

VD_OMNI GE.2010.0164 vom 7. März 2013

VD Tribunal cantonal, 2013-03-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2010.0164

FR: VD_OMNI GE.2010.0164 du 7 mars 2013

IT: VD_OMNI GE.2010.0164 del 7 marzo 2013

Regeste

X. _____ c/Municipalité de Prilly | Notion d'épuisement professionnel. Examen des situations où l'épuisement professionnel est causé essentiellement par la situation professionnelle. En l'espèce, la recourante a été victime d'un épuisement professionnel (burn out) et d'une dépression sévère qui sont à la cause de l'incapacité de travail. Mais, selon le médecin traitant de la recourante, cette situation était liée en partie à son travail et à un stress d'ordre privé. En outre, la municipalité a pris des mesures pour diminuer les situations de stress au sein de l'équipe à la suite d'un avis de son médecin conseil. La violation des obligations de l'employeur concernant la protection des travailleurs contre l'épuisement professionnel n'est ainsi pas établie.

Erwägungen

E. 1

Est une décision toute mesure prise par une autorité dans un cas d'espèce, en application du droit public, et ayant pour objet : a) de créer, de modifier ou d'annuler des droits et obligations ; b) de constater l'existence, l'inexistence ou l'étendue de droits et obligations ; c) de rejeter ou de déclarer irrecevables des demandes tendant à créer, modifier, annuler ou constater des droits et obligations. (...) ». b) En droit public, la notion de «décision» au sens large vise habituellement toute résolution que prend une autorité et qui est destinée à produire un certain effet juridique ou à constater l'existence ou l'inexistence d'un droit ou d'une obligation; au sens étroit, c'est un acte qui, tout en répondant à cette définition, intervient dans un cas individuel concret (ATF 135 II 328 consid. 2.1 p. 331). La décision est ainsi un acte étatique adressé au particulier, réglant de manière obligatoire et contraignante un rapport juridique relevant du droit public (ATF 121 II 473 consid. 2a p. 477 et les références citées; arrêts GE. 2008.0209 du 9 décembre 2008 consid. 2a; GE.2006.0065 du 23 juillet 2008 consid. 2a; FI.2006.0023 du 6 novembre 2006 consid. 3a). Ne sont en revanche pas assimilables à une décision, l'expression d'une opinion, la communication, la prise de position, la recommandation, le renseignement, l'information, le projet de décision ou l'annonce de celle-ci, car ils ne modifient pas la situation juridique de l'administré, ne créent pas un rapport de droit entre l'administration et le citoyen, ni ne lui imposent une situation passive ou active (voir par exemple l'ATF l'arrêt 8C_191/2010 du 12 octobre 2010 consid. 6.1 et les références citées, ainsi que l' ATF 2P.350/2005 du 24 janvier 2006 consid. 2.1; et les arrêts GE.2006.0049 du 13 juillet 2006 consid. 1a; GE.2008.0229 du 14 octobre 2009 consid. 2a; RDAF 1999 p. 400; 1984 p. 497 et les références citées). c) La notion de décision implique donc un rapport juridique obligatoire et contraignant entre l'autorité et l'administré (cf. ATF 121 II 473 consid. 2a p. 477). En l'espèce, la lettre de la municipalité du 20 août 2010 ne se limite pas à fixer l'étendue du droit au salaire de la recourante en cas d'incapacité de travail, en prolongeant le droit au

salaire complet jusqu'au 28 février 2011 au lieu du 30 novembre 2010, mais comporte aussi une résiliation des rapports de travail après l'échéance du 28 février 2011. La formulation de la lettre est explicite à ce sujet en précisant expressément que : « (...) nous devons malheureusement vous confirmer que votre contrat de travail prendra donc fin le 28 février 2011, soit à l'échéance de votre droit au salaire. » La lettre du 20 août 2010 déploie ainsi des effets sur la situation juridique de la recourante sous deux aspects: d'une part, elle fixe l'étendue du droit au salaire en cas d'incapacité de travail et, d'autre part, elle met fin aux rapports de travail, car la fin du droit au salaire n'implique pas automatiquement la fin des rapports de travail, qui peuvent être maintenus jusqu'à ce que l'employé retrouve sa capacité de travail.

E. 2

a) La municipalité estime que les rapports de travail entre la recourante et la commune seraient régis par le droit privé, pour le motif que la lettre d'engagement de la recourante précise expressément que les relations entre les parties sont réglées par un contrat de droit privé. La conclusion de la recourante tendant à sa réintégration serait dans ce cas irrecevable pour le motif que le droit privé ne prévoit pas la réintégration d'un travailleur.

b) Il est vrai que la lettre du 14 décembre 2005 par laquelle la municipalité a engagé la recourante précise sous la rubrique « Type d'engagement » la condition suivante : « Nos relations sont réglées par un contrat de droit privé, conformément au règlement du personnel que nous vous remettons en annexe ». Les relations de travail entre la commune et la recourante, à l'époque de l'engagement, étaient soumises à un règlement sur le personnel communal adopté directement par la municipalité et entré en vigueur le 1er janvier 2001. Ce règlement « municipal » n'a pas été produit en procédure et il a été abrogé par le nouveau règlement pour le personnel de l'administration communale de Prilly, approuvé par le Département de l'intérieur le 12 décembre 2008 et entré en vigueur le 1er janvier 2009 (RPAC). La réglementation communale est fondée sur l'art. 4 al. 1 ch. 9 de la loi sur les communes du 28 février 1956 (LC; RSV 175.11); cette disposition prévoit en effet que le conseil général ou communal délibère sur le statut des fonctionnaires communaux et la base de leur rémunération. La réglementation pour le personnel communal de Prilly est donc une réglementation de droit public qui prime les dispositions du code des obligations. L'art. 1er al. 4 RPAC prévoit en effet que: « les dispositions du règlement, complétées par celles du code des obligations (CO) et les diverses prescriptions sur le travail et la protection des travailleurs, sont applicables ». c) Le règlement communal ne prévoit pas de situations dans lesquelles les relations de travail d'un fonctionnaire communal seraient régies uniquement par les dispositions d'un contrat de droit privé, comme pourrait le laisser entendre la lettre d'engagement. Il est en revanche probable que le précédent règlement municipal de 2001 prévoyait une telle possibilité, mais la commune n'a pas produit ce règlement et le tribunal ignore si tel était le cas. Toutefois, même si l'ancien règlement municipal permettait l'engagement des fonctionnaires communaux par contrat de droit privé, cette solution n'a pas été reprise par la nouvelle réglementation de 2009; en outre, les dispositions transitoires de cette nouvelle réglementation ne prévoient pas d'exceptions qui permettraient de maintenir les contrats de droit privé conclus sous l'ancien règlement. L'art. 71 al. 2 RPAC abroge le règlement municipal de 2001 sans prévoir d'exception pour les contrats de droit privé conclus sous l'empire de ce règlement. Ainsi, le tribunal arrive à la conclusion que les fonctionnaires communaux qui ont été engagés par contrat de droit privé sous l'ancien règlement municipal de 2001, sont soumis d'office et de plein droit à la nouvelle réglementation communale dès le 1er janvier 2009.

