

VD_GERICHTE TR10.039061 vom 26. März 2013

VD Tribunal cantonal, 2013-03-26, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_TR10.039061

FR: VD_GERICHTE TR10.039061 du 26 mars 2013

IT: VD_GERICHTE TR10.039061 del 26 marzo 2013

Volltext

TRIBUNAL CANTONAL TR10.039061-130125 7/I CHAMBRE DE S RECO URS

Arrêt du 26 mars 2013

Présidence de M. COLOMBINI, président Juges : M. Creux et Mme Bendani Greffier : M. Elsig ***** Art. 49, 328 al. 2 CO; 5 al. 3 LPers-VD La Chambre des recours du Tribunal cantonal prend séance pour s'occuper du recours interjeté par Q._____, à Lausanne, demandeur, contre le jugement rendu le 17 février 2012 par le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale dans la cause divisant le recourant d'avec ETAT DE VAUD, à Lausanne, défendeur. Délibérant à huis clos, la cour voit : 806

- 2 - En fait : A. Par jugement du 17 février 2012, dont la motivation a été envoyée le 18 décembre 2012 pour notification, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale a rejeté intégralement les conclusions du demandeur Q._____ (I) et rendu le jugement sans frais ni dépens (II). Les faits suivants résultent du jugement attaqué, complété par les pièces du dossier (art. 452 CPC-VD). Le demandeur Q._____, né le [...] 1953, a été engagé à plein temps par le défendeur Etat de Vaud dès le 1er juillet 1996 en qualité de chef de bureau A. Il a assumé la responsabilité d'une unité dont la composition a atteint au maximum quatre personnes. Par courrier du 21 octobre 2008, le demandeur a requis de son chef de service V._____ qu'il corrige la classification DEFECO-SYSREM des membres de son unité expliquant que celle choisie ne correspondait ni à la réalité du travail accompli, ni aux compétences requises. Il ressort du recours daté du 21 janvier 2009 que V._____ a reçu le demandeur et les membres de l'unité, mais qu'il n'a pas donné une suite favorable à la demande du 21 octobre 2008. Le 31 octobre 2008, la demandeur a requis de son supérieur hiérarchique K._____ une augmentation de la dotation en personnel de l'unité.

K._____ lui a répondu le 11 novembre 2008 en l'informant de la pratique restrictive en la matière du Service du personnel de l'Etat de Vaud (ci-après : SPEV) et du fait que, pour l'obtention d'un poste à mi- temps supplémentaire, il conviendrait d'argumenter auprès du chef de service et de présenter la demande en partenariat. K._____ a invité le demandeur à lui indiquer ses intentions, ce que celui-ci a fait par courriel du 11 novembre 2008, concluant le message par le libellé suivant : "(...) soit la question lui [le chef de service] est posée maintenant par toi (en

- 3 - bilatéral), soit elle fera partie de la rencontre que nous (qui précisément ?) aurons avec lui. Après, on verra !" Le 16 janvier 2009, le demandeur a réitéré auprès de K._____ sa demande d'augmentation de la dotation en personnel de l'unité. Le 18 janvier 2009, le demandeur a adressé à V._____ le courrier suivant : "Monsieur, Ce vendredi 16 janvier 2009, je rappelais à mon supérieur hiérarchique direct, Monsieur K._____, l'importance de se préparer à la très prochaine vague de chômage qui allait nous toucher, à l'instar d'autres organismes concernés [...]. Dans ce sens, un renforcement administratif de notre unité devait être rapidement envisagé, avec votre accord. Votre adjoint susnommé m'a alors

proposé une autre solution, celle de s'entourer des services d'un nouveau responsable dont je deviendrais l'adjoint. Quelle que soit l'analyse qui a sous-tendu cette proposition, je l'accepte dans mon propre intérêt. Cette proposition m'avait déjà été faite il y a quelques années. A cette époque, elle était irrecevable pour moi car je la ressentais comme une sanction injuste. Aujourd'hui, le contexte est différent. J'ai maintenant une priorité à sauvegarder : ma santé. Vous n'ignorez pas qu'il me reste un peu plus de 5 ans d'activité dépendante avant de bénéficier du statut de «retraité» et ceci, autant par choix que par obligation (années de cotisations LPP maximum). Je n'envisage pas de couvrir cette dernière ligne droite dans le climat où je vis depuis bien des années déjà. Les derniers rebondissements du DEFECO-SYSREM ne peuvent que m'encourager à opérer un changement. Cela redynamisera peut-être aussi la mission [...].

