

**COPIE**

**JUGEMENT**

rendu par le

**TRIBUNAL**

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

le

dans la cause

**/ETAT DE VAUD**

Conflit du travail

**Suppression de poste (art. 62 Lpers-VD)**

**MOTIVATION**

\*\*\*\*\*

Audience :

Président : M. M.-A. Aubert, v.-p.

Assesseurs : MM. F. Delaquis et P. Gianni-Rima

Greffière : Melle S. Carreira, a.h.

Statuant immédiatement à huis clos, au complet et en contradictoire, sur la requête présentée le \_\_\_\_\_ par \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_ à l'encontre de l'Etat de Vaud, le tribunal considère :

**EN FAIT :**

1.- \_\_\_\_\_ Née le \_\_\_\_\_ la demanderesse \_\_\_\_\_ est entrée le \_\_\_\_\_ au service de l'Etat de Vaud, défendeur, en qualité de juriste. Elle a travaillé, selon un taux d'activité de 30%, auprès de l'ancien Service \_\_\_\_\_ (ci-après : « le service » ou « le \_\_\_\_\_ », aujourd'hui intégré dans le Service \_\_\_\_\_ ), lequel dépendait alors du Département \_\_\_\_\_ (ci-après : « le département » ou « le \_\_\_\_\_ ») du canton de Vaud. En dernier lieu, les relations de travail ont été régies par un contrat du \_\_\_\_\_ conclu pour une durée indéterminée. Dès le \_\_\_\_\_, le revenu annuel de la demanderesse s'est élevé, en classes de l'échelle des salaires, à \_\_\_\_\_ brut, treizième salaire non compris, ce qui représente \_\_\_\_\_ par mois.

Il ressort des documents établis lors de l'engagement initial de la demanderesse que son poste a été créé en transformant un poste d'employée principale de secrétariat devenu disponible à la suite de la réduction de 80% à 50% du taux d'activité d'une autre collaboratrice.

2.- En \_\_\_\_\_ le service, dirigé par \_\_\_\_\_, a connu une importante restructuration dans le cadre de la démarche qui tendait à l'adaptation des procédures et à la réorganisation des tâches. En particulier, il a été divisé en trois entités, à savoir une unité administrative dirigée par \_\_\_\_\_ ainsi que deux divisions techniques, l'une appelée \_\_\_\_\_ et dirigée par \_\_\_\_\_ l'autre appelée \_\_\_\_\_ et dirigée par \_\_\_\_\_. La demanderesse a été affectée à cette seconde division.

Présentée aux collaborateurs du service le , la nouvelle organisation devait être opérationnelle dès le . Selon un tableau des attributions daté du , la demanderesse devait fournir assistance et conseils en matière administrative et juridique dans le cadre de la haute surveillance (15 % d'ETP), contrôler l'entretien des ouvrages , préavisier les règlements communaux et gérer les besoins financiers (1 %), suivre les dossiers de correction de limites (1 %), élaborer des documents exceptionnels (6 %), participer à des séances de coordination avec des intervenants externes (1 %), participer à des séances de formation (1 %) ainsi que fournir assistance et conseils en matière juridique dans le cadre de l'assurance du fonctionnement métier du service (5 %).

Dans une note du la demanderesse a critiqué ce tableau en exposant qu'elle effectuait des heures supplémentaires, qu'elle limitait au strict minimum ses rendez-vous à l'extérieur, qu'elle n'assistait pas aux séances de service, ou qu'elle le faisait rarement, dès lors qu'elles avaient lieu en dehors de son horaire de travail, que les heures de formation qui ne tombaient pas sur un jour de travail n'étaient pas comptabilisées, que le temps consacré aux corrections de limite ne reflétait pas la réalité et qu'elle travaillait certains dossiers à la maison, de sorte que son temps effectif dépassait 30 %.

3.- Lors de la séance d'information du , il a été communiqué que le poste de l'économiste , alors supérieur hiérarchique de la demanderesse, serait supprimé avec effet au . Le , les collaborateurs de divers services de l'Etat ont adressé au chef du département un courrier de soutien à leur collègue. Signé par plus de cinquante personnes, ce document exposait notamment que la procédure prévue par l'article 62 de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud n'avait pas été respectée, car il aurait fallu entreprendre des démarches en vue de favoriser un transfert de l'intéressé au sein d'un autre service avant de lui parler de licenciement.

travaillait au depuis le . Entendu comme témoin, il a déclaré que son dernier jour de travail fut le . A son avis, son poste a bien été supprimé en ce sens qu'il n'a pas eu de successeur dans la configuration suivante. Ses tâches ont été redistribuées dans le cadre de la réorganisation, probablement au sein du service. Il a précisé que la pétition ci-dessus résultait d'une initiative spontanée de ses collègues et qu'il ne l'avait nullement sollicitée.

avocate auprès de l'ancien Service

(ci-après : « le ») et signataire de la pétition susmentionnée, a été entendue comme témoin. Elle a déclaré qu'aucune démarche n'avait été entreprise pour attribuer à un autre poste au sein de l'Etat et qu'à son avis, la loi n'avait pas été appliquée.

4.- Le défendeur a versé au dossier une communication du du député au en préparation d'une visite de la sous-commission de gestion du Grand Conseil. Ce document prévoit, parmi les points à discuter, le thème transversal des rapports entre les juristes de l'Etat et le

a) Par lettre du confirmant la teneur d'un entretien tenu cinq jours plus tôt, s'est adressé en ces termes à la demanderesse :

« Les activités juridiques du seront reprises par le . La date exacte de cette reprise n'est pas encore définitivement fixée, mais elle n'aura pas lieu avant le début de l'année prochaine. Cette décision s'inscrit dans une volonté de centraliser les activités juridiques dans les secrétariats généraux à chaque fois que cela est possible, afin de permettre d'optimiser le traitement des dossiers juridiques. Si l'on excepte le service est le dernier service du à disposer d'un poste de juriste à temps partiel.

Dans ce contexte et conformément à l'article 62 de la Loi sur le personnel du 12 novembre 2001, votre poste de juriste au est supprimé. Les rapports de travail seront résiliés le pour le . Jusqu'à cette échéance, vous restez collaboratrice du service.

Selon les dispositions légales, vous bénéficiez d'un soutien de l'Unité ressources humaines départementale en particulier dans :

- la recherche active d'un poste correspondant à votre profil au sein de l'ACV ;
- un bilan de compétences réalisé par le SPEV ;
- des propositions de formation (...) ».

Par communication du \_\_\_\_\_, a informé les collaborateurs du service de la prochaine mise au concours d'un poste d'ingénieur-géomètre à 50%. Par message du \_\_\_\_\_, la demanderesse a sollicité un certificat de travail intermédiaire. Puis, par courrier du \_\_\_\_\_ elle a contesté la teneur de la lettre du \_\_\_\_\_ en faisant notamment valoir que la décision de résilier les rapports de travail pour le \_\_\_\_\_ avait déjà été prise alors même que la loi prévoit un transfert. Elle a aussi contesté l'existence d'une suppression de poste et exposé que l'essentiel de son activité de juriste lui avait été progressivement retirée depuis le début de l'année pour être transférée à \_\_\_\_\_, « auquel on prête des compétences juridiques et qui précédemment, effectuait au sein du \_\_\_\_\_ une activité d'ingénieur ». Elle en a conclu que son poste à 30% n'était pas supprimé, mais qu'il restait acquis au service. Elle a invité son supérieur à réexaminer sa décision de supprimer son poste et à renoncer à la résiliation des rapports de travail. Elle s'est aussi adressée, par lettre du même jour, au chef du département dans le même sens. Par message du \_\_\_\_\_, elle a relancé son chef de service au sujet de sa demande de certificat intermédiaire en précisant que ce document lui était demandé « par un employeur potentiel ». Elle a reçu un certificat daté du \_\_\_\_\_ et a immédiatement sollicité que ses tâches soient décrites de manière plus détaillée, ce qui a été refusé par réponse du même jour.

Par lettre du \_\_\_\_\_, a écrit ceci à la demanderesse :

« En premier lieu, je tiens à revenir sur ce que je considère un malentendu. En effet, contrairement à ce que la formulation de ma correspondance du \_\_\_\_\_ a pu vous laisser penser, ce que je vous prie de bien vouloir excuser, la décision de résilier votre contrat n'a, en tout état de cause, pas été prise à ce jour. Les dates indiquées dans le courrier sont ainsi purement indicatives, étant entendu que la compétence de résilier le contrat en cas de suppression de poste appartient au seul chef de département. Par ailleurs, il est exact que, sauf accord entre parties, les rapports de travail se terminent en principe à la fin d'un mois. Je précise à cet égard, que la mesure qui a été décidée est purement organisationnelle et ne saurait, à ce stade, être remise en cause de manière formelle.

Cela étant, il me paraît opportun de rappeler ci-après les étapes de la procédure, telles qu'elles vous ont été expliquées oralement, et découlant de l'art. 62 LPers :

- Dès l'annonce de la suppression de votre poste nous allons rechercher ensemble une solution de transfert dans une fonction correspondant à votre formation et à vos capacités. Si nécessaire une formation est organisée aux frais de l'Etat (62 al. 1 LPers). Cette période initiale a été fixée à environ trois mois.
- Si au terme de cette période, aucune solution ne se dessinait, le chef du département se verrait contraint de résilier votre contrat avec un préavis de 6 mois (62 al. 2 LPers).
- La recherche d'un transfert continuerait durant le délai de préavis.

- Ce n'est que dans le cas où aucune solution n'est trouvée à la fin du délai de congé, que le contrat prendrait effectivement fin et que vous bénéficieriez de l'indemnité de l'art. 60 al. 2 LPers (62 al. 2 LPers).

Dès le début de l'année prochaine, les activités juridiques du Service seront absorbées par l'unité juridique du Secrétariat général, cela sans aucune augmentation de l'effectif de ce dernier. Les tâches juridiques du [redacted] sont donc bel et bien supprimées pour cette échéance et les 0.3 ETP récupérés pour les exploiter à un cahier des charges tout autre, celui d'ingénieur au sein de la Division

Concernant vos remarques sur la répartition des activités juridiques depuis le début [redacted] au sein du [redacted] je vous rappelle que, dans le cadre de la réorganisation du service, un certain nombre de responsabilités juridiques ont été précisées et vous ont été attribuées. Si certains dossiers sur lesquels vous aviez travaillé par le passé ont été traités par d'autres collaborateurs, c'est que j'ai estimé que ces derniers étaient mieux à même de proposer les solutions adéquates et les démarches appropriées à chaque cas, ce qui a d'ailleurs été confirmé dans les faits (...) ».

Par courrier électronique du [redacted], la demanderesse a notamment qualifié son certificat de travail de « torchon » et a sommé [redacted] d'établir un nouveau document mentionnant toutes ses activités et comprenant une appréciation sur la qualité de son travail. Par nouveau courrier du [redacted], elle a répété que son poste n'avait pas été supprimé, précisant :

« ...dans le cadre de la réorganisation du [redacted], l'essentiel des tâches que j'effectuais m'ont été retirées (ce que vous ne contestez pas) pour être transmises à un technicien [redacted] qui effectuait par le passé un travail de technicien. Depuis lors, [redacted] clame urbi et orbi qu'il est débordé et qu'il ne peut assumer les nouvelles tâches juridiques qui lui ont été attribuées s'il n'est pas déchargé d'une partie de ses activités techniques par un ingénieur. C'est la raison de l'engagement d'un nouvel ingénieur à hauteur de 0.3 ETP et qu'il n'y a donc aucune suppression de poste, mais un transfert d'activités au sein du [redacted] (...).

En tant qu'il s'agit des mesures de soutien dont je pourrais bénéficier, vous indiquez dans votre courrier du [redacted] qu'un « bilan de compétence » serait réalisé par le SPEV. Il doit s'agir là encore d'un « malentendu » puisque le SPEV n'envisage nullement de mettre en place une telle mesure (...).

En réalité, la seule mesure concrète me permettant de recouvrer un emploi est que vous me délivriez un certificat de travail conforme à celui que je suis en droit d'attendre. J'observe qu'il vous a fallu plus de 3 semaines (après que je vous ai relancé tant par écrit que par oral) pour me remettre un certificat intermédiaire. Toutefois ce certificat ne répond pas aux réquisits légaux puisque plus de la moitié de l'activité que j'ai déployée ces 12 dernières années au sein du [redacted] n'est pas décrite, certaines activités mentionnées sont erronées et en outre le certificat ne fait état d'aucune appréciation sur la qualité de mon travail et sur le comportement que j'ai montré pendant les lustres passés au [redacted] si ce n'est que je suis « digne de toute confiance ». J'ai retenu de notre dernier entretien que vous n'entendez ni modifier ni compléter ce certificat (...) ».

Par lettre de son conseil du [redacted], la demanderesse a derechef sollicité la délivrance d'un nouveau certificat de travail. Après d'autres échanges de correspondances, elle a reçu, par courrier du [redacted], un certificat intermédiaire daté du [redacted] qu'elle a accepté.

b) Le \_\_\_\_\_, le chef du département a approuvé une décision d'organisation du \_\_\_\_\_ qui lui attribuait 15,5 unités de personnel (ci-après: « équivalents temps plein » ou « ETP »), plus 0,3 ETP « prêté d'une manière provisoire » par le Secrétariat général du département. Ce document mentionne le poste de la demanderesse en précisant que son cahier des charges serait modifié après son départ en « ingénieur B ».

