

**JUGEMENT**

rendu par le

**TRIBUNAL**

**DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION**

**CANTONALE**

le 3 avril 2017

dans la cause

Q. \_\_\_\_\_ c/ Etat de Vaud

**MOTIVATION**

\*\*\*\*\*

Audiences : 6, 20, 23 mars 2017, 3 avril 2017

Présidente : Juliette PERRIN, v.-p.

Assesseurs : François DELAQUIS, Alexandre CAVIN

Greffière : Jessica FREI, a.h.

Statuant au complet et à huis clos à l'issue de l'audience de délibérations du 3 avril 2017, sur la demande introduite le 6 janvier 2016 par Q.\_\_\_\_\_, demanderesse, contre l'ETAT DE VAUD (DGEO) représenté par le Service juridique et législatif (ci-après « SJL »), défendeur, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (ci-après : le TRIPAC) retient ce qui suit :

**EN FAIT :**

**1. a)** Par contrat de travail du 5 septembre 2014, Q.\_\_\_\_\_ (ci-après « la demanderesse ») a été engagée par l'Etat de Vaud (ci-après « le défendeur »), représenté par la Direction générale de l'enseignement obligatoire (ci-après « DGEO »), dès le 1<sup>er</sup> août 2014, à un poste de « *maîtresse de disciplines académiques* », « *numéro de chaîne 142 - maîtresse de l'enseignement obligatoire* », au sein de l'établissement primaire et secondaire de Saint-Prex et environs. L'intitulé du poste pour lequel la demanderesse a postulé était celui de « *maîtresse secondaire 1 (allemand-anglais)* ».

Le contrat mentionne que la fin des rapports de travail est « *déterminée* » à la date du 31.07.2015, et il fait à ce titre référence à l'article 108 du Règlement d'application de la Loi scolaire (RLS). Une période d'essai de 3 mois est prévue, du 1<sup>er</sup> août au 31 octobre 2014. Le courrier accompagnant ledit contrat a pour titre « *Engagement de durée déterminée / CDD article 108 RLS* » et précise que chaque partie peut résilier librement le contrat moyennant un préavis de sept jours (cf. art. 58 LPers) durant le temps d'essai.

Le contrat prévoit encore qu' « *à la fin de la première année scolaire d'engagement, si l'enseignement du maître a donné satisfaction, un nouveau contrat est établi par le service. Sur la base d'un rapport d'évaluation et d'un préavis positif établis par le conseil de direction de l'établissement, l'autorité d'engagement formalise l'embauche par l'octroi d'un CDI. Si, à l'issue de cette première année d'enseignement, l'activité professionnelle du maître ne répond pas aux exigences de*

*l'enseignement, l'engagement prend fin et le service ne peut reconduire un contrat de durée déterminée.* » Il prévoit enfin un taux d'occupation de 84%, soit 21 périodes hebdomadaires et un salaire mensuel net de CHF 6'353.95 sur 13 mois.

Les classes suivantes ont été attribuées à la demanderesse :

- pour l'allemand, les classes 9VP (3 périodes) et 10VG (3 périodes) ;
- pour l'anglais, les classes 10VG (4 périodes), 11VSG (3 périodes) et 11 VSB (8 périodes).

**b)** Bien que la demanderesse ait enseigné depuis 27 ans dans plusieurs pays ainsi que dans plusieurs cantons suisses, il s'agissait alors de sa première expérience d'enseignement dans le canton de Vaud.

Pour les classes 9VP 1 et 9VP 2 (allemand), la demanderesse était en binôme avec Mme [...]. Cette dernière a déclaré lors de son témoignage que sa collaboration avec la demanderesse s'était très bien passée, et que cette dernière lui avait régulièrement demandé de l'aide, n'étant pas familière avec le système vaudois. Pour les classes d'allemand de 10<sup>ème</sup> année, la demanderesse avait pour binôme M. [...], également chef de file pour cette discipline.

