubles nerveux, de fatigue physique et morale, de découragement et de surmenage. Elle a évoqué être harcelée par des collègues de travail et parlé notamment de problèmes liés au racisme. D'après le témoin, la demanderesse subissait de vraies souffrances morales et physiques qui étaient liées aux personnes avec lesquelles elle travaillait.

était apprenti à . Il a expliqué que la demanderesse s'était parfois plainte auprès de lui des problèmes qu'elle rencontrait avec certaines de ses collègues de travail. Le témoin lui a alors conseillé de s'adresser à ; ce dernier aurait tenté d'agir, mais sans succès. a également expliqué qu'il avait été surpris de constater que les trois personnes mises en cause n'avaient jamais été averties ou sanctionnées. D'après lui, si cela avait été fait, les difficultés rencontrées par n'auraient pas eu lieu. D'après le témoin, durant la période en question, la demanderesse n'avait plus le sourire et se plaignait de maux de tête.

a expliqué qu'il ne savait pas comment agir face aux rumeurs qui circulaient au sein . Il a expliqué que la progression professionnelle de la demanderesse avait été bloquée par les problèmes rencontrés. Elle avait perdu confiance en elle. D'après le témoin, certains employés continuent de l'éviter

et la mettent à l'écart. n'a pas informé de cette situation. D'après lui, la demanderesse a été déstabilisée par ses trois collègues et sa souffrance est réelle. Il a également expliqué que, suite à la plainte déposée par celle-ci avait été déplacée trois jours par semaine dans un autre secteur; l'éloigner complètement de aurait pu être une solution, mais aurait rendu plus compliqué son retour. Le témoin a confirmé avoir été au courant des antécédents des trois personnes mises en cause.

, employée à a déclaré qu'elle avait également rencontré des problèmes liés à de l'agressivité avec Elle en avait parlé à , qui lui avait dit connaître la situation, mais les choses n'ont pas changé par la suite. Le témoin a affirmé avoir également souffert de la situation vécue par . En effet, cela avait un impact sur l'atmosphère au sein de . Le témoin a expliqué que depuis le licenciement de la demanderesse semblait se sentir un peu mieux, mais continuait d'avoir du mal à reprendre le dessus. D'après le témoin, la hiérarchie aurait dû intervenir plus tôt auprès de ces trois personnes.

travaillait à l'unité ressources humaines du Département . Elle a expliqué que son intervention au sein de n'avait pas été demandée avant la plainte déposée par la demanderesse. A la suite de la plainte de les trois personnes en cause ont été convoquées et entendues dans leurs explications. avait également été reçue. Un rapport a été établi à l'égard de la direction qui décida, sur cette base, de saisir le Groupe Impact. Le témoin a expliqué que lors de l'instruction de ce cas, elle avait constaté que avait déjà rencontré des problèmes qui avaient justifié l'intervention du Groupe Impact. Le témoin a affirmé qu'à l'époque, une mesure disciplinaire ou un licenciement aurait été des mesures justifiées. D'après elle, il aurait au moins fallu procéder à un avertissement. D'après le témoin, la demanderesse cherchait le dialogue et n'envenimait pas la situation.

Le Tribunal a également pris en considération le témoignage de certaines personnes entendues dans les affaires dont les déclarations peuvent être résumées comme suit :

, directrice du Groupe Impact, a expliqué que lorsque 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. A son avis, certains supérieurs n'étaient pas au courant de la gravité de la situation. D'autres ont montré une certaine lassitude et se

sentaient impuissants. a néanmoins pris la plainte de la demanderesse au sérieux. Quant à il était mal placé, car concerné personnellement par la rumeur, mais il est quand même à l'origine du déplacement de la demanderesse à

Il y a donc eu une certaine réaction de la hiérarchie après le dépôt de la plainte. Selon le témoin, cette affaire était l'une des plus graves qui avait été soumise au Groupe Impact.

a repris la direction de en Il y travaillait déjà à temps partiel depuis . Il a été informé par de la plainte de et ils ont décidé d'agir. D'après lui, l'inaction de pouvait s'expliquer par le fait qu'il ne voulait pas envenimer la situation. A son avis, n'était probablement pas au courant de la gravité des problèmes de comportement des trois personnes mises en cause avant la plainte de . Il l'explique par la situation isolée de son bureau. Les agissements dont a été victime ont réveillé chez elle un problème de confiance en soi.