Interpellé par nouvelle lettre du \_\_\_\_\_ du conseil de la demanderesse, \_\_\_\_\_ a notamment répondu le \_\_\_\_\_ que la suppression du poste de l'intéressée faisait partie de la démarche de réorganisation lancée au printemps \_\_\_\_\_ que ses tâches ne seraient aucunement transférées comme telles sur d'autres collaborateurs du service ou du département et que le 0.3 ETP qu'elle laisserait vacant serait « réexploité » dans un cahier des charges d'ingénieur-géomètre qu'elle ne pouvait pas remplir. Il a précisé que ses lettres précédentes n'avaient qu'une valeur d'information et qu'elle pourrait s'opposer à une éventuelle résiliation de son contrat, ajoutant :

« Aussi bien l'Unité des ressources humaines départementale que le Bureau de réinsertion et mobilité du Service du personnel de l'Etat de Vaud, ont soutenu et soutiennent \_\_\_\_\_ en continu dans ses démarches de réinsertion et de mobilité. Pour cela il est bien entendu nécessaire qu'elle collabore activement avec eux et que la communication soit claire et transparente. Les collaborateurs de ses entités ne sont nullement là pour lui imposer certaines démarches sensées lui apporter une certaine plus-value, mais sont là pour la conseiller et lui faire profiter de leur expertise, pour autant qu'elle en exprime le désir. »

c) \_\_\_\_\_ Il ressort d'un extrait du bulletin du Grand Conseil relatif à la séance du \_\_\_\_\_ que cette autorité a adopté, à une courte majorité et contre l'avis du chef du département, un amendement de la Commission des finances qui proposait de réduire d'une unité les 15,5 ETP alloués au \_\_\_\_\_

L'instruction a révélé que les ETP mis à la disposition du service ont été réduits entre \_\_\_\_\_, qui a établi le dossier du suivi de la réorganisation de \_\_\_\_\_ avec trois autres collaborateurs, ce qui a représenté quelque 450 heures de travail, a déclaré que cette démarche, qui poursuivait un but de qualité et de gestion plus efficace des dossiers, a entraîné une mise à jour approfondie de l'organisation et une importante redistribution des tâches. Deux délégués du \_\_\_\_\_

service du personnel ont validé son rapport, mais demandé l'ajout d'un organigramme de fonctionnement. A l'origine, le Conseil d'Etat avait prévu d'allouer 18 ETP au service, mais celui-ci n'en disposait plus que de 15 au moment de l'audition du témoin et ne devait plus en conserver que 14,5 à partir de . Pour , le a vu ses effectifs se réduire en plusieurs étapes de 16 ETP jusqu'à 14,5 ETP en : tout d'abord, la réorganisation a eu pour conséquence la suppression du poste de , lequel devait être remplacé par un poste d'ingénieur qui n'a pas été obtenu ; dans l'intervalle, l'ancien Service a quitté le pour être intégré à l'ancien Département , et le Secrétariat général s'est dès lors trouvé surdoté en conseillers juridiques ; c'est dans ces circonstances que le a été requis de transférer ses activités juridiques auprès dudit Secrétariat général ; à cela s'ajoutent les mesures DEFI, qui prévoyaient de supprimer trois cents emplois au sein de l'Etat. La suppression du poste de la demanderesse, dont les tâches pouvaient être externalisées, avait pour objectif d'utiliser sa part de 0,3 ETP et une part complémentaire de 0,2 ETP « prise ailleurs » pour engager un ingénieur mieux adapté aux missions du service.

5.- Dans le cadre de la réorganisation, la demanderesse a été suivie par conseillère auprès de l'unité des ressources humaines du département, ainsi que par ; conseiller auprès du Service du personnel de l'Etat de Vaud (ci-après : « le service du personnel » ou « le SPEV »), à qui elle a remis son premier certificat de travail par courrier du avec diverses réserves sur son contenu. L'instruction a porté sur les démarches entreprises par les prénommés.

a) a suivi la demanderesse du

Les deux femmes ont eu quelque six entretiens et ont également communiqué par téléphone et par courrier électronique. Entendue comme témoin, la prénommée décrit son travail comme un soutien de candidature pour des postulations internes auquel s'ajoutent des conseils de formation. Elle informe les candidats des postes vacants qui sont portés à sa connaissance. Elle



explique l'échec du transfert de la demanderesse par la multiplication des candidats et par le fait qu'il n'était pas possible d'imposer un candidat à l'autorité d'engagement. A son avis, les conseillers en ressources humaines ne peuvent que mettre une personne en avant, ce qui signifie entrer en contact avec les recruteurs pour leur demander de réserver un bon accueil à un candidat et de leur accorder un entretien. Ses interventions se font d'abord par téléphone, puis par courrier électronique. Elle estime que le taux d'activité de la demanderesse a pu poser problème dans ses recherches, bien qu'elle ait envisagé de l'augmenter, voire même de travailler à plein temps. Elle a cependant noté un problème de flexibilité et de motivation. Elle a encore déclaré que les conseils de formation reposent tout d'abord sur les souhaits des intéressés et qu'elle est revenue à la charge à plusieurs reprises au sujet d'une formation économique pour laquelle la demanderesse avait manifesté un intérêt, mais qu'elle a trouvé l'intéressée assez passive dans ses démarches.

Le dossier contient plusieurs messages adressés par [redacted] à la demanderesse. Le [redacted] par exemple, elle l'a interpellée au sujet de ses récentes postulations ainsi que de son inscription à une formation en bureautique et l'a priée de postuler comme juriste auprès de [redacted]

La demanderesse lui a notamment répondu le [redacted] qu'elle n'entendait pas postuler pour un emploi auprès d'un office d'instruction pénale par manque de pratique du droit pénal et qu'elle n'entendait pas exercer une activité à 100% à [redacted] bien qu'elle fût tout à fait disposée à augmenter substantiellement son taux d'activité. Le [redacted]

[redacted] l'a de nouveau interpellée au sujet de diverses démarches et procédures en cours. La demanderesse lui a répondu le [redacted] date d'un autre échange de messages entre les deux femmes. Le [redacted]

a tracé un bilan des recherches d'emploi de l'intéressée et lui a réitéré son soutien, ainsi que celui de [redacted] « pour autant qu'elle les informe régulièrement de sa situation et leur demande expressément un appui ». Le [redacted] elle lui a notamment demandé de se porter candidate à un poste de juriste fiscaliste – postulation à laquelle il a été ensuite renoncé au vu des exigences du poste – et de se renseigner sur l'offre en matière de formation continue en droit fiscal, puis de faire des propositions. Le [redacted], elle a demandé à un collaborateur de [redacted]

la division juridique et administrative du Département s'il lui était possible d'organiser un stage dans le cadre du « dossier de réinsertion » d'une collaboratrice dont le poste de juriste avait été supprimé. Dans le cadre de ses démarches auprès dudit département, elle a demandé à la demanderesse, le [redacted] de l'informer au sujet des postes qui l'intéressaient et pour lesquels elle souhaitait postuler, précisant que « sans nouvelles de votre part, j'en déduis que vous ne souhaitez pas bénéficier de notre soutien ». Elle a ajouté que, dès lors qu'elle était libérée de ses activités professionnelles auprès du service, elle devait exclusivement consacrer les jours, semaines et mois à venir à sa formation en bureautique et à ses recherches d'emploi, et lui faire parvenir systématiquement une copie des lettres de motivation de toutes ses postulations. Le [redacted] elle a notamment écrit à la demanderesse que son profil ne correspondait pas à deux postes actuellement mis au concours et qui s'adressaient à des titulaires d'un brevet d'avocat. La demanderesse a répondu le [redacted] qu'elle possédait la formation et les capacités pour tous les postes pour lesquels elle avait fait acte de candidature et qu'elle envoyait son dossier en connaissance de cause, soit lorsqu'elle s'estimait capable d'être opérationnelle avec un minimum de formation.

b) [redacted] Egalement auditionné comme témoin, [redacted] a rencontré la demanderesse pour la première fois le [redacted]. Il a déclaré que, dans le cadre de son activité, il est une sorte de « coach » dont la fonction est d'ouvrir la porte à des entretiens. Pour ce faire, il signale les postes disponibles qui peuvent intéresser les personnes dont il s'occupe ou intervient lorsque ces dernières lui en indiquent. Il signale aussi aux responsables des ressources humaines les personnes dont les dossiers correspondent au profil recherché et qui sont disponibles en raison d'une suppression de leur poste. En principe, il n'annonce pas à un candidat que sa postulation n'a pas été retenue, car il estime que cette tâche incombe à l'autorité d'engagement. La plupart de ses interventions se font par téléphone. A ses yeux, elles accordent une certaine priorité à ces candidatures. La demanderesse n'a pas effectué de bilan de compétences de longue durée, mais a bénéficié de l'autoévaluation « Profilo ».

c) Le dossier contient plusieurs messages que a adressés à Par exemple, le elle l'a mis au courant des recherches entreprises par la demanderesse en précisant notamment que celle-ci manifestait peu de motivation à postuler dans le privé en raison de son âge. Les elle lui a encore donné divers renseignements sur les démarches en cours.

Pour le surplus, les autres correspondances émanant de ou de seront résumées ci-dessous, en tant que de besoin, dans la description des démarches de la demanderesse.

6.- La demanderesse a en effet recherché du travail au sein de l'administration cantonale dès

a) Le , elle s'est rendue à un entretien avec directeur , au sujet d'un poste de juriste à 100% à repourvoir. Deux jours plus tard, elle a vu , juriste au sein de cette même autorité. Cependant, lui a dit le que sa candidature n'avait pas été retenue dès lors que avait trouvé la « perle rare ».

Malgré cela, la demanderesse a reçu, le , un appel de dame l'informant que le poste n'avait pas encore été attribué et que son supérieur allait la contacter. Par courrier du , elle a adressé au prénommé son certificat de travail et réitéré son intérêt. Elle a toutefois été informée le que sa seconde postulation n'avait pas non plus été retenue. Il s'agissait en fait d'un poste laissé vacant par dame démissionnaire en

Par lettre du , la demanderesse a notamment reproché à de lui avoir donné des informations contradictoires à celles du directeur en soulignant qu'elle correspondait aux critères requis pour le poste à repourvoir auprès de cette autorité dès lors qu'elle

avait effectué un travail similaire pendant quatre ans au sein de ..... Il ressort d'un certificat de travail établi le ..... qu'elle a œuvré au service de cette compagnie du ..... et que son activité principale consistait à rédiger des contrats et des règlements dans le contexte du deuxième pilier. Son ancien collègue ..... a confirmé qu'elle était une spécialiste des questions de LPP et que les juristes de ..... exercent des tâches similaires à celles des collaborateurs de ..... Il ressort encore d'un organigramme concernant la région du service ..... de dite compagnie que la demanderesse a dirigé une division nommée « ..... » et qu'elle avait alors quatre personnes sous ses ordres.

Par courrier du ..... le service du personnel a répondu à la demanderesse que le rôle de ..... était, en collaboration avec l'unité des ressources humaines de son département, de la conseiller au mieux dans ses recherches d'emploi et de soutenir sa candidature auprès des autorités d'engagement. Il a précisé que la loi ne lui donnait aucun pouvoir pour influencer les recruteurs dans le choix des candidats. Ainsi, il n'était pas possible de leur imposer d'engager une personne dont le poste avait été supprimé. Pour le surplus, la candidature de la demanderesse avait bien été étudiée pour les deux postes auprès de .....

b) ..... Le ..... a informé de la mise au concours d'un poste de juriste à 40% par la Direction ..... , à ..... et suggéré un « transfert provisoire pendant quelques mois aux frais du ..... ». Le même jour, ..... lui a donné son accord pour convenir d'un « stage ». Après un autre échange de correspondances, la demanderesse a adressé sa candidature le ..... Selon le descriptif du poste, le ou la titulaire devait s'occuper de la gestion de dossiers juridiques, maîtriser la législation relative à son domaine d'activité, s'occuper de recours et d'avis de droit et déployer une activité de conseil. La rémunération devait s'effectuer en classes ..... Le profil souhaité

était une licence en droit avec une thèse de licence ou une pratique professionnelle de trois ans.

\_\_\_\_\_ déclare avoir téléphoné à \_\_\_\_\_ responsable des ressources humaines auprès de \_\_\_\_\_ qui lui a indiqué qu'il recevrait la demanderesse. Par courrier électronique du \_\_\_\_\_, celle-ci confirmée à \_\_\_\_\_ qu'elle avait été contactée pour un rendez-vous et l'a remercié de son aide.

L'entretien entre la demanderesse et \_\_\_\_\_ s'est déroulé le \_\_\_\_\_. Entendu comme témoin, le prénommé a déclaré qu'il avait reçu 55 à 60 dossiers de candidature et qu'il en avait retenu sept environ pour un entretien. Il a traité le dossier de la demanderesse comme les autres, dans la mesure où il n'avait reçu aucune recommandation à son sujet. Lors de la séance, il lui a demandé si elle pensait travailler jusqu'à sa retraite dès lors qu'il pose cette question à tous les candidats. En fin de compte, le poste a été attribué à une femme d'environ trente ans qui possédait un brevet d'avocat. Dans le souvenir du témoin, un tel brevet était un atout qui aurait été indiqué dans le profil du poste à repourvoir. La personne choisie a travaillé un an et demi et a donné entière satisfaction. Elle a été remplacée par une autre femme également dans la trentaine et titulaire d'un brevet d'avocat. \_\_\_\_\_ a reçu le dossier de candidature de la demanderesse pour cette deuxième vacance, mais ne l'a pas convoquée dès lors qu'il la connaissait déjà et que sa préférence allait vers d'autres postulants. Il a souligné que, dans le cadre de ces deux recrutements, sa direction souhaitait engager une personne relativement jeune afin d'assurer la relève. Lorsqu'un poste doit être repourvu dans son service, il ne se renseigne pas systématiquement pour savoir si un candidat est disponible à la suite d'une suppression de poste. Cependant, des dossiers lui sont transmis par le service du personnel, qui sont traités en concours avec les autres candidatures internes ou externes.

