

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

Palais de justice de Montbenon  
1014 Lausanne

TR10.039061



**JUGEMENT**

rendu par le

**TRIBUNAL**

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

le 17 février 2012

dans la cause

██████████ contre ETAT DE VAUD, service ██████████

Conflit du travail

**MOTIVATION**

\*\*\*\*\*

Audiences des 7 avril, 23 juin, 5 juillet, 3 octobre, 28 novembre, 10 décembre  
2011 et 2 février 2012.

Président : M. Matthieu Genillod, v.-p.

Assesseurs : Mme Brigitte Serres et M. Alexandre Cavin

Greffière : Mme Anne Stettler, a.h.

Statuant immédiatement et à huis clos, en contradictoire, le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale retient ce qui suit :

**EN FAIT :**

1. [REDACTED] (ci-après le demandeur) travaille auprès de l'Administration [REDACTED] (ci-après A [REDACTED]) depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1996 à plein temps en qualité de chef de bureau A pour le compte du défendeur, l'Etat de Vaud. Il a dans un premier temps assumé la responsabilité de l'entité chargée de gérer les [REDACTED] ([REDACTED]) proposés aux demandeurs d'emploi au sein de l'Administration cantonale vaudoise. La composition de l'équipe avec laquelle le demandeur a travaillé a varié au fil des années mais elle a atteint un maximum de 4 personnes.

2. Le 21 octobre 2008, le demandeur a adressé un courrier à [REDACTED], chef du service [REDACTED], afin qu'il corrige la classification DEFCO-SYSREM des collaborateurs et collaboratrices de l'unité, qui étaient classés dans la branche de la gestion administrative. Selon le demandeur, cette classification ne correspondait ni à la réalité du travail accompli, ni aux compétences requises.

3. Le 31 octobre 2008, le demandeur requiert auprès de son supérieur hiérarchique, [REDACTED], responsable [REDACTED] (ci-après [REDACTED]), la reconsidération de la dotation emploi de son unité. Il déclare que « globalement, [ils] ne peuvent pas assumer tout ce qui est exigé de [d'eux]. On pourrait [...] le [leur] reprocher ! Cela n'est pas praticable à terme ». Cette demande a été rééditée le 16 janvier 2009, lors d'un entretien entre le demandeur et [REDACTED]

4. Le 18 janvier 2009, le demandeur confirme au chef du service [REDACTED], [REDACTED], qu'il accepte de devenir l'adjoint d'un(e) nouveau/nouvelle responsable qui reprendrait le poste qu'il occupe actuellement. Le demandeur déclare « quelle que soit l'analyse qui a sous-tendu cette proposition, je l'accepte dans mon propre intérêt. Cette proposition m'avait déjà été faite il y a quelques années. A cette époque, elle était irrecevable pour moi car je la ressentais comme une sanction injuste. Aujourd'hui, le contexte est différent.

J'ai maintenant une priorité à sauvegarder : ma santé ». Le demandeur précise accepter ce changement aux conditions suivantes : « maintien de [son] salaire actuel, annonce de ce changement sans dévalorisation de [son] image et de [ses] compétences, réactualisation de [son] cahier des charges. »

5. Le 22 janvier 2009, [REDACTED] annonce à l'ensemble de ses collaborateurs et collaboratrices, la réorganisation de l'unité [REDACTED]. Le demandeur réagit par courriel à cette annonce et transmet à [REDACTED] le 27 janvier 2009 la formulation qu'il souhaite voir communiquée à tous les membres de l'[REDACTED], à savoir : « M. [REDACTED] informe les collaborateurs de l'[REDACTED] que, suite à une réflexion menée avec M. [REDACTED], il a proposé à M. [REDACTED] de devenir l'adjoint d'un nouveau responsable qui devra être engagé. Le besoin exprimé par le titulaire actuel concernait un appui administratif à l'unité ; toutefois, M. [REDACTED] accepte cette contre-proposition. »

6. Le 8 avril 2009, le demandeur interpelle [REDACTED] à propos de son statut. Il rappelle avoir « accepté par lettre du 18 janvier 2009, moyennant certaines conditions, [la] proposition de devenir l'adjoint de la nouvelle personne responsable. [...] Cette solution n'a finalement pas été retenue par le chef de service puisqu'il a considéré que deux statuts différents au sein de [l'] unité étaient suffisants. Il y a donc entorse à ce qui a été convenu initialement, sans parler de la perte de compétence engendrée par ce nivellement pour l'organisateur. [...] Le statut d'administrateur-gestionnaire défini par DECFO-SYSREM ne correspond déjà pas à la fonction que j'occupe actuellement. Me voilà rabaissé au niveau de gestionnaire de dossier. Est-ce bien légal ? ». Le demandeur évoque également les difficultés rencontrées avec une collaboratrice qui l'accuse de l'avoir insultée.