Les règles du code des obligations ne sont donc applicables qu'à titre subsidiaire, comme droit cantonal supplétif, dans le but de compléter les points qui ne seraient pas expressément réglés par la réglementation communale.

E. 3

a) La recourante estime que l'employeur est à l'origine du motif ayant conduit au licenciement. Elle explique, dans son recours du 23 septembre 2010, que l'incapacité de travail qui a débuté le 20 novembre 2009 serait directement liée à un burn-out, ainsi qu'à un état dépressif sévère. Elle précise que l'incapacité de travail a été continue depuis lors. La recourante reproche à la municipalité d'avoir créé les conditions d'un climat de travail délétères, notamment en imposant une surcharge de travail conséquente. Elle indique en avoir fait part à son médecin-traitant, le Docteur E. _____, lequel aurait averti la commune dans le cadre d'un courrier de mise en garde invitant les responsables à prendre des dispositions pour préserver la santé des employés communaux. Elle relève aussi que le docteur E. _____ est également médecin-conseil de la commune et qu'il ne pouvait donc être soupçonné de prévention à l'encontre de l'une ou l'autre des parties. Selon la recourante, la municipalité, bien qu'avertie de ce problème, n'aurait entrepris aucune démarche pour préserver et sauvegarder sa santé. Dans ces conditions, les motifs à l'appui du licenciement ne pourraient lui être opposés et sa réintégration au sein du personnel communal devrait être prononcée. Elle fait aussi valoir son droit à une indemnité pour le préjudice subi. Elle indique encore qu'elle conteste le certificat de travail intermédiaire établi en sa faveur pour le motif qu'il ne reflète pas de manière suffisamment précise ses qualités professionnelles et personnelles. Dans son mémoire du 24 octobre 2011, la recourante complète son argumentation en ce qui concerne ses conditions de travail. Elle explique avoir dû faire face à de multiples difficultés, qui additionnées entre elles auraient finalement rendu ses conditions de travail insupportables. Elle mentionne l'existence de fouilles souterraines dans son bureau qui provoquaient des émanations, lesquelles auraient causé plusieurs arrêts de travail en relation avec des problèmes respiratoires. Elle mentionne la sonnerie commune du téléphone, située à proximité de son bureau, et qui devait s'entendre d'un bout à l'autre de l'étage sonnante en moyenne 100 fois par jour, ce qui contribuait à créer un cadre de travail extrêmement bruyant. La recourante indique qu'elle travaillait dans un bureau d'une surface de 8 m² environ, encombré d'armoires et à proximité des travaux; l'aération du bureau était difficile. Elle devait en outre subir le passage de nombreuses personnes qui se rendaient dans le bureau de la secrétaire municipale, situé tout près de son bureau. Elle précise aussi que pendant la saison d'hiver, la température atteignait péniblement 11 degrés le lundi matin, en raison du fait que la chaudière était arrêtée pendant le week-end et qu'il fallait deux à trois jours pour que la température retrouve le seuil normal. Elle se plaint aussi qu'en raison du manque de personnel, elle devait le plus souvent rester de piquet au guichet pour répondre aux usagers, charges qui s'ajoutaient à celle des appels téléphoniques. Elle indique encore que le matériel de bureau était largement obsolète et tombait régulièrement en panne ce qui l'empêchait de faire un travail efficace. Pour le travail de copie de documents pour toute l'administration, la recourante devait trier elle-même les copies à la main, ce qui prenait un temps considérable, car l'employeur ne disposait pas d'une photocopieuse équipée d'une trieuse. La recourante relève aussi que la centrale téléphonique ne permettait pas de mettre des appels en attente, ce qui avait pour conséquence que toutes les lignes pouvaient sonner en même temps, générant ainsi une pression supplémentaire, et il n'était pas possible de dévier les appels, car la municipalité tenait à laisser les heures d'appel et de disponibilité inchangés. La recourante relève

