

VD_FINDINFO Jug / 2015 / 284 vom 27. März 2015

VD Tribunal cantonal, 2015-03-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Jug___2015___284

FR: VD_FINDINFO Jug / 2015 / 284 du 27 mars 2015

IT: VD_FINDINFO Jug / 2015 / 284 del 27 marzo 2015

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE, EMPLOYÉ PUBLIC, RÉPRIMANDE, RÉSILIATION ABUSIVE, PROPORTIONNALITÉ, TORT MORAL | 5 al. 2 Cst., 14 LPers-VD, 16 al. 1 LPers-VD, 16 al. 3 LPers-VD, 5 al. 3 LPers-VD, 50 LPers-VD, 59 LPers-VD, 135 RLPers-VD, 7 al. 1 RLPers-VD

Erwägungen

E. 14

LPers-VD précise que le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale connaît, à l'exclusion de toute autre juridiction, toute contestation relative à l'application de cette loi et de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg ; RS 151.1) dans les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses employés. En l'espèce, la demanderesse a été liée par un contrat de travail avec l'Etat de Vaud, défendeur, représenté par le Service de l'enseignement spécialisé et de l'appui à la formation. Il ne fait aucun doute que les relations de travail qui lient la demanderesse au défendeur sont soumises à l'application de la LPers-VD. Le présent litige, relatif à la fin des rapports de travail de la demanderesse, relève dès lors de la compétence du Tribunal de céans, ce que les parties n'ont d'ailleurs pas contesté. b) L'article 16 alinéa 1 LPers-VD précise que la procédure est régie par les articles 103 et suivants du Code de droit privé judiciaire vaudois (CDPJ ; RSV 211.02), lequel prévoit, à son article 104, l'application supplétive du Code fédéral de procédure civile (CPC ; RS 272). L'article 16 alinéa 3 LPers-VD dispose que 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 et par soixante jours dans les autres causes. La prescription court dès l'exigibilité de la créance ou dès la communication de la décision contestée. En l'espèce, la demanderesse a introduit une procédure de conciliation le 28 mai 2013 afin de contester le licenciement intervenu le 26 mars 2013. La conciliation du 20 août 2013 n'ayant pas abouti, le Tribunal a délivré une autorisation de procéder à la demanderesse le jour même. Le 19 novembre 2013, la demanderesse a déposé une demande auprès du Tribunal de céans, accompagnée d'un bordereau de pièces, respectant ainsi le délai de trois mois pour porter action devant le tribunal (art. 209 al. 2 CPC), de sorte que son action au fond est recevable. II. a) La demanderesse fait d'abord valoir que non seulement le licenciement intervenu le 26 mars 2013 ne se fonde pas sur l'un des motifs évoqués à l'article 59 LPers-VD, mais qu'il est aussi abusif au sens de l'article 336 du Code des Obligations (CO ; RS 220). Premièrement, ni l'altercation du 23 mai 2012 avec R._____, ni le courriel envoyé à celui-ci le lendemain ou encore le courriel de la demanderesse exigeant que son courrier professionnel ne soit pas ouvert ne permettraient de reprocher à la demanderesse la violation d'un devoir légal ou contractuel (art. 59 al. 1 let. a LPers-VD). Même le rapport du Groupe Impact ferait certes état d'un conflit personnel,