Le \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ a indiqué à la demanderesse que \_\_\_\_\_ avait porté son choix sur une autre candidate, en expliquant que le chef de service avait souhaité engager quelqu'un de plus jeune et que cette personne ne travaillait pas pour l'Etat de Vaud auparavant. \_\_\_\_\_ a confirmé cette décision par une lettre du \_\_\_\_\_ qui indique que le choix ne fut pas facile.

Dans sa lettre, déjà mentionnée, du \_\_\_\_\_, la demanderesse s'est plainte auprès de \_\_\_\_\_ qu'une personne plus jeune avait été engagée par la \_\_\_\_\_ alors qu'elle remplissait tous les critères requis pour ce poste. Elle a aussi relevé que l'Etat ne lui avait pas offert de poste.

7.- \_\_\_\_\_ Le \_\_\_\_\_ l'Etat de Vaud, par le chef du département, a confirmé à la demanderesse qu'il avait décidé de supprimer son poste et qu'il résiliait son contrat de travail pour le \_\_\_\_\_ précisant :

« Durant cette période, et avec votre collaboration, mes services continueront à rechercher une solution de transfert à un poste convenable correspondant à votre formation et à vos capacités, ceci dans la mesure des places disponibles. En cas d'échec de notre part à trouver une solution de transfert au terme de cette période, l'article 60 alinéa 2 Lpers est applicable... »

Dans un courrier électronique du \_\_\_\_\_ consécutif à une séance tenue cinq jours plus tôt avec la demanderesse, \_\_\_\_\_ a notamment écrit que la demanderesse était en train de finaliser ses dernières tâches juridiques et qu'elle achèverait son travail au début de \_\_\_\_\_. Comme \_\_\_\_\_ estimait « délicat » de planifier la suite du travail juridique du service alors que la demanderesse était toujours présente, elle lui rechercherait, au sein du département, un autre poste de travail vacant et équipé d'un ordinateur.

Par écriture adressée le \_\_\_\_\_ au chef du département, le conseil de la demanderesse a notamment contesté l'existence d'une suppression de poste et la validité du licenciement. Critiquant la réorganisation du \_\_\_\_\_, il a soutenu qu'au début de \_\_\_\_\_ avait décidé d'engager son ami \_\_\_\_\_, ingénieur, mais qu'il n'avait pas pu pérenniser le poste provisoire de ce dernier ; cependant, après la suppression du poste de \_\_\_\_\_, les activités de celui-ci étaient toujours effectuées au sein du service et son ETP de 100% avait été maintenu, ce qui aurait permis d'engager \_\_\_\_\_ à titre définitif. Il a ajouté qu'au début \_\_\_\_\_ avait invité les collaborateurs désireux de diminuer leur activité à s'annoncer de manière à éviter des licenciements et que la secrétaire \_\_\_\_\_ avait ainsi réduit son taux de 100% à 80%, mais que cette économie de 20% d'ETP n'avait pas servi à éviter un licenciement, mais plutôt contribué à

créer un poste d'ingénieur à mi-temps avec le 30% d'ETP de la demanderesse. Il a souligné que le Grand Conseil avait, le [redacted] estimé que le [redacted] était déjà surdoté en ingénieurs et qu'il y avait lieu en conséquence de supprimer un poste entier d'ingénieur. Il a aussi dénoncé des actes de mobbing. En conclusion, il a sollicité préalablement l'audition de la demanderesse accompagnée d'une personne de confiance, puis l'annulation du congé et la réintégration de l'intéressée au sein de l'Etat de Vaud.

Entendue comme témoin, [redacted] qui est entrée au [redacted] en [redacted] et qui a rejoint l'unité administrative après la réorganisation de [redacted] a déclaré qu'elle souhaitait réduire son taux d'activité et qu'il lui a été proposé de le faire dans le cadre de la démarche DEFI. Elle a ainsi passé de 100 % à 80 % dès le [redacted]

Elle se souvient aussi qu'à la même époque, il a été question d'engager un ingénieur à mi-temps.

8.- [redacted] Après son licenciement, la demanderesse a effectué d'autres recherches d'emploi.

a) [redacted] Par message du [redacted] l'a priée d'envoyer son dossier à [redacted] de l'unité des ressources humaines du Département [redacted] pour qu'elle prenne contact avec elle si un poste venait à se libérer. Elle a précisé qu'un poste de juriste à plein temps s'ouvrirait prochainement [redacted] (ci-après : «

») et qu'elle demanderait à la prénommée si un temps partiel était envisageable. La demanderesse a répondu deux jours plus tard qu'elle enverrait son dossier dans les meilleurs délais. Le [redacted] lui a demandé d'y ajouter une lettre de motivation. Sur cette base, la demanderesse a complété le lendemain, par une lettre manuscrite, sa candidature du [redacted] pour ce poste mis au concours sous la référence [redacted]

Le [redacted] est intervenue auprès de [redacted] pour lui demander de recevoir la demanderesse pour un entretien « au même titre que les autres candidats que vous aurez retenus », en précisant que le chef de son [redacted]

département adresserait au chef du Département une lettre de recommandation de la demanderesse en mettant particulièrement en avant ses compétences en adéquation avec le poste à repourvoir et les dispositions applicables en cas de suppression d'un poste. Cette lettre de recommandation a été signée le \_\_\_\_\_ par le Conseiller d'Etat \_\_\_\_\_ qui se réfère à une démarche de transfert conformément à l'article 62 de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud.

Le \_\_\_\_\_ a notamment écrit à la demanderesse que le poste en question risquait de ne pas être repourvu avant le mois de \_\_\_\_\_ voire de ne pas être repourvu du tout en raison de l'entrée en fonction de la nouvelle cheffe du \_\_\_\_\_ et de la création de \_\_\_\_\_. Par lettre du \_\_\_\_\_, la demanderesse a confirmé son intérêt à \_\_\_\_\_ qu'elle connaissait professionnellement et qui venait d'être nommée à la tête du \_\_\_\_\_; la prénommée lui a répondu le \_\_\_\_\_ qu'elle en parlerait avec ses deux adjoints. Le \_\_\_\_\_ a cependant été informée par \_\_\_\_\_, juriste auprès de l'unité des ressources humaines du Département \_\_\_\_\_, que la candidature de la demanderesse n'avait pas été retenue, car les deux chefs de service ad intérim avaient relevé chez elle un champ de travail trop restreint et un manque de connaissances juridiques nécessaires pour ce poste. Une note manuscrite apposée sur ce message relève chez la demanderesse un manque d'humilité, une réserve quant au taux d'activité et un manque de motivation en ce sens qu'elle n'avait pas vraiment besoin de travailler. Par lettre du \_\_\_\_\_ chef de l'ancien Département \_\_\_\_\_ auquel était rattaché le \_\_\_\_\_ a répondu à son collègue que la candidature de la demanderesse n'avait pas été retenue, car d'autres personnes présentaient des profils plus en phase avec les compétences recherchées.

\_\_\_\_\_ n'a pas été requis d'intervenir en faveur de la demanderesse dans le cadre de cette postulation. Par courrier du \_\_\_\_\_, la demanderesse a été informée de cette nouvelle par \_\_\_\_\_. Entendu comme témoin, le prénommé a déclaré avoir reçu, outre la lettre de soutien susmentionnée, un téléphone de \_\_\_\_\_ lui demandant de prendre en considération la candidature de la demanderesse. Au vu de ces recommandations, il avait alors téléphoné au \_\_\_\_\_



pour lui soumettre cette candidature. Cependant, le dossier de l'intéressée a été écarté dès lors que le poste à repourvoir s'entendait à plein temps alors qu'elle occupait un poste à 30%. Le témoin ne se rappelle pas avoir rencontré la demanderesse ou avoir discuté avec elle de son taux d'activité. A ses yeux, un taux d'activité de 30% ne constitue pas un avantage lors d'une telle postulation.

b) Par courrier électronique du ..... a notamment prié ..... d'intervenir pour appuyer la candidature de la demanderesse à un poste de juriste au sein du service du personnel et de faire le nécessaire afin qu'elle soit reçue pour un entretien. Le même jour, elle a notamment écrit à la demanderesse qu'elle était intervenue auprès dudit service pour qu'elle soit reçue lorsque les entretiens d'embauche auraient lieu. Après un nouveau message du ..... a répondu à ..... le ..... que la demanderesse serait certainement reçue par ledit service, mais pas avant la fin du mois de ..... Par lettre du ..... a informé la demanderesse que les entretiens pour ce poste ne débuteraient pas avant la fin

Malgré cela, la demanderesse n'a pas été convoquée pour un entretien. Le ..... elle a été avisée que sa candidature n'avait pas été retenue. Selon ..... elle ne correspondait pas au profil recherché et le choix s'était porté sur une personne issue d'un autre service.

c) Dans son message du ..... a également demandé à ..... s'il avait entrepris des démarches auprès de ..... pour identifier des places de stage de réinsertion.

Le lendemain, ..... a pris contact à cet effet avec ..... qui lui a répondu le ..... qu'il examinerait la possibilité d'accueillir la demanderesse au sein d'un office judiciaire. Le ..... il a été informé par ..... responsable de la section du personnel auprès du ..... que le dossier de la

demanderesse avait été transmis à l' \_\_\_\_\_ qui devait repourvoir un poste de juriste, mais que sa candidature n'avait pas été retenue dès lors qu'elle ne correspondait pas au profil du poste. Ce message ajoute qu'il serait sans doute possible d'accueillir la demanderesse pour un stage au \_\_\_\_\_ ou dans un \_\_\_\_\_ mais sans perspective de transfert dès lors qu'aucun poste n'était vacant et que des collaborateurs surnuméraires et non régularisés attendaient qu'un poste se libère.

Il ressort du dossier que la demanderesse avait directement postulé auprès de \_\_\_\_\_ par envoi du \_\_\_\_\_. Le \_\_\_\_\_, elle a cependant été informée que sa candidature n'avait pas été retenue.

Après d'autres correspondances, \_\_\_\_\_ a informé \_\_\_\_\_ et \_\_\_\_\_ que le \_\_\_\_\_ lui avait rendu une réponse négative, mais que le \_\_\_\_\_ s'était déclaré intéressé par la possibilité d'accueillir la demanderesse en stage et qu'il voulait la rencontrer. Sur cette base, la demanderesse a été reçue le \_\_\_\_\_ par une délégation dudit tribunal. Le même jour, \_\_\_\_\_ a écrit à \_\_\_\_\_ et à \_\_\_\_\_

que la demanderesse avait fait bonne impression, mais que son cas ne semblait pas avoir été présenté avec toute la transparence que l'on aurait pu attendre. Il ressort de ce message que le taux d'activité était trop faible pour une formation d'une durée limitée, qu'un emploi au \_\_\_\_\_ serait mieux adapté et que l'action introduite devant le tribunal de céans poserait des problèmes de récusation. Entendu comme témoin, \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ a confirmé que le stage envisagé n'aurait été possible que jusqu'au \_\_\_\_\_ ce qui était un obstacle, et que le taux d'activité de la demanderesse posait également problème. Par courrier électronique, la demanderesse lui a ultérieurement écrit qu'elle aurait souhaité que cette possibilité de stage lui fût proposée plus tôt. \_\_\_\_\_, quant à elle, se souvient avoir entendu que la demanderesse avait formulé, de manière voilée, des réticences quant au taux et au domaine d'activité.

Par courrier électronique du \_\_\_\_\_ a encore demandé à \_\_\_\_\_, responsable de l'unité des ressources humaines du \_\_\_\_\_

de l'ancien Département ..... s'il  
 était possible d'organiser un stage pour la demanderesse au sein du

..... Il lui a été répondu le ..... que cette juridiction ne disposait ni  
 d'un poste vacant, ni de l'argent nécessaire pour la rétribution d'un stage, tout en  
 réservant un éventuel renforcement de l'institution en

Ces démarches ont encore fait l'objet de correspondances entre la demanderesse  
 et le service du personnel en

9.- Dans l'intervalle, la demanderesse a quitté son bureau  
 le ..... et n'a plus exercé de tâches pour le compte du service après  
 cette date. Pendant les quelque deux mois qui ont suivi, elle a disposé d'un poste  
 de travail équipé d'un ordinateur au

(ci-après : « ..... »), au ..... Par lettre du  
 ..... elle a informé ..... qu'elle continuait ses exercices  
 informatiques au ..... , mais que les salles étaient très prises et que, si elle avait  
 pu profiter des vacances d'un collaborateur, aucune place de travail n'avait été  
 disponible pendant la première semaine

A la suite de la demande de réexamen du ..... , le chef du département  
 a reçu la demanderesse le ..... Par lettre du ..... , il a écrit  
 notamment ceci à son conseil :

« Après avoir reçu ..... en présence de son mari ainsi que de  
 de l'Unité départementale des ressources humaines, je me permets de vous confirmer par  
 écrit les éléments principaux sur lesquels ont porté nos discussions.

