

Pour information

JUGEMENT

rendu par le

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

le

dans la cause

l'ÉTAT DE VAUD

Conflit du travail

Avertissement (art. 59 al. 3 LPers-VD) ; mobbing (art. 5 al. 3 LPers-VD)

MOTIVATION

Audiences :

Président : M. M. - A. Aubert, v.-p.

Assesseurs : Mme. F. Fassa Recrosio et M. R. Perdrix

Greffier : M. Cl. Venturelli, a.h.

Délibérant immédiatement et à huis clos, le tribunal considère

EN FAIT :

1.- Née la demanderesse travaille au service de l'Etat de Vaud, défendeur, depuis le en qualité de secrétaire juriste. Les relations de travail ont d'abord été régies par trois contrats de durée déterminée jusqu'au . Puis les parties ont passé, le , un contrat de travail d'une durée indéterminée pour un taux d'activité de 100%. Le salaire annuel brut, en classes de l'échelle des salaires, a été fixé à fr. y compris le treizième salaire.

Il ressort du dossier personnel de la demanderesse qu'elle est titulaire d'une licence en droit délivrée par l'université , qu'elle a entrepris un stage d'avocat à et qu'elle a bénéficié d'un premier congé de maternité du suivi par un congé d'allaitement d'un mois. A partir du son taux d'activité a passé à 80%. Elle a bénéficié d'un second congé de maternité du suivi par un congé d'allaitement d'un mois et une période de vacances. Il n'est pas contesté qu'en raison d'une incapacité de travail, son dernier jour de travail avant le second congé de maternité fut le vendredi et qu'elle a repris ses activités le

a) Rattachée au Service (ci-après : « le » ou « le service »), la demanderesse a d'abord travaillé au secteur juridique, qui est transversal en ce sens que ses collaborateurs interviennent dans toutes les divisions. Un rapport d'évaluation du , fait notamment état d'un sens de la coopération entre entités supérieur aux attentes, mais aussi d'une implication personnelle à développer et d'un défaut écoute peut-être lié à un manque de clarté dans sa mission. Ce document précise que le caractère évolutif du cahier des charges n'a pas permis une définition optimale de sa mission et de la répartition de celle-ci entre la division et le secteur juridique. Selon un cahier des charges signé les , sa mission générale consiste à traiter les

demandes de régularisation de séjour de clandestins et à fournir un appui juridique en matière de police des étrangers et d'asile.

Dans le cadre d'une réorganisation, la demanderesse a rejoint dès le [] le secteur [], dont le chef est [] et l'adjoint []. Selon un mémo établi le [] par [], chef du service, la problématique des clandestins a été complètement reprise par la division [] et la demanderesse a été transférée dans un nouveau « secteur [] », d'une part pour accomplir toutes les tâches juridiques qui se présenteront (environ 20% d'activité), d'autre part pour assumer les mêmes responsabilités administratives que les autres membres de ce secteur.

Le secteur [] a pour responsable [], qui exerce cette fonction depuis [] et qui a été absente du [] en raison d'un congé de maternité suivi d'un congé d'allaitement et de vacances. Il occupe encore, outre la demanderesse, trois collaborateurs à plein temps, qui ne sont pas juristes. Il s'agit de [], [], qui travaille audit secteur depuis le mois de [], et de [], qui est titulaire d'une licence en histoire. Pour remplacer la demanderesse durant son second congé de maternité, [], juriste née en [] a été engagée pour une durée déterminée du []

b) Entendue comme témoin, dame [] a déclaré que la demanderesse commettait déjà des erreurs avant son second congé de maternité. Ainsi, elle aurait parfois oublié de téléphoner à la police et connu des problèmes d'inscription de délais dans un agenda des prolongations de détention. Elle adressait les requêtes de prolongation de détention au juge de paix non pas une dizaine de jours avant l'échéance, mais trois ou quatre jours avant seulement. Selon [], juriste qui travaille au service juridique depuis le [], mais dont les tâches concernaient presque exclusivement la division [] et qui a partagé le bureau de la demanderesse, celle-ci n'a pas été conviée à une séance de coordination prévue au début [] et une autre juriste a été désignée à sa place ; lorsqu'elle s'en est étonnée, dame [] lui a répondu sèchement qu'elle était

enceinte. La prénommée a expliqué à cet égard qu'elle a renoncé à organiser cette séance au vu du prochain congé de maternité de la demanderesse.

2.- Dans le cadre de ses attributions, le [redacted] s'occupe d'un certain [redacted]. Cet étranger, qui est connu sous une trentaine d'alias et qui est probablement entré illégalement en Suisse vers [redacted] a fait l'objet de plusieurs condamnations pénales et d'interdictions d'entrée en Suisse. Sa demande d'asile a été définitivement rejetée et son refoulement pose de nombreux problèmes au vu de l'incertitude quant à son pays d'origine.

a) Il ressort de l'instruction que ce cas est hautement politisé et que le Conseiller d'Etat [redacted] est intervenu dans ce dossier, mais non pas en [redacted]. En bref, il existe une volonté administrative, sinon politique, de maintenir [redacted] en détention, ce qui ne peut être réalisé que par la mise en oeuvre des mesures de contraintes prévues par la loi fédérale sur le séjour et l'établissement des étrangers.

En vertu d'une décision rendue en [redacted] par le juge de paix du district de [redacted] a été placé en détention administrative et incarcéré à la prison de [redacted]. La demande de détention avait été rédigée par la juriste [redacted] sous les références [redacted] et signée par dame [redacted]. A la suite d'un recours formé par l'intéressé, la demanderesse a rédigé des déterminations adressées le [redacted] au Tribunal cantonal sous les mêmes références.

b) D'une durée de trois mois, la détention [redacted] venait à échéance le mercredi [redacted]. Par lettre du [redacted], le conseil d'office du prénommé a interpellé le juge de paix sur les mesures prises afin d'organiser le renvoi de son client. Le greffe a fait suivre ledit courrier au [redacted], avec une mention manuscrite « à l'att. de [redacted] », par une télécopie du lendemain confirmée par un courrier électronique à l'attention de la demanderesse. Celle-ci a répondu le même jour que les démarches en vue de l'obtention d'un document de voyage étaient toujours en cours et qu'un vol ne pourrait vraisemblablement pas être organisé dans les semaines à venir. Par nouvelle télécopie du [redacted] le même conseil a sollicité les mêmes informations directement du [redacted]. Par lettre du [redacted]

le service lui a répondu, sous la référence « » et sous la signature de que les autorités fédérales poursuivaient leurs investigations auprès de différentes représentations d'Afrique et d'Europe afin d'obtenir des renseignements plus précis sur l'origine de l'intéressé, de sorte que l'obtention d'un laissez-passer ne paraissait pas imminente.

