



TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES  
DE L'ADMINISTRATION CANTONALE

Palais de justice de Montbenon  
1014 Lausanne

TR06.01SS2S

**JUGEMENT**

rendu par le

**TRIBUNAL**

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

le

dans la cause

/ETAT DE VAUD

Conflit du travail

**MOTIVATION**

\*\*\*\*\*

Audience :

Présidente : Mme C. Rochat, v.-p.

Assesseurs : M. F. Delaquis et Mme I. Agoston

Greffier : M. Ph. V. Boss, a.h.

TRIBUNAL DES PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION CANTONALE

/Etat de Vaud

**JUGEMENT**

Le Tribunal entre immédiatement en délibération à huis clos et considère ce qui suit :

**EN FAITS**

1. [REDACTED] , née en [REDACTED] a obtenu son diplôme d'enseignement pour le degré secondaire I et les écoles de maturité le [REDACTED], après intervention de la Cheffe du Département. La [REDACTED] n'avait en particulier pas suivi les injonctions qui lui avaient été faites par le Département de la formation et de la jeunesse (DFJ), sur recours de l'intéressée, de réévaluer sur le fond certains aspects ayant alors conduit au refus de décerner le diplôme concerné et à considérer positivement certains stages effectués.
2. Après postulation auprès de la Direction générale de l'enseignement post-obligatoire et des premiers contacts au mois de [REDACTED] la requérante a été affectée à [REDACTED] à [REDACTED] depuis la rentrée [REDACTED]
3. Rapidement après ses débuts à [REDACTED] , le climat est apparu tendu entre [REDACTED] et certains membres du corps enseignant et directorial. Certaines exigences de la requérante ne semblaient pas compatibles avec la souplesse que requiert un établissement tel que [REDACTED]. Ce sont tant sur des questions de taux d'occupation, que d'horaire ou de méthode d'enseignement que sont nés ces différends.

Cet établissement scolaire fonctionne avec une absence de sélection, de diplôme et de sanction à l'égard des élèves. Ainsi, la requérante a formulé certaines exigences pour professer un enseignement, entre autres, de manière plus stricte ce qui ne lui a pas été permis. Les exigences de souplesses sur les différents points mentionnés plus haut n'étaient pas connues de la requérante lors de son engagement et une certaine rigidité de comportement dans l'approche de son travail a également rendu sa collaboration plus difficile au sein de . Toutefois, la qualité de son enseignement a été louée par ses élèves et n'a pas porté à critiques de la part de ses collègues. a néanmoins été exclue des réunions de maîtres dès la fin du mois

4. La requérante, après avoir débuté son travail au sein de au début de l'année scolaire n'a perçu aucun salaire en . Le responsable ad interim des finances de indiquait, par courrier du , que ce problème serait rapidement résolu. A sa suite, le Directeur général de l'enseignement post-obligatoire annonçait à la requérante, par courrier du avoir donné toutes instructions afin de remédier à ce problème de salaire. La requérante a finalement reçu une avance sur salaire en . Sa situation salariale n'est aujourd'hui plus litigieuse.
5. De même, ce n'est que le qu'un contrat de travail lui est parvenu. Par ce contrat, que la requérante n'a finalement pas signé en raison des circonstances énoncées ci-après, était mise au bénéfice d'un engagement à durée déterminée pour la période du , en tant que maîtresse secondaire spécialiste, pour un salaire annuel brut de CHF
6. Au cours de l'automne tous les élèves de à soit deux classes, ont été convoqués par doyenne, pour donner leur avis sur la requérante. Les élèves ont alors formulé leurs remarques par écrit. La requérante était l'unique objet de cette réunion, à l'exclusion de tout autre membre du corps enseignant ou directorial.