également qu'elle a travaillé dans le pavillon scolaire de L. _____ durant près de trois ans et que les quatre employés du greffe travaillaient dans un espace de 20 m², encombré d'armoires de classement, avec un bruit incessant. La recourante dénonce aussi un laisser aller dans le contrôle du personnel administratif, que ce soit au niveau de la présence sur le poste de travail ou de l'horaire en général et qu'elle ne bénéficiait pas du soutien de sa cheffe dans ce domaine. La recourante précise aussi qu'au moment de son engagement, et durant les mois qui ont suivi, les circonstances de sa vie personnelle ne lui donnaient aucun motif objectif de tomber en dépression et que c'est bien l'accumulation de ces désagréments qui auraient occasionné un stress de plus en plus grand, en particulier à la suite de l'arrivée de la nouvelle Secrétaire municipale Mme A. _____, qui n'avait à son avis aucune compétence en matière de gestion du personnel. La recourante relève aussi que les postes occupés au secrétariat municipal avant son incapacité de travail totalisaient 235% d'un plein temps, répartis à raison d'un poste à 75% et de deux postes à 80% et que le taux d'activité avait passé ensuite à 315% d'un plein temps avec trois postes à 80% et un poste à 75%. b) L'art. 40 RPAC règle la question du salaire versé en cas de maladie de la manière suivante : "En cas d'absence pour cause de maladie, l'employé a droit au versement de l'intégralité de son salaire durant un mois au cours de la première année de service. Dès la deuxième année de service, l'employé a droit à la totalité de son salaire pendant douze mois et dans une proportion de trois quarts pendant les trois mois suivants. Dans des cas particuliers, la Municipalité peut modifier ces normes; elle peut notamment réduire ses prestations ou les supprimer lorsque la maladie est due à une faute de l'employé, notamment par son inconduite ou par son intempérance. L'employé absent pour cause de maladie doit en aviser immédiatement son Chef de service. Si l'absence se prolonge au-delà de trois jours, il produira un certificat médical dûment motivé et indiquant la durée probable de l'incapacité de travail. En cas d'inobservation des règles fixées à l'article 17 l'employé peut se voir privé de son droit au salaire pour la période d'absence injustifiée. En cas d'incapacités de travail répétées, voire de longue durée, dues à une maladie, la Municipalité peut faire dépendre le droit au salaire d'un contrôle effectué par un médecin-conseil, aux frais de la Commune." En l'espèce, tombée en incapacité de travail le 20 novembre 2009, à la fin de sa quatrième année de service, la recourante avait droit à la totalité de son salaire durant douze mois et les trois quarts de son salaire pendant les trois mois suivants. La municipalité a appliqué correctement l'art. 40 al. 1 RPAC en versant la totalité du salaire de la recourante jusqu'au mois de novembre 2010, puis encore le 100% au lieu de 75% de son salaire jusqu'à la fin du mois de février 2011, en application de la clause dérogatoire prévue par l'art. 40 al. 2 RPAC. Ainsi, la recourante a perdu son droit au salaire à partir du 1^{er} mars 2011. La perte du droit au salaire n'entraîne pas formellement la fin des rapports de travail. En tous les cas, l'art. 40 RPAC ne prévoit pas une telle conséquence. En revanche, l'art. 58 RPAC prévoit que le contrat de durée indéterminée peut être résilié, sous la forme écrite, par l'employeur ou par l'employé. La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (al. 1); le délai de congé étant de deux mois depuis la deuxième à la neuvième année de service (al. 2). La lettre de la municipalité du 20 août 2010 met fin aux rapports de travail pour le 28 février 2011 et comporte donc la résiliation prévue par l'art. 58 al. 1 RPAC. Le motif de la résiliation est clairement celui de la perte du droit au salaire après la période d'incapacité de travail qui s'est prolongée du 20 novembre 2009 au 28 février 2011. La lettre de résiliation des rapports de travail du 20 août 2010 respecte le délai de deux mois de l'art. 58 al. 2 RPAC ainsi que le délai de protection de l'art. 336c al. 1 let. b CO. b) La recourante invoque implicitement une résiliation abusive du contrat de travail. La

réglementation communale ne traite pas expressément de la résiliation abusive et il convient donc de se référer aux dispositions du code des obligations traitant cette question, en application de l'art. 1er al. 4 RPAC, soit les art. 336 et ss CO. Selon ces dispositions, la résiliation ordinaire du contrat de travail est abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO, situations qui se rapportent aux motifs de la partie qui résilie. Cette disposition restreint, pour chaque cocontractant, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat (ATF 132 III 115 consid. 2.4 p. 118; 131 III 535 consid. 4.2 p. 539 in medio). L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est d'ailleurs pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées (ATF 132 III 115 consid. 2 p. 116; 131 III 535 consid. 4 p. 537). La résiliation est éventuellement abusive si elle est motivée par une baisse des prestations du travailleur et que celle-ci est la conséquence d'un harcèlement psychologique, car l'employeur qui tolère le harcèlement viole les devoirs imposés par l'art. 328 CO et il n'est pas admis à se prévaloir, pour justifier la résiliation, des conséquences de sa propre violation du contrat (ATF 125 III 70 consid. 2a p. 72/73). La situation juridique n'est pas différente lorsque après l'échéance de la période de protection prévue par l'art. 336c al. 1 let. b CO, l'employeur résilie au motif que le travailleur est durablement absent en raison d'une maladie, quand celle-ci est la conséquence d'un harcèlement (ATF 4C.320/2005 du 20 mars 2006, consid. 3.2). c) La recourante ne conteste pas l'incapacité de travail ayant conduit à l'application de l'art. 40 RPAC, mais soutient que l'incapacité de travail est directement liée à un burn-out et à un état dépressif sévère provoqués par le comportement de l'employeur qui avait créé les conditions d'un climat de travail "délétères, notamment en imposant une surcharge de travail conséquente". La recourante invoque le fait que son médecin traitant, le docteur E._____, avait averti la commune dans le cadre d'un courrier de mise en garde, invitant les responsables à prendre les dispositions nécessaires pour préserver la santé des employés communaux. Le docteur E._____ a été entendu par le tribunal. A la question de savoir s'il avait constaté, dans le cadre de son activité de médecin-conseil, des conséquences négatives sur l'état de santé du personnel en relation avec le climat ou la charge de travail imposée aux employés, il a répondu qu'il n'avait pas fait de constats concernant directement la recourante. Il a en outre confirmé qu'il avait écrit une lettre au Syndic pour lui signaler la problématique et ce dernier l'avait informé qu'il allait prendre des mesures. Il n'y a pas eu d'autres avertissements de sa part. A la question de savoir si la municipalité avait répondu à son intervention, le médecin a précisé avoir été informé des mesures prises lors d'un entretien téléphonique avec le Syndic. Le docteur E._____ a aussi confirmé qu'il avait été consulté par la recourante à la suite d'un état de stress et qu'il lui avait diagnostiqué un état dépressif. Il a précisé que le burn-out était pour lui un état d'épuisement en relation avec des conditions de travail difficiles, état qui pouvait déboucher souvent sur une dépression. Mais, il n'a pas le souvenir que le burn-out de la recourante soit lié à l'arrivée de la nouvelle secrétaire municipale. Pour lui, la recourante devait faire face à une surcharge de travail et, à sa connaissance, il n'y a pas eu de conflit ouvert entre Mme A._____ et la recourante. A la question de savoir si la municipalité a pris toutes les précautions et les mesures nécessaires pour préserver la santé de ses employés, le témoin a répondu qu'il n'a pas eu connaissance de tout ce qui a été mis en place par la commune et que cela lui était difficile de répondre. Il a confirmé qu'on lui avait dit que des mesures allaient être prises, et pour lui, le cas était réglé. aa) Il ressort du témoignage du docteur E._____ qu'une situation négative au sein de l'administration communale, en particulier au secrétariat

