

VD_GERICHTE TL14.046645 vom 9. Mai 2018

VD Tribunal cantonal, 2018-05-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_TL14.046645

FR: VD_GERICHTE TL14.046645 du 9 mai 2018

IT: VD_GERICHTE TL14.046645 del 9 maggio 2018

Erwägungen

E. 9

Il ressort d'un échange de courriels intervenus au mois de septembre 2009 au sujet de la planification des vacances que V._____ a demandé à P._____ de lui transmettre un décompte précis du solde de ses vacances et de lui indiquer les raisons par écrit « si à nouveau comme depuis une année elle s'opposait à [s]es dates de vacances (comme très récemment début août) » en lui proposant d'autres dates à choix. P._____ a fait parvenir à la demanderesse le décompte requis et elles sont toutes deux convenues que celle-ci prendrait ses vacances du 1er au 31 décembre 2009. P._____ a par la suite demandé à V._____ s'il lui était possible d'envisager d'avancer ses vacances de quelques jours, soit du 25 novembre au 24 décembre 2009 y compris, et de venir travailler la semaine du 28 au 31 décembre 2009 « afin qu'un maximum de collègues puissent profiter de quelques jours de congé pendant les fêtes de fin d'année, sans que cela ne perturbe trop l'activité du laboratoire ». La demanderesse y a répondu en ces termes : « Vous m'avez déjà empêché de prendre mes vacances au mois d'août. Vous avez aussi tenté de me soustraire une semaine de vacances. Aussi, à réception de votre mail du 7 septembre (...) j'ai pris mes dispositions pour mes vacances. Je suis donc malheureusement dans l'impossibilité de modifier ces dates ».

- 8 - P._____ a fait suivre les courriels précités à Z._____ en relevant qu'elle espérait que les Ressources humaines et la direction allaient prendre les dispositions nécessaires le plus rapidement possible, en ajoutant ce qui suit : « On nous demande d'être souple et d'éviter les conflits, là sans [sic] est trop ! ».

E. 10

Par courrier du 26 novembre 2009, P._____ a rappelé à Q._____ que ce dernier avait affirmé percevoir en la demanderesse une écoute ainsi qu'une remise en question et qu'il avait suggéré d'éviter une lettre d'avertissement en ce qui la concernait. P._____ a toutefois écrit qu'elle ne faisait aucunement confiance à la demanderesse, qu'elle considérait être une personne vindicative, manipulatrice, rancunière, sans le moindre respect pour autrui ni pour la hiérarchie, dangereuse et avec une personnalité destructrice. Elle a encore ajouté que la demanderesse ne lâcherait pas prise et ferait tout pour obtenir gain de cause, soit son départ, et qu'elle ferait le nécessaire pour le bien du laboratoire, mais pas à son propre détriment.

E. 11

Par courriel du 18 janvier 2010, P._____ s'est derechef adressée à Q._____ afin de lui décrire la dégradation de ses rapports de travail avec la demanderesse, celle-ci refusant le dialogue et la collaboration. Elle y a décrit cette dernière comme n'acceptant jamais une remarque de sa hiérarchie, même justifiée, ni aucun entretien de sa part. Elle a également

relevé que la demanderesse interprétait tout comme des menaces, qu'elle se positionnait en tant que victime et qu'elle n'aidait pas ses collègues.

E. 12

Par courriel du 1er avril 2010, la demanderesse a contesté auprès de Q._____ un courriel de P._____, par lequel il lui avait été reproché de ne pas avoir respecté une directive interne concernant le port du bip. Elle a en particulier affirmé ce qui suit : « Cette fois, j'en ai assez. Par la présente, je me plains officiellement de harcèlement de la part de Mme P._____ à mon égard. Cela fait maintenant plus de deux ans que cela dure, en toute impunité. Je vous remercie de bien vouloir prendre des dispositions pour que je puisse enfin faire mon travail en paix ».

- 9 -

E. 13

Par courriel du 9 avril 2010, F._____, cheffe du Service de [...], a fait part à Q._____ de son appréciation sur la situation du laboratoire. Elle a décrit le discours de la demanderesse comme violent et grossier et a affirmé que celle-ci s'adressait à P._____ de manière violente et extrême, avec un sentiment de haine et des excès d'humeur. Elle a également relaté que la demanderesse avait justifié l'utilisation d'armes à feu pour régler ses comptes sur son lieu de travail. F._____ a poursuivi en mentionnant que les collègues de la demanderesse se plaignaient du fait que cette dernière était d'une grossièreté indescriptible à l'égard de P._____, qu'elle dérangeait ses collègues en parlant haut et fort et qu'elle jugeait seule du travail qu'elle avait à fournir. Elle a encore affirmé que la demanderesse semait la terreur en manipulant et influençant les collaborateurs, surtout les plus jeunes, pour les monter contre P._____ et qu'une technicienne avait qualifié l'ambiance du laboratoire de néfaste et toxique.

E. 14

Lors d'une séance qui a eu lieu le 15 avril 2010, Q._____ a proposé à la demanderesse une convention de fin des rapports de travail, que celle-ci a refusée. Il lui a alors annoncé la reprise de la procédure d'avertissement et lui a rappelé qu'elle pouvait saisir le Groupe Impact concernant les actes de harcèlement dont elle avait dit avoir été victime. La demanderesse a refusé de faire usage de la possibilité de faire intervenir le Groupe Impact concernant sa plainte pour harcèlement.

E. 15

Par courrier du même jour, la demanderesse a pris position sur cette procédure d'avertissement en revendiquant contre P._____ des changements d'horaires non règlementaires, une interdiction de prendre une pause de quinze minutes (alors que cela serait accordé au reste du laboratoire), le fait qu'elle serait la seule à avoir été réprimandée concernant le port du bip, la modification unilatérale et induite de son cahier des charges et les agressions verbales dont elle serait victime.

E. 16

Le 21 avril 2010, le J._____ a adressé à la demanderesse un avertissement au sens de l'art. 135 RLPers, faisant suite au préavis

- 10 - d'avertissement du 23 juin 2009. Cet avertissement a notamment la teneur suivante : « [...] Nous vous reprochions, d'une part, d'avoir enregistré un colloque sans le consentement

des participants et d'autre part, votre comportement avec votre supérieure hiérarchique. Considérant votre bonne volonté à modifier radicalement votre comportement au travail, il a été convenu, avec votre hiérarchie, de surseoir à l'avertissement, et de vous témoigner ainsi une marque de confiance afin de vous encourager dans vos efforts. Même si nous pouvons reconnaître aujourd'hui certains efforts de votre part, ceux [sic] s'avèrent être insuffisants. En effet, nous avons reçu une plainte écrite émanant de l'une de vos collègues qui fait mention de propos désobligeants que vous tenez à l'égard de vos collègues. Une autre collègue nous a fait part que vous faites passablement de commentaires acerbes à l'encontre de votre entourage professionnel. De tels agissements nuisent au climat de travail, donc à la performance de l'équipe avec laquelle vous devez collaborer avec chaque membre, indifféremment de vos affinités personnelles. Au surplus, votre hiérarchie nous signale que vous apportez une aide sélective à vos collègues, qu'à plusieurs reprises vous ne prenez pas dès votre arrivée dans le laboratoire le bip des extemporanés lorsqu'il vous est attribué ».

E. 17

Par jugement du 9 décembre 2010, le TRIPAC a annulé l'avertissement formulé le 21 avril 2010 contre la demanderesse. Il a considéré en substance que l'enregistrement de la séance du 3 juin 2009 ne pouvait plus être utilisé neuf mois plus tard pour fonder un avertissement, ce d'autant moins que l'autorité y avait finalement renoncé en novembre 2009. L'oubli du bip n'avait pas non plus été considéré comme un motif justifiant cet avertissement, étant donné qu'il n'avait pas été signalé lors du préavis d'avertissement. S'agissant du comportement de la demanderesse, le TRIPAC s'est fondé sur les dépositions des témoins entendus durant l'instruction selon lesquelles le comportement de l'intéressée n'était pas déplacé vis-à-vis de ses collègues, mais aussi sur le fait que le préavis d'avertissement n'avait pas invoqué ce motif.

- 11 -

E. 18

Plusieurs difficultés ont encore surgi durant les années suivantes en rapport avec l'activité professionnelle de la demanderesse pour le défendeur, au sein du J._____. En particulier, la demanderesse a adressé le 30 mars 2011 à P._____ une note interne dans laquelle elle se plaignait du refus de sa collègue C._____ de collaborer. Dans deux autres notes internes du 8 juin 2011, N._____, soit une autre collègue de travail de la demanderesse, s'est plainte auprès de P._____ de l'attitude stigmatisante ainsi que des propos injurieux et discriminatoires de la demanderesse. Cette dernière aurait par ailleurs à diverses reprises critiqué P._____ sans aucune retenue et aurait tenu des propos blessants à son encontre et envers plusieurs collègues. Par courrier du 20 janvier 2013 à A._____, directeur des ressources humaines du J._____, la demanderesse a exprimé sa volonté de trouver une solution quant à l'indemnisation qui lui semblait due pour les charges supplémentaires exercées durant les mois de janvier à juin 2008. Elle s'est également insurgée quant au fait que la plainte qu'elle estimait avoir déposée pour mobbing subi de la part de P._____ soit « escamotée » par cette dernière, par Z._____ et par Q._____. Une convention signée le 8 juillet 2013 par les parties a réglé la question de l'indemnisation requise par la demanderesse, à bien-plaire et sans aucune reconnaissance de responsabilité des parties.

