

# VD\_FINDINFO 180 vom 2. Mai 2023

VD Tribunal cantonal, 2023-05-02, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_180](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_180)\_\_\_\_\_

FR: VD\_FINDINFO 180 du 2 mai 2023

IT: VD\_FINDINFO 180 del 2 maggio 2023

## Regeste

CONTRAT DE TRAVAIL, COLLECTIVITÉ PUBLIQUE, RÉSILIATION ABUSIVE, JUSTE MOTIF, INDEMNITÉ{EN GÉNÉRAL}, HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE | 329d CO, 337c CO, 337d CO, 59 LPers-VD, 61 LPers-VD

## Erwägungen

### E. 1.1

La décision entreprise a été rendue par le Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale, qui est une autorité judiciaire (art. 2 al. 1 ch. 1 let. f LOJV [loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]) formée par des magistrats judiciaires au sens de la LOJV (art. 15 al. 4 LPers-VD). Il n'est pas contesté que les parties sont soumises à la LPers-VD en vertu de l'art.

### E. 1.2

En l'espèce, interjetés en temps utile par des parties qui ont un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), dans une cause de nature patrimoniale d'une valeur litigieuse de 10'000 fr. au moins, les appels sont recevables.

### E. 2

e éd., Bâle 2019, nn. 2 ss ad art. 310 CPC) et vérifie si le premier juge pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 141 III 569 consid. 2.3.3 ; TF 4D\_7/2020 du 5 août 2020 consid. 5 ; TF 4A\_215/2017 du 15 janvier 2019 consid. 3.4).

### E. 3

L'appelant A.\_\_\_\_\_ requiert que l'état de fait soit complété, en y ajoutant divers courriels ou courriers qui ont été échangés entre les parties entre le mois de mars et le mois de juin 2019. En l'espèce, les premiers juges ont résumé les négociations et les échanges de correspondances qui ont eu lieu entre les parties durant la période en question. Certains faits ont été, comme le requiert l'appelant, précisés dans l'état de fait, dès lors qu'ils sont pertinents pour la compréhension et la résolution du présent litige (cf. courriers des 27, 28 et 31 mai 2019). Pour le reste, les autres éléments de fait ressortent suffisamment du résumé de l'autorité de première instance, de sorte qu'il n'est pas nécessaire de compléter l'état de fait sur ce point (cf. correspondances du mois d'avril 2019). L'appelant considère également que les premiers juges auraient omis d'indiquer qu'il aurait fait deux autres propositions de transfert à l'intimée, à savoir en chirurgie et en oncologie, mais que la hiérarchie de ces services n'aurait pas pu y donner suite. En l'espèce, les propositions précitées figurent dans les déclarations d'[...], qui ont été retranscrites dans l'état de fait. Ces dernières font donc parties de celui-ci, de sorte qu'il n'y a pas lieu de les mentionner une seconde fois.

#### **E. 4**

L'appelant A.\_\_\_\_\_ considère que le licenciement immédiat de l'intimée serait justifié. Il fait valoir que le lien de confiance avec l'intimée aurait été irrémédiablement rompu par le refus de celle-ci, selon lui injustifié, de venir travailler dans l'unité de Z.\_\_\_\_\_. Il précise que le licenciement immédiat aurait été donné à l'intimée pour de justes motifs, dans la mesure où celui-ci serait fondé sur l'absence de collaboration de l'intimée et les refus répétés de celle-ci de revenir dans le service de [...]. Il relève qu'il n'aurait pas cessé de rappeler, dès le dépôt de la contestation du transfert de l'intéressée, que la réintégration de celle-ci auprès de l'unité de S.\_\_\_\_\_ n'était pas envisageable, dès lors qu'il y avait lieu d'éviter un retour de la collaboratrice dans l'unité dans laquelle elle avait dénoncé sa hiérarchie. Il indique en outre que la décision de transfert n'était pas une sanction, qu'il n'était pas approprié de faire peser sur l'autorité d'engagement et l'unité précitée, par un retour de l'intimée dans cette unité, le risque de se retrouver avec de nouvelles tensions et qu'il se devait, pour la santé des collaborateurs du S.\_\_\_\_\_, de garantir un environnement de travail sans risque de nouveaux débordements. L'appelant reproche par ailleurs aux premiers juges d'avoir examiné le licenciement de l'intimée sous l'angle de l'abandon de poste au sens de l'art. 337d al. 1 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220). A cet égard, il fait valoir que la LPers-VD ne connaîtrait pas cette notion et que sa lettre de licenciement ne ferait pas mention de cette disposition légale. L'intimée conteste les motifs du licenciement prononcé et nie avoir mis un terme aux relations contractuelles avec l'appelant par abandon de poste. Elle ajoute qu'elle se trouvait dans une période d'incapacité de travail totale lorsque le licenciement lui a été notifié.

