

# VD\_FINDINFO Jug / 2025 / 487 vom 1. Januar 2021

VD Tribunal cantonal, 2021-01-01, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_Jug\\_\\_\\_2025\\_\\_\\_487](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Jug___2025___487)

FR: VD\_FINDINFO Jug / 2025 / 487 du 1 janvier 2021

IT: VD\_FINDINFO Jug / 2025 / 487 del 1 gennaio 2021

## Regeste

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE, DROIT D'ÊTRE ENTENDU, DOMMAGE, INDEMNITÉ{EN GÉNÉRAL}, RÉSILIATION IMMÉDIATE | 321e CO, 337 al. 1 CO, 337 al. 3 CO, 337 CO, 29 al. 2 Cst., 61 LPers-VD, 9 LRECA

## Erwägungen

### E. 6

janvier 2016, consid. 3.2.3). Il s'agira d'un « licenciement pour simple soupçon » (« Verdachtskündigung » ; « congé-soupçon ») s'il est fondé sur des soupçons, initialement justifiés, d'une violation du contrat ou même de la commission d'une infraction, qui se sont toutefois révélés infondés (TF, 4A\_395/2015 du 2 novembre 2015, consid. 3.5). Selon les circonstances, il est possible que des soupçons qui se sont révélés infondés aient rendu la poursuite des rapports de travail intolérable. La légalité d'un licenciement fondé uniquement sur des soupçons doit toutefois être exclue lorsque la faute reprochée, si elle s'était avérée, n'aurait pas suffi à justifier un licenciement immédiat sans avertissement préalable (TF, 4C.112/2002 du 8 octobre 2002, consid. 6, avec renvois) ou lorsque l'employeur n'a pas fait tout ce qui pouvait être exigé de lui pour vérifier l'exactitude des soupçons (TF, 4A\_419/2015 du 19 février 2016, consid. 2.1.2). Parmi les vérifications exigibles figure notamment l'audition du salarié concerné (TF, 4A\_419/2015 du 19 février 2016, consid. 2.4; 4A\_365/2020, consid. 3. 1. 2). Le devoir de l'employeur de vérifier les faits se limite à ce qui est raisonnablement exigible de lui, en tenant compte qu'il n'est pas une autorité judiciaire qui dispose de larges moyens. L'employeur doit pouvoir prendre les mesures nécessaires pour assurer le fonctionnement continu de son unité, résoudre les situations de conflit et prendre les décisions nécessaires dans les situations de soupçons qui provoquent une perte de confiance ou un climat de méfiance et d'incompréhension (W yler R émy / H einzler Boris / W itzig A urélien, Droit du travail , 5è éd., Berne 2024, p. 787). e) En l'occurrence, la défenderesse a procédé aux vérifications qui étaient raisonnablement exigibles de sa part. Il ressort de l'interrogatoire du directeur P. \_\_\_\_\_ que la défenderesse a pris sa décision au vu de toutes les circonstances du cas d'espèce, notamment les entretiens individuels conduits par lui-même avec les membres du secteur, en sus du rapport de la personne externe mandatée. La défenderesse disposait d'éléments suffisants pour considérer que le lien de confiance la liant à la demanderesse était irrémédiablement détruit. Relevons que la défenderesse, avant de prendre connaissance des conclusions du rapport, avait tenté de remédier à la situation conflictuelle au sein du service en proposant une médiation, qui n'avait pas été possible vu la gravité de la situation et pour des raisons dont le contrôle lui a échappé. Il ressort de l'instruction qu'il régnait une ambiance de travail difficile assez palpable, connue des RH, ce qui montre qu'il ne s'agissait pas de simples problèmes de communication entre la demanderesse et

