

TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES
DE L'ADMINISTRATION CANTONALE

Palais de justice de Montbenon
1014 Lausanne

TR09.000067



JUGEMENT

rendu par le

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

le 13 novembre 2009

dans la cause

██████████ / ETAT DE VAUD-C ██████████

Conflit du travail

MOTIVATION

* * * * *

Audiences : 2 avril, 9 juillet et 2 novembre 2009

Présidente : Catherine ROCHAT, v.-p.

Assesseurs : Marguerite FLORIO et Antoine SANTSCHY

Greffier : Jean-Philippe DUMOULIN, a.h.,

Statuant immédiatement, au complet, à huis clos et en contradictoire, sur la requête présentée le 18 décembre 2008 par [REDACTED], domiciliée à [REDACTED], à l'encontre de l'ETAT DE VAUD, le Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. [REDACTED] (ci-après : la demanderesse) a été engagée, le 1^{er} novembre 2005, par le C [REDACTED] en qualité d'infirmière aux Hospices cantonaux, Département de psychiatrie, Service de médecine et psychiatrie pénitentiaires à [REDACTED]. Son taux d'activité était de 50 %. Son contrat, initialement d'une durée déterminée de six mois, a été prolongé dès le 1^{er} mai 2006 pour une durée indéterminée.
2. Dans la cadre de cette activité, la demanderesse a notamment eu comme patient un détenu condamné et traité pour des actes pédophiles. Ce patient a été libéré en décembre 2007 ; il est, depuis lors, suivi en ambulatoire par [REDACTED], une collègue de la demanderesse spécialisée dans la prise en charge d'auteurs d'agressions sexuelles.
3. Lors d'une pause, la demanderesse et une de ses collègues, [REDACTED] [REDACTED], se sont entretenues avec [REDACTED] surveillant aux [REDACTED] ([REDACTED]). Ce dernier les a informées d'une rumeur qui circulait au sujet du patient susmentionné et selon laquelle ce dernier aurait été vu faisant le père Noël dans une grande surface de la région d'[REDACTED]. [REDACTED] leur a demandé de ne pas être mentionné comme la personne leur ayant transmis l'information.
4. La demanderesse et [REDACTED] ont alors décidé de transmettre l'information à la thérapeute de ce patient. C'est la demanderesse qui s'en est chargée.
5. Le 6 février 2008, à la suite d'un colloque hebdomadaire dédié aux patients et dirigé par [REDACTED], la demanderesse est venue la voir pour l'informer qu'une de ses connaissances avait vu le déte-

nu en question faire le père Noël. Elle a précisé ne pas souhaiter donner l'identité de cette connaissance, mais il s'agissait, selon elle, d'une source sûre.

Il apparaît également que la demanderesse a demandé à [REDACTED] de ne pas mentionner son nom lorsqu'elle aborderait le sujet avec son patient. L'instruction n'a toutefois pas permis d'établir précisément quand cette requête a été formulée par la demanderesse.

6. Le lendemain, durant sa consultation hebdomadaire, [REDACTED] a transmis l'information le concernant à son patient, sans lui révéler d'où elle la tenait. Celui-ci, choqué, a catégoriquement nié les faits.
7. Suite à cette séance, le patient a consulté son avocat qui a alors écrit à [REDACTED] pour la mettre en garde contre de telles dénunciations calomnieuses. Il désirait en outre connaître les circonstances exactes dans lesquels son client aurait été vu en père Noël afin de pouvoir démontrer qu'il s'agissait d'une regrettable erreur.
8. [REDACTED] a alors discuté de cette situation avec son équipe. Il a ainsi été décidé de ne pas révéler au conseil du patient l'identité des personnes à l'origine de cette information et de faire une enquête afin d'en vérifier la véracité. Cette enquête a rapidement permis d'établir qu'il s'agissait d'une rumeur totalement infondée.
9. Le 28 février 2008, [REDACTED] a informé son patient qu'il avait été établi que l'information le concernant n'était pas fondée. Ce dernier, soulagé mais furieux, a alors voulu connaître qui l'avait transmise à sa thérapeute. Il lui a alors demandé s'il s'agissait de la demanderesse, ce que [REDACTED] n'a pas pu nier.
10. En arrêt maladie durant la deuxième moitié du mois de février, la demanderesse n'a été informée de l'évolution de la situation qu'au début du mois de mars, soit après que le patient eut appris que c'était elle qui avait transmis cette information à [REDACTED].

