

VD_FINDINFO HC / 2018 / 822 vom 13. November 2018

VD Tribunal cantonal, 2018-11-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2018___822

FR: VD_FINDINFO HC / 2018 / 822 du 13 novembre 2018

IT: VD_FINDINFO HC / 2018 / 822 del 13 novembre 2018

Regeste

RÉSILIATION IMMÉDIATE, JUSTE MOTIF, SURMENAGE, HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE | 328 CO, 337c CO, 61 LPers-VD

Erwägungen

E. 1.1

Le principe de l'autorité de l'arrêt de renvoi, que prévoyait expressément l'art. 66 al. 1 OJ (loi fédérale d'organisation judiciaire du 16 décembre 1943), aujourd'hui abrogé, demeure applicable sous la LTF (loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 ; RS 173.110) (ATF 135 III 334 consid. 2). Il en résulte que les considérants de l'arrêt de renvoi lient les parties et le Tribunal fédéral lui-même, celui-ci ne pouvant pas se fonder sur des considérations qu'il avait écartées ou dont il avait fait abstraction dans sa précédente décision (ATF 111 II 94 consid. 2). L'autorité cantonale est quant à elle tenue de fonder sa nouvelle décision sur les considérants de droit de l'arrêt du Tribunal fédéral, le juge auquel la cause est renvoyée voyant donc sa cognition limitée par les motifs de cet arrêt, en ce sens qu'il est lié par ce qui a déjà été tranché définitivement par le Tribunal fédéral (ATF 104 IV 276 consid. 3b ; ATF 103 IV 73 consid. 1) et par les constatations de fait qui n'ont pas été attaquées devant celui-ci (ATF 104 IV 276 consid. 3d). Des faits nouveaux ne peuvent être pris en considération que sur les points qui ont fait l'objet d'un renvoi et dans la mesure où le droit de procédure applicable autorise leur introduction à ce stade de la procédure, ces faits ne pouvant être ni étendus ni fixés sur une base juridique nouvelle (ATF 131 III 91 consid. 5.2 ; TF 5A_ 561/2011 du 19 mars 2012 consid. 4.1).

E. 1.2

Le TRIPAC ayant été saisi le 31 août 2011, l'art. 166 al. 2 CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; RSV 211.02), qui dispose que les voies de droit de l'ancien droit sont applicables à l'encontre des jugements rendus par le TRIPAC après le 1^{er} janvier 2011, lorsque la cause a été introduite devant ce tribunal avant cette date, n'est pas applicable, de sorte que les voies de droit sont régies par le nouveau droit (JdT 2013 III 104 consid. 2 ; CACI 22 mars 2013/166). Les art. 308 et ss CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272) sont applicables à titre de droit cantonal supplétif en vertu des renvois des art. 16 al. 1 LPers (loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 ; RSV 172.31) et 103 ss CDPJ. Ils ouvrent la voie de l'appel contre les décisions finales de première instance dans la mesure où, pour les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse de première instance est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Le délai d'appel est de trente jours dès la notification de la décision attaquée (art. 311 al. 1 CPC).

E. 1.3

En l'espèce, interjeté en temps utile par une personne qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), d'une valeur litigieuse d'au moins 10'000 fr., l'appel est recevable.

E. 2

L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance. Cela étant, dès lors que, selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé – la motivation consistant à indiquer sur quels points et en quoi la décision attaquée violerait le droit et/ou sur quels points et en quoi les faits auraient été constatés de manière inexacte ou incomplète par le premier juge –, la cour de céans n'est pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet, si seuls certains points de fait sont contestés devant elle (Jeandin, CPC commenté, Bâle 2011, n. 3 ad art. 311 CPC et la jurisprudence constante de la CACI, notamment CACI 1^{er} février 2012/57 consid. 2a). La motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que le recourant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). S'agissant de rapports de travail relevant du droit public, le juge devra également s'assurer, dans l'appréciation des faits, que les principes généraux du droit administratif, en particulier ceux de la légalité, de l'égalité de traitement, de l'interdiction de l'arbitraire et de la proportionnalité, ont bien été respectés par l'Etat (Novier/Carreira, Le contentieux devant le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale, JdT 2007 III 5 p. 15).