7. Le 9 avril 2009, [REDACTED] répond par courriel au demandeur, déclarant que, « concernant [le] déclassement, à [sa] connaissance, à ce jour, il n'y a aucune information du SPEV. » Il ajoute qu'il « déplore les propos échangés en début de semaine entre [la collaboratrice et le demandeur] et regrette que les personnes concernées ne se soient pas excusées ». Il ajoute qu'il « ne souhaite pas, une nouvelle fois intervenir et trianguler. [Il] ne pense pas non plus qu'une médiation soit nécessaire, mais » précise que c'est à eux « d'en discuter si la situation est vraiment intenable pour [le demandeur]. Il précise encore que les résultats des [REDACTED] sont entièrement satisfaisants et ajoute qu'il comprend que la situation soit inconfortable pour le demandeur mais qu'il doit attendre la décision

du Service de SPEV pour pouvoir avancer dans les démarches d'engagement du nouveau responsable.

8. Le 19 mai 2009, le demandeur rencontre la Dresse [REDACTED], médecin cantonal adjoint. Le demandeur avait déjà eu une première consultation avec elle en février 2009 suite à des problèmes de santé liés au travail. A l'initiative de la Dresse [REDACTED], une réunion a lieu le 19 mai 2009 en présence du demandeur, du chef de service, [REDACTED], de [REDACTED] et [REDACTED], responsable des ressources humaines du service et d'elle-même pour évoquer la situation professionnelle du demandeur.

9. Le 4 juin 2009, ensuite de cette réunion, la Dresse [REDACTED] requiert auprès du chef du personnel, [REDACTED], le transfert du demandeur dans un autre service au sens de l'article 21 LPers, invoquant les difficultés rencontrées par le demandeur dans son emploi actuel et ses répercussions sur son état de santé.

10. Le 3 juillet 2009, l'unité des emplois temporaires d'insertion obtient la certification Qualité. Le responsable félicite le chef d'unité, [REDACTED] et son équipe.

11. Le 9 juillet 2009, [REDACTED] informe [REDACTED] de la décision du SPEV à propos de la demande de transfert du demandeur, à savoir que « ce type de situation « cas climat » n'est pas du ressort de secteur case management du SPEV mais du RRH et du service. Par conséquent [...] il appartient à M. [REDACTED] avec l'appui du RRH, d'entreprendre les démarches nécessaires afin de trouver un nouveau poste si celui proposé ne devait pas le satisfaire. ».

12. Du 6 au 19 août 2009, le demandeur a bénéficié d'un arrêt de travail.

13. La nomination de la nouvelle responsable [REDACTED] en la personne d'[REDACTED] a été communiquée au demandeur le 25 septembre 2009. Selon des notes d'entretien du 25 septembre 2009 signées par le demandeur, ce dernier s'est dit prêt à collaborer et à renseigner la nouvelle responsable sur les documents [REDACTED] et à la former sur le logiciel de paiement. Le demandeur « a déclaré être soulagé que le choix se soit porté sur une candidate externe au Service et qu'un nouveau regard ne pourrait être que bénéfique. ». Elle est entrée en fonction le 20 octobre 2009.

14. Le 9 octobre 2009, [REDACTED] adresse un avenant au contrat du demandeur suite à la nomination de la nouvelle responsable et à la réorganisation

de l'unité prenant effet au 1<sup>er</sup> novembre 2009. Son poste est alors intitulé « gestionnaire de dossiers spécialisé (emploi-type no 10418), chaîne 348, niveau 7 ». Le chef du service précise toutefois que le salaire du demandeur ne sera pas modifié.

15. Le demandeur a été en incapacité de travail attestée médicalement du 28 octobre 2009 au 8 novembre 2009 à 100% et ensuite du 9 novembre 2009 au 26 novembre 2009 à 50%.