- 4 - Dès lors, vu que les démarches vont semble-t-il démarrer sous peu, à votre instigation, je tiens à préciser que je suis partie prenante de cette réorganisation aux conditions suivantes : - Maintien de mon salaire actuel - Annonce de ce changement sans dévalorisation de mon «image» et de mes compétences - Réactualisation de mon cahier des charges. Etant donné que je n'ai assurément nullement démerité dans mon activité durant plus de 12 ans, ces exigences me paraissent légitimes et donc acceptables. (...)» Le 22 janvier 2009, K._____ a annoncé à l'ensemble de ses collaborateurs et collaboratrices la réorganisation de l'unité dirigée par le demandeur. Le 27 janvier 2009, celui-ci a demandé une précision à l'annonce indiquant qu'il lui a été proposé de devenir l'adjoint du nouveau responsable qui devait être engagé, ceci en réponse au besoin d'un appui administratif formulé par le demandeur et en accord avec celui-ci. Le 29 janvier 2009, le demandeur a requis de K._____ que celui-ci rencontre le personnel de l'unité afin de procéder à une mise à niveau des informations et qu'ils travaillent ensemble sur les nouveaux cahiers des charges. Il ressort d'un courriel du demandeur du 13 février 2009 que K._____ a donné une suite favorable à la requête de réunion de l'unité, le demandeur constatant en outre notamment ce qui suit : "(...) Aucune explication n'est apportée sur la modification de mon statut (de responsable à adjoint), Ceci ne créant pas de réaction, je me sens renforcé dans l'exigence déclarée d'être déchargé au plus vite de ce "titre" et bien évidemment des exigences qui l'entourent. (...)» Dans un courriel du 9 avril 2009 à K._____, le demandeur s'est plaint de ce que sa situation de travail était devenue de plus en plus intolérable en raison de son déclassement au niveau de "gestionnaire de dossiers" pour des raisons qui demeuraient obscures pour lui, du fait que

- 5 - la solution proposée qu'il devienne l'adjoint du nouveau responsable n'avait pas été retenue, contrairement à l'engagement pris et de la perte d'autorité sur ses subordonnés en raison de l'incertitude de sa situation, une collaboratrice lui ayant reproché de l'avoir insultée. K._____ lui a répondu par courriel le même jour qu'il comprenait son mal-être, que le déclassement invoqué n'avait pas encore fait l'objet d'une décision du SPEV et qu'il déplorait les propos échangés entre le demandeur et une employée, regrettant que personne ne se soit excusé. Il a en outre fait part au demandeur qu'il n'entendait pas intervenir une nouvelle fois ni engager une procédure de médiation, considérant qu'il appartenait aux intéressés de résoudre le problème si la situation était intenable pour le demandeur. K._____ a enfin indiqué au demandeur que les prestations fournies par l'unité étaient entièrement satisfaisantes, ce dont il le remerciait, lui a demandé de maintenir ce niveau de qualité, malgré la situation difficile, et souligné que la recherche d'un nouveau responsable n'était pas possible tant que le SPEV n'avait pas communiqué sa décision. Après une

première consultation au mois de février 2009 auprès du Dr S. _____, Médecin cantonal adjoint, à la suite de problèmes de santé liés au travail, le demandeur a de nouveau fait appel aux services de ce médecin. Une visite de poste a été organisée le 19 mai 2009 en présence du Dr S. _____, du demandeur, de V. _____, de K. _____ et d'T. _____, responsable des ressources humaines du service. Dans son rapport du 3 juin 2009, adressé à L. _____, Chef du SPEV, le Dr S. _____ indiquait que les participants à la visite du 19 mai 2009 étaient arrivés à la conclusion que, pour des raisons médicales, un transfert au sens de l'art. 21 LPers-VD (loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud; RSV 172.31) devait être effectué. Le Dr S. _____ précisait que le demandeur était en traitement régulier, que la réorganisation de l'unité allait le faire passer de responsable à simple collaborateur et insistait sur le caractère particulier de la situation justifiant qu'un transfert soit entrepris avant qu'une aggravation de l'état de santé ne soit constatée, aggravation entraînant des absences probablement de longue durée.