mais non de la violation d'un tel devoir. Le licenciement violerait par ailleurs le principe de proportionnalité, en ce que la mesure la plus incisive, soit la résiliation, aurait été choisie, alors que d'autres solutions s'offraient au défendeur, comme un transfert (art. 21 LPers-VD), une médiation, un coaching ou un second avertissement. Deuxièmement, la demanderesse soutient que la notion de licenciement abusif doit être examinée à la lumière des articles 336 ss CO, bien que la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud n'y renvoie pas directement. L'abus de droit résiderait notamment dans le fait que la demanderesse aurait sollicité l'aide de son employeur à onze reprises de mai à décembre 2012 pour convenir d'une séance qui, bien que promise, n'aurait jamais eu lieu. Le défendeur aurait en outre commis un abus de droit en utilisant le Groupe Impact pour mener à bien une investigation cachée, violant ainsi le droit de consulter le dossier et le droit d'être entendu de la demanderesse. De son côté, le défendeur estime que le licenciement serait parfaitement justifié et les motifs largement explicités dans la lettre de licenciement du 26 mars 2013. L'avertissement, intervenu le 21 décembre 2011 et précédé d'une lettre de griefs, ne reprocherait pas à la demanderesse d'avoir émis des critiques à l'encontre d'un collaborateur, mais de l'avoir dénigré devant tout le monde et ce de manière répétée. La demanderesse n'aurait d'ailleurs pas formellement contesté cet avertissement mais aurait ensuite été rappelée à l'ordre à plusieurs reprises concernant son opposition systématique face à la hiérarchie et son attitude inadéquate. Une aide sous forme coaching lui aurait également été proposée, mais elle l'aurait refusée. Le défendeur maintient avoir respecté la procédure dans son ensemble, suivant toutes les étapes de l'avertissement au licenciement. Il n'aurait dès lors commis aucun abus de droit en résiliant les rapports de travail qui le liaient à la demanderesse, raison pour laquelle il maintient que la résiliation est justifiée. b) Aux termes de l'article 54 alinéa 1 let. e LPers-VD, les rapports de travail prennent notamment fin par la résiliation du contrat. Après le temps d'essai et 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 (art. 59 al. 1 LPers-VD). Selon l'article 59 alinéa 3 LPers-VD et sous réserve des cas d'applications des articles 61 et 63 LPers-VD, qui n'entrent pas en considération en l'espèce, l'autorité d'engagement ne peut résilier le contrat qu'après avoir notifié un avertissement par écrit et motivé la résiliation par la violation des devoirs légaux ou contractuels (let. a), l'inaptitude avérée (let. b) ou la disparition durable des conditions d'engagement fixées dans un texte normatif ou dans le contrat de travail (let. c). Avant de résilier le contrat, l'autorité d'engagement avertit le collaborateur, sous réserve des situations qui justifient une résiliation avec effet immédiat pour justes motifs (art. 135 du règlement d'application de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud, RLPers-VD ; RSV 172.31.1). Sous le titre « forme et procédure » de l'avertissement, l'article 136 RLPers-VD dispose que l'autorité d'engagement communique par écrit au collaborateur les faits qui lui sont reprochés (al. 1) ; de son côté, le collaborateur dispose d'un délai de vingt jours pour se déterminer par écrit ou solliciter un entretien (al. 2). L'avertissement peut contenir une menace de résiliation du contrat ou de renvoi avec effet immédiat (art. 137 al. 1 RLPers-VD). S'agissant des motifs de licenciement prévus par l'article 59 alinéa 3, celui de la violation des devoirs légaux ou contractuels (art. 59 al. 3 let. a LPers-VD) fait référence aux devoirs définis par l'art. 50 LPers-VD (Bulletin du Grand Conseil, octobre 2000, p. 48). Selon cette disposition, le collaborateur s'engage à fournir des prestations de qualité ; il accomplit les tâches dans un souci d'efficacité et de conscience professionnelle ; il travaille dans un esprit d'entraide et de collaboration (al. 1). Il doit agir, en toutes circonstances, de

