

**JUGEMENT**

rendu par le

**TRIBUNAL**

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

**CANTONALE**

le

dans la cause

██████████ contre ETAT DE VAUD

Conflit du travail

**MOTIVATION**

\*\*\*\*\*

Audiences : 12 et 26 novembre 2009

Président : M. Eric Kaltenrieder, v.-p.

Assesseurs : M. Antoine Santschy et M. Yves Noël

Greffière : Mme Loraine Michaud Champendal, a. h.

**EN FAIT :**

1. [REDACTED] (ci-après la demanderesse) a obtenu une licence en lettres à l'Université de [REDACTED] (UNI [REDACTED]) en 1990. Après plusieurs années d'activité professionnelle comme journaliste (1983 – 2000), la demanderesse a réorienté son activité professionnelle vers l'enseignement, en effectuant tout d'abord des remplacements scolaires dans les secteurs de l'enseignement genevois et vaudois (1999 - 2005) et en obtenant en mars 2007 un diplôme d'enseignement pour le degré secondaire 1 et les écoles de maturité, suite à une formation à la Haute école pédagogique du Canton de Vaud.

2. a. Du 1<sup>er</sup> août 2007 au 1<sup>er</sup> août 2008, la demanderesse a exercé la fonction de « maîtresse spécialiste » à l'établissement secondaire [REDACTED] [REDACTED] dans une classe de [REDACTED] pour le français, les mathématiques et l'option allemand.

b. Durant cette année, suite à une ambiance de travail très tendue, la direction a décidé de retirer trois élèves perturbateurs de la classe de la demanderesse.

Le manque de discipline régnant dans la classe de la demanderesse a été soulevé lors de l'observation en classe faite le 26 novembre 2007. Ce rapport relève une bonne maîtrise et déroulement des leçons, malgré un manque de discipline dans la classe. La mère d'une élève a demandé à ce que sa fille soit changée de classe.

c. Au terme de ce contrat à durée déterminée, un rapport d'évaluation rendant un préavis positif quant à la poursuite de l'activité de la demanderesse dans l'enseignement a été rédigé par [REDACTED], directeur de l'établissement [REDACTED].

Ce rapport relève au niveau pédagogique une bonne maîtrise, pour chaque discipline enseignée, des contenus à transmettre ainsi qu'une bonne évaluation des connaissances et des compétences en respectant le Cadre général de l'Évaluation (CGE). La conduite des activités d'apprentissage est quant à elle jugée inadaptée à satisfaisante. La demanderesse doit veiller à diversifier les modes

de travail (collectif/individuel et oral/écrit) ainsi que les activités au cours de la même période et assurer une meilleure présence physique dans la classe. Il est relevé que ces éléments n'ont pas évolué positivement au cours des différentes visites.

Au niveau de l'organisation et de la planification, elles sont jugées bonnes, sauf pour ce qui est de l'attitude responsable dans l'encadrement des élèves, jugée inadaptée à satisfaisante. Cette appréciation tient compte des problèmes récurrents de discipline vécus tout au long de l'année, bien qu'il soit fait mention du fait qu'il s'agit d'une classe de VSO difficile. La demanderesse est invitée à réfléchir et à porter son attention sur des gestes basiques du métier : gestion d'une relation ouverte et chaleureuse mais ferme, l'accueil des élèves à leur arrivée, la façon d'entrer en classe, la demande et l'obtention du silence (préalable indispensable à toute activité), gestion des transitions, contact visuel, présence face au collectif, impasse que constituent la pléthore d'heures d'arrêts distribuées et les punitions collectives.

Enfin, au niveau des relations et de la collaboration, celles-ci sont jugées bonnes dans leur ensemble. Cependant, la manière d'agir de façon à garantir le respect des élèves par ses propos et son comportement est jugée inadaptée. Cette évaluation négative se base sur des témoignages de parents qui remettent en cause l'attitude relationnelle de la demanderesse vis-à-vis des élèves : « Mme [REDACTÉ] émet des remarques démotivantes et dévalorisantes, ne met pas en confiance, perd le contrôle de la relation, est sur les nerfs. Il y a un problème d'autorité. Notre enfant n'apprend plus. Les résultats scolaires sont déplorables. Elle ignore notre fils, puis le renvoie à la maison ou alors s'acharne sur lui. Elle est toujours négative ». L'évaluation tient également compte des remarques de la responsable d'équipe du PPLS (service de proximité dispensé dans chaque établissement scolaire et qui est composé de psychologues, psychomotriciens et logopédistes) transmises lors du mini-réseau du 10 décembre 2007 : « Plusieurs parents ont contacté le PPLS, une psychologue suit un des élèves de la classe. Très surprise par l'attitude et les propos de Mme [REDACTÉ] (inadéquats, déplacés,...). Aucune remise en question. Se considère comme étant victime (n'a pas choisi d'enseigner en 8<sup>e</sup>, pas formée pour les branches qu'elle doit enseigner). N'a plus d'autorité. Classe en danger ».

L'appréciation générale de l'activité professionnelle de la demanderesse durant le temps d'essai est tout de même positive. Elle relève notamment que la demanderesse a toujours cherché à conduire au mieux sa classe difficile, et qu'elle n'a pas eu l'occasion de faire état de toutes ses compétences dans le contexte de cette 8<sup>e</sup> VSO. Il lui est finalement conseillé de viser un poste lui permettant de partager ses connaissances en français et en histoire avec des élèves plus scolaires. Pour finir, il est mentionné que la demanderesse ne serait pas engagée dans l'Etablissement de [REDACTED] l'année suivante, le poste ayant été annoncé précaire et accepté comme tel par l'enseignante.

d. Suite à ce rapport d'évaluation, en désaccord avec tous les termes de celui-ci, hors la conclusion, la demanderesse a adressé à la direction de [REDACTED] [REDACTED] une « réponse au rapport d'évaluation de temps d'essai élaboré par le conseil de direction » par laquelle elle s'est défendue des termes négatifs employés à son égard. Cette réponse comprend notamment les annotations suivantes, à propos de chacune des différentes remarques négatives faites à l'égard de la demanderesse :

- « La demanderesse doit assurer une meilleure présence physique dans la classe en se déplaçant dans les rangs afin de vérifier le démarrage du travail pour chaque élève ».

« Les pupitres de la classe étant disposés en U, je peux vérifier si les élèves ont leur matériel en me positionnant au centre. J'interpelle alors ceux qui ont un pupitre vide. Cela dit, il m'arrive souvent, surtout en début de matinée ou d'après-midi, de passer dans les rangs pour vérifier les devoirs. Ceux-ci sont, dans la majorité des cas, vérifiés » ;

- « Plusieurs parents ont déploré le flou entourant les devoirs (devoirs non clairs, non notés) ».

« Je tiens à disposition l'agenda de classe qui donne la preuve que les devoirs sont scrupuleusement notés, par moi-même. De plus, ils sont aussi écrits au tableau. [...] ».

- « Ces éléments n'ont pas évolué positivement au cours des différentes visites ».

« L'affirmation est erronée, Monsieur [REDACTED] lui-même a noté au cours de l'entretien que nous avons eu le 8 janvier qu'un effort pédagogique dans le sens de l'allègement avait été fourni. [...] ».

- « Mme [REDACTED] a été invitée à réfléchir et à porter son attention sur des gestes basiques du métier : [...] la demande et l'obtention du silence, le contact visuel ».

« Je ne parle jamais dans le bruit. Malheureusement, ils ne me laissent la parole qu'un moment, puis les bavardages reprennent, donc je m'arrête à nouveau. [...] ».

Concernant les « relations et collaborations », la demanderesse s'est plainte que le directeur ait cité des propos de parents, sans faire de commentaire, ce qui laisserait supposer, selon elle, qu'il obtempère à ces propos diffamatoires. Elle a précisé que, contrairement à ce que certains parents ont affirmé, elle n'a jamais été sur les nerfs, ni pleuré en classe, ni même été au bord des larmes. Il est cependant clair pour elle qu'il lui est arrivé (à certaines périodes souvent), de hausser la voix.

Finalement, la demanderesse a relevé que Monsieur [REDACTED] avait admis lors de leur dernier entretien qu'il y avait eu des progrès dans l'ambiance de classe. Enfin, elle a précisé qu'un tel rapport était rédhibitoire pour un nouvel engagement.

e. La demanderesse a également eu un entretien de service en date du 29 avril 2008 avec la direction de l'établissement de [REDACTED] pour signifier son désaccord quant au rapport de préavis. Cet entretien n'a toutefois pas débouché sur la reconduction du contrat de la demanderesse dans cet établissement.

3. Par contrat à durée indéterminée daté du 24 septembre 2008, la demanderesse a été engagée comme « maîtresse spécialiste » dans l'établissement secondaire [REDACTED] à [REDACTED] dès le 1<sup>er</sup> août 2008. Son taux d'activité était de 50% dans une classe de 5<sup>e</sup> année.

4. a. Le 10 novembre 2008, [REDACTED], cheffe du DFJC, a été l'invitée d'une conférence des maîtres extraordinaire qui rassemblait l'ensemble du corps enseignant de [REDACTED]. L'objectif était de trouver des solutions aux graves problèmes de discipline qui règnent dans l'école. A la demande d'[REDACTED], des rapports devaient être rédigés sur les élèves dont la situation était la plus inquiétante.

b. Le 13 mars 2009, une lettre et un dossier avec les cas d'élèves problématiques ont été envoyés à la Cheffe du Département. Celui-ci constatait que « les structures existantes [étaient] insuffisantes pour gérer ces cas », la structure *Pacem*, qui répondait à de nombreux besoins au sein de l'établissement, ne permettant pas de gérer de telles situations. Les élèves dont il est fait mention dans le dossier ayant en effet besoin d'un soutien permanent pendant plusieurs mois. Les enseignants proposaient dès lors l'accompagnement quotidien des élèves à problèmes par des professionnels spécialisés dans cette tâche, qui suivraient l'élève à l'école dans tous ses cours ainsi qu'une plus grande implication des parents en les sensibilisant aux problèmes rencontrés à l'école et en leur apportant les outils nécessaires pour surmonter leurs difficultés. Finalement, la lettre évoquait la protection des enseignants exposés à des insultes, parfois des coups et blessures dans l'exercice de leur fonction. Certains enseignants ont témoigné, mais craignaient de porter plainte par peur de représailles. A ce propos, [REDACTED] a déclaré, se fondant sur la loi, que le dépôt de plainte était une affaire privée et que l'institution ne pouvait se substituer à ses employés dans cette tâche.