E. 3.1.1

L'appelant reproche aux premiers juges d'avoir intégré de manière lacunaire dans l'état de fait le rapport définitif du Groupe Impact du 14 septembre 2010 et de ne pas avoir suffisamment tenu compte du résultat des investigations menées par cet organisme. Il soutient, en se fondant sur les déclarations des différentes personnes interrogées par le Groupe Impact et sur les conclusions de cet organisme, que le comportement de l'intimée serait constitutif de harcèlement psychologique à l'endroit de sa subordonnée [...] et qu'un licenciement immédiat serait parfaitement justifié dans ce contexte particulier. Dans ses déterminations du 29 janvier 2018, l'appelant rappelle que les actes de l'intimée seraient graves et répétés et ne sauraient être excusés par une surcharge de travail. Il indique que les premiers juges se seraient fondés sur des témoignages qui mentionnent certes une certaine surcharge de l'intimée mais ne disent rien du comportement de celle-ci vis-à-vis de [...]. Par ailleurs, les témoignages ne feraient mention que de questions totalement hors contexte, à savoir les projets menés par l'intimée. S'agissant de la valeur probante du rapport, l'appelant soutient qu'elle ne saurait être opposée à d'autres moyens de preuve produits dans la cadre du présent litige ; aucune des juridictions appelées à se déterminer n'aurait eu accès à des témoignages ou des pièces qui contrediraient, voire même qui mentionneraient le comportement de l'intimée ayant conduit à son licenciement.

E. 3.1.2

Par détermination du 15 mars 2018, l'intimée relève que, bien que le Tribunal fédéral ait retenu, dans son arrêt du 21 décembre 2017, que la cour de céans aurait dû examiner de manière plus détaillée le contenu du rapport du Groupe Impact, sa prise en compte serait sans effet sur l'issue du litige. En effet, selon l'intimée, la valeur probante du rapport devrait être relativisée compte tenu notamment du déroulement de la procédure et des manquements patents à ses droits fondamentaux, notamment son droit d'être entendue. Elle soutient que sur ordre de leur supérieur direct, certains témoins auraient été appelés à rendre des déclarations écrites à son encontre rendant une quelconque impartialité impossible (pièces 68, 94 et 253). Par ailleurs, outre le fait que certains témoignages auraient été vidés de leur sens par une retranscription lacunaire et erronée (pièces 67, p. 8 §4 ; 68, p. 6 ; 253), ses commentaires circonstanciés auraient tous été balayés par le Groupe Impact sans explications (pièces 67 et 68), le rapport final étant en tous points identique au projet adressé aux parties au mois de juillet 2010. S'agissant de son comportement à l'égard de [...], l'intimée admet avoir eu un comportement inadéquat. Elle se serait en effet montrée brusque et impatiente avec sa collaboratrice, ceci sur une courte période, cependant sans volonté de nuire et parce qu'elle était elle-même sous une pression considérable. Elle ajoute que les éléments de volonté, de fréquence et de durée, caractéristiques essentielles du harcèlement psychologique, ne seraient pas réalisés. Elle explique à cet égard que les remarques faites à cette dernière étaient en lien direct avec son état de surmenage et visaient non pas à isoler ni à mettre à l'écart l'employée, mais à améliorer la qualité de son travail, dont la bonne exécution dépendait directement d'elle. Par ailleurs, vu sa surcharge chronique de travail, les épisodes problématiques auraient été brefs et ponctuels et seraient survenus sur une période n'excédant pas un mois et demi (pièce 68, pp. 16 à 18). Ils n'auraient d'ailleurs fait l'objet d'aucun avertissement préalable. Elle ajoute que dès qu'elle a eu connaissance des supposés manquements qui lui étaient reprochés, elle aurait pris des mesures substantielles visant à préserver son employée. Enfin, s'agissant du rapport du Groupe Impact, l'intimée relève, à l'instar des premiers juges, que dès lors que son licenciement était contesté, la cour de céans pouvait revoir librement le rapport et procéder à sa propre instruction, si bien que la contestation prévue par l'art. 26 al. 2 RCTH (règlement relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement du 9 décembre 2002 ; RSV 172.31.7) n'avait plus d'objet, un tel raisonnement étant conforme à la jurisprudence cantonale (CREC I 4 mars 2013/5/I consid. 4). L'intimée conclut ainsi que ce serait à juste titre que la cour de céans a retenu que son licenciement avec effet immédiat était injustifié.

E. 3.2.1

Aux termes de l'art. 61 LPers, 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 est similaire à celle de l'art. 337 CO et révèle la volonté du législateur de voir appliquer au personnel soumis à la LPers un système de résiliation immédiate des rapports de travail pour justes motifs identique à celui du CO (TRIPAC TR10.025954 du 10 février 2012 consid. III. a). 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 (CACI 2 septembre 2016/494).

