

VD_GERICHTE TF18.002461 vom 8. Oktober 2024

VD Tribunal cantonal, 2024-10-08, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_TF18.002461

FR: VD_GERICHTE TF18.002461 du 8 octobre 2024

IT: VD_GERICHTE TF18.002461 del 8 ottobre 2024

Erwägungen

E. 11

témoins entendus, souvent sur des centaines d'allégués et sur plusieurs heures, aucun élément au dossier ne permet de retenir que la demanderesse ait subi une situation de mobbing de la part de A._____, ou de la part du CHUV en général. Le dossier a uniquement pu retenir qu'elle travaillait dans un service soumis à une grande pression au vu de sa structure et de son activité, avec une supérieure exigeante mais correcte 20246X

- 122 - dans son comportement, qu'elle avait été promue à un poste pour lequel elle n'avait pas toutes les compétences, qu'elle n'avait pas été en mesure de les acquérir, ceci avant de subir un arrêt de travail dès le mois de juin 2013, préalablement auquel elle n'avait jamais fait part à sa hiérarchie de son ressenti face à la charge qui était la sienne. Si le tribunal ne peut que constater que les suites de son arrêt du mois de juin 2013 sont absolument dramatiques pour la requérante, elles sont très certainement en lien avec un ressenti personnel très fort, mais ne sauraient prouver une situation de harcèlement qui n'est pas avérée dans les faits. Les griefs de la demanderesse en lien avec l'existence d'une situation de harcèlement psychologique ou mobbing doivent ainsi être rejetés. Le Tribunal rappelle qu'il a limité, d'entente avec les parties, l'instruction de la présente cause au principe même de la responsabilité du défendeur, ce qui a notamment été confirmé dans l'envoi du tribunal du 29 août 2023. Il s'agit ainsi uniquement de déterminer si on est en présence d'un cas de harcèlement, cas échéant si le défendeur n'a pas agi pour faire cesser un harcèlement avéré. Les questions de lien de causalité et de dommage sont exclues de la présente décision, et n'auraient dû être traitées qu'en cas d'admission du principe de la responsabilité du défendeur. Partant, le tribunal n'a pas à analyser, en particulier, quels sont les postes de dommage effectifs qui devraient être traités en cas d'admission d'un cas de mobbing, ni la causalité entre les actes éventuels de harcèlement et les postes du dommage invoqués. Sans existence d'une situation de mobbing, le tribunal n'a pas non plus à analyser l'absence de réaction du défendeur face à une situation de harcèlement qui aurait été dénoncée par la demanderesse, puisque cette situation n'est pas avérée. Il reprendra toutefois quelques éléments en lien avec la prétendue inaction du CHUV, ceci pour souligner que même à imaginer que la demanderesse ait vécu une situation de harcèlement, son employeur n'a pas pu réagir avant la fin de l'année 2013, faute d'en avoir eu connaissance. 20246X

- 123 - IV. a) La demanderesse, en sus d'expliquer qu'elle a subi une situation de mobbing, soutient qu'elle a dénoncé à de multiples reprises cette situation auprès de sa hiérarchie, qui est restée passive et n'a jamais réagi à ces dénonciations. En ce sens, elle estime que du fait de son inaction, le défendeur a violé son devoir de protection de sa personnalité, ce qui a engendré une aggravation de son état, conduisant à sa dépression depuis le 19 juin 2013, puis à sa tentative de suicide du mois de septembre 2013, avec pour conséquence une incapacité durable et définitive de la demanderesse depuis le mois de juin 2013. Le

défendeur souligne que c'est à la demanderesse de prouver qu'elle a porté à la connaissance de son employeur le fait qu'elle subissait une atteinte, ce qu'elle n'a jamais fait avant le tout début de l'année 2014, et que lorsqu'elle l'a fait, le défendeur a immédiatement saisi le Groupe IMPACT, qui n'a jamais pu se prononcer puisque la demanderesse a refusé son intervention. Ainsi, le devoir de réaction de l'employeur, en protection de la personnalité de son employée, n'a pu exister qu'au début de l'année 2014, soit plusieurs mois après l'incapacité totale de travail de la demanderesse, de sorte que même si le Groupe IMPACT avait pu mener son intervention dès le début de l'année 2014, et même s'il avait constaté une situation problématique, le défendeur n'aurait pas pu faire quoi que ce soit d'autre pour la demanderesse au vu de son incapacité de travail précédant largement l'année 2014. b) Dans le cadre de son devoir de la protection de la personnalité de son travailleur et selon l'article 328 CO, l'employeur, qu'il soit privé ou public, se doit d'agir pour calmer une situation conflictuelle et ne pas rester inactif. Il doit prendre des mesures adéquates si un travailleur fait l'objet d'atteintes de la part de membres du personnel ou de ses supérieurs (TF 8C_18/2011 du 7 février 2012, consid. 6.2 et les références citées). Dans sa version applicable au moment de l'incapacité de travail de la demanderesse et de la fin des rapports de travail, le RCTH prévoit notamment, à son article 8, que tout collaborateur qui, dans sa relation de travail avec d'autres collaborateurs, estime être victime de harcèlement, 20246X