5. a. Entre la rentrée scolaire et le mois de novembre 2008, l'enseignement de la demanderesse s'est déroulé sans accroc. A partir de ce moment-là, l'indiscipline de quatre élèves a commencé à perturber le déroulement des cours. Le 8 décembre 2008, la demanderesse en a fait part au directeur de l'établissement, [REDACTED] et à la maîtresse de classe, [REDACTED]. Décision a alors été prise que la demanderesse s'entretiendrait individuellement avec les parents des élèves perturbateurs. A l'exclusion d'un seul, les entretiens ont tous eu lieu au mois de janvier 2009.

b. Suite à l'impossibilité de gérer ce groupe d'élèves et afin de casser le noyau d'élèves perturbateurs, trois élèves ont été transférés et répartis dans diverses classes du collège le 14 janvier 2008.

6. La demanderesse n'était pas la seule à éprouver de la difficulté de gestion de classe d'une 6<sup>e</sup> année au collège [REDACTED]. Pendant les vacances de Noël, [REDACTED], qui a partagé une maîtrise de classe de 6<sup>e</sup> année dans la salle de classe voisine de celle de la demanderesse, a démissionné pour cause de classe trop difficile.

Dans le même temps, sa collègue, [REDACTED], a demandé, par courrier adressé au directeur, à être démise de ses fonctions de maîtresse de classe. Elle a ainsi émis comme motif de démission des élèves qui refusaient de se soumettre aux règles de l'école, les ambiances de classe intolérables, l'enseignement impossible, le manque d'accompagnement nécessaire de certains enfants problématiques.

7. a. Au retour des vacances de Noël, le 15 janvier 2009, la demanderesse a été convoquée par son directeur. Celui-ci lui a annoncé avoir reçu trois lettres de mères d'élèves, envoyées en copie à six personnes ou organismes différents, dont la DGEO. Les mères de ces trois élèves, [REDACTED], [REDACTED] et [REDACTED] n'avaient cependant pas contacté préalablement la demanderesse pour évoquer les problèmes soulevés.

Le premier courrier relèvait plusieurs problèmes : lecture d'un seul livre (90 pages) durant un semestre, indiscipline constante malgré les punitions, remarques déplacées faites en classe lorsque des parents lui avaient téléphoné, détérioration du matériel scolaire sans réaction de la part de la demanderesse, punitions à la tête de l'élève, manque d'oral en allemand, ...

Selon la demanderesse ce courrier concernait un élève difficile, qui se couchait en classe, ne tenait jamais en place, participait aux chahuts.

Le deuxième courrier soulevait les problèmes d'indiscipline dans la classe de la demanderesse : brouhaha incessant, violence verbale ignorée par la

demanderesse, détérioration du matériel et mobilier scolaires, sanctions injustes, absence d'oral durant les cours d'allemand, faible quantité de devoirs.

Cet élève était appliqué selon la demanderesse.

La troisième lettre mentionnait également certains des problèmes cités ci-dessus : indiscipline durant les cours et les tests, départ d'un élève durant un cours sans que la demanderesse s'en soucie, pas de juste milieu dans les devoirs (trop en début d'année, puis plus assez).

Cet élève était jugé relativement calme par la demanderesse.

**b.** Les griefs invoqués dans ces trois lettres ont été discutés point par point entre le directeur et la demanderesse lors d'un entretien le 15 janvier 2009.

De sa propre initiative, mais avec le soutien du directeur, la demanderesse a contacté les trois mères plaignantes, suite à l'entretien avec le directeur. Deux des trois entretiens téléphoniques se sont bien passés et ont permis une discussion constructive, alors que la troisième mère s'est montrée très fermée à toute discussion.

**c.** En date du 27 janvier 2009, le directeur, [REDACTED], a adressé un courrier à la demanderesse qui reprenait l'essentiel des points abordés lors de l'entretien du 15 janvier 2009. Il précisait par ailleurs que sans une réelle amélioration de certains aspects de l'enseignement de la demanderesse dans les semaines suivantes, le directeur excluait le réengagement de celle-ci pour l'année scolaire suivante. Les points critiques mentionnés étaient les suivants :

- Manque de rigueur et de précision dans l'organisation du concours de lecture et dans celle du calendrier de l'Avent ;
- Non réponse à une (ou des) demande des parents dans l'agenda ;
- Allusion en classe au téléphone d'un parent ;
- Pas de retour donné concernant un sondage fait auprès des parents au sujet des devoirs à domicile ;
- Incohérence pédagogique consistant à prendre des agendas pour y noter une remarque et/ou y notifier une sanction et à laisser tomber ensuite parce que les



élèves concernés avaient réussi à reprendre les agendas avant que la remarque n'y soit inscrite ;

- Surtout, l'indiscipline générale qui s'y installait dans maintes leçons sans être en mesure d'y mettre fin.

Suite à ce constat, le directeur a pris la décision d'assurer la présence sporadique en classe de [REDACTED], maîtresse de classe, pour éviter des écarts disciplinaires en attendant un point de situation annoncé pour mi-mars.

8. En date du 10 février 2009, la demanderesse a adressé un courrier au directeur, avec copies à [REDACTED], doyenne, [REDACTED], organisatrice DRH à la DGEO et à [REDACTED], directeur désigné de l'Etablissement secondaire [REDACTED]. Cette lettre relevait l'amélioration du comportement des élèves en présence de leur maîtresse de classe, mais rapportait cependant deux agressions dont la demanderesse avait fait l'objet. Elle mentionnait que suite à ces événements fâcheux, elle avait décidé de durcir le ton en notant scrupuleusement les écarts de conduite de chaque élève perturbateur.

Elle regrettait toutefois que le directeur ne puisse, faute de temps, accéder à sa demande de rencontrer en sa présence les parents des trois élèves perturbateurs.

9. Comme annoncé, la demanderesse s'est appliquée à imposer une discipline sévère. Lors d'une évaluation d'allemand, elle a par exemple averti les élèves que la moindre parole prononcée une fois leur copie reçue, serait considérée comme tricherie et sanctionnée par la note 1.

Trois élèves ont contrevenu à cette mesure disciplinaire et se sont ainsi vus infligés ladite note. Le lendemain, suite au téléphone d'une mère d'élève, la décision de la demanderesse a été contredite et considérée comme non avenue par Mmes [REDACTED], maîtresse de classe et [REDACTED], doyenne, laquelle a proposé le retrait d'un point seulement. Interpellée lors de son témoignage à l'audience de jugement, [REDACTED], a cependant déclaré qu'elle ne se souvenait pas avoir demandé à la demanderesse de modifier les notes de 1 attribuées pour tricherie.

10. [REDACTED], remplaçante de [REDACTED], maîtresse démissionnaire de la classe voisine de la demanderesse, a écrit le 16 février 2009 à la direction pour signifier la difficulté qu'elle avait rencontrée pour enseigner dans cette classe durant son mois intérimaire. Trois élèves sont désignés en tant que grands perturbateurs. Elle proposait comme solution bénéfique pour tous le placement de ces trois élèves dans des classes spécialisées.

Ces deux classes ne semblent pas être des cas isolés dans l'école. D'autres professeurs s'étaient en effet plaints des conditions de travail très difficiles dans d'autres classes.

11. Le 8 février 2009, les mères d'[REDACTED] et [REDACTED] se sont à nouveau plaintes par courrier auprès de la DGEO. Se fondant sur les dires de leur enfant, elles ont réitéré leurs critiques, invoquant prioritairement l'indiscipline, et allant jusqu'à émettre des doutes quant à la sécurité de leur enfant en classe.

Deux jours plus tard, une des deux mères plaignantes a téléphoné à [REDACTED], collaboratrice des RH de la DGEO, afin de redire oralement ce qui avait été affirmé dans la lettre. [REDACTED] avouera à la demanderesse que ce téléphone n'avait pas été isolé, celle-ci appelant « tous les deux jours ».

12. Le 11 février 2009, la demanderesse a adressé à la doyenne, [REDACTED], un rapport relatif aux problèmes d'indiscipline survenus dans sa classe concernant deux élèves, soit [REDACTED] et [REDACTED]. Elle a notamment relevé pour [REDACTED] : le refus de jeter son chewing-gum malgré plusieurs demandes, le fait de se lever à tout moment pour aller discuter avec d'autres élèves ou nettoyer sa plume, ou simplement pour se balader, le fait de se manifester très bruyamment et fréquemment, d'insulter et de faire des gestes grossiers à l'attention de la demanderesse ou de la tutoyer et finalement d'avoir une attitude violente physiquement envers la demanderesse. Pour [REDACTED], elle a relevé le fait de jouer avec des petites figurines en plein cours, de refuser de jeter son chewing-gum, de se mettre pieds en l'air, tête en bas sur sa chaise, de menacer de violence avec sa trottinette et lancer de gros projectiles à travers la classe, de refuser de donner son agenda, de déchirer le travail d'un autre élève et de lui cracher dessus, d'en gifler violemment un autre, et de menacer de jeter l'agenda d'un troisième par la fenêtre.

■■■■■ s'est vu infliger la sanction de deux jours de suspension dans la structure particulière imaginée par l'école, *Pacem*, qui accueille les élèves fauteurs de troubles.

13. a. Le 11 février 2009, ■■■■■, directeur général de la DGEO, a informé par écrit la demanderesse qu'il ouvrirait une procédure d'avertissement à son encontre. Copie de ce courrier a été adressée au directeur. Ce courrier comprenait notamment les passages suivants :

« En date du 27 janvier 2009, M. ■■■■■, Directeur de l'établissement scolaire ■■■■■, nous a transmis en copie une lettre reprenant les éléments de l'entretien que vous aviez eu avec lui le 15 janvier dernier. Au vu du contenu de cette lettre, des diverses plaintes de parents et des difficultés observées dans l'exercice de votre métier par le conseil de direction de votre établissement, je me vois donc l'obligation d'intervenir.

Les reproches qui vous sont faits concernent l'indiscipline qui règne dans vos classes ainsi qu'un manque de rigueur en matière pédagogique. Cet environnement n'est pas propice aux apprentissages de vos élèves et n'est pas en adéquation avec les missions de l'école.