E. 3.2.2

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 ; 127 III 153 consid. 1b). 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 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 130 III 28 consid. 4.1), comme le devoir de fidélité (art. 321a al. 1 CO ; ATF 117 II 72 consid. 3 in fine), mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 ; 129 III 380 consid. 2.2). 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 répétition 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 ; CACI 8 avril 2016/227 consid. 3.3). 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). Au surplus, l'employeur peut s'abstenir d'un avertissement lorsqu'il ressort de l'attitude de l'autre partie qu'une telle démarche serait inutile (ATF 127 III 153 consid. 1b). 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 ; 130 III 28 consid. 4.1 ; 127 III 153 consid. 1c).

E. 3.2.3

Lorsqu'un employé porte sérieusement atteinte aux droits de la personnalité d'un collègue, il viole gravement une des obligations découlant du contrat de travail et une résiliation avec effet immédiat au sens de l'art. 337 CO peut s'imposer. Dans ce cas de figure, le licenciement immédiat est justifié par l'obligation de l'employeur de protéger ses autres travailleurs, sous peine d'engager sa propre responsabilité (ATF 127 III 351). La gravité de l'atteinte doit être appréciée en mesurant son impact sur la personnalité du travailleur qui en a été victime en fonction de l'ensemble des circonstances et notamment des événements qui l'ont précédée (CREC I 4 mars 2013/5/I). Aux termes de l'art. 328 al. 1 CO, 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 (al. 1). Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui (al. 2). Il incombe à l'employeur public, comme à l'employeur privé, de protéger et

respecter la personnalité du travailleur en application de l'art. 328 CO (Novier/Carreira Camarda, Panorama de la jurisprudence récente du Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale [TRIPAC], in JdT 2015 III 3, p. 5 ; TF 8C_18/2011 du 7 février 2012 consid. 6.2).

E. 3.2.4

Selon la définition qu'en donne la jurisprudence – qui vaut pour les relations de travail fondées tant sur le droit privé que sur le droit public (TF 1C_156/2007 du 30 août 2007 consid. 4.2) –, le harcèlement psychologique, ou 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, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail (TF 4A_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 4.2 ; TF 2P_39/2004 du 13 juillet 2004 consid. 4.1 ; TF 2P_207/2002 du 20 juin 2003 consid. 4.2 et les réf. cit.). La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (TF 1P_509/2001 du 16 octobre 2001 consid. 2b et les réf. cit.). Les attaques ne sont généralement pas virulentes, mais de faible intensité, et c'est par leur caractère répétitif qu'elles constituent du harcèlement et en deviennent illicites. Il peut s'agir d'actes banals, comme ne pas saluer quelqu'un, ne plus lui adresser la parole, l'interrompre, ne pas tenir compte de ce qu'il dit, terminer une conversation au moment où il veut y prendre part, qui ne dépassent jamais la limite admise et qui ne sont ainsi pas punissables pénalement. Il peut également s'agir de la critique régulière d'un employé en présence de ses collègues, du dénigrement de la qualité de son travail, de la prise à partie systématique du travailleur concerné, de l'attribution de nouvelles tâches sans discussion préalable, de l'attribution de tâches nettement inférieures ou nettement supérieures à ses compétences aux fins de discréditer le travailleur (Carron, Mobbing et demeure de l'employeur, in Panorama en droit du travail, Wyler [éd.], 2009, n. 37 ad art. 328 CO, p. 117). Comme le retient le Tribunal fédéral, les actes de mobbing se déroulent durant une certaine période : les actes hostiles doivent ainsi être répétés de manière fréquente et durable. Ainsi, les juges fédéraux ont considéré qu'il n'était pas arbitraire de considérer qu'un seul acte hostile ou même deux ne suffisaient pas à constituer du harcèlement psychologique (TF 2P_207/2002 du 20 juin 2003 consid. 4.3.2 ; cf. également Deveaud-Plédran, Le harcèlement dans les relations de travail, Lausanne 2011, p. 126, qui relève que le mobbing a un caractère volontaire et multiple, un seul acte ne pouvant à lui seul constituer du harcèlement, sous réserve du cas particulier d'une rumeur, dont l'atteinte se propage pour une durée indéterminée). Le mobbing résulte de comportements humains, actifs ou passifs, et non de simples situations matérielles (TF 2A_312/2004 du 22 avril 2005 consid. 6.2). Il se distingue également du stress professionnel, dont l'excès peut provoquer le surmenage, un burnout, dont les conséquences pourront être tout aussi dommageables (Carron, op. cit., p. 119 et la réf. cit.). Il se distingue également des cas de conflits ouverts, dès lors qu'il y manque le caractère sournois caractéristique du mobbing. Par ailleurs, le simple fait pour l'employeur d'exiger de son employé certains comportements et de le menacer de sanctions s'il n'obtempère pas ne saurait a priori être considéré comme une manifestation de harcèlement. Le rapport de subordination résulte en effet de la nature même du contrat de travail. Les reproches formulés par l'employeur sont parfaitement admissibles lorsqu'il se fonde sur des faits objectifs et qu'ils ne constituent pas de faux prétextes destinés à écarter un collaborateur de