##### **E. 4.1.1**

Selon l'art. 61 LPers-VD, l'autorité d'engagement ou le collaborateur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme tels toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 1) ; les art. 337b et 337c CO s'appliquent à titre de droit supplétif (al. 2). La formulation de l'art. 61 LPers-VD est similaire à celle de l'art. 337 CO et révèle la volonté du législateur de voir appliquer au personnel soumis à la LPers-VD un système de résiliation immédiate des rapports de travail pour justes motifs identique à celui du CO. Les conditions d'application de l'art. 337 CO, telles que décrites dans la jurisprudence fédérale, doivent dès lors être appliquées par analogie au licenciement pour justes motifs de l'art. 61 LPers-VD (JdT 2012 III 177 ; CACI 13 novembre 2018/650 consid. 3.2.1 et les références citées ; CREC 14 juin 2012/42 et les références citées), ce qui a été confirmé par le Tribunal fédéral (TF 8C\_41/2017 du 21 décembre 2017 consid. 3.1). Les justes motifs de renvoi des fonctionnaires ou d'employés de l'Etat peuvent procéder de toutes circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de service, même en l'absence de faute. De toute nature, ils peuvent relever d'événements ou de circonstances que l'intéressé ne pouvait éviter, ou au contraire d'activités, de comportements ou de situations qui lui sont imputables (TF 8C\_879/2018 du 6 mars 2020 consid. 3.2). L'autorité d'engagement dispose, en présence de justes motifs, d'une liberté d'appréciation dans le choix de la sanction (modification ou résiliation des rapports de service), laquelle est toutefois subordonnée au principe de proportionnalité (TF 8C\_885/2017 du 11 octobre 2018 consid. 7.3 ; TF 8C\_621/2014 du 4 février 2015 consid. 5.1.2). La résiliation pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive et qui

ne se justifie que s'il apparaît qu'un avertissement ne suffirait pas pour redresser la situation (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 127 III 153 consid. 1b ; CACI 28 septembre 2018/543 consid. 3.2.2). Constitue un juste motif au sens de l'art. 337 CO un fait propre à détruire irrémédiablement le rapport de confiance entre les parties qu'implique la relation de travail, de telle façon que la poursuite de celle-ci ne peut plus être exigée, même pendant la durée du délai de congé. Seul un manquement particulièrement grave autorise une résiliation immédiate (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; ATF 130 III 213 consid. 3.1), qui doit donc constituer une *ultima ratio*. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; TF 4A\_393/2020 du 27 janvier 2021 consid. 4.1.1), comme le devoir de fidélité (art. 321a al. 1 CO ; ATF 117 II 72 consid. 3), mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 ; ATF 129 III 380 consid. 2.2 ; TF 4A\_431/2020 du 29 décembre 2020 consid. 5.3). Pour apprécier la gravité du manquement, il faut se référer à des critères objectifs permettant de déterminer si le rapport essentiel de confiance est détruit ou si profondément atteint qu'il ne permet plus d'exiger la poursuite des rapports de travail. Ce comportement pourra certes résulter de la réitération d'actes contraires aux obligations contractuelles, mais savoir s'il y a gravité suffisante à cet égard demeurera toujours une question d'appréciation (ATF 127 III 153 consid. 1c). Dans les cas de moins de gravité, c'est-à-dire si la cause ne fonde pas un licenciement immédiat, celui-ci doit être précédé d'un avertissement (ATF 130 III 213 consid. 3.1). Le juge apprécie librement s'il y a eu de justes motifs, en appliquant les règles du droit et de l'équité. A cet effet, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; CACI 4 mai 2021/212 consid. 5.2). Le refus d'exécuter une tâche assignée (cf. art. 321d CO) constitue en général un manquement de gravité moyenne, voire légère, de sorte qu'il ne justifie un licenciement immédiat qu'après un ou plusieurs avertissements (Aubert, Commentaire romand, Code des obligations I, 2 e éd., Bâle 2012, n. 7 ad art. 337 CO).

#### **E. 4.1.2**

L'art. 59 LPers-VD prévoit que sauf accord différent, le collaborateur ou l'autorité d'engagement peut résilier le contrat moyennant un préavis d'un mois pour la fin d'un mois la première année et de trois mois pour la fin d'un mois dès la deuxième année.

#### **E. 4.1.3**

L'art. 337d al. 1 CO prévoit que lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel ; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire. Selon la jurisprudence, un abandon d'emploi est réalisé lorsque le travailleur refuse consciemment, de façon intentionnelle et définitive, d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution du travail qui lui a été confié ; dans ce cas, le contrat prend fin immédiatement ; l'employeur a droit à une indemnité et, le cas échéant, à la réparation du dommage supplémentaire (ATF 121 V 277 consid. 3a ; TF 4A\_454/2022 du 17 novembre 2022 consid. 4.1 et les références citées ; TF 4A\_91/2021 du 19 juillet 2021 consid. 3.1 et l'arrêt cité). Lorsque l'abandon d'emploi ne résulte pas d'une déclaration expresse du salarié, il faut examiner s'il découle du comportement adopté par l'intéressé, c'est-à-dire d'actes

concluants. Dans cette hy-po-thèse, on se demandera si, compte tenu de toutes les circonstances, l'employeur pouvait, objectivement et de bonne foi, comprendre que le salarié entendait quitter son emploi (TF 4A\_454/2022 du 17 novembre 2022 consid. 4.1 et les arrêts cités) ; le principe de la confiance, relatif à l'interprétation des déclarations et autres mani-festations de volonté entre cocontractants (cf. ATF 144 III 93 consid. 5.2.3 ; ATF 135 III 410 consid. 3.2) est ici déterminant (TF 4A\_91/2021 du 19 juillet 2021 consid. 3.1 et les arrêts cités). Lorsque l'attitude du travailleur est équivoque, il incombe à l'employeur de le mettre en demeure de reprendre son activité (TF 4A\_91/2021 du 19 juillet 2021 consid. 3.1). Dans le procès, il lui incombe de prouver les faits propres à dénoter un abandon de poste (TF 4A\_91/2021 du 19 juillet 2021 consid. 3.1 et les arrêts cités), celui-ci supportant dès lors le fardeau de la preuve (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4 e éd., Berne 2019, p. 773 et les références citées, note infrapaginale 3697). Lorsque l'absence du travailleur est de courte durée, l'employeur ne peut pas déduire des circonstances que le travailleur a abandonné son emploi (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 771 et les références citées, note infrapaginale 3681 ; TF 4C.303/2005 du 1 er décembre 2005 consid. 2.2). Il n'y a pas abandon d'emploi lors d'une absence du travailleur motivée par une prétendue maladie (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 771).