Ces difficultés apparaissent déjà depuis 2007, le bilan mitigé de votre première année d'enseignement à l'établissement de ■■■■■, ainsi que l'ensemble des éléments en ma possession font que je constate que vos comportements contreviennent à vos obligations professionnelles, telles que mentionnées respectivement à l'art. 50 de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (LPers) et à l'art. 73 de la Loi scolaire du 12 juin 1984.

Au vu de ce qui précède, je décide donc d'ouvrir à votre encontre une procédure d'avertissement au sens des articles 135 et suivants du Règlement général du 9 décembre 2002 d'application de la Loi du 12 novembre sur le personnel de l'Etat de Vaud (RLPers). Conformément à l'article 136 RLPers, vous disposez d'un délai de vingt jours pour vous déterminer par écrit ou solliciter un entretien. »

b. La demanderesse a répondu à cette lettre en demandant un entretien à ■■■■■. Elle annonçait qu'elle serait accompagnée de ■■■■■, Président de la SVMS (Société vaudoise des maîtres secondaires).

La date de l'entretien a été fixée au 10 mars 2009. Les documents du dossier de la demanderesse lui ont été transmis en annexe.

En vue de cette rencontre, la demanderesse a communiqué un récit écrit des événements à son conseiller, intitulé « Rapport concernant le

fonctionnement de la classe 5/6 dans mes cours de français et d'allemand ». Ce courrier comprenait notamment les passages suivants, qui reprennent pour l'essentiel les éléments mentionnés plus haut :

« La 5/6 est une classe de [REDACTED] qui fait partie de l'établissement [REDACTED]. Elle est composée de 13 garçons et 4 filles. La maîtresse de classe, Mme [REDACTED] est une femme efficace qui tient bien la classe. Je m'entends bien avec elle. J'enseigne dans cette classe exclusivement le français et l'allemand à raison de 12,5 périodes par semaine. D'une manière générale, la classe a bien fonctionné jusqu'au début du mois de décembre. Rien de spécial à signaler, sinon quelques écarts de discipline, mineurs, que je sanctionnais par des punitions (pu de remarques dans els agendas, pas d'heures d'arrêt). Dès le début du mois de décembre, le volume sonore a nettement augmenté. J'en ai fait part à M. [REDACTED], directeur, qui est venu faire une visite de classe le 8 décembre, ainsi qu'à la maîtresse de classe. Lors de l'entretien qui a suivi cette visite, M. [REDACTED] m'a dit de voir avec Mme [REDACTED] et au besoin de contacter les parents des élèves perturbateurs. Ce qui a été fait ( les entretiens ont eu lieu après les vacances de Noël). Dans la période qui précède directement Noël, un élève en particulier s'est démarqué comme leader de désordre, je lui ai infligé des heures d'arrêt. Pendant les tests significatifs, certains élèves ont commencé à se permettre de faire des remarques à haute voix. Je leur ai signifié qu'ils devaient se taire, d'abord oralement. Pendant un test significatif de vocabulaire, comme ils recommençaient, j'ai ramassé les copies des élèves coupables en leur disant qu'ils auraient 1. Une maman a téléphoné à la maîtresse de classe, laquelle m'a demandé, avec la doyenne, de retirer la sanction. Une certaine forme d'agressivité a commencé à régner pendant les cours, que l'on a attribuée, en partie, à la fatigue des élèves. Décision a été prise de laisser passer la pause des vacances. A noter que dans l'école, plusieurs classes, à cette même période, ont dysfonctionné, l'une d'entre elle, une sixième année, à tel point, que l'une des maîtresses de classes (elles sont deux) a démissionné, l'autre a demandé à être déchargée de sa maîtrise.

Au retour des vacances, trois lettres de plaintes de mamans d'élèves de la 5/6 (qui se sont concertées) sont parvenues à la direction où j'ai été convoquée (annexe 1). Les doléances exprimées ont été discutées point par point. M. [REDACTED] n'a retenu que certaines d'entre elles [...]. En gros, les griefs qui m'ont été faits concernaient, à part la discipline, des initiatives que j'ai prises ors du cadre officiel d'enseignement, et pour lesquelles il ne m'a pas semblé indispensable de communiquer tout par écrit aux parents : j'ai proposé que nous organisions un calendrier de l'Avent pour lequel j'ai amené une crèche en classe à côté de laquelle chaque élève disposerait un petit cadeau (un livre ou autre chose dont ils ne se servaient plus et qu'ils pourraient offrir à l'un de leur camarades) que l'on ouvrirait à tour de rôle jusqu'à la date de Noël. Malheureusement, les élèves ont amené le lendemain de ma proposition de tout petits chocolats à pendre au sapin, qu'ils n'avaient pas emballés. Je leur ai dit qu'il fallait que ce soit une surprise, qu'il serait judicieux qu'ils emballent leur présent, et que l'on n'était pas obligé de se limiter aux chocolats, que le calendrier pouvait s'organiser sous forme de troc. Ce que la majorité d'entre eux a refusé de faire, ce qui aboutit à un échec de l'initiative. Concernant un concours de lecture, facultatif, j'ai fait circuler dans la classe un certain nombre de livres, pour lesquels les élèves désireux de participer au concours devaient donner leur avis sur une feuille ad hoc, qu'ils détenaient à la maison. Cependant, je n'ai pas fait de tableau général qui m'indique en

classe, qui avait lu quoi. Je me contentais, au retour des livres, de les montrer à la classe en demandant qui ne l'avait pas encore lu. Le roulement des livres était donc arbitraire, mais de toute manière il l'aurait été, n'ayant à disposition que quatre livres prêtés par la bibliothèque, alors que le nombre des élèves participants s'élevait à 11. Le troisième grief concerne un petit sondage que j'ai fait bien avant Noël à propos de la quantité de devoirs. Une mère m'avait téléphoné dans le courant de l'automne, me disant qu'elle jugeait que la quantité de devoirs que je donnais aux enfants était trop abondante. Pr acquis de conscience, j'ai décidé d'écrire aux parents pour leur demander leur avis, et comme la totalité d'entre eux, à deux voix près, l'estimaient adéquate, je n'ai pas fait de « retour » aux parents pour leur signaler un statu quo. Enfin, une autre critique apparaît dans les lettres de plainte de ces mamans, que M. [REDACTED] n'a pas jugé bon de retenir, c'est « l'absence d'oral en allemand ». En réalité, nous avons fait de l'oral, les élèves ont appris à se présenter et à dire d'où ils viennent, et cette prestation a même fait l'objet d'une note. Toutefois, à partir du moment où la classe devenait plus agitée, j'ai limité les travaux par groupes de deux, de qui veut dire que lorsque je fais de l'oral maintenant, c'est en classe entière, ce qui limite notablement le temps de paroles (à noter que la méthode que nous utilisons ne propose pas beaucoup d'exercices par groupes de deux). Toutefois, pour contrebalancer cela, j'ai organisé une correspondance en allemand avec une classe de [REDACTED], ce qui donne l'occasion aux élèves de lire à haute voix ce qu'ils reçoivent de leur correspondant, et ce qu'ils leur écrivent.

Pour revenir à la discipline, M. [REDACTED] a décidé d'intervenir suite à la réception des lettres précitées, en mandatant Mme [REDACTED] dans le rôle de « temporisatrice », c'est-à-dire en lui demandant d'assister à plusieurs cours que je dispense, par semaine, dans le but de rétablir la confiance. L'effet a été immédiat, c'est-à-dire que les cours se sont alors très bien déroulés, mais les élèves reprenaient leurs mauvaises habitudes sitôt qu'elle n'était plus là. Depuis quelques semaines, les leaders perturbateurs se démarquent toutefois nettement du reste de la classe. Je veux dire par là que la majorité des élèves serait disposée à travailler, et bien, mais que quatre d'entre eux les en empêchent. Et le comportement de ces quatre élèves devient à tel point répréhensible qu'il me serait possible de constituer un dossier les concernant. Des injures très graves ont été proférées, des gestes de violence à mon égard aussi. La doyenne a surpris l'un d'eux, alors que je voulais discuter calmement avec lui au terme d'un cours, et lui a infligé deux jours de retenue dans une structure organisée pour « élèves qui ont disjoncté », PACEM. Voilà où nous en sommes. A l'heure actuelle, ces quatre élèves continuent à perturber les cours, sciemment, ils l'ont avoué à la médiatrice de l'école qu'ils « font exprès », ils prétendent aussi que j'ai des chouchous. De mon côté, j'ai abandonné la méthode « soft » qui consiste à vouloir discuter et à convaincre, j'exige des élèves qu'ils déposent leur agenda sur mon bureau en début de chaque cours. Je noterai enfin qu'en dehors du cadre scolaire, ces élèves ne manifestent pas d'agressivité à mon égard, j'en veux pour preuve une visite faite au musée romain, jeudi 12 février, qu'ils ont trouvée « super » et dont ils sont revenus très contents. En conclusion, j'aimerais bien savoir ce qui a pu à tel point dégrader la situation, car il ne me semble pas que de mon côté, j'aie changé quoi que ce soit à mon comportement. Par ailleurs, j'essaie de faire en sorte que les cours soient le plus attractifs et le plus ludiques possible, c'est ce qui m'intéresse et qui m'amuse aussi dans la pédagogie. Madame [REDACTED] ne m'a pas fait de critiques négatives de mes cours, elle m'a juste donné des petits trucs pour ne pas laisser trop faire le hasard,

comme de constituer un ensemble de cartes avec le nom des élèves et de tirer au sort, plutôt que de désigner nominativement les élèves pour la correction des exercices, par exemple. »

c. L'entretien s'est déroulé comme convenu le 10 mars 2009. Il a été conduit par [REDACTED], Directeur général de l'enseignement obligatoire (DGEO), en présence d'[REDACTED], collaboratrice des RH de la DGEO et de la demanderesse, accompagnée de [REDACTED], Président de la SVMS.

Lors de cet entretien, les points mentionnés ci-dessus ont pour l'essentiel été repris. Il a également été question d'[REDACTED], qui se serait blessé en classe le lundi 2 mars 2009. Ceci restait cependant à confirmer, ce qui ne sera finalement pas le cas, faute de preuves. [REDACTED] a rappelé que la demanderesse avait déjà été confrontée à des problèmes d'indiscipline lors de sa première année d'enseignement à [REDACTED]. La demanderesse a toutefois précisé qu'elle n'était pas la seule enseignante à se plaindre de l'indiscipline qui régnait dans les classes de [REDACTED] certaines enseignantes avouant être à bout de nerfs, malgré plusieurs années d'expérience. La demanderesse a affirmé qu'elle avait l'impression que son cas était traité différemment.