manière professionnelle et conformément aux intérêts de l'Etat et du service public, dans le respect des normes en vigueur, des missions et des directives de son supérieur (al. 2). Selon l'article 124 RLPers-VD, le collaborateur qui agit conformément aux intérêts de l'Etat est celui qui respecte ses devoirs de fidélité et de discrétion (al. 1). En outre, il doit s'abstenir de tout acte qui pourrait causer à l'Etat une perte ou un dommage (al. 2). Il doit, en tout temps, se montrer digne de la confiance placée en lui (al. 3). Selon la jurisprudence du Tribunal de céans, l'avertissement du droit vaudois constitue une condition préalable nécessaire, mais non suffisante, à un licenciement ordinaire. Ainsi, une simple peccadille ne saurait justifier un licenciement, même si le collaborateur visé a déjà été averti. Si le motif de la résiliation ne doit pas nécessairement être particulièrement grave puisqu'il ne s'agit pas d'un licenciement immédiat, la position de l'autorité doit apparaître comme raisonnable, compte tenu des prestations et du comportement du collaborateur, pour ne pas être qualifiée d'abusives (TRIPAC du 10 septembre 2010 TR09.039570, consid. VI. a) et les réf. citées). Le congé lui-même doit se fonder, de manière autonome, sur un ou plusieurs des motifs prévus par l'article 59 alinéa 3 LPers-VD et respecter les principes généraux de l'activité administrative. Il ressort d'ailleurs des travaux préparatoires que la décision de résiliation représente un échec et un extrémité à laquelle l'autorité d'engagement ne doit recourir qu'à partir du moment où les autres mesures envisageables ont échoué (Bulletin du Grand Conseil, octobre 2000, p. 19). L'exposé des motifs de la LPers-VD montre également que le but de l'avertissement n'est pas d'aboutir forcément à la résiliation des rapports de service, même s'il en constitue la première étape. Il doit en effet permettre « une certaine gradation dans l'évolution des relations lorsque les choses ne vont pas comme elles le devraient. L'avertissement pourra revêtir des contenus divers en phase et en proportion avec le problème observé. D'une simple lettre de confirmation d'un entretien jusqu'à contenir un exposé détaillé des griefs, avec menace de résiliation (...) » (Bulletin du Grand Conseil, octobre 2000, p. 18). Ces nuances ressortent d'ailleurs de l'article 137 alinéa 1 RLPers-VD (menace facultative de résiliation, délai d'épreuve). Ainsi, l'avertissement doit permettre au collaborateur de comprendre son ou ses manquements et de corriger son comportement en conséquence. Il doit en outre respecter le principe de la proportionnalité. Inscrit à l'article 5 alinéa 2 de la Constitution fédérale et repris à l'article 7 alinéa 2 de la Constitution vaudoise, le principe de la proportionnalité signifie que l'activité de l'Etat doit répondre à un intérêt public et être proportionnée au but visé. Il s'applique à l'activité de l'Etat en général, c'est-à-dire à toutes les collectivités et autres institutions de droit public, qu'elles soient fédérales, cantonales ou communales. Ce principe constitutionnel signifie que même s'il poursuit un but d'intérêt public légitime, l'Etat doit user de moyens appropriés et non excessifs, la fin ne justifiant pas les moyens. Selon la jurisprudence, le principe de proportionnalité se compose de la règle de l'aptitude, qui exige que le moyen soit propre à atteindre le but fixé, de nécessité, qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés, et de proportionnalité au sens étroit, qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (ATF 130 II 425 consid. 5.2 p. 438). c) En l'espèce, l'avertissement notifié à la demanderesse le 21 décembre 2011 a été précédé d'une lettre de griefs et d'au moins un entretien en date du 30 novembre 2011. Il a été formulé suite à divers reproches adressés par la demanderesse à l'encontre d'un autre collaborateur, M. Y. _____, lequel n'aurait pas disposé de compétences nécessaires pour assumer sa fonction, et dont le rythme de travail aurait perturbé l'organisation du secrétariat. Avant la notification de l'avertissement, la