l'entreprise ou à l'isoler au sein de celle-ci, et ce même si les griefs sont formulés de manière abrupte ou maladroite (TF 2A_770/2006 du 26 avril 2007 consid. 5.1). Ainsi, il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, du fait qu'un membre du personnel serait invité – même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement – à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs. Lorsqu'un supérieur impose ses vues de manière unilatérale en raison d'un manque de confiance réciproque et d'un défaut de communication, ou qu'il commet des maladresses qui, sans être excusables, trouvent davantage leur source dans un climat de travail tendu que dans une volonté délibérée de nuire à l'employé, on ne saurait parler de mobbing (TF 1C_156/2007 du 30 août 2007 consid. 4.3). Enfin, le Tribunal fédéral souligne que le mobbing est un harcèlement déployé contre un individu en particulier. Une situation dans laquelle « tous les employés ont été victimes d'une manière ou d'une autre des carences organisationnelles et de l'incompétence de la directrice à gérer les relations humaines » ne suffit pas pour admettre l'existence de mobbing (TF 2A_770/2006 du 26 avril 2007 consid. 5.1).

E. 3.2.5

L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un mobbing contrevient à l'art. 328 CO et il répond du comportement de ses collaborateurs (art. 101 CO). Il doit prendre des mesures adéquates si la personnalité du travailleur fait l'objet d'atteintes notamment de la part d'autres membres du personnel. L'employé victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à l'art. 328 CO peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (TF 4A_665/2010 du 1^{er} mars 2011 consid. 6.1 ; ATF 129 III 715 consid. 4.4 ; 120 II 97 consid. 2a et b). Encore faut-il que l'atteinte subie soit en rapport de causalité naturelle et adéquate avec le dommage invoqué (TF 4A_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.2 et les réf. cit.). Le Tribunal fédéral a admis qu'il n'était pas contraire au droit fédéral de constater un rejet de la personnalité de l'employée et une éventuelle volonté de la voir quitter l'équipe pour néanmoins conclure que ces éléments ne s'étaient pas traduits dans les faits par une attitude répondant à la définition du harcèlement psychologique (TF 4A_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.4.2).

E. 3.2.6

Le Conseil d'Etat, qui doit prendre les mesures nécessaires à la protection de la santé et de la personnalité des collaborateurs (art. 5 al. 3 LPers), a adopté le 9 décembre 2002 le RCTH. Ce règlement contient une définition du harcèlement (« tout comportement abusif d'une ou de plusieurs personnes qui vise à agresser ou à dénigrer une ou plusieurs personnes de manière répétée, fréquente et durable », art. 3 al. 1 RCTH) et a instauré le Groupe Impact, qui a pour mission de mener une politique de prévention, d'information et de formation sur la gestion du harcèlement et des conflits, et de traiter les demandes par une démarche informelle ou une procédure d'investigation (art. 5 RCTH). La démarche informelle peut être engagée par tout collaborateur qui, dans sa relation de travail avec d'autres collaborateurs, estime rencontrer d'importantes difficultés qui peuvent toucher sa personnalité ou être victime de harcèlement, ainsi que par l'autorité d'engagement, le chef de service ou le directeur. Le Groupe Impact peut aussi mener une médiation avec l'accord des personnes concernées (art. 11 al. 1 RCTH). Les opérations menées par le Groupe

Impact dans la démarche informelle sont couvertes par une totale confidentialité (art. 13 al. 1 RCTH). La procédure formelle d'investigation, qui peut être ouverte sur demande du collaborateur qui s'estime victime d'un harcèlement, par l'autorité d'engagement ou d'office par le Groupe Impact (art. 15 al. 2 RCTH) s'il soupçonne un harcèlement sur la base d'indices convergents, a pour but d'établir les faits et de déterminer si les éléments constitutifs du harcèlement sont réalisés (art. 14 et 15 RCTH ; Dunand/Mahon, Conflits au travail, prévention, gestion, sanctions, Genève/Zürich/Bâle 2015, p. 168 s). A l'issue de l'investigation, le Groupe Impact établit, dans les meilleurs délais, un rapport contenant l'exposé des faits, donne son appréciation sur l'existence ou non du harcèlement et indique le ou les auteurs identifiés (art. 25 al. 1 RCTH).