Selon dame la demanderesse a sorti le dossier quelques jours avant son congé, pour une raison inconnue, et s'est aperçue que l'intéressé n'avait rien à faire en détention administrative. Une discussion a dès lors eu lieu, dans le bureau qu'elle partage avec la demanderesse, entre les deux femmes et . Ce dernier a pris le dossier dans l'idée qu' devait être libéré. Quelques jours plus tard, il est cependant revenu dans le bureau et demandé s'il fallait bien relaxer l'intéressé, ce que dame lui a confirmé. Le lendemain dame sollicitait toutefois une prolongation de détention.

Dame se souvient que la demanderesse, le jour de son départ ou la veille, a apporté ce dossier à pour qu'il réponde à une lettre émanant d'un avocat. Ensuite, le dossier devait être traité par ses soins ou par dame . Elle ignorait que la demanderesse conseillait de relaxer l'intéressé. Il n'a jamais été question de le faire et il n'y a pas eu de contrordre concernant cette détention.

Pour la demanderesse est venue dans son bureau le vendredi avant son congé, le dossier contenait une demande de mise en liberté rédigée par un avocat et la demanderesse ne lui a pas dit que la période de trois mois venait à échéance le mercredi suivant. A ses yeux, ce dossier était attribué à la demanderesse. Il l'a pris dans l'idée de traiter la demande de mise en liberté lors d'une séance qui devait avoir lieu le mardi suivant au matin, mais qui a été repoussée au mercredi. En fin de compte, aucune demande de prolongation n'a été adressée, de sorte qu' a été purement et simplement relâché. Il reproche à la demanderesse de lui avoir transmis un dossier sans l'informer de l'urgence.

c) L'examen du dossier révèle que son conseil a requis, par télécopie du , la mise en liberté immédiate de son client en exposant que la détention de trois mois venait à échéance le lendemain et qu'il était

manifeste, sur la base des derniers développements, que l'expulsion de Suisse n'était pas possible en l'état. Le lendemain, sous la plume et la signature de dame le a adressé des déterminations au juge de paix « du cercle de ». Cette écriture contient un état de fait et des moyens de droit, mais pas de conclusion formelle si ce n'est une phrase selon laquelle « les arguments invoqués par la partie requérante sont dépourvus de pertinence et ... la détention administrative de doit être prolongée ». Elle a été adressée au juge par télécopie du à 10 h 31 et au conseil de l'intéressé à 10 h 34. Le dossier ne contient pas de procès verbal d'une audience qui se serait déroulée le même jour. En revanche, un ordre de libération immédiate signé par dame sous les références a été établi le , qui précise : « suite à l'audience de ce jour auprès du juge de paix, nous vous confirmons que le juge a ordonné la libération de ».

d) Le , vers 9 h 40, la police de sûreté du canton de Vaud a reçu un appel téléphonique de la division lui demandant d'aller chercher à la prison de pour qu'il soit présenté le même jour à 10 h 30 au juge de paix du district de en vue de la prolongation de sa détention. Le rapport de police établi le lendemain précise qu'il n'a pas été donné satisfaction à cette demande, vu le temps imparti. Le a alors contacté la sûreté genevoise. Les policiers et l'intéressé sont arrivés à à 11 h 10 et y ont rencontré les représentants du ainsi que la juge de paix. Cette dernière a indiqué que la libération était devenue effective à 11 heures. Après quelques explications, les policiers ont raccompagné l'intéressé à pour qu'il prenne possession de ses effets personnels.

Par messagerie du , à 16 h 30, l'inspecteur , chef de (ci-après : « ») de , s'est plaint auprès de des faits ci-dessus. Il a exposé que la veille, vers 9h35, il avait reçu un téléphone de dame l'informant qu'il devait être transféré de toute urgence pour une audience prévue à 10 h 30, qu'il n'a pu accéder à cette demande et qu'il a refusé de contacter ses collègues genevois. Ainsi, dame a dû les contacter elle-même pour obtenir leur accord pour ce transfert. Ce message précise que le dossier

aurait été retrouvé sur le bureau de la demanderesse et déplore que la date et l'heure d'une audience de confirmation de détention aient été transmises au dernier moment. Il ajoute que les collaborateurs rencontrent très, voire trop souvent, des problèmes avec les dossiers traités par la demanderesse.

e) Dame s'est rendue à l'audience du avec dame La juge de paix leur a dit que ce n'était pas la première fois que le demandait la prolongation d'une détention trop tard.

Par la suite, a été de nouveau placé en détention à partir du et son recours contre cette décision a été rejeté par arrêt rendu le par le Tribunal cantonal. Dans une note du approuvée par le chef du département, a proposé d'ordonner la mise en liberté immédiate de l'intéressé dès lors que son renvoi ne paraissait pas exécutable en l'état.

f) La demanderesse soutient que cet incident est la source de sa mésentente avec sa supérieure.

Celle-ci conteste que cette affaire ait déclenché quelque chose dans les relations entre les deux femmes, mais attribue plutôt l'origine de la mésentente au fait que la demanderesse est dérangée par le fait que sa supérieure, bien que non juriste, doive signer les documents qu'elle a préparés. qui n'a pas ressenti de haine entre les deux intéressées, se souvient que la demanderesse a mis sa supérieure mal à l'aise en faisant état de sa formation universitaire lors d'une séance

mais qu'elle a « rectifié le tir » deux jours plus tard. Dame admet cependant que le cas « nous a un peu énervés » et précise que l'office fédéral des migrations lui a dit qu'au vu de la relaxation, il serait très difficile d'obtenir des papiers pour le prénommé. Pour dame tout a commencé avec cette affaire et il n'y a pas d'autre raison pour justifier le ressentiment de dame envers sa subordonnée. Cette question sera examinée dans des considérants de droit ci-dessous.

3.- Le lundi , la demanderesse a repris ses activités au terme de son congé de maternité. Elle allègue que, durant son

absence, de nombreuses erreurs furent commises dans les dossiers de mesures de contrainte. Seule dame [redacted] a toutefois évoqué, sans autre précision, qu'une personne aurait été « oubliée en détention » pendant cette période. Aucun élément à cet égard n'est ressorti de l'instruction pour le surplus. Le jour de son retour, la demanderesse a eu un entretien avec [redacted] et avec [redacted]. Selon celui-là, cette séance a été tenue sur décision prise conjointement par [redacted] par la prénommée et par lui-même, et le chef de service en a été avisé. En revanche, la demanderesse n'en a pas été informée avant son retour.

Un compte-rendu de l'entretien a été cosigné par les trois participants. Il en ressort que le travail de la demanderesse apportait entière satisfaction dans le cadre de ses activités de juriste. Cependant, des dysfonctionnements avaient été constatés après son départ dans le suivi administratif, en particulier dans la mise à jour de listes et dans l'enregistrement de données dans le système [redacted]. La demanderesse a admis qu'elle n'était pas entièrement efficace dans les activités purement administratives et qu'elle n'était pas très rompue à l'usage des logiciels informatiques. Elle a aussi relevé qu'elle ne pouvait pas entretenir une relation saine avec dame [redacted], à laquelle elle était requise de remettre des documents pour signature. Elle a conclu qu'il serait préférable qu'on lui trouve un autre poste au sein du service, voire de l'Administration.