16. Le 18 novembre 2009, le demandeur reçoit un nouveau cahier des charges par [REDACTED] et [REDACTED], document qu'il n'a pas signé. Le poste qu'il occupe est intitulé « collaborateur de dossiers spécialisés ». Le cahier des charges ne fait pas allusion à des collaborations avec des partenaires, tâches que le demandeur effectuait jusqu'alors. Le lendemain, [REDACTED] adresse un courriel au demandeur indiquant en gras qu' « en raison du contexte de travail actuel, des changements qui ont eu lieu ces dernières semaines et de votre capacité d'adaptation à la nouvelle situation, tout comme la fragilité émotionnelle qui a pu être observée depuis votre retour d'arrêt-maladie, décision a été prise, en accord avec la Direction, de modifier temporairement votre cahier des charges jusqu'à nouvel avis. Un exemplaire vous a été remis hier pour consultation, document que nous vous prions de signer pour acceptation et nous retourner ce jour. En effet, les conditions actuelles ne nous permettent pas de vous confier les tâches que nous aurions souhaité vous attribuer et nous imposent dans l'immédiat, une modification de votre champ d'activité avec restriction complète de vos contacts externes notamment. » [REDACTED] rappelle cette nécessité dans un courriel du 23 novembre 2009.

17. Le 2 décembre 2009, [REDACTED] informe les différents responsables du département du changement survenu au sein de l'entité « organisateurs des [REDACTED] ». Elle déclare que « M. [REDACTED] n'est plus en charge des dossiers qu'il suivait précédemment et concentre son activité sur de nouvelles tâches et projets internes à notre instance. Il n'est donc plus une personne de contact pour les services d'accueils et les participants. ».

18. Le 7 décembre 2009, [REDACTED], responsable des secrétariats médicaux, réagit au courriel d'[REDACTED] en manifestant son étonnement s'agissant du dernier courriel de cette dernière : « ces quelques mots pour vous dire mon étonnement suite à tous ces changements contradictoires. En

date du 18 novembre, vous nous rassurez en nous informant que M. [REDACTED] reprend du service sur le terrain et dans le mail ci-dessous, vous nous informez des changements en date du 1 novembre 2009, à effet immédiat, de M. [REDACTED] qui n'est plus en charge des dossiers qu'il suivait et qui n'est plus la personne de contact pour les services d'accueil. Curieux !!! Que comprendre ? ».

19. Le 10 décembre 2009, la Dresse [REDACTED] avertit [REDACTED] de l'incapacité de travail du demandeur jusqu'à fin janvier 2010.

20. Par courrier du 21 janvier 2010, [REDACTED] communique au demandeur que « [sa] situation va être annoncée tant auprès [...du] médecin cantonal adjoint (service de la santé publique) qu'au secteur Case Management (service du personnel de l'Etat de Vaud) pour une prise en charge. De plus, au vu de [ses] absences, [...il l'informe] qu'[il] soumet [...] une demande de détection précoce à l'assurance-invalidité. »

21. Le 1<sup>er</sup> février 2010, la Dresse [REDACTED] rend une évaluation psychique et proposition thérapeutique à la demande de la Dresse [REDACTED]. Il en ressort que « sur un plan personnel, [la doctoresse] ne peut qu'encourager M. [REDACTED] à faire une démarche psychothérapeutique pour lui permettre de temporiser ses ardeurs, d'assouplir sa grille d'action et d'agir en tenant plus compte des enjeux en cours dans un consensus général. En effet, c'est dans le domaine de l'action qu'il gère plus difficilement son investissement alors qu'il est capable de dialogue. Sur le plan professionnel, il est absolument contre-indiqué que M. [REDACTED] retourne sur son lieu de travail et qu'il y exerce une quelconque activité. Sa santé psychique pourrait être gravement affectée par une telle action. En effet, si ses capacités de rebondissement sont bien aguerries, nous avons pu constater que sa thymie fluctue de façon inquiétante lorsqu'elle est attisée par les événements professionnels récents. ».

22. Le 15 février 2010, la Dresse [REDACTED] confirme à [REDACTED] l'inaptitude du demandeur à reprendre son activité dans son service d'origine.

23. Le 25 février 2010, le service [REDACTED] est informé que la situation du demandeur « relève d'un suivi dans le cadre de la procédure « spécifique » du dispositif Case management, dont la responsabilité incombe au service employeur. Ainsi, il appartient au service de reprendre le suivi de ce dossier en mettant en place les diverses démarches préconisées par le secteur. ». Mme



enchaînement de propos ou d'agissements hostiles tendant à le dénigrer, l'isoler et l'exclure par des comportements qui ont eu lieu sur une longue durée. ». Le groupe [REDACTED] répond par courrier le 21 octobre 2010, en déclarant qu' « au vu des écrits et des pièces [...] transmis, force est de constater que les décisions prises par le service respectent les dispositions prévues par la législation sur le personnel et ne constituent pas des agissements hostiles. ». Le groupe [REDACTED] ne procède donc pas à l'ouverture d'une investigation.