E. 19

Compte tenu de l'évolution de la situation, le J. _____, par A. _____, a requis le 24 juin 2014 du Groupe Impact l'ouverture d'une procédure d'investigation contre la demanderesse, notamment en ces termes :

- 12 - « Depuis maintenant plusieurs années, deux de nos collaboratrices de l'Institut [...] sont en conflit permanent. L'une, Mme P. _____, est la supérieure hiérarchique de l'autre, Mme V. _____. Malgré le fait que Mme V. _____ dise subir un mobbing de la part de sa supérieure, nous estimons, sur la base de certains faits, que nous sommes, au contraire, dans une situation de mobbing de la part d'une collaboratrice envers sa supérieure hiérarchique. Raison pour laquelle, nous vous demandons, conformément à l'Art. 15b du règlement relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement, d'ouvrir une procédure d'investigation à l'encontre de Mme V. _____ ».

E. 20

Par demande déposée le 17 novembre 2014 auprès du TRIPAC, la demanderesse, au bénéfice d'une autorisation de procéder délivrée le 29 septembre 2014, a conclu, avec suite de frais et dépens, à ce qu'ordre soit donné au défendeur de traiter, sans délai, la plainte qu'elle avait déposée contre P. _____ pour mobbing (I) et à ce que le défendeur lui doive immédiat paiement de la somme de 15'000 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 27 août 2014 (II).

E. 21

Le Groupe Impact a établi le 2 février 2015 son rapport – produit au dossier de la cause tant par la demanderesse que par le défendeur – qui se fonde sur une quinzaine d'auditions et environ deux cent cinquante pièces. A propos des auditions (ch. 1.3.1), le rapport fait notamment état de ce qui suit : « Mme V. _____ a été invitée, une première fois, le 16 octobre 2014, à fournir une liste de témoins. Par mail du même jour, Mme V. _____ a répondu que le groupe Impact n'était pas légitimé, à son sens, d'instruire son affaire, ayant saisi le Tribunal de prud'hommes (pièce 209). Par courrier du 5 novembre 2014, le groupe Impact s'est adressé à Me Laurent Damond, conseil de Mme V. _____, et lui a donné un délai au 15 novembre 2014 pour fournir une liste de témoins. Celui-ci a répondu qu'à titre de mesures d'instructions, Mme V. _____ ne requérait que la production de l'intégralité de son dossier auprès des ressources humaines du J. _____ (pièces 223 et 230). (...) »

- 13 - Le rapport reprend ensuite notamment les événements énoncés ci-dessus dans le présent état de fait, ainsi que les éléments supplémentaires suivants : « 2.1 Les premiers mois de collaboration Mme P. _____ a pris la direction du laboratoire le 1er novembre 2004 (PV p. 1), tandis que Mme V. _____ a été engagée, à la requête de cette dernière, dans un poste fixe à 100%, à compter du printemps 2005 (PV p. 1, p. 6). La collègue qui travaillait directement à côté de Mme V. _____ s'en est plainte auprès de Mme P. _____ avant son engagement définitif. Celle-ci a répondu qu'elle voulait « lui donner sa chance » (PV p. 18). Le 24 janvier 2006, Mme V. _____ a adressé à Mme P. _____ le message électronique suivant intitulé « Malaises » : « Suite à toutes ces agressions, et en particulier celles de [...] (mise en place de cassettes, sans qu'il y ait de gras, juste pour le fun, parce que j'aurais été sur Internet... colorations des VGEL), je t'informe que je suis prise de malaises et que je rentre à la maison maintenant. Je t'avoue ne pas comprendre ce qui se passe. Il me semble que je suis celle qui abat le plus de travail dans ce labo. Je n'ai pas été engagée comme défouloir, du moins me semblait-il. Je prendrai contact dès demain avec mon médecin » (pièce 1). Le 16 novembre 2006, Mme V. _____ a signalé, par un

mail à Mme P. _____ intitulé « Harcèlement », avoir fait l'objet de nouvelles accusations selon lesquelles elle ne participerait pas aux tâches du laboratoire. Elle relève que ces « crises contre elle » sont cycliques et qu'elles émanent d'un groupe formé de trois collègues prénommées [...]. Elle requiert que cette dernière soit changée de poste (pièce 2). (...) 2.7 La poursuite des rapports de travail en 2010-2011 (...) Par mail du 13 avril 2011, Mme V. _____ a requis de Mme P. _____ la prolongation de la pause matinale de son groupe de collègues, afin de pouvoir préparer une séance du laboratoire prévue le lendemain. Elle a proposé de l'organiser sous la forme d'un petit-déjeuner de travail, d'y inviter toutes les personnes du laboratoire et demandé que l'Institut y participe, « en offrant les sandwiches, par exemple » (pièce 100). Par mail du 15 avril 2011, Mme P. _____ y a donné suite négativement en indiquant que la préparation de la séance ne devait concerner que les laborantines du groupe de Mme V. _____ et devait se dérouler lors du temps libre de l'après-midi lorsque l'activité du laboratoire était terminée ou durant les pauses (pièce 98). Mme V. _____ a conclu l'échange de la manière suivante : « J'ai pris note de vos remarques et n'en suis pas surprise. Sachez que nous n'allons quand même pas prendre le temps pour parler de ceci sur notre pause (faut pas exagérer). Nous verrons (le Groupe I !) quelle suite donner à ceci » (pièce 98). (...) 2.8 Les lettres au Chef de département En date du 12 février 2012, Mme V. _____ a adressé « en désespoir de cause » un courrier à M. [...], Chef du [...], concernant « l'engagement de laborants français sous-qualifiés dans nos laboratoires » (pièces 140-141).

- 14 - Elle y décrit, en premier lieu, vivre un « enfer professionnel à cause de [Sa] cheffe directe Mme P. _____ (nivellement par le bas, négation de compétences, sanctions envers les gens ayant des compétences, manipulation, rétention d'informations, mensonges, humiliations professionnelles, apologie des cas sociaux, diffamation, mobbing, modification unilatérale des horaires, réduction des pauses afin qu'on ne puisse plus accéder au restaurant du J. _____, tentatives de soustraction de vacances et de pauses, chantage aux vacances, tentatives de licenciements... j'en passe et des meilleures) ». Elle indique que « cela a donné lieu à des dépressions nerveuses, des burn-outs ainsi qu'à de nombreuses personnes sous calmants et un absentéisme galopant. Le médecin du personnel pourra vous le confirmer. Il en arrivait même à craindre un débordement de violence du style fusillade contre la hiérarchie (I). Mme P. _____, bien qu'ayant été reconnue insuffisamment compétente lors d'un audit externe, ainsi que par le rapport d'un de nos médecins-chefs, est maintenue dans son poste envers et contre tout bon sens par les RH des laboratoires, en particulier par Mme Z. _____ (une de ses compatriotes espagnoles). La seule chose que les RH ont faite suite à l'annonce de l'incompétence de Mme P. _____ fut de la faire suivre par un psychologue. Une plainte pour harcèlement a été déposée contre Mme P. _____. Pour éviter de traiter celle plainte, les RH et Mme Z. _____ en tête ont tenté de licencier l'auteur de la plainte » (pièces 140-141). Dénonçant ensuite l'engagement par Mme P. _____ de laborants français dont la formation ne serait pas comparable avec celle des personnes formées en Suisse et incompatible avec les exigences du service, Mme V. _____ conclut que « le laboratoire est à bout de nerf et entend saisir la presse ou se mettre en grève, ou même politiser cette affaire. Pouvez-vous intervenir ? Pouvez-vous nous aider ? Mettre de l'ordre dans ce chaos ? » (pièce 141 ; cf. également PV p. 4). Ce courrier a été transmis à la Direction générale du J. _____ et suivi par une rencontre entre Mme V. _____ et le Directeur des ressources humaines d'alors, M. [...], en date du 14 mars 2012, puis d'un courrier de ce dernier en date du 19 mars 2012. Il y justifie notamment l'engagement de laborants français, engagement conforme à la Loi sur le

personnel de l'Etat de Vaud, et y indique que l'organisation du laboratoire va être revue par la Prof. F._____. Revenant sur d'autres points traités par ailleurs, M. [...] conclut comme suit : « Par cette rencontre et ce courrier, je pense que les griefs sur le passé ont été expliqués, clarifiés et traités. Il reste maintenant à poursuivre la réorganisation du laboratoire et je compte sur vous pour y participer et y apporter vos compétences » (pièces 144-145). Suite à l'entretien du 14 mars 2012, Mme V._____ a quant à elle adressé un nouveau courrier du 18 mars 2012 à M. [...] le remerciant de son intervention. Elle y relate une entrevue « plutôt musclée » au cours de laquelle son courrier lui a été « reproché vertement », mais ses doléances entendues. Reprenant ses accusations de « dumping salarial » et d'incompétence de Mme P._____, elle se réjouit que son intervention ait permis de débloquent la situation de transfert de l'une de ses collègues « en dépression à cause de Mme P._____ ». Une note manuscrite, probablement de la main d'un représentant des ressources humaines du J._____, indique que le collègue en question bénéficie d'un soutien RH, compte tenu de son allergie au formol et d'un conflit avec un collègue et un médecin (pièce 142-143). Par courrier complémentaire du lendemain à M. [...], Mme V._____ dénonce le titre dont bénéficie l'un de ses collègues français « quasi sans

- 15 - formation », tel qu'il figure sur un document laissé « au vu de tout le monde » par Mme P._____. Mme V._____ indique ce qui suit : « étant donné que ce document était en évidence sur la place de travail de notre collègue, je me suis permise d'en prendre une photo que je vous joins à ce courrier. (...) Cette situation compromet grandement notre motivation et notre engagement dans notre travail de tous les jours» (pièce 146) »

