

VD_GERICHTE TG20.019342 vom 21. Februar 2024

VD Tribunal cantonal, 2024-02-21, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_TG20.019342

FR: VD_GERICHTE TG20.019342 du 21 février 2024

IT: VD_GERICHTE TG20.019342 del 21 febbraio 2024

Erwägungen

E. 4

; CACI, 5 février 2019, HC/2019/77 n°51). Lorsqu'un employé porte sérieusement atteinte au droit de la personnalité d'un collègue, il viole 20246X

- 104 - gravement une des obligations découlant du contrat de travail (...). La gravité de l'atteinte doit être appréciée en mesurant son impact sur la personnalité du travailleur qui en a été victime en fonction de l'ensemble des circonstances et notamment des événements qui l'ont précédées par un test (CREC I 4 mars 2013/5/1, CACI 13 novembre 2018, 650, consid. 3.2.3). Il incombe à l'employeur public, comme à l'employeur privé, de protéger et respecter la personnalité du travailleur en application de l'art. 328 CO ((Novier/Carreira Camarda, Panorama de la jurisprudence récente du Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale, in : JdT 2015 III 3, p.5 ; TF 8C_18/2011 du 7 février 2012, consid. 6.2), étant rappelé que cette norme va plus loin que les art. 27 et 28 CC. Certes, l'article 328 CO n'est pas applicable comme tel aux rapports de droit public entre un fonctionnaire cantonal et l'Etat (art. 342 al. 1 CO). Néanmoins, le devoir de protection prévu par la LPers-VD est semblable à celui de l'article 328 CO. Cette disposition peut ainsi être appliquée par analogie en droit public (TF 2A.770/2006 du 26 avril 2007, consid. 4.2 ; TF 2C.2/2000 du 4 avril 2003, consid. 2.3). Ainsi, à titre d'exemple, l'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un mobbing contrevient à l'article 328 CO. L'employeur répond du comportement de ses collaborateurs (art. 101 CO). Il doit prendre des mesures adéquates si la personnalité du travailleur fait l'objet d'atteintes notamment de la part d'autres membres du personnel. L'employé victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à l'art. 328 CO peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (TF 4A_665/2010 du 1er mars 2011 ; TF 4A_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.2 et les références citées). b) Une atteinte à la personnalité peut se définir comme tout comportement humain qui remet en cause un bien de la personnalité, au nombre desquels compte notamment le droit à l'honneur, notion plus large que celle du droit pénal puisqu'elle inclut tant l'honneur interne qu'externe, 20246X

- 105 - notion qui varie selon la position sociale et la perception du milieu dans lequel évolue la personne touchée ; on se référera toutefois à une échelle de valeurs standardisée qui devrait correspondre à la perception du citoyen moyen (STEINAUER / FOUNTOULAKIS, Droit des personnes physiques et de la protection de l'adulte, Berne, 2014, n. 536 ; ATF 129 III 49, c. 2.2). c) Les parties ne sont pas divisées sur le caractère injurieux des tags. Leur contenu a manifestement atteint la demanderesse dans son honneur et sa considération sociale, même si elle n'est pas allée les voir in situ. Cette atteinte est illicite, aucun élément justificatif ne pouvant être établi par le défendeur. Ce dernier n'a d'ailleurs pas soutenu le contraire, et ce alors même que plusieurs des témoins interrogés ont relevé n'avoir jamais constaté les tags litigieux dans le passage, donnant ainsi à penser

qu'ils sont coutumiers des divers graffitis qui, du moins à l'époque, s'y trouvaient fréquemment, selon les dires du concierge. Tout au plus cet élément interviendra pour déterminer la portée de l'atteinte à la dignité et à la considération de la demanderesse. IV. a) Le deuxième grief de la demanderesse a trait à la discrimination sous forme de harcèlement sexuel dont elle soutient avoir été victime. Si l'atteinte à la personnalité est un élément constitutif du harcèlement, il n'est toutefois pas suffisant à établir l'existence d'une discrimination. Sous le titre "Harcèlement sexuel; discrimination", l'art. 4 LEg définit le comportement discriminatoire comme un "comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle." Bien que les exemples cités dans cette disposition ne se réfèrent qu'à des cas d'abus d'autorité, la définition englobe tous les comportements importuns fondés sur le sexe, soit également ceux qui contribuent à rendre le climat de travail hostile, par 20246X