Un second entretien a lieu le surlendemain [redacted] avec [redacted]. Puis un troisième entretien a eu lieu le [redacted] avec [redacted]. Selon les comptes-rendus établis, la demanderesse a apporté diverses précisions au document précédent. Il lui a été signifié que le lien de confiance n'était pas rompu et que dame [redacted] était prête à la soutenir dans ses activités. A cette occasion, la demanderesse a reçu un nouveau cahier des charges qu'elle a contresigné le [redacted].

Puis, la demanderesse et sa supérieure ont signé un tableau daté du [redacted] qui s'intitule « fixation et planification des objectifs à [redacted] » et qui détaille quatre objectifs à atteindre dans un détail échéant le [redacted]. Il s'agissait d'assurer diverses tâches de manière correcte. A la même date, les collaborateurs de la division [redacted] ont déménagé et, selon le témoin [redacted] dix personnes ont changé de bureau.

4.- Le [redacted] s'occupe également du cas de [redacted], ressortissant de [redacted] qui a fait l'objet d'une décision définitive de refus d'asile et de renvoi de Suisse. Après plusieurs tentatives de refoulement, il a été placé en détention administrative à partir du [redacted] et incarcéré à la prison de [redacted]. Le [redacted], le service a adressé, sous les références « affaire traitée par [redacted] », une demande de prolongation de l'application des mesures de contrainte rédigée par la demanderesse et signée par sa supérieure. Cette écriture a été rédigée et dactylographiée par la demanderesse, qui dispose d'un ordinateur à cette fin ; elle précise qu'une demande de réservation d'un vol accompagné a été présentée aux autorités fédérales. Le même jour, le juge de paix du district [redacted] a cité les parties à comparaître à son audition du lundi [redacted], à 11 h 30. Cependant, la police [redacted] n'a été informée que par un téléphone de la demanderesse le jour de l'audience à 9 heures.

A cet égard, le dossier contient une réquisition de transfert datée du [redacted] pour le même jour à 11 h 30 et signée par la demanderesse. Cet acte a été adressé par télécopie à la police cantonale à 9 h 23. D'autres opérations concernant ce justiciable, notamment une audience qui a eu lieu le [redacted], ne jouent pas de rôle en l'espèce.

5.- Le même lundi [redacted], un autre étranger a été interpellé lors de son passage dans les locaux du service. Il s'agissait [redacted] ressortissant [redacted] qui avait bénéficié d'une relaxation ordonnée le [redacted] par le juge de paix du district de [redacted], décision annulée sur recours de l'autorité. Dame [redacted] déclare avoir remis le dossier à la demanderesse pour qu'elle s'en occupe. Sur cette base, la demanderesse a fait fixer par téléphone une audience pour le même jour à 14 heures. Elle a établi et faxé au juge une demande d'application des mesures de contrainte. Toutefois, aucune réquisition n'a été adressée à la police en vue du transfert de l'intéressé, qui se trouvait alors dans les cellules du centre [redacted]. Dame [redacted] a déclaré que la greffière du juge l'a informée téléphoniquement vers 14 h 15 de l'absence de [redacted] que la demanderesse en a fait de même deux minutes plus tard et qu'elle a alors appelé la sûreté pour le faire amener. Dans un commentaire non daté de certaines pièces du dossier, elle a ajouté que la police l'avait contactée à 14 h 20 pour savoir à quelle

heure devait comparaître. Finalement, le magistrat a siégé à 14 h 30 et ordonné la détention après avoir entendu le prénommé et la demanderesse en tant que représentante du

Le dossier contient encore une demande de prolongation adressée au juge de paix le sous les références « » et signée par dame qui précisait qu'un vol spécial devait être prochainement organisé avec accompagnement policier jusqu'en Selon un fax que la prénommée a adressé le sous ses propres références, au Département fédéral devait participer à un vol spécial à destination de en

6.- A la suite de ces deux incidents, le chef de la police a écrit le au chef du Selon cette lettre, la demanderesse a informé téléphoniquement la police le « lundi », à 9 h, qu'elle avait oublié de les aviser du transfert de L'instruction a révélé qu'il s'était agi du lundi Selon dame le dossier physique de l'intéressé se trouvait dans le bureau de la demanderesse et il lui incombait d'effectuer cette démarche auprès de la police.

Cette missive indique encore que les policiers ont appris, le à 13 h 50, que i avait été interpellé le matin et qu'il était convoqué à 14 h pour une mise en détention. Elle précise : « Là encore, avait oublié de nous aviser de l'heure de la séance ».

Entendu comme témoin, l'inspecteur a précisé qu'il sait qu'un dossier est traité par la demanderesse lorsque c'est elle qui lui téléphone ou qui lui répond. Dans les deux cas ci-dessus, la demanderesse lui a dit par téléphone qu'elle avait oublié de requérir le transfert. Il a précisé que la police attend de recevoir les heures des audiences du juge pour s'organiser. Cette information peut être donnée par n'importe quel collaborateur du secteur En principe, il s'agit cependant du juriste qui s'occupe de suivre les mesures de contrainte. Le témoin se souvient que dans les cas il avait reçu l'information que le téléphone serait fait par la demanderesse et que lorsque celle-ci lui a fait part de l'erreur concernant le transfert

du premier nommé, elle parlait de sa propre erreur et que tout deux ont plaisanté en disant que « c'était un peu juste, mais que c'était embêtant ».

7.- Par lettre du _____, le chef du _____ a informé la demanderesse de l'ouverture d'une procédure d'avertissement et lui a imparti un délai de vingt jours pour se déterminer par écrit ou pour solliciter un entretien. Se référant aux entretiens tenus en _____, cette communication fait état de fautes professionnelles graves (en substance les oublis commis dans les dossiers _____), du non-respect de directives internes (une convocation classée sans mention de la copie et l'onglet des détentions non tenu à jour), du non-respect d'instructions de la hiérarchie (des réquisitions non signées et une demande de changer des masques informatiques sans autorisation) et d'autres fautes professionnelles (des problèmes avec divers interlocuteurs et des difficultés d'atteindre les objectifs fixés).

L'instruction a révélé que la demanderesse a oublié deux ou trois fois de classer un document en y apposant le tampon « copie ». En outre, elle a adressé à la police _____, dans un dossier _____, une réquisition sans l'avoir préalablement corrigée selon les instructions de dame _____, de sorte qu'il y subsistait les annotations manuscrites de la prénommée et qu'il y manquait la photo du justiciable ainsi que la mention d'une annexe. Enfin, elle a adressé à la police une réquisition signée par elle-même dans une affaire _____.