Je maintiens ma décision de supprimer le poste de ..... selon l'art. 62 LPers avec  
 résiliation des rapports de travail au ..... pour les motifs qui ont déjà été explicités à  
 plusieurs reprises. Après analyse et en toute bonne foi, je suis arrivé à la conclusion que dans la  
 mesure où le ..... devait être réorganisé, les activités juridiques  
 représentaient les tâches du service qui pouvaient le plus aisément être reprises par la cellule  
 juridique du ..... ce sans aucune augmentation d'effectif de ce dernier.

Par ailleurs, je ne souhaite pas entrer en matière sur les autres éléments que vous évoquez dans  
 votre document daté du ..... Il s'agit d'accusations qui font appel à une procédure  
 radicalement différente de celle qui nous occupe en ce moment.

Néanmoins, je suis tout à fait conscient de l'impact humain de la décision relative à l'art. 62 LPers  
 sur ..... et ne souhaite aucunement minimiser cet aspect. J'ai d'ailleurs profité de  
 l'entretien pour réaffirmer à ..... ma forte volonté de l'aider au maximum de mes  
 possibilités afin qu'elle puisse retrouver aussi rapidement que possible un poste convenable et

correspondant à son profil au sein de l'administration cantonale vaudoise. Parallèlement au suivi et au soutien continu apporté par l'unité RH de mon département, j'ai déjà eu l'occasion d'écrire une lettre de recommandation concernant à l'un de mes collègues en charge d'un département mettant au concours un poste dans le domaine juridique et suis prêt à renouveler la chose autant de fois que nécessaire.»

A partir de l'Etat de Vaud a mis à disposition de la demanderesse un ordinateur dans les locaux du (ci-après : « le »), à

Dans sa lettre, déjà mentionnée, du a rappelé à la demanderesse qu'elle lui avait remis une carte de timbrage et l'a priée de lui transmettre par e-mail un calendrier de toutes les demi-journées travaillées au , puis au . Elle l'a encore informée que le département ne pouvait prendre en compte une demande de formation en comptabilité. Par courrier de son conseil du , la demanderesse a notamment exposé au chef du département qu'elle souhaitait suivre, dès le mois de , un cours de comptabilité d'une durée d'un peu moins de deux mois, mais que sa requête avait été refusée au motif qu'une telle formation était inutile pour une juriste, qu'elle était requise uniquement pour des raisons de convenance et d'intérêts personnels et que le cours devait débiter après la fin des relations de travail. Par lettre du ce magistrat a déclaré partager le point de vue de ses services. Afin de soutenir la demanderesse, il a cependant accepté que l'Etat de Vaud prenne en charge les frais dudit cours par

Par message du a notamment rappelé à la demanderesse que son taux d'activité était fixé à 30%, ce qui correspondait à trois demi-journées par semaine qu'elle pouvait répartir à sa guise, mais qu'elle devait s'en tenir aux 12 h 27 par semaine prévues par son contrat de travail et ne pas en faire davantage. La demanderesse lui a notamment répondu le qu'elle ne réclamerait pas au département un éventuel dépassement de ses heures, qu'elle se plaisait beaucoup au et qu'elle profitait du bureau mis à sa disposition pour rédiger et dactylographier un long travail personnel. Elle a ajouté que le timbrage ne la dérangeait pas, mais lui paraissait « hautement ridicule étant donné que l'Etat a les moyens de payer un juriste pendant deux mois à ne rien faire ».

10.- Le \_\_\_\_\_, la Conseillère d'Etat  
 \_\_\_\_\_ alors chef du Département \_\_\_\_\_ a adressé le courrier  
 suivant aux chefs de service de l'Etat, dans le cadre de la démarche DEFI :

« Le Conseil d'Etat souhaite régler au mieux les situations de suppression de poste qui pourraient se produire nonobstant la volonté clairement affirmée de privilégier les départs naturels et les transferts internes.

Pour assurer au mieux cette volonté, je vous demande, en ma qualité de Présidente du COPIL DEFI, de :

- recevoir systématiquement en entretien de recrutement les personnes qui ont perdu leur poste, et qui postulent chez vous,
- accueillir ces personnes pour un stage financé par le service d'origine du collaborateur,
- favoriser les transferts internes de collaborateurs/trices qui ont vu leur poste supprimé (...) ».

\_\_\_\_\_ a déclaré que, depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur le personnel de l'Etat de Vaud, vingt et un postes avaient été supprimés. Sur ces employés, dix avaient retrouvé du travail au sein de l'administration ou ailleurs ; quatre avaient signé une convention de départ ; trois étaient en arrêt pour cause de maladie et quatre étaient toujours à la recherche d'un emploi. Il ressort de pièces complémentaires versées par le défendeur que, sur les 21 personnes concernées, une est née en 1943, une en 1948, une (la demanderesse) en 1949, deux en 1950, une en 1953, une en 1954, une en 1955, une en 1957, une en 1959, une en 1960, une en 1962, deux en 1963, deux en 1964, deux en 1965, une en 1966, une en 1969 et une en 1973.

Par lettre du \_\_\_\_\_, le service du personnel a informé le tribunal que trente-quatre postes dans le domaine juridique avaient été repourvus entre le \_\_\_\_\_ [recte]. \_\_\_\_\_, juriste auprès dudit service, a précisé que ces indications provenaient des entrées de personnel à l'Etat et que tous les postes vacants pendant la période considérée n'ont pas été mis au concours, car certains ont été repourvus par voie d'appel ou attribués à une personne travaillant déjà au sein de l'Etat. Sur les trente-quatre postes susmentionnés, seize ont été repourvus par des candidatures internes et dix-huit par des candidatures externes. Les descriptifs de ces derniers ont été versés au dossier. Quatorze d'entre eux concernent des emplois de secrétaire juriste, de greffier-substitut ou de greffier auprès de différents offices judiciaires, dont trois à 50 % et un à 40%. Les quatre autres descriptifs se rapportent à des postes à plein

temps auprès du

(soit l'offre n° décrite plus haut) et de

La personne engagée à la est née en 1977, celles à en 1977 et en 1965, celle au en 1976, celle au en 1968 et celle à en 1980.

11.- La demanderesse allègue qu'en elle a fait l'objet d'un mobbing mis en œuvre par les cadres du service.

a) Dans sa demande de réexamen, déjà citée, du le conseil de la demanderesse l'a décrit en ces termes :

« ... l'essentiel du travail qu'elle effectuait lui fut progressivement retiré pour être réparti sur d'autres collaborateurs du technicien se vit ainsi confier la majeure partie des activités juridiques qu'effectuait De même, les corrections de limites furent principalement confiées à ingénieur.

En outre, dans le cadre de la réorganisation du le supérieur hiérarchique de ne la convoqua pas une seule fois à une séance de travail pour lui exposer d'une manière générale quelles étaient ses tâches dans cette nouvelle organisation (pas plus que d'ailleurs) : était ainsi mise à l'écart.

(...) certains dossiers que cette dernière devait encore gérer disparaissaient mystérieusement. On lui faisait alors grief de ne pas s'en occuper, puis les dossiers réapparaissaient.

Il a par ailleurs été reproché notamment à de ne point écrire un certain courrier - ce reproche revenant régulièrement semble-t-il lors des réunions de la direction du - alors même que ne savait pas qu'elle devait rédiger le courrier en question.

Il était en outre fait grief à de ne pas tenir à jour le tableau des recours (...).

Il a encore été reproché à de vouloir informer les clients du de leurs droits (...). Toutefois, les cadres du considéraient que d'informer leurs interlocuteurs de leurs droits ne faisait que compliquer les affaires, car ces derniers auraient été susceptibles de recourir contre les décisions prises.

Par ailleurs, lorsque du travail était confié à il arrivait que les missions données étaient assorties de délais extrêmement courts, difficiles à tenir, ou encore que les tâches qui lui étaient confiées requéraient la connaissance d'informations dont ne disposait pas.

Par exemple encore, il a été reproché à une collaboratrice du ( ) de demander des renseignements juridiques à (...).

s'est plainte du traitement dont elle faisait l'objet à lequel ne prit bien évidemment aucune mesure se bornant à faire valoir que tout cela n'était que « quiproquos » et « malentendus ».

Enfin, il est à relever que les cadres du service et tout particulièrement le supérieur hiérarchique de lorsqu'ils croisaient la regardaient comme si elle était transparente, ne la saluant en règle générale même pas.

Tout ceci a conduit \_\_\_\_\_, avant qu'elle ne soit informée de la prétendue suppression de poste dont elle serait l'objet, à se mettre en contact avec \_\_\_\_\_, responsable du Groupe Impact. La décision de mettre en œuvre une procédure de mobbing fut laissée en suspens.

A relever que dès qu'elle fut mise au courant de la prétendue suppression de poste dont elle était l'objet, l'attitude des cadres redevint normale (sous réserve de quelques exceptions) et du travail fut à nouveau confié à \_\_\_\_\_ »

b) \_\_\_\_\_ A l'appui de ses griefs, la demanderesse a produit divers documents, notamment des échanges de correspondances, dont les éléments utiles sont résumés ci-dessous.

aa) \_\_\_\_\_ Par courrier électronique du \_\_\_\_\_ adressé à la demanderesse ainsi qu'à \_\_\_\_\_ notamment fait remarquer que la liste des recours en suspens auprès du Tribunal administratif n'avait toujours pas été expurgée des recours traités ou déclarés irrecevables. La demanderesse a notamment répondu le \_\_\_\_\_ que trois recours anciens se trouvaient toujours inscrits sur ladite liste, qu'elle pouvait téléphoner ou écrire au tribunal, qu'elle était prête à rédiger une lettre-type pour le chef de service et qu'elle laissait les dossiers sur la liste après réception de l'arrêt dans l'hypothèse d'un recours au Tribunal fédéral.

Par nouveau message du \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ a écrit à la demanderesse :

« Dans le cadre du SUIVI \_\_\_\_\_, je dois connaître s'il y a des recours pendant [sic]. Mon seul moyen est de consulter rapidement la liste. Or je constate que cette liste n'est toujours pas mise à jour ; ce n'est pas possible de travailler ainsi. Je vous prie instamment de faire le nécessaire dans les plus courts délais. »

Après avoir fourni diverses explications par courrier électronique du \_\_\_\_\_ en demandant que ses missions décidées en séance de direction lui soient communiquées sous forme d'annexe au procès-verbal, la demanderesse a exposé ses « préoccupations » dans une note du \_\_\_\_\_ à son chef de service. Elle a exposé qu'elle tenait le tableau des recours « à jour mensuellement contrairement à \_\_\_\_\_ qui le complétait de façon plus irrégulière » et s'est expliquée sur d'autres dossiers ainsi que sur une lettre-type de demande de renseignements au Tribunal administratif.

Par message du \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ a écrit à la demanderesse que, selon les informations de \_\_\_\_\_ la liste des recours devait encore être mise à jour pour y incorporer ses corrections et ses compléments manuscrits. La demanderesse a affirmé, dans un nouveau message du \_\_\_\_\_ que la liste litigieuse avait été mise à jour avant son départ en vacances, soit le \_\_\_\_\_, et qu'elle était à jour sous réserve d'une modification du titre et de deux mentions. Le \_\_\_\_\_ a répliqué qu'en date du \_\_\_\_\_ tous deux avaient constaté que la dernière mise à jour remontait au \_\_\_\_\_ et qu'en dépit de cela et d'une demande du \_\_\_\_\_ aucune modification n'avait été opérée le \_\_\_\_\_. En conclusion, il s'est déclaré « très content de savoir que vous suivez maintenant cette tâche avec le sérieux qu'elle mérite ». Par nouveau message du \_\_\_\_\_, la demanderesse a notamment écrit :

« Lorsqu'on m'a demandé de m'occuper de la mise à jour de ce tableau, j'ignorais l'existence de celui-ci sur support informatique et qu'il était consultable par les employés du service, raison pour laquelle je n'ai pas donné d'instructions de mise à jour immédiate à \_\_\_\_\_. Cela ne veut pas dire que ce tableau n'était pas mis à jour. En effet, j'ai régulièrement apporté les annotations manuscrites sur celui-ci... Prétendre que j'exécute maintenant cette tâche avec le sérieux qu'elle mérite alors qu'elle l'a toujours été est diffamatoire d'autant que ce tableau est régulièrement mis à jour. Vous écrivez que le \_\_\_\_\_ aucune correction n'y était apportée malgré votre demande, ce qui est faux, la mise à jour ayant été faite le \_\_\_\_\_. Vous écrivez encore que le \_\_\_\_\_ ce n'était toujours pas fait ce qui est également faux car entretemps [sic] le tableau a été mis à jour encore une fois le \_\_\_\_\_ (puis le \_\_\_\_\_). »

Dans une nouvelle note du \_\_\_\_\_, la demanderesse a remis à \_\_\_\_\_ une copie des échanges ci-dessus, s'étonnant de « ce harcèlement » et s'expliquant ainsi :

« \_\_\_\_\_ se plaint essentiellement du fait que le tableau des recours ne comporterait pas certaines informations, dont il a pourtant connaissance, mais qui ne me sont pas communiquées. N'ayant pas de dons divinatoires, je ne puis insérer dans le tableau les informations qui ne me sont pas données (notamment par celui qui se plaint que ces informations ne figurent pas au tableau). Au delà, je tiens de nouveau à préciser que le tableau des recours était à jour à mon départ en vacances le \_\_\_\_\_ (pour ce qui est des informations qui m'ont été communiquées). En outre, le tableau des recours manuscrits a toujours été tenu régulièrement à jour. Enfin, je ne tolérerai pas une seconde fois que \_\_\_\_\_ se permette de tenir des propos diffamatoires relatifs à la qualité de mon travail. »