- 6 - Le 3 juillet 2009, l'unité a reçu la certification AOMAS qualité. Sur le courrier de l'organisme de certification annonçant cette nouvelle, V. _____ a écrit le libellé suivant à l'attention de K. _____ : "Félicitations à vous et aux acteurs de cette certification (...)". Le 9 juillet 2009, T. _____ a informé K. _____ que le SPEV considérait que le transfert du demandeur ne relevait pas de sa compétence, et qu'il appartenait à celui-ci, avec l'appui des Ressources humaines du service, d'entreprendre les démarches nécessaires afin de trouver un nouveau poste si celui proposé ne devait pas le satisfaire. Le demandeur a été en incapacité de travail du 6 au 19 août 2009. Le 28 août 2009, le demandeur a fait part au Dr S. _____ de l'entretien qu'il avait eu le même jour avec T. _____ et au cours duquel il avait été informé de l'avancement de la procédure tendant à son remplacement. Dans ce courriel, le demandeur exprimait sa lassitude quant à la lenteur de la procédure, le fait qu'il ne se sentait pas trop bien dans cette situation, ressentant de la colère et de la révolte face à ce qu'il considérait comme une injustice. Il déclarait encore souffrir d'un blocage à l'idée de devoir accueillir la nouvelle personne responsable, en particulier si cette personne devait être sa collaboratrice personnelle. Il se déclarait convaincu que seule une rencontre avec le Conseiller d'Etat en charge du département serait à même d'accélérer la mise en place d'une solution rapide et satisfaisante pour lui, exprimant le sentiment de n'avoir pas avoir été traité avec respect par ses supérieurs directs et la conviction d'être victime d'actes de mobbing. Le 16 septembre 2009, à la suite d'un entretien tenu avec K. _____ le 15 septembre précédent, le demandeur s'est notamment plaint dans un courriel du fait que l'entretien n'avait porté que sur ses recherches d'un nouvel emploi et souligné que ces recherches incombaient également au service, ce d'autant que celui-ci lui demandait

- 7 - de continuer à assumer ses fonctions jusqu'à l'arrivée de sa remplaçante. Après avoir constaté ce qui lui apparaissait comme un désaccord au sujet du bureau qui serait occupé par le nouveau responsable et s'être étonné que l'unité soit en passe de bénéficier à nouveau de quatre EPT, le demandeur a exprimé son intention de ne plus accepter d'être traité comme "un chômeur qui doit prendre son jeudi après-midi pour chercher du boulot", considérant cette attitude comme du mobbing, et déclaré ce qui suit : "J'attends maintenant une action efficace de tous en vue de parvenir à la résolution rapide et respectueuse d'un problème qui, j'insiste, n'est pas de ma responsabilité. (...)" Le 25 septembre 2009, le demandeur a été informé, lors d'une réunion avec K. _____, de la nomination d'J. _____ en qualité de responsable de l'unité. Le demandeur s'est dit prêt à collaborer

avec la nouvelle responsable et à la renseigner sur les documents AOMAS, ainsi qu'à la former sur le logiciel de paiement. Le demandeur a en outre déclaré être soulagé que le choix se soit porté sur une candidate externe au service et qu'un nouveau regard ne pouvait qu'être bénéfique. Dans un courriel à V. _____ du 28 septembre 2009, le Dr S. _____ a indiqué qu'elle continuerait à suivre le demandeur et confirmé qu'il était apte à poursuivre son activité, sous réserve de la poursuite du traitement, compte tenu de l'impact du travail sur sa santé. Elle a regretté l'échec du transfert du demandeur qui avait obtenu un consensus lors de la rencontre du 19 mai 2009. Par avenant au contrat d'engagement du 9 octobre 2009, V. _____ a informé le demandeur que la réorganisation de l'unité prendrait effet au 1er novembre 2009, que dès cette date, il occuperait le poste de gestionnaire de dossier spécialisé (emploi-type n° 10418), chaîne 348, niveau 7, mais que son salaire brut demeurerait inchangé. Le demandeur a été en incapacité de travail à 100 % du 28 octobre au 8 novembre 2009 et à 50 % du 9 au 26 novembre 2009.

- 8 - Dans un courriel du 15 novembre 2009 à K. _____, faisant suite à un entretien du vendredi 13 novembre précédent, le demandeur s'est notamment plaint d'une surcharge de travail compte tenu de son état de santé, confirmé son refus de solliciter son médecin pour une modification vers le bas du taux d'incapacité de travail et sa décision de maintenir les cinq jours de vacances qu'il avait planifiés. Il a en outre qualifié d'intimidations et de maltraitements les mesures qui avaient été prises à son égard. K. _____ a répondu à ce courriel le 16 novembre 2009, remerciant le demandeur de l'énergie prodiguée après son retour de convalescence, mais lui indiquant qu'il aurait apprécié qu'il lui signale qu'il ne pouvait assumer les tâches confiées dans le 50 % autorisé par le certificat médical. Il a précisé que lors de l'entretien du 13 novembre 2009, il lui avait dit de prendre contact avec son médecin s'il pensait pouvoir travailler à plus de 50 % et a contesté lui avoir demandé de solliciter une baisse du taux d'incapacité. En ce qui concerne les vacances, après avoir constaté qu'elles n'avaient pas été annoncées selon la procédure idoine, il a informé que lui-même et J. _____ acceptaient cette prise de vacances. K. _____ concluait son courriel de la manière suivante : "Je comprends que la période actuelle est difficile pour toi et que le choix d'une nouvelle direction implique des changements qui eux-mêmes ont des impacts. Ceci n'autorise pas à interpréter le changement comme de l'intimidation ou de la maltraitance." Par courriel du 18 novembre 2009, le demandeur s'est plaint notamment auprès du Dr S. _____, d'T. _____ et de G. _____, responsable Ressources humaines du Département de [...], du fait que le cahier des charges qui lui avait été présenté pour signature le même jour le privait de toute activité sur le terrain, limitant ses responsabilités au travail administratif et que K. _____ et J. _____ lui avaient interdit de communiquer cette modification à ses partenaires. Par courriel du 19 novembre 2009, J. _____ a confirmé au demandeur les points qui avaient été abordés lors de l'entretien du 18