Pour les classes d'anglais, l'instruction a démontré que la demanderesse n'avait pas de binôme en tant que tel, mais qu'elle avait échangé avec une collègue enseignant l'anglais en 10<sup>ème</sup> année. S'agissant en particulier des classes de 11<sup>ème</sup> année, la demanderesse avait pour objectif de les conduire au certificat. Dans ce cadre, elle faisait partie d'un groupe de travail, avec des enseignants d'autres établissements, dont le but était d'établir les données des examens écrits d'anglais.

Lorsqu'elle a été interrogée en qualité de partie, la demanderesse a relevé avoir généralement manqué d'informations quant à son cahier des charges, en particulier concernant ses classes d'anglais. Elle a déclaré avoir dû s'adresser à ses élèves lors des premiers cours

pour savoir où ils en étaient par rapport aux objectifs du plan d'étude romand (PER). M. U. \_\_\_\_\_ et Mme [...], tous deux membres du conseil de direction de l'établissement scolaire et entendus en qualité de témoins, ont quant à eux affirmé avoir rencontré la demanderesse à plusieurs reprises au début de son engagement pour lui expliquer le programme ainsi que le fonctionnement du système. Ils ont également relevé la possibilité pour tout nouvel enseignant de s'adresser à des collègues, ainsi que l'existence du PER qui, selon eux, donne des objectifs clairs à suivre.

Dans un courrier électronique du 1<sup>er</sup> septembre 2014, M. U. \_\_\_\_\_ s'est d'ailleurs enquis auprès de la demanderesse de ses premiers pas dans l'établissement en particulier concernant sa rencontre avec les élèves et les collègues, ainsi que le démarrage des programmes.

**2. a)** Le 29 septembre 2014, un élève 10<sup>ème</sup> année a menacé et injurié la demanderesse lors d'un cours. Il a ensuite été convoqué dans le bureau du Directeur de l'établissement, M. U. \_\_\_\_\_, à deux reprises. Lors de deux courriers adressés aux parents de l'élève en question (datés du 29 septembre et du 28 octobre 2014), M. U. \_\_\_\_\_ a rappelé que le comportement de l'élève avait été inacceptable. Une des sanctions était la rédaction d'une lettre d'excuses à la demanderesse. Cette dernière n'a pas remis en cause le fait d'avoir été soutenue par la Direction suite à cet évènement.

Dans un courrier du 9 octobre 2014 et adressé à un autre parent d'élève, le Directeur a une nouvelle fois dû rappeler l'importance de suivre les règles imposées par les enseignants dans leurs cours suite à des soucis de discipline.

Le 2 décembre 2014, le Directeur a reçu une lettre de la part d'une maman d'élève critiquant notamment l'organisation et la structure de l'enseignement de la demanderesse, le manque d'encadrement des élèves ainsi que l'absence de suivi du programme. A cette lettre, le Directeur a répondu par un courrier daté du 18 décembre 2014 en déclarant prendre bonne note de ces critiques tout en rappelant que «

*l'évaluation et les choix pédagogiques en lien avec le programme sont du ressort premier des professionnels de l'enseignement sous l'expertise de la Direction*». Finalement, dans un courrier du 25 janvier 2015 adressé à la demanderesse, les parents auteurs de la plainte ont remercié la demanderesse pour son écoute et se sont dits satisfaits de son enseignement.

**b)** Début septembre 2014, la demanderesse a souhaité mettre sur pied des cours de théâtre en anglais avec ses deux classes de 11<sup>ème</sup> année. Pour cela, elle a fait la recherche d'une animatrice anglophone, Mme M.\_\_\_\_\_, puis a soumis son projet au Directeur, lequel a donné son accord et obtenu des fonds auprès de la commune ainsi qu'auprès de la Direction des Finances de l'Etat. Concernant ce projet, la demanderesse a confirmé avoir été soutenue, au départ, par la Direction.

Peu après la mise en place du projet théâtral, la demanderesse et Mme M.\_\_\_\_\_ ont commencé à rencontrer des difficultés, malgré une relation de travail excellente entre elles. La demanderesse et le témoin M.\_\_\_\_\_ ont notamment déclaré que plusieurs élèves faisaient perdre du temps en ne jouant pas le jeu, que certains parents et élèves s'inquiétaient du retard pris dès lors dans le programme, et qu'elles avaient dû donner le cours dans le couloir à plusieurs reprises, ce qui n'avait pas arrangé les choses. Finalement, la demanderesse a décidé de mettre fin au projet théâtral à la fin novembre 2014, d'entente avec Mme M.\_\_\_\_\_, mais en avertissant la direction qu'une fois cette décision prise de manière irrévocable.