7. Par courrier du le Directeur général de l'enseignement postobligatoire, indiquait à la requérante que la direction de lui avait rapporté « différents faits montrant une dégradation inquiétante de l'enseignement sur le site de ». Afin de disposer d'une information plus complète, indiquait à la requérante avoir demandé l'ouverture d'une enquête administrative selon l'article 142 du Règlement d'application de la loi sur le personnel (RLPers/RSV 172.31.1), au cours de laquelle elle serait entendue. Par ce même courrier, indiquait que « au vu des premiers éléments en [sa] possession », la requérante était libérée provisoirement de l'obligation de travailler, son salaire restant acquis.
8. Par courriers des la requérante, sous la plume de son conseil, demandait l'ouverture d'une enquête sur les modalités de la réunion tenue entre la Doyenne et les élèves de la requérante.
9. Par courrier du le Directeur de l'enseignement postobligatoire faisait savoir au conseil de la requérante que l'enquête serait diligentée par , chef de qu'elle tendait, préalablement, à l'établissement d'une chronologie des événements en lien avec les relations de travail de au sein de l'équipe pédagogique de et que aurait l'occasion d'être entendue, en demandant qu'il soit procédé à son audition dans un délai de dix jours dès réception du courrier. Par ce même courrier était remis un document intitulé « Enquête administrative enseignante à Eléments à charge relevés par l'enquêteur, remis à l'intéressée afin qu'elle donne sa version des faits ». Ce document, daté du et rédigé par , énumérait huit contentieux différents entre la requérante et la direction de . Aucun des témoins entendus par le Tribunal n'a toutefois indiqué avoir été entendu au cours de cette enquête.

10. Par courrier du ..... adressé au Directeur de l'enseignement postobligatoire, le conseil de la requérante faisait savoir que ..... désirait être entendue et mentionnait d'ores et déjà certaines mesures d'instruction souhaitées parmi lesquelles celle de pouvoir disposer des témoignages écrits recueillis auprès des élèves. Par ce même courrier, il était également demandé de prolonger au le délai pour faire d'autres remarques. Par courrier du du Directeur de l'enseignement postobligatoire, il était indiqué au conseil de la requérante qu'elle devait prendre contact avec ..... pour être entendue. En réponse à ce courrier, le conseil de la requérante faisait parvenir, le ..... , les réquisitions de sa cliente dans le cadre de l'enquête administrative. Elle entendait notamment révoquer l'enquêteur désigné, pour un manque d'impartialité. Elle faisait également des observations sur chacun des huit contentieux évoqués dans le rapport de ..... et demandait l'audition d'un témoin. Ces déterminations tendaient, finalement, à la production de tous les documents ayant servi à renseigner l'enquêteur sur l'impression négative laissée par la requérante et conduisant à la mention des huit contentieux.

11. Par courrier du ..... indiquait au conseil de la requérante que la demande de récusation de ..... était repoussée, son indépendance vis-à-vis de l'autorité d'engagement étant assurée. ..... rappelait en outre le déroulement de la procédure en ces termes :

*« Les déterminations de votre cliente du ..... dernier seront prises en compte dans le rapport d'enquête, sur lequel vous pourrez vous déterminer ultérieurement avant qu'une décision ne soit prise.*

[...]

*Sur la base de tous les éléments réunis, un rapport d'enquête définitif sera établi et remis à l'autorité d'engagement qui vous le*

transmettra pour consultation ; dès ce moment, votre cliente disposera à nouveau de dix jours pour se déterminer.

Le soussigné décidera alors s'il entend ouvrir une procédure d'avertissement.

Si tel était le cas, \_\_\_\_\_ serait informée par écrit de cette décision qui, conformément à l'art. 139 RLPers, pourrait faire l'objet d'un recours au Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale dans les vingt jours. »

12. Toutefois, par courrier du \_\_\_\_\_ a mis fin à la procédure en ces termes :

« Dans le prolongement de l'enquête administrative ordonnée par mes soins, il m'apparaît, au vu du dossier qui vient de m'être remis, qu'il est inutile de mener cette procédure à son terme.

En effet, le contrat de durée indéterminée liant \_\_\_\_\_ à l'Etat de Vaud prendra fin au \_\_\_\_\_.

Par gain de temps et d'énergie, je ne souhaite pas poursuivre la procédure d'enquête et d'avertissement prévue par la LPers.