2.9 La place de parc Par mail du 21 mai 2012, la responsable des parkings du J._____ a confirmé à Mme V._____ l'attribution d'une place de parc (pièce 155). Par mail du 10 juillet 2012, elle lui a rappelé qu'elle aurait pu obtenir cette place, mais qu'elle l'avait refusée (pièce 154). Par mail du lendemain, Mme V._____ a rappelé que « cette place à l'autre bout de la cité hospitalière était beaucoup trop éloignée de [son] lieu de travail » et trouvé « assez malsain que vous ne teniez aucun compte des différents courriers que je vous ai adressé y compris celui de novembre 2011, alors que des "recours" faits par des personnes habitant la région lausannoise ont été "examinés" et ont laissé ces personnes profiter indûment de ces places de parc pendant plus de 6 mois quand cela ne continue pas encore [...]. Il y a trois ans, Mme [...] et M. Q._____ étaient intervenus personnellement pour attribuer ma place à Mme N._____. Est-ce que M. Q._____ ou Mme P._____ ou Mme [...] seraient à nouveau intervenus en ma défaveur ? Ceci étant un point important qui pourrait déboucher sur une plainte, je vous demande de bien vouloir y répondre très clairement » (pièce 154 [...]). Le chef du Service [...] y a répondu par mail du 17 juillet 2012, rappelant la forte pénurie de places de stationnement sur la cité hospitalière, trouvant exagéré de prétendre qu'une place située à moins de 350 mètres de son lieu de travail sur un trajet quasiment plat soit inadéquate et qualifiant d'inconvenant de mettre en doute la probité de certaines personnes sans leur faire part de ses allégations (pièce 153). Mme V._____ a répondu, le lendemain, que ce qui est exagéré, est « de donner des prétextes fallacieux pour bénéficier d'une place de parc quand on habite l'agglomération lausannoise » et déploré « que le service des parkings ne se donne pas la peine de vérifier les allégations que font certaines personnes pour garder une place de parc à laquelle elles n'ont plus droit », ajoutant qu'il est « particulièrement déplacé [...] d'essayer de [la] faire passer pour quelqu'un qui exagère » (pièce 153).(...)

2.11 La signature du nouveau cahier des charges Par mail du 21 novembre 2013 à Mme P._____ (copies à la Prof. F._____ et M. A._____), Mme V._____ a indiqué que le cahier des charges

soumis à sa signature par Mme P. _____ comportait « plusieurs points illégaux et non conformes aux directives en application au J. _____ actuellement », ajoutant que cela n'était pas la première fois. Elle conteste en substance devoir être disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, ainsi que devoir s'occuper des stagiaires. Elle ajoute avoir fait l'objet de mobbing, Mme P. _____ ayant tenté de lui faire perdre son emploi plutôt que de permettre son indemnisation (pièce 165). Par mail du même jour, M. A. _____ a réfuté le fait que Mme V. _____ doive être en permanence disponible et que lui soit attribuée une charge spécifique concernant les stagiaires. Il rappelle que tout responsable est légitimé à mettre à jour les cahiers des charges d'une entité en fonction de son

- 16 - organisation et de son développement et conclut que le contenu et la portée du cahier des charges qui lui est soumis est correct, la priant de bien vouloir le valider avec sa responsable directe (pièces 163-164). Le 27 novembre 2014, Mme V. _____ a indiqué qu'elle et ses collègues signeraient le cahier des charges « par gain de paix », tout en constatant qu'il n'était pas répondu à ses questions et que ses intérêts et ceux de ses collègues n'étaient pas pris en compte, puisqu'elles n'étaient que des employées, ne faisant pas partie de l'équipe de M. A. _____ (pièces 162-163). Par mail du même jour, M. A. _____ a indiqué défendre tous les employés du J. _____ de la même manière, quelle que soit leur position. Il s'est déclaré à la disposition de Mme V. _____ pour toute question, précisant qu'il devait encore se déterminer sur l'enquête qu'il lui avait demandée (pièce 162). (...) 2.13 Les derniers événements de 2014 Par mail du 7 mai 2014, Mme P. _____ s'est enquis de la carte de timbrage du mois d'avril de Mme V. _____. Sans répondre sur le fond, cette dernière l'a priée d'utiliser la forme de politesse quand elle s'adressait à elle, comme dans ses précédents courriers et ainsi qu'elle le lui avait rappelé le 28 mars 2014. Par mail du lendemain, Mme P. _____ lui a demandé des éclaircissements sur son timbrage (pièces 180-181). Le 8 mai 2014, Mme P. _____ s'est adressée à Mme V. _____ en la tutoyant et Mme V. _____ a réagi très fortement (PV p. 28). Mme V. _____ a adressé ce même jour à M. A. _____ un mail intitulé « Agression de la part de Mme P. _____ ». Elle y indique s'être fait agresser verbalement par cette dernière, devant 4 témoins, Mme P. _____ lui ayant dit, avec agressivité, qu'elle continuerait à la tutoyer et qu'elle la traiterait comme bon lui semble. Mme V. _____ demande ainsi à M. A. _____ « instamment de juguler Mme P. _____ et ce dans les plus brefs délais » (pièce 179, mis en gras originale de Mme V. _____, assortie d'une double taille de police de caractère). Le 17 juin 2014, Mme P. _____ a indiqué à la Prof. F. _____ qu'elle ne procéderait pas à l'entretien d'appréciation de Mme V. _____, « au vu de l'impossibilité de communiquer normalement avec cette personne, de son comportement inapproprié [...] et de la situation qui n'est toujours pas réglée » (pièce 184). Le 31 octobre 2014, Mme [...] a adressé un mail à Mme Z. _____ mettant en cause Mme V. _____ pour ses insultes indirectes à l'égard de Mme P. _____ et d'autres personnes comme les médecins, les collègues et le personnel étranger. Elle y rapporte un certain nombre de propos qui lui auraient été rapportés ou qu'elle aurait entendus elle-même, notamment « la dresse [...] est une conne et ne sait même pas poser un diagnostic », ou « ces français qui se croient supérieurs sont incapables », ou « la dresse P. _____ a dû coucher avec [...] pour obtenir son poste », ou encore « elle en aura pour 3'000 fr. pour torts et intérêts pour avoir attribué une place de parc à sa petite copine espagnole » (pièces 218-219). Le 1er novembre 2014, une nouvelle responsable du laboratoire a pris ses fonctions, en la personne de Mme [...] (PV p. 27). Le 6 novembre 2014 au matin, alors que Mme P. _____ était absente, Mme V. _____ a émis à son sujet des propos négatifs.

Mme [...] l'a priée de cesser et Mme V. _____ l'a alors accusée de l'avoir agressée devant témoins (PV p. 19, p. 23).

- 17 - 2.14 La procédure Impact Par mail du 19 mai 2014 de son conseil, Mme V. _____ a annulé le rendez-vous qui devait se tenir deux jours plus tard avec M. A. _____ (pièce 182). Par courrier du 24 juin 2014, M. A. _____ lui a rappelé qu'il avait été convenu, lors de l'entretien du 1er mai 2014, d'utiliser la voie de la médiation pour apporter une solution au conflit qui l'opposait à Mme P. _____ et que, pour ce faire, deux séances individuelles avaient été planifiées avec chacune d'entre elles. Compte tenu de l'annulation de ce premier rendez-vous, M. A. _____ a informé Mme V. _____ de son intention de confier au groupe Impact le mandat de mener une investigation pour déterminer la nature du conflit et déterminer s'il y avait une situation de mobbing ou de harcèlement, notamment de la part de Mme V. _____ vis-à-vis de sa supérieure hiérarchique (pièce 185). La demande a été déposée ce même 24 juin 2014 (demande, p. 1). Par mail des 7, 12 et 15 août 2014, le groupe Impact a invité, en vain, Mme V. _____ à prendre contact avec lui (pièces 191-192). Le 28 août 2014, Mme V. _____ a adressé au TRIPAC une requête de conciliation portant la conclusion suivantes : « ordre est donné [au J. _____] de traiter sans délai, la plainte déposée par Mme V. _____ à l'encontre de Mme P. _____, pour mobbing » (pièces 193-199). (...) Le 2 septembre 2014, le groupe Impact a adressé à Mme V. _____ une nouvelle invitation à le contacter. Celle-ci y a répondu favorablement en indiquant ce qui suit « Je me présenterai donc le lundi 8 septembre à 8h30. Vous savez cependant que : - je ne retirerai pas ma plainte déposée il y a plus de 4 ans et demi pour mobbing contre votre protégée ; - je n'entends pas me suicider. A part ces deux affirmations, je ne serai pas en mesure de vous en dire davantage, étant donné les procédures en cours » (pièces 200-201). En date du 14 octobre 2014, à l'issue de la procédure informelle mentionnée ci-avant, le groupe Impact a ouvert la présente procédure d'investigation (pièces 206-208). » Sous chiffre 3.2 « Comportement abusif de Mme P. _____ selon Mme V. _____ », le rapport fait notamment état de ce qui suit : « (...) Si des différends ont bien opposés (sic) les parties, rien ne permet de constater qu'ils seraient constitutifs d'actes hostiles et auraient été commis, par Mme P. _____, dans le but de nuire à Mme V. _____. Les actes en question ressortent en effet clairement de sa responsabilité hiérarchique (correction d'un procès-verbal, pièces 17-33 ; fixation des vacances, pièces 37-39 ; répartition du matériel, pièce 64 ; port du bip, pièce 65 ; renseignement sur la reprise du travail, pièce 87 ; refus d'une pause extraordinaire, pièce 98 ; transport de matériel, pièce 167-171), quand ils n'ont pas été validés par l'autorité d'engagement (avertissement, pièces 35-36, 68, 75-78, 148 ; refus de collaborer, pièces 37-39 ; abstention de l'entretien d'appréciation, pièce 184) Or, selon le Tribunal fédéral, il n'y a pas de harcèlement psychologique du seul fait qu'un membre du personnel serait invité – même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement – à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail. Des reproches formulés par un supérieur hiérarchique sont