14. Le 5 mars 2009, deux mères d'élèves, soit Mmes [REDACTED] et [REDACTED] ont retiré leur enfant des cours de la demanderesse, en contrevenant ainsi sciemment aux articles 6 et 7 de la loi scolaire du canton de Vaud.

15. Le 9 mars 2009, [REDACTED], nouveau directeur de l'établissement [REDACTED], a reçu un fax du médecin des écoles [REDACTED], transmis ultérieurement à la demanderesse au cours d'un entretien.

Il y était notamment question d'un élève dépressif ([REDACTED]) et « d'étoiles ninja » qui « vol[ai]ent dans la classe », ce qui est contesté par la demanderesse, les éventuels objets jetés en classe s'étant limités à des bouts de gomme.

16. a. Le 18 mars 2009, [REDACTED], mère de [REDACTED] de la classe de la demanderesse, a adressé un courrier au directeur dans lequel elle disait également vouloir retirer son fils de la classe :

« Pour le bien-être de mon enfant, je vais le retirer des cours de cette enseignante, car je sens l'avenir de mon enfant en danger ». Elle disait également craindre que son fils se voie coller « l'étiquette de mauvais garçon », qui risquait de le poursuivre durant le restant de sa scolarité. Elle expliquait être tout de même consciente que son fils « a[vait] posé problème à plusieurs reprises durant les cours [de la demanderesse] ». Elle a finalement énuméré les différents problèmes relatifs au comportement de la demanderesse : retard de 5 minutes un jour, entretien où elle n'a pas été présente alors qu'elle était concernée, classe laissée sans surveillance,...

b. [REDACTED], directeur, a répondu à [REDACTED] (mère de [REDACTED]) à propos des reproches faits à la demanderesse et à l'annonce du retrait de son fils des cours de la demanderesse.

c. Le 22 mars 2009, la demanderesse s'est déterminée par écrit à l'adresse du directeur sur les accusations portées par [REDACTED]. Elle a souligné tout d'abord le vocabulaire agressif employé par cette mère d'élève. Elle a également mentionné qu'elle n'avait pas été la seule à être la cible des incivilités de [REDACTED]. Mme [REDACTED] de l'APEMS (accueil pour enfants en milieu scolaire) s'en serait aussi plainte, tout comme M. [REDACTED], professeur d'histoire, qui aurait intercepté un billet que [REDACTED] adressait à un camarade où il invitait ledit camarade à taper une élève de la classe à la sortie de l'école. Elle a également expliqué qu'elle n'avait pas été conviée à la réunion pour laquelle on lui reprochait son absence,...

17. Un bilan de la réunion entre [REDACTED], sa mère, [REDACTED] et [REDACTED] a été rédigé par cette dernière. La doyenne a relevé que le comportement de [REDACTED] dépassait fréquemment les limites acceptables de l'école, ce qui n'a pas été nié par l'enfant. Il s'est toutefois plaint de n'être pas le seul dans ce cas. [REDACTED] s'est dit inquiète car elle ne reconnaît pas son fils et est en souci pour l'avenir de son fils. A l'issue de cet entretien, certaines mesures ont été proposées pour cadrer [REDACTED] : suivi psychologique par Mme [REDACTED] (psychologue scolaire), rester assis et se calmer en écrivant ce qu'il ressentait plutôt que de se laisser entraîner dans ses vives émotions,...

18. a. Par courrier recommandé daté du 18 mars, la DGEO a notifié à la demanderesse un avertissement au sens de l'art. 135 de la RLPers pour violation de l'art. 50 de la LPers et de l'art. 73 de la Loi scolaire du 12 juin 1984.

b. Le 24 mars 2009, la demanderesse a été convoquée en urgence par [REDACTED] à la DGEO pour discuter de son avenir professionnel. Un entretien a été fixé au 26 mars 2009.

c. Lors de cet entretien, [REDACTED], [REDACTED] et la demanderesse étaient présents.

[REDACTED] a commencé par expliquer la cause de l'urgence de cette rencontre, soit le fait qu'elle devait impérativement avoir lieu avant la soirée des parents de la classe de la demanderesse, agendée au lundi 30 mars 2009. Il a ensuite fait mention de la rencontre de [REDACTED], directeur adjoint des ressources humaines à la DGEO, avec trois mères d'élèves déterminées à ne pas remettre leurs enfants en classe tant que la demanderesse en assurerait l'enseignement. Il a également évoqué les lacunes pédagogiques qui apparaîtraient en plus de la question de la discipline.

[REDACTED] a questionné la demanderesse pour savoir si tout cela créait des doutes sur le fait qu'elle soit faite pour le métier d'enseignante ou non, ce à quoi la demanderesse a répondu par la négative. Il s'est dès lors interrogé sur le futur de la demanderesse. Cette dernière s'est dite sereine quant à ses compétences pour pratiquer son métier d'enseignante et a regretté que quelques mamans soient rentrées dans une telle « inflation d'agressivité ». [REDACTED] a ensuite expliqué à la demanderesse qu'il ne pensait pas pouvoir la laisser durablement enseigner dans sa classe de CYT. Selon lui, la demanderesse serait plutôt orientée dans son quotidien d'enseignante sur la dimension didactique des matières à enseigner et moins sur la dimension relationnelle, ce qui expliquerait selon lui une partie des dysfonctionnements. La demanderesse s'est dite prête à réfléchir à d'autres propositions professionnelles.

La demanderesse a confirmé que l'ambiance avait été modifiée depuis que trois élèves avaient été retirés de sa classe.



██████████ a informé la demanderesse qu'elle n'enseignerait plus dans cette classe en 6<sup>e</sup> année à la rentrée 2009. Il s'est dès lors renseigné sur les branches enseignables par la demanderesse et ses préférences géographiques pour enseigner. Elle a répondu qu'elle enseignait volontiers l'allemand en plus de ses deux branches d'études, le français et l'histoire et qu'elle aimerait rester sur l'arc lémanique. ██████████ lui a proposé trois « options » pour la suite :

- un transfert rapide dans un autre établissement pour enseigner dans une/des autre/s classe/s. Dans tous les cas, cet éventuel poste resterait soumis à l'avertissement en cours si de nouvelles difficultés apparaissaient, il serait contraint de réagir.
- laisser enseigner la demanderesse jusqu'à la fin de l'année sans pour autant qu'elle fasse la rentrée 2009, laissant ainsi le temps à celle-ci de réfléchir à une réorientation.
- élaborer une convention de départ pour ne pas aller dans le sens d'une logique disciplinaire. Cette convention serait assortie d'une indemnité avec levée de l'obligation de travailler pour trois mois.

La demanderesse a répondu pouvoir « tenir » jusqu'à la fin de l'année avec sa classe et que son équilibre psychologique n'en serait pas ébranlé. Cependant ██████████ ne pensait pas possible la poursuite de l'enseignement par la demanderesse et lui a proposé de voir pour un transfert dans un autre collège. Malgré un sentiment d'injustice, la demanderesse a été d'accord de l'envisager. Sans la précipiter dans sa réflexion, ██████████ lui a proposé d'annoncer sa décision lors de la soirée des parents le 30 mars 2009, si sa décision était déjà prise à ce moment-là.

A l'issue de l'entretien, la demanderesse a confirmé qu'elle était prête à être transférée et a annoncé qu'elle regarderait les offres d'emploi.

Dans la perspective d'une réorientation professionnelle, la demanderesse a par la suite notamment pris contact avec le centre des moyens d'enseignement à ██████████ et proposé sa candidature au musée ██████████ ██████████, démarches qui n'ont pas abouti.

19. a. La réunion de parents a eu lieu le lundi 30 mars 2009. Cette séance avait pour but d'évoquer d'une part les soucis de discipline que rencontrait la

demanderesse avec la classe 5/6 de [REDACTED] et d'autre part les mesures prises pour y remédier.

En séance de préparation, [REDACTED], directeur, a annoncé qu'il s'apprêtait à annoncer aux parents qu'une procédure était en cours à l'encontre de la demanderesse et que les enfants seraient évalués en français et en allemand à la rentrée des vacances pour juger de leur niveau.

b. La réunion s'est passée dans une atmosphère sereine.

20. a. [REDACTED], lors de la rencontre du 26 mars 2009, s'était référé à un rapport établi par [REDACTED], doyenne, avec la collaboration de [REDACTED], maîtresse de classe et [REDACTED], médiatrice.

Ce rapport, dont la demanderesse n'avait pas eu connaissance jusqu'au 27 mars 2009, indiquait « des lacunes pédagogiques » dont il était fait mention dans les notes d'entretien rédigées par la DGEO.

Ce rapport contenait notamment les passages suivants :

« Tôt en début d'année, Mme [REDACTED] se plaint d'[REDACTED] (bouge tout le temps, n'est pas très fort pour un élève A1) et [REDACTED] (est désagréable) ».

« Ecole à la montagne, du 6 au 10 octobre : [REDACTED] ne montre pas une grande motivation pour accompagner les élèves de la 5/6 à [REDACTED] (problèmes de chien, d'enfants...). Mme [REDACTED] insiste alors sur l'aspect relationnel ; Mme [REDACTED] monte 2 jours (mardi midi → mercredi après-midi). Les élèves n'expriment cependant ni enthousiasme ni réticence à sa brève présence ».

« Dès le mois de novembre, les problèmes relationnels avec 4 élèves ([REDACTED], [REDACTED], [REDACTED]) débutent ».

« Contact téléphonique Mme [REDACTED] – Mme [REDACTED], le 15 décembre : Mme [REDACTED] dit que cela ne va pas avec sa classe, les élèves la provoquent, elle les sanctionne et eux ressentent ensuite de l'injustice ([REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] sèment le trouble et crient à l'injustice, car elle aurait un chouchou : [REDACTED]). Mme [REDACTED] déplore que ses projets n'aboutissent pas (calendrier par exemple). Elle s'avoue dépassée car elle n'obtient pas le silence. Son souhait est que Mme [REDACTED] (médiatrice) vienne en classe pour discuter avec les élèves. Mme [REDACTED] refus car cette solution disqualifierait Mme [REDACTED] aux yeux de ses élèves. Elle propose cependant de voir les 4 élèves cités pour dicuter ».

