

# VD\_GERICHTE TF19.003374 vom 2. Mai 2023

VD Tribunal cantonal, 2023-05-02, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_TF19.003374](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_TF19.003374)

FR: VD\_GERICHTE TF19.003374 du 2 mai 2023

IT: VD\_GERICHTE TF19.003374 del 2 maggio 2023

## Erwägungen

### E. 1

Par contrat de travail de durée indéterminée du 22 mars 2016, l'appelant, représenté par le [...] (ci-après : le J. \_\_\_\_\_), a engagé l'intimée en qualité d'infirmière, à un taux d'activité de 90%, à compter du 1er avril 2016. Selon le cahier des charges établi le 7 mars 2017, celle-ci a été affectée à l'unité de [...] (ci-après : S. \_\_\_\_\_), à savoir une unité de - 5 - soins aigus. Le contrat de travail prévoit un salaire annuel brut, versé treize fois l'an, de 61'800 fr., qui a par la suite été augmenté à un montant brut de 71'604 fr. 90. Après une période d'essai de trois mois, l'intimée a pris ses fonctions effectives au sein de l'unité de S. \_\_\_\_\_, sous la responsabilité hiérarchique d'I. \_\_\_\_\_, infirmière cheffe de l'unité [...] ([...]), G. \_\_\_\_\_, infirmière cheffe [...] ([...]), [...], directrice [...] du [...], et [...], [...] J. \_\_\_\_\_.

### E. 1.1

La décision entreprise a été rendue par le Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale, qui est une autorité judiciaire (art. 2 al. 1 ch. 1 let. f LOJV [loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]) formée par des magistrats judiciaires au sens de la LOJV (art. 15 al. 4 LPers-VD). Il n'est pas contesté que les parties sont soumises à la LPers-VD en vertu de l'art. 2 al. 1 de cette loi, l'intimée exerçant une activité régulière, dans une fonction non éligible, pour laquelle elle perçoit de l'Etat un salaire. S'agissant d'une cause de droit public cantonal, le droit fédéral de procédure civile n'est pas directement applicable. Selon l'art. 16 al. 1 LPers-VD, la procédure est régie par les art. 103 ss CDPJ (Code de

- 19 - droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; BLV 211.02). L'art. 104 CDPJ prévoit toutefois que le CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272) est applicable supplétivement aux affaires de droit cantonal confiées à la juridiction civile, tant qu'une loi spéciale ou les dispositions qui suivent du CDPJ ne disposent pas du contraire. Il en va ainsi des voies de droit. L'appel de l'A. \_\_\_\_\_ est ainsi régi par les art. 308 ss CPC. L'art. 308 al. 1 let. a CPC ouvre la voie de l'appel contre les décisions finales de première instance, dans les affaires patrimoniales dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions, est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV) dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

### E. 1.2

En l'espèce, interjetés en temps utile par des parties qui ont un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), dans une cause de nature patrimoniale d'une valeur litigieuse de 10'000 fr. au moins, les appels sont recevables. 2. L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que 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 en principe librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Jeandin, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2e éd., Bâle 2019, nn. 2 ss ad art. 310 CPC) et vérifie si le premier juge pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 141 III 569 consid. 2.3.3 ; TF 4D\_7/2020 du 5 août 2020 consid. 5 ; TF 4A\_215/2017 du 15 janvier 2019 consid. 3.4). 3. L'appelant A. \_\_\_\_\_ requiert que l'état de fait soit complété, en y ajoutant divers courriels ou courriers qui ont été échangés entre les

- 20 - parties entre le mois de mars et le mois de juin 2019. En l'espèce, les premiers juges ont résumé les négociations et les échanges de correspondances qui ont eu lieu entre les parties durant la période en question. Certains faits ont été, comme le requiert l'appelant, précisés dans l'état de fait, dès lors qu'ils sont pertinents pour la compréhension et la résolution du présent litige (cf. courriers des 27, 28 et 31 mai 2019). Pour le reste, les autres éléments de fait ressortent suffisamment du résumé de l'autorité de première instance, de sorte qu'il n'est pas nécessaire de compléter l'état de fait sur ce point (cf. correspondances du mois d'avril 2019). L'appelant considère également que les premiers juges auraient omis d'indiquer qu'il aurait fait deux autres propositions de transfert à l'intimée, à savoir en chirurgie et en oncologie, mais que la hiérarchie de ces services n'aurait pas pu y donner suite. En l'espèce, les propositions précitées figurent dans les déclarations d'[...], qui ont été retranscrites dans l'état de fait. Ces dernières font donc parties de celui-ci, de sorte qu'il n'y a pas lieu de les mentionner une seconde fois. 4. L'appelant A. \_\_\_\_\_ considère que le licenciement immédiat de l'intimée serait justifié. Il fait valoir que le lien de confiance avec l'intimée aurait été irrémédiablement rompu par le refus de celle-ci, selon lui injustifié, de venir travailler dans l'unité de Z. \_\_\_\_\_. Il précise que le licenciement immédiat aurait été donné à l'intimée pour de justes motifs, dans la mesure où celui-ci serait fondé sur l'absence de collaboration de l'intimée et les refus répétés de celle-ci de revenir dans le service de [...]. Il relève qu'il n'aurait pas cessé de rappeler, dès le dépôt de la contestation du transfert de l'intéressée, que la réintégration de celle-ci auprès de l'unité de S. \_\_\_\_\_ n'était pas envisageable, dès lors qu'il y avait lieu d'éviter un retour de la collaboratrice dans l'unité dans laquelle elle avait dénoncé sa hiérarchie. Il indique en outre que la décision de transfert n'était pas une sanction, qu'il n'était pas approprié de faire peser sur l'autorité d'engagement et l'unité précitée, par un retour de l'intimée dans cette unité, le risque de se retrouver avec de nouvelles tensions et qu'il se devait, pour la santé des collaborateurs du S. \_\_\_\_\_, de garantir

- 21 - un environnement de travail sans risque de nouveaux débordements. L'appelant reproche par ailleurs aux premiers juges d'avoir examiné le licenciement de l'intimée sous l'angle de l'abandon de poste au sens de l'art. 337d al. 1 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220). A cet égard, il fait valoir que la LPers-VD ne connaîtrait pas cette notion et que sa lettre de licenciement ne ferait pas mention de cette disposition légale. L'intimée conteste les motifs du licenciement prononcé et nie avoir mis un terme aux relations contractuelles avec l'appelant par abandon de poste. Elle ajoute qu'elle se trouvait dans une période d'incapacité de travail totale lorsque le licenciement lui a été notifié.

## **E. 2**

Dès son arrivée au sein de l'unité de S. \_\_\_\_\_, les relations entre l'intimée et I. \_\_\_\_\_ ont été tendues. Le 22 mai 2017, l'intimée, ainsi que plusieurs autres collègues de l'unité,

agissant sous le couvert de l'anonymat, par l'intermédiaire du [...] (ci-après : le [...]) et de la Commission du personnel du J.\_\_\_\_\_, ont alerté le directeur des ressources humaines pour des problèmes et des difficultés rencontrés par l'équipe de soins avec I.\_\_\_\_\_ et G.\_\_\_\_\_. Le 5 juillet 2017, G.\_\_\_\_\_ et la directrice des ressources humaines départementales, [...], ont fait parvenir à l'intimée un compte- rendu d'un entretien de service, qui s'est déroulé le 29 juin 2017 et lors duquel l'intimée, un représentant du [...], G.\_\_\_\_\_ et [...] étaient présents. L'entretien, qui fait suite à des plaintes émises par la hiérarchie de l'intimée, relève que celle-ci présente un comportement agressif et des attitudes négatives, influant sur le climat de travail de l'équipe. Le 28 juillet 2017, l'intimée a écrit à G.\_\_\_\_\_ qu'elle contestait les griefs qui lui étaient adressés dans le courrier du 5 juillet 2017. Elle a par ailleurs indiqué qu'elle craignait pour sa santé, l'invitant, en tant qu'employeur, à prendre toute mesure utile pour la protéger de toute éventuelle forme de mobbing et/ou de harcèlement sur son lieu de travail.