E. 3.3

En l'espèce, il convient de déterminer si, à la lumière des éléments du dossier, soit notamment du rapport du Groupe Impact, le comportement de l'intimée envers [...] remplit les conditions d'un harcèlement justifiant son licenciement immédiat. Sur le principe, ce rapport – qui retient que tel est le cas – constitue un moyen de preuve pertinent dans un litige portant sur la résiliation des rapports de travail en raison d'un harcèlement psychologique. On tiendra également compte du rapport établi le 19 mai 2010 par la psychologue FSP [...], qui était initialement annexé au rapport du Groupe Impact mais que l'appelant n'a pas produit. Les conclusions du rapport du Groupe Impact doivent cependant être relativisées en raison des divers éléments ci-après : - S'agissant des séances de corrections des procès-verbaux lors desquelles l'intimée se serait montrée particulièrement impatiente avec [...] (allégation n° 1), il convient de nuancer les déclarations des témoins [...] et [...] tant elles apparaissent exagérées. En effet, aucune des deux n'a assisté directement à ces épisodes. Par ailleurs, la fréquence des éclats de voix entendus par [...], soit presque tous les jours, pendant 1 à 2 heures, parfois toute la matinée, est manifestement incompatible avec l'emploi du temps de l'intimée. [...] a elle-même déclaré que l'intimée avait 4 à 5 séances par jour et travaillait entre ces séances (procès-verbal, p. 4) et qu'elle ne pouvait pas lui demander des précisions parce qu'elle était très occupée (procès-verbal, p. 2). Il en va de même des problèmes quasi journaliers relatés par [...] qu'elle ne situe pas dans le temps. [...], qui a partagé le bureau de [...] dès le 1^{er} février 2010, ne confirme du reste pas leurs dires. Enfin, le fait que [...], secrétaire du Vice-commandant [...], ait tenu le procès-verbal des auditions de [...] et de l'intimée, alors qu'elle était elle-même témoin, est susceptible d'avoir faussé sa perception des faits et serait dans la cadre d'une procédure judiciaire contraire à l'art. 171 al. 4 CPC. - S'agissant de la séance du 10 décembre 2009 concernant la modélisation du nouveau processus CODEX, lors de laquelle [...] se serait fait rabrouer par l'intimée en présence de témoins (allégation n° 4), [...] a déclaré que, comme elle travaillait avec l'intimée depuis plus d'une année, elle n'avait pas été choquée par son ton, qui correspondait, selon elle, à sa manière assez directe de manager. Quant à [...] et [...], ils ont déclaré, de manière générale, n'avoir rien constaté de particulier lors des séances. [...] [...] – dont la fonction impliquait une participation fréquente et régulière à des séances avec l'intimée et [...], ou [...] et [...] – a qualifié leurs interactions de normales. Il résulte de ce qui précède que, lors de la séance du 10 décembre 2009, évoquée par [...], l'intimée n'a pas adopté de comportement « méchant et humiliant ». - Le refus de l'intimée le 3 février 2010 de prendre [...] avec elle et [...] afin de les présenter aux différents corps de la [...] (allégation n° 7) s'explique par le fait que, selon les propres déclarations de [...], elle avait déjà bénéficié lors de son arrivée des présentations d'usage. - Quant à la séance interne de la [...] du 11 février 2010, lors de laquelle l'intimée aurait « soudainement » décidé qu'il