était le responsable du personnel d' à . Il a été remplacé par . Il expliqué que dans les anciens locaux sis à , les trois personnes mises en cause partageaient le même bureau que . Un premier conflit avait eu lieu entre . Puis, en , un clan composé de s'est opposé à . 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 et partageaient le même bureau, alors que partageait celui de . Les choses se sont bien déroulées jusqu'en . Les difficultés sont apparues avec l'arrivée de . Concernant le cas 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. lui avait signalé des difficultés relationnelles entre 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 , 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 ---- de déplacer momentanément , car le comportement de ses trois collègues ne s'améliorait pas malgré le changement de bureau. a par ailleurs décidé de

rapprocher son bureau . Avant le rapport Impact, il pensait que les problèmes rencontrés étaient de nature professionnelle.

travaillait : depuis Elle a affirmé qu'il avait déjà eu des tensions à Elle aurait demandé à son supérieur direct, 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 sont liées à la qualité de son travail.

12. Le , le dispositif rendu par le Tribunal de céans a été notifié aux parties, à la demanderesse par son conseil. Le dans le délai de dix jours imparti, les parties ont requis la motivation du jugement.

\*\*\*\*\*

### En droit

I. 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).

II. 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. (Wyler, *op. cit.*, p. 237 ss.).

En l'espèce, \_\_\_\_\_ ont été licenciées pour justes motifs en raison des actes de harcèlement psychologique auxquels elles s'étaient livrées à l'égard de \_\_\_\_\_ et, dans une moindre mesure, à l'égard de \_\_\_\_\_. Les trois personnes en cause ont contesté la plupart des faits qui leur étaient reprochés et prétendaient que leur licenciement avec effet immédiat était injustifié.

L'instruction a toutefois permis de démontrer, par le biais du rapport du Groupe Impact, confirmé par l'audition de plusieurs témoins, que \_\_\_\_\_ avait bien été victime de la part de \_\_\_\_\_ et \_\_\_\_\_ d'agissements relevant du harcèlement psychologique. Par conséquent, le \_\_\_\_\_, le Tribunal de céans a rejeté les actions introduites par \_\_\_\_\_ à l'encontre de l'Etat de Vaud pour licenciement avec effet immédiat sans justes motifs.

En l'espèce, le Tribunal tient donc pour établi que la demanderesse a été victime de mobbing de la part de ses trois collègues, dès son engagement au sein de \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_.

La seule question litigieuse est dès lors de savoir si son employeur a pris toutes les mesures qu'on pouvait attendre de lui pour remédier à cette situation.

III. La demanderesse prétend avoir subi une atteinte à sa santé et à sa personnalité en raison du comportement inadapté de l'Etat-employeur qui a tardé à réagir face aux

agressions de . Elle affirme qu'il si le défendeur, informé de longue date du comportement des trois employées en cause, était intervenu plus tôt afin de mettre un terme à leurs agissements, elle n'aurait pas eu à subir les actes de mobbing dont elle a fait l'objet. D'après la demanderesse, de par son inaction, l'Etat de Vaud n'a pas satisfait à son obligation de protéger la santé et la personnalité de ses collaborateurs.

a) L'art 5 al. 3 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<sup>er</sup> 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. Même si l'art. 328 CO n'est pas directement applicable (art. 342 al. 1<sup>er</sup> CO ; ATF 2A.584/2002 du 25 janvier 2006, consid. 3.5.2.3, non publié), la jurisprudence relative à cette disposition peut, par conséquent, servir de référence pour les relations de travail entre l'Etat de Vaud et ses collaborateurs.