- 6 - Le 13 septembre 2017, un entretien s'est déroulé entre le représentant des ressources humaines [...], [...], [...], pour la Commission du personnel du J.\_\_\_\_\_, et un représentant du [...], ainsi que huit collaborateurs, dont l'intimée. Les collaborateurs ont tous évoqué avoir rencontré de graves difficultés avec le management d'I.\_\_\_\_\_ et G.\_\_\_\_\_. Ils ont notamment indiqué qu'ils faisaient l'objet de pressions et de comportements inadéquats de la part de celles-ci. Ils ont précisé qu'ils voulaient conserver l'anonymat, afin d'éviter toutes représailles de la part de leur hiérarchie. Un colloque extraordinaire a été fixé le 25 octobre 2017. Les collaborateurs précités, dont l'intimée, sachant que leur anonymat n'allait plus être garanti lors de cette réunion, ont requis la fixation d'un colloque le 24 octobre 2017, avec la direction uniquement. Lors de cette séance, la direction a annoncé qu'une enquête interne allait être menée afin d'éclaircir la situation. Elle a ajouté que la hiérarchie souffrait elle aussi de cette situation et qu'il allait être procédé à un rappel des règles au personnel. Les collaborateurs, dont l'intimée, ont rappelé leur désaccord quant à une confrontation avec la hiérarchie et ont partagé leur craintes de représailles. Le 25 octobre 2017, le colloque extraordinaire a eu lieu. L'intimée et les collaborateurs concernés n'y ont pas participé. Il a été mentionné que les personnes absentes étaient les dénonciateurs et qu'un audit allait être mené. Après ce colloque, le climat de travail s'est dégradé au sein de l'unité de S.\_\_\_\_\_. Ensuite, lorsque les supérieures directes de l'intimée ont été informées qu'une enquête allait être menée, la situation s'est améliorée et les tensions se sont momentanément apaisées.

### **E. 3**

a) Le 2 novembre 2017, la direction a fait appel au Groupe Impact afin de mener une enquête officielle. Celui-ci a conduit une enquête préliminaire au mois de janvier 2018, dans le cadre de laquelle l'intimée, ainsi que les autres collaborateurs concernés, ont été entendus.

- 7 - b) Durant cette enquête, les conflits et les tensions au sein de l'unité de S.\_\_\_\_\_ ont repris. c) Le Groupe Impact a rendu son rapport d'enquête le 25 juillet 2018. Il a compilé 152 pièces, ainsi que les auditions de dix-sept personnes. Le rapport fait état d'importants dysfonctionnements au sein de l'unité et du fait que l'intimée a indiqué qu'elle ne se sentait ni estimée ni soutenue par ses cheffes et que ses relations avec elles étaient catastrophiques. Il a également démontré la constitution de clans, favorables ou non à la plainte émise par les syndicats. Dans ces conclusions, le rapport a relevé « l'absence de tout acte relevant du mobbing ou du harcèlement psychologique au sein de l'unité S.\_\_\_\_\_ du J.\_\_\_\_\_»,

de la part de Mmes G.\_\_\_\_\_ et I.\_\_\_\_\_ ». d) Sur la base de ces conclusions, l'intimée, ainsi que deux autres collaboratrices, considérées comme étant des « meneuses », ont reçu une décision de transfert vers des autres lieux de travail auprès du J.\_\_\_\_\_. e) Le 21 août 2018, le directeur des ressources humaines et la directrice [...] du J.\_\_\_\_\_ ont adressé à l'intimée une décision prévoyant son transfert au sein du même département, mais dans l'unité de [...] [...] (ci-après : Z.\_\_\_\_\_). Cette décision a notamment teneur suivante : « Nous nous référons à la récente investigation menée entre novembre 2017 et avril 2018 par le Groupe Impact dans votre unité de [...] S.\_\_\_\_\_. Cette démarche avait été initiée à la demande de la Direction des Ressources humaines du J.\_\_\_\_\_ suite aux plaintes émises anonymement par des collaborateurs de votre unité – relayées par le [...] et par la Commission du personnel – à l'encontre de Mme I.\_\_\_\_\_, [...] et de Mme G.\_\_\_\_\_, [...]. Ces plaintes avaient trait à l'activité professionnelle (inégalités de traitement, non-respect des procédures d'évaluation, irrégularité sur la gestion du temps de travail) et au comportement managérial (pressions, comportements malveillants, harcèlement psychologique ou mobbing). Or l'analyse qui a été menée conduit à la conclusion que ces allégations sont totalement infondées. Le Groupe Impact exclut en effet toute irrégularité au niveau de l'activité professionnelle et tout

- 8 - acte relevant du mobbing. Il relève par ailleurs que certaines accusations portées à l'encontre des deux cadres incriminées pourraient être assimilées à de la diffamation. Vous avez été entendue dans le cadre de ces investigations par le Groupe Impact et il ressort que vous faites partie des collaboratrices qui avez dénoncé de manière injustifiée, arbitraire et non étayée des attitudes inadéquates de Mmes [...] et [...] et mis en cause leurs compétences managériales et leur probité. Les conséquences de votre attitude ont été non négligeables, entraînant un climat de tension et d'incertitude dans votre unité, de même qu'une situation particulièrement difficile à vivre pour vos deux responsables injustement accusées. Par conséquent, la poursuite de votre activité sous leur direction s'en trouve clairement compromise dans la mesure où la relation de confiance qui doit prévaloir en tout temps avec votre hiérarchie est largement entamée, comme elle l'est d'ailleurs également avec votre autorité d'engagement. Dès lors, afin d'une part de vous permettre de poursuivre votre activité dans notre institution dans un autre environnement de travail, et d'autre part de créer les conditions pour ramener désormais de la sérénité dans votre unité actuelle, nous vous informons que nous avons décidé, en concertation avec la Direction [...] et du J.\_\_\_\_\_, de vous transférer, au sein du même département mais auprès de l'Unité [...] de l'Hôpital [...]. Ce transfert s'effectue au titre des art. 21 et 22 LPers et 36 et 37 RLPers et sera effectif dès le 1er septembre 2018. ». f) Le 23 août 2018, l'intimée s'est retrouvée en incapacité de travail à 100%. Cette incapacité a duré jusqu'au 26 juin 2019 inclus. g) La décision de transfert a été communiquée, entre autres, à [...], la future supérieure de l'unité auprès de laquelle l'intimée a été transférée.

### **E. 3.1**

et les arrêts cités), celui-ci supportant dès lors le fardeau de la preuve (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4e éd., Berne 2019, p. 773 et les références citées, note infrapaginale 3697). Lorsque l'absence du travailleur est de courte durée, l'employeur ne peut pas déduire des circonstances que le travailleur a abandonné son emploi (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 771 et les références citées, note infrapaginale 3681 ; TF 4C.303/2005 du 1er décembre 2005 consid. 2.2). Il n'y a pas abandon d'emploi lors d'une absence du travailleur motivée par une prétendue maladie (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 771).

#### **E. 4**

Le 30 août 2018, l'intimée a déposé une requête de conciliation et de mesures provisionnelles auprès du tribunal. Elle a conclu à ce que l'effet suspensif lui soit accordé à titre provisionnel en lien avec sa contestation de la décision de transfert au sein de l'unité de Z.\_\_\_\_\_ jusqu'à droit connu sur sa demande au fond tendant à l'annulation de la décision.