« Intervention de la médiatrice le 18 décembre : Mme [REDACTED] auditionne [REDACTED] [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED]. Ils déclarent que les relations avec Mme [REDACTED] ne sont pas bonnes et déclarent même : « Elle nous fait pitié ». Selon eux, ils sont toujours responsables de tout : elle prend toujours un d'eux pour le punir. Ils admettent ne plus la respecter car elle n'a plus d'autorité. Son système de punitions est inefficace. Les quatre élèves refusent une médiation car la relation avec Mme [REDACTED] est cassée : ils ne montrent aucune envie pour que la situation s'arrange ».

« Discussion Mme [REDACTED] – Mme [REDACTED] le 8 janvier : Mme [REDACTED] transmet à Mme [REDACTED] la discussion qu'elle a eue avec les 4 élèves. Mme [REDACTED] demande des conseils à Mme [REDACTED] (par rapport à l'accueil des élèves, les punitions, les relations avec les élèves et leurs parents...). Mme [REDACTED] déclare également que les histoires de relations et de discipline ne l'intéressent pas, qu'elle n'a pas envie de créer un lien : « mon unique envie, c'est celle de transmettre du savoir, c'est tout ». Aux yeux de Mme [REDACTED], tout est déjà cassé à cet instant. Elle se dit à nouveau être disponible pour la suite, mais Mme [REDACTED] n'est plus jamais venue demander de l'aide. »

« Dès la rentrée janvier, Mme [REDACTED] est présente en classe pendant 3 périodes/semaine ».

Ce rapport faisait également état de certains aspects pédagogiques : présence de la demanderesse aux concertations de français, sans pour autant poser de question ; programme de dictée annuel terminé en quatre mois ; devoirs et tests toujours pour le lundi, manque de rigueur dans l'inscription des notes finales.

**b.** La demanderesse a réagi à ce rapport par courrier du 29 mars 2009 adressé au directeur, dont la teneur était la suivante :

« A propos du paragraphe « école à la montagne » : Mme [REDACTED] prétend que je n'ai pas montré une grande motivation pour me rendre à [REDACTED]. Si mes souvenirs sont bons, elle m'a dit d'emblée qu'elle serait accompagnée par son stagiaire, que ma venue n'était donc pas indispensable, ce qu'elle m'a répété plusieurs fois. J'y allais donc pour le plaisir (tellement pour le plaisir que j'ai dû payer mon billet de train, le secrétariat ne prenant en charge que les frais de voyage des de deux accompagnants). Restait à savoir quels jours seraient les plus propices à ma venue. Cela demandait réflexion, de part et d'autre. Les problèmes organisationnels ont été vite résolus, il fallait juste contacter la personne responsable du chalet à propos du chien, dont la venue, me semble-t-il, aurait pu être sympathique pour les enfants. Mme [REDACTED] qui n'a pas d'enfant, ni de chien, à ma connaissance, a pris cette étape de questionnement pour un manque d'enthousiasme. Je dirai qu'il s'agissait d'un passage obligé ».

« A propos de la remarque « discussion Mme [REDACTED] – Mme [REDACTED] le 8 janvier » : j'assume complètement mes propos, je n'aime pas faire de la discipline. De là à affirmer que je ne désire par créer de lien avec mes élèves ne me paraît pas conforme à la réalité, ce lien me paraissant

inévitable lorsque l'on est en présence des élèves douze périodes par semaine. Je dirai donc que soit je me suis mal exprimée, soit Mme [REDACTED] n'a pas bien saisi ce que je voulais dire ».

« Je ne suis pas retournée auprès de Mme [REDACTED] pour donner suite au travail entrepris, Mme [REDACTED] étant présente quelques périodes par semaine dans ma classe, ce qui en a fait mon interlocutrice privilégiée ».

« A propos de l'aspect pédagogique :

[...] Mme [REDACTED] m'a transmis son programme de dictées et m'en a bien expliqué le fonctionnement qui court sur un cycle hebdomadaire. Ce que je n'ai pas saisi, c'est que Mme [REDACTED] avait prévu des pauses. Au moment où je me suis rendue compte de cela, en discutant beaucoup plus tard avec elle, j'ai interrompu le programme de dictées pour me concentrer plus spécifiquement sur la brochure d'orthographe. Cela dit, vingt mots de vocabulaire par semaine (certains d'entre eux, déjà connus) ne me semblent pas impossibles à assimiler. [...] »

A propos des devoirs de conjugaison pour le lundi, je dirai simplement que la conjugaison ayant été agendée le lundi, je ne vois pas d'autre issue. Par ailleurs, je remarquerai que c'est Mme [REDACTED] elle-même qui m'a conseillée de maintenir les sous-discipline à des jours précis (conjugaison, vocabulaire, le lundi, orthographe le mardi,...) dans le but de « rassurer » les élèves. Notons toutefois que les devoirs pour le lundi n'ont jamais été donnés le vendredi, au moins 4 ou 5 jours à l'avance, au plus jusqu'à un mois à l'avance, les élèves recevant des « plannings d'apprentissage ».

[...] Les demi notes de français ont été une erreur de ma part au début. J'ai donc inscrit la note entre parenthèse en notant  $\frac{1}{2}$  note, puis je me suis dit que cela n'était pas une si mauvaise idée et j'ai continué à le faire. Je ne savais pas que cela contrevenait au « système en vigueur », je le voyais plutôt comme une information supplémentaire pour les parents. [...] ».

c. Une version définitive et « épurée » du rapport a été transmise par la suite à la demanderesse. Ce rapport reprenait pour l'essentiel les propos du premier, certains événements étant plus développés dans le premier, d'autres dans le deuxième. Cette nouvelle version ne mentionnait cependant plus le fait que la demanderesse ne désirait pas créer de lien avec ses élèves.

21. La demanderesse et son conseil ont fait une proposition de convention à la DGEO. Ladite convention prévoyait le transfert de la demanderesse dans un autre établissement et la levée de l'avertissement.

La DGEO a cependant refusé de signer la convention.

22. [REDACTED] a écrit le 6 avril 2009 à la demanderesse un courrier qui confirmait sa levée de fonction dans l'établissement [REDACTED], comme annoncé précédemment. Il était également fait mention du fait que la DRH était à la recherche d'un nouveau poste pour la demanderesse.

23. Le 30 avril 2009, [REDACTED] a adressé un courrier à [REDACTED], cheffe du DFJC, pour témoigner de son passage (trois ans) à [REDACTED]. Elle y a recensé plusieurs dysfonctionnements de ce collègue et a demandé une expertise et un encadrement par des spécialistes pour y répondre. Parmi ceux-ci, il était fait mention du manque total de souplesse dans les horaires (le doyen, M. [REDACTED], ne prenant absolument pas compte des questions d'organisation de type familiale : horaires de garderies, horaires d'école), du turnover des enseignants (six démissions sur vingt enseignants à [REDACTED] en moins d'une année, la cause de ces démissions multiples se trouvant dans l'ambiance au sein du corps enseignant), très mauvaise ambiance de travail (manque de communication et de collégialité entre les enseignants, manque de compétences d'encadrement (réunions inutiles où il était plus discutés des dates de repas que de collaboration professionnelle), ton pédant et moralisateur envers certains enseignants qui sont décrédibilisés devant d'autres enseignants et/ou devant les élèves), banalisation de la violence entre les élèves, autoritarisme d'un petit groupe d'enseignants et favoritisme de ceux-ci,...

24. La demanderesse a saisi le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale de l'arrondissement de Lausanne par requête du 18 mai 2009. Elle a conclu à l'annulation de la décision d'avertissement prononcée à son encontre le 18 mars 2009.

Une audience de conciliation a été fixée au 29 août 2009. Se sont présentés la demanderesse, personnellement, assistée de [REDACTED], du Syndicat SUD et pour l'Etat de Vaud, [REDACTED], responsable d'unité RH à la DGEO. Bien que tentée, la conciliation a échoué.

25. a. Une première audience de jugement a été fixée au 12 novembre 2009. Divers témoins ont été entendus en cours d'instance.

b. [REDACTED] a déclaré qu'elle enseignait depuis 1993 à [REDACTED] et qu'elle s'occupait d'élèves qui se trouvaient en cycle de transition, soit en 5<sup>e</sup> et 6<sup>e</sup> année. En 2008-2009, elle assurait la demi-maîtrise de classe pour des 6<sup>e</sup> année avec une jeune enseignante. Il s'agissait d'une classe qu'elle avait déjà eue en 5<sup>e</sup> année, mais sans la maîtrise de classe, cependant deux ou trois élèves avaient été ajoutés à cette classe, ce qui en avait dégradé l'ambiance, alors que l'année d'avant, l'ambiance était agréable et harmonieuse. En 6<sup>e</sup> année et dans cette nouvelle configuration, les enfants étaient difficiles : ils contestaient de façon intempestive, chahutaient, se déplaçaient... La situation s'était dégradée à un tel point que sa collègue avait donné sa démission. Sa demi-maîtrise avait été remplacée par deux personnes, 1 en janvier et 1 autre à partir de février, la situation s'était dès lors améliorée.

Le témoin a également mentionné la situation d'une autre classe de 6<sup>e</sup> année dans laquelle elle enseignait l'allemand et où les élèves contestaient encore de façon plus virulente.

Ces situations avaient été dénoncées à plusieurs reprises au directeur, [REDACTED]. Un élève avait d'ailleurs été sorti de sa classe en fin de 5<sup>e</sup> année afin de dissoudre le noyau négatif de cette classe.

Comme cheffe de file d'allemand, le témoin avait eu l'occasion de collaborer avec la demanderesse. Elle avait entendu que la demanderesse rencontrait des problèmes avec sa classe, qui lui faisaient penser à ceux qu'elle rencontrait elle-même avec ses deux siennes. Elles en avaient alors discuté ensemble et [REDACTED] avait partagé son expérience avec ce genre de classe. Les problèmes rencontrés et évoqués par la demanderesse concernaient des élèves qui parlaient, couraient dans la classe ou qui perturbaient le cours. Le témoin avait alors dit à la demanderesse qu'elle s'était adressée à sa hiérarchie pour obtenir du soutien, qui lui avait fourni une certaine aide, sans que cela résolve tous les problèmes. Il s'agissait de visites ponctuelles (une ou deux) du directeur dans la classe pour réprimander les élèves, ce qui n'avait pas eu grand effet. L'assistant social et la doyenne étaient également intervenus. Le témoin a également expliqué qu'il y avait une structure particulière appelée *Pacem* dans laquelle étaient envoyés les élèves perturbateurs. Cette structure se trouvait dans le bâtiment principal de

l'établissement [REDACTED] sans équivalent dans le bâtiment de [REDACTED]  
[REDACTED]

Le témoin n'a pas pu dire si les problèmes rencontrés par la demanderesse avec ses élèves étaient plus importants que dans d'autres classes. Elle a rappelé qu'il était assez courant que des collègues se plaignent de dysfonctionnements au sein de leur classe. Elle ignorait cependant si un élève de la classe de la demanderesse avait été blessé lors d'un mouvement intempestif.