Lors de sa deuxième audition, \_\_\_\_\_ a déclaré avoir compris après coup que le tableau des recours n'était pas à jour dans la base de données, alors que la demanderesse possédait un tableau corrigé à la main. Pour sa part, \_\_\_\_\_ a contesté avoir fait preuve de « harcèlement » envers la \_\_\_\_\_.



demanderesse, parlant plutôt de « malentendu ». A compter du début de [redacted] il a en effet constaté des inexactitudes et des retards dans la mise à jour dudit tableau, tâche qui incombait à la demanderesse depuis le départ de [redacted] et qui a été exécutée par une secrétaire après son départ. Il a demandé à [redacted] d'intervenir à cet égard et précise avoir dû le faire quatre ou cinq fois durant [redacted]. Il estime que l'intervention du prénommé a permis à la demanderesse de découvrir que le tableau litigieux était informatisé depuis [redacted] dès lors qu'elle a affirmé qu'elle l'ignorait auparavant. Il a produit deux tirages du tableau litigieux. Sur le premier, imprimé le [redacted] et qui liste 28 objets, il est mentionné « ETAT AU [redacted] ». Ce dernier chiffre a été corrigé à la main et entouré par [redacted] qui a en outre écrit, sur un papillon auto-adhésif daté du même jour : « Je regrette que ce tableau ne soit pas mis à jour. A voir avec [redacted] ». Par note manuscrite sur le même papillon, [redacted] a fait suivre ce message à la demanderesse avec l'indication « [redacted] pour mise à jour svp ». Sur ce même tableau se trouve un autre papillon sur lequel la demanderesse a notamment écrit : « Ce tableau est à jour dans mon dossier. Il avait été convenu que nous faisons – [texte inséré] par gain de temps pour [redacted] – les modifications tous les 3, 4 mois. D'entente avec [redacted] nous faisons désormais les modifications chaque fois qu'un dossier arrive. » La demanderesse a aussi annoté, à côté du chiffre raturé : « la date est une coquille / lire [redacted] ». Sur le second tirage, imprimé le [redacted] et qui liste les mêmes objets, [redacted] a apposé un papillon sur lequel il a écrit à la main : « Demandé à [redacted] le [redacted] de supprimer ceux qui sont traités ou irrecevables... »

bb) Dans sa note, déjà mentionnée, du [redacted] la demanderesse s'est aussi plainte que le [redacted] devait se déterminer auprès du Tribunal administratif dans une affaire [redacted] et que [redacted] l'avait informée que « c'est lui qui répondra et non pas la juriste du service. »

A la suite d'un échange de messages avec [redacted] la demanderesse a adressé au chef de service une nouvelle note du [redacted]. Elle y a notamment exposé que son supérieur l'avait, le [redacted] relancée

au sujet d'une réponse à apporter au Tribunal administratif dans l'affaire  
quand bien même ladite écriture avait déjà été déposée le

Il lui a ensuite reproché d'avoir fait signer au chef de service un document non muni de son visa et une erreur de classement. La demanderesse s'est expliquée comme il suit :

« 1° Je ne voudrais pas que les défaillances de mémoire de [redacted], qui semble avoir oublié d'une part qu'il a discuté en détail avec moi la lettre du [redacted] et d'autre part que selon décision du [redacted] il lui appartient de s'occuper personnellement de ce dossier, conduisent à un nouveau « quiproquo », pour ne pas employer un terme juridiquement plus adéquat.

2° La lettre du [redacted] ne comporte effectivement pas le visa de [redacted]. Je relèverais que cette manière de procéder n'a rien d'inusuel preuve en est que vous avez tout de même signé cette lettre, malgré l'absence de visa. De plus je ne connais pas d'autres collaborateurs dans le service qui, lorsqu'ils rédigent un courrier doivent, avant de vous le faire signer, le soumettre encore au visa d'un autre de leurs supérieurs.

3° Pour chaque affaire, notre service constitue quatre voire, cinq dossiers différents qui doivent tous comprendre les mêmes pièces... Malgré la multiplication pléthorique de ces dossiers, [redacted] n'a pas été à même de trouver la lettre du [redacted] (il est vrai qu'un des dossiers connexes, mais qui n'est pas le dossier original, ne comportait pas une copie de cette lettre). Ainsi se pose la question de savoir s'il est vraiment nécessaire d'ouvrir cinq dossiers similaires, ce qui est une source considérable de travail supplémentaire alors que, la présente affaire le démontre, cette manière de procéder ne permet pas au gestionnaire de retrouver un document qui est pourtant classé dans au moins deux dossiers !

4° Enfin, je retiens que, pour une péripétie mineure, à savoir que la lettre du [redacted] adressée au TA n'était pas classée dans le dossier [redacted] alors qu'elle figurait tant dans le dossier principal ... que dans le dossier [redacted]. J'ai été gratifiée de deux e-mails. J'ai peine à comprendre cette manière de procéder, sauf à considérer que ces courriers me sont adressés pour entretenir des « quiproquos », voire dénigrer systématiquement mon travail. Verba volant, scripta manent, dès lors que ces e-mails sont aussi mal fondés dans leur contenu qu'ils sont agressifs dans leur forme, ils m'obligent à me déterminer par écrit sur leur contenu et à rédiger la présente note, ce qui est à l'évidence une perte de temps pour tout le monde. »

Le dossier contient l'arrêt du [redacted] par lequel le Tribunal administratif a admis le recours formé par [redacted] contre une décision du [redacted] lui réclamant la restitution de subventions. Dans cette décision, les juges se sont notamment demandés – tout en laissant la question ouverte – si la réponse de l'intimé au recours était conforme à la bonne foi dans la mesure où elle suggérait que l'autorité considérait déjà au moment de l'octroi de la subvention qu'elle devrait en demander la restitution par la suite. Par message du [redacted], la demanderesse a rappelé au chef de service ses prises de position précédentes et l'a informé des conséquences de cet arrêt.

cc) Après cela, un nouvel incident a éclaté entre la demanderesse, d'une part, et d'autre part, au sujet de la pratique de certains syndicats qui réclamaient aux justiciables des versements anticipés au moyen de factures n'indiquant pas de voie de recours. Le , la demanderesse a notamment fait savoir à et à qu'elle avait rédigé, à la demande de , collaboratrice de la division s chargée du dossier du syndicat (ci-après : « »), une nouvelle décision relative à des versements anticipés impayés par un nommé . Le même jour, a écrit qu'elle avait demandé quelques renseignements à la demanderesse, laquelle s'était proposée de traiter ce dossier complexe vu son expérience. Dans une note du , la demanderesse a exposé qu'à la suite de divers refus de lever l'opposition ou de recours contre des prononcés de mainlevée, elle avait fait modifier en la formule de notification, adressé à une note à cet égard et envoyé des lettres explicatives à divers syndicats. A la suite de ses interventions, on lui avait dit que informerait les caissiers des syndicats au moyen de directives. Cependant, l'affaire démontrait que la prénommée n'avait pas reçu d'instructions à cet égard. Relevant que chaque procédure perdue coûte au syndicat, elle a conclu qu'il était consternant que l'administration n'ait pas voulu appliquer les règles relatives à la notification des décisions pour le motif que la justice serait débordée si les justiciables exerçaient leurs droits.

Dans un message du à a exposé qu'à la suite d'une « gabegie » survenue dans les années le service avait pris les mesures qu'il réclamait depuis longtemps, à savoir que les factures étaient établies sans indication des voies de recours, ce qui évitait « des centaines de recours inutiles », et que ce n'est que lorsqu'un syndicat avait affaire à « un récalcitrant » qu'une facture était notifiée en la forme. Soutenant avoir obtenu satisfaction auprès des tribunaux, il a ajouté :

« Vous n'acceptez pas ce mode de faire en deux temps parce que vous autoalimentez le système juridique... Notre mission consiste à trouver des solutions pragmatiques et à diminuer les procédures. C'est un des changements de fonctionnement du Service. »

Le même jour, à la demanderesse a répondu à qu'elle n'entendait pas polémiquer à ce sujet et qu'elle se soumettait à ses décisions tout en le rendant attentif à leur caractère illégal. Dans un message du même jour, à se référant à une entrevue du la demanderesse a reproché à de l'avoir accusée d'un « ton haineux » de « voler son travail » à et lui a exposé en substance que la prénommée lui avait demandé des renseignements juridiques qu'il lui appartenait de donner. Elle lui a aussi demandé pourquoi il lui avait déclaré, sans autre précision, qu'elle n'avait pas « su prendre le train en marche dans la nouvelle organisation ». Elle a enfin demandé des directives précises sur l'étendue de ses attributions. a répondu le que la demanderesse ne voulait plus s'occuper des questions touchant aux versements anticipés, qu'elle avait déclaré que, depuis la réorganisation, rien n'avait changé au service et qu'elle n'avait toujours rien à faire. Par courrier électronique du la demanderesse a précisé ses propos en ce sens qu'elle ne voulait pas s'occuper de versements anticipés tant qu'une décision relative à l'indication des voies de droit n'avait pas été clairement prise, et ajouté qu'elle se soumettait à la pratique adoptée tout en attirant l'attention sur son illégalité.

Selon une note manuscrite adressée le à la demanderesse au sujet des décisions concernant des versements anticipés, le chef de service d'alors s'est demandé s'il ne convenait pas d'informer les syndicats sur la manière de notifier et de facturer, par exemple par des décisions mentionnant les voies de recours. Lors de son audition, a précisé qu'à l'époque, la question s'était effectivement posée ; cependant, et contre l'avis de la demanderesse, la direction avait renoncé à indiquer les voies de recours sur les factures en cause – qui représentent 10'000 à 15'000 envois par année – pour que les propriétaires ne soient pas incités à les contester et pour qu'ils demandent d'abord des renseignements complémentaires au syndicat avant de recevoir une décision formelle. Lorsque le débiteur ne payait pas le montant réclamé et qu'il formait opposition à la poursuite ensuite requise, la mainlevée était généralement

accordée, sauf exception qui survenait une fois par année. Toutefois, par arrêt rendu le \_\_\_\_\_ la Cour des poursuites et faillites du Tribunal cantonal a admis le recours interjeté par \_\_\_\_\_ et maintenu, aux frais du poursuivant, l'opposition formée par le prénommé à une poursuite requise par le syndicat de \_\_\_\_\_ en recouvrement d'avances de contributions pour les années \_\_\_\_\_. Il ressort de cette décision que ledit syndicat n'avait pas produit les décisions afférentes à \_\_\_\_\_ et que la facture relative à l'année \_\_\_\_\_ ne constituait pas un titre de mainlevée définitive dès lors que rien n'indiquait qu'elle était définitive et exécutoire et que les voies et délais de recours n'y étaient pas mentionnés. Selon \_\_\_\_\_, le caissier dudit syndicat s'est alors trouvé désemparé et a approché le \_\_\_\_\_, et c'est dans ces circonstances qu'il a demandé à la demanderesse, puis à \_\_\_\_\_ après le refus de celle-ci, de s'en occuper. Il a toutefois reproché à la demanderesse de s'être brusquement saisie du dossier sans lui en parler. Il a toutefois contesté lui avoir dit qu'elle « volait » le travail des autres. Il a admis avoir dit à la demanderesse qu'elle n'avait pas saisi l'opportunité de valoriser son travail, en expliquant à cet égard que l'intéressée s'était plainte que \_\_\_\_\_ ne lui donnait pas assez de travail.

Par la suite, les directives du \_\_\_\_\_ ont été complétées de manière à inclure les voies de recours sur les rappels des factures, mais non pas sur les premiers envois. Dans le litige opposant le syndicat de \_\_\_\_\_ le Tribunal administratif a rejeté, par arrêt rendu le \_\_\_\_\_, un recours interjeté par ce dernier contre une décision fixant les montants dus pour les années \_\_\_\_\_.

c) Les autres éléments, notamment les témoignages recueillis au sujet des conditions de travail et des circonstances du départ de la demanderesse, peuvent en outre être résumés comme suit.

\_\_\_\_\_ membre du groupe Impact, a confirmé que la demanderesse s'était plainte de se voir retirer son travail, de ne pas être saluée par certains de ses collègues ou de faire l'objet de reproches injustifiés. Dans la mesure où elle n'avait

pas souhaité porter plainte pour harcèlement, il n'avait cependant pas contacté les personnes mises en cause et ne disposait donc que de la version des faits de l'intéressée. Par lettre du [redacted], celle-ci lui a écrit que les actes de mobbing avaient cessé dès l'annonce de la suppression de son poste, sous réserve de l'établissement de son certificat de travail. Par nouveau courrier du [redacted], elle l'a informé de son licenciement effectif et de son intention de saisir le tribunal de céans de la question du mobbing.

[redacted] a déclaré qu'il effectuait déjà des tâches juridiques avant la réorganisation, mais que celles-ci ont augmenté depuis le début [redacted] car il a repris certaines des activités de [redacted] sans toutefois s'occuper de tâches dévolues à la demanderesse. Par exemple, il a rédigé une prise de position que le [redacted] a adressée le [redacted] à un avocat vaudois dans le cadre de la dissolution d'un syndicat [redacted]. Après le départ de la demanderesse, ses attributions ont été reprises en partie par le Secrétariat général du département, qui rédige les avis de droit et qui contrôle les règlements communaux sur les chemins, et en partie par le témoin, qui se charge du suivi des recours et qui effectue également des préavis. [redacted] estime qu'un tiers des anciennes activités de la demanderesse ressortit désormais audit secrétariat, mais que cette unité n'est pas sollicitée dans cette mesure dès lors que le [redacted] n'a pas suffisamment de tâches à lui donner.