30. Le demandeur a saisi le tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale par le dépôt d'une Demande datée du 22 novembre 2010 et du 20 décembre 2010, dont les conclusions ont été partiellement modifiées le 19 décembre 2011 concluant à ce que :

- I. Il soit constaté que le demandeur a été victime de harcèlement psychologique au service [REDACTED]
- II. Il soit ordonné à l'Etat de Vaud de requérir auprès de la CPEV une mise à la retraite anticipée du demandeur dès le 1<sup>er</sup> mars 2012 aux mêmes conditions que celles fixées pour sa mise à la retraite au 1<sup>er</sup> mai 2014.
- III. L'Etat de Vaud soit le débiteur du demandeur pour une somme de CHF 10'000.- (dix mille francs), portant intérêts moratoires à 5% l'an.
- IV. L'Etat de Vaud soit débiteur envers le demandeur d'un montant de Fr. 23'294.45 (vingt-trois mille deux cent nonante quatre francs et quarante-cinq centimes) à titre de perte de gain jusqu'au 31 décembre 2011 et d'un montant de Fr 47'922 (quarante-sept mille neuf cent vingt-deux francs) à titre de perte de gain depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012 sous réserve de la poursuite du paiement du supplément temporaire par la CPEV jusqu'au 65 ans du demandeur.

Dans l'hypothèse où le paiement du supplément temporaire se termine au 29 février 2012, l'Etat de Vaud est débiteur du demandeur d'un montant de Fr. 133'530 (cent trente-trois mille cinq cent trente francs) au titre de perte de gain future.

31. Une audience de conciliation s'est tenue le 7 avril 2011. La conciliation a été tentée. Elle a échoué. Les parties ont confirmé les conclusions de leurs écritures respectives.

32. Six audiences ont eu lieu. Lors de celles-ci, le tribunal a procédé à l'audition des témoins suivants : [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED],

[REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED],

[REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] et [REDACTED]

[REDACTED]. Leurs déclarations ont été dûment protocolées et seront reprises ci-après dans la mesure utile.

33. Le jugement au fond, daté du 17 février 2012 et rendu sous la forme d'un dispositif, a été notifié aux parties.

34. Par courrier recommandé du 20 février 2012, parvenu au greffe le même jour, soit dans le délai légal, le demandeur a requis la motivation du présent jugement.

### EN DROIT

I. Le Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale a été créé par la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (LPers), entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2003. Selon l'article 14 LPers, le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale connaît, à l'exclusion de toute autre juridiction, de toute contestation relative à l'application de cette loi, ainsi que de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (Leg) dans les rapports de travail entre les employés de l'Etat de Vaud et de ce dernier. Selon l'article 2 LPers, la présente loi s'applique à toute personne qui exerce une activité régulière, dans une fonction non éligible, pour laquelle elle reçoit de l'Etat un salaire.

In casu, le demandeur exerce une activité régulière dans une fonction non éligible pour laquelle il reçoit un salaire.

Par conséquent, la LPers est applicable dans le cas présent.

II. Selon l'article 16 al.3 LPers, les actions devant le tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale se prescrivent par un an lorsqu'elles

tendent exclusivement à des conclusions pécuniaires fondées notamment sur une résiliation du contrat et par soixante jours dans les autres causes. La prescription court dès que la créance est devenue exigible ou dès la communication de la décision contestée.

En l'espèce, l'action ne concerne pas une résiliation de contrat. Le délai applicable est donc de 60 jours. La décision contestée initialement a été notifiée au demandeur le 25 septembre 2010. Le délai échoit ainsi le 24 novembre 2010. La demande a été déposée le 22 novembre 2010, soit en temps utile.

Par conséquent, l'action est recevable sur la forme.

III. Selon le Tribunal fédéral, « le harcèlement psychologique, aussi appelé mobbing, se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail (...). La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussé, jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (...). Il n'y a toutefois pas de harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, ni d'une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité – même de façon pressante, répétée au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciements- à se conformer à ses obligations résultants du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs. Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, mais aussi garder à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire ou même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures pourtant justifiées. (...).(TF 9 juillet 2007, arrêt 4A\_128/2007 (f) c. 2.1, TF 20 mars 2006, arrêt 4C.320/2005 (f) c.2.1). La doctrine complète encore cette définition en ajoutant que « l'examen de la jurisprudence indique que les exigences en matière de