Le témoin ne se souvenait pas si la demanderesse avait sollicité de l'aide auprès de leur hiérarchie. Elle ignorait également si des personnes étaient intervenues dans la classe de la demanderesse pour réprimander ou recadrer certains élèves.

[REDACTED] a expliqué qu'elle avait elle-même vécu une situation décevante au sein d'une de ses classes avec les parents d'un enfant, qui à ses yeux posait problème. Lors d'un entretien avec les parents en début d'année, le témoin avait eu le soutien des parents, qui paraissaient avoir compris qu'il fallait cadrer leur enfant, alors qu'en fin d'année, ceux-ci donnaient plutôt l'impression d'avoir retourné leur veste et que les notes d'allemand de cet enfant ne correspondaient pas à la réalité et que c'était elle qui n'était pas adéquate. Elle a dit ne pas avoir été réprimandée ou avertie par la direction pour ceci.

Le témoin a finalement expliqué que, sans jeter la pierre à personne, les enfants à problèmes ne trouvaient pas de cadre approprié et que les enseignants rencontraient des situations très difficiles, avec des troupes de plus de 15 enfants, ce qui rendait plus difficile le contact individuel.

c. [REDACTED] a expliqué qu'elle était enseignante à [REDACTED] depuis 2001 pour des classes de 7<sup>e</sup> à 9<sup>e</sup> année. Elle a donc été collègue de la demanderesse durant une année. Elle enseignait l'approche du monde professionnel (AMP) dans la classe de la demanderesse à raison d'une à deux périodes hebdomadaire. Elle a expliqué que la demanderesse était maîtresse de classe d'une 8<sup>e</sup> VSO, et elle-même d'une autre 8<sup>e</sup> VSO. A un moment donné, qu'elle croit être en début d'année civile, les quatre maîtres de classes des 8<sup>e</sup> VSO ont été convoqués par la direction, qui leur a dit qu'il y avait des problèmes dans la

classe de la demanderesse et qu'il convenait de répartir entre les classes les élèves perturbateurs. Trois élèves ont ainsi été sortis de la classe de la demanderesse et répartis dans les trois autres classes. Selon le témoin, il s'agissait en effet d'élèves difficiles. Le témoin, n'enseignant qu'une à deux périodes dans la classe de la demanderesse, n'a pas été en mesure de dire s'il y avait eu une amélioration après cette répartition, mais a déclaré qu'il demeurait en tout cas encore un élève qui posait problème dans la classe de la demanderesse.

Le témoin a dit n'avoir jamais imaginé que de telles mesures pouvaient être prises et qu'elle n'avait jamais vécu de telles répartitions par le passé.

████████████████████ a également expliqué qu'elle avait une classe très difficile et que cette répartition avait demandé beaucoup d'énergie pour canaliser le nouveau groupe. Elle avait également deux cas très lourds, pour lesquels le SPJ avait même dû intervenir. Le témoin a déclaré s'être sentie soutenue à tout niveau pour ces deux cas. Le directeur et la doyenne l'avaient accompagnée au SPJ et ils avaient assisté à toutes les séances de réseau.

Elle a expliqué que l'élève venu de la classe de la demanderesse avait fait un maximum de stages durant sa 8<sup>e</sup> année et qu'il avait quitté l'école en fin de 8<sup>e</sup> année, ayant atteint l'âge légal minimum. Les deux autres élèves étaient passés en 9<sup>e</sup> année. Un s'était bien ressaisi et avait obtenu son certificat, l'autre avait posé de grands problèmes et des mesures avaient dû être prises (placement en entreprise et école à temps partiel).

Le témoin a avoué avoir dit à la demanderesse en début d'année qu'elle n'aurait pas une classe facile.

████████████████████ a raconté qu'elle était intervenue auprès du doyen après avoir assisté à une scène au cours de laquelle un élève avait été particulièrement malhonnête avec la demanderesse.

Pour le témoin, la 8<sup>e</sup> année est généralement la plus difficile des trois années de secondaire et les VSO sont des classes difficiles.



d. [REDACTED] a déclaré être enseignant dans [REDACTED] depuis trente ans et enseigne à ce titre dans l'établissement de [REDACTED]. Son plein temps est scindé en deux : un mi-temps dans une classe d'orientation (5<sup>e</sup> et 6<sup>e</sup> années) et un autre mi-temps comme professeur de travaux manuels dans des classes de 5<sup>e</sup> à 9<sup>e</sup> années.

Le témoin a expliqué que les difficultés de l'enseignement étaient de deux ordres. Tout d'abord, une pénibilité plus grande avec les élèves et ensuite une dégradation de l'entente au niveau des enseignants à [REDACTED]. Il a ajouté que cette dégradation remontait à environ quatre ans et correspondait à un changement de doyen. Il a précisé qu'il avait d'ailleurs pris la décision de quitter l'établissement dès la rentrée scolaire 2010. De plus, le témoin a confirmé que [REDACTED] était un collège satellite du collège de [REDACTED] et que la direction n'y était que peu présente physiquement. Il n'y avait que peu d'intérêt pour ce qui se faisait dans ce collège, sauf pour parler de ses problèmes. Certains élèves ignoraient même qui était le directeur. Il a précisé qu'il y avait eu beaucoup de changements et de départs d'enseignants et que pour certains, ces départs étaient largement liés à l'ambiance du collège, les difficultés avec les enfants n'étaient, selon lui, que secondaires.

Le témoin a enseigné les travaux manuels dans la classe de la demanderesse. Il avait entendu qu'elle rencontrait des problèmes avec les élèves de sa classe mais elle ne s'en était jamais plainte directement à lui. Selon lui, la demanderesse cherchait de l'aide. Vu que les travaux manuels se font par demi-classes et dans un environnement particulier, le témoin a exposé ne pas avoir constaté plus de problèmes dans cette classe que dans une autre.

Le témoin a également expliqué que [REDACTED] était venue à [REDACTED] afin de constater la pénibilité suite à des agressions dont certains enseignants avaient été victimes. Un des thèmes abordés était de savoir qui dans ces situations devait déposer plainte.

Le témoin a précisé qu'une panoplie de mesures avait été mise en place, dont la structure *Pacem* dans le collège de [REDACTED]. Il existait aussi des séances de réseau, avec un assistant social et un psychologue. Selon lui, les enseignants débutants étant plus confrontés que les autres aux problèmes

d'indiscipline, ils devraient être mieux encadrés. Il a finalement précisé que la doyenne de [REDACTED] n'était pas très au clair avec son cahier des charges.

e. [REDACTED] a déclaré enseigner les arts visuels à [REDACTED] depuis huit ans pour toutes les classes de 5<sup>e</sup> et 6<sup>e</sup> années, dont celle de la demanderesse.

Elle a confirmé que le collège de [REDACTED] avait de grandes difficultés, tant avec les élèves qu'entre collègues. Elle a raconté que lorsqu'elle était arrivée, il y avait une bonne ambiance entre enseignants, mais au fur et à mesure, des collègues étaient partis et la situation s'était dégradée complètement. Elle a précisé que le directeur était en fin de carrière et fatigué ; il n'assumait plus les problèmes pourtant importants dans ce collège. Elle a dit ne pas s'être sentie soutenue par sa hiérarchie ou ses collègues lors de difficultés rencontrées avec des élèves. Les maîtres de classe auxquels elle avait pu faire état de problèmes rencontrés avec des élèves n'avaient pas pris le temps ou ne s'étaient pas montrés intéressés. Elle a précisé que cela faisait trois ans qu'elle demandait à être déplacée dans un autre collège.

[REDACTED] a exposé avoir enseigné dans la classe de la demanderesse durant le second trimestres de la 5<sup>e</sup> année seulement. Parmi les trois élèves qui posaient grands problèmes dans la classe de la demanderesse, un rampait à quatre pattes, l'autre était ingérable et avait souvent dû être sanctionné, le troisième dormait.

Elle a expliqué qu'elle n'avait que peu croisé la demanderesse et que cette dernière ne s'était pas plainte directement à elle, mais qu'elle avait cependant constaté une ambiance déplorable ; en effet, [REDACTED] critiquait la demanderesse dans la salle des maîtres, la traitant d'incapable. [REDACTED] a cependant précisé que cette enseignante critiquait tout le monde et qu'elle n'avait d'ailleurs pas fait plus d'un cycle avec le même enseignant à ses côtés.

Le témoin a raconté que trois élèves perturbateurs étaient venus lui raconter, tout fiers, que la demanderesse allait se faire mettre à la porte. Elle l'a ressenti comme étant une victoire pour ces élèves.

Elle a finalement expliqué qu'à plusieurs reprises, pour d'autres classes, elle avait demandé de l'aide qu'elle n'avait jamais obtenue et que la cheffe du Département leur avait promis des aides, mais qu'ils les attendaient toujours.

26. a. Une seconde audience de jugement s'est tenue le 26 novembre 2009, au cours de laquelle trois témoins ont été entendus.

b. ██████████ directeur de ██████████ depuis août 2005 a déclaré qu'il avait engagé la demanderesse pour un poste dit précaire dans une classe de 8<sup>e</sup> année, c'est-à-dire un contrat limité à une année au niveau de l'établissement, mais pas au niveau de l'Etat, car il se trouvait dans l'obligation de devoir fermer ensuite une classe de 9<sup>e</sup> année. De plus ledit poste était en principe dévolu à une autre enseignante, qui travaillait depuis plusieurs années dans l'établissement, mais sans formation solide et se trouvait dans l'attente d'une décision d'octroi d'une bourse.