- 9 - novembre 2009, savoir en particulier, la modification temporaire du cahier des charges du demandeur dans le sens d'une restriction complète des contacts externes, motivée par le contexte de travail, les changements intervenus les semaines précédentes, la capacité d'adaptation du demandeur à la nouvelle situation, ainsi que la fragilité émotionnelle de celui-ci observée depuis son retour d'arrêt maladie. Le 23 novembre 2009, le demandeur, par l'intermédiaire de son avocat, a demandé à V. _____ d'intervenir auprès des personnes concernées, afin qu'il puisse être transféré rapidement dans un autre service et qu'il soit replacé intégralement dans le cadre de son cahier des charges afférent à sa fonction

de gestionnaire de dossiers spécialisé et à l'abri de toutes nouvelles pressions attentatoires à sa personnalité. Il a manifesté son désir de trouver une solution amiable et son avocat a déclaré se tenir à disposition pour finaliser un éventuel accord, pour autant qu'il soit entré en matière sur l'une des propositions formulées. Par courrier du 30 novembre 2009, adressé au conseil du demandeur, V. _____ s'est référé au courrier susmentionné et à un entretien téléphonique du 29 novembre précédent, et a confirmé le rendez-vous fixé au 9 décembre 2009 avec le demandeur et son conseil. Le 10 décembre 2009, le Dr S. _____ a informé T. _____ de l'incapacité de travail totale du demandeur jusqu'à la fin du mois de janvier 2010. Par lettre du 21 janvier 2010 adressée au demandeur, V. _____ s'est référé à un entretien téléphonique du 15 janvier précédent avec T. _____ et a pris note du fait que le demandeur ne souhaitait pas pour le moment être contacté par le service. Il lui a toutefois rappelé le fait que l'Administration cantonale offrait à ses collaborateurs une prise en charge adaptée en cas d'incapacité de travail et l'a informé que sa situation serait annoncée au Médecin cantonal adjoint, ainsi qu'au secteur Case Management du SPEV et que, vu les absences du demandeur, une demande de détection précoce serait soumise à l'assurance-invalidité.

- 10 - Dans son rapport du 1er février 2010, le Dr B. _____ a, sur la base de cinq entretiens avec le demandeur, relevé l'apparition de mobbing dès l'année 2009 et considéré qu'il était absolument contre-indiqué que le demandeur retourne sur son lieu de travail et qu'il y exerce une quelconque activité, sa santé psychique pouvant être gravement affectée par une telle action. En effet, si les capacités de rebondissement du demandeur étaient bien aguerries, le Dr B. _____ avait pu constater une fluctuation inquiétante de la thymie du demandeur lorsque celle-ci était attisée par les événements professionnels récents. Le Dr B. _____ relevait en outre que, dans un autre contexte et tenant compte des excellentes capacités relationnelles et d'organisation du demandeur, celui-ci pourrait rebondir pour son bien et celui de ses employeurs. Le 15 février 2010, le Dr S. _____ a confirmé que le demandeur n'était pas apte à reprendre une activité dans son service d'origine. Par courrier du 25 février 2010, le SPEV, Secteur Case management, a informé V. _____ que le demandeur remplissait les conditions de prise en charge par le secteur, que G. _____ était la personne responsable et qu'elle avait mis sur pied un placement provisoire dans un autre service dès le 1er mars 2010 pour une durée de trois mois, ce placement pouvant être prolongé jusqu'à six mois au maximum si les conditions s'avéraient favorables. Le SPEV précisait en outre qu'il souhaitait la mise en œuvre d'un stage, dans la mesure où celui-ci était effectué dans le domaine de formation du demandeur (domaine social) avec comme objectif de confirmer son évolution professionnelle et rappelé notamment que, selon l'art. 14 al. b RLPers-VD, à l'expiration du placement provisoire, la personne au bénéfice de la mesure devait retourner dans son service, et que selon l'art. 13 al. 2 RLPers-VD un transfert provisoire dans un autre service ne pouvait pas excéder une période de trois mois.