#### **E. 4.2.1**

On relève tout d'abord que, par arrêt du 5 février 2019, le Juge délégué de la Cour d'appel civile a suspendu l'exécution de la décision de transfert dans une autre unité rendue le 21 août 2018 par l'employeur de l'intimée à l'encontre de celle-ci. Cette suspension impliquait, par définition, un retour au statu quo ante par rapport à la décision de transfert, à savoir en l'occurrence un retour de l'intimée au poste d'où elle avait été transférée, soit l'unité de S.\_\_\_\_\_. Au demeurant, on peut ajouter que si la portée de la décision de l'autorité d'appel n'était pas claire, il incombait aux parties de présenter une demande d'interprétation (cf. art. 334 CPC). Quoiqu'il en soit, à la suite de l'arrêt du 5 février 2019, il appartenait à l'appelant, soit de réintégrer l'intimée dans le poste qui était le sien avant la décision de transfert du 21 août 2018, soit de rendre une nouvelle décision de transfert en respectant le droit d'être entendu. Sans nouvelle décision de transfert attaquant, et alors même que les deux unités en question font partie du même département, à savoir le département de [...], l'appelant ne pouvait pas affecter l'intéressée au Z.\_\_\_\_\_ plutôt qu'au S.\_\_\_\_\_, dans la mesure où la modification demandée par celui-ci n'était pas anodine au sens de l'art. 21 al. 1 let. b et c LPers-VD, puisqu'elle impliquait un changement de supérieurs hiérarchiques, de collègues, d'horaires et de tâches. Ainsi, il y a lieu de relever, à ce stade déjà, que, dans le cadre des négo-ciations entre les parties qui ont suivi l'arrêt du 5 février 2019, le refus de l'intimée de reprendre son travail ailleurs qu'au S.\_\_\_\_\_ était, en l'absence de nouvelle décision de l'employeur, conforme à l'arrêt rendu le 5 février 2019.

#### **E. 4.2.2**

En l'espèce, malgré ce qui précède, l'employeur de l'intimée a refusé de réintégrer celle-ci au S.\_\_\_\_\_ et l'a sommée, à plusieurs reprises, de se présenter à l'unité de Z.\_\_\_\_\_, pour sa réintégration dans le service, en précisant, dans le courrier du 27 mai 2019, qu'en cas d'absence, celle-ci ferait preuve d'un abandon de poste. L'employeur a ainsi interprété la réintégration exigée dans le même service, à savoir auprès du département de [...], mais pas dans la même unité. Dans plusieurs courriers, l'intimée a pour sa part manifesté sa volonté pour une reprise thérapeutique à un taux d'activité de 20%, mais exclusivement au sein de l'unité de S.\_\_\_\_\_. Elle a en substance justifié son refus de reprendre son travail

dans cette unité en invoquant la décision rendue le 5 février 2019 par le Juge délégué de la Cour d'appel civile et a indiqué que les horaires de 8 heures de l'unité de Z. \_\_\_\_\_ n'étaient pas compatibles avec sa vie familiale. En l'occurrence, il n'y a pas d'abandon d'emploi. Qualifier, à l'instar de l'appelant, comme tel le comportement adopté par l'intéressée n'apparaît pas conforme aux circonstances de fait décrites ci-dessus. En réalité, l'intimée n'a pas manifesté sa volonté d'abandonner son emploi et de rompre abruptement sa relation contractuelle avec l'appelant. Elle a en effet refusé d'observer une directive de l'employeur concernant son affectation au sein d'une unité de l'institution, tout en faisant part à son employeur de son désir de continuer à œuvrer pour lui dans une autre unité, pour laquelle elle avait été initialement engagée. Elle estimait, à juste titre (cf. consid. 4.2.1 supra), qu'elle était dans son bon droit, puisqu'elle s'est principalement référée, pour appuyer le fait qu'elle voulait rester au sein de l'unité de S. \_\_\_\_\_, sur une décision rendue par une autorité judiciaire. Enfin, l'intimée était en incapacité avérée de travail au moment où l'appelant lui a signifié son licenciement immédiat, de sorte que son absence était justifiée pour des raisons médicales. Dans ces circonstances, on ne saurait considérer que l'intimée a, comme l'a relevé l'appelant à celle-ci dans ses différents courriers, abandonné son emploi. En réalité, c'est bien l'appelant qui a pris l'initiative de mettre fin aux rapports de travail liant les parties. A cet égard, on peine à comprendre l'argumentation de l'appelant tendant à reprocher aux premiers juges d'avoir examiné l'abandon de poste, dès lors qu'elle a elle-même soulevé ce motif à l'appui du licenciement de l'intimée. Ainsi, le licenciement de l'intimée constitue une résiliation immédiate visée par l'art. 337 CO, de sorte qu'il convient d'examiner le bien-fondé de ce licenciement et, le cas échéant, les conséquences d'un licenciement injustifié.