- 9 - Le 10 octobre 2018, la présidente du tribunal a tenu une audience, lors de laquelle les parties sont convenues de suspendre l'audience jusqu'au 1er novembre 2018, afin que l'appelant puisse trouver un accord avec l'intimée concernant le transfert. Le 1er novembre 2018, la présidente a repris, faute d'accord, l'audience précitée. A cette occasion, l'appelant a indiqué qu'il avait proposé deux postes à l'intimée, dans les départements de chirurgie et d'anesthésiologie, mais que celle-ci les avait refusés parce que les horaires de travail dans ces départements ne lui convenaient pas, et qu'elle souhaitait retourner travailler au sein de l'unité de S.\_\_\_\_\_. L'intimée a pour sa part précisé que les rapports avec ses supérieures s'étaient améliorés et qu'elle redoutait surtout ne pas être bien accueillie dans l'unité de Z.\_\_\_\_\_, étant donné que sa future supérieure était au courant de la procédure et avait reçu une copie du courrier du 21 août 2018, qui comporte une description de son comportement. Par ordonnance de mesures provisionnelles du 9 novembre 2018, la présidente du tribunal a rejeté la requête de mesures provisionnelles de l'intimée visant à suspendre la décision de transfert. Le 21 novembre 2018, l'intimée a formé appel contre cette ordonnance. Le 10 janvier 2019, le Juge délégué de la Cour d'appel civile a tenu l'audience d'appel. A cette occasion, l'intimée a réitéré sa volonté de retourner au sein de l'unité de S.\_\_\_\_\_ et a fait part de ses craintes concernant l'évolution de ses perspectives professionnelles dans l'unité de Z.\_\_\_\_\_ et au sujet des impacts négatifs que la décision de transfert avait sur sa santé. Le 5 février 2019, le Juge délégué de la Cour d'appel civile a admis l'appel et a réformé l'ordonnance du 9 novembre 2018 en ce sens que l'effet suspensif était accordé à la décision de transfert de l'intimée.

- 10 -

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

Selon l'art. 61 LPers-VD, l'autorité d'engagement ou le collaborateur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme tels toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 1) ; les art. 337b et 337c CO s'appliquent à titre de droit supplétif (al. 2). La formulation de l'art. 61 LPers-VD est similaire à celle de l'art. 337 CO et révèle la volonté du législateur de voir appliquer au personnel soumis à la LPers-VD un système de résiliation immédiate des rapports de travail pour justes motifs identique à celui du CO. Les conditions d'application de l'art. 337 CO, telles que décrites dans la jurisprudence fédérale, doivent dès lors être appliquées par analogie au licenciement pour justes motifs de l'art. 61 LPers-VD (JdT 2012 III 177 ; CACI 13 novembre 2018/650 consid. 3.2.1 et les références citées ; CREC

##### **E. 4.1.2**

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

### **E. 4.1.3**

L'art. 337d al. 1 CO prévoit que lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel ; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire. Selon la jurisprudence, un abandon d'emploi est réalisé lorsque le travailleur refuse consciemment, de façon intentionnelle et définitive, d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution du travail qui lui a été confié ; dans ce cas, le contrat prend fin immédiatement ; l'employeur a droit à une indemnité et, le cas échéant, à la réparation du dommage supplémentaire (ATF 121 V 277 consid. 3a ; TF 4A\_454/2022 du

### **E. 4.2.1**

On relève tout d'abord que, par arrêt du 5 février 2019, le Juge délégué de la Cour d'appel civile a suspendu l'exécution de la décision de transfert dans une autre unité rendue le 21 août 2018 par l'employeur de l'intimée à l'encontre de celle-ci. Cette suspension impliquait, par définition, un retour au statu quo ante par rapport à la décision de transfert, à savoir en l'occurrence un retour de l'intimée au poste d'où elle avait été transférée, soit l'unité de S.\_\_\_\_\_. Au demeurant, on peut ajouter que si la portée de la décision de l'autorité d'appel n'était pas claire, il incombait aux parties de présenter une demande d'interprétation (cf. art. 334 CPC). Quoiqu'il en soit, à la suite de l'arrêt du 5 février 2019, il appartenait à l'appelant, soit de réintégrer l'intimée dans le poste qui était le sien avant la décision de transfert du 21 août 2018, soit de rendre

- 25 - une nouvelle décision de transfert en respectant le droit d'être entendu. Sans nouvelle décision de transfert attaquable, et alors même que les deux unités en question font partie du même département, à savoir le département de [...], l'appelant ne pouvait pas affecter l'intéressée au Z.\_\_\_\_\_ plutôt qu'au S.\_\_\_\_\_, dans la mesure où la modification demandée par celui-ci n'était pas anodine au sens de l'art. 21 al. 1 let. b et c LPers-VD, puisqu'elle impliquait un changement de supérieurs hiérarchiques, de collègues, d'horaires et de tâches. Ainsi, il y a lieu de relever, à ce stade déjà, que, dans le cadre des négociations entre les parties qui ont suivi l'arrêt du 5 février 2019, le refus de l'intimée de reprendre son travail ailleurs qu'au S.\_\_\_\_\_ était, en l'absence de nouvelle décision de l'employeur, conforme à l'arrêt rendu le 5 février 2019.

### **E. 4.2.2**

En l'espèce, malgré ce qui précède, l'employeur de l'intimée a refusé de réintégrer celle-ci au S.\_\_\_\_\_ et l'a sommée, à plusieurs reprises, de se présenter à l'unité de Z.\_\_\_\_\_, pour sa réintégration dans le service, en précisant, dans le courrier du 27 mai 2019, qu'en cas d'absence, celle-ci ferait preuve d'un abandon de poste. L'employeur a ainsi interprété la réintégration exigée dans le même service, à savoir auprès du département de [...], mais pas dans la même unité. Dans plusieurs courriers, l'intimée a pour sa part manifesté sa volonté pour une reprise thérapeutique à un taux d'activité de 20%, mais exclusivement au sein de l'unité de S.\_\_\_\_\_. Elle a en substance justifié son refus de reprendre son travail dans cette unité en invoquant la décision rendue le 5 février 2019 par le Juge délégué de la Cour d'appel civile et a indiqué que les horaires de 8 heures de l'unité de Z.\_\_\_\_\_ n'étaient pas compatibles avec sa vie familiale. En l'occurrence, il n'y a pas d'abandon d'emploi. Qualifier, à l'instar de l'appelant, comme tel le comportement adopté par l'intéressée n'apparaît pas conforme aux circonstances de fait décrites ci-dessus. En réalité, l'intimée n'a pas manifesté sa volonté d'abandonner son emploi et de rompre abruptement

sa relation contractuelle avec l'appelant. Elle a en effet refusé d'observer une directive de l'employeur concernant son

- 26 - affectation au sein d'une unité de l'institution, tout en faisant part à son employeur de son désir de continuer à œuvrer pour lui dans une autre unité, pour laquelle elle avait été initialement engagée. Elle estimait, à juste titre (cf. consid. 4.2.1 supra), qu'elle était dans son bon droit, puisqu'elle s'est principalement référée, pour appuyer le fait qu'elle voulait rester au sein de l'unité de S.\_\_\_\_\_, sur une décision rendue par une autorité judiciaire. Enfin, l'intimée était en incapacité avérée de travail au moment où l'appelant lui a signifié son licenciement immédiat, de sorte que son absence était justifiée pour des raisons médicales. Dans ces circonstances, on ne saurait considérer que l'intimée a, comme l'a relevé l'appelant à celle-ci dans ses différents courriers, abandonné son emploi. En réalité, c'est bien l'appelant qui a pris l'initiative de mettre fin aux rapports de travail liant les parties. A cet égard, on peine à comprendre l'argumentation de l'appelant tendant à reprocher aux premiers juges d'avoir examiné l'abandon de poste, dès lors qu'elle a elle-même soulevé ce motif à l'appui du licenciement de l'intimée. Ainsi, le licenciement de l'intimée constitue une résiliation immédiate visée par l'art. 337 CO, de sorte qu'il convient d'examiner le bien-fondé de ce licenciement et, le cas échéant, les conséquences d'un licenciement injustifié.