Par courrier du _____ se référant à un entretien du _____ avec le chef de service, la demanderesse a pris position sur les griefs précités. Dans le cas _____, elle a soutenu qu'il n'était pas nécessaire de confirmer une réquisition téléphonique par télécopie avant l'opération, mais qu'il suffisait de le faire ultérieurement par écrit. Dans l'affaire _____, elle a en substance invoqué une surcharge de travail et fait valoir que les « prétendus oublis » n'avaient pas eu de conséquences. Concernant les autres reproches, elle a fait valoir que les oublis d'apposer le timbre « copie » et de saisir une donnée dans le système informatique étaient occasionnels, inévitables et sans conséquence, que dame _____ ne se trouvait pas dans son bureau lorsqu'il s'est agi de signer la réquisition litigieuse et que la demande de changer un masque informatique concernait un modèle juridique

qui échappait à la compétence du secteur . Au surplus, elle a contesté les autres fautes en soulignant ses bonnes relations avec la plupart des partenaires et son travail irréprochable.

Par acte du ----- signé par ----- sous les références « ----- », le ----- a infligé à la demanderesse un avertissement formel à raison des griefs ci-dessus, à l'exception des inscriptions dans le système informatique qui ont été abandonnées. Cette décision précise qu'à défaut d'amélioration notable, les rapports de travail seront résiliés.

8.- L'instruction a notamment porté sur l'organisation du service, en particulier sur le classement des dossiers ainsi que sur la répartition et sur la planification des tâches.

a) Dans le cadre d'un classement centralisé, les dossiers traités par le ----- sont réunis dans les locaux de la division ----- et se trouvent sur des étagères dans les couloirs. Lorsqu'un collaborateur traite un dossier, il le conserve pendant la durée nécessaire ; une trace informatique est alors créée.

Les dossiers de mesures de contrainte échappent toutefois à ce système : durant toute la durée de la détention, ils se trouvent en effet dans les locaux du secteur -----, plus précisément dans le bureau de dame -----, et cela quelle que soit la personne qui s'en occupe. De la sorte, lorsqu'un collaborateur a besoin du dossier physique, il va le chercher sur l'étagère qui se trouve dans le bureau de la prénommée et le remet à cette place après l'opération ; cette manipulation est localisée dans l'informatique.

b) S'agissant de la répartition des dossiers, dame ----- a déclaré qu'elle s'occupe personnellement des dossiers délicats, soit de ceux qui sont médiatisés ou qui concernent une personne au bénéfice d'un mouvement de soutien. Elle intervient en outre dans les dossiers qui nécessitent une audition linguistique pour déterminer la véritable identité de l'étranger ; en pareil cas, elle planifie les auditions avant de ventiler les dossiers. Elle a précisé qu'elle ne traite pas tous les dossiers sensibles, mais qu'elle en donne la plupart à ses collaborateurs, lesquels

traitent aussi les cas dans lesquels un vol spécial est prévu. Au sujet des compétences, elle a précisé que la décision de solliciter une prolongation de détention ou d'y renoncer était de son ressort, mais qu'elle en parlait au chef ou au sous-chef de division. Dame [redacted] a précisé qu'aucune règle ne permet de trancher entre un éventuel conflit d'opinion entre dame [redacted]

Selon dame [redacted], trois types de dossiers se trouvent physiquement dans le bureau de sa supérieure, soit les cas sensibles, ceux qui nécessitent un vol spécial et ceux dans lesquels une audition linguistique est prévue. Toutefois, les collaborateurs traitent également ces dossiers et les remettent ensuite à leur place. Il lui est arrivé, en cas d'urgence, de faire un projet de demande de détention qu'elle soumettait à sa supérieure et qui était ensuite formellement déposé par celle-ci.

Dame [redacted] a indiqué qu'il était de sa responsabilité, en qualité de gestionnaire du dossier, de demander les prolongations de détention dans les formes et dans les délais.

Selon sa supérieure, les tâches de la demanderesse consistaient à effectuer seule des demandes au juge de paix, des déterminations au Tribunal cantonal, certaines réponses à des avocats, la mise à jour du tableau des détentions avec la mention des délais, ainsi que la préparation des dossiers pour le juge de paix et l'assistance aux audiences. Elle s'occupait aussi, comme les autres collaborateurs du secteur, de tâches administratives comme la fixation des plans de vol, les réquisitions à la police de sûreté et les télécopies à Berne pour demander de renouveler un laissez-passer. En revanche, elle refusait d'accomplir d'autres tâches administratives comme les demandes de soutien à Berne, les convocations et la réception des justiciables au guichet.

Il arrive que dame [redacted] qui a rédigé la demande de détention [redacted], donne un coup de main lorsque les collaborateurs du secteur [redacted] sont débordés ou en cas d'absence. Pour le surplus, l'instruction n'a pas permis de déterminer clairement comment les dossiers sont attribués à un collaborateur au sein du [redacted], notamment en vertu de quelle répartition des tâches, voire de quel tournus ou de quel rôle. Seule

dame [redacted] expose que c'est « essentiellement » la demanderesse qui s'occupait des mesures de contrainte.

c) [redacted] En ce qui concerne les signatures autorisées, le défendeur a produit un ordre de service daté de [redacted] relatif à la compétence de signatures au sein du [redacted]. Il ressort de ce document qu'au secteur juridique et au secrétariat, les juristes signent notamment les réquisitions de police. Au sein de la division [redacted], les responsables d'unité signent les réquisitions à la [redacted]. A la division [redacted], cette tâche relève du responsable des [redacted], pour ce secteur, mais le juriste remplace le responsable de la division et son adjoint.

Dame [redacted] a précisé qu'au secteur [redacted], dame [redacted] signe tout ce qui est adressé à la justice de paix, de même que les réquisitions à la police cantonale et les courriers importants, par exemple les demandes de laissez-passer adressées à l'office fédéral des migrations. En son absence, ses courriers sont signés par [redacted].

d) [redacted] L'instruction a aussi révélé qu'il n'y avait pas encore de tableau des détentions au [redacted] en [redacted]. A cet égard, il ressort de la déposition de dame [redacted] qu'à la suite de l'affaire [redacted], des discussions internes ont eu lieu pour savoir pourquoi cela était arrivé. Le témoin a compris que c'était en raison de la tardiveté de la requête. Bien plus tard, dame [redacted] a créé deux tableaux sur format Excel pour que les données concernant les détentions y soient inscrites.

e) [redacted] Enfin, dame [redacted] a déclaré que, sous réserve des erreurs litigieuses, qu'elle estime inadmissibles et inexcusables, la demanderesse est une bonne collaboratrice et qu'au niveau qualitatif, elle travaillait généralement de manière convenable. Il n'est jamais arrivé qu'elle laisse passer un délai ou qu'une requête rédigée par ses soins soit rejetée en première ou en seconde instance. [redacted] a cependant noté qu'elle n'était pas satisfaite dans sa fonction et lui a dit d'en tirer les conséquences en changeant de poste.

