



CANTON DE VAUD
TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES DE
L'ADMINISTRATION CANTONALE

Palais de justice de Montbenon
1014 Lausanne

TR06.030105

Uo

Pour information

COPIE

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 : MM. J.-F. Desmeules et A. Santschy

Greffière : Mlle S. Carreira, a.h.

Statuant immédiatement et à huis clos, sur la requête présentée le
par , à , à l'encontre de l'ETAT DE VAUD, le Tribunal
retient:

En fait

1. Sur le site de se trouvent les centres d'enseignement suivants :

- le ;
- le ;
- l' ;
- le

Le , afin d'assurer une coordination entre ces écoles, les chefs des
services , de la et de l' ...
r et de la ont décidé de la création d'un Conseil de
direction du site

Il se composait des directeurs des écoles et d'un second représentant de chacune
d'elles, qu'ils désignaient eux-mêmes.

Le dépend du service de (ci-après :) qui relève lui-
même du Département (ci-après :).

La direction du était assurée par

2. La demanderesse est enseignante au . Depuis
le elle exerce également la fonction de de cet
établissement.

Le cahier des charges de la du lui attribuait notamment les tâches
suivantes :

- assurer la bonne marche du sur le plan de l'enseignement ;
- représenter ou accompagner la directrice dans les groupes de travail ;
- assurer quatorze périodes d'enseignement ;

- assurer la présence d'enseignants disposant des connaissances et des compétences nécessaires à une formation de qualité ;
- contrôler le bon déroulement et la qualité de l'enseignement ;
- participer aux séances du Conseil de l'école et collaborer avec les autres responsables de la formation sur le site [redacted] et dans les écoles

3. Le [redacted], lors d'un colloque regroupant un groupe d'enseignantes, la [redacted] du [redacted] et [redacted], la question des entretiens d'appréciation a été abordée. Il ressort du procès-verbal de cette séance que ce sujet provoquait des tensions et des réticences: les enseignantes souhaitaient obtenir des précisions quant à la procédure suivant laquelle les évaluations seraient menées. [redacted] devait les fournir à l'occasion de ce colloque, mais n'avait pas été en mesure de le faire de manière satisfaisante aux yeux notamment d'[redacted]. Cette dernière avait d'ailleurs relevé que « les choses devaient être claires, plutôt que de dire que tout va bien ». D'après cette dernière et ses collègues, les tensions étaient liées au fait que la situation n'était pas claire.

4. Le [redacted], a été interpellé par la demanderesse qui lui a fait part de ses inquiétudes quant aux orientations du [redacted] et à l'activité de la direction. [redacted] a informé [redacted] adjoint du chef du Service [redacted] de cette situation.

Le [redacted] s'est entretenu avec la demanderesse.

5. Le [redacted], la demanderesse a adressé un courrier à [redacted] l'informant qu'elle devait rencontrer la directrice [redacted] le [redacted]

A la suite de cette rencontre, la demanderesse a rédigé un rapport d'entretien concernant les dysfonctionnements qu'elle avait constatés au sein du [redacted] et [redacted] dont elle avait souhaité faire part à la directrice.

Elle précisait notamment qu'au vu de son cahier des charges et en tant que porte-parole de ses collègues elle était préoccupée par le fonctionnement de l'école. Elle expliquait qu'elle avait constaté un mécontentement général de la part de ceux-ci. L'insatisfaction des enseignantes était notamment liée au fait que la directrice devait donner des informations au sujet des entretiens personnels, mais qu'elle n'avait pas été en mesure de le faire de manière satisfaisante. La directrice avait à cette occasion reproché à la demanderesse de ne pas l'avoir soutenue. Dans son rapport, la demanderesse précisait que les dysfonctionnements dont elle parlait concernaient en particulier quatre points qui concernaient la directrice :

- des questions relationnelles : elle se montrait maladroite dans ses relations avec ses collaborateurs et n'acceptait pas les conseils qui lui étaient donnés;
- une méconnaissance des dossiers et un manque de sérieux dans le suivi de l'école ;
- une présence peu constante dans les locaux de l'école. La demanderesse expliquait que les reproches faits à la directrice à ce sujet concernaient notamment ses absences lors de manifestations importantes et les plaintes des élèves qui n'étaient souvent pas en mesure de la joindre.
- la demanderesse soulignait finalement que la « *relation extraconjugale* » de la directrice compromettait le sérieux de l'école et provoquait des commentaires de la part du personnel.

6. Le [redacted] s'est entretenu avec la directrice [redacted]. Il a alors constaté d'importantes divergences de position entre cette dernière et sa doyenne.

7. Le [redacted] a organisé une rencontre avec la demanderesse et [redacted], directeur [redacted] était également présent.

Il est notamment ressorti de cette rencontre et des notes de séance de [redacted] que la directrice de l'école ne se sentait pas appuyée par la doyenne et lui reprochait de prendre fait et cause contre elle, de dégrader l'ambiance au sein de l'école, de démotiver ses collègues, de les manipuler et de se mêler de sa vie privée.

A l'issue de cette réunion, [redacted] avait également transmis ses notes de séance aux personnes présentes et émis plusieurs reproches à l'encontre de la

demanderesse, notamment de « s'immiscer avec curiosité dans les affaires privées d'autrui ». Il demandait par ailleurs que la demanderesse soit déchargée de ses activités au sein du Conseil de direction du site.

Le _____, la demanderesse a adressé un courrier à _____ au sujet de la rencontre du _____. Elle s'étonnait de son absence de réaction face à la présence de _____. Elle contestait également les reproches formulés à son encontre par la directrice _____. Cette lettre était accompagnée d'une copie du courrier que la demanderesse avait adressé à _____ et dont le contenu était notamment le suivant :

« ... J'accuse réception de vos notes de séance du _____ et récuse catégoriquement les accusations qu'elles contiennent à mon égard. Je me permets entre autre de préciser les points suivants :

- à la demande de _____ j'ai accepté de vous rencontrer avec elle à titre personnel en date du _____, mais je n'étais pas au courant que cette rencontre aurait lieu dans le cadre d'un entretien professionnel avec _____. [..]. J'estime votre intervention dans ce cadre totalement inappropriée.

- concernant mes soucis sur le fonctionnement _____ à l'adresse de _____ par lesquels vous vous êtes senti concerné, je tiens à préciser :

a) que si je me suis permise d'aborder dans mon entretien du _____ avec _____ les retombées navrantes d'une relation et que par conséquent, il me semblait qu'elles compromettaient le sérieux _____, je ne l'ai pas fait dans une volonté de juger ni de diffamer et encore moins d'ameuter quiconque sur le site

b) que si j'ai fait l'erreur de parler d'une relation extraconjugale c'est seulement parce que j'ai repris le qualificatif que _____ avait utilisé elle-même le _____ pour me parler d'une relation _____

c) que jamais je ne me suis permise de citer votre nom en présence de _____ mais seulement le _____ lors de notre rencontre en tête-à-tête avec _____ et à sa demande

d) ainsi je regrette que vous ayez révélé, par votre réaction, des aspects dont je m'étais abstenue de parler parce qu'ils concernaient la sphère privée et pas la marche de _____. [..].