preuve sont strictes, le faisceau d'indices exigés par le Tribunal fédéral devant être non seulement convergent mais aussi probant. » (Dunand Jean-Philippe, Le harcèlement psychologique en droit privé suisse du travail, in RJN 2006, p.26, Wyler Rémy, le droit du travail, Stämpfli, Berne 2008, p.324). Le mobbing s'inscrit donc dans un élément de durée, de répétition et ne saurait être admis en présence d'atteintes isolées à la personnalité. La notion de mobbing est identique en droit privé et en droit public du travail (TF 30 août 2007, arrêt 1C\_156/2007 (f), c. 4.2). Selon Rémy Wyler, de manière plus générale, il y a lieu de prendre en compte les éléments permettant d'établir le lien de causalité naturel et adéquat, celui-ci comprenant l'existence d'éventuels facteurs prédisposants (TF 13 octobre 2004, arrêt 4C343/2003 (f), c.6). Ainsi, l'employeur ne répond pas des problèmes psychologiques antérieurs ou de l'extrême sensibilité du travailleur (TF 5 février 2007, arrêt 4C.289/2006 (f), c.5.2, par analogie, s'agissant d'un arrêt rendu au sujet du harcèlement sexuel).

Les actes de mobbing sont prohibés par l'article 328 al.1 CO selon lequel 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. L'employeur qui ne protège pas son employé du harcèlement psychologique enfreint cette norme. (ATF 125 III 70, consid. 2a p.73). Selon l'article 5 al.3 LPers, 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.

Selon la doctrine, il appartient à la victime de porter à la connaissance de l'employeur les faits incriminés lorsqu'elle peut supposer que celui-ci les ignore. L'employeur n'encourt aucune responsabilité lorsqu'il n'a pas été informé et ne devait pas connaître les faits reprochés.

En l'espèce, le demandeur considère être victime de harcèlement psychologique, sur son lieu de travail et estime que les conditions légales d'un mobbing sont remplies. Premièrement, il voit dans les trois relégations successives qu'il a dû endurer des agissements répétés et hostiles à son égard. Il considère en effet que le changement de poste, de responsable à adjoint du responsable, ensuite d'adjoint du responsable à gestionnaire de dossiers

spécialisés, et finalement l'interdiction de contacts avec les partenaires [REDACTED] ordonnée par [REDACTED] seraient des dégradations de son statut répétées et hostiles. Elles ont eu comme effet de détériorer son état de santé gravement. Par ailleurs, il voit aussi des comportements hostiles dans les actions et non actions de ses supérieurs hiérarchiques, [REDACTED] [REDACTED] et [REDACTED] [REDACTED] qui n'ont à son sens pas réagi comme il était en droit de l'attendre malgré ses interpellations répétées. En effet, le demandeur estime avoir alerté sa hiérarchie à plusieurs reprises par divers courriels, notamment [REDACTED] en lui exprimant la difficulté de sa situation et requérant de lui une intervention. Selon le demandeur, [REDACTED] a ignoré ces difficultés et n'a pas mis en œuvre ce qu'il aurait dû pour protéger la personnalité du demandeur. Ensuite, il considère avoir été mis en état d'isolement en étant cantonné au poste de gestionnaire de dossiers spécialisés, interdit de contacts avec les autres intervenants par [REDACTED] [REDACTED]. Il y voit un dénigrement de sa personne et un moyen de l'écartier de son poste de travail. Finalement, ces agissements se sont étendus sur une période de 18 mois, de fin 2008 à mi-2010, donc sur une certaine durée. Il ne s'agit pas d'un acte isolé. Pour le demandeur, c'est l'ensemble de ces actes qui consiste en un harcèlement, et non un acte isolé et le lien de causalité naturelle et adéquate entre ce qu'il estime être du harcèlement et la détérioration de son état de santé lui paraît établie.

Ces arguments ne résistent toutefois pas à l'examen. A ce propos, le tribunal retient :

a) S'agissant de la première condition, l'instruction a démontré que le demandeur ressentait une surcharge de travail dont il a fait part à ses supérieurs et pour laquelle il souhaitait une augmentation de poste, augmentation que [REDACTED] [REDACTED], n'a pas obtenue, le chef de service l'ayant refusée. Dans son témoignage, [REDACTED] relève que le demandeur « était très investi dans son travail et [...] qu'il ne ménageait pas ses efforts. [...] [Il a] des écrits de M. [REDACTED] dans lesquels il exprime la volonté d'être déchargé, allégé dans son travail ». Le demandeur lui-même exprime ce souhait dans son courrier du 18 janvier 2009, précisant qu'il a « une priorité à sauvegarder : [sa] santé. ». Le changement de poste, de responsable à adjoint a été accepté par le demandeur suite à un entretien avec [REDACTED]. Il déclare en effet dans son courrier du 18 janvier 2009 : « votre adjoint susnommé m'a alors proposé une autre solution, celle de