11. La demanderesse, bien qu'elle n'en ait jamais parlé avec son chef, a particulièrement mal vécu cette situation, à tel point que son médecin a à nouveau dû lui prescrire un arrêt de travail dès le 7 mars 2008. Elle avait en effet de grandes craintes que cet ex-détenu s'en prenne à elle ou à sa famille.
12. Le 26 mars 2008, le médecin de la demanderesse a rédigé un certificat médical attestant de l'inaptitude de sa patiente à poursuivre une activité professionnelle en milieu carcéral. Ce même jour, il a prolongé l'arrêt de travail de sa patiente jusqu'au 30 avril 2008.
13. Par courrier daté du 30 mars 2008 et adressé à [REDACTED] [REDACTED] la demanderesse a informé son employeur de sa démission, demandant la résiliation de son contrat au 1^{er} mai 2008. Le contenu de ce courrier est reproduit textuellement ci-dessous :

"Rupture du contrat de travail au 1^{er} mai 2008

Monsieur,

Quelques semaines auparavant, j'ai transmis une information que je jugeais importante à Mme [REDACTED] concernant un détenu (délinquant sexuel) récemment libéré et suivi précisément par Mme [REDACTED]. Cette information ou « rumeur » demandait évidemment à être vérifiée par Mme [REDACTED] si elle le désirait et en jugeait nécessaire.

C'était pour moi, un cas de conscience et je me suis sentie dans l'obligation morale de transmettre cette information à Mme [REDACTED] du fait qu'elle avait toutes les ressources à sa disposition pour vérifier la véracité de cette information. Néanmoins, je lui avais expressément demandé de ne pas divulguer mon nom comme source de la « rumeur » à l'ex-détenu pour des raisons qui me paraissent évidentes, de plus la vérification de cette information ne me concernait plus.

Mme [REDACTED] ignorant totalement ma demande et selon elle, avec l'accord de ses supérieurs, Mr [REDACTED] et Prof. [REDACTED] ne put s'empêcher, pour une raison que je ne comprends pas, de dévoiler mon nom comme source de

L'information à l'ex-détenu délinquant sexuel pédophile pour qui j'étais infirmière référente durant son incarcération.

Mère de deux petits enfants, je trouve inadmissible et inexcusable d'avoir mis ma famille en danger en rompant le respect de la confidentialité. Pour son estime personnel et pour sa vanité, Mme [REDACTED] peut se faire l'éloge d'avoir soigné cet ex-détenu, mais en aucun cas elle ne peut prendre cette décision pour moi et ma famille.

Si aucune explication ne m'est donnée sur cette affaire, je me réserve le droit de poursuivre en justice Mme [REDACTED], Mr [REDACTED] et Prof. [REDACTED] pour erreur professionnelle grave pouvant mettre en danger ma famille et moi-même.

Cet événement ainsi que les multiples agressions verbales, menaces physiques et potentiels dangers auxquels le milieu nous expose. Faut-il rappeler que récemment encore les infirmières faisaient les consultations seules avec un détenu dans un local fermé et sans alarme, c'est suite à une agression contre moi, que à ma demande, les infirmières travaillent dorénavant avec une alarme, mais toujours seules.

Finalement, mon sentiment d'insécurité lié au contexte carcéral a eu raison de ma santé physique et mentale. C'est sur ces bases et avec le certificat médical ci-joint confirmant mon incapacité de pouvoir travailler dans le milieu carcéral que je demande la résiliation de mon contrat de travail au 1^{er} mai 2008.

Je vous remercie d'établir le décompte des vacances, le paiement de 100 heures supplémentaires rémunérées avec une majoration du salaire de base de 25% selon la convention collective de travail ainsi que la part du 13^e salaire qui me revient. Je vous serais également reconnaissante de me faire parvenir un certificat de travail pour la période passée à votre service.