- 124 - peut s'adresser librement au Groupe IMPACT (al. 1), et que l'autorité d'engagement, le chef de service ou d'office ou le directeur peut également le solliciter (al. 2). L'employeur répond du comportement de ses collaborateurs (art. 101 CO ; TF 4A_310/2019 du 10 juin 2020, consid. 4.3.1 ; TF 4A_381/2014 consid. 5.1). La seule violation de l'art. 328 CO ne justifie pas en elle-même l'allocation d'une indemnité pour tort moral (WYLER/HEINZER/WITZIG, Droit du travail, 5ème éd., Berne 2024, p. 467). En effet, l'indemnité ne peut être allouée qu'aux conditions de l'art. 49 al. 1 CO, en ce sens que celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. c) En l'espèce et comme déjà évoqué (consid. III.), s'il semble avéré que la demanderesse avait un ressenti personnel négatif concernant sa situation de travail, à tout le moins depuis la fin de l'année 2012, elle n'a jamais transmis de plainte à sa hiérarchie jusqu'à la toute fin de l'année 2013 ou au tout début de l'année 2014. Invitée à produire des documents démontrant une plainte avant la fin de l'année 2013, elle n'en a produit aucun, se contentant de parler d'une plainte à N. _____ qui n'est pas avérée, de se référer à ses commentaires sur son entretien d'appréciation d'août 2012 qui ne sont qu'une demande de ne plus recevoir de critiques, et d'indiquer qu'elle avait parlé de sa situation personnelle dans le cadre de l'audit du début de l'année 2013, ce qui non seulement n'était pas le but de l'audit, mais n'a pas été retenu non plus par C. _____, ni même par le membre du syndicat qui l'accompagnait à cet entretien, puisqu'il n'a pas ensuite fait état par écrit d'une situation concernant spécifiquement la demanderesse. Quant à C. _____, il n'a pas non plus vu de situation de harcèlement, mais voulait de sa propre initiative revoir la demanderesse après l'audit car il avait imaginé qu'elle était découragée dans son travail, ce qu'il n'a pas pu faire puisqu'elle a été en incapacité directement après la restitution de l'audit de juin 2013. 20246X

- 125 - La toute première référence écrite et datée à un harcèlement au travail est le certificat du Dr K. _____ du 19 juin 2013, qui précise qu'il s'agit du ressenti de sa patiente. Non seulement il date du début d'une incapacité de travail qui a perduré jusqu'à la

fin des rapports de travail, mais de plus il n'a pas été transmis au défendeur, qui là encore ne pouvait pas savoir que son employée se plaignait d'une telle situation. Il n'a été transmis que des années plus tard, dans le cadre de la présente procédure. Le premier document écrit qui s'est trouvé en mains du défendeur s'agissant d'une dénonciation de harcèlement ou mobbing date au plus tôt de la toute fin de l'année 2013, et ressort du courrier de la direction des RH du CHUV du 27 février 2014 adressé au Groupe IMPACT. C'est dire que dès que la demanderesse a soutenu au défendeur qu'elle avait subi une situation de mobbing, celui-ci a réagi en agissant selon les possibilités que prévoient son cadre légal, à savoir en saisissant le Groupe IMPACT. Aucune autre possibilité ne lui était ouverte à ce moment-là. En particulier, la demanderesse n'était déjà plus en poste et n'y est jamais revenue, de sorte que des entretiens d'organisation du travail, ainsi que des propositions d'aménagements ou de changements, ne pouvaient pas être envisagées. Il en résulte que le défendeur a agi conformément à ses obligations dans le cadre des déclarations de la demanderesse de la toute fin de l'année 2013 au plus tôt, déclarations dont il n'avait aucune connaissance auparavant. C'est à juste titre que le défendeur soutient que le fait que le Groupe IMPACT n'ait pas pu débiter son activité, et n'ait donc jamais pu rendre son rapport, n'est pas déterminant, puisque la défenderesse était déjà, à la fin de l'année 2013, en arrêt depuis six mois, et qu'elle n'a ensuite plus été en mesure de revenir travailler, ceci jusqu'à l'épuisement total de son droit au salaire et à des indemnités. Il n'en demeure pas moins que la demanderesse a refusé la saisine du Groupe IMPACT, mais que le défendeur avait quant à lui respecté son obligation de déposer une demande d'investigation. Pour le surplus et avant le début de l'année 2014, le défendeur n'avait pas d'obligation d'entreprendre des actions spécifiques pour 20246X