demanderesse s'est déterminée sur la lettre de griefs, étant précisé qu'elle y a pris note de l'offre d'aide proposée sous forme de coaching et a remercié le Chef de service de l'avoir proposé. Le Tribunal constate que la demanderesse a refusé cette proposition de coaching, puisqu'il n'y est ensuite plus fait allusion et qu'aucune pièce au dossier ne permet d'attester de la mise en place d'un tel coaching. Il convient encore d'insister sur le fait que le défendeur n'en était pas à sa première tentative pour aider la demanderesse. Une aide lui avait déjà été proposée en avril 2011 suite au départ de l'ancien chef de centre et « pour reconstruire des relations positives avec ses collègues ». L'avertissement en tant que tel énonce comme principaux griefs une attitude souvent inadéquate vis-à-vis de certains collègues tendant à raviver des sources de tensions. Il relève en outre que malgré l'injonction précise de laisser la hiérarchie apprécier la situation et de ne pas entraver la démarche qu'elle jugerait utile d'entreprendre, la demanderesse a adressé divers reproches à M. Y. _____, lors d'une séance réunissant l'ensemble des secrétaires. L'avertissement rappelle finalement le caractère inacceptable de ces agissements dénotant un profond irrespect pour le collègue visé et faisant fi de l'injonction précitée. Bien qu'ayant la possibilité de contester l'avertissement devant le Tribunal de céans, la demanderesse ne l'a pas fait, de sorte que l'on pouvait supposer qu'elle en avait compris les motifs. L'avertissement en tant que condition préalable – mais non exclusive – est donc valable, de sorte que l'on doit retenir que la demanderesse a bien eu un comportement inadéquat vis-à-vis de ses collègues, en particulier de M. Y. _____. La demanderesse ne saurait revenir sur ce comportement dans le cadre de la présente procédure. Certes, l'instruction a permis d'établir qu'il y avait bien eu un audit général, ayant conduit au départ du chef de Centre, et que M. Y. _____ ne donnait pas satisfaction dans son poste. Ceci ne justifiait toutefois pas un comportement tel que décrit dans l'avertissement du 21 décembre 2011. L'altercation du 23 mai 2012 entre la demanderesse et R. _____ n'est que l'exemple de trop des remises en cause répétées de la hiérarchie par la demanderesse. En témoignent les propos tenus aux débats par R. _____. En effet, celui-ci a indiqué que ce que la demanderesse voulait faire, elle le faisait très bien, mais que ce qu'elle avait décidé de ne pas faire, elle ne le faisait pas. Le jour de l'altercation, la demanderesse avait également discuté la nécessité de faire le travail que lui demandait le chef du Centre. Et ce dernier de préciser qu'il fallait toujours discuter pendant un certain temps au sujet de savoir s'il fallait faire ou non ce qu'il demandait. Le Tribunal a acquis la conviction de la crédibilité du chef de Centre, en raison notamment de sa spontanéité à répondre et de la corrélation entre ses propos tenus à l'audience et ceux reproduits dans le rapport du Groupe Impact. R. _____ a également spontanément admis ses torts le jour du 23 mai 2012, rejoignant les déclarations des autres témoins sur ces faits. L'évolution de l'altercation du 23 mai 2012 démontre également la propension de la demanderesse à remettre systématiquement en cause l'autorité. En effet, la demanderesse elle-même, rejoignant l'ensemble des témoignages, a admis qu'R. _____ était venu à son poste de travail, vraisemblablement pour lui confirmer qu'elle devait effectuer une tâche de mise à jour d'adressage sans contester l'utilité de cette tâche. R. _____ ne souhaitait pas entrer une nouvelle fois dans un débat sur l'utilité des ordres qu'il donnait, raison pour laquelle il a déclaré la discussion close et s'est éloigné. C'est bien la demanderesse qui l'a suivi, pour continuer cette discussion que son supérieur refusait à bon droit d'avoir avec elle. Cela ne justifiait pas des cris, mais on rappelle qu'ils n'ont été accompagnés d'aucune insulte. La réalité des propos tenus en italien n'a pas été prouvée. Cependant, même les mots allégués par la demanderesse (« Vai ! Fuori ! ») ne sont pas des insultes. Ainsi, si le Tribunal n'a pas à