[redacted] a déclaré que la communication par le biais de « post-it » sur les dossiers était usuelle. Pour lui, une bonne partie de l'activité de la demanderesse, soit une fraction comprise entre les deux-tiers et les trois-quarts, a été reprise par le Secrétariat général du département, notamment l'assistance et les conseils en matière administrative et juridique mentionnés dans le tableau des attributions, déjà cité, du [redacted]. Cependant, les dossiers de correction de limites sont suivis par un ingénieur-géomètre du service, et aucun document exceptionnel n'a dû être élaboré depuis [redacted]. C'est sur cette base qu'il a rédigé une note manuscrite consécutive à une séance du [redacted], qui précise notamment : « Fin d'activité de [redacted] : explication du mail sur son départ. Reprise de qq activités par les juristes du SG... ». Il a précisé que les activités juridiques du service

étaient irrégulières en ce sens que des périodes de pointe alternaient avec des épisodes plus calmes.

a d'abord été engagé pour une durée déterminée à un taux de 50% porté ultérieurement à 80%. A partir du il a travaillé à plein temps et pour une durée indéterminée dans la division . Il connaît depuis ses études, mais estime que cela n'a pas joué de rôle quant à son engagement. Après le départ de la demanderesse, ses tâches juridiques ont été réparties entre qui s'est chargé des affaires quotidiennes, et par le Secrétariat général du département, qui a traité des questions de fond. Lui-même n'a pas été chargé des corrections de limites, mais il était intervenu auparavant dans un dossier particulier et avait soumis son préavis à la demanderesse. Les séances de travail auxquelles la demanderesse n'a pas été convoquée étaient des séances techniques destinées aux ingénieurs des deux divisions. En revanche, tous les collaborateurs étaient convoqués aux séances de service qui avaient lieu une fois par mois ou tous les deux mois. Les tensions entre la demanderesse et étaient perceptibles et la demanderesse lui en a parfois parlé. La charge de travail du prénommé a augmenté et il a été question d'engager un ingénieur pour le décharger, en utilisant le 30% d'ETP de la demanderesse et le 20% d'ETP de . Cependant, cet engagement n'a finalement pas été autorisé par le Grand Conseil, de sorte que le 30% d'ETP de la demanderesse est resté au sein du service. Enfin, les tâches précédemment effectuées par ont été partiellement supprimées et partiellement reprises par d'autres collaborateurs du service.

Pour a bien engagé l'un de ses amis en la personne de dont le poste ne devait être que provisoire. Cependant, le témoin n'a pas confirmé que son départ avait permis d'engager le prénommé à titre définitif. Il a cependant produit un compte-rendu d'une séance du entre et le chef du durant laquelle il a été envisagé une réorganisation interne du service afin de dégager un poste à plein temps pour faire face à une augmentation du travail dans le domaine des démarches foncières. Aux yeux du témoin, les tâches de la demanderesse, qui était la première juriste du service depuis un certain nombre d'années, étaient difficiles à définir et fluctuantes en

raison de son taux d'activité. Elle s'occupait des dossiers difficiles et des recherches particulières. Lorsque son propre poste a été supprimé, a été assisté par l'adjoint départemental et par la cellule de mobilité du service du personnel, qui l'ont grandement aidé. Il a également bénéficié d'un bilan de compétences fort utile et d'un certificat de travail. Il a effectué, durant les cinq derniers mois de son engagement, un stage en tant qu'adjoint au chef d'un autre service de l'Etat, ce qui lui a permis d'être transféré à ce poste dès le

dactylographiait le courrier de la demanderesse, en principe exclusivement. Elle précise que la quantité de travail était variable et « qu'il n'y avait pas énormément de correspondance ». Elle mettait notamment à jour le tableau des recours, qui est un document informatisé au moyen du programme Excel. A un rythme qui oscillait entre deux fois par mois et une fois tous les trois ou quatre mois, elle recevait de , puis par la suite de la demanderesse, des mises à jour manuelles, puis procédait aux saisies informatiques correspondantes. Elle a entendu se plaindre, d'une façon générale, que la mise à jour dudit tableau ne suivait pas ; elle l'a toujours entendu dire qu'il était débordé. La demanderesse est venue lui parler de ses tensions avec , qu'elle a interprétées en ce sens qu'elle n'effectuait pas le travail demandé par le prénommé. , se souvient qu'après le départ de , la demanderesse s'est plainte auprès d'elle d'être mise à l'écart. Cependant, elle n'a jamais rien vu personnellement, n'a rien constaté de particulier dans les propos ou dans l'attitude de et n'a pas perçu, au fil des années, de changement de comportement envers l'intéressée. Après le départ de celle-ci, elle s'est occupée du secrétariat de , d'une partie de celui et de travaux de dactylographie – qui ne concernent que les règlements communaux – confiés par . Le Secrétariat général du département ne lui donne pas de travail. Elle estime faire un peu moins de correspondance juridique qu'à l'époque de la demanderesse. Elle expose encore que les communications au sein du se faisaient soit lors de séances de service auxquelles tout le monde était convoqué et durant lesquelles elle n'a jamais entendu d'appréciation sur la qualité du travail des collaborateurs, soit par messagerie, et qu'elle n'a pas reçu de message adressé à certaines personnes seulement.



12.- Les rapports de travail ont pris fin le

Par lettre du le défendeur a informé la demanderesse qu'elle recevrait une indemnité équivalant à neuf mois de salaire à concurrence de fr., montant brut comprenant une part de treizième salaire. Sur cette base, une somme nette de lui a été versée en

Du , la demanderesse a travaillé au siège régional romand de , selon un contrat d'une durée déterminée, en qualité d'auxiliaire dans la gestion de sinistres au taux de 50 % pour un salaire brut de

13.- Par demande du la demanderesse a saisi le tribunal de céans des conclusions suivantes :

« Préjudiciellement

1. Suspendre la présente cause jusqu'à ce que le Chef du Département ait rendu une décision sur demande de réexamen du licenciement auquel il a procédé le

Principalement

2. Réintégrer dans un poste de travail au sein de l'Administration cantonale vaudoise.

3. Condamner ETAT DE VAUD à verser à une indemnité de CHF.

Subsidiairement

4. Constater que est liée contractuellement à l'ETAT DE VAUD jusqu'à ce qu'elle ait retrouvé un emploi.

5. Condamner ETAT DE VAUD à [recte] prendre en charge le salaire de jusqu'à ce qu'elle ait retrouvé un emploi.

6. Condamner ETAT DE VAUD à verser à une indemnité de CHF

Plus subsidiairement encore

7. Condamner ETAT DE VAUD à verser à la somme de CHF

Condamner l'ETAT DE VAUD à verser à une indemnité de CHF

Lors de l'audience de conciliation du \_\_\_\_\_, la demanderesse a retiré sa conclusion préjudicielle. L'Etat de Vaud a conclu au rejet de toutes les conclusions de la demanderesse. Le tribunal a tenu onze audiences de jugement les \_\_\_\_\_.

En temps utile, les parties ont sollicité la motivation du jugement dont le dispositif leur a été notifié le \_\_\_\_\_.

### EN DROIT :

1.- Conformément à l'article 14 de la loi vaudoise du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (ci-après : « LPers-VD » ; RSV 172.31), le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale est compétent 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 du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg ; RS 151.1).

En l'espèce, la demanderesse invoque l'article 62 LPers-VD. Elle conteste la suppression de son poste et réclame principalement sa réintégration dans un poste de l'Administration cantonale vaudoise, subsidiairement son salaire jusqu'à ce qu'elle aura retrouvé un emploi et plus subsidiairement une indemnité correspondant à 27 mois de salaire ; elle réclame en sus une indemnité à titre de réparation morale.

Le tribunal de céans est donc compétent pour examiner les conclusions de la demande. Il est par ailleurs constitué conformément à l'article 15 alinéas 2 et 7 LPers-VD.

2.- Selon l'article 16 alinéa 3 LPers-VD, les actions devant le tribunal de céans se prescrivent par un an lorsqu'elles tendent exclusivement à

des conclusions pécuniaires, et par soixante jours dans les autres causes. La prescription court dès que la créance est devenue exigible ou dès la communication de la décision contestée.

En l'espèce, la résiliation litigieuse a été signifiée par une lettre datée du \_\_\_\_\_ et la demande a été adressée au greffe le \_\_\_\_\_, soit moins de soixante jours plus tard. L'action a donc été introduite en temps utile, quel que soit le délai applicable.

3.- La demanderesse estime en premier lieu que son poste n'a pas été supprimé, mais qu'il a seulement été procédé à un transfert de ses tâches au sein du service.

a) On peut d'abord se demander si cette question relève de la compétence du tribunal de céans.

La suppression d'un poste constitue en effet une mesure d'organisation, soit un acte interne qui n'est pas susceptible de recours (Moor, Droit administratif, 1992, volume III, n. 5.4.2.5, p. 250). Pour exercer adéquatement ses tâches, l'Etat doit pouvoir gérer son appareil administratif d'une manière précise et efficace. Il peut donc se produire que certains services soient supprimés, qu'une rationalisation du travail ou une recherche d'économies rendent des postes de travail inutiles (Knapp, Précis de droit administratif, n° 3164, p. 646). On doit donc reconnaître à l'Etat de Vaud la faculté d'adapter le service public pour faire face à l'évolution de ses besoins et de ses missions. Gardien en première ligne de l'application de la LPers-VD, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale n'a pas pour mission d'intervenir dans les structures de l'Etat. Dans le cas particulier de la suppression d'un poste, il ne possède ni la vision d'ensemble, ni les instruments de planification, ni les éléments financiers qui lui permettraient de se prononcer sur le principe ou sur l'opportunité d'une telle mesure organisationnelle. D'ailleurs, la LPers-VD n'entend pas régler pas les conditions matérielles auxquelles un poste peut être supprimé, mais seulement, comme on va le voir ci-dessous, les conséquences d'une suppression de poste sur le collaborateur touché.

b) Quoi qu'il en soit de la compétence du tribunal, il est constant qu'après le départ de la demanderesse, qui n'a pas été remplacée, le ne disposait plus du poste de juriste à 30 % qu'elle occupait. A cela s'ajoute qu'entre , les effectifs de ce service ont été progressivement réduits dans le cadre général de la diminution des charges de l'Etat. Comme on le sait, l'Etat de Vaud, qui est constitutionnellement tenu d'assainir ses finances (art. 165 Cst. VD), a récemment mis en œuvre une série de mesures – la démarche appelée « DEFI » – qui lui ont permis de supprimer 59,2 emplois (cf. le communiqué de presse publié le 5 mai 2008 par le Bureau d'information et de communication de l'Etat de Vaud). Dans le cas particulier de la demanderesse, les représentants et les témoins du défendeur ont en outre expliqué, de façon convaincante, que la suppression de son poste faisait suite à une diminution des tâches juridiques du Secrétariat général du département elle-même provoquée par le transfert de l'ancien Service

dans un autre département. Il s'agit-là de motifs objectifs qui paraissent conformes à une saine gestion des fonds publics. D'ailleurs, la demanderesse a elle-même plaidé que le domaine des améliorations foncières a connu son « âge d'or » dans les années et qu'il se trouvait en perte de vitesse lors de son départ. Il est donc conforme au but d'assainissement des finances de l'Etat que d'adapter ses ressources humaines lorsqu'une tâche publique prend moins d'ampleur avec l'écoulement du temps. Ce phénomène évolutif a d'ailleurs pu être constaté par la demanderesse elle-même puisque que son propre poste avait été créé lors de son arrivée en , soit pendant l'époque d'intense activité dont elle fait état.

Dans ces conditions, la demanderesse ne saurait contester la réalité de la suppression de son poste. Peu importe que certaines de ses tâches aient été reprises par ses anciens collègues ou supérieurs, ou que le service ait conservé sa fraction de 0,3 ETP après son départ. Dès lors qu'une suppression de poste peut notamment reposer sur des motifs de rationalisation du travail ou d'économies (Knapp, loc. cit.), elle peut très bien avoir lieu sans diminution des tâches de l'Etat.

4.- La demanderesse reproche ensuite à l'Etat de Vaud une violation de l'art. 62 LPers-VD.

a) Aux termes de cette disposition, lorsqu'un poste est supprimé ou qu'une modification structurelle est intervenue au point que le collaborateur ne plus remplir son cahier des charges, il est transféré dans la mesure des places disponibles dans une fonction correspondant à sa formation et à ses capacités. Si nécessaire, une formation est organisée aux frais de l'Etat (al. 1<sup>er</sup>). Si les mesures prévues à l'alinéa premier ne sont pas réalisables, le chef du département résilie le contrat moyennant un préavis de six mois. L'art. 60 al. 2 LPers-VD est applicable, à moins que le collaborateur ait refusé le transfert à un poste convenable, selon la définition de la loi sur le chômage (al. 2).

Sous l'empire de l'ancienne loi du 9 juin 1947 sur le statut général des fonctions publiques cantonales (ci-après : « le Statut »), en vigueur jusqu'au 31 décembre 2002, le fonctionnaire renvoyé parce que sa fonction était supprimée ou pour de justes motifs qui ne tenaient pas à des faits dépendant de sa volonté obtenait, selon qu'il avait atteint ou non l'âge minimum de la retraite, soit une indemnité égale, pour chaque année de service, à 10% du dernier traitement, soit une rente complémentaire de la caisse de pensions (art. 71 aStatut).