9.- [redacted] La demanderesse allègue qu'en [redacted], dame [redacted] a cessé toute communication verbale avec elle, la remplaçant [redacted].

systématiquement par des « post-it », qu'elle a multiplié les vexations à son encontre et que ses remarques continuelles étaient grossières et agressives. Elle a produit deux papillons autoadhésifs qui contiennent les messages manuscrits suivants : « c'est 2 copies, avec le timbre « copie » - merci !!!! » et « Il manque une page, merci !!!! », suivi d'un mot illisible. Elle allègue également que sa supérieure s'est mise à la présenter systématiquement sous un jour défavorable et qu'elle n'hésitait pas à la mettre en cause pour des événements survenus en son absence. Elle invoque à cet égard une télécopie du _____ dans laquelle _____ directeur de la prison de _____, a adressé à dame _____ des documents relatifs à un étranger avec le commentaire suivant : « au vu des pièces qui manquent, je crois savoir qui "gère" ce dossier. Nous accueillons volontier [sic] cette personne une semaine à _____ en "stage d'immersion, orientation et découverte" ». La demanderesse a répondu par fax du _____ en demandant si elle était également conviée audit stage dans la mesure où elle n'avait pas traité le dossier en question. Dame _____ a expliqué qu'elle s'occupait de ce cas. _____ a précisé qu'il désapprouvait la manière de faire de _____, auquel une réponse mettant la demanderesse hors de cause a ensuite été adressée.

La demanderesse expose encore que sa supérieure a systématiquement encouragé l'hostilité à son encontre et son isolement moral et qu'elle lui adressait sans cesse des remarques destinées à l'humilier, avec copie à tous ses collègues. Elle a produit sur ce point deux messages de dame _____ ; dans le premier, adressé le _____ aux quatre collaborateurs du secteur _____, elle a demandé de noter les audiences du juge de paix sur un tableau affiché sur le mur de son bureau ; dans le second, adressé à la demanderesse le _____ avec copie à _____ et à _____, elle a écrit : « Lorsque tu as quelque chose d'urgent à me faire signer et que je m'absente, c'est _____ qui me remplace et qui signe à ma place. »

Pour établir ses allégations, la demanderesse a principalement fait entendre sa collègue _____ Celle-ci, qui a démissionné depuis lors, a tenu des propos assez négatifs à l'endroit du _____, en se référant au Moyen Age ou à une quatrième dimension, et pris fermement position sur les reproches contenus dans l'avertissement, qu'elle a qualifiés d'aberrants et de ridicules. Le tribunal ne peut dès lors qu'apprécier avec retenue ce témoignage partisan. On en tirera cependant que

dame aurait prononcé le nom de la demanderesse sur un ton méprisant lors d'une séance, qu'elle serait entrée dans le bureau en marchant très vite et qu'elle aurait, sans mot dire, jeté des dossiers sur le bureau de la demanderesse, qu'elle lui aurait reproché à tort, en hurlant depuis son bureau, de prendre une pause, qu'elle aurait communiqué à quelques occasions au moyen de papillons autoadhésifs, qu'elle entendait corriger des fautes d'orthographe inexistantes ou reformuler des expressions qui n'avaient pas à être changées, qu'elle aurait de la peine à accepter les avis des juristes et qu'elle aurait tenté de faire passer la demanderesse pour responsable d'erreurs ou du déménagement d'

Le vendredi précédant le , une collaboratrice aurait rapporté au témoin les propos suivants, tenus par dame en parlant de la demanderesse : « l'autre conne, elle me fait chier ». En revanche, dame n'a pas entendu la prénommée parler de la demanderesse à l'extérieur. De son côté, a recueilli des plaintes de la demanderesse, qui se disait terrorisée par la manière de réagir, jugée trop vive, de sa supérieure. Il en a parlé à dame et lui a suggéré de faire un effort avec ses réactions. Il a toutefois précisé que la prénommée avait les mêmes réactions avec tout le monde.

Sous réserve de ces éléments, qui seront discutés dans les considérants de droit ci-dessous, les comportements reprochés à dame ne sont pas ressortis de l'instruction. La prénommée, qui est décrite par dame comme une femme forte qui sait motiver, qui la soutenait dans son travail et qui était « bien » avec elle, admet une certaine vivacité due à la pression. Dame la qualifie de bonne supérieure qui explique bien les choses et précise qu'il arrive à tous les collaborateurs d'avoir des mouvements d'humeur. , juriste auxiliaire engagé pour quatre mois à mi-temps au , a écrit au une lettre dans laquelle il se déclare très satisfait de cette expérience et des collaborateurs du secteur

10.- Par fax du , a signalé à que son service avait omis d'organiser le transport d'un détenu au en relevant que le est la seule autorité avec laquelle il rencontre de manière régulière des difficultés depuis . Dame a présenté des excuses au nom du service en invoquant l'absence de plusieurs collaborateurs en fin d'année.

Par certificat médical du _____ le docteur _____ à _____ a notamment attesté avoir été consulté d'urgence le _____ par la demanderesse, qui se sentait humiliée et profondément dévalorisée par l'attitude méprisante de certains collègues, en particulier ses supérieurs directs qui l'ont dénigrée et qui ont exercé des pressions afin qu'elle quitte son travail. Il a senti sa patiente complètement déstabilisée et a confirmé que ce sentiment persistait à l'heure actuelle.

Sans autre précision, la demanderesse allègue aussi qu'elle s'est adressée au groupe Impact.

11.- _____ Enfin, tous les témoins ont relevé l'urgence et les pressions qui pèsent sur eux dans l'accomplissement de leur travail. Dame _____ explique certaines erreurs de la demanderesse par le stress et fait état de réticences des inspecteurs de la _____ à effectuer certaines tâches. Dame _____ a qualifié son travail de stressant. Dame _____ évoque le contrôle exercé par l'office fédéral des migrations et les mouvements d'humeur de certains employés fédéraux. Dame _____ insiste sur les conséquences financières, pour le canton, de l'écoulement de certains délais. L'inspecteur _____ a rappelé que la collaboration entre la police et le _____ exige des contacts rapides et urgents. Aux yeux de _____ les exigences fédérales sont particulièrement élevées à l'endroit du canton de Vaud et dame _____ qui commande un secteur placé sous le projecteur des médias et des politiques, fait en sorte qu'il y ait le moins possible d'erreurs.

12.- _____ Par requête du _____ la demanderesse a saisi le tribunal de céans en concluant implicitement à l'annulation de l'avertissement du _____ ainsi qu'au paiement par l'Etat de Vaud d'une somme de _____ francs. Elle a confirmé ses conclusions en cours d'instance. Le défendeur a conclu à libération.