s'entourer des services d'un nouveau responsable dont je deviendrais l'adjoint. Quelle que soit l'analyse qui a sous-tendu cette proposition, je l'accepte dans mon propre intérêt. ». Il a encore ajouté : « Je tiens à préciser que je suis partie prenante de cette réorganisation aux conditions suivantes : maintien de mon salaire actuel, annonce de ce changement sans dévalorisation de mon image et de mes compétences réactualisation de mon cahier des charges. » Aucune pièce ou témoignage ne permet d'établir que le demandeur aurait été mis sous pression et n'aurait pas accepté ce changement de poste de son plein gré. Ainsi, le tribunal ne saurait y voir un agissement hostile de la part du défendeur.

Le demandeur avance ensuite que la non création du poste d'adjoint de responsable a été une relégation assimilable à un acte hostile de la part du défendeur. A ce propos, le tribunal retient les explications structurelles avancées par la direction du service, laquelle considère que la multiplication des échelons hiérarchiques au sein de petites équipes présente un risque d'entrave au travail efficace. Par ailleurs, l'instruction n'a pas permis d'établir que cette décision ait été prise avec une intention hostile à l'égard du demandeur.

Finalement, il ressort des pièces et témoignages, que l'interdiction de contact du demandeur avec les partenaires extérieurs vécue comme une troisième relégation par le demandeur, était provisoire et liée à son état de santé précaire. [REDACTED] déclare : « c'était une décision qui n'était pas définitive. [...] Nous étions le 17 décembre 2009, M. [REDACTED] était absent. .... Je confirme que la décision concernant M. [REDACTED] était provisoire. Je m'attendais à son retour. » Dans son courrier du 19 novembre 2009, elle déclare au demandeur « les conditions actuelles ne nous permettent pas de vous confier les tâches que nous aurions souhaité vous attribuer et nous imposent dans l'immédiat, une modification de votre champ d'activité. ». Ainsi, pour le tribunal, l'ensemble de ces actes ne peuvent être considérés comme hostiles à l'égard du demandeur.

A propos de l'action et inaction des supérieurs hiérarchiques du demandeur, il ressort des pièces que [REDACTED] est intervenu à plusieurs reprises auprès du demandeur. Il a tout d'abord donné rapidement suite à la demande du requérant du 29 janvier 2009 concernant la réorganisation de l'unité puisqu'il est venu expliquer les changements à l'équipe du demandeur dans les deux semaines suivantes, comme le confirme le demandeur dans son courriel du 13 février 2009. Ensuite, il répond le même jour au demandeur qui exprime les difficultés qu'il

rencontre, notamment avec une de ses collaboratrices, le 9 avril en lui conseillant de prendre de la distance. Il dit comprendre le mal-être du requérant. Par ailleurs, il ressort des pièces et témoignages que [REDACTED] n'était pas le seul impliqué dans la décision d'engagement de la nouvelle responsable et qu'à ce titre, il ne pouvait de lui-même accélérer les décisions permettant de clarifier la position du demandeur. S'agissant de [REDACTED] les pièces et témoignages établissent qu'il a participé à l'entretien permettant d'évaluer les possibilités pour le demandeur de réintégrer son poste et conclut avec la Dresse [REDACTED] à la nécessité d'un transfert. Il a donné suite aux courriers de cette dernière en l'informant du suivi du demandeur dans son courrier du 25 septembre 2009, répondant au courrier de la Dresse du 9 septembre 2009. Il a reçu le demandeur en présence de son conseil en décembre 2009.

Par ailleurs, il ressort des pièces et des témoignages, comme évoqué ci-dessus, que les mesures prises par [REDACTED] et incriminées par le demandeur étaient temporaires. La modification du cahier des charges était elle aussi temporaire, comme cela figurait en gras dans le courriel adressé le 19 novembre 2009 par [REDACTED] au demandeur et était motivée par l'état de santé précaire du demandeur. Cette détérioration est par ailleurs confirmée par les différents témoignages.

Ainsi, analysés un à un, aucun des éléments soumis à l'examen du tribunal de céans ne lui permet de conclure à des agissements hostiles.

b) Se référant à la jurisprudence du Tribunal fédéral, le demandeur affirme toutefois que si les actes dont il a été victime, pris séparément peuvent apparaître comme supportables, c'est l'ensemble des agissements qui constitue une déstabilisation de sa personne, déstabilisation qui se serait reflétée dans son état de santé.