- 106 - exemple les plaisanteries déplacées, les remarques sexistes et les commentaires grossiers ou embarrassants. Selon les procédés utilisés, plusieurs incidents peuvent être nécessaires pour constituer une discrimination au sens de l'art. 4 LEg; la répétition d'actes ou l'accumulation d'incidents n'est toutefois pas une condition constitutive de cette forme de harcèlement sexuel (TF, 8C_126/2023 du 4 septembre 2023 ; 8C_74/2019 du 21 octobre 2020 consid. 3.1.1 et les références). La mise en œuvre de cette disposition implique la réunion d'un certain nombre de conditions, à savoir un comportement discriminatoire, de caractère sexuel ou fondé sur l'appartenance sexuelle, présentant un aspect importun et portant atteinte à la dignité de la personne, qui intervient sur le lieu de travail et n'a pas été empêché par l'employeur. Dans l'esprit de la disposition légale, l'employeur répond du comportement d'un tiers qui sera souvent un partenaire contractuel, en particulier un autre employé ; l'idée est ici que le comportement importun constitue un cas particulier de discrimination, dont l'employeur devait s'appliquer à empêcher la survenance et dont il devra répondre du fait qu'il n'a pas pris les mesures préventives exigibles de sa part. b) Il est indéniable que les tags litigieux présentent un caractère sexuel, constituent une atteinte à la dignité de la demanderesse qui est visée par le texte et les dessins figurant sur le mur du passage sous-route ; les deux parties ne sont pas divisées sur cet aspect-là de la question. Autre est le problème de savoir si les tags ont été faits sur le lieu de travail au sens large où le comprend la loi sur l'égalité et si l'employeur a pris des mesures préventives pour empêcher ce type de graffitis, puis réagi de manière adéquate pour minimiser les conséquences de la situation. c) Les parties sont profondément divisées sur la question de la qualification du passage sous route proche de l'école ; constitue-t-il un endroit englobé dans la notion de lieu de travail ? L'inspection locale à 20246X

- 107 - laquelle le tribunal s'est livré a permis de constater que le passage sous route ne fait pas partie à proprement parler du complexe scolaire ; il relève d'ailleurs du patrimoine communal. Certes, il semble qu'à cette époque c'était le concierge scolaire qui s'occupait de le balayer, même si la voirie de la commune passait elle aussi pour assainir le souterrain. Le passage est proche de l'école et un certain nombre d'élèves l'utilisent tous les jours à plusieurs reprises, mais il est également emprunté par des habitants de la commune. Sur le plan spatial, le tribunal ne saurait considérer que le souterrain est réellement intégré dans le complexe scolaire. Il est indéniable que de très nombreux passages sous route existent à

proximité des bâtiments scolaires, dans le but évident de permettre aux élèves, et surtout aux plus jeunes, de ne pas avoir à traverser des routes souvent fort fréquentées. On ne saurait conclure de cette proximité que les écoles, soit pour elles le défendeur, serait responsable de tout ce qui se passe aux abords de leur périmètre, étant rappelé que, selon l'art. 128 al. 4 LEO (Loi vaudoise sur l'enseignement obligatoire, du 7 juin 2011, BLV 400.02), en dehors du temps scolaire, les enfants sont placés sous la responsabilité de leurs parents. d) Comme l'a plaidé la demanderesse, la notion du lieu de travail telle que consacrée par la LEg est éminemment fluctuante, ayant été niée dans le cadre de propos tenus lors d'un pot de départ hors des locaux de l'entreprise (TF 4A_124/2017 du 31 janvier 2018), mais admise pour des messages adressés pendant la nuit ou le week-end (TF 4A_544/2018 du 29 août 2019). Selon la jurisprudence récente, qui suit en cela les tendances internationales consacrées par l'article 3 de la Convention de l'Organisation Internationale du Travail sur la violence et le harcèlement (convention (n° 190, 2019)), pourrait tomber sous le coup de la notion de lieu de travail tout endroit où il se passe quelque chose de l'ordre du harcèlement de nature à rendre plus difficile l'exécution du travail par le collaborateur ou la collaboratrice. Si on acceptait cet élargissement de la notion, le message véhiculé par les graffitis litigieux pourrait, dans ce cas particulier, tomber sous le coup de cette définition large du lieu de travail, non par sa proximité géographique avec l'établissement scolaire, mais en raison des incidences 20246X