En temps utile, les deux 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 conteste l'avertissement qui lui a été notifié et invoque des actes de mobbing. Elle se fonde ainsi sur les articles 5 alinéa 3 et 59 alinéa 3 LPers-VD. Le tribunal de céans est donc compétent pour examiner ses conclusions. Au demeurant, il est 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, l'avertissement litigieux a été prononcé le _____ et la demande, datée du _____, a été reçue par le greffe moins de soixante jours plus tard. Pour le surplus, la demanderesse fait remonter l'origine du mobbing qu'elle invoque à un incident survenu à la _____. Son action a donc été introduite en temps utile.

3.- Il convient tout d'abord d'examiner la validité de l'avertissement du _____

a) En droit vaudois de la fonction publique, l'avertissement trouve sa source dans l'article 59 alinéa 3 LPers-VD. Aux termes de cette disposition, sous réserve des cas d'application des articles 61 et 63 de la loi, l'autorité

d'engagement ne peut résilier le contrat qu'après avoir notifié un avertissement par écrit. Un règlement précise la procédure.

Les articles 135 ss du règlement général d'application du 9 décembre 2002 (ci-après : « RPers-VD ») précisent que l'autorité d'engagement communique par écrit au collaborateur les faits qui lui sont reprochés et que le collaborateur dispose alors d'un délai de vingt jours pour se déterminer par écrit ou pour solliciter un entretien (art. 136 RPers-VD). L'avertissement peut contenir une menace de résiliation du contrat ou de renvoi avec effet immédiat ; il peut aussi prévoir un délai d'épreuve qui ne dépasse pas deux ans (art. 137 RPers-VD). Tout au long de la procédure, le collaborateur peut être assisté (art. 138 RPers-VD). L'avertissement est détruit après cinq ans à compter de sa date, à moins que le collaborateur ait fait l'objet d'un nouvel avertissement (art. 140 RPers-VD).

Il ressort des travaux préparatoires que la décision d'avertir n'est pas soumise à une procédure particulière, sous réserve des principes généraux du droit administratif, notamment le droit d'être entendu. L'avertissement constitue une décision qui peut être contestée. S'il n'a pas donné de résultats satisfaisants, l'autorité d'engagement résilie le contrat en se fondant sur l'un des motifs mentionnés par la loi (Exposé des motifs et projet de loi – ci-après : « EMPL » – n° 212 d'octobre 2000, p. 47).

b) L'ancienne loi du 9 juin 1947 sur le statut général des fonctions publiques cantonales (ci-après : « Statut »), abrogée par l'article 68 alinéa premier LPers-VD à l'exception de certaines dispositions qui ne jouent pas de rôle ici, prévoyait à l'origine un éventail de sanctions disciplinaires pour le fonctionnaire qui avait enfreint ses devoirs généraux ou particuliers, soit intentionnellement, soit par négligence ou par imprudence (art. 34 Statut). Pouvaient seuls être prononcés le blâme écrit, l'amende, la suppression d'une augmentation annuelle de traitement, la réduction du traitement jusqu'au minimum prévu pour la fonction exercée par le coupable, le déplacement dans une autre fonction, la mise au provisoire ou la révocation (art. 35 al. 1^{er} Statut). Chaque sanction pouvait être accompagnée d'un avertissement ou d'une menace de révocation (al. 2).

Ce régime a toutefois été abandonné en 1988 pour ne laisser subsister que la possibilité de modifier les rapports de travail ou d'y mettre fin prématurément. A cette occasion, la révocation disciplinaire a été intégrée dans le renvoi pour justes motifs. Sur cette base, le tribunal de céans a jugé que l'avertissement du droit actuel de la fonction publique vaudoise ne constitue pas une mesure disciplinaire à proprement parler (c/Etat de Vaud, 11 mars 2004), qu'il peut également permettre à l'employé de comprendre son ou ses manquements et de corriger son comportement en conséquence (c/Etat de Vaud, 23 février 2005) et qu'il se conçoit avant tout comme un reproche assorti d'une mise en garde, dont le but est de redresser une situation insatisfaisante et d'éviter des conséquences plus graves pour le collaborateur visé (; c/Etat de Vaud, 22 décembre 2005).

Le tribunal de céans, qui est saisi par voie d'action (EMPL n° 147 de décembre 2003, p. 1) et qui examine avec un plein pouvoir d'appréciation les actes qui lui sont déférés (c/Etat de Vaud, 19 mai 2004), revoit librement si l'avertissement est conforme à la loi et aux principes généraux de l'activité administrative. Il peut notamment annuler la mesure (c/Etat de Vaud, 15 novembre 2005 ; c/Etat de Vaud, 26 août 2004) ou la mitiger, par exemple en supprimant la menace de renvoi immédiat (c/Etat de Vaud précité) ou de résiliation ordinaire (c/Etat de Vaud, 23 décembre 2005 ; c/Etat de Vaud précité) qu'elle contient.

c) Selon la jurisprudence, l'avertissement doit également se fonder sur les motifs prévus par l'article 59 alinéa 3 LPers-VD, car il vise les mêmes hypothèses et obéit aux mêmes conditions que la résiliation ordinaire (c/Etat de Vaud, 11 avril 2006 ; r c/Etat de Vaud, 7 octobre 2005 ; c/Etat de Vaud précité). Aux termes de cette règle, l'autorité d'engagement motive notamment la résiliation par la violation des devoirs légaux ou contractuels (let. a) ou par l'inaptitude avérée (let. b). Le premier motif fait référence aux devoirs définis par l'article 50 LPers-VD (EMPL n° 212 précité, p. 48), qui dispose que le collaborateur s'engage à fournir des prestations de qualité, accomplit ses tâches dans un souci d'efficacité et de conscience professionnelle, travaille dans un esprit d'entraide et de collaboration et doit agir, en toutes circonstances, de manière professionnelle et conformément aux intérêts de l'Etat et du service public, dans le respect des normes

en vigueur, des missions et des directives de son supérieur. L'article 124 RPers-VD précise que le collaborateur qui agit conformément aux intérêts de l'Etat est celui qui respecte ses devoirs de fidélité et de discrétion. En outre, il doit s'abstenir de tout acte qui pourrait causer à l'Etat une perte ou un dommage et se montrer digne en tout temps de la confiance placée en lui.

d) En l'espèce, il n'est pas douteux que des maladroites ont été commises dans le traitement des dossiers. Dans le premier cas, la police n'a été requise d'amener l'intéressé à l'audience du juge de paix que le matin-même. Dans le second cas, elle l'a été après l'heure prévue pour la comparution du justiciable. Sur la base des témoignages de dame et de l'inspecteur, il faut admettre qu'il incombait en premier lieu à la demanderesse de veiller à ce que la police soit mise en œuvre plus tôt. Cependant, et sans méconnaître les embarras que de telles omissions peuvent entraîner dans les relations entre le et d'autres autorités, le tribunal considère qu'il s'agit de manquements sans commune mesure avec les « fautes professionnelles graves » invoquées dans la décision d'avertissement. Dans l'affaire, le dysfonctionnement a peut-être été favorisé par l'urgence dès lors que le prénommé avait été interpellé le matin-même. On peut encore relever qu'il appartenait à dame de signer les réquisitions en cause, ce qui impliquait aussi un certain suivi de sa part. Enfin, les oublis en cause n'ont pas eu de conséquences procédurales et n'ont pas causé de dommage à l'Etat de Vaud.