#### **E. 4.2.3**

Dans sa lettre de licenciement du 11 juin 2019, l'appelant a, mis à part l'abandon d'emploi, invoqué, à titre de motif du licenciement, l'attitude générale et les divers atermoiements de l'intimée, provoquant la rupture irrémédiable de la relation de confiance des parties. Dans son appel, il indique que le licenciement immédiat serait fondé sur l'absence de collaboration de l'intimée et les refus répétés de celle-ci de revenir dans le service de [...]. En l'espèce, l'intimée a catégoriquement refusé de suivre les directives de sa hiérarchie à plusieurs reprises en déclinant l'offre d'intégrer l'unité de Z.\_\_\_\_\_. Elle l'a fait alors que son employeur lui indiquait, à cet égard, qu'elle effectuerait a priori les mêmes tâches, avec les mêmes patients, que dans le cadre de l'unité de S.\_\_\_\_\_. De plus, le

- 27 - motif invoqué par l'intéressée en lien avec les horaires de travail ne paraît pas pertinent, dès lors que le contrat de travail de celle-ci relève que « la collaboratrice est tenue de se conformer à tous les horaires de travail en vigueur dans l'institution ». Par ailleurs, le cahier des charges, quant à lui, indique qu'il y a lieu de « respecter les horaires en vigueur dans le service » et d'« effectuer des horaires irréguliers ». Ces documents ne fournissent donc aucune garantie à l'intimée, de sorte que celle-ci ne saurait se prévaloir de son précédent horaire pour justifier son refus de changer d'unité. En outre, la reprise de l'intimée, de manière thérapeutique à un taux d'activité de 20%, n'aurait eu aucune conséquence sur l'organisation personnelle de l'appelant, en raison de ce faible taux d'occupation. Cela étant, ces questions ne sont pas essentielles. A titre principal, l'intimée a justifié son refus de reprendre son activité à l'unité de Z.\_\_\_\_\_ en invoquant l'arrêt rendu le 5 février 2019 par le Juge délégué de la Cour d'appel civile. Elle a relevé – comme on l'a vu à juste titre (cf. consid. 4.2.1 supra) – que cette autorité suspendait la décision de transfert au sein de l'unité de Z.\_\_\_\_\_ et qu'elle devait être réintégrée provisionnellement dans son poste d'origine, à savoir au S.\_\_\_\_\_. Le 31 mai 2019, l'intimée a ensuite produit un nouveau certificat médical pour une rechute de sa maladie. Au vu des circonstances du cas d'espèce, on peut comprendre qu'une personne atteinte dans sa santé, qui n'avait pas encore recouvré la totalité de sa capacité de travail, et qui devait

opérer une reprise thérapeutique à un taux d'activité de 20%, ait rechigné à se voir placée dans un environnement différent de celui où elle travaillait auparavant, au risque de s'exposer à une éventuelle rechute. Il est aussi compréhensible qu'en refusant la proposition qui lui était faite, c'est-à-dire en ne se conformant pas à des directives d'intégrer l'unité de Z.\_\_\_\_\_, l'intimée entendait se préserver d'une proposition qu'elle estimait injuste, car contraire à une décision de justice, et qui était susceptible de lui porter atteinte. Dans un tel cas, on aurait pu d'ailleurs au minimum attendre de la part de l'appelant qu'il procède à un éclaircissement de la situation avant de prononcer le licenciement immédiat de son employée, le cas échéant, qu'il

- 28 - respecte le terme et le délai applicable (art. 335c CO) ou, à tout le moins, qu'il évite de prononcer le congé en temps inopportun au sens de l'art. 336c al. 1 let. b CO. Quoiqu'il en soit, au regard de la décision rendue le 5 février 2019, l'appelant ne pouvait pas reprocher à l'intimée de vouloir retrouver son poste au sein du S.\_\_\_\_\_ et donc de refuser d'intégrer l'unité de Z.\_\_\_\_\_, et ce quand bien même il subsistait peut-être des tensions au sein de cette première unité. L'appelant devait en effet se conformer à la décision litigieuse ou, comme on l'a vu (cf. consid. 4.2.1 supra), en cas de doute, demander une interprétation de cette décision, voire rendre une nouvelle décision de transfert. Au surplus, les éléments dont se prévaut l'appelant afin de justifier le fait qu'il ne voulait pas réintégrer l'intimée au S.\_\_\_\_\_ ne constituent que de simples suppositions, ne reposent sur aucun élément concret et ne sauraient donc être suivis. Ainsi, c'est à tort que l'appelant a invoqué une rupture du lien de confiance entre lui et son employée pour justifier le licenciement de celle-ci. Même si, en effet, en raison des diverses tensions ayant pu exister au sens de l'unité précitée, le lien de confiance entre les parties a pu être mis à mal, cela ne constitue pas un motif suffisant pour justifier l'ultima ratio que représente le licenciement avec effet immédiat.

#### **E. 4.2.4**

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

#### **E. 4.3.1**

Selon l'art. 337c CO, dans le cas où l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé (al. 1). On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement

- 29 - renoncé (al. 2). L'imputation prévue à l'art. 337c al. 2 CO est une expression du principe général selon lequel celui qui subit un dommage doit faire tout ce que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour le réduire (art. 44 al. 1 CO ; TF 4A\_570/2009 du 7 mai 2010 consid. 7.1). Une résiliation immédiate injustifiée donnée dans des conditions qui correspondent à une résiliation abusive ne permet pas d'exiger de la partie qui a résilié le contrat le versement des deux indemnités prévues par les art. 336a et 337c al. 3 CO. Seule l'indemnité fondée sur la dernière disposition citée entre alors en ligne de compte (ATF 121

III 64 consid. 2).

#### **E. 4.3.2**

En l'espèce, comme on l'a vu, le licenciement immédiat prononcé le 11 juin 2019, avec effet au 12 juin 2019, par l'appelant ne repose pas sur de justes motifs. L'intimée bénéficiait, à cette époque, d'un contrat de travail depuis le 1er avril 2016. Elle a donc droit à ce qu'elle aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai ordinaire de congé de trois mois, à savoir le 30 septembre 2019. Sur ce point, les parties ne contestent pas le calcul des premiers juges. L'intimée percevait un salaire mensuel brut de 71'604 fr. 90, correspondant à un salaire brut de 5'967 fr. 05 par mois, treizième salaire compris. En ce qui concerne le mois de juin 2019, l'intimée a été en incapacité total de travail jusqu'au 24 juin 2019. Pour ce mois, elle avait donc droit au paiement du 100% de son salaire pour la période du 24 au 30 juin 2019, soit pendant sept jours, représentant la somme brute de 1'392 fr. 30. Pour la période du 13 au 23 juin 2019, à savoir pendant 11 jours, elle avait droit au 80% de son salaire, représentant la somme brute de 1'756 fr. 20. Ainsi, le montant total pour le solde du mois de juin s'élève à 3'148 fr. 50 brut, treizième salaire compris. Pour les mois de juillet, août et septembre 2019, l'intimée pouvait prétendre au paiement de trois mois de salaire, soit à la somme brute de 17'901 fr. 15, treizième salaire compris. Ce chiffre n'est pas non plus remis en cause par les parties. Partant, le montant brut de 21'049 fr. 65 (17'901 fr. 15 + 1'756 fr.

#### **E. 5**

Le 19 mars 2019, l'incapacité de travail de l'intimée a été soumise à l'appréciation du médecin-conseil du J.\_\_\_\_\_. Dans un rapport du 27 mars 2019, celui-ci a conclu à une reprise thérapeutique de travail de l'intimée à un taux d'activité de 20%, avec une reprise effective complète au plus tard le 1er août 2019.