- 108 - possibles de tels tags sur le travail de la demanderesse comme enseignante. La question de l'application en Suisse de cet élargissement doit toutefois rester ouverte, dans la mesure où, comme on le verra ci-dessous, les circonstances tout à fait particulières de la cause tendent à faire penser que l'on pourrait se trouver dans un lieu permettant l'application de l'art. 4 LEg. e) L'employeur peut être amené à répondre du harcèlement exercé sur une personne travaillant pour lui s'il n'a pas pris les bonnes mesures, à titre préventif d'abord, puis pour en contrer les suites. De manière très générale, il apparaît qu'à l'établissement de [...], comme dans un certain nombre d'autres probablement, rien n'était mis en place en 2019 pour protéger les enseignants de propos grossiers et/ou obscènes, les efforts étant concentrés sur la prévention de situations dont les élèves se trouveraient victimes et la nécessité de proposer des espaces de paroles ou de médiation aux élèves. On relèvera pour le surplus que la médiatrice était en arrêt, à tout le moins partiellement, et qu'elle était dès lors dans l'impossibilité d'aider la demanderesse, ce dont cette dernière lui a d'ailleurs tenu rigueur, comme l'a relevé l'audition de la première. Certes, l'absence de toute mesure préventive peut apparaître moins dommageable dans la présente cause du fait que la personne harceleuse n'était pas, à l'époque des faits litigieux, liée à l'établissement de [...] en qualité d'élève, d'enseignant ou d'employé de manière très générale ; on ne saurait toutefois s'arrêter là. Cela étant, des mesures post-harcèlement ne paraissent pas non plus en vigueur, alors qu'elles relèvent d'une obligation générale de l'employeur, la LEg étant applicable au sein de l'administration publique vaudoise (art. 16 al. 4 LPers-VD) ; de telles mesures permettent à la personne harcelée de bénéficier d'un certain cadre de prise en charge et à l'employeur de ne pas avoir à réinventer la procédure à chaque cas. 20246X

- 109 - f) Pour le tribunal, il ne fait aucun doute que, si le comportement discriminatoire de l'auteur des tags avait pu être attribué à un élève ou un enseignant, il aurait permis à la demanderesse d'invoquer l'art. 4 LEg, sans que le défendeur ne puisse faire valoir la preuve libératoire de l'art. 5 al. 4 LEg, en l'absence de toutes mesures préventives ou postérieures à

l'atteinte dénoncée par la demanderesse. Selon toute probabilité, tel aurait d'ailleurs également été le cas si le harcèlement avait été commis par un parent d'élève, car il aurait alors été évident que l'auteur en attendait des conséquences sur l'exécution du travail, soit l'enseignement dispensé. En l'espèce, ce n'est toutefois ni un enseignant, ni un élève, ni un parent d'élève qui peut se voir reprocher le tag litigieux, même s'il s'agissait d'un ancien élève. Ce seul fait ne saurait suffire à libérer le défendeur de sa responsabilité dans le cas d'espèce. En effet, la demanderesse a été victime d'un comportement portant atteinte à sa dignité, elle en a été terriblement importunée, et même si l'auteur ne peut être directement rattaché à l'établissement de [...] ou à la DGEO, toute la filière hiérarchique au courant des faits pouvait et aurait dû manifester son soutien à la demanderesse. A cet égard, il ne suffit pas de quelques lignes de mail telles que celles que lui a adressées S. _____ au moment des faits, étant d'ailleurs relevé qu'il a envoyé ultérieurement au moins un message à la demanderesse qui ne paraissait pas du tout approprié. Quant aux courriels du directeur, ils ne sauraient être invoqués comme marque de soutien au bénéfice du défendeur, étant au surplus relevé qu'ils sont singulièrement froids. Ce dernier ne s'est jamais enquis de l'état de la demanderesse et s'est contenté de se rapporter aux faits déroulés et à l'enquête pénale qui a suivi. Le seul vrai message de sympathie que la demanderesse a pu recevoir est celui de la conférence des maîtres, qui l'a applaudie pour lui manifester son soutien. Toutefois, la conférence des maîtres n'est pas un corps constitué qui permet de considérer que la demanderesse a été traitée comme elle le devait à la suite des tags litigieux, ce d'autant qu'il existe un décalage temporel important entre la découverte des tags et la réaction de ses collègues, dont certains n'étaient manifestement pas au courant de la problématique.