Un des buts essentiels de l'art. 328 CO vise à intégrer comme obligation spécifique de l'employeur dans le cadre du contrat de travail les 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. 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). L'employeur doit non seulement respecter la personnalité du travailleur, mais aussi la protéger ; il doit donc non seulement s'abstenir lui-même d'actes de mobbing, mais aussi prendre des mesures adéquates si la personnalité du travailleur fait l'objet d'atteintes notamment de la part d'autres membres du personnel (ATF 127 III 351 consid. 4b/dd ; ATF non publié 4C.128/1999 du 25 juin 1999, consid. 3b, cité par Jean-Bernard Waeber, la protection de la personnalité dans les rapports de travail, *in* Harcèlement au travail, 2002, p. 37 ss, 48).

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 employés de l'administration cantonale en vertu de l'art 3a de cette même loi).

L'art. 7 du Règlement d'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud précise que l'Etat dédommage le collaborateur qui a subi, dans l'exercice de son activité professionnelle, de la part d'un autre collaborateur, une atteinte grave non matérielle ayant entraîné un préjudice.

b) En l'espèce, les trois collègues de la demanderesse mises en cause ont fait preuve d'une grande hostilité à son égard dès son arrivée au sein de l'office. Elles ont immédiatement perçu la nouvelle collaboratrice comme une usurpatrice et laisser entendre qu'elle avait bénéficié de passe-droits pour obtenir cet emploi.

Elles ont également adopté un comportement visant à déconsidérer leur collègue de travail. Le trio a également fait courir la rumeur que [redacted] entretenait une relation intime avec son chef direct [redacted]. La demanderesse 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.

L'instruction a toutefois permis de démontrer que le comportement des personnes mises en cause posait déjà problème avant l'arrivée et de la demanderesse. Il ressort par ailleurs des divers témoignages entendus et du rapport du Groupe Impact que cette situation était connue de la hiérarchie de [redacted].

Force a été de constater que des agissements constitutifs de harcèlement psychologique ont aussi été démontrés 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 [redacted] et jusqu'en [redacted] où, après leur passage à l'URH, les intéressées ont décidé de ne plus du tout lui adresser la parole.

Le Tribunal retient aussi que [redacted] avaient également adopté un comportement inacceptable à l'égard d'autres collaborateurs de [redacted] et ce sans qu'aucune sanction ne soit prise à leur encontre. Ainsi, le rapport du Groupe Impact relève notamment les persécution dont ont fait l'objet un collaborateur homosexuel ou une jeune apprentie. Une procédure devant ledit groupe avait d'ailleurs déjà été introduite à l'encontre de [redacted] auparavant, sans qu'aucune sanction



disciplinaire ne soit prise à son encontre. Les témoins ont également confirmé qu'elles-mêmes ou d'autres employés avaient été victimes du comportement inadéquat des trois personnes en cause.

Dans ces circonstances, le Tribunal est d'avis que le comportement adopté par ces trois personnes pendant de nombreuses années était déjà grave, mais qu'il a nettement gagné en intensité et en violence suite à l'arrivée de [redacted] qui n'a connu aucun répit et n'a pu être formée à ses nouvelles tâches dans des conditions normales. Certains des agissements reprochés, en particulier les remarques racistes, auraient même pu être dénoncées pénalement.

Les conséquences de cette situation sur la demanderesse ont été relativement importantes. En effet, cette dernière a non seulement rencontré des problèmes de santé liés à un état anxio-dépressif sévère qui a nécessité un traitement médicamenteux (cf. témoignage du médecin traitant), mais également une importante perte de confiance en elle et une démotivation au niveau de ses projets de perfectionnement professionnel. Le Docteur [redacted] notamment a expliqué que les conséquences de la situation vécue par la demanderesse sur son lieu de travail l'ont affectée au point d'en subir les effets plusieurs mois après les faits.

c) Si l'atteinte à la personnalité de la demanderesse a ainsi été établie, le comportement lacunaire de l'employeur face aux agissements abusifs qui duraient depuis plusieurs années au sein [redacted] doit néanmoins être nuancé dans son cas, compte tenu du soutien dont elle a bénéficié de la part de ses supérieurs,

En effet, dès que la demanderesse a déposé sa plainte en [redacted], la situation a été prise en mains par la hiérarchie. L'URH a été saisie, les différentes personnes en cause entendues et le dossier transféré au Groupe Impact pour instruction. Certes, le délai écoulé entre la saisie du Groupe Impact et le licenciement des trois dames mises en cause a été relativement long. Dans ses jugements du [redacted], le Tribunal de céans a cependant 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 des collaboratrices incriminées et qu'en l'espèce, le défendeur avait attendu à juste titre les résultats de l'enquête menée par le Groupe Impact avant de prononcer les licenciements, même si la rédaction du rapport définitif du [redacted] avait pris un certain temps.