municipal, a nécessité son intervention, qui a donné lieu à l'organisation d'une séance au sein du secrétariat municipal le 9 juillet 2009, au cours de laquelle la question de l'engagement d'une réceptionniste téléphoniste a été discutée, puis décidée lors d'une séance des chefs de services du 30 octobre 2009. Il n'est donc pas exclu que l'intervention du docteur E._____ soit en rapport avec une surcharge de travail au sein du greffe municipal, surcharge qui aurait pu être provoquée par les tâches de réception des citoyens au guichet et celles concernant les appels téléphoniques. bb) La recourante s'est plainte à plusieurs reprises des problèmes posés par les appels téléphoniques. Tout d'abord lors du premier entretien d'appréciation du 31 mai 2007, en parlant de ses difficultés à faire face aux dérangements liés à la centrale téléphonique et au guichet. La recourante a exprimé aussi une forme d'exaspération dans sa tâche concernant la suppléance téléphonique dans un message e-mail adressé en date du 2 octobre 2009 au syndic C._____. Elle s'est plainte essentiellement des difficultés rencontrées pour atteindre les personnes concernées des différents services communaux. Cette intervention a donné lieu à une circulaire du Syndic du 5 octobre 2009 demandant aux services de faire diligence afin que le secrétariat soit toujours atteignable pendant les heures d'ouverture de l'administration communale, soit de 8h00 à 11h45 et de 13h30 à 16h30. Par ailleurs, la recourante a fait part dans sa fiche d'évaluation, soit sur la formule verte qu'elle devait remplir avant l'entretien d'appréciation du 6 novembre 2009, que " la partie réceptionniste et téléphoniste s'amplifie alors qu'elle devrait être en suppléance ". En réponse à la question sur le climat de travail dans l'environnement, la recourante a coché la case « insatisfaisant » en expliquant ce qui suit : " entraide même orale entre services anormale, question dérange, remarques désobligeantes notamment OPO, comptabilité surtout ". A la question de savoir comment qualifiez-vous le dialogue qui existe entre vous et votre supérieur, la recourante a répondu : " de plus en plus inexistant, parasite et aléatoire par période ". Sous la rubrique remarque générale, la recourante a indiqué qu'elle était assez démotivée et qu'elle se sentait "lâchée", que sa patience s'amenuise et son enthousiasme aussi. Enfin, sur la même fiche d'appréciation, la recourante avait mentionné comme remarque générale : "Motivation en chute, fatigue morale et physique aussi. Souhaite plus de soutien et d'"assise" par rapport aux autres interlocuteurs." Elle ajoutait encore : "Continuer à me faire confiance et me soutenir cas échéant." Par ailleurs, les décomptes des heures supplémentaires montrent une certaine surcharge de la recourante avec plus de 20 heures supplémentaires en 2006, reportées sur 2007, 34 heures supplémentaires en 2007 reportées sur 2008, et 55 heures supplémentaires en 2008 reportées sur 2009. Il est vrai que les heures supplémentaires présentent un solde négatif à fin 2009 de - 7 heures reportées sur 2010, mais cela s'explique par les absences pour cause de maladie de la recourante en 2009, notamment une hospitalisation au mois de mai et un épuisement professionnel avec un état dépressif après le 20 novembre 2009. cc) Cela étant précisé, et dans un tel contexte, l'organisation de l'entretien d'appréciation du 6 novembre 2009 apparaît inadéquat. En écrivant par avance les explications pour chacune des appréciations qui allaient être données durant l'entretien, la supérieure de la recourante n'a laissé aucune place aux plaintes que cette dernière avait mentionnées sur la formule verte accompagnant la fiche de l'entretien d'appréciation. En outre, en rédigeant les différentes appréciations faites sur le travail de la recourante en collaboration avec le Syndic, la nouvelle secrétaire municipale a empêché toute discussion constructive avec ce dernier en cas de désaccord sur le contenu de la fiche d'appréciation, le Syndic s'étant déjà prononcé sans connaître l'avis de la recourante; un tel procédé ressemble plutôt à une erreur de management. En effet, la recourante pouvait avoir l'impression que ses différentes

plaintes et reproches, qu'elle avait à formuler sur la situation actuelle de son cahier des charges et de son poste, n'étaient pas reconnus puisqu'il n'était pas possible de les mentionner dans la fiche d'appréciation déjà remplie, et surtout, que le Syndic, qui avait le rôle d'intervenir comme une autorité neutre en cas de désaccord sur le résultat de l'entretien, avait en fait déjà pris parti en faveur de la secrétaire municipale. La doctoresse D._____ a d'ailleurs confirmé que le contenu de l'entretien d'appréciation a pu déclencher chez la recourante un état de décompensation. Elle a confirmé lors de son audition que l'entretien d'appréciation a été extrêmement douloureux pour la recourante, qui s'exprimait avec beaucoup d'émotion à ce sujet. Elle confirme qu'elle avait le sentiment de ne pas avoir été entendue et l'a mentionné à plusieurs reprises. La doctoresse D._____ a aussi précisé que la recourante lui avait fait part d'une grande charge de travail, d'heures supplémentaires et qu'elle n'avait pas pu fonctionner normalement. Le médecin traitant de la recourante a en outre précisé que le sentiment d'impuissance de l'employé, et celui de ne pas avoir de solution, est l'une des causes de l'épuisement professionnel (burn-out).