La demanderesse a indiqué que cette décision était ce qui avait, selon elle, rendu le terrain miné avec le Directeur et mis fin à tout soutien de sa part. M. U.\_\_\_\_\_ a quant à lui expliqué que le climat au niveau de la confiance était devenu particulier dès ce moment-là car la demanderesse avait omis de prévenir la direction qu'elle envisageait de cesser cette activité, n'en parlant qu'une fois l'arrêt décidé. Mme C.\_\_\_\_\_, doyenne de l'établissement et entendue en qualité de témoin,

a confirmé que cela avait marqué un tournant dans les relations avec la direction.

Le 6 janvier 2015, M. U.\_\_\_\_\_ a adressé un courrier aux parents d'élèves afin de les informer de l'arrêt des cours de théâtre.

Par courrier du 7 janvier 2015 adressé à la demanderesse, M. U.\_\_\_\_\_ a exprimé à nouveau son regret face à l'arrêt des cours de théâtre. Dans ce courrier, il a également rappelé les difficultés relationnelles rencontrées par la demanderesse avec certains élèves. Il a notamment fait référence à un certain nombre de plaintes orales de parents d'élèves ainsi qu'à la plainte écrite du 2 décembre 2014 mentionnée plus haut. M. U.\_\_\_\_\_ a poursuivi en indiquant que ces difficultés remettaient en question le renouvellement de l'engagement de la demanderesse pour l'année suivante, tout en précisant espérer une issue différente.

**3. a)** Le 8 janvier 2015, M. N.\_\_\_\_\_, doyen de l'établissement, a effectué une première visite de classe lors du cours d'anglais donné par la demanderesse aux élèves de 11 VSB. Le rapport de cette visite contient un total de 32 commentaires : 16 sont positifs (« *Bien, positif, bonne idée* »), 6 concernent des points à éclaircir avec la demanderesse (« *Question à poser ?* »), 10 sont des points à reprendre ou améliorer (« *Attention, à reprendre, à améliorer* »).

Suite à un conflit avec un collègue au sujet de matériel de cours, et dans le but d'apaiser une tension qui était apparue avec quelques-uns de ses élèves ainsi qu'avec une médiatrice, la demanderesse a souhaité être suivie par un « coach » en la personne de M. V.\_\_\_\_\_, également enseignant. Lors de son témoignage, M. V.\_\_\_\_\_ a souligné le souci de la demanderesse de tisser un lien avec ses élèves. Dans un rapport daté du 19 janvier 2015 sur le suivi de son accompagnement de la demanderesse, M. V.\_\_\_\_\_ a salué le respect de la demanderesse envers ses élèves ainsi que sa volonté de se remettre en

question. Il a également indiqué que la demanderesse avait « *pris conscience que parfois sa communication directe et sincère lui [jouait] des tours* » et « *qu'elle ne pouvait plus enseigner comme elle le faisait auparavant et que le changement de contexte professionnel impliquait aussi un changement de public, d'attentes et donc d'enseignement de sa part* ».

Le 16 février 2015, un entretien a eu lieu en présence de la demanderesse, du directeur d'établissement M. U. \_\_\_\_\_ et de M. V. \_\_\_\_\_, présent sur demande de la demanderesse. L'instruction n'a pas permis de déterminer avec précision les termes utilisés, mais les divers témoignages concordent sur le fait que la question du préavis a été évoquée et que l'impression générale du Directeur était négative à ce moment de l'année scolaire. Le thème de la relation de la demanderesse avec ses élèves (communication, liens) a notamment été abordé.