juger les suites du comportement de M. R. _____, il constate que l'altercation du 23 mai 2012 ne pouvait pas être qualifiée d'agression. Le supérieur a refusé d'entrer dans une énième discussion sur la validité des ordres qu'il donnait à la demanderesse, et il a tenté de fuir sans succès lorsque celle-ci a insisté. Il y a donc bien eu, à l'origine des faits, une critique formulée par la demanderesse quant aux ordres de sa hiérarchie. De même, les échanges de courriels suivant l'altercation dans lesquels la demanderesse parle de menaces et de pressions exercées sur elle par R. _____ ne font, une fois de plus, que de remettre en cause l'autorité de son supérieur hiérarchique. En effet, aucun des courriels produits ne démontre une quelconque attitude agressive du supérieur. Par surabondance, l'on relèvera encore que le courriel de la demanderesse daté du 1^{er} juillet 2012 et ordonnant que son courrier professionnel ne soit pas ouvert, mais transmis à son domicile pour qu'elle puisse l'ouvrir personnellement, renforce la conviction le Tribunal de céans que la demanderesse ne parvenait pas à se conformer au cadre imposé par sa hiérarchie. Il ne s'agit pas de déterminer si, dans les faits, la bonne marche du service a été entravée par ce courriel, mais de constater que la demanderesse ne pouvait même pas admettre que sa hiérarchie ouvre son courrier professionnel en son absence. Finalement, ce n'est pas tant d'émettre des reproches à l'encontre d'un collaborateur qui est à l'origine de l'avertissement, mais plutôt le fait de le faire devant l'ensemble des collègues, puis de remettre les ordres ouvertement en cause, au mépris des injonctions de sa hiérarchie à ne plus réitérer ce comportement. Sur ce point, le Tribunal de céans se rallie à l'argument du défendeur selon lequel c'est bien cette attitude professionnelle inadéquate d'opposition systématique qui a été reprise plus tard dans la lettre de licenciement. Il est par conséquent clair que malgré l'avertissement du 21 décembre 2011, expliquant à la demanderesse ses manquements et les corrections à apporter à son comportement, la demanderesse ne l'a pas modifié. Priée en décembre 2011 de ne plus dénigrer ou insulter un collaborateur en public, la demanderesse a continué à remettre en cause les ordres de son supérieur, y compris en mai 2012. Par ces agissements, elle n'a pas respecté les normes en vigueur et les directives de son supérieur, conformément à l'article 50 alinéa 2 LPers-VD, entraînant ainsi une rupture des liens de confiance et une violation de ses devoirs contractuels et légaux au sens de l'article 59 alinéa 3 lettre a LPers-VD. Force est dès lors de constater que le licenciement repose bel et bien sur un motif énoncé à l'article 59 alinéa 3 LPers-VD. Au demeurant, le défendeur n'a pas estimé que les agissements de la demanderesse étaient d'une gravité telle qu'il aurait été adéquat de prononcer un licenciement immédiat. Néanmoins, la décision de procéder à un licenciement ordinaire apparaît suffisamment raisonnable pour ne pas être qualifiée d'abusive, au vu de l'échec des démarches proposées à la demanderesse pour adopter un comportement professionnel adéquat, du comportement persistant de la demanderesse malgré des rappels à l'ordre, et de la rupture du lien de confiance qui s'en est suivi. Il est imaginable que la collaboration entre R. _____ et la demanderesse serait devenue impossible au-delà du mois de mai 2012. Le défendeur n'a toutefois pas choisi entre ces deux employés, mais a licencié celui qui avait commis une faute, notamment au motif que cette faute rendait toute collaboration future impossible. Il s'agit d'une décision réfléchie, faisant suite à un comportement constant depuis le changement de chef de Centre, puisque la demanderesse s'entendait très bien avec le chef précédent, et avait manifesté sa déception suite au changement dans la hiérarchie. Partant, le licenciement n'apparaît pas disproportionné. Le Tribunal ne peut par ailleurs se rallier à l'argument de la demanderesse prétendant que le défendeur a commis un abus de droit en fondant le licenciement sur le rapport du Groupe Impact, lequel ne serait en réalité qu'une investigation cachée. Comme