A ce propos, l'instruction a permis d'établir que le demandeur avait déjà rencontré des difficultés dans ses emplois précédents. En effet, dans son témoignage, le Dr [REDACTED] déclare : « J'ai parlé d'un état dépressif récurrent, ce qui signifie qu'il revient par périodes mais qui est lié à des difficultés dans ses différents emplois. Le conflit lié à son dernier emploi a constitué la goutte d'eau qui a fait déborder le vase, comme le dit Mme [REDACTED] dans son rapport. J'étais au courant des antécédents de mon patient s'agissant de difficultés sur ses précédents lieux de

travail. ». Selon la Dresse [REDACTED], « usé par l'énergie déployée au fil du temps dans chacun de ses emplois avec à chaque fois un nouveau départ dans l'espoir d'une reconnaissance, la fin 2009 s'avère être la goutte de trop dans une coupe déjà bien remplie. [...] Sur le plan personnel. Je ne peux qu'encourager M. [REDACTED] à faire une démarche psychothérapeutique pour lui permettre de temporiser ses ardeurs, d'assouplir sa grille d'action et d'agir en tenant plus compte des enjeux en cours dans un consensus général. En effet, c'est dans le domaine de l'action qu'il gère le plus difficilement son investissement alors qu'il est capable de dialogue ». Il ressort par ailleurs des témoignages concordants, que le demandeur a eu des difficultés relationnelles avec ses collaboratrices dans son emploi actuel. [REDACTED] relève aussi que le demandeur « a résisté au changement. Il s'agit là du principal problème que j'ai rencontré avec ce collaborateur ». [REDACTED], adjointe du chef de service, déclare « Je garde un très bon souvenir de la collaboration avec M. [REDACTED]. Je pense que M. [REDACTED] a beaucoup de qualités, il est travailleur, engagé, a une belle qualité rédactionnelle. Mais il a un défaut. Il ergote parce qu'il y a peut-être une meilleure façon de faire. Il remet trop facilement les choses en question. Cela peut rendre parfois la collaboration avec quelqu'un difficile. Quand on donne des instructions à quelqu'un et qu'elles sont toujours reçues avec un mais, cela peut être parfois difficile. Je dois reconnaître [...] que nous avons eu des moments difficiles en lien avec cela. Ce comportement était récurrent avec les différentes personnes avec lesquelles il a travaillé. » Les pièces et témoignages concordants mettent en relation les difficultés relationnelles du demandeur avec une difficulté d'adaptation aux changements, un perfectionnisme très développé et une difficulté à accepter les ordres de ses supérieurs. Pour le tribunal, ces précisions apportent un éclairage important sur le fonctionnement du demandeur et peuvent expliquer ses difficultés rencontrées dans ses relations professionnelles et l'impression ressentie de ne pas avoir été entendu. Par ailleurs, le tribunal relève qu'aucun témoin n'a pu démontrer un acte de harcèlement et que le groupe [REDACTED] a lui aussi refusé d'ouvrir une investigation pour harcèlement, considérant que les conditions pour une intervention n'étaient pas remplies.

En conclusion et au vu des éléments réunis, force est en l'espèce de constater que le demandeur n'a pas été victime de harcèlement psychologique.

IV. Les conditions du harcèlement psychologique n'étant pas remplies, il ne saurait être question d'indemnité pour tort moral dans le cas d'espèce. Il convient d'ailleurs de préciser que selon la doctrine, la violation de l'article 328 CO ne justifie pas en elle-même l'allocation d'une indemnité pour tort moral. Il faut de surcroît que l'atteinte à la personnalité présente une certaine gravité objective et que la victime ressente subjectivement celle-ci de manière suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime de lui octroyer une réparation (Wylar, R. op. cit. p.324).

V. Selon l'article 21 al.1 LPers, l'autorité d'engagement peut charger le collaborateur d'autres tâches répondant à ses aptitudes ou convenir avec lui d'un transfert ou le transférer : a. par entente réciproque, notamment lorsque le collaborateur le demande ou que le transfert s'inscrit dans un plan de relève. b. lorsqu'une réorganisation entraîne une modification profonde du cahier des charges ou une suppression du poste, c. lorsque l'organisation du travail et les besoins du service l'exigent. Selon l'article 21 al.2 LPers, en principe, les transferts dans le cadre de l'application des lettres b et c n'entraînent pas de diminution de salaire.