Le 4 mars 2015, M. U. \_\_\_\_\_ a effectué une visite dans la classe d'anglais de 11 VSB de la demanderesse. Ses observations ont été relatées dans un rapport daté du 27 mars 2015. Le Directeur y a relevé un climat de leçon plutôt positif, mais a défini notamment les pièces d'amélioration suivantes : « *Mieux définir les objectifs de la séquence d'enseignement ; Mieux séquencer la période et prévoir une phase de conclusion des acquis ; Utiliser les ouvrages officiels* ». Lors de son témoignage, M. U. \_\_\_\_\_ a expliqué ne pas maîtriser l'anglais, mais il a déclaré avoir observé lors de sa visite le fonctionnement de la classe, et non la matière enseignée en particulier. Il a confirmé à ce titre que les capacités langagières de la demanderesse ne posaient pas de problèmes, que ce soit en anglais ou en allemand. Il a expliqué avoir cependant constaté des lacunes pédagogiques ainsi que des lacunes dans l'organisation du cours, qui ressortent donc de son rapport.

**b)** Le 23 mars 2015, une maman d'élève a écrit à la Direction pour se plaindre de la manière dont la demanderesse traitait les élèves d'une de ses classes de 11<sup>ème</sup> année. Elle y a notamment fait état de « *jugements parfaitement négatifs et non objectifs* » portés sur ses élèves.

Dans un courrier daté du 27 mars 2015, une nouvelle plainte d'un autre parent d'élève a été adressée à la Direction. La critique portait sur la mauvaise organisation de la demanderesse ainsi que sur son manque de connaissance du programme et de la méthode utilisée dans le canton de Vaud. La façon de transmettre son savoir et le contact de la demanderesse avec les adolescents y ont également été mis en cause. Il y était enfin reproché à la demanderesse d'« *[incriminer] les élèves comme motif de l'arrêt de son projet théâtral (...)* ».

M. U. \_\_\_\_\_ a répondu à ce dernier courrier de griefs en date du 31 mars 2015. Dans sa réponse, le Directeur a indiqué que la demanderesse n'avait pas ménagé ses efforts, mais il a déclaré être « *au bout de ce qu'il [était] possible de faire* ». Il a précisé n'avoir cependant pas la compétence pour « *casser le contrat d'un enseignant* », et que son objectif était que « *l'enseignement puisse se conduire jusqu'aux examens et que [la demanderesse] respecte son engagement de mener les élèves au certificat* ». Par courriel du 21 mai 2015, le parent a informé le Directeur que la demanderesse s'était « *vengée* » sur les élèves de la classe de 11VSB2 suite à l'expression de ses griefs.

A la demande de la demanderesse, un entretien a été mis sur pied le 2 avril 2015, en présence de M. U. \_\_\_\_\_, du doyen M. N. \_\_\_\_\_, et de M. W. \_\_\_\_\_, président de la Société vaudoise des maîtres secondaires et membre de la Fédération syndicale SUD, représentant la demanderesse, elle aussi présente. A nouveau, les témoignages ne concordent pas entièrement sur les termes utilisés pour aborder la question du préavis. Le témoin U. \_\_\_\_\_ a confirmé que sa position était à ce moment-là plus forte dans le sens d'un préavis négatif, notamment au vu des plaintes de parents reçues durant la période d'avril-mai, faisant état de représailles envers les élèves lorsque la direction informait la demanderesse des critiques faites à son encontre. Quant au témoin W. \_\_\_\_\_, il a affirmé que le directeur avait alors indiqué que son préavis serait négatif et que rien ne pouvait changer cet état de fait.

**c)** Le 4 mai 2015, le conseil de la demanderesse a adressé un premier courrier à la DGEO. Elle y a évoqué que sa cliente faisait l'objet de «*manœuvres de dénigrement systématique qui portent gravement atteinte à sa personnalité, dans le seul but de l'écartier rapidement - sans égard aux conséquences qu'emporterait pour elle l'absence de reconduction du contrat de durée déterminée* » et s'est prévalu à ce titre d'une atteinte à la personnalité de sa cliente, faisant en particulier référence au courrier de M. U. \_\_\_\_\_ du 31 mars 2015. L'avocate y a également requis la tenue d'un nouvel entretien d'évaluation dans les plus brefs délais.

En réponse à ce courrier, la DGEO a annoncé à la demanderesse par un courrier daté du 1<sup>er</sup> juin 2015 qu'une nouvelle visite de classe serait prochainement organisée.