#### **E. 4.2.3**

Dans sa lettre de licenciement du 11 juin 2019, l'appelant a, mis à part l'abandon d'emploi, invoqué, à titre de motif du licenciement, l'attitude générale et les divers atermoiements de l'intimée, provoquant la rupture irrémédiable de la relation de confiance des parties. Dans son appel, il indique que le licenciement immédiat serait fondé sur l'absence de collaboration de l'intimée et les refus répétés de celle-ci de revenir dans le service de [...]. En l'espèce, l'intimée a catégoriquement refusé de suivre les directives de sa hiérarchie à plusieurs reprises en déclinant l'offre d'intégrer l'unité de Z. \_\_\_\_\_. Elle l'a fait alors que son employeur lui indiquait, à cet égard, qu'elle effectuerait a priori les mêmes tâches, avec les mêmes patients, que dans le cadre de l'unité de S. \_\_\_\_\_. De plus, le motif invoqué par l'intéressée en lien avec les horaires de travail ne paraît pas pertinent, dès lors que le contrat de travail de celle-ci relève que « la collaboratrice est tenue de se conformer à tous les horaires de travail en vigueur dans l'institution ». Par ailleurs, le cahier des charges, quant à lui, indique qu'il y a lieu de « respecter les horaires en vigueur dans le service » et d'« effectuer des horaires irréguliers ». Ces documents ne fournissent donc aucune garantie à l'intimée, de sorte que celle-ci ne saurait se prévaloir de son précédent horaire pour justifier son refus de changer d'unité. En outre, la reprise de l'intimée, de manière thérapeutique à un taux d'activité de 20%, n'aurait eu aucune conséquence sur l'organisation personnelle de l'appelant, en raison de ce faible taux d'occupation. Cela étant, ces questions ne sont pas essentielles. A titre principal, l'intimée a justifié son refus de reprendre son activité à l'unité de Z. \_\_\_\_\_ en invoquant l'arrêt rendu le 5 février 2019 par le Juge délégué de la Cour d'appel civile. Elle a relevé – comme on l'a vu à juste titre (cf. consid. 4.2.1 supra) – que cette autorité suspendait la décision de transfert au sein de l'unité de Z. \_\_\_\_\_ et qu'elle devait être réintégrée provisionnellement dans son poste

d'origine, à savoir au S.\_\_\_\_\_. Le 31 mai 2019, l'intimée a ensuite produit un nouveau certificat médical pour une rechute de sa maladie. Au vu des circonstances du cas d'espèce, on peut comprendre qu'une personne atteinte dans sa santé, qui n'avait pas encore recouvré la totalité de sa capacité de travail, et qui devait opérer une reprise thérapeutique à un taux d'activité de 20%, ait rechigné à se voir placée dans un environnement différent de celui où elle travaillait auparavant, au risque de s'exposer à une éventuelle rechute. Il est aussi compréhensible qu'en refusant la proposition qui lui était faite, c'est-à-dire en ne se conformant pas à des directives d'intégrer l'unité de Z.\_\_\_\_\_, l'intimée entendait se préserver d'une proposition qu'elle estimait injuste, car contraire à une décision de justice, et qui était susceptible de lui porter atteinte. Dans un tel cas, on aurait pu d'ailleurs au minimum attendre de la part de l'appelant qu'il procède à un éclaircissement de la situation avant de prononcer le licenciement immédiat de son employée, le cas échéant, qu'il respecte le terme et le délai applicable (art. 335c CO) ou, à tout le moins, qu'il évite de prononcer le congé en temps inopportun au sens de l'art. 336c al. 1 let. b CO. Quoi qu'il en soit, au regard de la décision rendue le 5 février 2019, l'appelant ne pouvait pas reprocher à l'intimée de vouloir retrouver son poste au sein du S.\_\_\_\_\_ et donc de refuser d'intégrer l'unité de Z.\_\_\_\_\_, et ce quand bien même il subsistait peut-être des tensions au sein de cette première unité. L'appelant devait en effet se conformer à la décision litigieuse ou, comme on l'a vu (cf. consid. 4.2.1 supra), en cas de doute, demander une interprétation de cette décision, voire rendre une nouvelle décision de transfert. Au surplus, les éléments dont se prévaut l'appelant afin de justifier le fait qu'il ne voulait pas réintégrer l'intimée au S.\_\_\_\_\_ ne constituent que de simples suppositions, ne reposent sur aucun élément concret et ne sauraient donc être suivis. Ainsi, c'est à tort que l'appelant a invoqué une rupture du lien de confiance entre lui et son employée pour justifier le licenciement de celle-ci. Même si, en effet, en raison des diverses tensions ayant pu exister au sein de l'unité précitée, le lien de confiance entre les parties a pu être mis à mal, cela ne constitue pas un motif suffisant pour justifier l'ultima ratio que représente le licenciement avec effet immédiat.

#### **E. 4.2.4**

En définitive, pour les raisons qui précèdent, l'appelant ne pouvait pas licencier l'intimée avec effet immédiat selon l'art. 337 CO. La même conclusion se serait également imposée si les directives données par l'appelant à l'intimée avaient été considérées comme admissibles. Dans cette hypothèse, le refus d'obtempérer de celle-ci n'aurait certainement pas revêtu un degré de gravité suffisant pour justifier un licenciement immédiat de l'intéressée.