- 11 - Conformément aux instructions du SPEV selon lesquelles les démarches relatives aux recherches d'un poste vacant étaient de la responsabilité du collaborateur, le demandeur a effectué plusieurs offres d'emploi entre la fin de l'année 2009 et la fin de l'année 2010. Le 11 mars 2010, le conseil du demandeur a notamment exigé de V. _____ que le stage effectué par le demandeur aboutisse à un véritable transfert au sein de l'Etat de Vaud, remarquant que l'unité en cause avait bénéficié d'une augmentation de dotation en personnel et suggérant une cession d'ETP au service dans lequel le demandeur serait transféré. Il l'a en outre prié de se coordonner avec l'ensemble des personnes concernées. V. _____ lui a

répondu le 23 mars 2010, notamment qu'il ne pouvait accéder à sa demande de cession de poste, mais que toutefois, dans la mesure des places disponibles, son service et le Case management examineraient les possibilités de transfert du demandeur dans un autre service de l'Etat de Vaud. Par courriel du 21 mai 2010, G. _____ a informé le demandeur de la décision du SPEV de ne pas prolonger le stage débuté le 1er mars 2010 dans un autre service. Ce refus était motivé par le fait qu'aucun des scénarios évoqués n'avait permis au jour de la décision de résoudre convenablement sa situation et que le SPEV n'était pas favorable à une prolongation du stage compte tenu du fait qu'un transfert définitif dans le service dans lequel le stage avait été effectué n'avait pas pu être concrétisé. Dans la décision du 26 mai 2010 communiquée au conseil du demandeur, G. _____ a précisé que le transfert définitif n'avait pu se concrétiser, faute de postes vacants. Par courrier du 24 septembre 2010, V. _____ a informé le conseil du demandeur, à la suite d'une entrevue du 16 septembre 2010, qu'il ne pouvait accéder à sa demande tendant à la prolongation du droit au salaire en application de l'art. 58 al. 3 RLPers-VD en raison d'un préavis négatif du SPEV qu'il partageait. Le demandeur a contesté cette décision

- 12 - par requête de mesures préprovisionnelles et provisionnelles déposée le 7 octobre 2010 devant le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale, requête rejetée par ordonnance de mesures provisionnelles du 17 novembre 2010. Le 12 octobre 2010, le demandeur a déposé une demande d'investigation auprès du groupe IMPACT, invoquant avoir été victime de mobbing. Le 21 octobre 2010, le groupe IMPACT a informé le demandeur qu'il n'entrait pas en matière sur sa demande, considérant, au vu des écrits et des pièces produits, que les décisions prises par le service ne constituaient pas des agissements hostiles. Q. _____ a ouvert action le 22 novembre 2010 devant le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale en concluant à ce que la décision de refus de prolongation de son droit au salaire à 100 % est annulée, le service étant invité à prolonger ce droit pendant six mois. Dans une requête du 20 décembre 2010, le demandeur a conclu, avec dépens, à ce qu'il soit constaté qu'il a été victime de harcèlement psychologique au Service [...] (I), à ce que son transfert dans un autre service de l'Etat de Vaud soit ordonné, avec maintien de tous les droits acquis et du salaire (II), au paiement par le défendeur Etat de Vaud de la somme de 10'000 fr. avec intérêt à 5 % l'an (III) et à ce qu'il soit constaté que le défendeur est son débiteur d'une somme à préciser en cours d'instance à titre de perte de gain et de perte de rente (IV). Le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale a tenu une audience de conciliation et six audiences d'instruction au cours desquelles il a notamment entendu douze témoins. A l'audience du 19 décembre 2011, le demandeur a modifié sa conclusion II en ce sens qu'il soit ordonné au défendeur de requérir auprès de la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud (CPEV) sa mise à la retraite anticipée avec effet au 1er mars 2012, aux mêmes conditions que celles fixées pour sa mise à la retraite au 1er mai 2014, ainsi que sa conclusion IV

- 13 - en ce sens que le défendeur lui doit la somme de 23'294 fr. 45 à titre de perte de gain jusqu'au 31 décembre 2011 et la somme de 47'922 fr. à titre de perte de gain depuis le 1er janvier 2012, sous réserve de la poursuite du paiement du supplément temporaire par la CPEV jusqu'à ses soixante- cinq ans, étant précisé que si ce versement prenait fin au 29 février 2012, le défendeur devrait être déclaré son débiteur de la somme de 133'530 fr. à titre de perte de gain future. En droit, les premiers juges ont considéré que le demandeur n'avait pas été victime de harcèlement psychologique (mobbing), ce qui excluait la responsabilité du défendeur dans le préjudice subi par le demandeur, que la loi ne lui