- 18 - ainsi admissibles s'ils sont fondés sur des faits objectifs et ne constituent pas de faux prétextes destinés à écarter un collaborateur. Enfin et en troisième lieu, même à considérer que tel ou tel acte managérial de Mme P. _____ concernant Mme V. _____ puisse être qualifié d'hostile, il ne s'inscrirait pas dans une durée et une fréquence correspondant à la définition réglementaire et jurisprudentielle du mobbing rappelée ci-dessus. Toujours selon notre Haute Cour, il n'y a pas non plus harcèlement psychologique du seul fait qu'un

supérieur hiérarchique n'aurait pas toujours et pleinement satisfait aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs. L'allégation de « harcèlement » ou « d'agressions » de la part de Mme P._____ à rencontre de Mme V._____ ne sera par conséquent pas retenue. » Le Groupe Impact a ensuite établi dans son rapport ce qui suit au sujet du « comportement abusif allégué de Mme V._____ » (ch. 3.3) : « (...) Il ne fait aucun doute, sur la base de ce qui précède, que Mme V._____ a tenu des propos et adopté des agissements hostiles tendant à dénigrer, marginaliser et exclure Mme P._____. Ces actes ne pouvaient avoir d'autre but et d'autre effet que de porter atteinte à la considération, la qualité de vie professionnelle et privée de Mme P._____. Le groupe Impact, pourtant régulièrement amené à constater l'existence d'attitudes hostiles relevant du harcèlement, se doit de relever l'extrême agressivité des méthodes employées en l'espèce par Mme V._____ pour accomplir son dessein (dont l'appel à l'ensemble du laboratoire, ainsi qu'à de nombreux tiers, y compris au plus haut niveau du Département), de même que la gravité caractérisée des accusations portées à l'encontre de Mme P._____ (manipulation, diffamation, atteinte graves à la santé de ses collaborateurs). S'échelonnant à tout le moins de 2009 à 2014, tant avant qu'après la procédure d'avertissement devant le TRIPAC, ces actes hostiles ne sauraient être qualifiés d'actes isolés. Ils remplissent par conséquent également les critères de répétition, de fréquence et de durée exigés par la loi et la jurisprudence. » A la suite de l'investigation complète qu'il a menée, le Groupe Impact en a conclu que P._____ avait été victime de harcèlement psychologique de la part de la demanderesse. Il a ainsi enjoint à l'autorité d'engagement de prendre toutes les mesures utiles à la cessation de cet état de fait et à la prévention d'actes de la même nature.

E. 22

Par courrier du 12 février 2015 adressé au Groupe Impact, la demanderesse a contesté le rapport de ce dernier du 2 février 2015.

- 19 -

E. 23

Le 12 février 2015 également, le défendeur a déposé une réponse par laquelle il a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet de la demande déposée le 17 novembre 2014 par la demanderesse.

E. 24

En date du 16 février 2015, le J._____ a informé la demanderesse qu'il adhère totalement aux conclusions du rapport du Groupe Impact du 2 février 2015.

E. 25

Par courrier recommandé du 20 février 2015, le J._____ s'est adressé à la demanderesse en ces termes : « Madame, En date du 9 février 2015, nous vous avons adressé un courrier dans lequel nous vous demandions de bien vouloir prendre contact avec la Direction des Ressources Humaines du J._____ pour convenir d'un entretien, afin de discuter des suites à donner aux conclusions du rapport du Groupe Impact du 2 février 2015. Par lettre du 12 février 2015, adressée au Groupe Impact, et dont nous avons reçu une copie par votre avocat, Maître Laurent Damond, nous avons pris acte que vous contestez le rapport d'investigation et que vous allez compléter votre motivation prochainement. Cependant, nous nous devons de vous informer de notre intention de résilier votre contrat de travail avec effet immédiat, et ce pour justes motifs. En effet, nous fondons notre décision sur le

fait qu'il est désormais clairement avéré que vous harcelez sur le plan psychologique votre supérieure hiérarchique, que vous entretenez un climat de menace et de peur vis-à-vis de vos collègues de travail, que vous tenez des propos diffamants envers votre hiérarchie directe, celle du service, ainsi que celle de l'institution. Ces faits constituent de votre part une violation manifeste de vos devoirs professionnels et des atteintes graves à la personnalité de nos collaborateurs, entraînant de manière irrémédiable la rupture du lien de confiance vous concernant. Bien que vous ayez déjà été entendue par le Groupe Impact, et que votre avocat nous ait transmis votre contestation, vous pouvez exercer une seconde fois votre droit d'être entendue d'ici le 26 février 2015 (ndr : en gras dans le texte) en nous adressant une prise de position écrite ou en prenant contact avec le secrétariat de Monsieur A. _____ pour fixer un entretien. En cas d'absence de réaction de votre part, passé ce délai, nous considérerons que vous renoncez à vous déterminer et à exercer votre droit d'être entendue et dès lors, nous rendrons la décision qui s'impose à nous. (...) »

E. 26

En date du 26 février 2015, la demanderesse a fait part de ses déterminations au J. _____. Elle a requis d'être maintenue à son poste de travail et que des mesures soient instaurées pour régler le conflit ouvert

- 20 - avec P. _____, en la protégeant dans l'intervalle, au vu de sa santé affectée à ce titre.

E. 27

Par courrier recommandé du 27 février 2015, le J. _____ a résilié le contrat de la demanderesse avec effet immédiat pour justes motifs. Ce courrier a notamment la teneur suivante : « Madame, En réponse à notre courrier du 20 février 2015, nous avons reçu le 26 courant le courrier daté du même jour de votre mandataire Maître Laurent Damond, par lequel il nous fait part de vos déterminations dans le délai qui vous a été fixé pour exercer votre droit d'être entendue. Après avoir procédé à leur examen attentif, vos déterminations au regard des éléments de fait établis par le Groupe Impact et des conclusions figurant dans son rapport d'investigation du 2 février 2015 ne sont pas de nature à modifier notre appréciation de la situation. En outre, vous comprendrez que nous ne pouvons vous suivre lorsque vous considérez que l'instruction menée par le Groupe Impact aurait été lacunaire et dirigée et que celui-ci « s'est limité à construire un raisonnement bancal afin de permettre au J. _____ de se débarrasser d'une collaboratrice qui, bien qu'efficace dans son travail, ne plaît pas à certains ». Par conséquent, ayant pris acte des conclusions du rapport d'investigation du Groupe Impact et pour les motifs qui vous ont été communiqués dans notre précédent courrier du 20 février 2015, nous vous signifions par la présente la résiliation de votre contrat avec effet immédiat pour justes motifs (ndr : en gras dans le texte) au sens de l'article 61 LPers. (...) »

E. 28

Par demande déposée le 9 septembre 2015 auprès du TRIPAC, la Caisse de chômage, autorisée à intervenir dans le procès opposant les parties, a conclu, avec suite de frais et dépens, à ce qu'il soit dit et constaté que la subrogation légale de la Caisse porte sur la créance de salaire afférente à la période du 2 mars au 30 juin 2015 (I) et que le montant à verser en sa faveur par le défendeur au titre de salaire ou d'indemnité durant la période précitée devrait l'être à concurrence du montant net de 17'615 fr. 95 (II).

E. 29

Par demande du 30 octobre 2015, soit dans le délai imparti pour « déposer une demande principale concernant l'ensemble de [ses] prétentions » –V. _____ ayant déposé trois requêtes de conciliation successives auprès du TRIPAC et la jonction des différentes causes

- 21 - opposant les parties ayant été ordonnée –, la demanderesse a conclu, avec suite de frais et dépens, à ce que le défendeur soit reconnu son débiteur et lui doive immédiat paiement d'un montant brut de 33'189 fr. après versement des cotisations sociales, avec intérêts à 5% l'an dès le 27 février 2015, à titre de dommages-intérêts correspondant à son salaire durant son délai de congé légal (I), d'un montant de 49'783 fr. 50 à titre d'indemnité (II) et d'un montant de 15'000 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 2 avril 2010, à titre de réparation morale (III).

E. 30

Dans sa réponse du 11 avril 2016, le défendeur a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet de la demande déposée le 30 octobre 2015 par la demanderesse.

E. 31

La demanderesse a intégralement confirmé ses conclusions au pied de ses déterminations du 13 juin 2016.

E. 32

L'audience de premières plaidoiries a eu lieu le 8 septembre 2016. A cette occasion, la demanderesse a notamment modifié sa réquisition en production des pièces 251 et 252 « en ce sens qu'elle concern[ait] tout document du dossier de Mme P. _____ en rapport avec Mme V. _____ » (pièce requise 251) et « le jugement et les procès- verbaux d'audition de la cause TR10.020568 auprès du Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale » (pièce requise 252). Le défendeur a « renonc[é] en l'état à se déterminer à ce sujet ». Par ordonnance de preuves du même jour, le Président du TRIPAC a notamment ordonné la production des pièces requises 251 et 252, « telles que modifiées lors de l'audience du 8 septembre 2016, par le Département de la santé et de l'action sociale, J. _____, dans un délai échéant trente jours avant l'audience de plaidoiries finales ». Par courrier du 8 novembre 2016 aux premiers juges, le défendeur a déclaré s'opposer à la production de la pièce 251, soit le dossier de P. _____, précisant que le secret de fonction ne serait pas levé

- 22 - en ce qui la concernait, au motif qu'il apparaissait que le dossier ne comportait aucune pièce relative à la demanderesse. Par courrier du 19 décembre 2016, le Président du TRIPAC a répondu que le tribunal « se déterminera[it] sur la validité du refus opposé par le défendeur dans le cadre du jugement à intervenir, respectivement en tiendra[it] compte dans le cadre de l'appréciation des preuves ».