#### **E. 4.3.1**

Selon l'art. 337c CO, dans le cas où l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé (al. 1). On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (al. 2). L'imputation prévue à l'art. 337c al. 2 CO est une expression du principe général selon lequel celui qui subit un dommage doit faire tout ce que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour le réduire (art. 44 al. 1 CO ; TF 4A\_570/2009 du 7 mai 2010 consid. 7.1). Une résiliation immédiate injustifiée donnée dans des conditions qui correspondent à une résiliation abusive ne permet pas d'exiger de la partie qui a résilié le contrat le versement

des deux indemnités prévues par les art. 336a et 337c al. 3 CO. Seule l'indemnité fondée sur la dernière disposition citée entre alors en ligne de compte (ATF 121 III 64 consid. 2).

#### **E. 4.3.2**

En l'espèce, comme on l'a vu, le licenciement immédiat prononcé le 11 juin 2019, avec effet au 12 juin 2019, par l'appelant ne repose pas sur de justes motifs. L'intimée bénéficiait, à cette époque, d'un contrat de travail depuis le 1<sup>er</sup> avril 2016. Elle a donc droit à ce qu'elle aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai ordinaire de congé de trois mois, à savoir le 30 septembre 2019. Sur ce point, les parties ne contestent pas le calcul des premiers juges. L'intimée percevait un salaire mensuel brut de 71'604 fr. 90, correspondant à un salaire brut de 5'967 fr.

#### **E. 05**

par mois, treizième salaire compris. En ce qui concerne le mois de juin 2019, l'intimée a été en incapacité total de travail jusqu'au 24 juin 2019. Pour ce mois, elle avait donc droit au paiement du 100% de son salaire pour la période du 24 au 30 juin 2019, soit pendant sept jours, représentant la somme brute de 1'392 fr. 30. Pour la période du 13 au 23 juin 2019, à savoir pendant 11 jours, elle avait droit au 80% de son salaire, représentant la somme brute de 1'756 fr. 20. Ainsi, le montant total pour le solde du mois de juin s'élève à 3'148 fr. 50 brut, treizième salaire compris. Pour les mois de juillet, août et septembre 2019, l'intimée pouvait prétendre au paiement de trois mois de salaire, soit à la somme brute de 17'901 fr. 15, treizième salaire compris. Ce chiffre n'est pas non plus remis en cause par les parties. Partant, le montant brut de 21'049 fr. 65 (17'901 fr. 15 + 1'756 fr. 20 + 1'392 fr. 30) arrêté par les premiers juges, dont à déduire les charges sociales du premier pilier avec intérêts à 5% l'an dès le 13 juin 2019, doit être confirmé. La somme nette de 11'381 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 13 juin 2019, doit être déduite du montant précité, en raison de l'intervention de la [...], subrogée à l'intimée dans ses droits, y compris le privilège légal, à concurrence du montant des indemnités versées jusqu'au terme du délai de congé ordinaire, soit le 30 septembre 2019. Cette somme ne prête pas le flanc à la critique, dans la mesure où elle correspond à celle versée par la caisse précitée à l'intimée jusqu'au 30 septembre 2019. Le montant réclamé par la caisse n'est pas non plus contesté par les parties.

#### **E. 5**

L'appelante W.\_\_\_\_\_ reproche à l'autorité de première instance de ne pas lui avoir alloué une indemnité pour les vacances non prises, ainsi que pour ses heures supplémentaires non compensées. Elle réclame le versement d'une somme supplémentaire d'un total de 2'746 fr. 50 s'agissant des vacances, qui correspond au montant brut de 3'253 fr., dont à déduire le montant de 506 fr. 50 qui a été payé au mois de juillet 2019 par l'intimé. Elle fait en substance valoir que le délai ordinaire de résiliation est arrivé à échéance le 30 septembre 2019 et qu'elle serait ensuite restée en arrêt de travail pendant encore une longue période, à savoir presque jusqu'à la fin de l'année. Elle ajoute qu'en raison de son état de santé, il lui aurait été impossible de songer à prendre des vacances et à se reposer, et qu'elle devait de toute manière commencer à faire des démarches afin de retrouver un emploi. Elle relève encore qu'elle a dû s'inscrire à l'assurance-chômage au mois de juin 2019 et qu'elle ne pouvait dès lors pas partir en vacances.

#### **E. 5.1**

Selon l'art. 329d al. 2 CO, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages. En règle générale,