donnait pas de droit à être transféré dans un autre service de l'Etat et qu'il lui appartenait d'entreprendre les démarches auprès de la CPEV afin d'obtenir une retraite anticipée. B. Q._____ a recouru contre ce jugement en concluant, avec dépens, à sa réforme en ce sens qu'il est constaté qu'il a été victime de harcèlement psychologique dans son service et que le défendeur lui doit la somme de 10'000 fr. avec intérêt à 5 % l'an. L'intimé n'a pas été invité à se déterminer. En droit : 1. a) La présente procédure a été ouverte en première instance avant le 1er janvier 2011 et concerne l'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (ci-après LPers-VD; RSV 172.31), soit du droit public cantonal. Conformément à l'art. 166 al. 2 CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010; RSV 211.01), qui déroge à la règle de l'art. 104 CDPJ, les voies de droit sont régies par

- 14 - l'ancien droit de procédure (CREC I 22 septembre 2011/247 c. 1 a; CREC I 29 août 2011/232). b) Selon l'art. 16 al. 1 LPers-VD, dans sa teneur antérieure au 1er janvier 2011 applicable en l'espèce, les dispositions de procédure fixées au titre II, chapitre II, de l'ancienne loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail (ci-après : aLJT) s'appliquent par analogie au recours dirigé contre un jugement du Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale, soit notamment les art. 46 ss aLJT relatifs au recours (Ducret/Osojnak, in Procédures spéciales vaudoises, 2008, n. 16 ad art. 46 aLJT, p. 319, et l'arrêt cité). Sous réserve des art. 47 à 52 aLJT, les règles ordinaires de la procédure civile contentieuse en matière de recours contre les jugements des tribunaux d'arrondissement et des présidents rendus en procédure accélérée ou sommaire, contenues dans le Code de procédure civile vaudois du 14 décembre 1966 (ci-après : CPC-VD), sont applicables (art. 46 al. 2 aLJT). Par renvoi des dispositions susmentionnées (art. 46 al. 2 aLJT et 16 al. 1 LPers-VD), le recours en réforme (art. 451 ch. 2 CPC-VD) et le recours en nullité (art. 444 et 445 CPC-VD) sont ouverts. 2. Saisie d'un recours en réforme contre un jugement principal rendu par le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale, la Chambre des recours revoit librement la cause en fait et en droit (art. 452 al. 2 CPC-VD, applicable par renvoi des art. 46 al. 2 aLJT et 16 al. 1 LPers-VD). Les parties ne peuvent toutefois articuler des faits nouveaux, sous réserve de ceux qui résultent du dossier et qui auraient dû être retenus ou de ceux pouvant résulter d'une instruction complémentaire selon l'art. 456a CPC-VD (art. 452 al. 1ter CPC-VD). Ainsi, la Chambre des recours revoit la cause en fait et en droit sur la base du dossier, sans réadministration des preuves déjà administrées en première instance. Elle développe son raisonnement

- 15 - juridique après avoir vérifié la conformité de l'état de fait du jugement aux preuves figurant au dossier et l'avoir, le cas échéant, corrigé ou complété au moyen de celles-ci (JT 2003 III 3). En l'espèce, l'état de fait du jugement est conforme aux pièces du dossier et aux autres preuves administrées. Il a été complété sur la base du dossier dans la mesure où des éléments pertinents pour l'issue du litige s'y trouvaient. 3. a) Le recourant fait valoir qu'il avait exprimé son souhait d'être déchargé dans l'espoir d'obtenir les collaborateurs nécessaires au fonctionnement normal et serein de l'unité et que c'est par lassitude devant les refus rencontrés et les effets de ses refus sur sa santé qu'il a accepté l'idée surprenante de devenir l'adjoint du nouveau responsable. Il relève que cette proposition n'a pas eu de suite favorable en soulignant que V._____ ne lui avait pas fait savoir par écrit que l'accord intervenu ne serait pas appliqué et qu'il aurait refusé la rétrogradation intervenue au niveau de gestionnaire de dossiers spécialisés. Il déduit de ces éléments que les membres du service ont eu une attitude hostile à son égard. Le recourant fait valoir que la note du 2 décembre

2009 aux partenaires de l'unité n'indique pas que l'organisation qui y est décrite est temporaire, ce qui l'a discrédité auprès de ces partenaires. Il reproche en outre à K. _____ d'avoir envoyé la réponse à son courriel du 9 avril 2009 dans une mise en page telle qu'elle ne pouvait être imprimée, et à V. _____ de ne pas s'être réellement préoccupé de son avenir - preuve en est qu'un transfert dans un autre service ne s'est pas réalisé - et de l'avoir fait passer pour un malade chronique. Le recourant conteste que la restriction de son cahier des charges ait été liée à son état de santé en relevant que cette décision est intervenue le 18 novembre 2009 alors que son incapacité de travail n'a commencé que le 10 décembre suivant, ainsi que les appréciations du tribunal sur les difficultés qu'il aurait rencontrées dans ses emplois