E. 33

a) Les parties et plusieurs témoins ont été entendus lors des audiences qui se sont déroulées les 8 septembre 2016, 25 janvier 2017 et 22 mars 2017. Les témoins ont en substance décrit l'ambiance dans le service concerné et les relations de travail entre V. _____ et P. _____ de la manière suivante : Q. _____ a déclaré « après réflexion » se souvenir que V. _____ avait déposé plainte contre P. _____ pour mobbing et lui avoir une fois expliqué le dispositif prévu à ce sujet à l'Etat de Vaud, à savoir la possibilité de saisir le Groupe Impact. La demanderesse – qui avait semble-t-il déjà eu affaire au Groupe Impact

dans le cadre d'un rapport de travail précédent et qui remettait en question les compétences de cette structure – n'avait pas souhaité user de cette possibilité. Le témoin a ajouté qu'il ignorait si, après la procédure liée à l'avertissement annulé, les relations de la demanderesse avec P. _____ s'étaient dégradées, car il n'avait plus été impliqué dans ce dossier, et qu'il n'avait pas connaissance du fait qu'une collaboratrice qui œuvrait dans le service de la demanderesse se serait suicidée, ni qu'il y avait eu des burn out parmi les autres collaborateurs de ce service. Il a précisé avoir expliqué à V. _____ le « processus » prévu par la LPers lorsqu'il y avait « un schéma d'affrontement comme cela était le cas » et qu'en l'occurrence, au vu des « doléances reprochées à la demanderesse », cela pouvait donner lieu à un avertissement pouvant être suivi d'un licenciement si les griefs se reproduisaient, mais ne pas lui avoir dit qu'elle serait « licenciée absolument ». Ce témoin a affirmé qu'il avait su ensuite que le conseil de

- 23 - la demanderesse avait eu des contacts avec A. _____ au sujet de l'octroi éventuel d'une indemnité de 3'500 fr., qu'il n'avait toutefois pas eu connaissance de la situation exacte, mais qu'il pouvait imaginer, à la lecture de l'extrait du procès-verbal présenté (nдр : pièce 56), qu'un soutien avait été apporté à P. _____ au niveau administratif par l'engagement de [...], n'ayant pas eu connaissance des écritures et pièces de la présente affaire. A. _____ a déclaré avoir débuté à son poste actuel le 1er juin 2012 et n'avoir dès lors eu accès aux informations concernant la période précédant son arrivée que de manière indirecte. De ce qu'il avait pu constater ensuite, les relations entre la demanderesse et P. _____ s'étaient dégradées. Il n'avait pas eu connaissance du fait qu'une collaboratrice qui œuvrait dans le service de la demanderesse se serait suicidée, ni que d'autres collaborateurs de ce service auraient subi des burn out. Pour lui, c'était un pur mensonge d'affirmer que le service des ressources humaines du J. _____ aurait pris des mesures en transférant P. _____ dans un autre service, puisque cette dernière occupait toujours le même poste. Il était également faux de dire que les employés du service où œuvrait la demanderesse auraient été informés du fait que toute contestation des ordres donnés pourrait se solder par un licenciement immédiat. S'agissant de [...], le témoin a expliqué que celle-ci avait été engagée en tant que responsable administrative, son rôle étant uniquement de gérer les tâches administratives et financières, et que ni le cahier des charges ni la fonction de P. _____ n'avaient été modifiés (nдр : ensuite de cet engagement), cette dernière demeurant la responsable de laboratoire. Il a ajouté qu'avant que le Groupe Impact soit saisi en 2014, il n'en avait pas parlé personnellement avec la demanderesse. Il a confirmé à cet égard que Q. _____ avait informé la demanderesse du fait que le Groupe Impact était l'organe prévu par le législateur pour traiter des situations de mobbing. Enfin, ce témoin a déclaré que son service n'avait rien à redire à la conduite, au management et à l'encadrement des activités ainsi que de la personne de la demanderesse par P. _____, qu'ils avaient eu d'autres cas dans lesquels des cadres avaient eu un comportement inadéquat et avaient été

- 24 - sanctionnés, que le J. _____ était ainsi capable de prendre des décisions de ce type en cas de besoin et qu'en l'occurrence, aucun « début de grief » n'avait été formulé contre P. _____. P. _____, après avoir confirmé avoir rencontré V. _____ la première fois le 1er novembre 2004 et avoir été sa supérieure au sein de l'Institut [...], a déclaré qu'il était faux de dire que le service des ressources humaines du J. _____ aurait pris des mesures en la transférant dans un autre service. Elle avait au contraire toujours le même poste, les mêmes responsabilités et le même cahier des charges. Elle a confirmé avoir vécu

des années de stress en raison du comportement de la demanderesse, mais n'avoir pas eu besoin de suivi médical à ce sujet. Elle en avait parlé à sa hiérarchie afin de trouver des solutions. Elle a ajouté avoir eu connaissance – soit directement, soit en lisant le rapport du Groupe Impact – du fait que des collègues de la demanderesse avaient confirmé que cette dernière avait eu « un caractère dénigrant » envers elle (ndr : P. _____). Pour sa part, elle avait constaté que les réactions de la demanderesse étaient régulièrement totalement disproportionnées lorsqu'elle était prise en défaut ou qu'on lui demandait de tempérer ses propos. Certaines de ses collègues le lui avaient également rapporté. S'agissant du climat qui régnait au sein du laboratoire, ce témoin a déclaré qu'elle ne saurait dire que la demanderesse en était la seule responsable, qu'il y avait « des jours où [cela] allait et d'autres non » et qu'il était juste de dire qu'il existait un conflit de travail avec la demanderesse, mais qu'elle avait essayé d'être objective, malgré leur conflit, pour pouvoir aller de l'avant dans l'activité du laboratoire, ajoutant qu'elle avait repris la demanderesse lorsque celle-ci avait eu un comportement inadéquat à son égard ou à l'égard d'autres collègues, sans toutefois avoir jamais utilisé un langage dénigrant envers elle. Concernant [...], le témoin a expliqué que celle-ci avait été engagée comme laborantine responsable « sur le terrain » et ne prenait pas de décision importante sans la consulter. Par ailleurs, P. _____ n'avait pas souhaité donner les noms des collègues qui s'étaient plaintes de la demanderesse, ces noms étant selon elle bien spécifiés dans le rapport du Groupe Impact. Elle a ajouté que depuis que la demanderesse ne travaillait plus dans le

- 25 - service, les collaboratrices discutaient à nouveau entre elles, l'ambiance de travail était meilleure, les échanges techniques et professionnels étaient à nouveau présents et il y avait une très bonne dynamique. Z. _____ a déclaré que P. _____ lui avait rapporté que le climat au travail n'était pas bon et que celle-ci avait vécu des années de stress en raison du comportement de la demanderesse, dont l'attitude avait eu des conséquences aussi sur ses collègues, « à savoir du stress et un mauvais climat ». Certaines collègues de la demanderesse lui avaient dit que celle-ci avait des propos dénigrants envers P. _____ et qu'elle (ndr : la demanderesse) avait contribué au climat de tension qui régnait au sein du laboratoire, sans toutefois pouvoir affirmer qu'elle en était la seule responsable. Le témoin a ajouté que pour avoir collaboré avec P. _____ sur d'autres dossiers, elle n'avait pas eu le sentiment que celle-ci se focalisait sur la demanderesse. S'agissant de ce qui lui avait été rapporté par P. _____, celle-ci n'avait jamais été dénigrante envers la demanderesse, ses propos étant toujours objectifs et respectueux. Ce témoin a décrit P. _____ comme une personne « demandeuse de conseils et à l'écoute », appliquant ensuite ces conseils. Elle a relevé que P. _____ occupait toujours la même fonction et avait le même cahier des charges, sous réserve d'une légère modification qui serait intervenue. Confirmant intégralement les déclarations qu'elle avait faites au Groupe Impact et s'appuyant sur des échanges de courriels entre la demanderesse et P. _____, qui lui avaient été ensuite transférés par cette dernière, [...] a expliqué qu'il était correct de dire que la demanderesse avait montré une animosité persistante envers sa responsable, de nombreuses situations étant prétexte à la discréditer. Elle a cité à cet égard, à titre d'exemple, la période où P. _____ avait demandé à la demanderesse de signer son nouveau cahier des charges. La demanderesse avait alors remis en question certains points de son contenu sur un ton peu constructif. Enfin, le témoin a confirmé que [...] constituait un soutien à P. _____ et que, de manière générale, le technicien d'analyse bio-médicale responsable ne remplaçait pas le responsable du laboratoire.

- 26 - S. _____, une des signataires du rapport du Groupe Impact, après avoir expliqué en quoi consistait le processus d'investigation mis en œuvre par le Groupe Impact – à savoir entendre les « personnes jugées utiles pour la résolution du cas ainsi que les personnes proposées par les parties » –, a indiqué qu'en l'espèce, V. _____ s'était finalement présentée, après plusieurs relances, à un entretien en date du 8 septembre 2014 et avait demandé l'audition d'une personne durant l'instruction préliminaire, avant de faire savoir, par l'intermédiaire de son conseil, qu'elle sollicitait uniquement la production de son dossier personnel, tout en précisant que le Groupe Impact n'était pas habilité à traiter son cas du fait de la procédure ouverte auprès du TRIPAC. Le témoin a relevé que les personnes entendues avaient exprimé des craintes lorsqu'elles avaient été contactées, certaines d'entre elles ne voulant pas être impliquées dans cette affaire, ni voir leurs déclarations apparaître ; elles craignaient d'être « la cible » de la demanderesse. Elle a ensuite expliqué que si Groupe Impact n'avait pas repris, dans son rapport du 2 février 2015, les témoignages figurant dans le jugement du TRIPAC du 9 décembre 2010, contrairement à ce qu'avait requis la demanderesse, il en avait en revanche tenu compte puisque ce jugement faisait partie des pièces du dossier dont il était en possession, de sorte que l'analyse qu'il avait faite de la situation incluait les considérations relatives à ce jugement. Le témoin a ajouté que le Groupe Impact aurait entendu les témoins qui avaient été interrogés par le TRIPAC dans le cadre de la procédure en annulation de l'avertissement s'ils avaient été sollicités par la demanderesse. C. _____ a expliqué qu'elle travaillait comme laborantine auprès de l'Institut de [...] depuis 25 ans, que c'était dans ce cadre qu'elle avait connu la demanderesse, avec laquelle elle n'avait plus eu de contact depuis le départ de dette dernière, qu'il était exact que P. _____ avait vécu des années de stress en raison du comportement de la demanderesse et qu'elle-même avait été humiliée par cette dernière, laquelle avait rédigé une lettre, signée par d'autres personnes du laboratoire, pour la faire partir du service. De façon générale, le fonctionnement du laboratoire avait été perturbé par le comportement de