Le droit actuel a ainsi repris le principe d'une indemnisation du collaborateur touché, tout en introduisant une ébauche de procédure de reclassement. L'exposé des motifs relatif à l'article 60 du projet de loi, qui est devenu l'article 62 actuel, précise que « lorsqu'un poste est supprimé, l'Etat cherche en premier lieu à proposer un poste équivalent au collaborateur. Dans la mesure du possible, plusieurs postes seront offerts au collaborateur. Dans certains cas, une formation complémentaire est nécessaire. Elle sera prise en charge par l'Etat. Si, contre toute attente, il n'est pas possible de retrouver un autre poste au collaborateur dont le poste est supprimé, le contrat est résilié. Mais le préavis est plus long que le préavis ordinaire puisqu'il est de six mois. Au surplus, le collaborateur perçoit une indemnité dont le montant est proportionnel au nombre d'années de service »

(Exposé des motifs et projet de loi – ci-après : « EMPL » – n° 212 d'octobre 2000, p. 48-49).

Il découle de ce qui précède qu'en cas de suppression de poste, l'art. 62 LPers-VD dicte à l'Etat de procéder en deux temps. Dans une phase initiale, il doit mettre en oeuvre le transfert et la formation au sens du premier alinéa. Ce n'est qu'ensuite que le contrat peut être résilié, en vertu du second alinéa, si ces mesures ne sont pas réalisables. Cependant, l'inversion de l'ordre de ces opérations ne justifie pas l'annulation du licenciement, mais éventuellement un report de l'échéance des rapports de travail (Ch. rec., Etat de Vaud c/F., 13 mai 2005). La jurisprudence ne s'est pas encore prononcée sur la durée de la première phase. Comme la demanderesse ne remet pas en cause le délai de trois mois fixé par la lettre du [redacted] de son chef de service, cette question peut demeurer indécise en l'espèce.

b) Hormis la présente cause, le tribunal de céans n'a été saisi qu'une fois d'un litige portant sur une résiliation consécutive à une suppression de poste. Dans cet autre cas, le responsable des ressources humaines du service concerné avait demandé au collaborateur licencié son curriculum vitæ et l'avait adressé par courrier électronique à ses homologues des autres services de l'Etat. Par la suite, le responsable des ressources humaines du département était intervenu pour que l'intéressé obtienne une entrevue dans le cadre d'une postulation à l'Etat. L'entretien avait eu lieu, mais la candidature n'avait pas été retenue. Statuant sur ces faits en seconde instance, le Tribunal cantonal a tout d'abord déduit de la formulation du texte légal, selon lequel le transfert se fait « dans la mesure des places disponibles » (art. 62 al. 1<sup>er</sup> LPers-VD), et de la notion d'impossibilité de retrouver un autre poste au sens de l'exposé des motifs (BGC 2001, p. 2256) que l'on peut demander des démarches effectives et raisonnables de l'Etat, mais que la possibilité de transfert ne contient pas pour le collaborateur de droit à être transféré. Il a ensuite jugé qu'en n'effectuant aucune démarche de reclassement avant le licenciement, puis des démarches peu intenses par la suite, l'Etat de Vaud n'avait pas violé de norme constitutionnelle fondamentale au sens de la doctrine, ce qui aurait pu – le cas

échéant – entraîner la nullité du licenciement (Ch. rec., Etat de Vaud c/F. cité, et les références).

Appliquée au cas d'espèce, cette jurisprudence entraîne le maintien du licenciement de la demanderesse, quels que soient les mérites de l'Etat en relation avec ses démarches de reclassement. Ses conclusions en réintégration ou en constatation que le lien contractuel est maintenu doivent dès lors être rejetées.

c) Cela ne signifie toutefois pas qu'en cas de suppression de poste, l'Etat de Vaud puisse décider à sa guise des mesures à mettre en oeuvre. Tout d'abord, ainsi qu'il est vu ci-dessus, la jurisprudence lui impose des démarches effectives et raisonnables (Ch. rec., Etat de Vaud c/F. précité, p. 13, consid. 10). Les travaux préparatoires précisent qu'il doit chercher en premier lieu à proposer un poste équivalent à son collaborateur, que plusieurs postes seront offerts à celui-ci dans la mesure du possible et que ce n'est que si, contre toute attente, il n'est pas possible de retrouver un autre poste que le contrat sera résilié (EMPL n° 212 précité, p. 48). Les termes « contre toute attente » suggèrent qu'il est présumé qu'un autre poste pourra être trouvé, de sorte que le licenciement n'interviendra qu'à titre exceptionnel. Sous peine de vider l'art. 62 al. 1<sup>er</sup> LPers-VD de sa substance, l'Etat de Vaud ne saurait inverser ces priorités en concluant trop facilement que les démarches tendant au reclassement ont échoué et que le contrat peut être résilié. Cette exigence est d'ailleurs conforme à la politique des ressources humaines de l'Etat, qui a notamment pour objectif de renforcer les améliorations récentes en matière de recrutement et de mobilité interne, par la création et le développement du Bureau des ressources humaines (EMPL n° 212 d'octobre 2000, p. 10 et 11). Lors des débats parlementaires qui ont conduit à l'adoption de l'art. 5 al. 2 LPers-VD, qui fait de la mobilité professionnelle l'un des buts de la politique du personnel, il a d'ailleurs été dit que l'Etat souffrait encore de cloisonnements (BGC 2001, p. 2447) et l'un des rapports de minorité de la commission du Grand Conseil chargée d'examiner le projet de loi a déploré les nombreuses cautions freinant la mobilité interne (BGC 2001, p. 2362).

d) Dans le cas particulier, il faut concéder au défendeur que les représentants de l'Etat ne sont pas demeurés inactifs dès lors que [redacted] ont suivi les démarches de la demanderesse, qu'ils lui ont prodigué certains conseils et qu'ils sont même intervenus personnellement auprès de diverses autorités d'engagement, alors que le chef du département a pris la peine d'adresser à l'un de ses collègues une lettre de recommandation.

Aux yeux du tribunal, cependant, ces mesures n'étaient pas suffisantes. Il découle en effet de l'analyse ci-dessus qu'en édictant l'art. 62 LPers-VD, le législateur a voulu imposer à l'Etat des prestations qui vont au-delà d'interventions consistant simplement à « mettre une personne en avant » ou à obtenir « une certaine priorité », ainsi que [redacted] l'ont respectivement rapporté, ou encore à « donner une chance » à l'intéressée, ainsi que le défendeur l'a plaidé. On ne saurait dès lors suivre l'avis exprimé par le service du personnel dans son courrier du [redacted] qui soutient que son rôle se limiterait à « conseiller au mieux » et à « soutenir » la candidature des collaborateurs dont le poste est supprimé. Même en admettant – ce qui n'est nullement certain – que l'on ne puisse imposer un candidat à une autorité d'engagement, l'Etat n'est pas démunie de moyens lui permettant de favoriser davantage un transfert interne, ne serait-ce qu'en concentrant sur une seule base de données tous les postes à repourvoir et tous les collaborateurs touchés par une suppression de poste, en examinant spontanément les compatibilités entre les personnes et les emplois disponibles et en jouant un rôle actif d'intermédiaire en vue du placement des intéressés, par exemple en invitant les autorités d'engagement à examiner, en priorité et avant toute mise au concours, les disponibilités offertes par la voie interne. L'art. 27 du règlement général d'application du 9 décembre 2002 (ci-après : « RPers-VD ») concrétise ces possibilités en autorisant des exceptions au principe de la mise au concours des postes vacants, et le témoin [redacted] a confirmé que plusieurs postes disponibles dans le domaine juridique pour la période litigieuse n'ont pas été mis au concours, mais repourvus par voie d'appel ou attribués à une personne travaillant déjà au sein de l'Etat. Dans sa lettre du [redacted], la cheffe du Département [redacted] a d'ailleurs préconisé une application plus stricte de l'art. 62 LPers-VD en présentant les suppressions de poste comme une exception par rapport aux départs naturels et aux transferts internes, et en demandant



expressément aux chefs de service de favoriser les transferts internes des collaborateurs qui ont vu leur poste supprimé.

Il faut ici poser le principe que l'art. 62 al. 1er LPers-VD, s'il ne confère pas de droit au transfert, impose néanmoins à l'Etat de pourvoir activement au reclassement de ses collaborateurs par des mesures concrètes. La nature et l'intensité de celles-ci dépendront des circonstances particulières, notamment de la fonction occupée et des aptitudes de la personne intéressée. Elles supposent cependant des prestations qui soient de nature à favoriser efficacement la personne dont le poste est supprimé par rapport aux autres candidats. Il convient aussi de rappeler que l'obligation de l'Etat de proposer dans la mesure du possible à l'agent touché par la suppression de son poste une autre place correspondant à ses capacités découle d'une façon générale de l'application du principe de la proportionnalité (cf. sur cette question ATF 1A.259/1998 non publié du 26 avril 1999, consid. 5b/aa ; ATF 2A.532/1996 non publié du 11 avril 1997, consid. 3c et 4b/aa; Peter Hänni, La fin des rapports de service en droit public, in RDAF 1995 p. 429). Sous cet angle, les dispositions applicables de la LPers-VD doivent se comprendre comme l'expression de ce principe. Dès lors que cette loi a pour but de créer les conditions nécessaires afin de disposer d'un personnel motivé, compétent et efficace (art. 1<sup>er</sup> let. c LPers-VD), on peut admettre que les collaborateurs de l'Etat sont recrutés avec soin et qu'ils seront ainsi aptes à remplir d'autres fonctions publiques en cas de suppression de leur poste. On ne voit dès lors pas pourquoi, dans le respect de la politique de mobilité postulée par le législateur et du principe de la proportionnalité, un collaborateur qui a déjà fait ses preuves au service de l'Etat ne bénéficierait pas de la priorité lorsque son poste est supprimé. A titre comparatif, l'ordonnance édictée le 10 juin 2004 par le Conseil fédéral sur la gestion des postes de travail et du personnel dans le cadre de programmes d'allégement budgétaire et de réorganisation (RS 172.220.111.5) a notamment pour but de permettre une suppression des postes de travail qui n'entraîne si possible pas de licenciements et prévoit à cet effet que le marché du travail interne doit être stimulé, le recyclage professionnel encouragé et la gestion du personnel coordonnée au niveau interdépartemental (art. 1<sup>er</sup> al. 1<sup>er</sup>). Elle prévoit que certains postes vacants ne seront pas mis au concours sur le marché du travail, ni occupé par des personnes ne faisant pas partie de l'administration

fédérale, et que les autres ne pourront l'être que lorsque la recherche interne de personnel sera demeurée infructueuse pendant trois mois (art. 3). En cas de suppression de poste, elle impose, après la signature d'un accord, l'inscription des de l'employé dans une banque de données interne et une recherche d'emploi intensive menée d'une part par l'employeur, aidé par un centre de placement, et d'autre part par l'employé (art. 4 al. 2 et 4). Le contrat ne peut être résilié que si aucun autre travail réputé exigible n'a pu être trouvé dans les six mois suivant la signature de l'accord (art. 4 al. 7).

En l'espèce, le défendeur – qui ne remet pas en cause les capacités de la demanderesse – n'a pas établi, ni même rendu vraisemblable, que toutes les mesures raisonnables ont été prises pour reclasser la demanderesse, à laquelle aucun poste n'a été offert durant toute la période considérée alors que cela aurait été assurément possible. On ne comprend notamment pas pourquoi l'a traitée sur le même pied que les autres candidats lors de sa postulation comme juriste auprès de la alors que le taux d'activité n'était pas un obstacle, que l'Etat a dû engager une candidate externe à l'administration et que le choix effectué, certes en faveur d'une personne titulaire d'un brevet d'avocat – quand bien même une telle qualification n'était pas exigée – ne s'est guère révélé judicieux puisque l'élue n'est restée qu'un an et demi. Dans la même veine, aucune démarche concrète n'a été entreprise en vue de proposer à la demanderesse l'un ou l'autre des trois postes de greffier à des taux de 40 et 50% qui ont été mis au concours en . L'impression est que la demanderesse n'a bénéficié d'aucun avantage tangible par rapport aux autres candidats, même externes, et que son statut de collaboratrice frappée par la suppression de son poste ne l'a guère servie. Qu'elle ait parfois fait preuve de réticence ou de mauvaise volonté en renonçant à certaines démarches ne dispensait pas le défendeur de lui proposer formellement les postes disponibles et de lui assurer une véritable priorité par rapport aux autres postulants. Dès lors qu'elle n'a pas bénéficié de prestations suffisantes, il faut admettre que l'Etat de Vaud a violé ses obligations découlant de l'art. 62 al. 1<sup>er</sup> LPers-VD. Le paiement des cours de comptabilité, qui s'apparente d'ailleurs à une formation complémentaire prise en charge par l'Etat au sens des travaux préparatoires, ne permet pas une appréciation différente.

5.- La LPers-VD ne précise pas les effets juridiques pouvant résulter d'une violation par l'Etat des obligations que lui impose l'art. 62 al. 1<sup>er</sup> LPers-VD en cas de suppression de poste. Il convient donc de se référer aux règles générales.

L'art. 5 al. 3 LPers-VD prescrit notamment que le Conseil d'Etat prend les mesures nécessaires à la protection de la santé et de la personnalité des collaborateurs et qu'il définit les mesures propres à garantir l'égalité de traitement. Fondé sur cette délégation, l'art. 7 RPers-VD dispose 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 (al. 1<sup>er</sup>), et qu'il prévoit des formes de dédommagement proportionnées à la nature de l'atteinte subie et conformes aux intérêts du collaborateur en tenant compte de l'ensemble des circonstances (al. 2).