- 126 - protéger la personnalité de la demanderesse, puisqu'aucun fait ni aucun soupçon n'avait été porté à sa connaissance, que ce soit par la demanderesse ou par des tiers. Pour toutes ces raisons, le tribunal retiendra que la demanderesse n'a prouvé ni l'existence d'une situation nécessitant la protection de la personnalité, ni une demande de protection à son employeur avant la toute fin de l'année 2013, à laquelle son employeur a répondu. Le défendeur n'a donc pas de responsabilité à ce titre envers la demanderesse, de sorte que l'ensemble de ses prétentions doivent être rejetées, sans qu'il soit nécessaire d'étudier plus avant les aspects de la causalité et du dommage. V. a) Dans sa demande du 30 décembre 2017, la demanderesse conclut à ce qu'un certificat de travail, « dont la teneur sera précisée en cours d'instance », lui soit délivré par le défendeur. Elle n'a pas allégué des faits en relation avec cette conclusion, le défendeur n'a pas commenté cette question, et ce point n'a jamais été évoqué par l'une ou l'autre des parties en près de sept années de procédure. Dans les plaidoiries écrites, les parties ne font pas mention de la question du certificat de travail. Il n'y a pas non plus de pièce au dossier indiquant qu'un certificat aurait été demandé, remis, corrigé ou contesté. b) Conformément à l'article 47 LPers-VD, le CO s'applique à titre de droit cantonal supplétif pour ce qui concerne le certificat de travail. L'article 330a al. 1 CO permet au travailleur de demander en tout temps à son employeur un certificat portant sur la nature et sur la qualité de son travail. c) En l'espèce, la demanderesse a certes déposé une conclusion en délivrance d'un certificat de travail dans sa demande du 30 décembre 2017, mais elle n'a ensuite plus du tout fait état de ce point, qui est totalement absent de la suite de la procédure. Le défendeur ne l'a pas commenté non plus. Il n'est donc pas possible de déterminer si par la suite, 20246X

- 127 - elle a demandé l'établissement d'un certificat au défendeur, et s'il y a cas échéant réagi. On ne peut pas non plus exclure qu'au vu de son incapacité de travail de longue durée, la demanderesse ait renoncé à demander un tel document. En tout état de cause, le tribunal n'est pas en mesure de proposer de toutes pièces une formulation d'un certificat de travail qui n'a jamais été documenté, a peut-être déjà été remis de façon satisfaisante, et, de manière générale, n'est peut-être plus d'actualité. De toute évidence, la demanderesse s'est totalement désintéressée de cette question en procédure, qu'elle n'a jamais évoquée et n'a donc jamais documentée. Partant, le tribunal ne peut que constater qu'il existe une obligation pour le défendeur d'établir un certificat de travail en faveur de la demanderesse, et lui rappeler cette obligation, cas échéant. Ceci n'implique pas, en procédure, l'admission d'une conclusion ou de moyens de la demanderesse, qui n'a jamais développé ou commenté la conclusion de sa demande dans ce sens, et n'a donc formulé aucun grief motivé à ce sujet. VI. a) Au vu de la valeur litigieuse arrêtée à 1'192'424 fr. 35, la procédure est soumise aux frais effectifs et à la moitié des émoluments ordinaires (art. 16 al. 7 LPers-VD ; art. 24 Tarif des frais judiciaires civils, TFJC, RSV 270.11.5). Les frais judiciaires de la présente cause sont arrêtés à CHF 17'298.-. Ce montant comprend les frais d'audition et d'indemnisation des témoins, à hauteur de 898 fr. La demanderesse a avancé la somme de 16'400 fr. pour la procédure au fond et 730 fr. pour les auditions. De son côté, le défendeur a avancé la somme de 550 fr. pour les auditions de témoins. La demanderesse, qui voit son action entièrement rejetée, supportera ses propres frais de justice et remboursera au défendeur son coupon de justice. Elle n'a pas droit à des dépens. b) Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens au défendeur, qui n'a pas engagé de frais externes pour la présente procédure. 20246X

- 128 - Par ces motifs, statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience de délibérations du 1er octobre 2024, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale : I. rejette les conclusions prises par E._____ dans sa demande du 30 décembre 2017 ; II. rappelle, à toutes fins utiles, à l'ETAT DE VAUD son obligation de remettre à E._____ un certificat de travail conforme aux règles légales ; III. dit que les frais judiciaires de la présente cause, arrêtés à fr.17'298.- (dix-sept mille deux cent nonante-huit francs), sont mis intégralement à la charge de la demanderesse E._____ ; IV. dit que la demanderesse E._____ doit verser au défendeur ETAT DE VAUD la somme de fr. 168.- (cent soixante-huit francs) au titre de remboursement des avances de frais de justice effectuées ; V. dit qu'il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens en faveur du défendeur ETAT DE VAUD ; VI. rejette toutes autres ou plus amples conclusions. La présidente : La greffière : Juliette PERRIN, v.-p. Noémie PARK, a.h. 20246X

- 129 - Du 1er octobre 2025 Les motifs du jugement qui précède sont notifiés aux parties. Appel : Un appel au sens des art. 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 motivé. Ce délai n'est pas suspendu par 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 art. 319 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 motivé. Ce délai n'est pas suspendu par les fêtes (art. 145 CPC ; 16 al. 5 LPers-VD). La décision qui fait l'objet du recours doit être jointe. La greffière : 20246X

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