20246X

- 110 - g) Certes, l'audition de la demanderesse a permis de constater qu'elle attendait de son directeur largement plus que ce qui était raisonnable, puisqu'on ne saurait, objectivement, comparer la perte d'un enfant à l'atteinte causée par les tags. Toutefois, les courriels du directeur n'ont clairement pas été suffisants pour exprimer le souci qu'il aurait dû lui manifester et on ne saurait dire qu'ils sont conformes aux obligations d'une direction envers une enseignante victime d'une atteinte évidente à sa dignité. La réaction de la direction in corpore, lors de la conférence des maîtres, ne paraissait pas plus opportune. Certes, la demanderesse n'a pas été tendre avec la direction de l'établissement de [...], prenant notamment les doyennes à partie ; le caractère particulier de la situation pouvait cependant expliquer les reproches. Le manque de soutien du premier étage de la hiérarchie est cependant une donnée factuelle ; une autre réaction du directeur aurait pu permettre de désamorcer ce qu'il a clairement considéré comme une petite bombe dans son monde, puisqu'il s'est empressé d'informer la DGEO du comportement de la demanderesse. h) Il est sans pertinence à cet égard de déterminer avec précision si les tags ont été recouverts à la suite de l'appel du directeur au concierge ou si cet effacement était déjà intervenu auparavant. i) Le tribunal retiendra cette absence presque totale d'empathie du directeur, dont l'emprise sur le collègue de direction paraît importante, comme un élément à charge du défendeur ; les problèmes intervenus précédemment entre la demanderesse et le directeur ne devaient pas empêcher la direction de l'établissement d'adopter le bon comportement vis-à-vis d'une enseignante dont on pouvait dire, alors, qu'elle était en détresse, que ce soit à tort ou à raison. L'obligation de la présence d'un tiers pour les rencontres entre la demanderesse et sa hiérarchie directe ne dispensait pas le directeur de contacter son enseignante par écrit en faisant preuve de compréhension, de tact et de politesse. À tout le moins il aurait pu solliciter un tiers, membre ou non de la direction, pour prendre des

nouvelles de la demanderesse tant immédiatement que dans les jours suivants la découverte de tags. Le directeur a d'ailleurs semblé soucieux de 20246X

- 111 - stigmatiser la prise de parole de la demanderesse le 10 octobre en mentionnant lors de la conférence des maîtres suivante, du 11 novembre 2019, que les interventions devaient être limitées au cadre légal ; le tribunal le mettra au bénéfice d'un petit doute sur ce point, dans la mesure où sa remarque pouvait viser en réalité une autre enseignante qui avait profité de faire de la propagande pour sa propre famille. j) Cela étant, la direction ou plus précisément le directeur n'est pas le seul en cause ici, dans la mesure où la demanderesse a souhaité porter son cas plus haut et, avec l'aide du syndicat, a interpellé la DGEO. On peut également regretter que cette instance n'ait pas pris la peine d'écrire à la demanderesse avant la fin des vacances pour lui faire part de son soutien ; il semble que l'intervention du directeur à sa propre hiérarchie, dont on relève qu'elle s'était à juste titre inquiétée de ce que la demanderesse désigne avec insistance un élève comme le coupable très vraisemblable, a eu un impact tel que l'atteinte à la dignité de l'enseignante s'en est trouvée reléguée au second plan. Cela étonne d'autant plus que la DGEO était consciente des problèmes préexistants entre la demanderesse et son directeur et qu'elle devait se rendre compte que le directeur de l'établissement ne pouvait être la bonne personne pour gérer un problème de taille concernant bien malgré elle cette enseignante. En particulier, il semble que la DGEO avait, contrairement sans doute à la direction, la distance nécessaire pour remettre en question les informations que le directeur avait transmises. On aurait attendu de la hiérarchie qu'elle prenne le relais. Or, on ne voit rien de tel dans le traitement de ce cas. On retiendra en particulier que la DGEO n'a pas spontanément proposé des mesures à la demanderesse, mais a attendu de savoir ce qu'elle-même souhaitait, le département paraissant considérer qu'il ne pouvait rien faire de son propre chef tant que la demanderesse ne s'était pas déterminée. Pour le tribunal, indépendamment de ce qui aurait pu être reproché à la demanderesse pour avoir mis en cause un élève de l'établissement devant toute la conférence des maîtres sans se fonder sur aucun élément de preuve, une réaction rapide de la DGEO, au moins sous forme d'espace de parole et d'écoute, ou de proposition d'aménagement provisoire de l'enseignement, aurait permis de réduire les conséquences pour toutes les parties de l'affaire des tags. Il 20246X