Pour terminer je ne saurais prendre en considération votre jugement personnel lorsque vous prétendez que je n'ai pas les compétences professionnelles, pédagogiques et sociales pour occuper mon poste. Il en va de même concernant votre sommation de quitter le Conseil de direction du site _____ dans lequel je représente le _____ comme doyenne ».

8. Le _____, une nouvelle séance a eu lieu entre la demanderesse, la directrice _____ et _____. Le procès-verbal de cette séance précisait qu'un « canal politique a saisi Mme la Cheffe du Département des problèmes

_____ ». A l'occasion de cette rencontre, les divers problèmes soulevés lors de l'entretien du _____ étaient traités et des propositions de solutions et

d'améliorations étaient formulées afin de favoriser la collaboration entre la directrice et la doyenne. Une nouvelle rencontre était fixée au

9. Le _____ a transmis un courrier électronique à la demanderesse dans lequel il lui expliquait que dans le cadre du processus de restauration de la collaboration directrice/doyenne, il était souhaitable qu'elle s'abstienne momentanément de participer au Conseil de direction du site

10. Le _____, la demanderesse a envoyé le courrier électronique suivant à plusieurs destinataires, dont la gouvernante

«Il y a environ deux semaines, j'ai appris que 4 énoncés d'examens non-libérés avaient été photocopiés par ? et remis à une enseignante par experte dans le domaine d'approfondissement des soins pratiques en

Selon le nouveau cahier des charges établi par la Direction ... il m'incombe de veiller scrupuleusement sur ces épreuves.

Il est évident qu'aucun énoncé d'examens ne peut être photocopié et ne peut circuler sans qu'il soit libéré de manière officielle par la

[...] Je viens de recevoir de la _____ contre facture, les différents énoncés d'examen libérés à ce jour. Malheureusement, sur les 4 énoncés qui « circulent », un seul est libéré. Il en reste donc 3 « illégaux ».

J'ai immédiatement averti _____ responsable de la section, auprès de la _____. A sa demande, je vous prie de prendre note de ce qui précède et de me donner, également par Email, votre point de vue sur le sujet qui nous préoccupe [...]».

Le _____ a répondu à la demanderesse et lui a expliqué que la directrice _____ lui avait téléphoné pour lui demander les énoncés de l'année _____. Elle lui avait alors transmis ces documents. Cela ne lui avait pas sembler grave dans la mesure où il s'agissait d'une collègue experte qui était par ailleurs directrice _____

11. Malgré les diverses séances organisées par _____ le conflit qui opposait la demanderesse et la directrice n'avait pas pu être résorbé.

Le _____, le Chef du Service _____ a décidé de saisir le Groupe Impact d'une demande d'investigation aux termes du règlement relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement. Le mandat confié au

Groupe Impact avait pour but de « *déceler la nature du conflit, ainsi que les causes de divergences managériale, entre la directrice et la doyenne* — pour *préserver et assurer le bon fonctionnement et le développement de l'institution* ».

Par courrier daté du _____ le _____ informait les enseignants et l'administration de cette décision.

Par courrier du _____ le Département informait le conseil d'école _____ de l'ouverture de cette procédure d'investigation.

12. Le _____ le représentant syndical de la demanderesse a adressé un courrier à la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines, dont le contenu était notamment le suivant :

« *En sa qualité de doyenne, _____ est membre de plein droit du Conseil du site _____ [...] Cette fonction est clairement précisée dans son cahier des charges. Or, _____ a été exclue de ce conseil malgré les protestations du Le Service _____ relevant du _____ ne s'est pas opposé à cette mesure inadmissible couvrant donc l'état de fait qui en dérive. Nous considérons que la responsabilité des deux hiérarchies départementales est engagée dans cette affaire.*

En l'état de nos informations, _____ [...] est à l'initiative de cette exclusion. Celle-ci s'insère dans un conflit qui comporte des éléments relevant tant de la sphère du travail que de la sphère privée, opposant directrice _____

_____ a été durement insultée par _____ à deux reprises au moins. La première fois devant _____ [...] La deuxième fois, le jeudi _____ Ce jour-là, _____ a emmené sa classe visiter une exposition sur le site de l'école professionnelle _____ Devant les aumôniers et l'ensemble des élèves, _____ a déclaré à _____ « Je vous rappelle que les élèves _____ sont les bienvenues ici et qu'elles peuvent visiter cette exposition. Mais par contre vous, _____ vous n'êtes pas la bienvenue et je vous rappelle que vous ne devez pas pénétrer dans ce bâtiment. Du reste, je vous l'ai déjà dit ». [...] Nous exigeons que les mesures garantissant la personnalité, l'intégrité et la santé de _____ soient immédiatement prises et rigoureusement appliquées par qui de droit [...]. Nous demandons également à l'employeur public de faire réintégrer immédiatement _____ au Conseil du site [...] ».

Le _____ le Conseiller d'Etat _____ s'est notamment déterminé comme suit au sujet du courrier précité :

« [...] Il n'est pas exact de mentionner que s'est en sa qualité de doyenne que est membre de plein droit du Conseil du site Il appartient au directeur de déterminer la personne dont il souhaite se faire accompagner [...].

Il est exact de mentionner, comme vous le faite, qu'un conflit a opposé directrice Ce conflit a donné lieu à une procédure de médiation de la part du groupe Impact. Cette médiation a abouti et a été protocolée sous la forme d'un accord du [...].

Pour ce qui concerne les relations entre j'observe que ce dernier reproche à sa volonté, délibérée ou non, de ne pas travailler dans un esprit constructif que l'ensemble des membres du Conseil de direction du site souhaitent mettre sur pied. Tout porte à croire que votre cliente endosse une bonne partie des responsabilités pour les difficultés relationnelles dont il est fait état.

Au regard de l'ensemble des circonstances de cette affaire, je n'entends pas donner suite à votre lettre notamment sous la forme de l'ouverture d'une enquête [...] ».

Par courrier du le représentant de la demanderesse a contesté le contenu du courrier de . Ce dernier a, le , confirmé sa position.

13. Le la Conseillère d'Etat et Cheffe a adressé aux membres du conseil un courrier dont le contenu était notamment le suivant :

« Sur le plan interne, je vous avais annoncé le lancement d'une investigation relative au fonctionnement et aux relations des personnes par rapport au conflit identifié.

L'organe spécialisé de l'Etat, Le groupe Impact, a, d'entente avec les intéressées, lancé une opération de médiation, dont la première conclusion est celle d'un accord signé entre , directrice , doyenne [...].