Je vous remercie également d'avoir pris note de la situation et en attente d'un courrier de votre part, je reste à votre disposition.

Je vous prie, Monsieur, d'accepter mes meilleures salutations.

██████████

CC : ██████████

Annexe : *Certificat Médical*
 Décompte mensuel"

14. ██████████ a répondu à la demanderesse par courrier du 8 avril 2008, dont la teneur est la suivante :

"Rupture du contrat de travail du 1^{er} mai 2008

Madame,

Par la présente, nous accusons réception de votre lettre recommandée du 30 mars 2008 dont le contenu a retenu toute notre attention.

Nous souhaitons étudier de façon approfondie les faits exposés dans votre courrier et ne manquerons pas de reprendre contact avec vous dans les meilleurs délais.

Nous regrettons que cette situation ait affecté votre santé et vous souhaitons un prompt rétablissement.

En restant volontiers à votre disposition, nous vous prions d'agréer, Madame, nos meilleures salutations.

██████████

Directeur des soins

Copie : M. ██████████"

15. Le 11 avril 2008, ██████████ a réécrit à la demanderesse un courrier dont le contenu est le suivant :

"Rupture du contrat de travail au 1^{er} mai 2008

Madame,

Je prends note de votre demande de rupture de contrat formulée dans votre courrier du 30 mars dernier. Au vu des arguments motivant votre décision je ne peux qu'y répondre favorablement.

Aussi je transmets votre dossier au bureau de l'administration des ressources humaines qui fera le nécessaire pour le 30 avril 2008. Vos droits salariaux seront bien évidemment respectés. Un certificat de travail vous sera également adressé.

Nous savons que le travail en psychiatrie et principalement avec des délinquants sexuels est difficile, pénible, et combien un engagement dans celui-ci mobilise émotions et affects qui peuvent être très intenses et désagréables. Nous ne pouvons que regretter la souffrance occasionnée par cette situation et l'impossibilité pour vous d'avoir pu en parler.

C'est pourquoi nous restons, Mme [REDACTED], Monsieur [REDACTED] [REDACTED] et moi-même, à votre entière disposition pour vous rencontrer, dans la composition que vous souhaiteriez.

En réitérant mes regrets quant à l'issue de cette collaboration, je vous présente, Madame, mon message de sympathie pour un prompt rétablissement, et mes meilleures salutations.

[REDACTED]

Directeur des soins du département

Copie : Monsieur [REDACTED]

Madame [REDACTED]"

16. La demanderesse s'est alors adressée au syndicat [REDACTED]. Le 23 avril 2008, Me [REDACTED], pour le compte de la demanderesse, a adressé un premier courrier à M. [REDACTED], l'invitant à se déterminer

d'ici au 15 mai 2008 sur les répercussions négatives que toute cette affaire avait eu sur la santé de sa mandante.

17. Sans nouvelles de la part de M. [REDACTED] Me [REDACTED] lui a réécrit le 16 mai 2008 pour l'informer qu'il se voyait contraint d'agir en justice pour faire valoir les prétentions de sa cliente; tant en lien avec les griefs mentionnés dans son courrier précédent, que pour les appels téléphoniques que M. [REDACTED] lui a adressés à son domicile, en dehors des heures de travail.
18. Le 12 septembre 2008, la société [REDACTED] à [REDACTED] à laquelle l'Etat de Vaud avait délégué le suivi du dossier, a rejeté la demande d'indemnisation formulée par la demanderesse.
19. L'échange de courriers qui s'en est suivi entre les parties n'a pas permis d'aboutir à une solution transactionnelle.
20. Ainsi, par demande du 19 décembre 2008, la demanderesse a assigné l'ETAT DE VAUD (ci-après : le défendeur) devant le Tribunal de céans en paiement de la somme de CHF 27'000.- à titre d'indemnité pour tort moral et en modification de son certificat de travail.