- 112 - lui incombait de prendre à tout le moins contact avec la demanderesse pour parler du problème intervenu. Or, elle ne l'a pas fait et le défendeur doit en répondre. k) A cet égard, à défaut de mesures concrètes de soutien de la demanderesse, le défendeur, par ses différents niveaux hiérarchiques, aurait pu se positionner contre les tags visant l'enseignante et les condamner publiquement. Certes, comme l'a plaidé le défendeur, il est souvent délicat de faire état de l'existence de tels graffitis qui peuvent tant donner envie à certains de faire parler d'eux en maculant des espaces publics que susciter la curiosité d'autres qui se seraient précipités dans le passage souterrain. Toutefois, il ne paraissait pas excessif d'attendre du directeur, spontanément ou sur instruction de sa propre hiérarchie, qu'il adresse aux élèves de l'établissement ou à leurs parents un petit courrier rappelant l'interdiction de porter atteinte à la dignité et à la personnalité d'autrui, en relevant que le passage sous route proche de l'école avait malheureusement été la cible de tags fermement condamnés ; un tel message aurait aussi pu être transmis aux enseignants de l'établissement. Or, la position adoptée par la direction a été celle de faire comme si les tags n'existaient pas, alors qu'ils avaient été vus à tout le moins par des élèves et qu'ils visaient directement une enseignante de l'établissement. l) Le tribunal considère que les très nombreuses

critiques de la demanderesse à l'égard de l'établissement de [...], telles qu'elles ressortent de sa procédure, n'ont pas été suffisamment établies au cours de l'instruction. Il semble avéré que le conflit était important entre la demanderesse et son directeur, lequel a paru avoir un poids considérable sur son collègue de direction et sa hiérarchie. Les reproches de la demanderesse ont avant tout démontré la nécessité d'un changement d'établissement. On ne retiendra donc pas d'autres éléments à charge du défendeur que l'attitude tout à fait inadéquate du directeur et de sa hiérarchie, en particulier en termes de manque de soutien à l'égard de la demanderesse. 20246X

- 113 - m) Tant la direction que la DGEO ont paru reprocher à la demanderesse d'avoir prononcé de manière extrêmement claire le nom de l'élève V._____, en l'accusant d'être à l'origine des tags, lors de la conférence des maîtres du 10 octobre. Or, V._____ n'était pas l'auteur des tags, comme cela a été démontré par le biais de l'action pénale. S'il est certain qu'il est a priori condamnable d'accuser autrui d'une infraction pénale sans la moindre preuve, il semble toutefois que cet événement isolé dans la carrière de la demanderesse doit se comprendre en lien avec l'émotion extrême dans laquelle elle se trouvait lors de la conférence des maîtres du 10 octobre. Cette réaction de délation, disproportionnée, doit être mise en relation avec l'absence de soutien, disproportionnée également, du directeur, puis du défendeur. Elle ne justifie pas la manière dont la DGEO a traité le cas de la demanderesse. Au surplus, à la décharge de la demanderesse, on retiendra que l'élève en question était considéré par tous les enseignants comme un cas particulièrement difficile et que l'évocation de son nom n'a probablement surpris personne à la salle des maîtres. n) Dans l'appréciation du comportement de la demanderesse en lien avec l'affaire des tags et le manque de réaction de sa hiérarchie, le Tribunal s'est également interrogé sur la fameuse lettre ou carte postale lue par une autre enseignante de l'établissement à cette époque-là, qui était en conflit ouvert avec le défendeur. Si l'on peut comprendre que la demanderesse ait souhaité dire quelque chose à ses élèves, la manière de faire n'était clairement pas adéquate. Alors assistée d'un conseil et probablement toujours du syndicat, la demanderesse aurait dû procéder par d'autres voies pour prendre congé de ses élèves. Compte tenu du décalage avec l'affaire des tags, cet élément ne saurait intervenir au soutien de l'absence de réaction du défendeur. Le tribunal n'a malheureusement pas pu savoir ce qui figurait dans le document lu aux élèves, la personne ayant fait la lecture prétendant ne plus 20246X