Au vu du contexte actuel, des difficultés d'intégration de \_\_\_\_\_ au sein de l'équipe pédagogique de \_\_\_\_\_ et de l'impossibilité de trouver une autre place d'enseignante (année de transition) à cette période de l'année, je libère \_\_\_\_\_ de son obligation de travailler, avec maintien de son salaire, son solde de vacances étant réputé pris à la fin de son contrat.

Votre cliente et vous-même pourrez obtenir, sur demande, le dossier actuellement en ma possession.

*La présente décision peut être contestée selon l'art. 16 al. 3 LPers, dans un délai de 60 jours dès réception du présent courrier, auprès du Tribunal des prud'hommes de l'Administration cantonale, Palais de justice de Montbenon, 1014 Lausanne.*

13. Par requête du par courrier du dirigée contre l'ETAT DE VAUD, précisée prenait les conclusions suivantes :
- I. « Il est constaté que la garantie d'emploi d'une année en faveur de la requérante n'a pas été respectée par l'autorité intimée.
  - II. Il est constaté que la requérante a été victime de harcèlement de la part de ses collègues, voire de certains de ses supérieurs hiérarchiques durant l'année scolaire à
  - III. Ordre est donné au Département de la formation et de la jeunesse de fournir à la requérante une garantie d'emploi d'une année soit dans un établissement dépendant de la Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP) (hors ceux où d'anciens collaborateurs de occupent une position hiérarchique élevée), ou à défaut dans un établissement dépendant de la Direction générale de l'enseignement supérieur (DGES).
  - IV. L'ETAT DE VAUD, ayant libéré à tort de son activité durant la période scolaire doit lui verser outre son salaire, une indemnité de 3 mois de salaire calculée sur un salaire brut annuel de CHF , soit au total CHF ).
  - V. L'ETAT DE VAUD est reconnu débiteur et lui doit immédiat paiement de la somme de CHF

) à titre d'indemnité pour tort moral,  
soit une somme égale à deux mois de salaire. »

14. Par ses déterminations du , l'ETAT DE VAUD a conclu au rejet des prétentions de la requête.
15. Le Tribunal a tenu audience les .  
Le Tribunal a procédé aux auditions des témoins.
16. a déposé, en date du , une demande tendant à ce que la vice-présidente du Tribunal des prud'hommes de l'Administration cantonale (TRIPAC), , se récuse spontanément ou, à défaut, qu'elle transmette la demande de récusation à l'autorité compétente. Cette procédure de récusation s'est terminée par le rejet de la demande par décision de la Cour administrative du Tribunal cantonal du (réf. N° 9/07).
17. L'audience a été reprise les pour la plaidoirie des parties et le jugement de la cause.
18. Le dispositif du jugement a été notifié aux parties, respectivement au conseil de la partie requérante, en date du . Dans le délai imparti à cet effet, les parties ont toutes deux requis la motivation du jugement, le pour la requérante, le pour l'intimée.

#### EN DROIT

- I. Les droits et les obligations du personnel de l'ETAT DE VAUD sont déterminés par la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'ETAT DE VAUD (LPers-VD/RSV 172.31). Fondée sur la LPers, la présente contestation est de la compétence du Tribunal (art. 14 LPers).

II. a.

sont régis par la loi vaudoise du 17 septembre 1985 sur l'enseignement secondaire supérieur (voir art. 4 LESS/RSV 412.11). Aux termes de son article 2, la loi scolaire vaudoise du 12 juin 1984 (LS/RSV 400.01) trouve application supplétive en cas de lacune de la loi. En absence de dispositions spéciales, l'engagement des enseignants est ainsi régi par la loi scolaire. Aux termes de l'article 80 alinéa 1 LS, la première année d'engagement est une année provisoire. L'alinéa 2 prévoit que, après cette période probatoire, le service décide ou non d'un engagement par contrat à durée indéterminée. L'art. 80 LS dans sa formulation actuelle est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2003, soit avant l'engagement de la requérante, mais celle-ci a encore bénéficié de l'année de transition qui était prévue à l'art. 82 LS, abrogé par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 2003. Si l'engagement de l'enseignant était facilité, son statut pendant l'année de transition était toutefois le même que celui d'un maître provisoire (art. 82 al. 4 LS). Or, cette disposition, pas plus que l'art. 80 LS actuellement en vigueur, ne donne aucune garantie à l'emploi à l'enseignant qui ne peut être engagé que pour autant qu'il y ait un poste disponible qui corresponde à ses compétences. La requérante n'avait ainsi aucun droit à un contrat de durée indéterminée, mais seulement à un engagement provisoire d'une année. Les retards pris dans l'acheminement du contrat et la circonstance que la requérante n'a finalement pas signé ce contrat, ne sauraient remettre en cause son engagement pour l'année scolaire