l'a relevé H. _____ du Groupe Impact aux débats, le rapport avait pour but d'analyser la situation à un moment précis et de donner des pistes pour améliorer la situation. Il ne conseillait en tous les cas pas de licencier la demanderesse. Le Tribunal constate cependant que le rapport du Groupe Impact confirme les propos d'R. _____ ainsi que l'avertissement prononcé le 21 décembre 2011 s'agissant du non respect du cadre et de l'opposition systématique de la demanderesse aux directives. On ne pourrait dès lors reprocher au défendeur de commettre un abus de droit en s'y référant pour confirmer les griefs invoqués dans la lettre de licenciement. A la lumière des éléments qui précèdent, le Tribunal ne peut que constater que le licenciement intervenu le 26 mars 2013 n'est pas abusif, ni contraire à la LPers-VD. Partant, la conclusion de la demanderesse prétendant au versement d'une indemnité à ce titre est rejetée. III. a) Dans un second moyen, la demanderesse prétend au versement d'une indemnité pour tort moral s'élevant à 10'000 francs. Elle estime en effet que l'altercation du 23 mai 2012 avec R. _____ a engendré une atteinte à sa santé et une incapacité de travail. Malgré ses nombreux appels à l'aide dès fin mai 2012, son employeur n'aurait pas réagi. Le fait de ne pas pouvoir faire valoir ses droits dans le cadre du rapport du Groupe Impact aurait par ailleurs été très déstabilisant. Finalement elle relève que l'atteinte à la personnalité réside également dans l'absence de délivrance d'un certificat de travail malgré plusieurs interpellations de la demanderesse. Le défendeur conclut au rejet de cette conclusion, arguant qu'un montant ne saurait être alloué puisque le licenciement était justifié, et que la demanderesse ne prouve pas le lien de causalité entre son emploi et un éventuel dommage. b) Selon l'article 5 alinéa 3 LPers-VD, 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. L'article 7 alinéa 1 RLPers-VD dispose par ailleurs que l'Etat dédommage le collaborateur qui a subi, dans l'exercice de son activité professionnelle, de la part d'un autre collaborateur, une atteinte grave non matérielle ayant entraîné un préjudice. La protection de la personnalité des collaborateurs de l'administration cantonale est également régie par le règlement du 9 décembre 2002 relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement (ci-après : RCTH; RSV 172.31.7). En droit privé, l'article 328 alinéa 1 er CO dispose que 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. L'alinéa 2 de cette disposition précise que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur. L'employé victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à l'article 328 CO du fait de son employeur ou d'un autre employé peut, le cas échéant, prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'article 49 alinéa 1 CO (art. 97 al. 1 et art. 99 al. 3 CO, TF 4A_465/2012, du 10 décembre 2012, c. 3.2 et les réf.). L'article 328 CO n'est pas applicable comme tel aux rapports de droit public entre un fonctionnaire cantonal et l'Etat (art. 342 al. 1 er CO). Néanmoins, le devoir de protection prévu par la LPers-VD est semblable à celui de l'article 328 CO. Dès lors, comme la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud ne contient pas de dispositions particulières concernant l'évaluation du tort moral, il convient de s'inspirer des principes tirés de l'article 49 CO, appliqués à titre de droit cantonal supplétif (TF 8C_910/2011, du 27 juillet 2012, c. 5.1 et les références citées). Cette disposition suppose que l'atteinte ait une certaine gravité objective et qu'elle ait été ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne, dans ces circonstances, s'adresse au juge pour obtenir réparation (TF 6B_772/2014, du 13 janvier 2015, c. 3.2 et les références