- 114 - s'en souvenir ; il apparaît toutefois certain qu'il y a eu des critiques à l'encontre d'autres personnes, ce que l'on peut éminemment déplorer. A nouveau, compte tenu de la situation particulière, le tribunal estime qu'il n'y a pas lieu d'en faire un grief particulier à l'encontre de la demanderesse mais il tient à attirer son attention sur la nécessité de se conformer aux règles établies et à son devoir de loyauté. Cet élément pourra être pris en considération dans le cadre de l'indemnité allouée. V. La demanderesse a conclu au versement par le défendeur d'une indemnité qu'elle évaluait initialement à CHF 10'000.00, puis qu'elle a augmentée à CHF 30'000.00. Si le principe d'une indemnité à la demanderesse ne saurait être contesté dans la mesure où il a été constaté que le défendeur n'avait pas satisfait à ses devoirs d'employeur, le montant doit tenir compte de l'intégralité de la situation, et ne peut faire abstraction des problèmes préexistants entre le directeur de l'établissement de [...] et la demanderesse. Statuant en équité en application analogique de art. 42 al. 1 CO, le tribunal alloue à la demanderesse une indemnité de CHF 8'000.00 pour le manque d'égards et de soutien du défendeur suite aux tags dont elle a été l'objet dans le

passage sous route proche de l'établissement scolaire de [...]. On rappelle ici que la demanderesse a déposé une plainte pénale dont l'issue a permis tant d'innocenter l'élève qu'elle soupçonnait, que de retrouver le véritable responsable. C'est à lui que revient en première ligne d'indemniser la demanderesse pour le dommage causé par les tags, directement ou par l'intermédiaire de la LAVI. VI. a) La demanderesse a réclamé au défendeur l'indemnisation de la perte salariale qu'elle encourt en ayant vu sa capacité de travail diminuée du fait de l'affaire liée aux tags. Elle plaide l'existence d'un lien de causalité naturelle et adéquate. 20246X

- 115 - b) Un fait est la cause naturelle d'un résultat dommageable s'il en constitue une des conditions sine qua non. Déterminer l'existence d'un lien de causalité naturelle est une question de fait que le juge doit trancher selon le degré de vraisemblance prépondérante (ATF 133 III 462 consid. 4.4.2 p. 470). Relève en revanche du droit l'examen de la causalité adéquate, qui consiste à déterminer si le comportement incriminé était propre, d'après le cours ordinaire des choses et l'expérience générale de la vie, à entraîner un résultat du genre de celui qui s'est produit (ATF 143 III 242 consid. 3.7). c) Lors de la dernière audience d'instruction, le tribunal a entendu la médecin de la demanderesse, qui a fait état de la difficulté dans laquelle elle se trouvait de quantifier la part d'influence du conflit préexistant au tag et du tag sur l'état de santé de sa patiente en octobre 2019, même si elle a considéré qu'elle était probablement plus choquée par l'épisode des graffitis. Ainsi, de la bouche même de la professionnelle qui soutenait la demanderesse, la causalité entre l'affaire des tags et l'incapacité de travail n'était pas absolument évidente. Certes, le tribunal a refusé de soumettre la demanderesse à une expertise qui aurait pu être plus explicite sur le plan de la causalité naturelle. Toutefois, se livrant à une appréciation anticipée des preuves comme il est autorisé à le faire a fortiori en procédure simplifiée, il a considéré que la causalité naturelle ferait défaut, l'existence des tags et le manque de réaction du défendeur n'étant pas de nature à engendrer les problèmes de santé dont la demanderesse a souffert ultérieurement. Si le tribunal considère que, par son attitude ou plus exactement sa passivité, la hiérarchie de la demanderesse ne s'est pas comportée comme elle l'aurait dû, il retient néanmoins que les problèmes de santé dont la demanderesse fait état et dont elle entend que le défendeur assume la responsabilité ne peuvent être mis en relation de causalité adéquate avec l'épisode des tags litigieux. Le fait que la demanderesse a pu considérer qu'elle se trouvait alors dans la même situation que si elle avait perdu un enfant témoigne d'une échelle des valeurs qui n'est pas communément admise selon l'expérience générale de la vie et va au-delà du raisonnable, a fortiori lorsque l'on travaille avec des 20246X