incombait à [...] d'effectuer la présentation (allégation n° 8), la mettant ainsi dans une situation inconfortable, il ressort du témoignage de [...] que tel n'a pas été le cas ; il revenait bien, depuis le début, à [...] d'effectuer cette présentation, laquelle avait pour but de préparer un plan de développement. - Quant à l'allégation selon laquelle l'intimée aurait isolé [...] de son entourage professionnel en l'obligeant, dès janvier 2010, à prendre toutes les pauses du matin et de midi avec elle (allégation n° 11), l'examen de l'agenda de l'intimée pour les mois de janvier à mars 2010 permet de l'infirmier. - Un poids considérable a été donné au témoignage de [...], alors que les faits dont celle-ci se plaint n'étaient pas l'objet de l'investigation. Le Groupe Impact s'est ainsi montré prêt à étendre le champ de son investigation dans un but accusatoire, s'y refusant lorsqu'il s'est agi de prendre en compte les conditions de travail de l'intimée. - Enfin, a lors même que [...] n'est pas formellement la requérante de l'investigation – l'intimée ayant initialement saisi le Groupe Impact le 4 mars 2010 –, ses affirmations sont présentées tout à fait différemment de celles de cette dernière, comme si elles étaient d'emblée l'expression de la vérité. Il apparaît clairement que les témoignages recueillis dans le cadre de l'investigation ont été appréciés uniquement dans le but de voir s'ils corroboraient les allégations de [...] et non d'examiner aussi s'ils étaient compatibles avec la version des faits de l'intimée. D'ailleurs, l'intimée n'a pas formellement été entendue par le Groupe Impact sur certaines allégations et reproches émis par [...] (allégations nos 3, 5, 9 et 11). Ainsi, la cour de céans partage les doutes des premiers juges sur l'impartialité et la force probante du rapport du Groupe Impact. Il est certain que l'attitude de l'intimée à l'égard de son employée a été quelques fois inappropriée, son comportement brusque et son impatience générant chez cette dernière une pression importante l'ayant même conduite à s'interroger sur ses compétences. La gravité de l'atteinte subie par cette dernière est toutefois limitée. En effet, malgré quelques épisodes fâcheux, lesquels ont été admis par l'intimée (courrier du conseil de l'intimée du 9 août 2010, p. 18), [...] a elle-même déclaré avoir été bien accueillie par l'intimée, qui a pris du temps pour lui présenter le travail et les collaborateurs. Elle a également fait état de moments durant lesquels les contacts se déroulaient bien et elle a même tenu à remercier l'intimée pour la formation qu'elle lui avait apportée. Les relations entre l'intimée et [...] se sont détériorées dès le mois de décembre 2009, soit près de deux mois après l'engagement de [...]. Du retour des vacances de fin d'année à l'audition de cette dernière par le Vice-commandant le 18 février 2010, sept semaines se sont écoulées, durant lesquelles elle était absente du 8 au 10 février et l'intimée du 15 au 19 février 2010. [...] a en outre déclaré que l'intimée était revenue des vacances de fin d'année de bonne humeur, mais que cela n'avait duré qu'une semaine. Il en résulte que la période incriminée s'étend sur quatre semaines. Le comportement critiquable de l'intimée doit par ailleurs être mis en relations avec sa surcharge de travail. Les premiers juges ont à juste titre relevé que les périodes que [...] qualifie de « périodes de répit » coïncidaient notamment avec celles durant lesquelles l'intimée avait une masse de travail moins importante, soit au début de l'engagement de l'employée et au retour des vacances de fin d'année, les tensions étant réapparues avec le stress. A cela s'ajoute les problèmes d'intégration que l'intimée a rencontrés. En effet, ses relations avec les officiers ont toujours été problématiques. Malgré un environnement peu favorable et une charge de travail très importante, l'intimée a continué à faire avancer les dossiers, tout en sollicitant régulièrement des soutiens. Le témoin [...] a d'ailleurs déclaré qu'il devait être humainement difficile pour l'intimée de travailler « dans un contexte comme celui-là ». Il est également établi qu'elle souffrait de cette situation et qu'elle était épuisée, notamment durant la période d'activité de [...]. La prise de contact de l'intimée avec