#### **E. 5.1**

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

- 31 - de travail. Des prestations en argent peuvent toutefois remplacer les vacances lorsque celles-ci ne peuvent être prises avant la fin des rapports de travail ou lorsqu'on ne peut exiger qu'elles le soient (ATF 131 III 623 consid. 3.2 ; ATF 128 III 271 consid. 4a/aa et les références citées, JdT 2003 1 606 ; TF 4C.84/2005 du 16 juin 2005 consid. 7.2). Il en est ainsi tout d'abord lorsque l'employé se trouve dans la nécessité de rechercher un nouvel emploi jusqu'au terme du délai de congé, situation incompatible avec la prise effective de vacances. Selon les cas, il est toutefois possible que le travailleur dispose de suffisamment de temps pour mener successivement ces deux activités durant le délai de congé. Seront ainsi déterminants pour savoir si les vacances peuvent être accordées en nature pendant le délai de résiliation, la durée du délai de congé, le solde des vacances à prendre et la difficulté à trouver un nouvel emploi (ATF 128 III 271, JdT 2003 1 606 ; ATF 117 II 270, JdT 1992 I 398 ; TF 4C.193/2005 du 30 septembre 2005). Le Tribunal fédéral a tenu pour admissible la compensation de 2,7 ou 3,3 semaines dans une période de libération de 14 semaines (TF 4C.71/2002 du 31 juillet 2002 consid. 3), de 15 jours dans une période de libération de trois mois (TF 4C.215/2005 du

## **E. 5.2**

Selon les faits retenus, l'appelante a transmis un certificat médical à son employeur pour une incapacité de travail à 100% jusqu'au

## **E. 6**

Durant les mois de mars et avril 2019, des négociations par courriels et courriers ont été entreprises entre l'intimée et la direction des ressources humaines. L'intimée a maintenu son exigence de reprise thérapeutique dans l'unité de S. \_\_\_\_\_ uniquement, à savoir l'unité dans laquelle elle travaillait avant la décision de transfert suspendue. L'appelant a pour sa part estimé qu'elle devait reprendre son travail avec des autres supérieurs qu'I. \_\_\_\_\_ et G. \_\_\_\_\_ et qu'elle ne devait donc pas réintégrer l'unité de S. \_\_\_\_\_. Il a ensuite proposé à l'intimée d'intégrer l'unité de Z. \_\_\_\_\_. Dans le cadre des négociations, l'appelant a finalement proposé une reprise thérapeutique de travail à un taux d'activité de 20% à l'intimée, toujours au service de [...], mais dans l'unité de Z. \_\_\_\_\_. L'intimée a relevé que les horaires au S. \_\_\_\_\_ étaient de 12 heures d'affilée, alors que les horaires au Z. \_\_\_\_\_ étaient un mélange entre des horaires de 8 heures et des horaires de 12 heures. Pour l'intimée, cela ne convenait pas, parce qu'il était essentiel pour elle de travailler exclusivement sur des horaires de 12 heures d'affilée. L'intimée a ensuite rencontré [...] et [...], représentant des ressources humaines, lors d'une séance qui s'est déroulée le 7 mai 2019. Ensemble, ils ont discuté de la possibilité d'aménager exclusivement des horaires de 12 heures dans l'unité de Z. \_\_\_\_\_. Par courrier du 16 mai 2019, la direction du J. \_\_\_\_\_ a indiqué à l'intimée que les horaires ne pouvaient pas être changés et qu'elle était attendue le 22 mai 2019 à l'unité de Z. \_\_\_\_\_.

- 11 -

## **E. 6.1**

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

## **E. 6.2**

Les premiers juges ont considéré qu'une indemnité de trois mois de salaire, arrondie à 18'000 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 13 juin 2019, devait être versée à l'intimée. Ils ont relevé que ce montant correspondait à une situation de licenciement avec effet immédiat ni

particulièrement crasse ni ressortant d'une faute ou d'un comportement de l'employée qui aurait été la cause unique du licenciement. Ils ont ajouté que le contexte était complexe en raison des tensions provoquées par l'une et l'autre des parties, des exigences de l'employée et de la manière dont le licenciement avait été notifié par l'employeur, en

- 36 - précisant qu'ils ne notaient toute-fois pas une attitude particulièrement crasse de ce dernier dans le cadre du licenciement, dès lors que celui-ci était intervenu durant des négociations tendues entre les deux parties. L'appréciation de l'autorité de première instance peut être suivie. Il y a par ailleurs lieu de préciser que les événements ayant conduit au licenciement de l'employée ont duré de nombreux mois et ont manifestement eu un effet néfaste sur la santé de celle-ci. L'employeur a en effet mis un certain temps pour prendre des mesures après les plaintes formulées par l'intéressée et ses collègues dans le cadre de l'unité de S.\_\_\_\_\_. Après que le Groupe Impact a rendu son rapport, il a certes ordonné, dans un premier temps à bon droit, le transfert de l'employée dans une autre unité. Cela étant, il a persisté à vouloir transférer cette dernière dans cette unité, alors même, comme on l'a vu (cf. consid. 4.2.1 supra), que l'autorité d'appel avait suspendu la décision de transfert et, partant, ordonné sa réintégration au sein de l'unité précitée. A cet égard, on relève que l'employeur a reproché à tort à son employée d'avoir tenu sa position tendant à refuser d'intégrer l'unité de Z.\_\_\_\_\_, dans la mesure où il était tenu de la réintégrer dans son unité d'origine, et que la position de l'employeur a vraisemblablement eu un effet sur l'état de santé de l'intéressée. De plus, pour ce motif, on ne saurait admettre que les rapports de travail auraient été résiliés en raison d'une faute de cette dernière. Le licenciement est encore intervenu au moment où celle-ci était en arrêt maladie. Or, comme on l'a vu également (cf. consid. 4.2.3 supra), l'employeur aurait pu attendre le retour de son employée pour résilier le contrat de travail et respecter, d'une part, le délai et le terme de congé applicable (art. 335c CO) et, d'autre part, les dispositions protectrices de la loi (art. 336c CO). D'un autre côté, on relève que l'employée était une jeune infirmière, qui a été engagée au mois de mars 2016 et qui a été licenciée au mois de juin 2019. Ainsi, et en raison de sa période d'incapacité de travail, sa présence effective au sein de l'unité de S.\_\_\_\_\_ a finalement été relativement brève. Il convient également de souligner que l'employeur n'a pas été sourd aux revendications de l'employée et de ses collègues lorsque celles-ci ont dénoncé le comportement de leur hiérarchie. Il a déployé des efforts pour éclaircir la

- 37 - situation, en organisant des discussions entre les parties, en mettant en œuvre des investigations et en proposant d'autres postes aux personnes concernées. Au regard de ces éléments, il y a lieu d'admettre qu'une indemnité de 18'000 fr., correspondant à la moitié du maximum légal, est en l'espèce équitable par rapport au comportement de chacune des parties. Les moyens de celles-ci doivent donc être rejetés. 7.

## **E. 7**

Le 21 mai 2019, l'intimée a transmis à l'appelant un nouveau certificat médical daté du même jour, pour une incapacité de travail à 100% jusqu'au 23 juin 2019 compris et une éventuelle reprise au 24 juin 2019. Par courrier du 27 mai 2019, l'appelant a sommé l'intimée de prendre son poste de travail à l'unité de Z.\_\_\_\_\_ le 3 juin 2019, en précisant qu'à défaut, il considérerait qu'il s'agirait d'un refus conscient, inconditionnel et définitif de la part de l'intéressée de reprendre son activité et qu'elle mettrait elle-même un terme à leurs rapports de travail par abandon de poste. Par lettre du 28 mai 2019, l'intimée a répondu à ce courrier et a indiqué qu'elle devait reprendre son activité au sein de l'unité de

S. \_\_\_\_\_, dès lors que l'autorité d'appel avait suspendu la décision de transfert dans son arrêt du 5 février 2019. Elle a ajouté qu'elle contestait les arguments invoqué par l'appelant, dont la sommation du jour précédent, et qu'elle offrait de reprendre son travail au S. \_\_\_\_\_, dans le cadre de la reprise thérapeutique prévue à un taux d'activité de 20%, dès le 3 juin 2019. Elle a enfin relevé qu'elle estimait que, dans ces conditions, il ne saurait y avoir de place à un abandon de poste. Le lendemain, l'appelant a indiqué qu'il maintenait sa position. Le 31 mai 2019, l'intimée a adressé un courrier à l'appelant, indiquant qu'elle mettait fin aux négociations en cours et annonçant qu'elle voulait exclusive-ment réintégrer l'unité de S. \_\_\_\_\_ et aucune autre unité. Le 3 juin 2019, l'appelant a fait part à l'intimée de son intention de résilier le contrat de celle-ci avec effet immédiat pour justes motifs au sens de l'art. 61 LPers-VD (loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 ; BLV 172.31). Il l'a invitée à se déterminer sur ce point jusqu'au 6 juin 2019.