Le six enseignantes ont demandé par lettre, dont vous avez reçu copie, à être entendues par chef de service. Suite à cette lettre, ce dernier est intervenu en entendant ses auteurs puis la directrice Il a recommandé à ces deux parties d'organiser une séance de coordination et d'organisation du qui s'est tenu le

Enfin, lors d'une réunion avec le chef du service le , les parties ont décidé d'un commun accord de poursuivre la démarche du Groupe Impact en élargissant les entretiens à l'ensemble des maîtresses titulaires. J'attends un rapport sur cette action en profondeur et ses résultats pour la fin de l'année.

Personnellement, j'ai constaté à ce jour qu'il y a principalement des problèmes de communication et de relations personnelles à résoudre et non des questions d'organisation fondamentale ou d'objectifs d'institution. Incontestablement, la coordination de filières distinctes et plus ou moins autonomes, autour d'un noyau

préexistant, s'est révélée plus délicate que prévue ; l'ouverture accélérée à de nouvelles missions dans un contexte général où il faut savoir « faire plus avec moins », voire « faire moins avec moins » est un défi propre à engendrer des conflits [...] ».

14. Le _____, dans un courrier adressé à _____ la directrice _____ précisait ce qui suit au sujet du procès-verbal du _____ de la séance de _____ (ci-après : _____) :

« Le point 5, évoqué par la commissaire professionnelle, _____ fait état de problèmes soulevés par des apprenties concernant leur enseignante, _____ . Pour ma part, je mettrai en œuvre une enquête pour mettre à jour les problèmes signalés auprès des personnes concernées, et vous en serez informée ».

Le _____, a adressé un courrier électronique à la directrice _____ dans lequel elle déplorait que les problèmes concernant son enseignement aient été exportés à _____ au lieu d'avoir été communiqués directement ou par la voie hiérarchique.

Le _____, la directrice _____ a transmis le courrier de _____ à _____ en lui demandant d'étendre l'intervention du Groupe Impact au cas de cette dernière.

Le _____ a donné suite à la requête de _____

15. Le _____, le Service _____, par son chef _____, a transmis à la demanderesse un courrier l'informant de l'ouverture d'une procédure d'avertissement à son encontre. Il précisait notamment ce qui suit :

« Les récentes investigations effectuées au niveau _____ et de sa direction ont révélé de graves dysfonctionnements dans les résultats tant quantitatifs, que qualitatifs de vos prestations de travail. Votre comportement vis-à-vis de l'extérieur, des enseignant-e-s et des élèves nuit aux intérêts et à la bonne marche de l'institution précitée.

L'analyse de vos prestations et de votre comportement dans le décanat, mis en place pour permettre le développement du _____ nous amènent à en constater aujourd'hui l'échec. Dès lors, nous vous communiquons ci-après les griefs à votre encontre, selon les art. 136 RLPers :

1. En date du _____ lors d'un point hebdomadaire, vous avez dénoncé auprès de la directrice, _____ des insuffisances dans

- l'enseignement de _____, soit un manque d'organisation dans ses cours et un rythme de cours qualifié de trop lent. En outre, vous avez proposé aux élèves de rédiger une lettre collective adressée à la directrice contre l'enseignante en question. Estimant ces mesures inappropriées, la directrice n'a pas autorisé cette démarche et a investigué pour résoudre ce problème. Il ressort, en date du _____, que la directrice a organisé une visite de régulation auprès des élèves, en présence de l'enseignante concernée et de vous-même. Il en résulte que tous les élèves n'ont aucune remarque à formuler à l'encontre de _____.
2. Vous rencontrez des difficultés dans la gestion et la résolution de questions ou problèmes, d'ordre pédagogique et/ou administratif, relatifs aux tâches de la direction d'école (par exemple : exportation des divergences, des sources de conflits, voire des conflits vers les cercles professionnels, au lieu de contribuer à les résoudre à l'interne ; critiques envers la directrice au lieu de lui porter assistance et soutien).
 3. A plusieurs reprises vous avez dénigré ouvertement la directrice, en particulier en son absence, sur :
 - a) des éléments de sa vie privée ;
 - b) l'exercice de sa fonction de directrice ;
 - c) sa capacité à représenter l'institution.
 4. Votre attitude suscite des réactions de crainte dans votre environnement, notamment auprès des élèves, contrairement aux bases élémentaires de la pédagogie selon lesquelles l'enseignant doit favoriser la confiance chez l'élève (rapports oraux d'élèves auprès du secrétariat de l'école qui font part de votre attitude précitée).
 5. Vous avez intrigué dans le cadre du problème de la diffusion d'anciennes épreuves d'examen.
 6. Vous vous êtes livrée à des assertions publiques au sujet de la vie privée de collaboratrices et collaborateurs des établissements du site (affaire _____).

Au vu des éléments ci-dessus, la direction du _____ ne peut plus vous déléguer les tâches managériales dévolues à un décanat, dans la crainte d'une erreur matérielle, d'une solution inadéquate, voire d'un mésusage du problème confié (discrédit exprimé sur l'institution et/ou sa direction à la faveur du problème soumis).

Votre attitude est inacceptable dans un lieu d'enseignement et nous ne pouvons plus tolérer ces dysfonctionnements. Conformément à l'article 136 al. 2 RLPers, vous disposez d'un délai de vingt jours pour vous déterminer par écrit ou solliciter un entretien.

Passé ce délai, un avertissement formel, mentionnant la procédure et les voies de recours vous sera adressé ».

16. Le _____, la demanderesse, par l'intermédiaire de son représentant syndical, a contesté les reproches qui lui étaient faits et se déterminait notamment comme suit :

« Nous revenons brièvement sur les 6 points de votre lettre :

1. Les classes auxquelles _____ enseignait ont à diverses reprises fait état de problèmes avec cette enseignante. _____ est intervenue dans cette situation, dès _____ dans le cadre de sa fonction de _____.