E. 4

a) Il convient donc de déterminer si l'ensemble de ces circonstances peut constituer une violation du devoir de protection de la personnalité du travailleur par l'employeur. L'art. 67 RPAC régit les obligations de l'employeur dans le domaine de la sécurité au travail. Cette disposition est formulée comme suit : " Article 67 L'employeur prend dans tous les secteurs les mesures nécessaires pour protéger la vie et la santé de l'employé. En particulier, l'employeur conçoit les directives de travail de manière judicieuse, selon les principes de l'ergonomie et de l'hygiène du travail afin de prévenir les accidents de travail et les maladies professionnelles de l'employé. L'employeur intègre les employés ou une délégation de ceux-ci dans les études visant à introduire une nouvelle mesure de sécurité ou à en modifier une existante." Par ailleurs, l'art. 328 CO est également applicable aux rapports de travail entre la recourante et la Commune de Prilly par le renvoi de l'art. 1^{er} al. 4 RPAC. Selon l'art. 328 CO, l'employeur protège et respecte dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité (al. 1). L'employeur prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité professionnelle 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). L'art. 328 CO concrétise, dans le contrat de travail, les principes généraux de protection de la personnalité découlant des art. 27 et ss du code civil suisse du 10 décembre 1907 (CC; RS 210). b) La protection de la personnalité du travailleur englobe de nombreux aspects qui comprennent la préservation de l'honneur personnel et professionnel, soit la position et la considération dans l'entreprise, de même que la préservation de la réputation du travailleur sur le marché du travail. Le devoir d'aide et d'assistance résultant de l'art. 328 CO implique notamment que l'employeur prenne les mesures que l'on peut attendre de lui pour désamorcer un conflit entre deux ou plusieurs travailleurs. La protection de la personnalité du travailleur comprend aussi l'interdiction du mobbing, des pressions psychologiques, du harcèlement sexuel et de la sphère privée. Il comprend aussi le droit de donner son avis ou d'exprimer des critiques dans le cadre de liens de confiance qui doivent exister et protéger la relation de travail (Philippe Caruzzo, Le contrat individuel de travail, commentaire des art. 319 à 341 du Code des obligations, p. 273 à 275). Par ailleurs, si le Tribunal fédéral a pu définir la notion de mobbing (ATF 4c.74/2007 du 22 janvier 2008 consid. 5.2, voir aussi Philippe Carruzzo, op. cit., p. 282 ss), il n'existe pas de jurisprudence précisant la nature et

l'importance des obligations de l'employeur destinées à éviter l'épuisement professionnel du travailleur et les mesures d'information et de prévention à sa charge dans ce domaine-là. La municipalité a produit lors de l'audience un avis de M. _____ sur la question de savoir si un état d'épuisement personnel peut avoir été causé par le travail uniquement. La réponse donnée se réfère à une publication sur internet de Sonia Lupian sur l'épuisement professionnel (http://www.passeportsante.net/fr/Maux/Problemes/Fiche.aspx?doc=epuisement_professionnel_pm). La réponse de M. _____ est la suivante: "Plus brièvement, à ma connaissance, pour pouvoir prouver que l'état de burn out a été causé par le travail uniquement, il faut que les éléments suivants soient avérés : - pas de difficultés psychiques antérieures - surcharge de travail chronique - pression constante sur les délais à tenir - absence de moyen pour y parvenir - menace sur l'emploi en cas de non tenue des délais - pas de compréhension de la part de l'employeur, pas d'aménagements possibles - pas de reconnaissance du travail accompli - ambiance de travail dénigrante En général, quand ces éléments sont réunis dans une entreprise, plusieurs employés souffrent de burn out. Dans tous les autres cas, le burn out est lié et au travail et à des difficultés personnelles." aa) A l'analyse de ces critères, on constate que la situation de la recourante répond à certains aspects mentionnés. Il a, d'une part, été établi que cette dernière n'a pas connu de difficultés psychiques antérieures et, il ressort du dossier de la cause ainsi que des témoignages, qu'elle subissait une surcharge de travail relativement importante, ce qu'attestent les heures supplémentaires reportées en 2007, en 2008 et en 2009. D'autre part, Il est vraisemblable que la recourante ait pu ressentir une pression constante sur les délais à tenir et une absence de moyens pour y parvenir, car elle s'est plainte à cet égard du matériel mis à disposition. En revanche, il n'y a clairement pas de menace sur l'emploi en cas de non tenue des délais. Un aspect qui a joué un rôle important chez la recourante est le fait qu'elle n'ait pas été comprise ou écoutée quant aux griefs qu'elle avait à faire valoir sur la charge de travail et le problème de sa responsabilité pour la suppléance téléphonique. Mais d'un autre côté, il faut constater que la municipalité avait déjà décidé d'engager une téléphoniste réceptionniste dès le mois d'octobre 2009 et que des mesures avaient été prises en rapport avec le problème soulevé par la recourante. Par ailleurs, la question de la reconnaissance du travail accompli ne peut se trancher aisément. D'une part, les explications données dans la fiche d'appréciation du 6 novembre 2010 comportent des aspects positifs. En effet, il est mentionné par exemple sur la question de la conscience professionnelle, « un engagement irréprochable et un sens du devoir ». Il est toutefois ajouté qu'elle doit prendre davantage conscience de ses responsabilités par rapport à sa fonction, notamment dans le cadre des relations avec les chefs de services. Aussi, en ce qui concerne les connaissances et la capacité professionnelles, les explications notées précisent que la recourante « exécute correctement et avec application les tâches figurant dans son cahier des charges et qu'elle gère notamment de manière totalement autonome les dossiers de naturalisation ». Il lui est cependant demandé de développer davantage de compétences en terme d'autonomie afin de pouvoir seconder efficacement la secrétaire municipale. On ne peut donc parler de dénigrement du travail de la recourante ni d'absence de reconnaissance du travail accompli. Cependant, pour chaque appréciation positive, des nuances et des exigences supplémentaires sont posées, ce qui est légitime de la part de l'employeur, mais ce qui d'un autre côté atténue de beaucoup les points de reconnaissance du travail effectivement accompli. bb) Par ailleurs, la publication de Sonia Lupian, à laquelle se réfère l'auteur de l'avis produit pas la municipalité, met en évidence quatre causes à l'origine d'un épuisement professionnel. Il s'agit tout d'abord: 1) du manque d'autonomie (l'employé ne participe à