En l'espèce, les manquements commis par l'Etat dans la procédure de reclassement de la demanderesse en violation de l'art. 62 LPers-VD constituent bien une atteinte non matérielle au sens de l'art. 7 RPers-VD. En droit privé, l'art. 328 CO a notamment pour but de protéger le travailleur contre les atteintes à sa dignité et à son honneur, soit celles qui sont de nature à diminuer l'estime dont il jouit – qu'elle soit personnelle ou professionnelle – ou à faire penser qu'il manque d'une ou de plusieurs qualités requises pour l'activité qui lui est confiée (Anne-Lise Saillen, la Protection de la personnalité du travailleur, thèse Lausanne 1981, pp. 80 – 81). En l'espèce, le tribunal admet que la demanderesse a pu souffrir d'un sentiment d'abandon tout au long de ses recherches d'emploi, lorsqu'elle a été confrontée à l'inefficacité des structures du défendeur et au désintérêt des autorités d'engagement auxquelles elle s'est adressée. Le critère de gravité, pour sa part, est réalisé par la durée et la répétition des carences de l'Etat, qui ont pu accentuer le sentiment de dévalorisation de l'intéressée. Tout bien considéré, une indemnité fixée ex aequo et bono à \_\_\_\_\_ paraît adéquate. Ce montant tient compte du cours de comptabilité payé par l'Etat, dont une partie peut être considérée comme une forme de dédommagement au sens de l'art. 7 al. 2 RPers-

VD. Comme la défenderesse ne réclame pas d'intérêt moratoire sur les montants qu'elle déduit en justice, il ne lui en sera point alloué.

6.- Il faut encore examiner le mobbing invoqué. Cette notion relativement récente fait actuellement l'objet, en droit vaudois, d'une définition réglementaire et, en droit fédéral, d'une jurisprudence qui en a tracé les principaux contours.

a) En droit vaudois, l'article 5 alinéa 3 LPers-VD, déjà cité, dispose 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. Ce dernier membre de phrase, qui ne figurait pas dans le projet de loi élaboré par le Conseil d'Etat (EMPL n° 212 précité, p. 74), a été ajouté lors du deuxième débat devant le Grand Conseil (BGC 2001 p. 3838). Les travaux préparatoires ne livrent guère d'éclaircissements sur une éventuelle différence entre les termes de « harcèlement » et de « mobbing » (BGC 2001 p. 2448-2449).

Fondé sur la délégation précitée, le Conseil d'Etat a édicté, le 9 décembre 2002, un règlement relatif à la gestion des conflits du travail et à la lutte contre le harcèlement. Son article 3 définit le harcèlement psychologique comme tout comportement abusif d'une ou de plusieurs personnes qui vise à agresser ou à dénigrer une ou plusieurs personnes de manière répétée, fréquente et durable.

En droit fédéral, la jurisprudence admet depuis quelques années que les articles 28 CC et 328 CO, qui prohibent le mobbing en droit privé, trouvent application par analogie en droit public en l'absence de dispositions spécifiques (ATF 2A.770/2006 du 26 avril 2007 ; 2C.2/2000 du 4 avril 2003, doctrine et arrêt cités). Dans deux arrêts récents, le Tribunal fédéral a donné du mobbing, qu'il semble assimiler au harcèlement psychologique, une définition qui vaut pour les relations de travail fondées tant sur le droit privé que sur le droit public: un enchaînement de propos 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 (ATF 1C.156/2007 du 30 août 2007 ; 4A.128/2007 du 9 juillet 2007, et les références). 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 (cf. aussi ATF 2P.57 et 58/2005 du 11 août 2005; 4C.109/2005 du 31 mai 2005; 4C.343/2003 du 13 octobre 2004; 1P.509/2001 du 16 octobre 2001, consid. 2b). Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents (ATF du 9 juillet 2007 précité, et les références).

La particularité essentielle du mobbing est son caractère sournois. Les atteintes se cachent sous des attitudes qui ont souvent l'apparence de normalité. Les attaques ne sont pas forcément virulentes, mais peuvent au contraire être de faible intensité. Il peut s'agir d'actes banals, comme de ne pas saluer quelqu'un, l'interrompre, ne pas tenir compte de ce qu'il dit, terminer une conversation au moment où il veut y prendre part. Le mobbing peut également prendre la forme de la critique régulière d'un employé en présence de ses collègues, du dénigrement de la qualité de travail, de la non-reconnaissance de celui-ci, de la prise à partie systématique du travailleur concerné. Ainsi, ce n'est pas l'intensité des propos, mais le caractère répétitif qui fonde l'illicéité du mobbing. Ce dernier a pour conséquence de porter une atteinte psychologique à la personnalité du travailleur, lequel doutera de lui, tombera malade, voire sombrera dans une dépression nerveuse (Rémy Wyler, Droit du travail, Berne 2002, p. 237).

En l'espèce, il n'est pas nécessaire de se pencher plus avant sur les éléments du mobbing dans la fonction publique vaudoise dès lors que la demanderesse ne peut se prévaloir d'aucun acte correspondant à la notion dégagée par la jurisprudence fédérale ou à la définition donnée par le Conseil d'Etat.

b) Le tribunal de céans a récemment rappelé que le mobbing ne doit d'une part pas être confondu avec un conflit professionnel et qu'il suppose d'autre part des actes qui vont objectivement et subjectivement au-delà de simples comportements inappropriés (K. c/Etat de Vaud, 17 août 2007). En particulier, il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait d'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 (ATF 4C.320/2005 du 20 mars 2006). En outre, un conflit professionnel peut avoir différentes causes et ne résulte pas forcément d'un harcèlement psychologique ; si le mobbing est un conflit du travail, l'inverse n'est pas vrai : il peut y avoir conflit du travail sans mobbing (ATF 2P.39/2004 du 13 juillet 2004, consid. 2.2.2 et 4.2).

c) En l'espèce, la demanderesse n'a apporté aucun élément probatoire à l'appui de nombre de ses griefs. Il n'est nullement établi que l'essentiel de son travail lui a été progressivement retiré, qu'elle a subi des pressions sous la forme de délais fixés délibérément trop courts ou de tâches excédant ses compétences, que certains de ses dossiers lui ont été soustraits, que ses supérieurs ne la saluaient ou ne la regardaient pas, ou encore qu'elle a fait l'objet de critiques volontairement injustifiées ou qu'elle a subi des humiliations de la part de ses collègues.

Dans la mesure où ils ressortent de l'instruction, les autres faits invoqués par la demanderesse au titre de mobbing relèvent bien plutôt de mesures justifiées par l'organisation du travail, comme les séances techniques auxquelles elle n'a pas participé, ou par une saine et efficace répartition des tâches entre elle-même et

A cet égard, il n'est nullement établi que les ingénieurs du service se seraient saisis abusivement de ses tâches ou qu'ils auraient entrepris de la marginaliser. L'instruction n'a révélé aucune trace de communication perverse ou de manipulation, ni de dessein de nuire à la demanderesse. Les injonctions que celle-ci a reçues au sujet du tableau des

recours ne relevaient pas de la communication non éthique dès lors qu'il existait bien des divergences entre le document manuscrit tenu par la demanderesse et le support informatique consulté par ses collègues. La confusion de [redacted] au sujet de l'écriture à adresser au Tribunal administratif ne procédait pas d'une intention malveillante ou d'une critique volontairement injustifiée. Enfin, on ne décèle aucun abus de pouvoir en relation avec l'indication des voies de recours sur les factures des syndicats [redacted] ; en tant que juriste subordonnée à [redacted] et [redacted] la demanderesse n'avait certainement pas le pouvoir d'imposer ses vues, qu'elle a d'ailleurs présentées sans ménagement, quand bien même elle s'appuyait sur une analyse juridique et sur certaines décisions judiciaires.

En résumé, la demanderesse n'établit aucun comportement qualifié (« abusif » selon le Conseil d'Etat ou « hostile » selon le Tribunal fédéral) dont la répétition, la durée ou la fréquence caractériserait objectivement le mobbing, ni d'élément qui procéderait, sur le plan subjectif, d'un dessein de nuire (« agresser » ou dénigrer » selon le Conseil d'Etat ; « isoler », « marginaliser » ou « exclure » selon le Tribunal fédéral). On ne discerne pas de critiques systématiques, d'acharnement, de remarques désobligeantes constantes, de communication perverse, de manipulation, de stigmatisation délibérée, de volonté de soumettre ou de déprécier, ou encore de manque de considération. Les correspondances échangées par la demanderesse avec ses supérieurs et avec ses collègues témoignent certes d'un conflit professionnel, mais non pas d'un harcèlement moral (cf. sur cette différence Marie-France Hirigoyen, *le Harcèlement moral dans la vie professionnelle*, Syros 2001, p. 28). Cela est d'autant plus vrai que la demanderesse n'y apparaît pas comme une victime sans défense. Au contraire, elle manie l'ironie (« n'ayant pas de dons divinatoires... », « j'ai été gratifiée de deux e-mails »), sait faire preuve de fermeté (« je ne tolérerai pas une seconde fois »), critique vertement son supérieur (« les défaillances de mémoire de [redacted] ») et les courriers reçus (« aussi mal fondés dans leur contenu qu'ils sont agressifs dans leur forme »), émet des menaces à peine voilées (« pour ne pas employer un terme juridiquement plus adéquat ») et fait valoir son point de vue dans des courriers résolus, notamment dans ses trois notes de service dès [redacted]. Les supérieurs de la demanderesse n'ont dès lors pas eu le monopole des courriers abrupts et peu diplomatiques qui, de

toute manière, ne suffisent pas à caractériser le mobbing (ATF 2A.770/2006 du 26 avril 2007, consid. 5.1 in fine). Enfin, le déplacement de la demanderesse au [redacted], puis dans les locaux du [redacted] n'était nullement dû à des raisons factices ou chicanières, mais destiné à favoriser ses recherches d'emploi ; dans la mesure où elle invoque cet élément, la demanderesse se contredit d'ailleurs avec son courrier du [redacted] dans lequel elle a confié à [redacted] qu'elle se plaisait beaucoup au [redacted] que le timbrage ne la dérangeait pas.

Par rapport à la jurisprudence récente en matière civile, le contexte litigieux paraît fort éloigné des actes de mobbing relevés dans l'ATF 4C.343/2003 du 13 octobre 2004 sous forme d'une mise à l'écart, de pressions vraisemblablement destinées à faire démissionner ou de directives reflétant un autoritarisme déplacé, dur, vexant, blessant, rabaissant et vexatoire. Le présent cas se rapproche davantage de l'ATF 4C.276/2004 du 12 octobre 2004 dans lequel le comportement de la demanderesse avait été altéré par sa déception et par son insatisfaction quasi-permanente, voire sa susceptibilité exacerbée. La jurisprudence reconnaît d'ailleurs que le mobbing ne peut être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures pourtant justifiées (ATF du 9 juillet 2007 précité, et les références). Plus récemment, le Tribunal fédéral a relevé que, dans le cours ordinaire des choses, une réorganisation augmente nécessairement le stress des collaborateurs, invités à modifier leurs habitudes au profit de comportements considérés comme plus efficaces (ATF du 26 avril 2007 précité, consid. 5.2). En l'espèce, le tribunal n'est pas demeuré insensible à la situation particulière de la demanderesse, juriste de sexe féminin dont les avis de droit étaient parfois écartés par ses collègues et supérieurs masculins au profit d'une approche moins juridique et plus pragmatique. Cependant, et comme déjà dit, les règles sur le mobbing ne permettent pas de sanctionner un conflit professionnel et, en particulier, des divergences de vue, même lorsqu'un collaborateur défend vigoureusement sa position qu'il estime raisonnable et fondée. Si l'on peut comprendre que la demanderesse ait pu ressentir une certaine frustration lorsque ses avis de droit n'ont pas été suivis et que certains tribunaux ont désavoué le service ou les syndicats, cela ne suffit cependant pas à établir qu'il y ait eu un quelconque harcèlement psychologique à



son endroit (cf. par exemple l'ATF 4C.404/2005 du 10 mars 2006). Il en découle que son action sera rejetée en tant qu'elle tend à une indemnité pour mobbing.

7.- Au vu de la valeur litigieuse qui se monte à  
selon les conclusions chiffrées de la demanderesse, la procédure n'est pas gratuite, mais soumise aux frais effectifs et à la moitié des émoluments ordinaires (art. 16 al. 6 et 7 LPers-VD). En l'espèce, les frais de procédure s'élèvent à  
pour la demanderesse et à pour le défendeur.

La demanderesse gagne sur le principe de la violation par l'Etat de Vaud de l'art. 62 al. 1<sup>er</sup> LPers-VD, mais ses conclusions ne sont que très partiellement admises. En outre, son action est rejetée en tant qu'elle s'en prend à l'existence de la suppression de son poste et qu'elle invoque des actes de mobbing. Elle a donc droit à des dépens largement réduits qui seront globalement fixés à

Par ces motifs,

le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale

statuant au complet et à huis clos,

prononce :

I. L'action de la demanderesse est partiellement admise.

II. L'Etat de Vaud doit à la somme de

III. Les frais de justice sont fixés à  
pour la demanderesse et à  
pour l'Etat de Vaud.

IV. L'Etat de Vaud doit, à titre de dépens, la somme de .....

V. Toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées.

Le président :

pc. La greffière :

M.-A. Aubert, v.-p.

S. Carreira, greffière

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. la greffière :

Valérie Foray