S'agissant des autres manquements reprochés à la demanderesse, le tribunal relève d'abord que l'oubli – survenu deux ou trois fois – d'apposer le timbre humide « copie » sur une pièce du dossier constitue une erreur banale. Certes, l'envoi des réquisitions dans les affaires la première signée par la demanderesse elle-même et la seconde non corrigée, paraît bien relever du non-respect des instructions reçues, et les explications données à cet égard ne convainquent guère. Mais il est vrai que l'ordre de service au sujet des signatures est antérieur à la restructuration de l'été qu'il n'est guère précis quant au juriste de la division et au mode de remplacement de la responsable du secteur et que des instructions expresses quant à la personne autorisée à signer en l'absence de dame n'ont été données que le. Enfin, les

griefs relatifs aux problèmes avec divers interlocuteurs et aux difficultés d'atteindre les objectifs, qui semblent d'ailleurs englober les incidents ci-dessus, sont formulés de façon trop générale et trop vague pour que l'on puisse en apprécier la portée. Il en va de même des impressions subjectives de certains policiers ou de [redacted] qui ne sont pas forcément au courant de la façon dont les dossiers sont gérés au sein du [redacted]

Cela étant, et même si l'on peut reprocher à la demanderesse un manque de rigueur et une certaine insubordination, les erreurs observées, lorsqu'elles ne sont pas banales, n'apparaissent ni caractérisées, ni systématiques. Cela est d'autant plus vrai si l'on prend en considération les autres aspects de la relation de travail. En effet, les éléments recueillis suggèrent que les collaborateurs du [redacted] doivent régulièrement traiter, sous la pression du temps, des justiciables, du contrôle judiciaire, de l'opinion publique et des autorités fédérales, des cas complexes comme celui [redacted] ou des situations d'urgence comme l'interpellation de [redacted]. Si, comme on le verra ci-dessous, de telles conditions mettent en relief la vivacité de dame [redacted], elles peuvent aussi tempérer les incidents en cause, qui conservent un caractère ponctuel. A cela s'ajoute qu'au sein de la division [redacted] les dossiers ne semblent pas attribués à une seule personne qui répond de leur suivi, mais sont susceptibles d'être traités, au gré des tâches et des disponibilités, par plusieurs collaborateurs différents, en particulier par ceux du secteur juridique transversal comme dames [redacted] et [redacted]. Dans de telles conditions, il est malaisé d'imputer à la seule demanderesse la responsabilité d'une erreur, même dans les dossiers qui portent sa trace. Il est symptomatique à cet égard que la décision d'avertissement a été rédigée sous les références « [redacted] ». D'ailleurs, le rapport d'évaluation de la demanderesse du [redacted] mentionnait déjà une insuffisance d'implication personnelle peut-être liée à un manque de clarté dans sa mission et dans la répartition de ses tâches.

En définitive, les manquements avérés de la demanderesse, examinés au regard de l'ensemble des circonstances, ne constituaient pas encore une violation de ses devoirs ou des signes d'inaptitude au sens de l'article 59 alinéa 3 lettres a et b LPers-VD qui pourraient justifier un avertissement. Malgré la manière dont la demanderesse cherche à se disculper en invoquant systématiquement les erreurs

des autres sans se remettre en question, on ne peut pas encore dire que les choses ne vont pas comme elles devraient au sens des travaux préparatoires (EMPL n° 212 d'octobre 2000, p. 18). Quand bien même l'avertissement peut revêtir des contenus divers en phase et en proportion avec le problème observé (ibidem), toute faute ne justifie pas nécessairement une telle mesure. Dans certains cas, d'autres interventions moins incisives sont préférables. Ainsi le tribunal de céans a-t-il jugé, dans le cas d'une altercation entre deux collaboratrices, que l'Etat de Vaud pouvait, sans violer le principe de l'égalité de traitement, infliger un avertissement formel à l'une, qui avait joué un rôle plus important et dont le manque de tact avait déjà été relevé, et n'adresser qu'un rappel à l'ordre à l'autre, qui avait adopté une attitude plus passive (c/Etat de Vaud précité). En l'espèce, et sans vouloir cautionner les comportements de la demanderesse, le tribunal estime qu'un simple rappel à l'ordre sans valeur d'avertissement formel eût été adéquat, du moins à ce stade, pour informer la demanderesse de l'insatisfaction de son employeur tout en ménageant une relation de travail qui appelle peut-être certains perfectionnements.

Il en découle que l'avertissement doit être annulé.

4.- Il reste à examiner le mobbing invoqué.

a) Notion juridique relativement récente, le mobbing 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.

aa) Dans le canton de Vaud, l'article 5 alinéa 3 LPers-VD 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 ne figurait pas dans le projet de loi élaboré par le Conseil d'Etat (EMPL n° 212 précité, p. 74). Il 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.

bb) En matière civile, 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 (ATF 1C.156/2007 du 30 août 2007 ; 4A.128/2007 du 9 juillet 2007) : 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 (cf. également les ATF 4C.343/2003 du 13 octobre 2004, consid. 3.1 ; 2P.39/2004 du 13 juillet 2004, consid. 4.1 ; 2P.207/2002 du 20 juin 2003, consid. 4.2 ; Jean-Bernard Waeber, le Mobbing ou Harcèlement psychologique au travail, quelles solutions ?, in PJA 1998, p. 792). 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).

cc) Il n'est pas nécessaire d'examiner ici quelle définition exacte s'applique à la fonction publique vaudoise dès lors qu'aucun acte de mobbing, que ce soit sous l'angle de la notion dégagée par la jurisprudence fédérale ou au sens de la définition du harcèlement psychologique donnée par le Conseil d'Etat, n'est à l'évidence réalisé en l'espèce.

b) S'agissant tout d'abord des faits allégués par la demanderesse à l'encontre de sa supérieure, l'instruction n'a pas permis d'établir que celle-ci aurait cessé toute communication verbale avec celle-là, qu'elle aurait multiplié les vexations à son encontre en faisant continuellement des remarques grossières et agressives, qu'elle l'aurait dénigrée ou qu'elle aurait encouragé l'hostilité à son égard ou son isolement moral. Les deux papillons autoadhésifs produits, qui ne contiennent d'ailleurs aucun abus de langage, ne relèvent pas de la communication non éthique. Les télécopies du [redacted] et du [redacted] de [redacted] ne démontrent nullement que dame [redacted] aurait dénigré sa subordonnée ; d'ailleurs, aucun témoin ne l'a entendue parler de la demanderesse à des tiers. Quant aux messages des [redacted] ils constituent des communications de service dont le ton et le contenu sont admissibles. Lorsqu'elle soutient qu'il est humiliant qu'un simple collaborateur administratif signe ses courriers à la place de la responsable alors qu'elle « dirige » toute la procédure sur le plan juridique, la demanderesse oublie qu'elle devait assumer les mêmes responsabilités administratives que les autres membres du secteur [redacted] et se

contredit avec son refus d'assumer la responsabilité des dysfonctionnements survenus dans les dossiers où elle est intervenue.