- doyenne, de responsable de filière et d'enseignante dans les classes concernées. A aucun moment n'a proposé à ses élèves de rédiger une lettre contre Bien au contraire, elle a toujours insisté auprès des élèves pour qu'ils dialoguent directement avec l'enseignante sur tous les problèmes liés à son enseignement. Votre version des éléments du point 1 est tout simplement fausse.
2. Le fait de rencontrer des difficultés dans son travail ne constitue pas une faute ni un motif d'avertissement. Par ailleurs, les reproches faits à dans ce point 2 n'ont rien à voir avec les « difficultés » dont vous faites initialement état. La « publicité » de certains problèmes n'est pas le fait de Nous préciserons le cas échéant où, quand et par qui ces problèmes ont été publiquement présentés.
 3. A part les échanges personnels entre la directrice et et un document remis par à (document rédigé à la demande de la directrice), a pris position dans le cadre du processus de médiation. Elle n'a à aucun moment émis quelque avis que ce soit sur la capacité de la directrice à représenter l'institution. En ce qui concerne les éléments a) et b), nous aurons l'occasion si besoin était de préciser les déclarations de déclarations qui correspondent pour l'essentiel à ce qui lui a été demandé lors de la procédure de médiation. Nous attirons votre attention sur la gravité d'une pratique consistant à utiliser des déclarations faites lors d'une procédure de médiation. Nous saisissons le Délégation aux ressources humaines du Conseil d'Etat sur cette manière de faire.
 4. Cette accusation dans sa matière comme dans sa forme n'a strictement aucun fondement. Il serait indispensable que vous établissiez les faits incriminés pour que nous puissions répondre.
 5. Votre accusation est totalement fausse. en tant que cheffe experte aux examens CFC a eu connaissance du fait qu'une enseignante avait reçu des épreuves. Ces documents étaient non libérés et ne pouvaient donc pas circuler. Elle en a informé la car ceci relevait de sa responsabilité.
 6. Ce point reprend les éléments du point 3 auquel nous avons déjà répondu. Pour le surplus, n'a rien dit sur la vie privée des collaboratrices du site. Cette accusation est fautive et pourrait faire l'objet, si vous la mainteniez, d'une plainte de notre part. Ceci ne règle d'ailleurs pas les problèmes de conduite de à l'égard de et les suites juridiques et syndicales que nous comptons leur donner.

Nous vous demandons le retrait de votre démarche. Nous vous demandons également un entretien au cours duquel sera accompagnée par un responsable de la Coordination [...]».

17. Le , le Service , par son chef , a notifié à la demanderesse un avertissement, dont le contenu était notamment le suivant :

« Avertissement formel à l'encontre de _____

Madame,

Nous accusons réception et prenons acte de votre lettre du _____ que vous nous avez adressée, par l'intermédiaire de votre représentant [...].

Après en avoir pris connaissance, nous contestons la teneur de vos déterminations dans leur intégralité. Comme vous vous êtes largement déterminée par écrit sur les reproches que nous avons formulés à votre rencontre dans notre lettre du _____ il n'y a pas lieu de vous rencontrer à ce sujet, étant donné que nous considérons que les clauses de l'article 136 RLPers, 2^{ème} alinéa, sont remplies.

Nous maintenons la présente démarche et confirmons les griefs qui vous ont été communiqués par lettre du _____

Dès lors, nous vous signifions par la présente un avertissement formel, au sens des art. 135 et ss RLPers. En outre, sans amélioration notable de votre part, nous vous informons que le présent avertissement peut aboutir à la résiliation des rapports de travail qui nous lient. Le présent avertissement peut être contesté devant le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale, [...], en vertu des articles 16 LPers et 139 RLPers ».

18. Le _____, six enseignantes titulaires du _____ ont adressé un courrier au chef du Service _____ . Elles expliquaient qu'en date du _____ t _____, elle lui avaient adressé un courrier relatif aux dysfonctionnements de la direction _____ en précisant qu'elles partageaient les mêmes constatations que la doyenne _____ à ce sujet. Cette lettre avait conduit un élargissement de la médiation menée par le Groupe Impact. Bien qu'à leurs yeux cette démarche n'avait pas apporter toutes les améliorations souhaitées, elles avaient accepté de mettre un terme à la médiation en signant la restitution finale, afin d'attester qu'elles souhaitaient poursuivre une collaboration bénéfique au développement _____ Elles expliquaient également qu'elles considéraient l'avertissement adressé à la demanderesse comme « *comme un coup de poignard dans le dos en total désaccord avec la procédure de médiation qui devait servir à restaurer la confiance et à poser les bases d'une collaboration future* ».

19. Le _____ puis par requête du _____, la demanderesse a ouvert action devant le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale (ci-après : TRIPAC) à l'encontre de l'Etat de Vaud. Elle a pris la conclusion suivante :
« La décision de _____ Chef du service _____, communiquée à _____ par courrier en date du _____ (lettre signature) est cassée et l'avertissement annulé. »

Lors de l'audience préliminaire, l'Etat de Vaud a conclu au rejet des conclusions de la demanderesse. La conciliation a été tentée, en vain.

20. Le Tribunal a procédé à l'audition des témoins suivants :

_____, adjoint _____ a déclaré qu'il avait convoqué la demanderesse et _____ à une séance, car il avait constaté une différence de vue entre ces deux personnes au sujet de la gestion _____. Cette rencontre avait eu lieu avant l'intervention du Groupe Impact. Il a été surpris de constater la présence de _____ lors cette séance. Ce dernier a accusé la demanderesse d'avoir colporté des rumeurs au sujet d'une prétendue relation qu'il aurait eue avec _____.

A l'issue de cette rencontre le témoin avait eu une conversation sur le parking avec la demanderesse. Il lui aurait alors conseillé, et non ordonné, de ne pas participer, pendant quelques séances, aux séances du conseil de direction du site afin que les choses se tassent. Le témoin a expliqué qu'avant cette séance, soit en _____, il s'était entretenu avec _____. A cette occasion, ils auraient discuté des choses qui n'allaient pas dans l'école et elle lui aurait dit que la directrice _____ avait « une relation privilégiée avec _____ ». D'après la demanderesse, la directrice en avait parlé lors d'une sortie devant des élèves. Il ne pouvait pas affirmer que le nom de _____ avait été prononcé, mais d'après lui, il était reconnaissable. Au sujet du conseil de direction, le témoin a expliqué que les doyens des établissements n'y avaient pas une place attitrée, mais qu'ils étaient souvent invités par leur directeur à les y accompagner. A l'époque où le témoin était intervenu auprès de ces deux personnes, il n'était pas au courant du conflit qui opposait la directrice à un groupe d'enseignantes. Le témoin a affirmé qu'à son sens, la directrice _____ n'a pas trouvé en _____ l'appui qu'elle pouvait attendre d'une doyenne. Les problèmes rencontrés _____ auraient dû être réglés à l'interne, mais ils ont rapidement été exportés hors _____. Il ne avait pas la preuve que la fuite provenait de la demanderesse, il a néanmoins constaté certaines concordances entre les problèmes exportés et les déclarations de cette dernière. De l'avis du témoin, la demanderesse n'avait pas rempli ses tâches à satisfaction dans la mesure où elle n'a pas collaboré afin de trouver une solution aux problèmes relationnels rencontrés avec _____ et où elle n'avait pas assuré le suivi des filières d'enseignement.