l'interdiction de remplacer les vacances par des prestations en argent s'applique aussi après la résiliation des rapports de travail. Des prestations en argent peuvent toutefois remplacer les vacances lorsque celles-ci ne peuvent être prises avant la fin des rapports de travail ou lorsqu'on ne peut exiger qu'elles le soient (ATF 131 III 623 consid. 3.2 ; ATF 128 III 271 consid. 4a/aa et les références citées, JdT 2003 I 606 ; TF 4C.84/2005 du 16 juin 2005 consid. 7.2). Il en est ainsi tout d'abord lorsque l'employé se trouve dans la nécessité de rechercher un nouvel emploi jusqu'au terme du délai de congé, situation incompatible avec la prise effective de vacances. Selon les cas, il est toutefois possible que le travailleur dispose de suffisamment de temps pour mener successivement ces deux activités durant le délai de congé. Seront ainsi déterminants pour savoir si les vacances peuvent être accordées en nature pendant le délai de résiliation, la durée du délai de congé, le solde des vacances à prendre et la difficulté à trouver un nouvel emploi (ATF 128 III 271, JdT 2003 I 606 ; ATF 117 II 270, JdT 1992 I 398 ; TF 4C.193/2005 du 30 septembre 2005). Le Tribunal fédéral a tenu pour admissible la compensation de 2,7 ou 3,3 semaines dans une période de libération de 14 semaines (TF 4C.71/2002 du 31 juillet 2002 consid. 3), de 15 jours dans une période de libération de trois mois (TF 4C.215/2005 du 20 décembre 2005 consid. 6.3), voire de 13 jours dans une période de libération de 35 jours (TF 4A\_178/2017 du 14 juin 2018 consid. 8), étant précisé que plus la durée de libération est longue, plus le nombre de jours de vacances compensés peut être proportionnellement élevé (Wylér/Heinzer, op. cit., p. 390 et les références citées). Le fait pour l'employeur de libérer ou non le travailleur de son obligation de travailler pendant la durée du délai de congé a également une influence sur la détermination du solde des vacances à indemniser puisque, dans cette hypothèse, le temps à disposition du travailleur pour trouver un emploi est plus important que s'il devait continuer à fournir ses services et demander des congés en vertu de l'art. 329 al. 3 CO. A cet égard, le Tribunal fédéral a précisé que le critère prépondérant dont il faut tenir compte est le rapport entre la durée de la libération de l'obligation de travailler et le solde de jours de vacances à prendre et que le travailleur libéré d'une telle obligation doit, en vertu de son obligation de fidélité, sauvegarder les intérêts de l'employeur et prendre en nature les jours de vacances qui subsistent avant la fin du délai de congé, même si l'employeur ne l'a pas expressément invité à le faire (ATF 128 III 271 consid. 4a/cc, JdT 2003 I 606). En présence d'une véritable libération de travailler, il semble considérer que la prise de vacances en nature demeure en principe possible lorsque le rapport entre le solde de jours de vacances et la durée totale de libération demeure inférieur selon les circonstances, à 45%, respectivement à 30% ou 25% (ATF 128 III 271 consid. 4, JdT 2003 I 606 ; TF 4C.193/2005 du 30 septembre 2005 consid. 3 ; TF 4C.71/2002 du 31 juillet 2002 consid. 3). La maladie du travailleur durant le délai de congé est précisément un événement propre à empêcher l'octroi en nature du solde de vacances (Cerottini, *Le droit aux vacances : étude des articles 329a à d CO*, thèse Lausanne 2001, p. 304). Une incapacité de travail peut, selon son intensité et sa durée, rendre impossible toute réalisation du but des vacances (Cerottini, op. cit., p. 304). Certaines atteintes à la santé, tels que les troubles psychologiques comme un état de dépression, empêchent tout particulièrement la récupération physique et psychique du travailleur (Cerottini, op. cit., p. 264). L'atteinte doit durer plusieurs jours qui se suivent pour que l'empêchement donne droit à une restitution des jours de vacances (Cerottini, op. cit., pp. 267 ss et les références citées ; Wylér/Heinzer, op. cit., p. 387). Si une telle incapacité survient durant le délai de congé et que la durée de protection de l'art. 366c CO est inférieure à celle de l'empêchement, le temps à disposition pendant le délai de résiliation pour accorder des vacances en nature va se trouver réduit ; l'empêchement peut dès lors

s'étendre sur une bonne partie de cette période au point qu'il ne reste plus de temps pour l'octroi en nature du solde de vacances, seule subsistant alors la solution de l'indemnisation (Cerottini, op. cit., p. 306).