Le Tribunal souligne par ailleurs que dès que la demanderesse s'est plainte auprès de ses supérieurs, des mesures ont été prises afin de la préserver. Ainsi, après l'avoir changée de bureau pour la séparer de , elle a été affectée trois jours par semaine à pour l'éloigner de . Finalement, en licenciant avec effet immédiat les trois personnes mises en cause, le défendeur a clairement reconnu le sérieux et la gravité de l'atteinte dont la demanderesse avait été victime.

Le Tribunal retient aussi qu'alerté par les cas précédents dont il avait connaissance, l'employeur a immédiatement réagi et pris la plainte de la demanderesse au sérieux, entreprenant toutes les démarches nécessaires pour évaluer la situation et y remédier.

Néanmoins, il convient également de reconnaître que si la hiérarchie n'avait pas sciemment fermé les yeux durant de nombreuses années sur le comportement de la demanderesse n'aurait peut-être pas eu à subir les actes de harcèlement dont elle a été victime, au moins dans une mesure aussi grave. Par son inaction, l'employeur a certainement conforté le sentiment d'impunité ressentie par les trois personnes en cause et favorisé une augmentation de la virulence et de l'intensité de leurs attaques.

d) Tout comme l'art. 328 al. 1<sup>er</sup> CO, l'art. 7 RLPers prévoit que le salarié victime d'une atteinte à la personnalité du fait de son employeur ou d'un de ses auxiliaires peut prétendre à une indemnité pour tort moral. L'ampleur de la réparation morale dépend avant tout de la gravité des souffrances physiques ou psychiques consécutives à l'atteinte subie par la victime. Cette réparation doit être équitable (arrêt du Tribunal fédéral du 20 mars 2006, 4C.320/2005).

En tenant compte des circonstances précitées, le Tribunal de céans retient que c'est avec raison que la demanderesse prétend avoir subi une atteinte à sa personnalité du fait d'une violation par son employeur de ses obligations découlant de l'art. 5 LPers.

Considérant la situation particulière du cas d'espèce, à savoir une inaction complète de la hiérarchie pendant des années face aux abus de ces trois employées, mais une réaction immédiate dès la plainte déposée par la demanderesse, l'indemnité due à cette dernière en application de l'art. 7 RLPers est fixée à francs montant net.

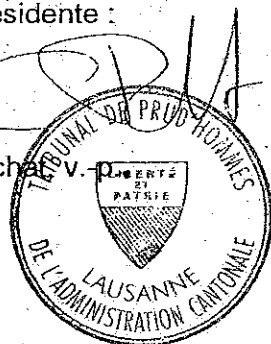
III. En vertu de l'art. 16 al. 6 LPers, la procédure résultant de l'application de cette loi est gratuite lorsque, comme en l'espèce, la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 francs. Par conséquent, le présent jugement est rendu sans frais, ni dépens.

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

- I. L'Etat de Vaud est le débiteur de \_\_\_\_\_ et lui doit immédiat paiement d'une indemnité de \_\_\_\_\_
- II. Toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées.
- III. Le présent jugement est rendu sans frais, ni dépens.

La Présidente :

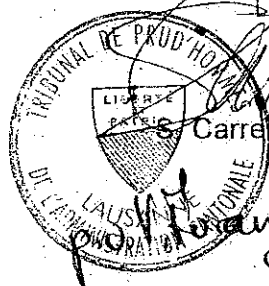
C. Rochat



Copie conforme

Le greffier:

S. Carrelra, a.h.



Du

Les motifs du jugement rendu le \_\_\_\_\_ sont notifiés aux conseils des parties.

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.

Pr. Le greffier :

  
Valérie Foray