_____ employé de _____, interpellé sur le point 5 de l'avertissement adressé à la demanderesse, a expliqué que cette dernière l'avait contacté avant les examens de l'année _____ pour lui annoncer que des épreuves d'examen non libérées étaient en circulation dans l'établissement. Ces épreuves ne devaient pas

être mises à la disposition du public avant l'échéance du délai fixé par la conférence suisse des examens. Le témoin a rédigé un courrier pour demander le retour de ces épreuves et leur restitution à la demanderesse. Dans le cas d'espèce, cette mise en circulation n'avait pas eu de conséquences particulières. La demanderesse était intervenue dans sa qualité de cheffe experte ; face à de tels faits, elle était tenue d'intervenir. D'après le témoin, il n'y avait rien « d'intrigant » dans la démarche de la demanderesse. La directrice _____ avait dit au témoin qu'elle estimait que les fonctions de doyenne et de chef expert étaient incompatibles. La situation de la demanderesse était transitoire et qu'elle allait être déchargée de sa fonction de cheffe experte. Il a néanmoins précisé que d'autres personnes cumulaient ces deux fonctions. Les chefs experts étaient placés sous sa propre autorité. La demanderesse aurait certes pu tenter de régler le problème des épreuves avec la directrice, pour autant que l'entente ait été cordiale avec elle.

_____, enseignante _____, a été interpellée par le Tribunal au sujet du point 6 de l'avertissement adressé à la demanderesse. Elle a expliqué que le _____, la directrice était venue dans le bureau qu'elle partageait avec la demanderesse et leur avait annoncé qu'elle avait une relation extraconjugale avec une personne qui avait déjà de grands enfants. Elle n'a pas mentionné l'identité de cette personne. A sa connaissance, la demanderesse ne s'était pas livrée à des assertions sur la vie privée des collaborateurs du cite. Le témoin a ensuite expliqué que durant l'année _____ le groupe des enseignants titulaires dont elle faisait partie avait rencontré des problèmes relationnels, d'organisation et de communication avec la directrice _____. Le groupe en question avait posé des questions sur les entretiens d'appréciation qui devaient avoir lieu avec cette dernière. Aucune réponse ne leur avait été donnée, malgré plusieurs relances. Le groupe des enseignants avait l'espoir de pouvoir, à travers ces entretiens, faire part de certaines doléances. Ils n'ont finalement jamais eu lieu, au motif qu'ils n'étaient pas obligatoires pour les enseignants. La demanderesse est alors devenue la porte-parole du groupe et a interpellé _____ ce qui a débouché sur une procédure de médiation. Le témoin avait pris part à la médiation entre la directrice et le groupe de titulaires. Il y a eu trois rencontres entre _____ qui ont abouti à un rapport de restitution de médiation, soit une sorte de condensé des problèmes soulevés. Les parties en présentes ont signé le rapport en attendant que les choses repartent du bon pied. En apprenant les mesures prises à l'encontre de la demanderesse, le témoin a déclaré avoir eu l'impression qu'elle avait été le bouc émissaire dans cette affaire. Le témoin

a expliqué qu'elle avait été surprise de constater que les faits reprochés à la demanderesse dans la procédure d'avertissement n'aient pas été abordés au cours de la procédure de médiation. Interpellée sur la qualité du travail de la demanderesse, le témoin a déclaré qu'elle n'avait jamais eu d'échos négatifs à son sujet et que cette dernière était appréciée des élèves et de ses collègues. Le témoin a également expliqué qu'à son sens, si la vie privée de la directrice n'avait pas empiété sur son activité professionnelle, la demanderesse n'en aurait pas parlé à la hiérarchie. Elle a d'ailleurs relevé qu'il ne s'agissait que d'un des éléments du rapport transmis au [redacted] mais que c'était la seule chose qui avait été retenue.

[redacted], directrice [redacted], a affirmé que la demanderesse ne remplissait pas son cahier des charges de doyenne. Elle a affirmé avoir reçu des plaintes de la part de certains élèves au sujet de la demanderesse. Ils parlaient d'une absence de reconnaissance de la part de [redacted] et d'inégalités de traitement. Une enseignante qui avait remplacé la demanderesse pendant une période de maladie aurait par ailleurs constaté que son enseignement était lacunaire. La directrice [redacted] avait constaté que la demanderesse et [redacted] se positionnaient souvent contre la direction. Elle a contesté les déclarations du témoin [redacted] au sujet des entretiens d'appréciation. D'après elle, les enseignantes attendaient à ce sujet des réponses immédiates qu'elle n'était pas en mesure de donner, dès lors qu'il s'agissait d'une procédure nouvelle au sein de l'Etat. Il avait eu une sorte d'escalade qui avait abouti à une impasse. Le témoin a également déclaré que lors de l'introduction de la nouvelle filière, elle n'avait pas pu compter sur le soutien de la demanderesse alors qu'elle avait été nommée notamment pour cela. Elle a tenté de discuter avec la demanderesse, mais elle n'arrivait pas à établir avec elle une vraie relation de travail, dans la mesure où elle était souvent biaisée par des blocages ou de la mauvaise foi. Elle a entendu dire de deux anciens employeurs de la demanderesse qu'elle avait déjà rencontré des problèmes relationnels, notamment avec une secrétaire qui avait quitté son poste sans avoir voulu dire pourquoi. Un des doyens du centre professionnel craignait également la demanderesse. Le témoin a refusé de donner le nom de ces personnes. Concernant l'externalisation des problèmes [redacted], le témoin a expliqué que des députés, amis de la demanderesse, avaient été informés des dysfonctionnements. La directrice a déclaré qu'elle avait transmis toutes les pièces utiles concernant le point 2 de la procédure d'avertissement. Le témoin a affirmé qu'une division était apparue au sein de l'établissement. Elle en a informé la

hiérarchie et une médiation avait été tentée, sans succès, par . Par la suite, le Groupe Impact était intervenu. Concernant les entretiens d'appréciation, la directrice a déclaré qu'elle avait été confrontée à un rejet complet de cette procédure. Le témoin a finalement affirmé ne pas se souvenir avoir tenu les propos rapportés par le témoin au sujet de sa prétendue relation avec

était secrétaire Elle a expliqué qu'elle avait senti des tensions entre la directrice et la doyenne, mais que cela n'avait pas eu de conséquences pour elle personnellement. Ces tensions étaient plutôt personnelles que professionnelles. Depuis que était absente, il y avait moins d'esprit de clans. Une partie des problèmes était liée aux entretiens d'évaluation.

, enseignante , a expliqué que des griefs avaient été formulés à son encontre par des élèves. Elle en avait pris connaissance par le biais de (ci-après :).

, la demanderesse et le témoin avaient décidé, au cours d'une séance de régulation, de dire aux élèves qu'en cas de problèmes, ils devaient s'entretenir directement avec la personne concernée. En ce qui concerne le point 1 de la procédure d'avertissement, le témoin a expliqué qu'une demi heure après la régulation, une élève s'était rendue à la salle des maîtres pour se plaindre auprès de la demanderesse d'une note que le témoin ne lui aurait pas attribué. Elle a dû adapter le rythme de ses cours au niveau plutôt bas et inégal des élèves. Un groupe d'élèves présentait également des problèmes de discipline. Au sujet des relations entre la directrice et la demanderesse, le témoin a affirmé qu'il y avait une tension, mais que cela ne l'avait pas affectée dans son travail. Les tensions s'étaient estompées depuis que la demanderesse était absente. Le témoin était informée du fait que la directrice avait demandé à étendre la médiation du Groupe Impact à ses relations avec la demanderesse. Elle n'en avait pas personnellement fait la demande et n'en ressentait pas le besoin.