Une audience de conciliation entre les parties s'est tenue le 16 février 2009. La conciliation a échoué. La demanderesse a précisé ses conclusions dans le délai qui lui a été imparti à cette fin, comme suit :

- Salaire de mai à juin 2008
CHF 3'158,84 x 2 = CHF 6'317,68.
- Manque à gagner de juin à août 2008
CHF 3'158,84 x 2 = CHF 6'317,68.
- Appréciation du tort moral :
CHF 27'000 – CHF 6'317,68 + CHF 6'317,68 = CHF 14'364,64.

Lors de la première audience de jugement du 2 avril 2009, le défendeur a produit une copie d'un nouveau certificat de travail conforme aux attentes de la demanderesse. Le Tribunal de céans a dès lors pris acte que ce point n'était plus litigieux.

21.

Le Tribunal de céans a tenu trois audiences de jugement les 2 avril, 9 juillet et 2 novembre 2009, au cours desquelles il a procédé à l'audition de sept témoins; soit le Dr [REDACTED], Mme [REDACTED], M. [REDACTED], M. [REDACTED], Mme [REDACTED], Mme [REDACTED] et M. [REDACTED].

Le Dr [REDACTED], médecin de la demanderesse, a déclaré avoir été consulté par cette dernière la première fois en septembre 2007, soit avant la survenue de ses problèmes professionnels, pour des problèmes physiques ayant toutefois eu des répercussions psychologiques. Selon lui, les problèmes professionnels de la demanderesse sont venus s'ajouter à cet état préexistant, de sorte qu'elle ne parvenait plus à gérer la situation. Après avoir posé un diagnostic de *burn out*, il l'a mise en arrêt de travail le 12 février 2008 pour deux semaines. Le 7 mars 2008, constatant que la situation ne s'améliorait pas, il lui a prescrit un nouvel arrêt de travail jusqu'au 31 mars 2008, arrêt qui a été prolongé le 26 mars 2008 jusqu'à la fin du mois d'avril. Il estime que la demanderesse, ne voyant plus comment elle pourrait retravailler en milieu carcéral, a préféré donner son congé alors même qu'elle était en arrêt maladie.

[REDACTED], psychologue et collègue de la demanderesse, a déclaré que la demanderesse était venue lui parler le 6 février 2008 à la sortie d'un colloque pour lui dire qu'une de ses connaissances avait vu le patient en question faire le père Noël, précisant que cette source était sûre mais qu'elle ne souhaitait pas en révéler l'identité. Selon [REDACTED], le fait de transmettre une telle information au patient concerné fait partie de sa prise en charge thérapeutique. Dès lors, tous les collaborateurs savent qu'en lui donnant une pareille information, elle la transmettrait à la personne concernée. C'est d'ailleurs ce qu'elle a fait le lendemain, sans toutefois lui communiquer l'origine de cette information. Ce n'est que le 28 février 2008, lorsque son patient lui a demandé s'il s'agissait de la demanderesse, qu'elle n'a pas pu le nier. [REDACTED] a ajouté qu'elle ne se

souvenait pas avoir promis le jour même à la demanderesse de ne pas révéler son identité, sans toutefois pouvoir exclure que cette dernière le lui ait demandé après coup.

██████████, surveillant aux ██████████ ██████████, a déclaré qu'il y a énormément de rumeurs qui circulent dans le cadre de son activité et que, lors d'une pause, il avait effectivement discuté de celle concernant le détenu en question avec la demanderesse et une autre infirmière, sans toutefois leur conseiller d'en parler avec ██████████. Selon lui, il était clair qu'il s'agissait d'une simple rumeur. Il a ajouté qu'il pensait d'ailleurs l'avoir signifié à la demanderesse et à sa collègue, et que s'il avait eu l'impression que cette rumeur pouvait être fondée, il en aurait parlé lui-même à sa hiérarchie. Il a également confirmé avoir prié la demanderesse de ne pas divulguer que c'était lui qui lui avait transmis cette information.