La requérante disposait ainsi d'un engagement provisoire d'une année, pour lequel elle a perçu un salaire complet pendant 12 mois. S'il est certes regrettable que ce salaire ait été versé avec de forts retards, la lourdeur du système administratif empêche de retenir que ces retards aient été commandités, ou tolérés. Au contraire le témoin

a déclaré sur ce point que le tableau de répartition de n'a pas été transmis au service du personnel, ce qui a empêché la conclusion de son contrat et le versement de son salaire. Il a ajouté qu'il s'agissait d'une erreur qui n'était aucunement dirigée contre Il s'est d'ailleurs excusé de ces retards par

son courrier du

l'engagement pris envers la requérante.

L'ETAT DE VAUD a ainsi respecté

- b. Les conclusions I et III de la requête du doivent ainsi être rejetées dans la mesure où elles sont recevables.

III.

La requérante se plaint d'avoir été harcelée par ses collègues. Cette dernière rapporte également le fait qu'elle aurait été exclue des réunions d'enseignants sans en avoir été avertie au préalable, et que ces réunions se sont ensuite tenues à son insu.

- a. 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 collaborateurs (ATF 4C.404/2005 du 10 mars 2006 consid 3.2, non publié, et les arrêts cités).
- b. Il est en l'espèce certain que les contacts avec la requérante ont été difficiles ne raison des exigences qu'elle a formulées dès son engagement. Cela apparaît en outre comme un établissement peu structuré qui ne correspondait pas à la personnalité A cet égard, le témoin maître de

travaux manuels a indiqué qu'il ne se reconnaissait plus dans cette structure. Il a relevé l'absence de sanction à l'égard des élèves, notamment lorsque ceux-ci insultaient les enseignants, et indiqué que ce laxisme l'avait poussé à démissionner alors qu'il ne lui restait qu'une dizaine d'heures de cours à donner. Les témoins

et mentionnent également une certaine tension avant la rentrée du fait que les enseignants ne connaissent que tardivement leur horaire, mais aussi leur taux d'occupation. Dans ces circonstances, aucun élément ni témoignage ne permet de retenir que le contentieux que la requérante avait eu précédemment avec aurait incité certains membres du corps enseignants ou directorial de à rendre délibérément le travail plus difficile. La doyenne de l'école à l'époque des faits, a indiqué avoir eu connaissance de ces problèmes à au cours d'une conversation avec en ou au cours d'un entretien avec en de cette même année. Celle-ci a encore relevé les exigences de en matière d'horaire de travail, notamment grouper ses heures de travail, puis ne pas avoir d'heures de cours les jeudi et vendredi, sans qu'une discussion constructive ne s'établisse à ce sujet. Le climat tendu qui régnait, l'absence de soutien de la part de ses collègues dans le conflit qui l'a opposé à l'un de ses élèves ou l'attitude de la doyenne de l'établissement à son égard représentent certes des éléments révélateurs des conditions de travail dans lesquelles la demanderesse a dû enseigner, mais s'expliquent, en partie, par l'absence de souplesse de l'intéressée qui n'a pas vraiment pu s'adapter à la structure de l'établissement. Ils ne sauraient donc, à eux-seuls, fonder le mobbing.

c. La conclusion II de la requête du

doit ainsi être rejetée.