aucune ou à peu de décisions liées à sa tâche); 2) du déséquilibre entre les efforts fournis et la reconnaissance obtenue de la part de l'employeur ou du supérieur immédiat ; 3) du faible soutien social avec le supérieur ou entre collègues et enfin; 4) de la communication insuffisante de la direction aux employés concernant la vision et l'organisation de l'entreprise. L'auteur de l'article précise encore qu'en plus de ces facteurs, des particularités individuelles entrent en jeu. Elle relève ainsi que « certaines attitudes (trop grande importance accordée au travail, perfectionnisme) sont plus fréquentes chez les individus qui vivent l'épuisement professionnel ». Elle précise encore que « selon les recherches, il semble que la faible estime de soi soit un facteur déterminant » et que « certains contextes de vie, comme de lourdes responsabilités familiales ou encore la solitude, peuvent mettre en péril la conciliation travail - vie personnelle. » Ainsi, le manque d'estime de soi ou le fait d'avoir de la difficulté à poser ses limites dans un contexte de surcharge de travail (savoir dire non) ou encore des attentes élevées envers soi-même apparaissent comme des facteurs de risque tout comme le perfectionnisme, une conscience professionnelle élevée ou le fait de ne pas savoir déléguer ou ne pas savoir travailler en équipe; il en va de même en présence de responsabilités importantes à l'extérieur du travail comme celles de prendre soins de ses enfants, des parents ou d'un proche. cc) En l'espèce, le tribunal constate que la recourante présente certains facteurs de risque qui peuvent aggraver la situation résultant d'une surcharge de travail; elle a fait preuve en effet d'une conscience professionnelle très élevée et reconnue en devant aussi assumer des responsabilités importantes et difficiles à l'extérieur concernant ses enfants. Par ailleurs, même si la Commune de Prilly n'a pas pris expressément de dispositions organisationnelles pour la prévention de l'épuisement professionnel, il faut relever que le médecin communal a été contacté par l'une des collaboratrices du greffe municipal dans ce but, ce qui a permis l'engagement d'une nouvelle réceptionniste téléphoniste. Le médecin-traitant de la recourante, la doctoresse D._____, a précisé qu'elle avait diagnostiqué chez la recourante, au début du traitement, un état dépressif relativement sévère et apparemment un burn-out; les deux aspects étant présents. Elle a ainsi constaté que la recourante vivait de multiples stress de toutes sortes ce qui pouvait expliquer le développement d'un état dépressif. Les stress étaient liés en partie au travail, mais la recourante devait aussi faire face à des stress d'ordre privé. La doctoresse D._____ relève aussi que la charge liée au travail était émotionnellement très forte dans les propos sans qu'elle puisse confirmer toutefois qu'il s'agissait d'un aspect prédominant. dd) L'état de stress de la recourante aurait pu être diminué si la Secrétaire municipale avait adopté avec elle un autre mode de collaboration. Le tribunal a en effet constaté un changement de comportement de la part de la Secrétaire municipale avec la remplaçante de la recourante (témoin H._____). Alors que la Secrétaire municipale avait formulé lors de son audition des reproches à la recourante en ce qui concerne le tri du courrier et la tenue des procès-verbaux de la municipalité qu'elle devait longuement corriger, elle a adopté une attitude complètement différente avec sa remplaçante. En effet, pour ces tâches, qui présentent une certaine difficulté, elle consacre chaque jour un moment avec son adjointe pour le tri du courrier et pour les procès-verbaux des séances de municipalité, elle procède à un travail de collaboration consistant à comparer les procès-verbaux tenus par l'une et l'autre pendant la séance et à en définir la teneur finale, qui sera mis au net par l'adjointe. Or, le tribunal constate que si la Secrétaire municipale avait des reproches à formuler concernant le travail de la recourante en relation avec le tri du courrier, rien ne lui empêchait de pratiquer comme elle le fait actuellement avec sa remplaçante ; il en allait de même pour la tenue des procès-verbaux des séances de municipalité. Il est vrai que la

Secrétaire municipale a dû prendre les dispositions nécessaires pour instruire sa nouvelle adjointe, mais il apparaît que la collaboration plus étroite que pouvait nécessiter une mise au courant se poursuivait au moment de l'audition du témoin. Le tribunal a d'ailleurs constaté que le cahier des charges du poste de secrétaire municipale adjointe a été allégé, en ce sens qu'elle ne s'occupe plus des cartes pour les nonagénaires. De plus l'engagement d'une réceptionniste a contribué à décharger aussi la nouvelle adjointe d'une part importante du travail qui accaparait la recourante dans ses fonctions. ee) Le tribunal constate encore que l'une des secrétaires du greffe communal est aussi tombée en congé maladie à la suite de l'engagement de la nouvelle Secrétaire municipale. Dans la déclaration écrite produite au tribunal et résumée aux parties, elle s'est plus spécialement plainte du manque d'écoute et de compréhension de la part du Syndic par rapport aux problèmes de management de la nouvelle secrétaire municipale. Le tribunal relève également que la deuxième secrétaire du greffe communal, entendue comme témoin, a aussi précisé qu'elle avait eu des problèmes de santé en relation avec cette situation professionnelle liée à l'arrivée de la nouvelle secrétaire municipale. Ainsi, le tribunal constate que l'ensemble du personnel en place au moment de l'arrivée de la nouvelle secrétaire municipale a eu à se plaindre de la gestion du personnel, des questions de communication, du manque de direction claire et de suivi, sans toutefois que des faits précis aient été relatés. c) L'ensemble de ces éléments peut laisser penser à une situation où l'employeur, par l'intermédiaire de la nouvelle secrétaire municipale, n'a pas pris toutes les dispositions nécessaires pour prévenir un épuisement professionnel auprès de la recourante. La secrétaire municipale aurait pu en effet, comme elle l'a fait avec la remplaçante de la recourante, consacrer un moment chaque matin pour le tri du courrier et travailler ensemble les versions des procès-verbaux de la municipalité, ce qui aurait probablement diminué le stress de la recourante et amélioré le dialogue avec son supérieur direct, dialogue qu'elle qualifiait de plus en plus inexistant dans la feuille verte jointe à la fiche d'appréciation. aa) En revanche, d'autres éléments peuvent amener à penser que la commune est restée dans les mesures commandées par l'expérience et adaptées aux conditions de l'exploitation à l'égard du personnel du greffe municipal selon l'art. 328 al. 2 CO. Tout d'abord, il faut relever que dès l'avertissement donné par le docteur E. _____ au mois de juin 2009, le Syndic a organisé en collaboration avec la secrétaire municipale une séance au sein du greffe municipal, séance qui a pu aboutir au constat d'une surcharge, notamment par les nombreux appels téléphoniques et les réceptions guichet, et qui a conduit à l'engagement d'une réceptionniste téléphoniste en la personne de I. _____, laquelle se déclare actuellement satisfaite de ses conditions de travail. Ainsi, la municipalité avait donc pris des mesures pour alléger la charge de travail de la recourante notamment en ce qui concerne la suppléance des appels téléphoniques. bb) Par ailleurs, et comme déjà dit (consid. 3 c/cc), la fiche d'appréciation remplie lors de l'entretien du 6 novembre 2009 comporte aussi des éléments positifs sur lesquels le médecin-traitant de la recourante estimait possible de travailler "car il y avait des forces à utiliser". De plus, une formation sur la gestion du stress était proposée à la recourante et il n'a jamais été fait état de menace de résiliation des rapports de travail. Les échanges de courriers électroniques, qui ont suivi le début du congé maladie, entre la recourante et la secrétaire municipale étaient par ailleurs cordiaux. En outre, la recourante a pu se faire assister de son médecin-traitant lors de l'entretien du 16 juin 2010, au cours duquel les autorités communales ont pu constater que l'incapacité de travail pouvait durer encore plusieurs mois (quatre mois selon la doctoresse D. _____). L'administration communale n'a malheureusement pas tenu de procès-verbal de la séance du 16 juin 2010, mais il ressort des explications données par la doctoresse