██████████, infirmier et chef de la demanderesse, a déclaré que cette dernière avait la possibilité de lui parler de ses problèmes professionnels lors de leurs réunions hebdomadaires. Il a toutefois ajouté avoir sous-estimé l'impact émotionnel qu'avait pu avoir cette affaire et qu'en pareille situation, il prendrait dorénavant les devants en allant parler au collègue concerné sans attendre qu'il le fasse lui-même. Quant à la nécessité de transmettre une telle information au patient concerné, il estime qu'il aurait fallu, d'une part, la vérifier et, d'autre part, la transmettre au patient. Selon lui, une information de cette nature doit être introduite dans la prise en charge d'un patient et cela n'est pas envisageable sans lui en révéler la source.

██████████, infirmière aux ██████████ ██████████, a déclaré qu'il leur était possible de parler des problèmes rencontrés dans le cadre de leur activité professionnelle lors des colloques hebdomadaires. Elle était présente lorsqu'un gardien a parlé de la rumeur en question. Sans prendre cette information pour argent comptant, elle avait estimé que cela était plausible et avait décidé avec la demanderesse d'en parler à ██████████. Elle a ajouté

qu'elle avait déjà eu l'occasion de communiquer de telles rumeurs à ses supérieurs, notamment lors des colloques hebdomadaires. Selon elle, le nom de la demanderesse n'aurait pas dû être communiqué au patient concerné par cette rumeur.

██████████, infirmière à la retraite, a déclaré qu'elle avait conseillé à la demanderesse d'insister auprès de ██████████ pour que son nom ne soit pas communiqué au patient, ce que la demanderesse a fait par téléphone en sa présence. Selon ██████████, ██████████ a alors assuré à la demanderesse que son identité ne serait pas révélée. Elle estime d'ailleurs que le personnel soignant n'a pas l'obligation de dire à un patient tout ce qu'il sait à son sujet, ou du moins que l'origine de certaines informations peut être tenue secrète.

██████████, infirmier directeur des soins du département de psychiatrie, a déclaré dans un premier temps qu'il n'avait pas entendu parler de problèmes au sein des ██████████ avant de recevoir, le 11 avril 2008, la lettre de démission de la demanderesse datée du 30 mars 2008. Il lui a répondu le jour même, après s'être entretenu avec ██████████ et ██████████ et en avoir informé le service juridique du CHUV.

Suite à la production par la demanderesse, en cours d'audition, du courrier du 8 avril 2008, dont ██████████ a reconnu être l'auteur, ce dernier a précisé qu'il y avait deux dimensions, la demande de démission et le contexte dans lequel celle-ci était intervenue. Selon lui, son premier courrier du 8 avril 2008 était relatif au contexte, alors que le second précisait les deux dimensions.

Sans pouvoir dire avec certitude ce qui l'avait amené à changer d'attitude entre ces deux courriers, ██████████ a précisé qu'il s'agissait peut-être d'une rencontre avec le responsable des ressources humaines, affirmant toutefois qu'il n'avait subi aucune pression pour entrer en matière sur la démission de la demanderesse.

Le témoin a ajouté qu'il avait effectivement tenté de prendre contact par téléphone avec la demanderesse le 13 mai 2008, ses courriers

étant restés sans réponse. Il entendait ainsi s'entretenir de la situation avec la demanderesse.

Interrogé au sujet de la nécessité de transmettre l'information en cause au patient, [REDACTED] a déclaré ne pas pouvoir dire si [REDACTED] en avait l'obligation, qu'il n'y a pas de règle en la matière et que cela dépendait de chaque cas, en fonction de la dimension clinique.

22. Le jugement au fond, rendu sous forme de dispositif et daté du 13 novembre 2009, a été notifié le jour même à la demanderesse par l'intermédiaire de son conseil et à l'ETAT DE VAUD, par l'intermédiaire de sa représentante, Sabine DERISBOURG, conseillère juridique auprès du Service juridique et législatif de l'ETAT DE VAUD.

La motivation du jugement au fond a été requise par la demanderesse par courrier du 19 novembre 2009, soit dans le délai légal imparti.

EN DROIT :

- I. Conformément à l'article 14 de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (ci-après : LPers), le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (ci-après : TRIPAC) 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 (ci-après : LEg, RS 151.1).