- IV. 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* ». Cette disposition est le pendant de l'art. 328 al. 1 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 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, BUEHLER, WAEBER, BRUCHEZ, Commentaire du contrat de travail, 2004, pp. 140-141). L'obligation de l'employeur public de protéger la personnalité de l'employé est violée lorsqu'il est constaté un ensemble d'agissements constituant une déstabilisation de la personnalité (ATF 2P.57/2005 du 11 août 2005, consid. 6.2, non publié). Il y a donc lieu d'examiner en l'espèce les rapports de travail de la requérante et sa mise à pied sous cet angle.

- b. Toute résiliation commence par une procédure d'avertissement (art. 135 RLPers), au cours de laquelle une enquête administrative peut être ordonnée (art. 142 RLPers). L'enquêteur peut, dans le cadre de sa mission, procéder aux mesures d'instruction qui lui semblent nécessaires (art. 142 al. 6 RLPers) et entend le collaborateur concerné (art. 142 al. 5 RLPers). L'ouverture d'une enquête administrative a ainsi été ordonnée en date du . Plusieurs manquements peuvent être reprochés à l'intimé lors de la procédure d'enquête.

En premier lieu, les élèves de la requérante ont été entendus au cours de par la doyenne et ont formulé des remarques écrites. Il s'agit ici d'une mesure d'instruction effectuée avant

même qu'une enquête administrative ne soit menée et qui n'a ainsi pas été ordonnée par l'enquêteur en charge. Il s'agit de plus d'un grave manquement à l'égard de la personnalité de la requérante ; on imagine en effet difficilement celle-ci poursuivre son enseignement de manière efficace lorsque ses élèves ont été activement pris à partie dans un litige qui l'oppose à sa hiérarchie. Il est inadmissible que des élèves soient ainsi interrogés de manière secrète afin de recueillir des informations, dans le seul but d'écartier une enseignante de l'établissement, parce que la doyenne ne parvient pas à prendre des mesures moins radicales pour gérer un conflit.

Secondement, a été brutalement évincée quelques jours avant les vacances hivernales, ce peu après l'envoi de son contrat de travail le . Alors même qu'aucune des procédures d'enquête ou d'avertissement disponibles pour un tel cas n'aient démontré quelque dysfonctionnement dans le travail , elle s'est vue libérée provisoirement de son obligation de travailler, ce au vu des premiers éléments en la possession de . Celui-ci a indiqué au Tribunal que cette mesure s'imposait afin de protéger les élèves, sans préciser toutefois en quoi la requérante les aurait mis en péril.

Troisièmement, le droit d'être entendu de la requérante a constamment été violé. La requérante, par le courrier de son conseil du dans le délai qui lui avait été imparti et prolongé, a exprimé son souhait d'être entendue. Par courrier du , la requérante a été assurée de pouvoir être entendue dans le cadre de l'enquête administrative, ce tant avant la clôture de celle-ci qu'avant qu'une décision ne soit prise. C'est donc contre toute attente qu'a été prise, le , la décision de mettre un terme à l'enquête administrative « par gain de temps et d'énergie », sans avoir entendu la requérante. a indiqué au Tribunal avoir décidé de ne pas entendre car il avait l'intention d'abandonner l'enquête administrative, estimant qu'il disposait de suffisamment d'éléments pour y renoncer. Il n'a en revanche pas été en mesure d'indiquer quels étaient ces éléments et a reconnu n'avoir pas vérifié

personnellement le contenu de l'enquête de  
soit, la mise à pied de la demanderesse, sans l'avoir entendue sur le  
résultat de cette enquête, constitue une violation claire de la  
personnalité

Quoiqu'il en

C'est en effet au seul détriment de la  
requérante qu'a été rappelé le gain de temps et d'énergie pour clore  
l'enquête administrative. Cela signifiait également le maintient du  
versement d'un salaire, sans plus exiger de prestation de la part d'une  
collaboratrice, sans qu'une procédure légale n'ait mis un terme à son  
engagement. A cet égard, les motifs d'interruption de l'enquête  
administrative mentionnés par n'ont pas  
convaincu le Tribunal, puisqu'ils visaient uniquement à ne pas adresser  
un avertissement à la demanderesse, dans son propre intérêt.