- 27 - la demanderesse. Les gens y travaillant avaient peur de lui tenir tête ou de manifester leur désapprobation quant aux propos désobligeants ou déplacés, parfois racistes, qu'elle pouvait tenir, par exemple vis-à-vis des médecins-chefs, de P. _____ ou de F. _____, notamment. En particulier, elle a confirmé que la demanderesse avait tenu des propos dénigrants envers P. _____, tant sur sa vie privée que professionnelle. Selon le témoin, « c'était sans limite, cela allait dans tous les sens (...). La demanderesse avait des réactions totalement disproportionnées lorsqu'elle était prise en défaut ou lorsqu'on lui demandait de calmer ses propos ; [elle] ricanait, se moquait [et] proférait également des insultes ». Sur ce dernier point, le témoin a précisé ne pas avoir assisté à des insultes directement dirigées contre P. _____, mais l'avoir entendue à une reprise crier dans le laboratoire : « quelle salope, quelle menteuse ». Elle a ajouté qu'il y avait eu une certaine prise de pouvoir de la part de la demanderesse sur P. _____ pour mener à bien ce laboratoire, qu'elle n'était pas d'accord avec la demanderesse, ce qui avait engendré des frictions, et que P. _____ n'avait jamais utilisé un langage dénigrant envers la demanderesse. Le témoin a expliqué qu'il lui aurait été difficile de trouver une place dans un autre laboratoire puisque cela faisait dix-huit ans qu'elle travaillait au même poste et qu'elle avait des charges de famille, raison pour laquelle elle ne pouvait pas se permettre de perdre son emploi, si bien qu'elle avait supporté la situation. Enfin, elle a relevé qu'à une reprise, vraisemblablement entre fin 2013 et début 2014, la demanderesse lui avait dit, ainsi qu'à une autre collègue, qu'elle cherchait à éliminer P. _____, que son père avait des armes mais que cela laissait trop de

traces. Le témoin en avait discuté avec un inspecteur de la police judiciaire et avec le chef de la police de [...], qui lui avaient dit d'avertir la personne et d'informer sa hiérarchie. Elle en avait ainsi parlé à P._____, qui lui avait répondu que tant qu'on ne touchait pas à la tête de son fils elle ne ferait rien. b) Le TRIPAC a rendu son jugement sous forme de dispositif le 30 mars 2017. Les parties en ont requis la motivation en temps utile.

- 28 - En droit : 1. Les art. 308 ss CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272) sont applicables à titre de droit cantonal supplétif en vertu des renvois des art. 16 al. 1 LPers et 103 ss CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; RSV 211.02). Ils ouvrent la voie de l'appel contre les décisions finales de première instance dans la mesure où, pour les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse de première instance est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Le délai d'appel est de trente jours dès la notification de la décision attaquée (art. 311 al. 1 CPC). En l'espèce, interjeté en temps utile par une personne qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), dans une contestation patrimoniale d'une valeur litigieuse d'au moins 10'000 fr., l'appel est recevable. 2. L'appel peut être formé pour violation du droit ou 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 librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance. Cela étant, dès lors que, selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé – la motivation consistant à indiquer sur quels points et en quoi la décision attaquée violerait le droit et/ou sur quels points et en quoi les faits auraient été constatés de manière inexacte ou incomplète par le premier juge –, la Cour de céans n'est pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet, si seuls certains points de fait sont contestés devant elle (Jeandin, CPC commenté,

- 29 - Bâle 2011, n. 3 ad art. 311 CPC et la jurisprudence constante de la CACI, notamment CACI 1er février 2012/57 consid. 2a). S'agissant de rapports de travail relevant du droit public, le juge devra également s'assurer, dans l'appréciation des faits, que les principes généraux du droit administratif, en particulier ceux de la légalité, de l'égalité de traitement, de l'interdiction de l'arbitraire et de la proportionnalité, ont bien été respectés par l'Etat (Novier/Carreira, Le contentieux devant le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale, JdT 2007 III 5 p. 15). 3. 3.1 Dans un premier moyen, l'appelante – qui de manière générale considère que l'appréciation des faits et des moyens de preuve faite par le tribunal serait lacunaire, puisque les faits retenus seraient en contradiction avec plusieurs témoignages et pièces –, soutient que les premiers juges auraient violé l'art. 8 RCTH et omis de retenir des faits essentiels. 3.2 Le Conseil d'Etat, qui doit prendre les mesures nécessaires à la protection de la santé et de la personnalité des collaborateurs (art. 5 al. 3 LPers), a adopté le 9 décembre 2002 un règlement relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement. Ce règlement contient une définition du harcèlement (« tout comportement abusif d'une ou de plusieurs personnes qui vise à aggraver ou à dénigrer une ou plusieurs personnes de manière répétée, fréquente et durable », [art. 3 al. 1 RCTH]) et a instauré le Groupe Impact, qui a pour mission de mener une politique de prévention, d'information et de formation sur la gestion du harcèlement et des conflits, et de traiter les demandes par une démarche informelle ou une procédure d'investigation (art. 5 RCTH). La

démarche informelle peut être engagée par tout collaborateur qui, dans sa relation de travail avec d'autres collaborateurs, estime rencontrer d'importantes difficultés qui peuvent toucher sa personnalité ou être victime de harcèlement, ainsi que par l'autorité d'engagement, le chef de service ou le directeur. Le Groupe Impact peut aussi mener une médiation avec

- 30 - l'accord des personnes concernées (art. 11 al. 1 RCTH). Les opérations menées par le Groupe Impact dans la démarche informelle sont couvertes par une totale confidentialité (art. 13 al. 1 RCTH). La procédure formelle d'investigation, qui peut être ouverte – sur demande du collaborateur qui s'estime victime d'un harcèlement – par l'autorité d'engagement ou d'office par le Groupe Impact (art. 15 al. 2 RCTH) s'il soupçonne un harcèlement sur la base d'indices convergents, a pour but d'établir les faits et de déterminer si les éléments constitutifs du harcèlement sont réalisés (art. 14 et 15 RCTH; Dunand/Mahon, *Conflits au travail, prévention, gestion, sanctions*, Genève/Zürich/Bâle 2015, pp. 168 s). A l'issue de l'investigation, le Groupe Impact établit, dans les meilleurs délais, un rapport contenant l'exposé des faits, donne son appréciation sur l'existence ou non du harcèlement et indique le ou les auteurs identifiés (art. 25 al. 1 RCTH). Plus particulièrement, il résulte de l'art. 8 RCTH que le collaborateur peut s'adresser librement au Groupe Impact (al. 1), tout comme l'autorité d'engagement ou le chef de service ou d'office peut en solliciter l'intervention (al. 2). 3.3 En l'espèce, les premiers juges, dans leur examen du grief relatif à la saisine du Groupe Impact et au traitement de la plainte de l'appelante, ont relevé que cette dernière avait refusé de considérer le Groupe Impact comme compétent pour traiter sa propre plainte, qu'elle ne l'avait pas saisi et qu'elle s'était contentée d'un courriel au supérieur hiérarchique. Le tribunal a retenu que le Groupe Impact avait procédé à une investigation complète et avait proposé à l'appelante de participer à l'enquête, en vain. Faute pour l'appelante d'avoir fourni elle-même des pièces ou témoignages à cette entité, le rapport avait été rédigé sur la base des éléments produits par l'employeur, mais prenant en compte tant la situation de P._____ que celle de V._____. Dès lors, la plainte de l'appelante avait été prise en compte et analysée dans la même mesure.

- 31 - L'appelante soutient que l'art. 8 RCTH aurait été mal appliqué, puisque l'employé peut, mais ne doit pas, saisir le Groupe Impact en cas de difficultés relationnelles notamment. Elle a raison sur ce point, l'affirmation des premiers juges qui semblent retenir que la saisine de cette entité est obligatoire étant malheureuse, la formule potestative ressortant clairement de la norme. Cela ne change toutefois rien au fait que la plainte de l'appelante a effectivement été traitée dans le cadre des investigations du Groupe Impact, qui a analysé la situation sous un angle général et complet. Si l'appelante avait effectivement le droit de ne pas saisir le Groupe Impact et de préférer la voie judiciaire, il n'en reste pas moins que l'employeur avait lui aussi la possibilité de solliciter le Groupe Impact, ce qu'il a fait. Dès lors, le rapport de cette entité est une pièce recevable et importante du dossier, même si, comme le rappelle le tribunal, elle n'est pas la seule. Dès lors, l'appelante pouvait effectivement renoncer à collaborer avec le Groupe Impact et s'en remettre à la voie judiciaire, mais il lui appartenait alors de faire porter l'instruction sur les éléments qu'elle estimait utile, en sachant que le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale pourrait retenir, comme pièce, le rapport dudit Groupe à l'appui de l'instruction tant de sa plainte que de celle du J._____. Si le tribunal estimait que ce rapport traitait également suffisamment de la plainte de l'appelante quant aux atteintes à la personnalité qu'elle alléguait, il n'avait pas à faire porter l'instruction sur des éléments complémentaires et différents, sous réserve de la pertinence des preuves apportées par

l'appelante directement. Quoi qu'il en soit, les conclusions prises par l'appelante, qu'elles portent sur la plainte pour mobbing selon requête du 27 août 2014 ou sur la constatation de l'atteinte à sa personnalité selon requête du 12 février 2015, ont été non seulement traitées, mais aussi rejetées par le chiffre V du dispositif du jugement attaqué. Il s'ensuit que le moyen est mal fondé et doit donc être rejeté.