Le témoin a expliqué que l'année passée par la demanderesse dans l'établissement avait été difficile en raison de problèmes de gestion de classe, de discipline et d'encadrement des élèves. Il a précisé que lors des trois visites effectuées par le doyen ou par lui-même dans la classe de la demanderesse, ils avaient pu constater des problèmes au niveau des démarrages des cours ou lors de l'analyse d'un texte qui s'était faite sans livre ouvert. ██████████ a par ailleurs constaté qu'il y avait parfois beaucoup de bruit qui provenait de la classe de la demanderesse, ce qui avait été relevé lors du conseil de direction du 25 octobre 2007.

Interrogé sur le préavis du conseil de direction (pièce 4), le témoin a déclaré qu'il s'agissait d'une synthèse des constats faits par le doyen et par des parents d'élèves.

Le témoin a expliqué que la demanderesse avait déclaré lors d'un entretien du 8 janvier 2008 que les élèves la poussaient à bout. Elle se serait plainte que plus personne ne travaillait dans sa classe. Il a cependant précisé que, même si cela était difficile, la demanderesse s'était toujours donné beaucoup de peine et qu'elle montrait une envie de bien faire.

██████████ a déclaré qu'ils avaient réagi à cette situation en considérant qu'il y avait danger tant pour l'enseignante que pour les élèves. Il a alors été décidé de sortir trois élèves difficiles de la classe de la demanderesse, qui était effectivement, selon lui, une classe difficile. La classe avait ainsi passé de 16 à 13 élèves.

Le témoin a expliqué avoir constaté les mêmes difficultés de gestion, de conduite tant lors d'une nouvelle visite dans la classe de la demanderesse le 10 avril 2008 que lors de sa visite d'automne 2007. Il a notamment déclaré que la demanderesse était restée assise derrière le rétroprojecteur durant 45 minutes à noter les réponses des élèves, dans une écriture relativement peu lisible, lors d'une explication de texte. Cela dénotait selon lui un problème de présence de la demanderesse dans la classe. Il s'agissait pour lui d'un exemple d'incompétence basique, spécialement dans une classe de VSO où les élèves ne sont pas capables de rester concentrés pendant 45 minutes.

Le témoin a également ajouté qu'une mère d'élève lui avait écrit que la décision de déplacer trois élèves n'avait été bénéfique que pendant quelques jours pour cette classe. Les trois élèves déplacés avaient quant à eux été entrepris pour que la situation ne se reproduise plus. Leurs parents s'étaient montrés contents d'une telle mesure, mais le témoin a cependant déclaré ignorer si les élèves en question étaient pour leur part contents de quitter leur classe. Le témoin a expliqué que pour le transfert d'un élève dans une autre classe, il n'avait pas nécessairement besoin de l'aval du département. Pour ce cas cependant, il avait néanmoins préféré en référer à ce dernier.

██████████ a relevé que la composition de la classe n'avait pas changé de la 7<sup>e</sup> à la 8<sup>e</sup> année et qu'il n'en avait pourtant pas entendu parler lorsqu'elle était sous la conduite de Mme ██████████ en 7<sup>e</sup> année. Il a pourtant précisé que cette dernière avait gardé cette classe une année puis avait demandé son transfert à ██████████ pour pouvoir reprendre une classe de VSG. Il ignorait toutefois ses motivations.

Le témoin a déclaré qu'il avait reçu un mail du coach de la demanderesse à la HEP qui l'informait que la demanderesse lui avait demandé de venir faire une visite de classe suite à une discussion qu'elle avait eue avec des

élèves en vue d'améliorer les problèmes de discipline. Cette personne lui demandait dès lors l'autorisation de venir effectuer cette visite.

██████████ a expliqué que dès la survenance des premiers problèmes, la direction avait essayé de suivre la demanderesse. Il a notamment dit qu'il y avait normalement une voire deux visites par année dans son établissement, alors que la demanderesse avait bénéficié de treize entretiens entre le directeur ou le doyen et elle-même ainsi que beaucoup d'entretiens informels par le doyen, ce qui avait été un investissement considérable pour eux.

Le témoin a également ajouté que lors de la réunion du mini-réseau (qui a lieu chaque mois) le 10 décembre 2007, la responsable du PPLS avait dit que la classe de la demanderesse était en danger. Il a déclaré qu'en cinq ans de carrière de directeur il n'avait jamais vécu de situation aussi lourde, aussi délicate.

Le témoin a expliqué qu'il n'avait jamais constaté de bruit qui provenait de la classe de la demanderesse, mais que cela lui avait été relaté par le doyen, M. ██████████ et par la médiatrice.

c. ██████████ a été directeur de l'établissement ██████████ jusqu'à fin février 2009. Il a ensuite pris sa retraite. Il a été dès lors le directeur de la demanderesse durant sept mois environ.

Il a expliqué qu'il avait engagé la demanderesse tardivement, au mois d'août 2008, suite à une défection durant l'été. Durant les premiers mois, tout s'était passé normalement. Il avait ensuite été alerté à la fin du mois de novembre, début décembre de la situation qui semblait se dégrader depuis le début du mois de novembre par la maîtresse de classe ou la doyenne. Il a déclaré, sans se souvenir exactement de la chronologie, qu'il y avait eu des plaintes de parents auprès de la maîtresse de classe des conditions de travail dans dite classe lors des leçons de la demanderesse. Il a précisé que la maîtresse de classe et la médiatrice étaient intervenues, le directeur également, au mois de décembre en effectuant une visite de leçon dans la classe de la demanderesse. Au mois de janvier, le directeur avait reçu trois lettres de parents, dénonçant de façon alarmante que l'enseignement ne se faisait plus dans des conditions normales. Le témoin a ajouté qu'il avait dès lors eu un entretien avec la demanderesse et avait informé la DGEO car la situation lui

semblait suffisamment grave pour ce faire. Il avait également fixé un délai pour que la situation s'améliore sur un certain nombre de points. Le témoin a expliqué que le département avait dès lors décidé d'ouvrir une procédure d'avertissement, ce qui lui paraissait être une mesure adéquate. Le dossier avait ensuite été transmis à son successeur.

██████████ a déclaré qu'il y avait eu plus de départs d'enseignants que précédemment à l'établissement ██████████, les raisons étant diverses, mais qu'on avait voulu y voir une fuite d'un établissement où il était devenu difficile d'enseigner. Il a cependant précisé qu'il ne partageait pas cet avis et qu'il pensait que cet établissement n'était pas particulier à cet égard. Les problèmes rencontrés y étant communs à un grand établissement de milieu urbain.

Le témoin a ajouté que lors de l'engagement de la demanderesse, il n'avait pas eu connaissance du rapport d'évaluation de ██████████ ni pris contact avec cet établissement, mais qu'il ne l'avait engagée que sur la base de son dossier et suite à l'entretien d'embauche.

Le témoin a expliqué que l'arrivée de tout nouvel enseignant était annoncée au chef de file des branches concernées et l'enseignant informé de la possibilité de s'adresser au chef de file.

██████████ a déclaré avoir eu de nombreux téléphones avec des parents d'élèves se plaignant des méthodes de la demanderesse, sans toutefois les rencontrer personnellement, leurs écrits lui apparaissant comme suffisamment clairs. Il a par ailleurs précisé qu'il ne se souvenait pas d'une demande précise ou formelle de la demanderesse de pouvoir rencontrer en sa présence les parents des élèves concernés. Il lui était paru prioritaire de gérer la situation de la classe d'un point de vue global plutôt que de mettre l'accent sur trois-quatre élèves qui posaient problème.

Le témoin a fini par déclarer que sans les lettres de parents envoyées à la DGEO, il aurait tout de même saisi cette dernière, peut-être une semaine à dix jours plus tard.

d. [REDACTED], doyenne et enseignante à l'établissement [REDACTED] [REDACTED] depuis six ans, a expliqué qu'elle n'avait pas été associée à l'engagement de la demanderesse et qu'elle l'avait rencontrée lors de la conférence d'accueil des nouveaux maîtres, soit une semaine avant la rentrée.

Le témoin a déclaré qu'il y avait deux doyennes au niveau du cycle de transition, sa collègue se trouvant dans l'établissement de [REDACTED].

D'août à octobre 2008, le témoin a dit ne pas avoir assisté à des problèmes particuliers avec la demanderesse. La maîtresse de classe lui avait cependant indiqué que la demanderesse rencontrait des problèmes avec quatre élèves. Il s'agissait de problèmes de comportement durant les cours de la demanderesse. Selon le témoin, dès novembre la situation aurait commencé à se dégrader. Elle a déclaré avoir vu des élèves se déchaîner et être hors d'eux. La demanderesse avait alors demandé de l'aide à la médiatrice, sur conseil de la maîtresse de classe. La médiatrice avait dans un premier temps eu contact avec les quatre élèves concernés et ensuite en avait référé à la demanderesse, avec l'accord desdits élèves. Cependant, selon la médiatrice, les élèves ne souhaitaient pas avoir un entretien directement avec la demanderesse, ressentant un grand sentiment d'injustice. La demanderesse avait souhaité que la médiatrice passe en classe, cependant cette dernière avait refusé, car, selon le témoin, là n'était pas son mandat. Le témoin a déclaré n'avoir jamais été sollicitée par la demanderesse. Elle a ajouté que la maîtresse de classe avait très bien joué son rôle en coachant la demanderesse, l'accompagnant notamment à des entretiens avec des parents et en assistant à certains cours de la demanderesse. Selon le témoin, la situation ne s'était cependant pas améliorée.

[REDACTED] a déclaré qu'elle avait elle-même assisté à des débordements tels que des cris, des insultes et des claquements de porte durant les cours de la demanderesse. Elle avait également entendu des élèves insulter la demanderesse, alors qu'elle n'avait jamais vu d'autres enseignants se faire insulter de face.

Selon le témoin, il n'y a pas de profils type pour enseigner aux VSO. L'important étant toujours de créer du lien avec les élèves.

Le témoin a expliqué qu'en tant que doyenne, elle avait un cahier des charges, qui prévoyait entre autres des interventions en cas de difficultés, mais qu'il fallait que le maître la sollicite. L'initiative personnelle d'intervenir était toutefois possible.

Le témoin a ajouté que suite au départ de la demanderesse, la classe avait été très rapidement mieux.

Elle a déclaré qu'elle ne se souvenait pas avoir demandé à la demanderesse de modifier une note de 1 attribuée à un élève pour tricherie, ajoutant qu'il ne lui était pas arrivé de modifier les sanctions infligées par la demanderesse pour indiscipline.

Le témoin a finalement expliqué qu'elle n'avait jamais été dans la classe de la demanderesse et qu'elle ignorait si le bien-fondé des plaintes des parents d'élèves avait été vérifié.