### **E. 5.2**

Selon les faits retenus, l'appelante a transmis un certificat médical à son employeur pour une incapacité de travail à 100% jusqu'au 23 juin 2019 compris et une éventuelle reprise le 24 juin 2019. Au regard du caractère injustifié du licenciement immédiat du 11 juin 2019, les rapports de travail ont pris fin à l'échéance du délai ordinaire de congé de trois mois, à savoir le 30 septembre 2019. L'appelante a droit à cinq semaines de vacances par année (art. 64 al. 1 let. a RLPers-VD [règlement d'application de la LPers-VD du 9 décembre 2002 ; BLV 172.31.1]), ce qui correspond à 7,2 jours pour 3,5 mois de travail ( $[25 : 12] \times 3,5$ ). En l'espèce, depuis le moment où l'appelante a arrêté de travailler pour l'intimé, à savoir le 12 juin 2019, il lui restait, jusqu'au 30 septembre 2019, environ 7,2 jours de vacances. Or, cette proportion est faible, de sorte qu'on peut admettre qu'un employeur aurait pu exiger de l'intéressée qu'elle prenne ce solde de vacances durant le délai de congé. A cet égard, l'intimé n'établit pas qu'elle n'aurait pas été en mesure de prendre une semaine de vacances durant la période allant du 13 juin au 30 septembre 2019. Son incapacité de travail avérée s'étend en effet jusqu'au milieu du mois de juin 2019. Pour le reste, elle ne démontre pas que le traitement médical qu'elle a continué à suivre l'aurait empêchée de prendre des vacances durant toute sa durée, soit jusqu'au mois de décembre 2020. Cela vaut d'autant plus que, selon l'appelante elle-même, elle s'est inscrite à l'assurance-chômage et a ainsi nécessairement dû procéder à des recherches d'emploi, ce qui paraît beaucoup plus contraignant, pour une personne atteinte dans sa santé, que de prendre des vacances. Par ailleurs, une inscription à l'assurance-chômage n'exclut pas la possibilité de prendre des vacances, même peu après l'inscription, l'argument de l'appelante selon lequel il existerait un délai d'attente pour prendre les premières vacances n'étant pas pertinent. On rappelle encore que l'intéressée a également bénéficié, du 24 au 30 juin 2019, de plusieurs jours supplémentaires qui peuvent être considérés comme du temps où elle a été libérée de son obligation de travailler, puisque le délai de congé a débuté au mois de juillet 2019. Enfin, l'appelante n'a pas détaillé le calcul du montant qu'elle a réclamé dans son appel. A ce stade, il apparaît qu'elle ne requiert une indemnité que pour les vacances non prises, celle-ci n'indiquant aucun élément concret en lien avec des heures supplémentaires non payées. Il n'y a donc pas lieu d'examiner ce dernier point, peu compréhensible, l'intéressée n'ayant pas motivé de manière suffisante cette question (cf. art. 311 al. 1 CPC ; ATF 141 III 569 consid. 2.3.3 ; TF 5A\_577/2020 du 16 décembre 2020 consid. 5). Ainsi, c'est à juste titre que les premiers juges ont rejeté la conclusion de l'appelante tendant à l'octroi d'une indemnité pour vacances non prises et le paiement des heures supplémentaires impayées. Le grief de l'appelante devant être rejeté pour les motifs qui précèdent, il n'est pas nécessaire d'examiner la recevabilité des pièces produites en appel par cette dernière (pièces 4 à 6).

### **E. 6**

L'appelant A. \_\_\_\_\_ considère que l'indemnité allouée à l'intimée en raison du licenciement injustifié serait excessive. Il expose que celle-ci a travaillé moins de trois ans pour lui et que son incapacité de travail a duré plusieurs mois, de sorte qu'elle n'aurait en définitive travaillé au sein du J. \_\_\_\_\_ que pour une période relativement courte. Il ajoute que l'intimée s'est, selon le rapport du Groupe impact, livrée à des accusations infondées et qu'elle aurait en outre refusé de revenir à son poste de travail, selon lui sans

justification. Il estime que l'indemnité ne devrait pas dépasser un mois de salaire. L'appelante W. \_\_\_\_\_ sollicite une indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO équivalant à cinq mois de salaire, à savoir de 30'000 francs. Elle fait valoir qu'elle aurait souffert de sa période de vie comme employée du J. \_\_\_\_\_, en particulier en raison des tensions existant au sein de l'unité de S. \_\_\_\_\_ et de l'ordre de transfert qui s'en est suivi. Elle ajoute qu'après l'arrêt rendu le 5 février 2019 par le Juge délégué de la Cour d'appel civile, la situation ne se serait pas améliorée, dès lors qu'elle a vu ses demandes de réintégrer l'unité de S. \_\_\_\_\_ refusées, au mépris de l'arrêt précité, et que les négociations entreprises pour lui permettre de reprendre son poste se sont terminées par un licenciement avec effet immédiat. Elle reproche à l'autorité de première instance de n'avoir pas pris en compte toutes les circonstances nécessaires à la fixation de l'indemnité. Elle expose en outre que la direction de l'intimé aurait adopté un comportement durable et répété à son égard, qui aurait conduit à porter gravement atteinte à son état de santé, et que celui-ci devrait être pris en considération dans le calcul de l'indemnité réparatrice qui doit lui être allouée, tout comme la durée des atteintes qu'elle relève avoir subie. Enfin, elle considère que l'intimé aurait eu un comportement fautif et qu'il mériterait d'être sanctionné par l'autorité de céans.

### **E. 6.1**

Selon l'art. 337c al. 3 CO, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances ; elle ne peut toutefois pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Tout congé immédiat qui ne repose pas sur un juste motif comporte une atteinte aux droits de la personnalité du travailleur et ouvre les droits précisément décrits à l'art. 337c CO, dont l'indemnité de l'al. 3, laquelle peut prendre en compte les effets économiques du licenciement (ATF 135 III 405 consid. 3.2). Cette indemnité ne représente pas des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage ; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à la peine conventionnelle. Le juge doit la fixer en équité, en tenant compte de toutes les circonstances, notamment de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur, de son âge, de sa situation sociale, de l'intensité et de la durée des relations de travail antérieures au congé et de la faute concomitante du travailleur, notamment lorsque son comportement a joué un rôle décisif sur la décision de résilier (cf. ATF 123 III 391 consid. 3 ; ATF 121 III 64 consid. 3c ; TF 4A\_255/2020 du 25 août 2020 consid. 3.3.1 ; Carruzzo, *Le contrat individuel de travail*, Zurich 2009, p. 574 ; Wyler/Heinzer, op. cit., pp. 765 ss).