En l'espèce, la demanderesse a été engagée le 1^{er} novembre 2005 par le C [REDACTED] en qualité d'infirmière aux Hospices cantonaux, Département de psychiatrie, Service de médecine et psychiatrie pénitentiaires à [REDACTED]. Elle a exercé cette activité jusqu'à sa démission au 30 avril 2008.

Il ne fait dès lors aucun doute que l'on est en présence d'une activité régulière au sens de l'article 2 al. 1 LPers. Il en découle de l'action de l'article 14 LPers est la seule voie de droit ouverte à la demanderesse pour faire trancher par une autorité judiciaire les prétentions qu'elle a émises le 19 décembre 2008. Le Tribunal de céans est ainsi compétent pour connaître du présent litige.

La demanderesse a saisi le Tribunal de céans dans le délai d'un an suivant la décision du 12 septembre 2008, reçue le 17 septembre 2008, rejetant sa demande d'indemnisation. Il s'ensuit que son action a été introduite en temps utile (art. 16 al. 3 LPers) auprès de l'instance compétente et qu'il convient d'entrer en matière sur le fond.

II. Les conclusions de la demanderesse tendent au versement en sa faveur et par les Hospices cantonaux – C [REDACTED] de la somme de CHF 27'000.-. Cette somme comprend son prétendu droit au salaire des mois de mai et juin 2008 ($2 \times 3'158,84 = \text{CHF } 6'317,68$), un manque à gagner correspondant aux salaires des mois de juillet et août 2008 ($2 \times 3'158,84 = \text{CHF } 6'317,68$) et une indemnité pour le tort moral subi suite à la violation, par le défendeur de son devoir de protection vis-à-vis de son employée (CHF 14'364,64).

III. En ce qui concerne les prétentions de la demanderesse relatives à son droit au salaire des mois de mai et juin 2008, il convient de rappeler que c'est la demanderesse qui a donné sa démission par courrier du 30 mars 2008.

L'article 59 al. 1 LPers prévoit qu'à défaut d'accord différent, le collaborateur ou l'autorité d'engagement peut résilier le contrat moyennant un préavis d'un mois pour la fin d'un mois la première année et de trois mois pour la fin d'un mois dès la deuxième année de service.

En l'espèce, la demanderesse était dans sa troisième année de service lorsqu'elle démissionna. La résiliation de son contrat de

travail était donc en principe soumise à un délai de congé de trois mois. Toutefois, dans son courrier du 30 mars 2008, Mme [REDACTED] a expressément demandé la résiliation de son contrat au 1^{er} mai 2008.

Son employeur, par la plume de M. [REDACTED], a tout d'abord pris acte de cette démission dans un courrier daté du 8 avril 2008.

Trois jours plus tard, le 11 avril 2008, M. [REDACTED] a réécrit à la demanderesse pour l'informer que sa requête de voir son contrat de travail résilié avec effets au 30 avril 2008 avait été acceptée et que ses droits salariaux seraient bien entendus respectés jusqu'à cette date.

Par la suite, la demanderesse, qui avait été mise en incapacité de travail jusqu'au 30 avril 2008, n'est jamais revenue sur sa décision de mettre un terme à ses rapports de travail dans le délai d'un mois.

Au vu de ce qui précède, il convient d'admettre que, sur proposition de la demanderesse et suite à un accord entre les parties, son contrat de travail a été valablement résilié avec effets au 30 avril 2008, en dérogation du délai de congé ordinaire de trois mois prévu en l'espèce par l'article 59 al. 1 LPers.

La demanderesse ne saurait dès lors prétendre au paiement de son salaire des mois de mai et juin 2008.

Cette prétention doit par conséquent être rejetée.

IV. La demanderesse réclame également le paiement d'une indemnité pour le tort moral qu'elle aurait subi suite à la violation par son employeur de son devoir de protection vis-à-vis d'elle.

a) Il convient dans un premier temps de définir l'étendue du devoir de protection de l'Etat de Vaud à l'égard de ses employés, avant

d'examiner l'éventualité d'une violation de ce devoir dans le cas d'espèce.