Le 3 juin 2015, Mme C. \_\_\_\_\_, doyenne du secondaire dans l'établissement, a effectué une visite au sein de la classe 10VG3 de la demanderesse. En ce qui concerne cette classe, le témoin V. \_\_\_\_\_ a déclaré que tous les maîtres y ayant enseigné avaient relaté avoir eu des difficultés. Les observations de la doyenne ont été relatées dans un document daté du jour de la visite, qui a été transmis à la demanderesse par courrier électronique le 10 juin 2015. Mme C. \_\_\_\_\_ y a salué notamment la motivation de la demanderesse, mais a cité la gestion de la classe comme principal aspect à améliorer. Elle a préconisé, notamment, que la demanderesse définisse et cadre mieux le début de la leçon, et se montre plus ferme d'une manière générale.

Le 3 juin 2015 également, le conseil de la demanderesse a réitéré sa requête tendant à la mise sur pied d'un entretien d'évaluation, se référant à son courrier du 4 mai 2015.

**d)** Entre le 11 juin et le 24 juin 2015, les parties ont procédé à un échange de courriers dans lesquels le conseil de la demanderesse a souligné le peu de temps accordé à celle-ci pour la correction des examens écrits d'anglais des classes 11VSB1 et 11VSB2, soit un jour et

demi. L'avocate a relevé l'ampleur de la tâche, les risques d'erreur impliqués, et l'inégalité dont était victime la demanderesse par rapport à ses collègues, qui ont tous bénéficié d'environ une semaine pour leurs corrections. A ce titre, le calendrier des examens versé au dossier montre que les examens d'anglais des deux classes VSB concernées ont eu lieu le mardi 16 juin, et que les examens oraux se sont tenus le jeudi 18 juin pour le niveau B2, et le vendredi 19 juin pour le niveau B1.

Le défendeur a répliqué que la demanderesse avait été informée dès son engagement que la période d'examens serait conséquente et qu'à sa demande, celle-ci avait obtenu de prendre congé le mardi après-midi suivant les examens, ainsi que le mercredi. Il a ainsi estimé avoir mis tout en œuvre pour soutenir la demanderesse dans son travail, ce que le conseil de la demanderesse a réfuté dans son courrier de réponse. Il ressort enfin des pièces du dossier que le calendrier des examens avait été communiqué par courriel aux professeurs le 13 mars 2015, courriel auquel la demanderesse avait répondu en demandant au doyen de tenir compte du fait qu'elle avait trois classes, dont une partagée avec une collègue.

**e)** Le 30 juin 2015, la demanderesse a reçu un courrier l'invitant à un entretien en date du 3 juillet 2015 en présence de Mme J.\_\_\_\_\_, Adjointe du Directeur RH à la DGEO, et de Mme T.\_\_\_\_\_, spécialiste RH et juriste à la DGEO. Un document rédigé par le conseil de direction de l'établissement de Saint-Prex intitulé « *préavis du conseil de direction suite au temps d'essai (art. 108 RLS)* » et daté du 24 juin 2015 était joint au courrier. Ce document est joint ci-dessous.



Département de la Formation et de la Jeunesse  
 Direction Générale de l'Enseignement Obligatoire  
 Direction des Ressources Humaines  
 Rue de la Barre 8  
 1014 Lausanne



Direction générale de l'enseignement obligatoire

### Préavis du conseil de direction suite au temps d'essai (art. 108 RLS)

Le conseil de direction de l'établissement [...] a suivi la première année  
 d'enseignement de M. / Mme Q. \_\_\_\_\_ (No SPEV : [...] ) et donne :

• un préavis négatif (*positif / négatif*)

quant à la poursuite de son activité dans l'enseignement, dans le canton de Vaud.

La directrice / le directeur : \_\_\_\_\_ [signature] lieu, date : [...] le 24.06.2015

### Rapport d'évaluation de temps d'essai (art. 108 RLS)

La grille d'évaluation ci-dessous donne une synthèse des éléments observés et consignés par le conseil de direction lors de l'année d'essai de M / Mme Q. \_\_\_\_\_, par domaine de compétences.