- 32 - 4. 4.1 L'appelante critique ensuite le choix des personnes entendues par le Groupe Impact, au motif qu'aucune de celles ayant témoigné "en [sa] faveur" en 2010 n'auraient été réentendues. Plus généralement, l'appelante s'en prend au rapport du Groupe Impact, qui comporterait des omissions, des erreurs et des contradictions. Enfin, l'instruction n'aurait pas été menée de manière complète. 4.2 Les art. 4 ss RCTH définissent ce qu'est le Groupe Impact. La procédure d'investigation est régie par les art. 14 ss du même règlement. Dans le cadre de l'instruction, l'art. 22 prévoit qu'il est procédé à l'audition de témoins (al. 1), qu'il est tenu procès-verbal de ces dépositions (al. 3) et que, si la situation l'exige, le Groupe Impact veille à assurer la protection des témoins en prenant les mesures opportunes (al. 4). Il n'est pas précisé de quelle manière la protection des témoins doit être assurée, si ce n'est qu'ils ne doivent subir aucun préjudice du fait de leur déposition (art. 23 al. 1 RCTH). A la fin de l'instruction, le Groupe Impact en informe les parties, qui disposent d'un délai de dix jours pour consulter le dossier et requérir toutes autres ou plus amples mesures d'instruction (art. 24 al. 1 et 2 RCTH). Après la clôture de l'instruction, les parties disposent encore d'un délai de trente jours pour se déterminer sur les éléments du dossier (art. 24a RCTH). Enfin, la teneur du rapport est définie à l'art. 25 al. 1 RCTH : celui-ci doit contenir un exposé des faits, une appréciation sur l'existence ou non du harcèlement et l'identité des auteurs. 4.3 4.3.1 En l'occurrence, il sied de relever, en préambule, que dans le cadre des investigations du Groupe Impact, l'appelante a été invitée à fournir une liste de témoins. Toutefois, elle a répondu qu'elle considérait que le Groupe Impact n'était pas légitimé pour instruire son affaire, puisqu'elle avait saisi le TRIPAC. Interpellé également, son avocat a répondu que la seule mesure d'instruction requise était la production du dossier de l'appelante auprès des ressources humaines.

- 33 - Même s'il n'existe pas d'obligation pour le travailleur qui s'estime harcelé de saisir le Groupe Impact au vu de l'art. 8 RCTH, il n'en reste pas moins qu'en l'espèce, cet organisme avait été saisi par l'employeur. L'appelante devait donc s'attendre à ce que des investigations complètes soient menées sur les relations au sein du laboratoire. En refusant de donner une liste de témoins et de produire des pièces, à l'exception de la réquisition portant sur le dossier des ressources humaines, l'appelante s'est volontairement privée de pouvoir orienter l'instruction en direction de tel ou tel témoignage ou document. Elle ne saurait donc, après la clôture de l'enquête, se plaindre que seuls certains témoins, soi-disant défavorables à sa cause, aient été entendus. A cela s'ajoute que dans le cadre de la procédure judiciaire, l'appelante a pu requérir l'audition de témoins et la production de pièces, ce qui lui a permis de faire valoir son droit à la preuve. 4.3.2 Ensuite, à la critique relative aux méthodes de travail du Groupe Impact, portant par exemple sur le nombre de procès-verbaux et d'auditions – ce qui s'explique par le fait qu'il puisse y avoir plusieurs procès-verbaux pour l'audition d'une personne en plusieurs fois par exemple, ou par la reprise du contentieux antérieur au jugement rendu en 2010 et l'appréciation de ces événements – ou encore sur l'avis donné par les enquêteurs et la forme de cet avis, il faut relever que le RCTH ne prévoit rien de plus que ce qui a été exposé plus haut sur la forme et la manière dont le Groupe Impact doit procéder à ses investigations. Contrairement à un tribunal par exemple,

tenu par des règles de procédure, cet organisme peut procéder librement, dans le cadre des règles du RCTH, aux investigations qu'il juge utile et dresser un rapport libre dans la forme. L'appelante confond la procédure d'une telle enquête avec celle d'un tribunal chargé de suivre une procédure définie à l'avance, de sorte que ce grief est également mal fondé. 4.3.3 Sous cet angle, l'appelante soutient encore que l'ordonnance de preuves du 8 septembre 2016 prévoyait la production de certaines pièces du dossier de P._____, pièces qui n'auraient finalement pas été

- 34 - produites par le J._____. L'intimé aurait violé l'art. 160 CPC et devrait se voir appliquer l'art. 164 CPC. Il s'agit de la réquisition de production de la pièce 251 « concern[ant] tout document du dossier de Mme P._____ en rapport avec Mme V._____ ». A l'appui de son refus de production de cette pièce par le défendeur, le tribunal a en substance expliqué que, d'une part, la production du dossier personnel de la personne visée par le mobbing supposé commis par l'appelante se heurtait aux obligations de protection des données de l'employeur et, d'autre part, que la production de cette pièce n'était pas pertinente pour le sort de la cause, tous les éléments tels que définis dans la réquisition se trouvant au dossier personnel de l'appelante ou dans les pièces produites devant le tribunal. L'art. 164 CPC prescrit que le tribunal tient compte du refus de collaborer dans l'appréciation des preuves si la partie refuse "sans motif valable". Le pendant de cette disposition est l'art. 162 CPC, qui ajoute que le refus légitime de collaborer d'une partie ne peut pas avoir pour effet que le fait allégué est prouvé. Il n'existe d'ailleurs aucune règle sur les conséquences d'un refus injustifié de procéder, le tribunal pouvant apprécier librement les preuves (ATF 140 III 264). Faute de précisions de la part de l'appelante, on discerne mal comment les éléments qui la lient à P._____ pourraient ne pas être disponibles soit par le biais de son dossier personnel auprès des ressources humaines, soit par le dossier de la procédure. Quant à requérir le dossier de la personne visée par les agissements de l'appelante aux fins d'y chercher des motifs de poursuivre le harcèlement dont celle-ci semble avoir été victime, une telle demande se heurte précisément à un motif justifié de refus. En conclusion, on ne discerne aucune violation du droit à la preuve dans la manière dont la procédure tant de l'enquête interne que de l'instruction devant le tribunal a été menée.

- 35 - 5. 5.1 Enfin, l'appelante conteste la validité du licenciement immédiat dont elle a fait l'objet. 5.2 5.2.1 Aux termes de l'art. 61 LPers, 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 est similaire à celle de l'art. 337 CO et révèle la volonté du législateur de voir appliquer au personnel soumis à la LPers un système de résiliation immédiate des rapports de travail pour justes motifs identique à celui du CO (TRIPAC TR10.025954 du 10 février 2012 consid. III.a). 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 (CACI 2 septembre 2016/494). 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. 1 b). 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 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 130 III 28 consid. 4.1), comme le devoir de fidélité (art. 321a al. 1 CO ; ATF 117 II 72 consid. 3 in fine), mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF

- 36 - 130 III 28 ; ATF 129 III 380 consid. 2.2). 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 ; CACI 8 avril 2016/227 consid. 3.3). 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). Au surplus, l'employeur peut s'abstenir d'un avertissement lorsqu'il ressort de l'attitude de l'autre partie qu'une telle démarche serait inutile (ATF 127 III 153 consid. 1 b). Le juge apprécie librement s'il 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 ; ATF 127 III 153 consid. 1c). Lorsqu'un employé porte sérieusement atteinte aux droits de la personnalité d'un collègue, il viole gravement une des obligations découlant du contrat de travail et une résiliation avec effet immédiat au sens de l'art. 337 CO peut s'imposer. Dans ce cas de figure, le licenciement immédiat est justifié par l'obligation de l'employeur de protéger ses autres travailleurs, sous peine d'engager sa propre responsabilité (ATF 127 III 351). 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 précédée (CREC I 4 mars 2013/5). 5.2.2 Aux termes de l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il

- 37 - manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes (al. 1). Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui (al. 2). 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 [TRIPAC], in JdT 2015 III 3, p. 5; TF 8C_18/2011 du 7 février 2012 consid. 6.2). Selon la définition qu'en donne la jurisprudence – qui vaut pour les relations de travail fondées tant sur le droit privé que sur le droit public (TF 1C_156/2007 du 30 août 2007 consid. 4.2) –, le harcèlement psychologique, ou

mobbing, se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail (TF 4A_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 4.2; TF 2P_39/2004 du 13 juillet 2004 consid. 4.1; TF 2P_207/2002 du 20 juin 2003 consid. 4.2 et les réf. citées). La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (TF 1P_509/2001 du 16 octobre 2001 consid. 2b et les réf. citées). Les attaques ne sont généralement pas virulentes, mais de faible intensité, et c'est par leur caractère répétitif qu'elles constituent du harcèlement et en deviennent illicites. Il peut s'agir d'actes banals, comme ne pas saluer quelqu'un, ne