- 12 - Par courrier recommandé du 6 juin 2019, l'intimée a relevé qu'il était impossible de considérer qu'elle faisait un abandon de poste. Elle a en outre rappelé l'arrêt rendu le 5 février 2019 par le Juge délégué la Cour d'appel civile, en indiquant que cet arrêt devait précisément conduire à sa réintégration au sein de l'unité de S. \_\_\_\_\_.

#### **E. 7.1**

En définitive, les deux appels doivent être rejetés et le jugement entre-pris confirmé.

#### **E. 7.2**

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

#### **E. 7.3**

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

#### **E. 7.4**

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

- 38 - 39a CDPJ [Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; BLV 121.02]).

#### **E. 7.5**

L'A. \_\_\_\_\_ versera au conseil de W. \_\_\_\_\_ la somme de 1'200 fr. (cf. art. 3 al. 2 et 7 TDC [tarif des dépens en matière civile du

## **E. 8**

Le 11 juin 2019, l'appelant a résilié avec effet immédiat, soit pour le 12 juin 2019, les rapports de travail existant entre les parties. Il a pris la conclusion suivante : « au vu de ce qui précède, de votre attitude générale et de vos divers atermoiements, nous nous trouvons dans une impasse et nous devons considérer que la relation de confiance qu'impliquent dans leur essence nos rapports de travail est irrémédiablement rompue, dans la mesure également où nous devons considérer que vous avez, par votre refus de reprendre le travail, abandonné votre poste ».

## **E. 9**

a) Le 28 juin 2019, l'intimée a déposé une requête de conciliation auprès du tribunal afin de contester le licenciement immédiat. Le même jour, elle a adressé un courrier à l'appelant, dans lequel elle a contesté ce licenciement. b) Aucun accord n'ayant été trouvé entre les parties, une autorisation de procéder a été délivrée à l'intimée le 28 novembre 2019. c) Le 28 février 2020, la [...] a déposé une requête d'intervention à la procédure afin de réclamer le paiement de la créance nette de 11'381 fr., soit le montant total des indemnités versées à l'intimée entre les mois de juin et de septembre 2019. d) Le 27 avril 2020, la présidente du tribunal a prononcé la jonction de la procédure relative à la contestation du transfert de l'intimée, qui se trouvait au stade du second échange d'écritures, avec celle relative à la contestation du licenciement.

- 13 - e) Le 2 juin 2020, l'intimée a déposé une demande auprès du tribunal. Elle a notamment pris, avec suite de frais et dépens, les conclusions suivantes : « II. Il est constaté que la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail de W. \_\_\_\_\_ qui lui a été notifiée par A. \_\_\_\_\_ [...] pour le 12 juin 2019 est injustifiée. III. A. \_\_\_\_\_ [...] doit payer à W. \_\_\_\_\_ la somme de 24'760 fr. 95 (vingt-quatre mille sept cent soixante francs et nonante-cinq centimes), montant brut, sous déductions des charges sociales usuelles et contractuelles, le tout avec intérêts à 5% l'an dès le 13 juin 2019, au titre de l'intégralité de son salaire, vacances et heures en positif comprises, pour la période du 13 au 30 juin 2019 ainsi que pour les mois de juillet, d'août et de septembre 2019. IV. A. \_\_\_\_\_ [...] doit payer à W. \_\_\_\_\_ une indemnité nette de 6 mois de salaire, c'est-à-dire un montant net de 34'000 fr. (trente-quatre mille francs), avec intérêts à 5% l'an dès le 13 juin 2019, et cela pour licenciement avec effet immédiat sans justes motifs et/ou pour le tort moral qui lui a aussi été occasionné. V. A. \_\_\_\_\_ [...] doit payer à W. \_\_\_\_\_ un montant net de 1'800 fr. (mille huit cent[s] francs), lequel correspond aux allocations familiales qui lui étaient dues pour les mois de juillet à septembre 2019. ». f) Le 13 juillet 2020, l'appelant a déposé une réponse et a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet de l'appel.

## **E. 10**

a) Les 30 août, 23 novembre et 7 décembre 2021, ainsi que le 7 février 2022, le tribunal a tenu quatre audiences d'instruction et de jugement. b) Lors de l'audience du 30 août 2021, [...] et [...], infirmières et collègues de l'intimée au sein de l'unité de S. \_\_\_\_\_, ont été entendues en qualité de témoins. Elles ont notamment déclaré ce qui suit : Le témoin [...] a précisé avoir fait partie des trois personnes transférées à la suite de l'enquête du Groupe Impact. Les deux témoins ont confirmé que les relations étaient tendues entre I. \_\_\_\_\_ et ont attesté que rien ne pouvait objectivement être reproché à l'intimée du point de vue de son travail et de son attitude. Elles ont ajouté que l'intimée leur avait expliqué les atteintes

contre sa personnalité et les accusations dont elle avait été victime de la part de sa hiérarchie depuis

- 14 - son arrivée en 2016. Elles ont reconnu que d'autres collègues leurs avaient affirmé qu'I. \_\_\_\_\_ et G. \_\_\_\_\_ avaient eu pour pratique de retenir des griefs recueillis auprès d'autres collaborateurs, sans que cela ne soit forcément conforme à la réalité. [...] a ajouté qu'elle en avait aussi fait les frais, car elle avait eu une convocation en raison de prétendues remarques émanant de collègues, mais qu'aucune preuve écrite n'avait pu en réalité être fournie. Selon les témoins, il y avait effectivement des difficultés récurrentes entre plusieurs collabo-rateurs, auprès de l'unité de S. \_\_\_\_\_, qui avaient mené à ce qu'il soit fait état de la situation, notamment du comportement d'I. \_\_\_\_\_ et G. \_\_\_\_\_, auprès de [...] et du secrétaire du [...]. Les deux témoins ont déclaré avoir participé à l'entretien du 13 septembre 2017 avec l'intimée et d'autres collègues afin de traiter la problématique. A cet égard, elles ont indiqué que les collègues présents avaient effectivement requis que leur anonymat soit conservé et ont confirmé que ce n'était que le 25 octobre 2017 qu'un colloque extraordinaire avait été fixé et que leur anonymat allait être levé à cette occasion. Les témoins ont ajouté que les collabora-teurs concernés et l'intimée ne s'étaient pas rendus au colloque du 25 octobre 2017 par crainte d'être confrontés à leur hiérarchie et de subir des représailles. Elles ont relevé qu'un procès-verbal avait été tenu, mais qu'il ne mentionnait que les avis en faveur de la hiérarchie et précisait l'identité des collaborateurs. Pour les témoins, la situation s'était effectivement dégradée à la suite de ce colloque et les pressions au sein de l'unité s'étaient intensifiées. En revanche, [...] a affirmé avoir senti une véritable différence dans l'attitude d'I. \_\_\_\_\_ et G. \_\_\_\_\_ lorsqu'il avait été annoncé qu'une enquête allait être menée. [...] a pour sa part indiqué qu'il était ensuite plus agréable de travailler dans l'unité. Les témoins ont encore ajouté qu'il y avait eu une plainte contre l'intimée, alors qu'il s'agissait d'un épisode où celle-ci n'était, en fait, pas présente car elle se trouvait en absence pour maladie, [...] ayant précisé qu'il s'agissait en réalité de sa propre situation qui avait été attribuée injustement à l'intimée. Les témoins ont estimé que l'ambiance s'était améliorée à la suite du rapport du Groupe Impact et que si l'intimée était revenue dans l'unité, les responsables de l'unité aurait sûrement adopté un meilleur comportement avec elle. Elles ont enfin expliqué que les horaires de