F.\_\_\_\_\_. Il ressort également que le motif réel du licenciement ne résidait pas dans un simple manque d'efficacité du travail de la demanderesse : la défenderesse avait continuellement entrepris des efforts pour l'encourager dans ce sens et la supérieure directe de la demanderesse, D.\_\_\_\_\_, n'était nullement impliquée dans la procédure qui a précédé la mise en place de l'audit externe ; ce dernier était dû aux seules déclarations faites par la demanderesse lors de l'entretien du 18 juillet 2023. Un licenciement fondé uniquement sur un manque de productivité de la demanderesse est dès lors exclu. La défenderesse a agi dans le cadre de son obligation de réagir et de remédier à une situation grave, dans la mesure de sa liberté organisationnelle et de son devoir de protection de ses autres employés. Dans ces circonstances, on ne saurait dire que la défenderesse a prononcé le licenciement à la légère, sans avoir entrepris les vérifications nécessaires, ou sans motifs valables. Pour le surplus, on peut relever que si l'employeur avait établi un mobbing avéré sans l'ombre d'un doute en procédant à des recherches supplémentaires, un tel comportement, constitutif d'une atteinte grave aux droits de la personnalité d'une collègue (art. 328 CO), aurait été de nature à justifier un licenciement immédiat sans avertissement préalable, compte tenu d'une certaine propension de la demanderesse à reporter ses fautes sur d'autres. f) Dans ses griefs, la demanderesse reproche à la défenderesse de ne pas avoir ordonné d'enquête administrative. L'art. 142 RLPers-VD prévoit qu'avant ou pendant une procédure d'avertissement, l'autorité d'engagement peut ordonner l'ouverture d'une enquête administrative (al. 1). L'enquête est ordonnée notamment lorsque l'autorité d'engagement s'estime insuffisamment renseignée sur la situation d'un collaborateur, ou lorsque les faits sont peu clairs ou contestés par le collaborateur (al. 2). L'art. 59 al. 3 LPers-VD dispose que sous réserve des cas d'application des articles 61 et 63, l'autorité d'engagement ne peut résilier le contrat qu'après avoir notifié un avertissement par écrit. L'art. 135 RLPers-VD, quant à lui, dispose qu'avant de résilier le contrat, l'autorité d'engagement avertit le collaborateur, sous réserve des situations qui justifient une résiliation avec effet immédiat pour de justes motifs. En l'espèce, la défenderesse n'est pas passée par une procédure d'avertissement, ce qu'elle était en droit de faire conformément aux art. 59 al. 3, 61 LPers-VD et 135 RLPers-VD. De ce fait, ni la LPers-VD, ni le RLPers-VD n'imposent d'obligation de procéder à une enquête administrative. Comme indiqué précédemment, la défenderesse avait l'obligation d'agir rapidement compte tenu de ses soupçons avérés et était fondée à le faire. Dès lors, on ne saurait lui reprocher de ne pas avoir procédé à une enquête administrative. g) La défenderesse a également justifié sa position par le fait qu'une infraction pénale commise par le travailleur à l'occasion de son travail et au préjudice de l'employeur, d'autres collaborateurs ou de clients constitue un motif de résiliation avec effet immédiat (TF 4C.431/2005 du 31 janvier 2006, consid. 2.1). Une situation de mobbing avérée, qualifiée de lésions corporelles simples par le juge pénal, serait de nature à justifier un licenciement immédiat. Toutefois, dans la présente cause, l'on ne peut qualifier de tel le comportement de la demanderesse. Pour invoquer de tels motifs, la défenderesse aurait dû engager une procédure pénale, comme elle était pleinement en droit de faire, à l'issue de laquelle la typicité des comportements qui lui étaient reprochés aurait été confirmée ou niée. Il n'appartient pas à l'autorité de céans de procéder à des qualifications pénales des agissements de la demanderesse, ce pourquoi elle n'est pas compétente. L'employeur ayant renoncé à une poursuite pénale, de tels éléments ne peuvent entrer en compte pour l'appréciation de la gravité des actes de la demanderesse. Quoi qu'il en soit, au vu de toutes les circonstances, force est de constater que la résiliation immédiate était fondée sur de justes motifs. Les conclusions de la demanderesse, tendant à l'octroi des