, interpellée au sujet du procès-verbal de a expliqué qu'elle avait à deux reprises rapporté des plaintes d'apprenties au sujet de

La demanderesse s'était engagée à dialoguer avec la personne concernée. Les plaintes concernaient les méthodes d'enseignement et la crainte des étudiants de ne pas être suffisamment prêts pour les examens. Ils disaient ne pas

obtenir des réponses satisfaisantes à leurs questions. Le témoin a déclaré que dans sa fonction de commissaire d'apprentissage, elle rencontrait les apprenties lors d'entretiens individuels. On ne lui avait jamais rapporté de critiques au sujet de la demanderesse, que ce soit dans son rôle d'enseignante ou de doyenne. Les élèves que le témoin avait rencontrés dans une des classes de la demanderesse lui avaient d'ailleurs dit qu'ils la regrettaient et avaient demandé de ses nouvelles.

_____ a expliqué que le conseil de direction découlait d'une convention signée par les chefs de services dont dépendaient les institutions qui se trouvaient sur le site. Faisaient partie de droit de ce conseil les directeurs du site _____, soit _____. Chaque directeur pouvait se faire accompagner d'une personne de son choix, en général il s'agissait d'un doyen, d'un directeur adjoint ou d'un administrateur. _____ avait fait part au conseil des problèmes _____. Elle avait expliqué qu'elle rencontrait des problèmes avec _____ qui l'accusait de certains dysfonctionnements. Il s'agissait de problèmes personnels et liés au fonctionnement du _____. Les directeurs présents avaient demandé à l'unanimité que la demanderesse ne participe plus au conseil tant que les problèmes _____ n'étaient pas réglés. Cette initiative était venue de _____ et non de la directrice _____. Le témoin a expliqué qu'il avait par la suite reçu un appel de la demanderesse à son domicile et il lui avait fait part de la décision du conseil. Il connaissait par ailleurs la demanderesse depuis plus de vingt ans. Il avait notamment déjà travaillé avec elle. Il a expliqué qu'à cette période, une secrétaire avait quitté son poste. Il avait appris par la suite que cette dernière revenait après les heures de travail pour effectuer des tâches qui lui étaient confiées par la demanderesse notamment. Il semblait que la demanderesse lui donnait beaucoup de travail et qu'elle n'avait pas osé se plaindre. Il a précisé qu'il s'agissait de suppositions dans la mesure où la secrétaire en question n'en avait jamais parlé. Il a souligné qu'il s'agissait probablement d'un problème d'organisation qui avait d'ailleurs été réglé avec la secrétaire qui avait repris le poste. Le témoin a déclaré ne pas pouvoir se prononcer sur les prestations de travail de la demanderesse en tant que doyenne. Il a néanmoins souligné qu'il avait constaté que les problèmes étaient apparus peu de temps après sa nomination. _____ avait informé le conseil qu'il avait dit à la demanderesse qu'elle n'était pas la bienvenue sur le site du _____.

21. Le Tribunal a rendu son jugement sous forme d'un dispositif qui a été communiqué aux parties le Elles en ont sollicité la motivation en temps voulu.

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).

En l'occurrence, le litige porte sur un avertissement avec menace de licenciement prononcé par le chef du Service à l'encontre de la demanderesse, doyenné et enseignante au

Il ne fait aucun doute que les relations de travail qui lient la demanderesse au défendeur sont soumises à l'application de la LPers. Une contestation relative à un avertissement peut être déférée devant le Tribunal de céans conformément à l'art. 139 du règlement d'application de la LPers (ci-après : RLPers). Partant, le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale (ci-après : TRIPAC) est compétent pour examiner les conclusions de la demande.

Déposée le, soit dans le délai de soixante jours de l'art. 16 al. 3 LPers, la requête de la demanderesse est recevable à la forme.

II. a) Les conclusions de la demande tendent à l'annulation d'un avertissement rendu en application des art. 59 LPers et 135ss RLPers.

b) Sous réserve des art. 61 et 63 LPers, l'autorité d'engagement ne peut résilier le contrat qu'après avoir notifié un avertissement écrit à l'employé (art. 59 al. 3 LPers). En cas de résiliation des rapports de travail, l'autorité d'engagement doit motiver un tel acte par la violation des devoirs légaux ou contractuels, une inaptitude

avérée, ou la disparition durable des conditions d'engagement fixées dans le texte normatif ou le contrat de travail (art. 59 al. 3 LPers).

L'avertissement, tel que mentionné à l'art. 59 al. 3 LPers, ne constitue pas une mesure disciplinaire à proprement parler. En effet, les mesures disciplinaires sanctionnent, au moyen de mesures de contrainte, la violation fautive des devoirs de service que le fonctionnaire a commises soit intentionnellement, soit par négligence. Elles revêtent un caractère répressif et présentent certaines ressemblances avec le droit pénal tout en poursuivant des buts différents (Pierre Moor, *Droit administratif*, vol. 3, Berne 1992, p. 239 ss / André Grisel, *Traité de droit administratif*, vol. 1, Neuchâtel 1984, p. 514, notamment).

La loi ne définit pas précisément la nature de l'avertissement et les motifs pour lesquels il peut être donné. Dans le cadre de l'exposé des motifs relatif à l'actuel art. 59 LPers, il avait été précisé ce qui suit :

« Contrairement au droit privé, une résiliation ordinaire, autrement dit celle qui respecte le préavis contractuel de résiliation, ne peut intervenir qu'après qu'un avertissement a été notifié. La décision d'avertir, donnée oralement ou notifié par écrit, relève de l'autorité désignée par voie réglementaire. Elle n'est pas soumise à une procédure particulière, sous réserve des principes généraux de droit administratif (droit d'être entendu notamment). L'avertissement constitue une décision qui peut être contestée. Si l'avertissement n'a pas donné de résultat satisfaisant, l'autorité d'engagement résilie le contrat en se basant sur un des motifs de violation mentionnés par cette disposition. Autrement dit, l'autorité d'engagement doit respecter trois conditions :

- *sauf cas grave, adresser un avertissement, avec en principe un délai d'épreuve ;*
- *motiver la résiliation ;*
- *l'argumenter sur la base d'un des motifs prévus par la loi.*

Si une de ces conditions n'est pas remplie, la résiliation est simplement nulle. Il s'ensuit que les rapports contractuels n'ont jamais été valablement rompus (exposé des motifs, Bulletin du Grand conseil, nov. 2000, p. 2254 s.) ».