citées). N'importe quelle atteinte légère à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas une réparation (ATF 130 III 699 c. 5.1). S'agissant du fardeau de la preuve, il incombe à la partie qui se dit victime de l'atteinte (art. 42 al. 1 CO applicable par le renvoi de l'art. 99 al. 3 CO). c) En l'espèce, la demanderesse a été en incapacité de travail à 50% dès le 21 novembre 2011, et jusqu'à une date indéterminée. Une incapacité à 100% a suivi les faits du 23 mai 2012. L'attestation médicale (sic !) établie par son médecin le 17 octobre 2013 se contente d'affirmer que les troubles de santé de la demanderesse étaient clairement en rapport avec la situation de travail qu'elle a vécue lors de son dernier emploi. Elle ne donne cependant aucune précision quant à l'état de santé ou à la nature des troubles de la demanderesse. Aucun élément au dossier ne permet par ailleurs de savoir à quelle situation précise les troubles se rapportent, ni si la demanderesse a été suivie par un médecin pour soigner lesdits troubles. Qui plus est, la certification par le médecin du lien entre la situation de travail et les troubles de la santé paraît douteuse, étant donné qu'elle ne semble se baser que sur les déclarations de la demanderesse. Celle-ci n'a d'ailleurs pas fait évaluer son état par un médecin du travail, lequel aurait été plus à même de certifier la causalité entre la situation de travail et les troubles de santé de la demanderesse. Comme l'ont relevé de nombreux témoins et comme l'attestent les pièces au dossier, l'ambiance de travail était tendue et la demanderesse a été choquée par l'altercation du 23 mai 2012. L'on ne peut toutefois affirmer que ce sont ces seuls éléments qui ont conduit à l'incapacité de la demanderesse. Celle-ci n'a de surcroît pas subi d'examen médical permettant d'établir qu'elle n'avait pas de prédisposition à souffrir de ces troubles de la santé, dont on rappelle encore que la nature exacte n'a pas été prouvée. Par conséquent la demanderesse ne parvient à démontrer que sa situation professionnelle serait à l'origine des éventuels troubles subis. De plus, si tant est que l'ambiance de travail et l'altercation du 23 mai 2011 aient représenté une atteinte à la personnalité de la demanderesse, encore faudrait-il que celle-ci puisse être imputable à l'employeur. En l'occurrence, le Tribunal de céans a acquis la conviction que le défendeur a entrepris des démarches adéquates pour aider la demanderesse dans ses difficultés professionnelles. Il n'a d'ailleurs pas attendu l'altercation du 23 mai 2012 pour se saisir de la question, puisqu'en avril 2011 déjà, il avait proposé de l'aide à la demanderesse. Une proposition d'aide sous forme de coaching avait encore été proposée en novembre 2011, proposition dont la demanderesse avait pris note dans sa détermination par rapport à la lettre de grief, sans toutefois y donner suite. Finalement, la demanderesse a précisé à l'audience de premières plaidoiries du 28 octobre 2014 qu'elle avait retrouvé un emploi en juillet 2013. Le licenciement étant intervenu le 26 mars 2013 avec effet au 30 juin 2013, l'on ne peut que constater que l'absence de certificat de travail n'a pas préterité les recherches d'emploi de la demanderesse. Ainsi, l'hypothétique atteinte à la personnalité causée par l'absence de certificat de travail n'est en aucun cas suffisante pour attenter à la vie professionnelle et économique de la demanderesse, et ne suffit pas à justifier l'octroi d'une indemnité pour tort moral. Au vu des éléments qui précèdent, l'on ne saurait dire que la demanderesse a suffisamment prouvé le tort moral subi et le lien de causalité entre les événements et son état. Le défendeur a en outre offert son aide à maintes reprises. La demanderesse n'a toutefois pas su saisir ces occasions quand elles se présentaient. C'est en vain qu'elle prétend avoir demandé de l'aide, ce qu'elle n'a en réalité jamais fait avant l'altercation du 23 mai 2012. Ainsi, ses demandes sont postérieures aux comportements qui lui sont reprochés, ainsi qu'à sa présence effective sur son lieu de travail. Par conséquent, la conclusion de la demanderesse tendant à l'allocation d'une indemnité pour tort moral doit être rejetée. IV. a) Finalement, la

demanderesse fait valoir qu'un certificat de travail définitif doit lui être délivré. Elle conclut à ce que le défendeur lui en délivre un, dont la teneur sera identique au certificat intermédiaire de février 2011, avec pour seules modifications celles qui concernent le caractère définitif du document. Le défendeur a reconnu cette conclusion à l'audience de jugement, bien qu'il l'eût jusque-là contestée sans autre forme de détermination. Il n'a pas non plus contesté le fait que ce certificat pourrait être identique au certificat intermédiaire.

b) Conformément à l'article 47 LPers-VD, le Code des obligations s'applique à titre de droit cantonal supplétif pour ce qui concerne le certificat de travail et les inventions. L'article 113 RLPers-VD précise en outre que le certificat de travail est délivré par l'autorité d'engagement, qui le signe. L'article 330a alinéa 1^{er} CO permet au travailleur de demander en tout temps à son employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. A la demande expresse du travailleur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail (art. 330a al. 2 CO). L'employeur est tenu de délivrer un certificat de travail dès qu'il en est requis par le travailleur (Wylér Rémy/Heinzer Boris, Droit du travail, 3^e édition, Berne, 2014, p. 414). Lorsque l'employeur refuse la délivrance d'un tel document, le travailleur peut agir judiciairement. L'admissibilité d'une conclusion tendant à la délivrance d'un certificat d'une teneur déterminée est une question controversée. Le Tribunal fédéral semble admettre que les conclusions du demandeur ne peuvent porter que sur le principe de la délivrance du certificat. Toutefois, plusieurs décisions cantonales vont en sens contraire. Selon Wylér / Heinzer, l'économie de procédure commande d'admettre que le travailleur puisse d'emblée proposer un projet, de sorte que le procès portera tant sur le principe de la délivrance que sur le contenu de ce dernier (Wylér / Heinzer, op. cit., p. 419 et les réf. cit.).