- 15 - l'unité de Z. \_\_\_\_\_ étaient différents et variables, alors que les horaires de l'unité de S. \_\_\_\_\_ étaient des horaires de 12 heures, plus favorables à l'intimée. [...] a encore mentionné qu'elle n'avait pas compris les raisons du transfert de cette dernière, étant donné qu'elle s'était toujours bien comportée avec les patients et les médecins, ainsi qu'avec ses collègues, [...] ayant ajouté que l'intimée fournissait un travail irréprochable. c) L'audience du 23 novembre 2021 a été consacrée aux auditions, en qualité de témoins, de [...], secrétaire auprès du [...], ainsi que de [...], infirmière et collègue de l'intimée. Leurs déclarations ont notamment la teneur suivante : [...] a relevé que le climat était effectivement tendu lorsque l'intimée était venue le voir. Concernant les démarches [...], il a précisé qu'il y avait eu un volet individuel et collectif, que l'intimée avait eu un entretien de prestations individuelles (ci-après : l'EPI), qui s'était très mal passé et avait été fait à charge sans le respect des procédures, et qui dénotait d'un problème avec la hiérarchie. Il a ajouté qu'à son souvenir, une démarche collective avait été menée par la suite et que l'EPI des trois mois de l'intimée avait pu être annulé par la direction à la fin de l'année 2016, après un entretien entre l'intimée, la direction, le syndicat et la hiérarchie directe. Il a précisé qu'à cet entretien, il avait pu constater que G. \_\_\_\_\_ avait rapporté des reproches de la part de

collègues et notamment d'un médecin, qui par la suite n'avaient pas été confirmés. Il a indiqué que le syndicat avait envoyé un courrier à la direction des ressources humaines en raison de troubles dans l'unité de S.\_\_\_\_\_ à l'initiative de l'intimée et d'autres collaborateurs. Il a précisé avoir demandé l'anonymat des dénonciatrices et que cela relevait d'une question centrale pour ceux-ci. Le témoin a également relevé que la situation ne s'était pas améliorée à la suite des séances des 24 et 25 octobre 2017, que les tensions étaient toujours vives, mais que, comme l'audit faisait planer une menace sur les supérieures, celles-ci se montraient sous un meilleur jour, cela n'étant selon lui toutefois pas une attitude réelle. Il a ajouté qu'une enquête préalable avait été menée entre la dénonciation et l'ouverture effective de l'enquête et qu'il se rappelait du

- 16 - courrier de transfert d'[...] à l'intimée, accusant celle-ci de dénoncer sa hiérarchie de façon malveillante, car rien n'avait été confirmé par le rapport du Groupe Impact. Il a encore mentionné que l'intimée avait notamment été entendue lors de l'enquête et qu'elle n'avait pas eu accès au dossier, alors qu'I.\_\_\_\_\_ et G.\_\_\_\_\_ avaient été entendues par la suite de manière plus complète et avaient pu le consulter. Il a précisé qu'à la lecture du dossier, il avait constaté que le rapport était présenté de façon à être à charge des dénonciatrices. Le témoin a enfin confirmé que des démarches avaient été entreprises afin de contester les transferts des intéressées [...]. [...] a mentionné qu'elle avait elle-même rencontré des difficultés récurrentes au sein de l'unité de S.\_\_\_\_\_, qu'elle avait fait partie de l'entretien du 13 septembre 2017 avec sept autres collègues et qu'elle ne s'était pas rendue au colloque du 25 octobre 2017. Elle a ajouté qu'elle avait ressenti une tension avec les cheffes après ce colloque et qu'avant sa démission, à la fin de l'année 2017 ou au début de l'année 2018, ses supérieures avaient changé de comportement, mais qu'entre l'annonce de l'enquête et son début effectif, les tensions étaient vives et la situation était stressante, raison pour laquelle elle avait démissionné. Elle a évoqué qu'elle avait subi des représailles, notamment que ses supérieures ne répondaient plus à ses e-mails. Elle a précisé qu'elle avait travaillé avec l'intimée dans l'unité de [...], que [...] n'était clairement pas dans le plan de carrière de celle-ci et qu'elle ne voulait pas travailler dans cette unité. Le témoin a encore indiqué que lorsqu'une personne travaillant en [...] était transférée en [...] ou dans des EMS, il était ensuite très compliqué de changer de service et de revenir [...], [...] ou dans des services plus spécifiques. d) Le 7 décembre 2021, l'intimée et [...], directeur adjoint des ressources humaines, ont été interrogés lors de l'audience. Ils ont en particulier fait les déclarations suivantes : L'intimée a indiqué que les dénonciatrices et elle-même avaient craint d'avoir des représailles et pour la perte de leur anonymat,

- 17 - ce qui avait été le cas, puisqu'elle avait fait l'objet d'un transfert. Elle a ajouté, concernant son arrêt de travail, avoir refusé que la direction fasse une réunion avec l'équipe de S.\_\_\_\_\_ afin de parler de la situation et a uniquement accepté qu'une communication soit faite à ses supérieurs. Elle a en outre relevé qu'elle avait été surprise que la direction la renvoie dans une autre unité. Elle a expliqué avoir proposé deux autres postes de [...] prévoyant des horaires de 12 heures, et non de 8 heures, et que la directrice des ressources humaines avait indiqué qu'elle avait fait de la diffamation envers sa hiérarchie devant sa future nouvelle cheffe de service. L'intimée a en outre affirmé que le médecin-conseil avait déjà confirmé la reprise thérapeutique à un taux de 20% de son activité usuel et que, lors de l'entretien du 7 mai 2019 avec [...], elle avait relevé que celui-ci avait catégoriquement refusé son retour au S.\_\_\_\_\_ et qu'il lui avait proposé d'aménager ses horaires pour l'unité de Z.\_\_\_\_\_. Elle a ajouté qu'elle avait été surprise lorsqu'on lui avait dit,

quelques semaines plus tard, devoir revenir au sein de l'unité de Z.\_\_\_\_\_ et que les horaires de 8 heures n'avaient pas été changés. Elle a précisé que la reprise à un taux de 20% était une première étape, que le but était qu'elle recommence rapidement à travailler à plein temps et qu'il était nécessaire pour elle de reprendre le travail, mais pas dans cette ambiance et dans ces conditions. Elle a affirmé que c'était à la suite de cette annonce unilatérale d'horaires de 8 heures qu'elle s'était à nouveau trouvée en incapacité de travail totale entre la fin du mois de mai et le premier jour de reprise prévu. L'intimée a en effet relevé qu'elle ressentait un très fort sentiment d'injustice et qu'elle voulait faire en sorte que ce type de situation ne se reproduise plus. [...] a déclaré qu'une personne travaillant au Z.\_\_\_\_\_ ne pouvait pas demander d'avoir exclusivement des horaires de 12 heures et qu'à sa connaissance, il n'y avait pas de dérogations possibles à ce système. Il a confirmé qu'il était présent à l'entretien du 7 mai 2019 et a ajouté qu'à son souvenir, [...] avait dit qu'il allait se renseigner sur la possibilité d'instaurer exclusivement des horaires de 12 heures. Il a ensuite indiqué qu'il avait été dit à l'intimée que le changement n'était pas possible et qu'elle allait devoir se conformer aux horaires de l'unité de

- 18 - Z.\_\_\_\_\_, étant donné que son contrat de travail prévoyait une obligation du travailleur de se conformer à tous les horaires valables dans l'institution. Dans le cadre de la contestation du transfert à l'unité précitée, il a expliqué avoir proposé, lors de la conciliation, deux postes en chirurgie qui avaient été refusés par l'intimée et que celle-ci avait fait une proposition pour être transférée en oncologie, mais que cela lui avait été refusé, dès lors qu'elle ne correspondait pas au profil recherché. Il a indiqué qu'il avait selon lui respecté l'ordre du Juge délégué de la Cour d'appel civile en réintégrant l'intimée dans son service, en l'occurrence le service de [...], et qu'il ne semblait pas adéquat de la réintégrer dans une unité dans laquelle elle avait dénoncé des faits graves, raison pour laquelle elle devait être réintégrée dans le même service, mais dans une unité voisine, en l'occurrence l'unité de Z.\_\_\_\_\_. Il a enfin ajouté que le chef du service de [...] avait mentionné qu'il ne pouvait pas garantir la sécurité absolue des soins si l'intimée était réintégrée au S.\_\_\_\_\_. e) Le 7 février 2022, le tribunal a clos l'instruction et les parties ont plaidé en maintenant leurs conclusions respectives. En droit : 1.