- 16 - précédents, qui ne peuvent, selon lui, dédouaner le service en cause des effets de ses conditions de travail sur sa santé. Le recourant nie en outre tout caractère probant aux déclarations des deux employées de l'unité entendues par le tribunal et tout fondement aux reproches de difficultés à s'adapter aux changements qui lui ont été faits par K. _____ au vu de la certification obtenue par l'unité. Il récuse en outre les déclarations du témoin [...], les considérations du groupe Impact et l'assertion du président du Tribunal de prud'hommes selon lequel il aurait bénéficié de deux stages. Le recourant met en particulier en cause V. _____, K. _____, J. _____, le SPEV et le groupe Impact b) Selon l'art. 5 al. 3 LPers-VD, le conseil d'Etat prend les mesures nécessaires à la protection de la santé et de la personnalité des collaborateurs en particulier par des dispositions de lutte contre le harcèlement et le mobbing. Comme le relève le jugement attaqué, le Tribunal fédéral définit le harcèlement psychologique, ou mobbing, 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, marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail, chacun des actes pris individuellement pouvant être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité (TF 4A_115/2011 du 28 novembre 2011 c. 3 et références; TF 4A_128/2007 du 6 avril 2010 c. 4; TF 4A_128/2007 du 9 juillet 2007 c. 2.1). Certains auteurs précisent qu'il s'agit de violations répétées et s'étendant sur une longue durée de la personnalité du travailleur, par lesquels celui-ci est victime de chicanes, est importuné, mis à l'écart, ou confronté à l'attribution de tâches nettement inférieures ou supérieures à ses compétences aux fins de le discréditer (Rehbinder/Stöckli, Berner Kommentar, 2010, n. 12 ad art. 328 CO, p. 470; Carron, Mobbing et demeure de l'employeur, in Panorama en droit du travail, Wyler éd., 2009, pp. 115 ss, spéc. p. 117).

- 17 - La doctrine distingue en outre harcèlement psychologique et stress professionnel dont l'excès peut provoquer un surmenage, voire un burn out, dont les conséquences peuvent être tout aussi dommageables (Carron op. cit., p. 119 et références). En particulier, le fait de fixer au travailleur des objectifs lui imposant une certaine pression s'il ne les atteint pas ne constitue pas à lui seul du harcèlement psychologique (TF 8C_446/2010 du 25 janvier 2011, c. 4.2.3, cité par Streiff/von Kaenel/Roger, Arbeitsvertrag, 7e éd., 2012, n. 17 ad art. 328 CO, p. 555), pas plus que le fait que le supérieur hiérarchique ne remplisse pas dans sa totalité ses obligations envers ses subordonnés (TF 4C.109/2005 du 31 mai 2005 c. 4, cité par Streiff/von Kaenel/Roger, loc. cit.) ou encore qu'un nombre insuffisant de travailleurs est mis à disposition (TF, 2A.312/2004 du 22 avril 2005 c. 6.2, cité par Streiff/von Kaenel/Roger, loc. cit.). Le harcèlement psychologique est généralement, de par sa définition, difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la

base d'un faisceau d'indices convergents, mais aussi garder à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire ou même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures pourtant justifiées (TF 4A_115/2011 du 28 novembre 2011 c. 3 et références; TF 4A_128/2007 du 9 juillet 2007 c. 2.1). c) En l'espèce, le recourant se fonde sur divers courriels et courriers pour soutenir qu'il a été victime de mobbing. Toutefois, on ne voit pas dans ces pièces de violations de la personnalité du recourant dans les termes utilisés, qui ne sont pas dépréciatifs ou insultants. Ainsi, dans son courriel du 9 avril 2009, K._____ déclare comprendre le mal-être du recourant et indique que les prestations fournies par l'unité sont entièrement satisfaisantes. De même, dans son courriel du 16 novembre 2009, K._____ remercie le recourant de l'énergie prodiguée après son retour de convalescence. En ce qui concerne le fond, on observe que les supérieurs hiérarchiques du recourant sont régulièrement entrés en matière sur les demandes du recourant. Ainsi, K._____ a proposé au recourant le 11 novembre 2008 de présenter la demande de personnel supplémentaire en partenariat et l'a invité à lui indiquer ses intentions. Au