c) En l'espèce, la demanderesse a produit le certificat de travail intermédiaire de février 2011. Le défendeur quant à lui n'a contesté en audience ni le principe de la délivrance d'un certificat de travail, ni son contenu. Sans autre base à sa disposition, la Cour de céans estime qu'il se justifie de réactualiser le certificat intermédiaire de février 2011. Il est dès lors fait droit à la conclusion de la demanderesse tendant à ce que le défendeur soit tenu de lui remettre un certificat de travail, dont la teneur sera identique au certificat intermédiaire de février 2011, avec pour seules modifications celles qui concernent le caractère définitif du document, y compris s'agissant du temps des verbes. Ce certificat de travail, signé par le Chef de service du SESAF, devra être remis à la demanderesse dans un délai de trente jours dès l'entrée en force de la présente décision. V. Les frais judiciaires de la présente cause sont arrêtés à 4'210 fr. 40 (art.

E. 16

al. 7 LPers-VD, art. 18 et 22 al. 9 du tarif des frais judiciaires civils ; RSV 270.11.15). Ce montant comprend celui de 710 fr. 40 relatif aux frais d'audition et d'indemnisation des témoins. S'agissant d'une admission partielle de la demande, le Tribunal de céans estime, en équité, que la répartition doit se faire par 11/12 à la charge de la demanderesse, qui voit sa conclusion en obtention d'un certificat de travail admise et ses autres conclusions rejetées, et par 1/12 à la charge du défendeur, qui succombe s'agissant de la délivrance du certificat de travail (art. 106 al. 1 CPC). Partant, les frais sont arrêtés à 3'859 fr. 55 pour la demanderesse, et à 350 fr. 85 pour le défendeur, étant précisé que la même proportion a été appliquée au montant relatif aux frais d'audition et d'indemnisation des témoins. Obtenant partiellement gain de cause par l'intermédiaire d'un avocat, la demanderesse a également droit à des dépens. Ceux-ci seront diminués par 11/12 selon la répartition arrêtée pour les frais, mais non compensés avec d'éventuels dépens en faveur du défendeur, qui n'a pas

recouru aux services d'un mandataire professionnel et n'y a donc pas droit. Ainsi, un montant réduit à 800.- fr. à titre de dépens en faveur de la demanderesse paraît justifié (art. 4 tarif des dépens en matière civile, RSV 270.11.6). Par ces motifs, statuant immédiatement, au complet, à huis clos et en contradictoire le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale prononce : I. Les conclusions prises par la demanderesse B._____ le 20 novembre 2013 sont partiellement admises ; II. Le défendeur ETAT DE VAUD délivrera à B._____, dans les 30 jours suivant le jugement définitif et exécutoire, un certificat de travail identique au certificat de travail intermédiaire délivré le 1^{er} février 2011, actualisé pour une fin des rapports de travail uniquement s'agissant des temps des verbes et des dates ; III. Les frais de la cause sont arrêtés à 4'210 fr. 40 (quatre mille deux cent dix francs et quarante centimes), soit 3'859 fr. 55 (trois mille huit cent cinquante-neuf francs et cinquante-cinq centimes) à charge de la demanderesse B._____, et 350 fr. 85 (trois cent cinquante francs et huitante-cinq centimes) à charge du défendeur ETAT DE VAUD ; Si la motivation du présent jugement n'est pas demandée, les frais sont réduits à 3'217 fr. 90 (trois mille deux cent dix-sept francs et nonante centimes) à charge de B._____, et à 292 fr. 50 (deux cent nonante-deux francs et cinquante centimes) à charge du défendeur ETAT DE VAUD ; IV. Le défendeur ETAT DE VAUD versera à B._____ 800.- fr. (huit cents francs) à titre de dépens ; V. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées. La présidente : La greffière : Juliette PERRIN, v.-p. Charlotte ZUFFEREY Du 24 avril 2015 Les motifs du jugement rendu le 27 mars 2015 sont notifiés aux parties. Un appel au sens des articles 308 ss CPC peut être formé dans un délai de 30 jours dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire écrit et motivé. La décision objet du recours de l'appel doit être jointe. La greffière :

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