(Enseignement [2014-2015] : [enseignante spécialiste 9-11] / [ALL-ANG])

Pédagogie	Global : [éval. pédagogie]
1. Maîtrise, pour chaque discipline enseignée, les contenus à transmettre.	Excellent   bon   satisfaisant   inadapté <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2. Conduit les activités d'apprentissage en guidant les élèves.	Excellent   bon   satisfaisant   inadapté <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
3. Evalue les connaissances et les compétences en respectant le Cadre général de l'Evaluation (CGE).	Excellent   bon   satisfaisant   inadapté <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Remarques : Sur le plan de la maîtrise de la langue, tant en ALL qu'en ANG, je ne peux que relever les compétences de Mme Q. _____. Toutefois, la méthodologie (rythme et découpage de la leçon) et l'approche dans l'acquisition des notions, surtout avec des élèves en difficultés, nécessitent encore des ajustements importants. Le cadre n'est pas toujours fixé à bon esclent et les exigences ne sont pas adaptées à certains niveaux d'élèves. Comme constaté lors de visite, des élèves décrochent vite sans que Mme Q. _____ s'en aperçoive ou n'intervienne durant la leçon.	

Organisation / Planification	Global : [éval. organisation]
4. Planifie et organise l'enseignement dans le respect du Plan d'étude romand (PER), des moyens d'enseignement officiels et du Cadre Général de l'Evaluation (CGE).	Excellent   bon   satisfaisant   inadapté <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
5. Fait preuve d'une attitude responsable dans l'encadrement des élèves.	Excellent   bon   satisfaisant   inadapté <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
6. Assure les tâches administratives liées à la gestion de la classe et de l'établissement.	Excellent   bon   satisfaisant   inadapté <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
Remarques : Tant lors de remarques de parents que lors de visites de classe, nous n'avons pas constaté l'utilisation du matériel officiel. Par conséquent, Mme Q. _____ ne semble pas avoir pris en compte dans son intégralité les contenus du PER et du CGE. Le secrétariat et les doyens ont dû lui rappeler à plusieurs reprises des consignes faisant partie des règles de fonctionnement pourtant clairement explicitées : arrivées tardives, annonces d'absences, consignes arrêts, préparations et corrections des	

examens, ...  
Mme Q. \_\_\_\_\_ a eu des difficultés à s'informer auprès de ses collègues, de la Direction ou du secrétariat des pratiques en vigueur et à y adhérer.

Relations et collaborations	Global : [éval. relations]
7. Assure le dialogue avec les parents.	Excellent   bon   satisfaisant   inadapté <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
8. Participe aux activités collectives de l'établissement définies par la Loi Scolaire (art.75A, maintenu par l'art. 149 LEO).	Excellent   bon   satisfaisant   inadapté <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
9. Collabore avec ses collègues selon les termes définis par le Cadre Général de l'Evaluation (CGE).	Excellent   bon   satisfaisant   inadapté <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
10. Agit de manière à garantir le respect des élèves par ses propos et son comportement.	Excellent   bon   satisfaisant   inadapté <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>

Remarques : Mme Q. \_\_\_\_\_ a suscité en quelques mois de nombreuses plaintes et remarques d'élèves, de parents, de collègues ainsi que du Conseil d'établissement. La Direction a dû faire à plusieurs reprises le point avec elle, tout en confirmant ses observations par courrier. Plusieurs parents ont écrit à la Direction ou ont eu contact avec Mme Q. \_\_\_\_\_ pour relever des difficultés d'ordre pédagogique et relationnel avec leur enfant. Il a été fait état de remarques inadaptées en classe envers certains élèves dont les parents avaient fait part de griefs à la Direction. Selon les retours reçus, l'attitude de Mme Q. \_\_\_\_\_ était très différente lors des visites d'évaluation par le Conseil de Direction.

**Appréciation générale**

Remarques générales sur l'activité professionnelle durant le temps d'essai :  
Mme Q. \_\_\_\_\_ a fait des efforts pour tenter de s'intégrer dans l'école et pour appréhender son fonctionnement et ses exigences. Elle a fait aussi appel au coach Interne pour l'aider dans ses pratiques. Malgré cela de nombreuses difficultés sont apparues rapidement. Les faits constatés, ainsi que les griefs apportés de diverses personnes et instances, ne me permettent pas de donner un préavis positif à la DGEO. Le dossier constitué relève ces divers constats.