- c. La procédure d'enquête n'ayant pas abouti, il n'y a pas eu non plus  
résiliation formelle du contrat au sens de l'art. 59 al. 3 LPers. En effet,  
une résiliation ne peut intervenir qu'à l'issue de la procédure  
d'avertissement instituée par l'art. 142 RLPers.

Toutefois, quand bien même le contrat de la requérante n'a jamais été  
résilié et que l'art. 60 LPers n'est donc pas directement applicable, les  
circonstances par lesquelles l'intéressée a été libérée de son obligation  
de travailler qui sont énumérées ci-dessus permettent de retenir que sa  
mise à pied équivaut à une résiliation abusive. En outre, il s'agit là  
clairement d'un ensemble d'agissement menant à la déstabilisation de la  
personne (ATF 2P.57/2005, précité, consid. 6.2), qui se détectent  
difficilement, par le biais d'un faisceau d'indices convergents (ibidem).  
Si, comme on l'a vu, rien ne permet de retenir qu a  
été victime de harcèlement, les faits relatés sont constitutifs d'une  
Violation de la protection de la personnalité au sens de l'art. 328 CO.

- V. Tout comme l'art. 328 al. 1 CO, l'art. 7 RLPers prévoit que le  
collaborateur 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 (ATF

4C.320.2005 du 20 mars 2006, consid. 2.2). En tenant compte des circonstances précitées, le Tribunal de céans retient que c'est avec raison que la requérante 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.

En l'espèce, le Tribunal estime que l'indemnité doit couvrir tant le tort moral subi par la requérante pour n'avoir pas pu mener à bien son année de transition et se défendre valablement contre les accusations portées à son endroit que la manière abusive avec laquelle il a été mis fin à ses obligations professionnelles, dans la mesure où ces deux questions sont étroitement liées. Compte tenu de l'ensemble des circonstances, il y a donc lieu d'allouer à la requérante une indemnité globale de CHF

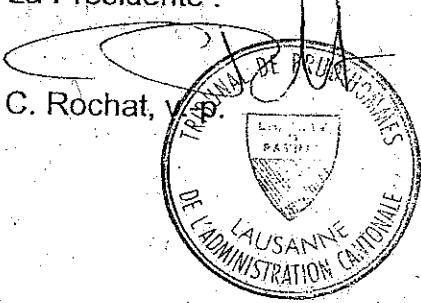
- VI. En vertu de l'art. 16 al. 6 LPers, la procédure résultant de l'application de cette loi est gratuite lorsque, comme en l'espèce, la valeur litigieuse ne dépasse pas CHF 30'000.-. Par conséquent, le présent jugement est rendu sans frais, ni dépens.

Statuant immédiatement et à huis clos, en contradictoire, sur la requête présentée le par à à l'encontre de l'ETAT DE VAUD, le tribunal prononce :

- I. Il est constaté que a été victime d'une atteinte à la personnalité dans le cadre de son engagement au cours de l'année
- II. L'Etat de Vaud est reconnu débiteur de et lui doit immédiat paiement de la somme de CHF ( ) à titre d'indemnité pour tort moral et résiliation abusive du contrat de travail.
- III. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.
- IV. Le présent jugement est rendu sans frais ni dépens.

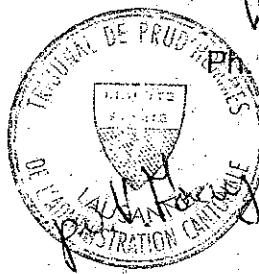
La Présidente :

C. Rochat,



Le greffier :  
Copié conforme, l'atteste :  
Le greffier

Ph. V. Boss, a.h.



Du

Les motifs du jugement rendu le  
requérante par son conseil, et à l'intimée.

sont notifiés à la

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 de l'Administration cantonale, 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 :

V. Foray  
Valérie Foray