On peut déduire de ce qui précède que l'avertissement, préalable nécessaire à la validité du congé, vise les mêmes hypothèses que celles qui permettront le cas échéant de résilier le contrat de travail. En d'autres termes, les conditions auxquelles est soumis l'avertissement sont identiques à celles qui fondent un motif de résiliation ordinaire, soit l'un des cas prévus à l'art. 59 al. 3 lettres a à c LPers, soit une violation des devoirs légaux ou contractuels (lit. a), une inaptitude avérée (lit. b) ou une disparition durable des conditions d'engagement fixées dans un texte normatif ou dans le contrat de travail (lit. c).

A cela s'ajoute que, conformément à la jurisprudence relative à la résiliation ordinaire des rapports de service dans le cadre de la fonction publique, les motifs invoqués par l'autorité d'engagement doivent être plausibles (JAAC 68.4, consid. 3a). Il n'est pas nécessaire d'être en présence d'un motif particulièrement grave. Cependant, la position de l'autorité doit apparaître comme raisonnable compte tenu des prestations et du comportement du collaborateur ainsi que des composantes personnelles et des données particulières du service en cause (ATF 108 Ib 210). En d'autres termes, l'autorité doit tenir compte de toutes les circonstances du cas concret, notamment de la situation, de la place occupée et des responsabilités de l'agent. Elle doit en outre respecter le principe de la proportionnalité qui exige que le moyen choisi par l'autorité soit propre et nécessaire à atteindre le but d'intérêt public poursuivi. De plus, l'intervention ne doit pas être plus grave que ne l'exige le but de la mesure (Pierre Moor, op. cit., vol. I, p. 419 ss / ATF 2B273/2000).

Enfin, il appartient à l'autorité qui prononce un avertissement d'apporter la preuve des griefs qui sont dirigés contre l'employé (art. 8 CC).

c) En l'occurrence, la décision d'avertissement contestée dans la présente procédure reprochait à la demanderesse (1) d'avoir dénoncé de manière injustifiée des insuffisances dans l'enseignement de _____, (2) de rencontrer des difficultés dans la gestion et la résolution de questions d'ordre pédagogique et/ou administratif, (3) d'avoir dénigré la directrice, (4) de susciter des réactions de crainte auprès des élèves, (5) d'avoir intrigué dans le cadre du problème de la diffusion d'épreuves d'examen et (6) d'avoir fait des assertions publiques au sujet de la vie privée de collaborateurs du site (affaire _____).

aa) Le défendeur n'a pas prouvé (art. 8 CC applicable par analogie) que la demanderesse avait dénoncé à tort des problèmes dans l'enseignement de _____.

Le Tribunal a tout d'abord constaté que d'après le cahier des charges de la demanderesse, il était de son devoir, en tant que doyenne _____, d'assurer la bonne marche de l'établissement sur le plan de l'enseignement et d'en contrôler la qualité. Par conséquent, elle était habilitée à traiter les problèmes posés par l'enseignement de _____ et ceux concernant ses relations avec les _____.

élèves. Elle aurait par ailleurs été en faute si elle avait eu connaissance de tels faits et qu'elle n'était pas intervenue.

Contrairement à ce qu'a déclaré la directrice lors de son audition, le Tribunal a acquis la conviction que les prestations de avaient fait l'objet de plaintes de la part d'étudiants. Cette dernière a d'ailleurs admis qu'elle rencontrait des problèmes dans ses classes. Elle a également rapporté un épisode au cours duquel elle avait entendu une élève se plaindre d'elle auprès de

. Le témoin commissaire d'apprentissage, rencontrait régulièrement les étudiants et avait été amenée à deux reprises à rapporter des problèmes liés à l'enseignement de Elle a d'ailleurs expliqué que la demanderesse s'était engagée à dialoguer avec la personne mise en cause afin de trouver une solution.

Il ressort des déclarations de que les reproches qu'elle formulait à l'égard de la demanderesse étaient notamment liés au fait qu'alors qu'il avait été décidé de dire aux élèves de faire part directement des critiques qu'ils avaient à émettre à la personne concernée, elle avait surpris la demanderesse, en salle des maîtres, avec une élève qui se plaignait d'elle. Le Tribunal relève qu'il est souvent plus simple pour un étudiant de passer par une tierce personne pour faire part de ses plaintes, plutôt que de s'adresser directement à la personne mise en cause. Il a également retenu que cette discussion avait eu lieu dans la salle des maîtres où il était difficile d'avoir une conversation privée et que l'élève en question s'était de son propre chef adressée à sans que cette dernière ne la sollicite. Il était par conséquent du devoir de la doyenne d'écouter ce que cette étudiante avait à dire, afin de pouvoir, cas échéant, lui expliquer ce qu'il convenait de faire.

Le Tribunal a également constaté que la demanderesse n'était pas à l'origine de l'externalisation de ce problème, dans la mesure où ils avaient été soulevés lors de la séance de par la commissaire d'apprentissage qui tenait ses informations des élèves directement.

Ce grief ne saurait dès lors être retenu à l'encontre de la demanderesse.

bb) Le défendeur n'a également pas su prouver, à satisfaction de droit, que la demanderesse avait rencontré des problèmes dans la gestion et la résolution de questions ou problèmes d'ordre pédagogiques ou administratifs en relation avec les tâches de la direction de l'école. Il était notamment reproché à la directrice d'avoir externalisé des conflits au lieu de tenter de les résoudre à l'interne.

Le Tribunal a constaté que les problèmes visés par ce point concernaient la situation conflictuelle qui s'était développée entre le groupe des enseignantes titulaires et la direction

L'instruction a permis d'établir que l'exportation des problèmes ne peut en aucun cas être attribuée à la demanderesse. En effet, lorsque les divergences de point de vue entre la directrice et la demanderesse, représentant les enseignantes, sont apparues, a décidé d'organiser une rencontre avec ces deux personnes, afin de remédier à cette situation. Sans que la demanderesse ni l'adjoint n'en aient été informés, a pris part à cette discussion. bien que surpris, ne s'est pas opposé à ce que assiste à cette réunion. Ce dernier a par la suite largement contribué à la diffusion du conflit qui opposait la directrice à sa doyenne en demandant notamment l'exclusion de la demanderesse du Conseil de direction ou en lui refusant l'accès au

Le Tribunal retient également que la directrice porte sa part de responsabilité dans cette situation, dans la mesure où elle a informé de la situation en lien avec le conflit qui l'opposait à la doyenne.

Le défendeur n'est par ailleurs pas parvenu à établir que la demanderesse avait fait part des tensions internes à certains députés qu'elle connaissait personnellement.

Ce grief ne saurait dès lors être retenu contre la demanderesse.

cc) Le Tribunal a constaté que le défendeur n'avait pas non plus été en mesure d'établir qu'à plusieurs reprises la demanderesse avait dénigré, que ce soit sur des éléments de sa vie privée ou sur l'exercice de sa fonction de directrice.