D._____ que l'entretien s'est déroulé en deux temps. Dans un premier temps, il s'agissait de faire un bilan de l'état de santé de la recourante pour savoir si et quand elle pouvait reprendre son travail. Le dialogue était ouvert et à cette occasion les compétences de la recourante ont été reconnues. Le deuxième volet de la séance a porté sur l'annonce selon laquelle il serait mieux pour la recourante de rechercher un autre travail au vu de son état de santé, qui ne permettait pas une reprise du travail relativement rapidement. La doctoresse D._____ a précisé ne pas être intervenue à ce moment-là car elle estimait que la recourante n'était effectivement pas apte à reprendre son travail avant quatre mois. A la fin de l'entretien, il était ainsi clair que la recourante n'allait plus faire partie de l'équipe du greffe municipal. La recourante en était choquée et elle avait l'impression qu'il n'y avait plus rien à faire. La doctoresse D._____ a précisé qu'elle-même était assez partagée dans le sens qu'il apparaissait clairement que la recourante allait perdre son poste de travail mais qu'il s'agissait probablement de la meilleure chose, raison pour laquelle elle n'avait pas négocié à ce moment. Elle a encore précisé qu'elle ne pouvait exclure à ce moment-là une reprise du travail, dans un délai de six mois, mais que la question ne lui avait pas été posée.

cc) Il est vrai que les difficultés rencontrées par la recourante sur son lieu de travail étaient sans doute importantes; elle a par exemple souffert du mode de gestion du personnel adopté par la Secrétaire municipale, en particulier son comportement dans l'organisation et le déroulement de l'entretien d'appréciation du mois de novembre 2009, qui est critiquable, car il manque de transparence. Ce constat résulte de l'information donnée en cours d'audience selon laquelle les différents commentaires relatifs aux critères d'appréciation ont été préalablement ratifiés, voire même corrigés par le Syndic de la commune, ce qui a empêché toute discussion ouverte et constructive avec la recourante sur des points qu'elle soulevait, ce dernier ayant déjà donné son aval sur l'évaluation de la recourante, sans entendre son avis. Si la nouvelle Secrétaire municipale souhaitait changer la pratique dans le déroulement de l'entretien d'appréciation, elle devait clairement l'annoncer dans l'invitation à l'entretien, en précisant que les commentaires seraient déjà rédigés et qu'il n'était plus possible de les modifier car ils avaient été validés par le Syndic. Toutefois, même si le déroulement de l'entretien et la discussion qui a suivi avec le Syndic ont pu provoquer un état de décompensation chez la recourante, comme la doctoresse D._____ l'a indiqué, ces circonstances ne sont toutefois pas à elles seules déterminantes dans la survenance de l'incapacité de travail. La recourante a sans doute souffert d'une surcharge de travail et d'un stress accentué par les difficultés de communication avec sa supérieure hiérarchique, liées à un mauvais management, mais on ne peut pas parler d'une violation des obligations de l'employeur relatives à la protection du travailleur contre l'épuisement professionnel. Dans ces circonstances, la résiliation des rapports de travail intervenue le 20 août 2010 pour le 28 février 2011 ne peut être qualifiée d'abusives au sens de l'art. 336 CO, applicable par le renvoi de l'art. 1^{er} al. 4 RPAC. En particulier, le tribunal ne peut retenir que les relations de travail sont la cause exclusive ou prépondérante de l'incapacité de travail survenue le 20 novembre 2010, même si elles ont pu jouer un rôle, dès lors que d'autres facteurs ou prédispositions sont également à l'origine de l'état dépressif de la recourante, qui ont favorisé son état d'épuisement professionnel.