### **E. 6.2**

Les premiers juges ont considéré qu'une indemnité de trois mois de salaire, arrondie à 18'000 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 13 juin 2019, devait être versée à l'intimée. Ils ont relevé que ce montant correspondait à une situation de licenciement avec effet immédiat ni particulièrement crasse ni ressortant d'une faute ou d'un comportement de l'employée qui aurait été la cause unique du licenciement. Ils ont ajouté que le contexte était complexe en raison des tensions provoquées par l'une et l'autre des parties, des exigences de l'employée et de la manière dont le licenciement avait été notifié par l'employeur, en précisant qu'ils ne notaient toutefois pas une attitude particulièrement crasse de ce dernier dans le cadre du licenciement, dès lors que celui-ci était intervenu durant des négociations tendues entre les deux parties. L'appréciation de l'autorité de première instance peut être suivie. Il y a par ailleurs lieu de préciser que les événements ayant conduit au licenciement de l'employée

ont duré de nombreux mois et ont manifestement eu un effet néfaste sur la santé de celle-ci. L'employeur a en effet mis un certain temps pour prendre des mesures après les plaintes formulées par l'intéressée et ses collègues dans le cadre de l'unité de S.\_\_\_\_\_. Après que le Groupe Impact a rendu son rapport, il a certes ordonné, dans un premier temps à bon droit, le transfert de l'employée dans une autre unité. Cela étant, il a persisté à vouloir transférer cette dernière dans cette unité, alors même, comme on l'a vu (cf. consid. 4.2.1 supra), que l'autorité d'appel avait suspendu la décision de transfert et, partant, ordonné sa réintégration au sein de l'unité précitée. A cet égard, on relève que l'employeur a reproché à tort à son employée d'avoir tenu sa position tendant à refuser d'intégrer l'unité de Z.\_\_\_\_\_, dans la mesure où il était tenu de la réintégrer dans son unité d'origine, et que la position de l'employeur a vraisemblablement eu un effet sur l'état de santé de l'intéressée. De plus, pour ce motif, on ne saurait admettre que les rapports de travail auraient été résiliés en raison d'une faute de cette dernière. Le licenciement est encore intervenu au moment où celle-ci était en arrêt maladie. Or, comme on l'a vu également (cf. consid. 4.2.3 supra), l'employeur aurait pu attendre le retour de son employée pour résilier le contrat de travail et respecter, d'une part, le délai et le terme de congé applicable (art. 335c CO) et, d'autre part, les dispositions protectrices de la loi (art. 336c CO). D'un autre côté, on relève que l'employée était une jeune infirmière, qui a été engagée au mois de mars 2016 et qui a été licenciée au mois de juin 2019. Ainsi, et en raison de sa période d'incapacité de travail, sa présence effective au sein de l'unité de S.\_\_\_\_\_ a finalement été relativement brève. Il convient également de souligner que l'employeur n'a pas été sourd aux revendications de l'employée et de ses collègues lorsque celles-ci ont dénoncé le comportement de leur hiérarchie. Il a déployé des efforts pour éclaircir la situation, en organisant des discussions entre les parties, en mettant en œuvre des investigations et en proposant d'autres postes aux personnes concernées. Au regard de ces éléments, il y a lieu d'admettre qu'une indemnité de 18'000 fr., correspondant à la moitié du maximum légal, est en l'espèce équitable par rapport au comportement de chacune des parties. Les moyens de celles-ci doivent donc être rejetés.

#### **E. 7.1**

En définitive, les deux appels doivent être rejetés et le jugement entrepris confirmé.

#### **E. 7.2**

Vu le sort de la cause, les frais judiciaires de deuxième instance doivent être arrêtés à 1'370 fr. pour l'appel de l'A.\_\_\_\_\_ et à 673 fr. pour l'appel de W.\_\_\_\_\_ (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]). Chaque partie succombe sur son appel et supportera donc ses propres frais d'appel (cf. art. 106 al. 1 CPC), étant précisé que les frais mis à la charge de la prénommée seront provisoirement supportés par l'Etat, celle-ci étant au bénéfice de l'assistance judiciaire (art. 122 al. 1 let. b CPC).

#### **E. 7.3**

Le conseil de W.\_\_\_\_\_ a indiqué, dans sa liste d'opérations, avoir consacré

#### **E. 7.4**

La bénéficiaire de l'assistance judiciaire sera tenue au remboursement des frais judiciaires et de l'indemnité de son conseil d'office mis provisoirement à la charge de l'Etat, dès qu'elle sera en mesure de le faire (art. 123 CPC). Il incombe à la Direction du recouvrement de la Direction générale des affaires institutionnelles et des communes de fixer le principe

et les modalités de ce remboursement (art. 39a CDPJ [Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; BLV 121.02]).

#### **E. 7.5**

L'A. \_\_\_\_\_ versera au conseil de W. \_\_\_\_\_ la somme de 1'200 fr. (cf. art. 3 al. 2 et 7 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]) à titre de dépens de deuxième instance (cf. TF 4A\_106/2021 du 8 août 2022 consid. 3.4 et les références citées), cette dernière, qui procède au bénéfice de l'assistance judiciaire, ayant conclu au rejet de l'appel de l'A. \_\_\_\_\_ et ayant obtenu gain de cause sur ce point.

#### **E. 9**

heures au dossier. Au regard de la nature du litige et de la difficulté de la cause, il y a lieu d'admettre ce décompte. Il s'ensuit que l'indemnité du conseil d'office de la prénommée doit être fixée à 1'620 fr. (9 x 180 fr.), montant auquel s'ajoutent les débours forfaitaires, par 32 fr. 40, et la TVA sur le tout, par 127 fr. 20, soit à 1'779 fr. 60 au total.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.