**27.** Le jugement a été rendu sous forme d'un dispositif le 4 décembre 2009, notifié au représentant de la demanderesse et à la défenderesse. Par courrier du 14 décembre 2009, le conseil de la demanderesse a requis la motivation du jugement.

#### **EN DROIT :**

**I. a.** Conformément à l'article 14 de la Loi vaudoise du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (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. Le tribunal de céans est donc compétent pour examiner ses conclusions.

**b.** Déposé dans le délai de 60 jours de l'article 16 al. 3 LPers-VD, la demande est recevable en la forme.



II. a. Dans sa conclusion, la demanderesse prétend à l'annulation de la décision d'avertissement de la DGEO datée du 18 mars 2009 prise à son encontre. La défenderesse conclut au rejet de la conclusion de la demanderesse.

La décision d'avertissement se base sur la prétendue violation des articles 50 de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (LPers) et 73 de la Loi scolaire du 12 juin 1984.

b. En droit vaudois de la fonction publique, l'avertissement trouve sa source dans l'article 59 alinéa 3 LPers-VD. Selon 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 135ss du Règlement général d'application du 9 décembre 2002 (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 un des motifs mentionnés par la loi (Exposé des motifs et projet de loi, EMPL n°212 d'octobre 2000, p. 47).

c. L'ancienne loi du 9 juin 1947 sur le statu général des fonctions publiques cantonales (Statut), abrogée par l'article 68 al. 1<sup>er</sup> 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 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<sup>er</sup> 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 (Ch. rec., ██████████ 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) 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) qu'elle contient.

d. 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). 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.

e. En l'espèce, la défenderesse reproche à la demanderesse « l'indiscipline qui règne dans [ses] classes, laquelle met en cause la qualité de [son] enseignement. Cet environnement n'est pas propice aux apprentissages de [ses] élèves et n'est pas en adéquation avec les missions de l'école. Il crée un danger pour la sécurité des enfants placés sous [sa] responsabilité.

Ces difficultés apparaissaient déjà depuis 2007, le bilan mitigé de [sa] première année d'enseignement en témoigne ».

La demanderesse ne conteste pas l'indiscipline qu'il pouvait y avoir dans ses classes. Toutefois, l'instruction a permis d'établir qu'elle n'était pas imputable à la demanderesse, ou du moins pas entièrement.

Au collège secondaire de [REDACTED], il s'agissait du premier poste de la demanderesse dans l'enseignement. En plus d'être un collège jugé difficile, qui a d'ailleurs bénéficié de ressources supplémentaires, la demanderesse avait une classe de 8<sup>e</sup> VSO, soit un âge et un niveau particulièrement sujets à l'indiscipline. Ceci a été reconnu par le directeur qui a décidé, dans une mesure suffisamment rare qui dénote la gravité de la situation, de retirer trois élèves de la classe de la demanderesse. Deux de ces trois élèves n'ont d'ailleurs pas fini normalement leur scolarité (un a arrêté l'école en fin de 8<sup>e</sup> année et l'autre a bénéficié d'un programme stage-école).

Quant au collège d'██████████, l'audition des témoins a permis d'établir que l'indiscipline semble y être passablement répandue ; plusieurs autres enseignants ont eu des problèmes d'indiscipline avec des élèves du même âge que ceux des classes de la demanderesse, soit en classe CYT (5<sup>e</sup> et 6<sup>e</sup> années).

C'est ainsi le cas notamment de ██████████, entendue comme témoin, qui a déclaré que les élèves de sa classe, soit la classe parallèle de celle de la demanderesse, contestaient de façon intempestive, chahutaient, se déplaçaient durant les cours ; à tel point que sa collègue a même donné sa démission. ██████████ a également déclaré avoir retrouvé ces mêmes problèmes dans une autre classe de 6<sup>e</sup> année. Elle a d'ailleurs admis que plusieurs collègues se plaignaient régulièrement de dysfonctionnements au sein de leur classe. Cela démontre que les problèmes d'indiscipline étaient courants dans ce collège et que la demanderesse n'était pas la seule à les rencontrer dans ses classes.

Cette situation est confirmée par le fait que plusieurs enseignants se sont plaint du problème de violence régnant à ██████████ puisque la cheffe du Département, Mme ██████████, est venue en personne parler de cette problématique au sein de ce collège, encourageant les professeurs concernés à déposer plainte contre les élèves perturbateurs. Les agressions physiques et verbales dont il a été question lors de cette rencontre paraissent clairement ne pas être rattachées à la seule personne de la demanderesse, comme semble le prétendre la défenderesse, mais au contraire reflète une problématique beaucoup plus globale.

L'établissement secondaire ██████████ est reconnu comme étant un lieu de travail difficile ; il a également fait l'objet de budgets supplémentaires.

Il convient également de relever que les problèmes d'indiscipline se retrouvent particulièrement chez les jeunes enseignants, ce qui était le cas de la demanderesse qui se trouvait seulement dans sa deuxième année d'enseignement, après avoir dans un premier temps effectué que des remplacements. Cette catégorie d'enseignants a particulièrement besoin d'être encadrée et soutenue. Or, l'instruction

a démontré que la demanderesse avait passablement manqué de soutien dans la résolution des problèmes qu'elle rencontrait. En effet, le directeur, ne se trouvant pas dans le même bâtiment que la classe de la demanderesse, ne pouvait pas intervenir ponctuellement comme c'est le cas dans d'autres collèges lorsqu'il y a des débordements ; par ailleurs, il ne pouvait assurer aucune présence physique dans le collège, susceptible de montrer une figure d'autorité face aux élèves.

██████████ a aussi précisé lors de son audition, que le directeur, en fin de carrière, était fatigué et n'assumait plus les problèmes, pourtant importants, de ce collège. La doyenne, ██████████ qui avait son bureau à côté de la classe de la demanderesse, n'a pour sa part jamais jugé nécessaire d'intervenir lorsqu'elle entendait des « cris, des insultes et des claquements de porte » sortir de la classe de la demanderesse, se bornant à tenir sa porte « ouverte » à la demanderesse. Même si cette doyenne aurait peut-être pu avoir le sentiment de se retrouver dans une situation délicate, en intervenant sans sollicitation de la part de la demanderesse, une telle présence faisait assurément partie de son devoir d'aider la demanderesse, éventuellement après discussion avec celle-ci, en lui prêtant main forte pour faire face aux élèves perturbateurs de sa classe. Ce d'autant que ██████████ savait la demanderesse à la recherche d'aide en tout genre pour rétablir la situation avec sa classe.

Ce manque de soutien de la part de la hiérarchie de la demanderesse se retrouve à divers autres égards.

Ainsi, la direction de l'établissement a préféré prendre le parti des parents d'élèves plutôt que celui de l'enseignante en les croyant sur parole lorsqu'ils émettaient des critiques quant à la qualité de l'enseignement de la demanderesse, sans demander au préalable à cette dernière de s'expliquer. Ceci dénote d'un manque de soutien évident de la part de la direction, surtout s'agissant d'une jeune enseignante. Il est par ailleurs nettement plus difficile pour un enseignant d'imposer une discipline lorsque les élèves se sentent soutenus par leurs parents, qui sont eux-même confortés par la direction.

Dans le même ordre d'idée, la direction a exigé de la demanderesse d'être plus stricte afin de remettre de l'ordre et de la discipline dans sa classe. Pourtant, à la première tentative, lorsque la demanderesse a attribué la note de 1 à

des élèves pour tricherie, qui avaient pourtant été avertis de la sanction éventuelle, la doyenne et la maîtresse de classe se sont mises d'accord pour changer cette note. Il devenait difficile pour la demanderesse dans ces conditions d'être crédibles face aux élèves et d'imposer le respect.

Enfin, bien qu'elle en ait fait la demande, la demanderesse n'a pas toujours obtenu les mesures de soutien nécessaires pour permettre un encadrement approprié pour les élèves de sa classe qui se trouvaient en difficultés (par exemple, refus du directeur de voir les parents d'élèves perturbateurs et refus de la médiatrice d'intervenir en classe).

Le tribunal est en définitive convaincu que l'indiscipline vécue par la demanderesse n'était pas un cas isolé dans l'établissement. On ne saurait reprocher à la demanderesse une responsabilité prépondérante dans l'existence d'un tel climat dans sa classe. D'autres enseignants – certains d'ailleurs plus expérimentés que la demanderesse – ont aussi rencontré quotidiennement des difficultés du même type face à leurs classes. Cette indiscipline aurait pu être mieux gérée si la demanderesse avait pu bénéficier du soutien nécessaire de la part de sa direction.

On ne saurait pas plus retenir chez la demanderesse une inaptitude avérée qui justifierait le prononcé d'un avertissement.

c. La demanderesse a travaillé avec la conscience professionnelle qu'on pouvait attendre d'elle dans son enseignement. Elle a dans ce but fait appel à toutes les personnes qui étaient à sa disposition pour l'aider dans cette tâche. Aucune violation des articles 50 LPers et 73 de la Loi scolaire ne saurait lui être reprochée.

d. Finalement, les craintes de la défenderesse de ne pas pouvoir trouver de poste qui répondent aux « critères » de la demanderesse sont infondées, étant donné que cette dernière occupe actuellement un poste d'enseignante spécialisée au collège de [REDACTED] où elle enseigne 8 périodes hebdomadaires à des élèves allophones et 2 périodes d'histoire dans une classe de VSB. A l'heure actuelle, tout semble se passer normalement ; le Département de la formation et de la jeunesse (DFJ) n'ayant rien à signaler à cet égard.

**III.** En définitive, la décision d'avertissement se révèle infondée. Elle doit être annulée.

**IV.** Aucune partie n'ayant agi témérement, le présent jugement sera rendu sans frais, ni dépens, conformément à l'art. 10 LJT.

**Par ces motifs,  
le Tribunal prononce :**

- I. L'action de la demanderesse [REDACTED] est admise.
- II. L'avertissement donné le 18 mars 2009 à [REDACTED] est annulé.
- III. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.
- IV. Le présent jugement est rendu sans frais ni dépens.

Le président :

La greffière :

E. Kaltenrieder, v.-p.

L. Michaud Champendal, a. h.



Du

Les motifs du jugement rendu le 4 décembre 2009 sont notifiés au conseil de la demanderesse et à la DGEO 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 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.

Le greffier :