- 18 - début du mois de février 2009, K._____ a donné une suite favorable à la demande du recourant de réunion de l'unité. K._____, V._____ et T._____ ont répondu favorablement à la demande du Dr S._____ d'une réunion sur le lieu de travail le 19 mai 2009. K._____ a en outre répondu aux plaintes du recourant du 15 novembre 2009 relatives à sa surcharge de travail en lui indiquant qu'il aurait apprécié que le recourant le lui signale. De même, V._____ a reçu le recourant et son conseil lors d'un entretien du 9 décembre 2009 en réponse à un courrier du 23 novembre 2009. Enfin, il ressort du dossier que V._____ et K._____ ont régulièrement informé le recourant de l'évolution du processus de remplacement de celui-ci comme responsable de l'unité en cause. On ne saurait, au vu des considérations qui précèdent, retenir que le fait que le recourant ait été rétrogradé du rang de chef de Bureau A à celui de gestionnaire de dossier spécialisé et qu'il ait été privé à son retour d'incapacité de travail de ses contacts externes s'inscrivaient dans un processus de harcèlement psychologique. En outre, la rétrogradation est la conséquence de l'échec du projet de création d'un poste d'adjoint administratif pour le recourant, qui aurait permis un transfert des connaissances et de l'expérience du recourant au nouveau responsable de l'unité, échec qui trouve son fondement dans la taille de l'unité et dans les règles de gestion de l'administration vaudoise. Quant à la privation de contacts externes, il y a lieu de relever qu'elle est intervenue alors que le recourant était en incapacité de travail à 50 %, qu'il s'était plaint peu de temps auparavant d'une surcharge de travail et qu'il avait manifesté le sentiment que les mesures prises à son égard constituaient des tentatives d'intimidation et de la maltraitance. On doit admettre que le recourant était alors fragilisé et la mesure prise peut être comprise comme une tentative de ménager le recourant, même si celui-ci l'a considérée comme hostile. Enfin le constat d'échec d'un éventuel transfert dans un autre service de l'Etat ne permet pas de retenir que le recourant a été victime de harcèlement psychologique ou d'une atteinte à ses droits de la

- 19 - personnalité au sens de la jurisprudence susmentionnée, vu les considérations qui précèdent. Le SPEV a appliqué à la situation du recourant la réglementation en vigueur, agissant ainsi licitement. Si celle-ci omet de tenir compte des particularités inhérentes aux petites unités, on ne saurait considérer que la garantie de protection de la personnalité des collaborateurs posée par l'art. 5 al. 3 LPers-VD imposait à l'intimé de prévoir une réglementation particulière pour ce type d'unités, cette disposition n'imposant pas la prise de toutes les mesures possibles pour empêcher la survenance de l'atteinte, mais uniquement les

mesures appropriées (cf. Poltier, La responsabilité de l'Etat pour acte illicite : l'exigence de l'illicéité, in La responsabilité de l'Etat, Favre/ Martenet/Poltier, éd., 2012, pp. 45 ss, spéc. p. 58). Une telle limitation dans ce qui est exigé de l'Etat comme employeur se retrouve également en droit privé à l'art. 328 al. 2 CO, qui dispose que l'employeur 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, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui. Enfin si la Dresse B._____ parle dans son rapport d'évaluation au sujet du recourant de l'apparition "d'un mobbing en bonne et due forme", cet élément ne saurait être pris au pied de la lettre; il s'agit bien plus d'une des problématiques abordées avec le patient dont s'est plaint ce dernier. Quoi qu'il en soit, il résulte de l'appréciation faite par les premiers juges de l'ensemble des pièces et des témoignages qu'aucun acte de harcèlement, au sens précisé par la jurisprudence et la doctrine, n'a pu être établi dans le cas du demandeur. Comme vu ci-dessus, le recourant ne démontre pas que cette appréciation serait infondée et qu'il y aurait un faisceau d'indices allant dans le sens contraire. Le recours ne peut donc qu'être rejeté.

- 20 - 4. En conclusion, le recours doit être rejeté en application de l'art. 465 al. 1 CPC-VD et le jugement confirmé. La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr., le présent arrêt peut être rendu sans frais (art. 16 al. 6 LPers-VD). Par ces motifs, la Chambre des recours du Tribunal cantonal, statuant à huis clos, en application de l'art. 465 al. 1 CPC-VD, prononce : I. Le recours est rejeté. II. Le jugement est confirmé. III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance. IV. L'arrêt motivé est exécutoire. Le président : Le greffier : Du 26 mars 2013 Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés. Le greffier :

- 21 - Du L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies, à : - M. Q._____, - Etat de Vaud, Service [...]. La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est inférieure à 15'000 francs. Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière de droit public devant le Tribunal fédéral au sens des articles 82 et suivants de la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral (LTF – RS 173.110) dans la mesure ou en matière de rapport de service, la valeur litigieuse dépasse 15'000 fr. (art. 85 al. 1 let. b LTF), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des articles 113 et suivants LTF. Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la notification de l'expédition complète (art. 100 al. 1er LTF). Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à : - Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale. Le greffier :

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