Le Tribunal a constaté que s'il est vrai que la demanderesse avait évoqué le fait que la vie privée de la directrice avait des répercussions sur la bonne marche elle l'avait fait dans le cadre d'une rencontre privée avec cette dernière et afin de régler les problèmes internes qui agitaient

Le Tribunal souligne également que les tensions entre la directrice et la demanderesse avaient fait l'objet d'une intervention du Groupe Impact, qui a abouti à la signature d'une convention. Par conséquent, le Tribunal estime qu'il n'est pas pertinent de reprocher à la demanderesse les problèmes relationnels qu'elle avait rencontrés avec car ceux-ci étaient censés avoir été réglés par la médiation, le but même de ce genre de procédure étant de mettre de côté les différends et de repartir sur de nouvelles bases.

En ce qui concerne la remise en cause des capacités de en tant que directrice, le Tribunal retient que les problèmes principalement relevés étaient ceux liés aux conflits avec les enseignantes titulaires. Le fait que la demanderesse ne partage pas le point de vue de la directrice et qu'elle intervienne pour faire entendre la voix de ses collègues enseignantes ne constitue pas un dénigrement. Par ailleurs, il ressort des déclarations du témoin que les enseignantes étaient insatisfaites quant à la gestion par de la question des entretiens d'appréciation et trouvaient que cette dernière n'était pas suffisamment disponible.

Le Tribunal relève également que le défendeur n'a pas été en mesure d'établir dans quel contexte la demanderesse aurait remis en cause les compétences de la directrice. Elle est intervenue pour lui faire part des critiques qui circulaient à son égard et pour tenter de veiller au mieux aux intérêts

Aucune des pièces produites ne permet d'étayer les reproches faits à la demanderesse dans le point 3 de la procédure d'avertissement.

Ce grief ne saurait dès lors être retenu contre la demanderesse.

dd) Le défendeur reproche également à la demanderesse de susciter la crainte, notamment auprès des élèves et d'avoir reçu diverses plaintes à son sujet.

Plusieurs des témoins entendus en cours d'instruction

ont contredit les affirmations du défendeur. Il ressort de leurs déclarations que la demanderesse était appréciée aussi bien de ses élèves que de ses collègues.

Bien que la directrice ait affirmé que des élèves s'étaient présentés au secrétariat de l'école pour signaler des problèmes avec leur enseignante et doyenne, force est de constater qu'elle n'a pas été en mesure de le prouver. Aucune des pièces produites et des témoins entendus n'ont permis d'établir ces déclarations.

Le [redacted] a par ailleurs affirmé que les étudiants s'étaient inquiétés de l'absence pour cause de maladie de la demanderesse et prenaient de ses nouvelles.

Le défendeur a également invoqué, mais sans être en mesure de l'établir, des lacunes dans l'enseignement de la demanderesse. Cette dernière n'avait d'ailleurs jamais été interpellée à ce sujet par sa hiérarchie.

Etant donné ce qui précède, ce grief ne saurait dès lors être retenu.

ee) La demanderesse a également été accusée d'avoir « intrigué » dans le problème de la diffusion d'épreuves d'examen non libérées.

L'instruction a permis d'établir que la demanderesse occupait la fonction de cheffe experte pour les examens de sa branche d'enseignement. Apprenant que des épreuves d'examen « non libérées » étaient en circulation, elle a entrepris diverses démarches pour les récupérer et a informé [redacted] de la situation.

Entendu comme témoin, [redacted] a confirmé que les épreuves dont il était question n'auraient pas dû être mises en circulation à cette époque. Il a également expliqué qu'en sa qualité de cheffe experte, la demanderesse était tenue d'intervenir dans une telle situation et son comportement était justifié.

Ce grief ne saurait dès lors être retenu contre la demanderesse.

ff) Finalement, l'avertissement adressé à la demanderesse l'accusait d'avoir fait des assertions publiques au sujet de la vie privée de collaborateurs, en particulier de [redacted]

Il ressort clairement de l'instruction que la directrice parlait ouvertement de sa vie privée devant ses collaborateurs (cf. témoin

Lorsque la demanderesse a invoqué la vie privée de la directrice elle l'a fait lors d'un entretien privé et dans le but d'expliquer les effets négatifs que cela avait sur le fonctionnement de l'établissement. Il ressort des déclarations de que, d'après ses souvenirs, la demanderesse n'avait pas prononcé le nom de lors des entretiens qu'il avait eu avec elle pour tenter de résorber les tensions qui régnaient

Le Tribunal relève également que ces faits faisaient partie de ceux traités lors de la médiation du Groupe Impact et au sujet desquels une convention avait été signée, classant ainsi cette question.

Le Tribunal de céans constate également que éprouvait une forte animosité envers la demanderesse et a oeuvré afin de la déconsidérer au sein de son milieu professionnel, mais également devant les élèves

Une fois encore, le défendeur n'a pas apporté la preuve que la demanderesse aurait fait courir de rumeurs sur d'autres collaborateurs.

Ce grief ne saurait dès lors être retenu contre la demanderesse.

d) Au regard des considérants qui précèdent, force est de constater que les motifs invoqués par le défendeur pour justifier l'avertissement prononcé à l'encontre de la demanderesse ne sont pas démontrés à satisfaction de droit. Dans ces conditions, il convient de donner droit aux conclusions de la demanderesse tendant à l'annulation de la décision d'avertissement du celle-ci n'étant pas fondée.

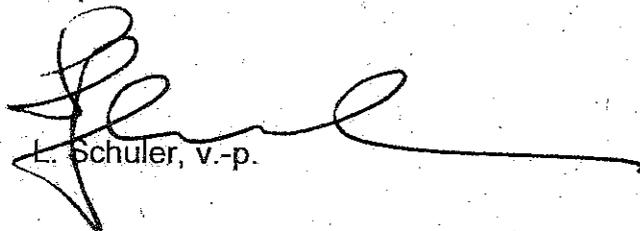
III. En définitive, la requête de la demanderesse doit être admise et la décision d'avertissement du annulée. Conformément à l'art. 16 al. 6 LPers, la procédure est gratuite lorsque la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 francs, ce qui est le cas en l'espèce. De plus, les parties n'ont pas agi de manière

téméraire au sens restrictif de la jurisprudence, de sorte que le présent jugement peut être rendu sans frais ni dépens.

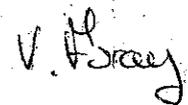
**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES
DE L'ADMINISTRATION CANTONALE
PRONONCE :**

- I. Les conclusions de la demanderesse _____ sont admises.
- II. L'avertissement du _____, adressé par l'Etat de Vaud à _____ est annulé.
- III. Toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées.
- IV. Le présent jugement est rendu sans frais, ni dépens.

Le président :


L. Schuler, v.-p.

par Le greffière :


S. Carreira, 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