La protection de la personnalité trouve l'un de ses fondements dans la Constitution fédérale, laquelle garantit, à son article 10 al. 2, le droit à la liberté personnelle, et notamment à l'intégrité physique et psychique.

Dans le cadre des rapports de travail soumis au Code des obligations, le fondement de la protection de la personnalité est exprimée à l'article 328 CO, dont la teneur est la suivante :

¹ L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes.

² Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.

Quant à la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud, elle prévoit à son article 5 al. 3 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. Il définit les mesures propres à garantir l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre femmes et hommes ».

Le devoir de protection prévu par la LPers est donc semblable à celui défini par l'article 328 CO. Partant, la doctrine et la jurisprudence relatives à cette dernière disposition peuvent être reprises pour apprécier la nature et l'étendue de ce devoir de protection.

Selon Wyler, l'article 328 al.1 CO fonde une responsabilité objective de l'employeur pour les faits d'un tiers, et notamment ceux d'un collègue ou d'un supérieur hiérarchique (Wyler, Droit du travail, 2^e édition, Berne 2008, p. 295).

Cette conception est d'ailleurs reprise par l'article 7 du Règlement d'application de la LPers du 9 décembre 2002 (ci-après : RLPers), dont la teneur est la suivante :

¹ 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.

² 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.

³ Le cas échéant, il assure au collaborateur concerné une activité professionnelle correspondant à ses capacités et une fonction équivalente.

Ainsi, ces dispositions imposent non seulement à l'employeur de s'abstenir de toute atteinte à la personnalité non justifiée par le contrat de travail, mais également de protéger le travailleur des atteintes émanant de supérieurs, de collaborateurs ou de tiers (ATF 132 III 257 = JT 2007 I 274, consid. 5.1).

Selon le Tribunal fédéral, le salarié victime d'une atteinte à sa personnalité du fait de son employeur ou des auxiliaires de celui-ci peut prétendre à une indemnité pour tort moral, aux conditions fixées par l'article 49 al.1 CO, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement (ATF 130 III 699, consid. 5.1).

b) En l'espèce, la demanderesse reproche à l'une de ses collègues, Mme [REDACTED], d'avoir communiqué à un patient, ex-détenu condamné

pour pédophilie, une information sensible, en lui révélant qui lui avait transmis cette information, bien qu'elle lui ait expressément demandé de ne pas mentionner son nom.

Selon la demanderesse, cela a engendré en elle une profonde angoisse de voir cet ex-détenu s'en prendre en représailles à elle ou à sa famille. Ces événements auraient eu un retentissement sur sa santé psychique, au point que son médecin a dû, après l'avoir mise en arrêt de travail, constater qu'elle n'était plus apte à travailler dans un service médical psychiatrique carcéral. Elle estime ainsi avoir subi une atteinte à sa personnalité du fait d'une de ses collègues, atteinte dont répondrait son ancien employeur pour ne pas avoir respecté son devoir de protection.

Le tribunal de céans relève toutefois qu'au moment où elle a transmis l'information à Mme [REDACTED], la demanderesse lui l'a présentée comme sûre, alors même qu'elle provenait d'un surveillant aux [REDACTED], qui lui avait précisé qu'il s'agissait d'une simple rumeur.

Il ressort en effet du témoignage de M. [REDACTED] qu'il était à ses yeux clair qu'il s'agissait d'une simple rumeur et qu'il n'avait jamais affirmé à la demanderesse que cette information était sûre.

Ces déclarations ont été confirmées par Mme [REDACTED] qui a déclaré lors de son audition qu'elle avait décidé, d'un commun accord avec la demanderesse, de transmettre cette information à Mme [REDACTED], sans toutefois la prendre pour argent comptant.

La demanderesse est par conséquent responsable d'avoir transmis une information, sans la présenter comme une simple rumeur qui était véhiculée par les autres détenus et les surveillants aux [REDACTED].