d) Il convient encore de déterminer si le comportement de la secrétaire municipale pourrait être constitutif d'une forme de mobbing à l'encontre de la recourante. Le Tribunal fédéral définit le mobbing de la manière suivante dans l'arrêt 4A_245/2009 du 6 avril 2010 : « Le harcèlement psychologique, appelé aussi 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 (arrêt 2P.39/2004 du 13 juillet 2004 consid. 4.1; 2P.207/2002 du 20 juin 2003 consid. 4.2 et les références 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 (arrêt 1P.509/2001 du 16 octobre 2001 consid. 2b et les références citées). Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, ni d'une mauvaise ambiance de travail, ni du 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, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs. Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir 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, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures pourtant justifiées (arrêt 2P.39/2004 du 13 juillet 2004 consid. 4.1; 2P.207/2002 du 20 juin 2003 consid. 4.2 et les références citées). En droit privé, les actes de mobbing sont prohibés par l'art. 328 al. 1 CO, qui dispose que l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité (arrêt 4C.343/2003 du 10 mars 2006 consid. 3.1 et les références). » En l'espèce, l'instruction de la cause n'a pas permis de prouver l'existence de propos d'actes hostiles et répétés sur une période assez longue de la Secrétaire municipale à l'encontre de la recourante. Seule l'organisation de l'entretien d'appréciation du mois de novembre 2009 apparaît critiquable (voir ci-dessus consid. 4c/cc), mais on ne peut pas vraiment parler d'une volonté hostile répétée de la Secrétaire municipale, qui aurait cherché à isoler, à marginaliser, voire à exclure la recourante sur son lieu de travail. Le tribunal doit donc constater que les conditions posées par la jurisprudence pour reconnaître un harcèlement moral ne sont pas remplies. e) En définitive, le tribunal arrive à la conclusion que le motif du licenciement est bien l'épuisement du droit au salaire après l'incapacité de travail subie par la recourante du 20 novembre 2009 au 28 février 2011, mais que l'incapacité de travail n'est pas imputable à l'employeur. En effet, d'une part, l'existence d'un éventuel harcèlement moral n'est pas démontrée et, d'autre part, la dépression accompagnée de l'épuisement professionnel dont la recourante a souffert au mois de novembre 2009 résulte de plusieurs facteurs sans que l'on puisse reprocher à l'employeur une violation de ses obligations de protéger le travailleur au sens de l'art. 328 CO. f) Au surplus, les autres conditions de travail dont la recourante s'est plainte en cours de procédure (travaux de sondage dans le sol du bureau, emplacement de la sonnerie du téléphone, absence d'un photocopieur avec trieuse, beaucoup de passages devant son bureau etc.) n'apparaissent pas aussi importantes au point qu'elles aient pu provoquer l'incapacité de travail du mois de novembre 2009. Il est vrai que la recourante a dû être soignée pour des problèmes respiratoires en 2009, mais il n'est pas démontré que les travaux de sondage effectués dans le sol de son bureau en soient la cause. Le refus du paravent que la recourante avait demandé de poser pour être mieux isolée du reste du greffe ne semble pas non plus être un élément déterminant à la cause de l'incapacité prolongée de travail. Ainsi, les conditions d'une résiliation abusive au sens de l'art. 326 CO ne sont pas

remplies.

E. 5

La recourante demande aussi une modification du certificat de travail présenté par l'autorité municipale. A cet égard, la recourante demande la modification suivante sur l'un des paragraphes du certificat de travail (indiquée en gras) : "Tout au long de son activité, Mme X._____ a assumé à notre pleine et entière satisfaction et de manière efficace, les tâches qui lui ont confiées avec un engagement total, plus particulièrement dans la gestion autonome des dossiers de naturalisation, ainsi qu'avec la plus grande conscience professionnelle." Le tribunal constate que le paragraphe en cause comporte déjà des qualifications positives en mentionnant l'engagement total de la recourante et sa plus grande conscience professionnelle. Aussi, le médecin-traitant de la recourante a confirmé lors de son audition que les compétences de la recourante avaient été reconnues. Ces qualités sont d'ailleurs soulignées dans la fiche d'appréciation où il est mentionné que la recourante exécute correctement et avec application les tâches figurant dans son cahier des charges et que son engagement est irréprochable de même que son sens du devoir. Ces deux qualifications se retrouvent dans le paragraphe proposé par la commune et la phrase que la recourante demande d'ajouter (à notre pleine et entière satisfaction et de manière efficace) apparaît comme redondante et ne correspond pas nécessairement à ce qui a été constaté, notamment en ce qui concerne certains messages email qu'elle a pu adresser soit au syndic de la commune soit aux chefs de services. La recourante demande encore d'ajouter le dernier paragraphe suivant : "Nous tenons à remercier très sincèrement Mme X._____ de son engagement constant en faveur de notre commune et formons nos vœux les meilleurs pour son avenir professionnel. Nous ne pouvons que la recommander vivement à tout employeur qui souhaiterait s'adjoindre ses services." Dès lors que les compétences de la recourante ont été reconnues par la commune, il n'y a pas de raison de refuser les remerciements pour son engagement et son activité au sein de la commune. En revanche, il apparaît que la commune n'est vraisemblablement pas en mesure de recommander la recourante à tout autre employeur si l'on prend en considération la dernière fiche d'appréciation du 6 novembre 2011 qui demande notamment certaines améliorations et propose également des formations à ce sujet. Le recours doit donc être partiellement admis en ce qui concerne seulement les remerciements qu'il convient d'indiquer au pied du certificat de travail.

E. 6

La recourante demande encore que la municipalité soit reconnue débitrice d'une indemnité fixée à dîres de justice, qui ne serait pas inférieure à un montant correspondant à un an de salaire, indemnité fondée sur les art. 336a et 328 CO. Il se pose toutefois la question de savoir si la responsabilité de la commune envers ses employés est régie par la loi sur la responsabilité de l'Etat, des communes et de leurs agents du 16 mai 1961 (LRECA; RSV 170.11). L'art. 6 al. 2 LRECA précise en effet que celui qui subit une atteinte dans ses intérêts personnels peut réclamer des dommages et intérêts et en outre une indemnité à titre de réparation morale lorsqu'elle est justifiée par la gravité particulière du préjudice subi. Or, l'art. 14 LRECA prévoit que les actions fondées sur la loi ressortissent aux tribunaux ordinaires. Il n'est toutefois pas nécessaire de déterminer si la CDAP pourrait connaître d'une telle action ou si les parties devraient être renvoyées à agir devant la juridiction civile compétente puisque dans tous les cas, les conditions d'une éventuelle responsabilité de l'employeur fondée sur les 336a et 328 CO ne sont pas remplies en l'absence de congé

abusif ou d'atteinte à la personnalité de la recourante dont aurait à répondre l'intimée.

E. 7

Il résulte des considérants qui précèdent que le recours est partiellement admis dans la mesure où il est recevable. La décision de résiliation des rapports de travail du 20 août 2009 est maintenue. La conclusion en dommages et intérêts est irrecevable. Et enfin, le certificat de travail de la recourante doit être complété par un dernier paragraphe dont la teneur est la suivante : " Nous tenons à remercier très sincèrement Mme X. _____ de son engagement constant en faveur de notre commune et formons nos vœux les meilleurs pour son avenir professionnel." En ce qui concerne les frais de justice, la jurisprudence du tribunal a fixé le principe selon lequel le contentieux de la fonction publique communale bénéficie de principe de la gratuité. S'agissant des dépens, le tribunal considère que les circonstances commandent de les compenser.

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