#### **E. 14**

juin 2012/42 et les références citées), ce qui a été confirmé par le Tribunal fédéral (TF 8C\_41/2017 du 21 décembre 2017 consid. 3.1). Les justes motifs de renvoi des fonctionnaires ou d'employés de l'Etat peuvent procéder de toutes circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de service, même en l'absence de faute. De toute nature, ils peuvent relever d'événements ou de circonstances que l'intéressé ne pouvait éviter, ou au contraire

- 22 - d'activités, de comportements ou de situations qui lui sont imputables (TF 8C\_879/2018 du 6 mars 2020 consid. 3.2). L'autorité d'engagement dispose, en présence de justes motifs, d'une liberté d'appréciation dans le choix de la sanction (modification ou résiliation des rapports de service), laquelle est toutefois subordonnée au principe de proportionnalité (TF 8C\_885/2017 du 11 octobre 2018 consid. 7.3 ; TF 8C\_621/2014 du 4 février 2015 consid. 5.1.2). La résiliation pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive et qui ne se justifie que s'il apparaît qu'un avertissement ne suffirait pas pour redresser la situation (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; ATF 127 III 153 consid. 1b ; CACI 28 septembre 2018/543 consid. 3.2.2). Constitue un juste motif au sens de l'art. 337 CO un fait propre à détruire irrémédiablement le rapport de

confiance entre les parties qu'implique la relation de travail, de telle façon que la poursuite de celle-ci ne peut plus être exigée, même pendant la durée du délai de congé. Seul un manquement particulièrement grave autorise une résiliation immédiate (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; ATF 130 III 213 consid. 3.1), qui doit donc constituer une ultima ratio. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; TF 4A\_393/2020 du 27 janvier 2021 consid. 4.1.1), comme le devoir de fidélité (art. 321a al. 1 CO ; ATF 117 II 72 consid. 3), mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 ; ATF 129 III 380 consid. 2.2 ; TF 4A\_431/2020 du 29 décembre 2020 consid. 5.3). Pour apprécier la gravité du manquement, il faut se référer à des critères objectifs permettant de déterminer si le rapport essentiel de confiance est détruit ou si profondément atteint qu'il ne permet plus d'exiger la poursuite des rapports de travail. Ce comportement pourra certes résulter de la réitération d'actes contraires aux obligations contractuelles, mais savoir s'il y a gravité suffisante à cet égard demeurera toujours une question d'appréciation (ATF 127 III 153 consid. 1c). Dans les cas de moins de gravité, c'est-à-dire si la cause ne fonde pas un licenciement immédiat, celui-ci doit être précédé d'un avertissement (ATF 130 III 213 consid. 3.1). Le juge apprécie librement s'il

- 23 - y a eu de justes motifs, en appliquant les règles du droit et de l'équité. A cet effet, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; CACI 4 mai 2021/212 consid. 5.2). Le refus d'exécuter une tâche assignée (cf. art. 321d CO) constitue en général un manquement de gravité moyenne, voire légère, de sorte qu'il ne justifie un licenciement immédiat qu'après un ou plusieurs avertissements (Aubert, Commentaire romand, Code des obligations I, 2e éd., Bâle 2012, n. 7 ad art. 337 CO).

#### **E. 17**

novembre 2022 consid. 4.1 et les références citées ; TF 4A\_91/2021 du

#### **E. 19**

juillet 2021 consid. 3.1 et les arrêts cités). Lorsque l'attitude du travailleur est équivoque, il incombe à l'employeur de le mettre en demeure de reprendre son activité (TF 4A\_91/2021 du 19 juillet 2021 consid. 3.1). Dans le procès, il lui incombe de prouver les faits propres à dénoter un abandon de poste (TF 4A\_91/2021 du 19 juillet 2021 consid.

#### **E. 20**

décembre 2005 consid. 6.3), voire de 13 jours dans une période de libération de 35 jours (TF 4A\_178/2017 du 14 juin 2018 consid. 8), étant précisé que plus la durée de libération est longue, plus le nombre de jours de vacances compensés peut être proportionnellement élevé (Wylter/Heinzer, op. cit., p. 390 et les références citées). Le fait pour l'employeur de libérer ou non le travailleur de son obligation de travailler pendant la durée du délai de congé a également une influence sur la détermination du solde des vacances à indemniser puisque, dans cette hypothèse, le temps à disposition du travailleur pour trouver un emploi est plus important que s'il devait continuer à fournir ses services et demander des congés en vertu de l'art. 329 al. 3 CO. A cet égard, le Tribunal fédéral a précisé que le critère prépondérant dont il faut tenir compte est le rapport entre la durée de la libération de

l'obligation de travailler et le solde de jours de vacances à prendre et que le travailleur libéré d'une telle obligation doit, en vertu de son obligation de fidélité, sauvegarder les intérêts de l'employeur et prendre en nature les jours de

- 32 - vacances qui subsistent avant la fin du délai de congé, même si l'employeur ne l'a pas expressément invité à le faire (ATF 128 III 271 consid. 4a/cc, JdT 2003 I 606). En présence d'une véritable libération de travailler, il semble considérer que la prise de vacances en nature demeure en principe possible lorsque le rapport entre le solde de jours de vacances et la durée totale de libération demeure inférieur selon les circonstances, à 45%, respectivement à 30% ou 25% (ATF 128 III 271 consid. 4, JdT 2003 I 606 ; TF 4C.193/2005 du 30 septembre 2005 consid. 3 ; TF 4C.71/2002 du 31 juillet 2002 consid. 3). La maladie du travailleur durant le délai de congé est précisément un événement propre à empêcher l'octroi en nature du solde de vacances (Cerottini, *Le droit aux vacances : étude des articles 329a à d CO*, thèse Lausanne 2001, p. 304). Une incapacité de travail peut, selon son intensité et sa durée, rendre impossible toute réalisation du but des vacances (Cerottini, *op. cit.*, p. 304). Certaines atteintes à la santé, tels que les troubles psychologiques comme un état de dépression, empêchent tout particulièrement la récupération physique et psychique du travailleur (Cerottini, *op. cit.*, p. 264). L'atteinte doit durer plusieurs jours qui se suivent pour que l'empêchement donne droit à une restitution des jours de vacances (Cerottini, *op. cit.*, pp. 267 ss et les références citées ; Wyler/Heinzer, *op. cit.*, p. 387). Si une telle incapacité survient durant le délai de congé et que la durée de protection de l'art. 366c CO est inférieure à celle de l'empêchement, le temps à disposition pendant le délai de résiliation pour accorder des vacances en nature va se trouver réduit ; l'empêchement peut dès lors s'étendre sur une bonne partie de cette période au point qu'il ne reste plus de temps pour l'octroi en nature du solde de vacances, seule subsistant alors la solution de l'indemnisation (Cerottini, *op. cit.*, p. 306).

### **E. 23**

novembre 2010 ; BLV 270.11.6]) à titre de dépens de deuxième instance (cf. TF 4A\_106/2021 du 8 août 2022 consid. 3.4 et les références citées), cette dernière, qui procède au bénéfice de l'assistance judiciaire, ayant conclu au rejet de l'appel de l'A. \_\_\_\_\_ et ayant obtenu gain de cause sur ce point.

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