De plus, la demanderesse a décidé de transmettre l'information de façon exclusive à Mme [REDACTED], au lieu d'en parler lors d'un colloque, réunion hebdomadaire notamment prévue à cet effet. Cela n'a pas permis à l'équipe soignante d'en discuter afin de déterminer la marche à suivre. Cette façon d'agir a également eu pour conséquence de priver les supérieurs hiérarchiques de la demanderesse de l'information en cause. Ils n'ont dès lors pas pu aborder immédiatement le sujet avec

elle, ce qui lui aurait vraisemblablement permis d'expliquer ses raisons de vouloir garder l'anonymat.

La réaction de l'employeur de Mme [REDACTED] n'est toutefois pas exempte de tout reproche. A ce sujet, [REDACTED], infirmier et chef de la demanderesse, a déclaré lors de son audition qu'il avait certainement sous-estimé l'impact qu'avait eu cette affaire sur sa collaboratrice. Il a ajouté que la demanderesse aurait certes eu la possibilité de venir lui faire part de ses inquiétudes, notamment lors de leurs rencontres hebdomadaires, mais qu'en pareille situation, il prendrait à l'avenir les devants et aborderait le sujet avec la personne concernée sans attendre que celle-ci vienne lui en parler.

Quant au fait que la demanderesse ait été contactée par téléphone durant son arrêt maladie, le Tribunal de céans est convaincu qu'il s'agissait alors de prendre de ses nouvelles et de lui proposer un entretien pour discuter de la situation, et en aucun cas de faire pression sur elle pour qu'elle renonce à ses prétentions envers son employeur. Même si la demanderesse était en incapacité de travail, elle n'a pas été empêchée de présenter sa version des faits et son argumentation dans sa lettre de démission du 30 mars 2008, de sorte que ses supérieurs pouvaient raisonnablement penser qu'il était judicieux de lui proposer de venir s'expliquer avec les personnes de son choix.

En conclusion, la responsabilité de l'Etat de Vaud ne saurait être engagée, compte tenu du fait que la demanderesse est responsable d'avoir véhiculé une rumeur en la présentant comme une information sûre et qu'elle n'a jamais parlé de ses problèmes à sa hiérarchie. On ne peut en effet reprocher au défendeur de ne pas l'avoir protégée d'une atteinte à sa personnalité émanant d'une de ses collègues, alors qu'il ignorait tout des problèmes rencontrés par Mme [REDACTED], jusqu'à ce que cette dernière donne sa démission.

Au vu de ce qui précède, la conclusion de la demanderesse tendant au versement en sa faveur d'une indemnité pour tort moral doit être rejetée.

V.

La demanderesse réclame enfin le paiement d'une indemnité pour son

manque à gagner des mois de juillet et août 2008.

Cette prétention doit également être rejetée.

En effet, le Tribunal de céans rappelle ici que c'est la demanderesse qui a demandé la résiliation de son contrat de travail au 30 avril 2008 et que son ex-employeur ne saurait être tenu pour responsable des problèmes de santé qui l'ont empêchée de retrouver un nouvel emploi.

De plus, il convient de souligner que la demanderesse, compte tenu de son incapacité à poursuivre son activité professionnelle en milieu carcéral, aurait pu demander sa mutation dans un service correspondant mieux à ses possibilités.

Au lieu de cela, la demanderesse a préféré démissionner. Elle ne saurait dès lors imputer son manque à gagner à son ancien employeur.

- VI. Conformément à l'article 10 al. 1 LJT, le présent jugement est rendu sans frais, ni dépens.

Par ces motifs,

le Tribunal des Prud'hommes de l'Administration cantonale prononce :

- I. Les conclusions de la demanderesse sont rejetées.
- II. Le présent jugement est rendu sans frais, ni dépens.

La présidente :

Le greffier :

Catherine ROCHAT, v.-p.

Jean-Philippe DUMOULIN, a.h.

Du

Les motifs du jugement rendu le 13 novembre 2009 sont notifiés à la demanderesse, par l'intermédiaire de son conseil, et à l'Etat de Vaud, par l'intermédiaire de sa représentante Sabine DERISBOURG,

conseillère juridique auprès du Service juridique et législatif de l'Etat de Vaud.

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 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.

Pour le greffier :

V. Foray