- 116 - jeunes pour qui certains mots n'ont pas le même sens que d'autres générations y voient. VII. De l'audition de la demanderesse, il est apparu qu'elle avait un certain nombre de critiques à formuler sur son directeur et l'établissement de [...] d'une manière générale déjà avant la problématique des tags et celle relative aux horaires. En effet, elle a déploré une attitude qu'elle décrit comme machiste et le manque de réaction de la direction face à des élèves dont le comportement laisse songeur. Cela étant, ces faits n'ont pas empêché la demanderesse de solliciter de son directeur, au début de l'année 2019, plus d'heures d'enseignement. C'est dire s'il y a une certaine ambiguïté dans les requêtes qu'elle a pu présenter. Quoi qu'il en soit, il semble qu'après la problématique des horaires de la fin du printemps 2019, la situation était devenue extrêmement explosive entre l'enseignante et son directeur. Dans ces conditions, et parce qu'elle n'était clairement pas satisfaite de longue

date de travailler pour l'établissement de [...], la demanderesse ne saurait imputer à l'affaire des tags sa volonté de changer d'établissement, laquelle s'est presque inmanquablement traduite par la nécessité d'accepter des déplacements supplémentaires. Les parties sont en désaccord sur le rôle réellement positif du défendeur dans le transfert prioritaire de la demanderesse. Le Tribunal retient qu'il n'a pas été établi en quoi le défendeur n'aurait pas satisfait à ses obligations à cet égard, étant relevé qu'il incombait à la demanderesse d'informer l'Etat pour obtenir son concours. Les conclusions relatives aux frais de déplacement seront dès lors rejetées. VIII. Obtenant gain de cause sur le principe, la demanderesse a droit à des dépens. Ceux-ci seront toutefois réduits, dans la mesure où elle perd sur plusieurs chefs de conclusions. Par ailleurs, l'attitude de la demanderesse pendant le procès a plutôt eu pour effet d'en compliquer l'avancement. 20246X

- 117 - Dans ces conditions, une indemnité de dépens réduite et arrêté à CHF 4'000.- lui sera octroyée pour une procédure dont le Tribunal avait indiqué il y a longtemps qu'elle devait être simplifiée et pouvait dès lors être aisément jugée. Par ailleurs, dans la mesure où il n'est pas totalement indéfendable de considérer que l'art. 4 LEg aurait pu trouver application dans le cas d'espèce, le Tribunal fera application de l'art. 114a CPC, de sorte que la procédure sera exemptée de frais. 20246X

- 118 - 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 demande est très partiellement admise ; II. Dans la mesure précisée par les considérants, le manque de soutien de l'Etat de Vaud dans l'affaire des tags a porté atteinte aux droits de la personnalité de Z. _____ ; III. Dans la mesure précisée par les considérants, l'absence de réaction de l'Etat de Vaud condamnant les tags constituait potentiellement une discrimination ; IV. L'Etat de Vaud versera à Z. _____ une indemnité de CHF 8'000.00, avec intérêt à 5% du 21 décembre 2019 ; V. L'Etat de Vaud versera à Z. _____ une indemnité de dépens de CHF 4'000.00 ; VI. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées ; VII. Le présent jugement est rendu sans frais La présidente : La greffière : Christine SATTIVA SPRING, v.-p. Noémie PARK, a.h. 20246X

- 119 - 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. 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 : 20246X

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