le Groupe Impact le 4 mars 2010 confirme son mal-être sur son lieu de travail à cette époque. Elle n'a en outre pas cherché à fuir ses responsabilités lors de son entretien du 9 mars 2010 avec le Commandant de la Police cantonale. À cette occasion, elle a admis ses torts relatifs à son comportement envers [...] et rien ne permet d'exclure qu'il s'agissait bien d'un repentir sincère – ce que l'appelant ne conteste du reste pas. Ainsi, si l'intimée s'est montrée brusque et impatiente avec sa collaboratrice, c'était sans volonté de nuire et parce qu'elle subissait elle-même une pression considérable. Le contexte général de travail des parties, en particulier le manque total de soutien apporté à l'intimée, son épuisement professionnel et sa réaction positive et constructive lorsqu'elle s'est rendu compte des difficultés de sa subordonnée, soit notamment en déléguant certaines tâches en lien avec [...] à [...], sont des éléments non négligeables. A cela s'ajoute qu'on ne discerne pas, dans l'attitude de cette dernière, le caractère sournois caractéristique du mobbing. En effet, aucun élément ressortant des faits ne permet de conclure que l'intimée aurait volontairement visé une véritable élimination professionnelle de [...], les propres déclarations de cette dernière excluant d'ailleurs un tel cas de figure. Le contexte malsain a manifestement joué un rôle majeur dans l'attitude critiquable – et non contestée – de l'intimée à l'endroit de sa subordonnée. On relèvera encore qu'il ressort clairement des considérations de fait des premiers juges, non contestées sur ces points par l'appelant, que la qualité du travail de l'intimée au sein de l'Administration cantonale avait toujours été excellente et qu'elle était une cheffe de projet énergique, qui imposait un rythme soutenu de travail pour faire avancer de nombreux dossiers, ce qui engendrait des difficultés sur le plan humain. Son transfert à [...] de la [...] avait été critiqué dès le début, notamment par le Chef du Département de la sécurité et de l'environnement. Sa personnalité assez intransigeante avait été relevée à cette époque déjà et il lui était notamment reproché de ne pas avoir suivi la filière policière et de n'avoir aucune expérience du terrain, alors qu'elle occupait un poste stratégique. Ainsi, l'appréciation des premiers juges quant à l'absence de mobbing imputable à l'intimée doit être confirmée, les conditions strictes posées par la jurisprudence – tant s'agissant de l'intensité que de la durée – pour admettre l'existence d'un tel harcèlement psychologique n'étant manifestement pas réalisées. Il en découle que le licenciement avec effet immédiat signifié à l'intimée s'avère disproportionné. Le contexte dans lequel s'inscrivent les agissements reprochés à l'intimée permet de relativiser fortement la gravité de ces derniers au niveau d'une éventuelle poursuite des rapports de travail et de conclure que l'A._____ disposait encore de moyens d'action, notamment la notification d'un avertissement formel, susceptible de remédier à la situation. Ce constat est encore renforcé par la prise de conscience clairement exprimée par l'intimée. De surcroît, il s'avère que l'appelant est lui-même dans une certaine mesure à l'origine du motif invoqué pour justifier le congé. Même si les premiers juges ont relevé qu'une éventuelle atteinte à la personnalité de l'intimée résultant de sa surcharge de travail ne pouvait pas être imputée à l'employeur, qui avait pris plusieurs mesures pour la décharger de certaines tâches ensuite des plaintes qui n'étaient qu'épisodiques et orales, il n'en demeure pas moins que, depuis son transfert à la [...], cette agente de l'Etat, très compétente et dévouée mais dont la personnalité et le manque d'expérience dans les activités de la [...] ont entraîné de multiples blocages de la part des autres intervenants, a souffert d'un état d'isolement et de stress encore aggravé par son importante charge de travail. On ne se trouve à l'évidence pas dans le cas de figure envisagé par la jurisprudence pour admettre une perte irrémédiable du lien de confiance entre les parties, l'appelant n'ayant pas démontré – ni même allégué – que la hiérarchie de l'intimée lui avait donné une véritable chance de s'amender, l'absence d'un quelconque

avertissement permettant même d'admettre le contraire. Il en découle que la solution adoptée par les premiers juges doit être entièrement confirmée, étant précisé que l'appelant ne conteste pas la quotité de la couverture salariale et de l'indemnité pour licenciement immédiat injustifié allouées à l'intimée.

E. 4.1

L'appelant soutient à titre subsidiaire que même dans l'hypothèse où le licenciement immédiat ne serait pas justifié, il serait légitimé à sanctionner l'intimée, puisque les premiers juges ont reconnu un comportement inapproprié et inconvenant de sa part devant conduire à un avertissement formel. L'intimée pourrait ainsi prétendre « à l'allocation de son délai de congé mais non à une indemnité ».

E. 4.2

En l'espèce, on ne discerne pas la logique de ce grief. En effet, en présence d'un congé immédiat injustifié, l'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO s'impose en plus de la couverture salariale fondée sur l'art. 337c al. 1 CO et elle ne saurait donc être remplacée par cette dernière. De surcroît, la sanction légale découlant d'un tel licenciement ne peut pas être réduite au motif que l'employeur aurait été en droit d'opter pour un congé ordinaire après avertissement dès lors que rien ne permet de penser que l'intimée ne serait pas parvenue à s'amender après un tel rappel à l'ordre. Ce moyen ne peut donc qu'être rejeté en tant qu'il est compréhensible.