Selon l'article 9 RLPers-VD, dans le but d'aider les collaborateurs, le SPEV offre un appui à celui qui connaît, à son poste, ou dans sa fonction, des difficultés professionnelles importantes, mais dont l'incapacité, attestée médicalement, n'est ni définitive, ni totale. Selon l'article 10 RLPers-VD, sur demande motivée du collaborateur, du service ou des deux, le SPEV analyse la situation pour déterminer l'origine des difficultés. Il collabore avec le responsable des ressources humaines et, le cas échéant, avec le médecin cantonal.

Selon l'article 13 du règlement d'application de la LPers-VD, le placement est opéré pour une durée de six mois au maximum. Le transfert est opéré à titre provisoire pour une durée de trois mois. Le collaborateur transféré occupe un poste vacant. Le contrat de travail du collaborateur n'est pas modifié. Pendant la durée du placement ou du transfert provisoire, le travail du collaborateur fait l'objet d'une observation et d'une évaluation. Un certificat intermédiaire de travail est délivré. Selon l'article 14 RLPers-VD à l'expiration du transfert provisoire, a. le collaborateur est transféré de manière définitive, si ses prestations donnent satisfaction, ou b. le transfert provisoire est prolongé de trois mois, si une

appréciation définitive est prématurée et si le transfert ne fait pas suite à un placement, ou c. le collaborateur retourne dans son service.

En l'espèce, le demandeur invoque un droit à son transfert dans un autre poste dans un autre service. A l'appui de cette thèse, il se réfère à l'article 21 LPers-VD qui évoque les possibilités de transfert et reproche au défendeur de n'avoir pas fait son devoir dans ce domaine.

A ce propos, le tribunal relève premièrement que tant la LPers-VD que son règlement d'application évoquent le transfert comme une possibilité et non comme un droit. La formulation de l'article de loi est claire.

S'agissant des mesures détaillées dans les articles 13 et ss du RLPers-VD, le demandeur a bénéficié de deux stages, un au S [REDACTED] et un deuxième à l'O [REDACTED] par l'intermédiaire d'une collaboratrice du défendeur, [REDACTED]. Ces deux stages n'ont toutefois pas débouché sur une possibilité de transfert à long terme. Dans les cas où les transferts provisoires n'aboutissent pas, la loi prévoit le retour de l'employé à son poste, ce qui reste théoriquement possible, mais contre-indiqué médicalement.

Par conséquent, au vu de ce qui précède, force est de constater que le défendeur a suivi la procédure prescrite par la loi et le tribunal ne saurait ordonner un transfert du demandeur dans un autre service, cette option étant prévue par la loi comme possibilité et non comme droit inconditionnel de l'employé.

**VI.** Selon l'article 43 de la loi sur la caisse de pension de l'Etat de Vaud (LCP), les assurés peuvent prendre leur retraite à l'âge de 60 ans révolus au plus tôt. Selon l'article 45 LCP, si l'assuré prend sa retraite avant l'âge terme sans compter 37.5 années d'assurance, sa pension est fixée conformément à l'article précédent, le taux correspondant au nombre d'années d'assurance étant toutefois réduit de 5% par année d'anticipation comprise entre l'âge minimum et l'âge terme.

Le demandeur souhaite que le défendeur requière une mise à la retraite anticipée du demandeur dès le 1<sup>er</sup> mars 2012 aux mêmes conditions que celles fixées pour sa mise à la retraite au 1<sup>er</sup> mai 2014. A son sens, le défendeur

est responsable de son incapacité de travail et doit supporter le dommage lié à cette incapacité de travail.

A ce propos, le tribunal retient que le harcèlement psychologique dont se prévaut le demandeur n'ayant pu être établi, le défendeur ne saurait être tenu de compenser les pertes financières subies par le demandeur. Ainsi, le demandeur peut requérir une mise à la retraite anticipée comme le prévoit la loi, mais aux conditions prévues par les statuts de la caisse de pension de l'Etat de Vaud (CPEV).

VII. Selon l'article 16 al. 6 LPers, le présent jugement est rendu sans frais ni dépens.

**Par ces motifs,**

**le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale:**

- I. **rejette** intégralement les conclusions prises dans les requêtes des 22 novembre 2010 et 20 décembre 2010 modifiées partiellement le 19 décembre 2011.
- II. **rend** le présent jugement sans frais ni dépens.

Le président :

Matthieu Genillod, v.-p.

la greffière :

Anne Stettler, a.h.

Du 18 décembre 2012

Les motifs du jugement rendu le 17 février 2012 sont notifiés aux parties.

Les parties peuvent recourir auprès du Tribunal cantonal dans les **trente jours** dès la notification de la présente motivation en déposant au greffe du Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale 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.

La greffière :  