- 38 - plus lui adresser la parole, l'interrompre, ne pas tenir compte de ce qu'il dit, terminer une conversation au moment où il veut y prendre part, qui ne dépassent jamais la limite admise et qui ne sont ainsi pas punissables pénalement. Il peut également s'agir de la critique régulière d'un employé en présence de ses collègues, du dénigrement de la qualité de son travail, de la prise à partie systématique du travailleur concerné, de l'attribution de nouvelles tâches sans discussion préalable, de l'attribution de tâches nettement inférieures ou nettement supérieures à ses compétences aux fins de discréditer le travailleur (Carron, Mobbing et demeure de l'employeur, in Panorama en droit du travail, Wyler [éd.], 2009, n. 37 ad art. 328 CO, p. 117). Comme le retient le Tribunal fédéral, les actes de mobbing se déroulent durant une certaine période : les actes hostiles doivent ainsi être répétés de manière fréquente et durable. Ainsi, les juges fédéraux ont relevé qu'il n'était pas arbitraire de considérer qu'un seul acte hostile ou même deux ne suffisaient pas à constituer du harcèlement psychologique (TF 2P_207/2002 du 20 juin 2003 consid. 4.3.2; cf. également Deveaud-Plédran, Le harcèlement dans les relations de travail, Lausanne 2011, p. 126, qui relève que le mobbing a un caractère volontaire et multiple, un seul acte ne pouvant à lui seul constituer du harcèlement, sous réserve du cas particulier d'une rumeur, dont l'atteinte se propage pour une durée indéterminée). Le mobbing résulte de comportements humains, actifs ou passifs, et non de simples situations matérielles (TF 2A_312/2004 du 22 avril 2005 consid. 6.2). Il se distingue également du stress professionnel, dont l'excès peut provoquer le surmenage, un burn out, dont les conséquences pourront être tout aussi dommageables (Carron, op. cit., p. 119 et la réf. citée). Il se distingue également des cas de conflits ouverts, dès lors qu'il y manque le caractère sournois caractéristique du mobbing (TF 2A_770/2006 du 26 avril 2007 consid. 5.1). 5.3

- 39 - 5.3.1 En l'espèce, l'appelante prétend que l'employeur savait depuis longtemps que des difficultés existaient entre elle et P. _____. Malgré cela, l'autorité d'engagement n'aurait vraisemblablement pas estimé que la situation était suffisamment grave pour justifier un licenciement immédiat, puisque non seulement P. _____ n'aurait pas saisi elle-même le Groupe Impact, mais qu'en plus, informé depuis longtemps, l'employeur aurait tardé à agir. Comme on l'a vu ci-avant, même si le collaborateur visé par un harcèlement ne procède pas lui-même, l'autorité d'engagement a l'obligation d'agir pour protéger son employé, le cas échéant en saisissant lui-même le Groupe Impact, ce qui a été fait. Ensuite, la sanction sous forme d'un avertissement aurait été insuffisante au vu de la gravité des faits finalement synthétisés et révélés par le rapport du Groupe Impact, mais aussi par le résultat de l'instruction menée par le tribunal. On ne saurait d'ailleurs affirmer, et l'appelante ne le

fait pas, que les faits repris dans le rapport ne justifiaient qu'un avertissement. 5.3.2 5.3.2.1 L'appelante soutient encore que le licenciement immédiat n'aurait pas respecté les obligations légales en la matière. 5.3.2.2 De jurisprudence constante, le Tribunal fédéral admet que l'employeur doit notifier le licenciement immédiat dès qu'il connaît le juste motif dont il entend se prévaloir ou, au plus tard, après un bref délai de réflexion. La jurisprudence n'accorde qu'un court délai à l'employeur parce que s'il attend trop, il donne à penser au salarié qu'il pardonne le comportement reproché ou que, même en l'absence de pardon, la continuation des rapports de travail est possible. La durée admissible de la période de réflexion dépend des circonstances d'espèce. En règle générale, un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables – les week-ends et jours fériés n'étant pas pris en considération – est présumé approprié ; un tel laps de temps suffit en général à l'intéressé pour mûrir sa décision et réunir les renseignements juridiques utiles. Un délai supplémentaire n'est accordé à celui qui entend résilier le contrat que

- 40 - lorsque les circonstances particulières du cas concret exigent d'admettre une exception à la règle. Il en va ainsi, par exemple, lorsqu'au sein d'une personne morale la décision de licenciement relève de la compétence d'un organe constitué de plusieurs membres ; dans un tel cas de figure, un délai de réflexion de six jours est admissible (ATF 130 III 28 consid. 4.4 ; TF 4A_236/2012 du 2 août 2012, SJ 2013 I 65 ; TF 4C.178/2002 du 13 septembre 2002 consid. 2.1). Le délai court dès la connaissance certaine des faits fondant le juste motif. En présence d'un soupçon concret, l'employeur se doit de tirer les faits au clair avec diligence et rapidité. Ainsi, dans la pesée des intérêts, les mesures de vérification l'emportent sur la nécessité d'une réaction rapide. Il convient de reconnaître à l'employeur la possibilité d'entreprendre de manière diligente les démarches propres à fonder sa conviction sur la réalité des faits, démarches qui peuvent comporter l'audition de l'intéressé et/ou de collègues. Le délai est réputé respecté si la partie titulaire a communiqué sa décision à la partie adverse lors d'un entretien (en personne ou au téléphone), ou la lui a expédiée par écrit (courrier, courriel) dans ce délai ; c'est elle qui assume le fardeau de la preuve (art. 8 CC). Si la partie qui entend se prévaloir d'un fait justifiant la résiliation immédiate tarde, elle est réputée avoir définitivement renoncé au licenciement immédiat (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3e éd., Berne 2014., p. 592 s. ; Dunand/Mahon, Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 69 ad art. 337 CO; Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail annoté, Lausanne 2010, n. 1.47 ad art. 337 CO). S'agissant des rapports de travail soumis au droit public, comme c'est le cas en l'espèce, le Tribunal fédéral a eu l'occasion de rappeler que la jurisprudence relative à l'art. 337 CO, selon laquelle la partie qui résilie un contrat de travail en invoquant des justes motifs ne dispose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations de travail, n'était pas sans autre transposable. En ce domaine, le licenciement se fait en général par voie de décision motivée et les contingences liées aux procédures internes d'une administration ne permettent souvent pas de prendre une décision

- 41 - immédiate, surtout lorsque la décision ne peut pas être prise par le supérieur hiérarchique direct mais qu'elle dépend d'une autorité de nomination qui se réunit périodiquement seulement et qui doit confier une instruction à l'un de ses membres ou à un enquêteur externe à l'administration. Le Tribunal fédéral a néanmoins précisé que si les spécificités de la procédure administrative qui s'imposaient à l'employeur de droit public pour mettre fin aux rapports de service permettaient de lui accorder un délai de réaction plus long qu'en droit privé, il ne devait pas pour autant laisser traîner les choses, ni tarder à

informer l'employé qu'une résiliation immédiate des rapports de service était envisagée (ATF 138 I 113, JdT 2012 I 231; TF 8C_141/2011 du 9 mars 2012 consid. 5.5 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 593). Il a été jugé qu'il était excessif d'attendre trois mois pour informer l'intéressé d'une procédure de licenciement et encore quatre mois avant de le suspendre de ses fonctions (TF 8C_141/2011 du 9 mars 2012 consid. 5.6). En revanche, un délai de trois semaines entre la connaissance des faits et le licenciement immédiat a été jugé admissible, l'intéressé ayant fait l'objet d'un interrogatoire le surlendemain des faits, puis d'une convention de suspension quelques jours plus tard et ayant été informé 17 jours plus tard qu'un licenciement abrupt n'était pas exclu (ATF 138 I 113 consid. 7, JdT 2012 I 231). Concernant en particulier la question de savoir si l'on doit parler de jours ouvrables ou non, le Tribunal fédéral y fait référence dans sa jurisprudence lorsqu'il parle de "deux à trois jours ouvrables" (cf. ATF 138 I 113 déjà cité, consid. 6.3.2). 5.3.2.3 En l'espèce, on relèvera tout d'abord que la situation concernant les collaboratrices du laboratoire était tellement compliquée que l'employeur devait faire preuve d'une prudence extrême pour démêler les accusations fondées de celles qui ne l'étaient pas, ou qui ne justifiaient à tout le moins aucune sanction. Dès lors, l'intimé n'avait pas d'autre choix que d'attendre le dépôt du rapport du Groupe Impact. On ne saurait sérieusement, dans une situation aussi délicate, concernant des événements portant sur une période de près de huit ans, reprocher au J. _____ d'avoir attendu le dépôt de ce rapport avant toute décision de

- 42 - licenciement. Les allégations que l'employeur avaient tenues dans la procédure d'enquête ne changeraient rien au fait qu'il ne pouvait pas entreprendre quoi que ce soit avant le rapport du 2 février 2015. Ensuite, la procédure du RCTH prévoit un double délai, dont un premier délai de dix jours pour permettre aux parties de consulter le dossier et requérir d'éventuelles mesures d'instruction complémentaires (art. 24 al. 1 et 2 RCTH). Il s'agit d'un délai d'ordre. Le rapport du 2 février 2015 a été reçu le 3 février 2015 par l'employeur, le délai de dix jours venant à échéance le 13 février 2015, soit un vendredi. Déposée le 16 février 2015, soit le lundi, il est vrai que l'écriture du J. _____ par laquelle celui-ci informait l'appelante qu'il adhérait totalement aux conclusions du rapport était hors délai. Toutefois, on ne saurait en tirer aucune conséquence sur le délai de licenciement mentionné plus haut, puisque la procédure prévue par le RCTH n'était pas terminée, l'employeur devant attendre au moins la communication des déterminations de l'employée, déposées le 12 février 2015. C'est raisonnablement depuis ce courrier-là que l'employeur devait décider ou non de licencier l'employée avec effet immédiat. Annoncée par courrier du 20 février 2015, la décision de licenciement a donc été prise dans les cinq jours – ouvrables – dès la connaissance de la détermination de l'appelante sur le rapport du Groupe Impact. On ne discerne donc aucun retard de la part de l'autorité d'engagement à prononcer le licenciement. On peut d'ailleurs ajouter que, pour une institution hiérarchisée comme le J. _____, un délai supérieur aurait encore été admissible. Le licenciement immédiat a donc été donné dans le respect des contraintes législatives et jurisprudentielles. 6. Il résulte de ce qui précède que l'appel doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement confirmé. Les frais judiciaires de deuxième instance, fixés à 2'155 fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ;

- 43 - RSV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). L'intimé n'ayant pas été invité à se déterminer, il n'y a pas lieu de lui allouer des dépens.

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