Pour le surplus, le tribunal estime que les incidents rapportés par dame [redacted] notamment certains écarts de langage de dame [redacted], ne procédaient pas d'une intention de nuire à la demanderesse, mais bien plutôt d'une certaine vivacité exacerbée par les nombreuses pressions, rappelées plus haut, qui s'exercent sur les collaborateurs du [redacted]. Les témoins ont fait état des exigences et du contrôle des autorités fédérales ainsi que des conséquences financières, pour le canton de Vaud, du dépassement de certains délais. Dames [redacted] et [redacted] ont évoqué les pressions résultant de l'urgence et dame [redacted] a souligné que son travail était stressant.

c) De façon plus générale, la demanderesse méconnaît la notion juridique de mobbing et, en particulier, perd de vue la différence entre celui-ci et un conflit professionnel. Comme l'a rappelé le Tribunal fédéral dans un arrêt concernant un fonctionnaire valaisan (ATF 2P.39/2004 du 13 juillet 2004), un conflit professionnel peut avoir différentes causes et ne résulte pas forcément d'un harcèlement psychologique (consid. 2.2.2) ; si le mobbing est un conflit du travail, l'inverse n'est pas vrai : il peut y avoir conflit du travail sans mobbing (consid. 4.2).

Lorsqu'il émane d'un supérieur hiérarchique, le mobbing suppose des actes qui vont objectivement et subjectivement au-delà de simples comportements inappropriés. Selon un arrêt récent, il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, ni 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). Conformément aux définitions données ci-dessus, le mobbing suppose un comportement qualifié (« abusif » selon le Conseil d'Etat ou « hostile » selon le Tribunal fédéral) qui présente, du point de vue objectif, des éléments de fréquence, de répétition et de durée, et, sur le plan

subjectif, un dessein de nuire (« agresser » ou dénigrer » selon le Conseil d'Etat ; « isoler », « marginaliser » ou « exclure » selon le Tribunal fédéral).

En l'espèce, il n'est pas établi que la demanderesse ait essuyé des critiques systématiques ou fait l'objet d'acharnement de la part de dame ou de ses autres supérieurs. Elle n'a pas non plus subi, de façon constante, des humiliations ou des remarques désobligeantes. Des éléments constants, on ne discerne ni le caractère répétitif, ni la durée (la demanderesse n'allègue pas d'actes litigieux avant le mois de), ni la fréquence, ni le comportement qualifié qui caractérisent le mobbing. On ne perçoit pas non plus, chez les supérieurs de la demanderesse, d'intention malveillante, de communication perverse, de manipulation, de stigmatisation délibérée, de volonté de soumettre ou de déprécier, ou encore de manque de considération. Les seuls actes inappropriés qui émergent du dossier relèvent de maladresses sporadiques, notamment d'écarts de langage manifestement dus au stress (cf. l'ATF 4C.276/2004 du 12 octobre 2004 sur l'admissibilité d'un langage peu châtié – comme traiter une employée de « conne » ou de dire que ses articles étaient de la « merde » – dans des circonstances d'énervement et de mauvaise qualité du travail). Sur le plan subjectif, le tribunal est convaincu que dame et ses supérieurs n'étaient animés que par le désir d'accomplir leurs tâches et de rendre le secteur plus efficace, et nullement par celui de nuire à la demanderesse.

S'agissant enfin de l'affaire , il est constant que des dysfonctionnements – dont les responsabilités semblent partagées – sont survenus dans le traitement de ce dossier. Cependant, rien ne suggère que cette affaire aurait provoqué une campagne d'hostilité contre la demanderesse. Seule dame – dont le témoignage doit être apprécié avec retenue – le suggère, sans toutefois apporter d'éléments concrets. Au reste, l'énervement rapporté par dame ne saurait constituer une preuve à cet égard. Quoi qu'il en soit, la demanderesse n'invoque pas cet épisode comme un acte de mobbing, mais comme un incident qui aurait déclenché un ressentiment à son endroit. Dès lors qu'aucun harcèlement psychologique ne peut être retenu en l'espèce, la question de son origine ne se pose 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). En l'espèce, le tribunal peut comprendre que la demanderesse ait pu ressentir amèrement les interventions de ses supérieurs en , qu'elle a perçues comme une dégradation de ses conditions de travail ; 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.

5.- En définitive, les conclusions de la demanderesse doivent être partiellement admises en ce sens que l'avertissement litigieux est supprimé, et rejetées pour le surplus.

Aucune partie n'ayant procédé de façon téméraire dans une cause dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 francs, le présent jugement pourra être rendu sans frais et il ne sera pas alloué de dépens (art. 16 al. 6 et 8 LPers-VD et 41 et 42 LJT).

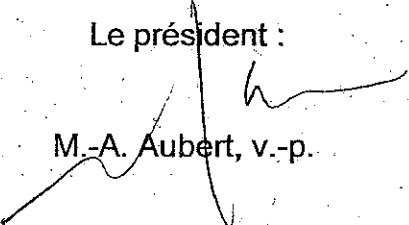
Par ces motifs,

le tribunal au complet,

prononce :

- I.- L'action de la demanderesse est partiellement admise.
- II.- L'avertissement donné le à est annulé.
- III.- Toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées.
- IV.- Le présent jugement est rendu sans frais, ni dépens.

Le président :


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

pr . Le greffier :


Cl. Venturelli, a. h.

Du

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

Les parties peuvent recourir auprès du tribunal cantonal dans les trente jours dès la notification de la présente motivation en déposant au greffe du tribunal de prud'hommes un mémoire de recours en deux exemplaires originaux, désignant le jugement attaqué et contenant leurs conclusions, en nullité ou en réforme, et un exposé succinct des moyens.

Si vous avez déjà recouru dans le délai de demande de motivation sans prendre de conclusions conformes aux exigences susmentionnées, votre recours pourra être déclaré irrecevable, à moins que vous ne formuliez des conclusions régulières dans le délai fixé ci-dessus.

Pr le greffier :

Valérie Foray