indemnités de l'art. 337c al. 1 et al. 3 CO, au paiement du solde de salaire pour le mois de septembre 2023 et de son 13<sup>ème</sup> salaire pour l'année 2023, sont dès lors rejetées. IV. Il n'y a pas lieu de statuer sur la conclusion VI de la demanderesse, tendant à l'octroi d'un certificat de salaire, qui a été retirée en cours d'instance. V. La défenderesse conclut reconventionnellement au paiement par la demanderesse, de la somme de CHF 16'312.90, à 5% l'an d'intérêts dès le 24 septembre 2024. Ce montant correspond aux frais de l'analyse conduite par le cabinet G.\_\_\_\_\_. D'après la défenderesse, l'analyse ayant été ordonnée à la suite de la dénonciation mensongère de la demanderesse, elle constituerait un dommage dont cette dernière doit être tenue responsable. Elle invoque l'art. 321e CO ainsi que l'art. 9 LRECA (Loi sur la responsabilité de l'Etat, des communes et de leurs agents ; RSV 170.11) qui prévoit que celui qui, illicitement ou par une violation des devoirs de service, cause un dommage à l'Etat ou à une corporation communale, dont il est l'agent, est tenu à réparation, s'il a agi soit intentionnellement, soit par négligence ou imprudence (al. 1). a) En droit privé, l'article 321e CO dispose que le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence. L'art. 321e al. 2 CO atténue considérablement l'étendue de la responsabilité du travailleur, en prescrivant que la « mesure de la diligence incombant au travailleur se détermine par le contrat, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis, ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître ». La liste de l'art. 321e al. 2 CO n'est pas exhaustive (TF 4C.155/2006 du 23 octobre 2006 consid. 7.3.1), l'ensemble des circonstances devant être prises en compte pour fixer l'étendue de la réparation (TF 4C.87/2011 du 7 novembre 2011 consid. 4a et la référence à l'ATF 123 III 257 consid. 5a), le juge ayant à cet égard un large pouvoir d'appréciation (W yler /H einzer /W itzig, op cit., p. 160). Cette disposition n'est pas applicable comme telle aux rapports de droit public entre un fonctionnaire cantonal et l'Etat (art. 342 al. 1er litt. a CO). Néanmoins, dès lors que la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud ne règle que la responsabilité envers les tiers (art. 40 LPers-VD) et ne contient pas de dispositions particulières concernant la responsabilité contractuelle du collaborateur de l'Etat, il convient de s'inspirer des principes tirés de l'article 321e CO, appliqués à titre de droit cantonal supplétif. Cette disposition renvoie aux articles 97 ss CO, lesquels renvoient aux articles 41 ss CO (TRIPAC, TL11.043138 du 19 septembre 2015 consid. 2.cb). L'art. 9 LRECA régissant la responsabilité de l'agent envers la corporation publique, reprend, en substance, le texte et les conditions de l'art. 321e CO, ce qui justifie d'examiner en premier lieu l'existence d'un dommage. b) Le dommage se définit comme étant une diminution involontaire du patrimoine du lésé, soit la diminution de l'actif, l'augmentation du passif, ou la non-augmentation de la fortune nette (W erro Franz / P erritaz Vincent, CR- CO I, art. 41 CO, n. 7 et 12, 3<sup>è</sup> éd., 2021). En l'espèce, le caractère involontaire de la dépense fait défaut. La défenderesse a, dans le cadre de son devoir de protection de la personnalité de ses employés (art. 328 CO), l'obligation d'élucider les faits en cas de soupçon ou d'accusations de harcèlement ou de telles accusations (L empfen Karine, CR CO I, art. 328 CO, n. 40, 3<sup>è</sup> éd., 2021). Elle a choisi, après une tentative de médiation avortée sans faute de la demanderesse, et après avoir entendu les collaborateurs, de procéder par le biais d'une analyse externe de climat de travail. Il s'agissait dès lors d'une dépense engagée qui était pleinement consentie, et non pas d'une dépense indue, résultant de son choix de procéder à une analyse de climat de travail, dans le respect de son obligation en tant qu'employeur de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et la personnalité de ses employés. A défaut d'existence de dommage, l'analyse de ce grief peut s'arrêter à ce stade, la question

de la base légale applicable (9 LRCA ou 321e CO) pouvant rester ouverte. La conclusion reconventionnelle doit donc être rejetée. VI. Les frais judiciaires de la présente cause sont arrêtés à 4'150 fr. (art. 16 al. 7 LPers-VD ; art. 23 du Tarif des frais judiciaires civiles ; RSV 270.11.5). Ce montant comprend les frais d'audition et d'indemnisation des témoins, à hauteur de 650 fr. La demanderesse a avancé la somme de 3'500 fr. pour la procédure au fond et 442 fr. pour les auditions. De son côté, la défenderesse a avancé la somme de 388 fr. pour l'audition des témoins et des parties. La valeur litigieuse de la présente cause, sans inclure la conclusion afférente au certificat de travail, s'élève à 49'983.35 fr. Sur le principe, le licenciement immédiat est justifié et les parties sont déboutées de leurs conclusions, une violation du droit d'être entendu de la demanderesse étant toutefois reconnue. Il se justifie dès lors de mettre à sa charge trois quart des frais de la présente cause, compensés par son avance de frais, et un quart, soit 1'037.50 fr., à la charge de la défenderesse. Est déduite de cette somme l'avance de frais effectuée par cette dernière, de sorte qu'elle doit à la défenderesse la somme de 649.50 fr. (1'037.50 – 388) au titre de participation aux frais de justice. Vu le sort de la cause, les dépens sont compensés en équité. Par ces motifs, statuant immédiatement, au complet, à huis clos et en contradictoire, le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale prononce : I. La Caisse de compensation vaudoise de compensation AVS est débitrice et doit prompt paiement à M. \_\_\_\_\_ de la somme de CHF 8'000 brut, avec intérêts à 5% depuis le 15 septembre 2023. II. Toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées. III. Les frais de justice sont arrêtés à CHF 4'150.-. La défenderesse remboursera à la demanderesse la somme de CHF 649.50 au titre de participation aux frais de justice. IV. Les dépens sont compensés. La présidente : La greffière : Christine SATTIVA SPRING, v.-p. Noémie PARK, a.h. Du \_\_\_\_ Les motifs du jugement rendu sont notifiés aux parties. Un appel au sens des articles 308 ss CPC peut être formé dans un délai de trente jours dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire écrit et motivé. Ce délai n'est pas suspendu pendant les fêtes (art. 145 CPC ; 16 al. 5 LPers-VD). La décision objet de l'appel doit être jointe. Recours séparé en matière d'assistance judiciaire et/ou de frais (art. 110 CPC) : Un recours au sens des articles 319 ss CPC peut être formé dans un délai de trente jours dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire motivé. La décision qui fait l'objet du recours doit être jointe. La greffière :

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