E. 5.1

Dans un dernier moyen, l'appelant critique l'allocation à l'intimée d'un solde de 12'048 fr. à titre de rémunération de ses heures supplémentaires calculée sur la base de son salaire horaire réel à la fin de son activité, soit 66 francs. Il ne conteste ni le principe de cette rémunération ni la quotité des heures indemnisées à ce titre, mais soutient que celles-ci devraient être rétribuées au montant horaire plafonné de 42 fr. fixé par le Conseil d'Etat dans sa directive relative à l'art. 120 RLPers. Selon l'appelant, le raisonnement suivi par les premiers juges sur ce point serait contraire à la LPers et à son règlement d'application, ainsi qu'au principe de l'égalité de traitement.

E. 5.2

L'art. 117 RLPERS dispose que, pour une activité à temps complet, la durée effective du temps de travail peut présenter un solde positif, à concurrence d'un maximum de 60 heures, ou un solde négatif, à concurrence d'un maximum de 30 heures (al. 3). L'horaire variable fait l'objet d'une directive du SPEV, qui prévoit notamment des plages de travail fixes et la gestion de la variation du temps travaillé (al. 4). Selon l'art. 3 de la Directive Lpers n° 48.3, lorsque le contrat est résilié, un éventuel solde positif est compensé en temps, sauf si l'organisation du travail ne le permet pas. Dans ce dernier cas, les heures sont payées sur la base du salaire annuel (1/2167 de salaire annuel). S'agissant des heures supplémentaires, sont considérées comme telles le temps de travail ordonné par l'autorité d'engagement qui dépasse la durée ordinaire journalière ou hebdomadaire, pour autant que le collaborateur ne présente pas un solde négatif par rapport à la durée prévue à l'art. 115 (art. 119 al. 1 RLPers). Elles ne dépassent pas 140 par année civile (art. 120 al. 1 RLPers) et sont compensées en temps ; dans les cas exceptionnels, elles sont payées conformément à un tarif fixé par le Conseil d'Etat (al. 2). La Directive LPers n° 48.3 prévoit, en application de la disposition précitée, que la rétribution maximum de l'heure supplémentaire non compensée est fixée à 42 francs.

E. 5.3

En l'espèce, la position adoptée par l'appelant est contradictoire dans la mesure où il invoque l'application du régime institué par la LPers et son règlement d'application, ainsi que le respect du principe de l'égalité de traitement, alors qu'il a accepté d'indemniser 502 heures supplémentaires revendiquées par l'intimée, soit un nombre bien supérieur au maximum réglementaire. De surcroît, il invoque le montant horaire de 42 fr. prévu par la directive relative à l'art. 120 al. 2 RLPers. Or cette directive concerne les heures supplémentaires ordonnées par l'employeur et non celles entrant dans le champ d'application de l'art. 117 al. 3 RLPers, qui sont rétribuées sur la base du salaire annuel aux termes de la directive relative à cette disposition. On constate donc que l'appelant lui-même s'est totalement écarté des principes applicables aux agents de l'Etat en la matière, vraisemblablement en raison du caractère très particulier de la présente affaire. Ainsi, l'appelant ne saurait de bonne foi remettre en cause l'appréciation des premiers juges sur ce point, qui apparaît non seulement équitable, mais encore plus adaptée au cas de figure d'un licenciement immédiat injustifié, qui n'a manifestement pas été pris en compte par la LPers et son règlement d'application. Comme les premiers juges l'ont justement relevé, c'est bien le salaire horaire réel qui doit s'appliquer à la rémunération des heures supplémentaires. En effet, dans une telle situation, illicitement imposée par l'employeur, l'employé est absolument privé de la possibilité de procéder à une compensation en temps et il convient d'éviter qu'il se retrouve encore davantage lésé par une rétribution inférieure à son salaire réel. En pareille hypothèse, cette référence au salaire réel paraît constituer un minimum, à défaut de disposition spécifique de droit public cantonal et en regard des principes généraux du droit privé en la matière (salaire normal majoré d'un quart au moins, cf. art. 321c al. 3 CO). Ce grief doit donc également être rejeté.

E. 6

En conclusion, l'appel doit être rejeté et le jugement entrepris confirmé. En application de l'art. 16 al. 6 LPers, la procédure n'est pas gratuite. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 1'735 fr. (62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.5] et art. 16 al. 7 LPers), seront mis à la charge de l'appelant, qui succombe entièrement (106 al. 1 CPC). Vu l'issue du litige, l'appelant versera à l'intimée de pleins dépens de deuxième instance, qui seront arrêtés, compte tenu de la valeur litigieuse, de l'importance et des difficultés de la cause, à 4'000 fr. (art. 7 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; RSV 270.11.6]).

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