Points forts / Points faibles à améliorer :  
+ maîtrise des langues, volonté de faire

- Inadéquation dans certains comportements face aux élèves, intégration et collaboration parfois difficiles avec certains collègues, difficultés à se remettre en question, soucis dans le respect des procédures administratives, remarques aux élèves dont les parents se plaignent devant toute la classe comme cela a été précisé à Mme Q. \_\_\_\_\_ lors d'une rencontre à la DGEO avec les responsables RH.

**Personnes ayant participé à l'évaluation :**

Fonction	Nom	Prénom	Type d'intervention et date (visite, entretien, autre)
Doyenne	C. _____		visite le 3 juin 2015
Directeur	U. _____		visite le 4 mars 2015
Directeur	U. _____		Divers entretiens et courriers
Doyen	N. _____		Visite le 8 janvier 2015

La directrice / le directeur : \_\_\_\_\_ [signature]

(lieu, date : [...], le 30.06.2015

Lors de la séance du 3 juillet, Mmes J.\_\_\_\_\_ et T.\_\_\_\_\_ ont confirmé à la demanderesse que le préavis la concernant était négatif. Suite à cette séance, un délai a été imparti à la demanderesse pour transmettre à la DGEO ses déterminations quant au rapport d'évaluation accompagnant le préavis négatif. Ces déterminations ont été transmises le 8 juillet 2015 par l'intermédiaire du conseil de la demanderesse.

Par décision datée du 14 juillet 2015, la DGEO, sous la plume de son Directeur général M. [...], a informé la demanderesse que son engagement prendrait fin au 31 juillet 2015, qu'un contrat de durée indéterminée ne serait pas établi et qu'aucun contrat de durée déterminée ne serait reconduit.

Sur requête de la demanderesse, le défendeur a délivré à celle-ci un certificat de travail daté du 31 août 2015.

**3.** Le 14 septembre 2015, la demanderesse a déposé une requête de conciliation auprès du TRIPAC.

Le 29 octobre 2015, une audience de conciliation a été tenue, au terme de laquelle aucun accord n'a été trouvé entre les parties, si ce n'est sur la délivrance d'un certificat de travail corrigé à la demanderesse. Une autorisation de procéder a par conséquent été délivrée à cette dernière.

Le 6 janvier 2016, sous la plume de son conseil, la demanderesse a déposé une demande au fond auprès du tribunal de céans. Elle a pris les conclusions suivantes sous suite de frais et dépens :

« *Principalement :*

*I. Ordonner la réintégration de Madame Q.\_\_\_\_\_ à l'ETAT DE VAUD dans un poste de « maîtresse secondaire 1 (allemand-anglais) ».*

*II. Condamner l'ETAT DE VAUD à verser à Madame Q. \_\_\_\_\_ un montant brut de CHF 51'649.14.- (cinquante-et-un mille six cent quarante-neuf francs et quatorze centimes), sous déduction des charges légales et conventionnelles avec intérêts à 5% l'an depuis le 1<sup>er</sup> août 2015.*

*III. Condamner l'ETAT DE VAUD à verser à Madame Q. \_\_\_\_\_ le montant de CHF 26'000.- (vingt-six mille francs) avec intérêts à 5% l'an depuis le 1<sup>er</sup> août 2015.*

*Subsidiairement :*

*IV. Condamner l'ETAT DE VAUD à verser à Madame Q. \_\_\_\_\_ le montant de CHF 70'000.- (septante mille francs) avec intérêts à 5% l'an depuis le 1<sup>er</sup> août 2015. »*

Par courrier du 25 février 2016, le tribunal de céans a imparti un délai au défendeur pour déposer une réponse.

Par certificat médical établi le 22 février 2016, le Dr. [...], spécialiste FMH en Psychiatrie et psychothérapie, a certifié que la demanderesse a effectué dix consultations chez lui, entre le 27 avril et le 29 août 2015. Le certificat médical précise que la demanderesse présentait alors un trouble anxieux et dépressif d'intensité moyenne à forte, en réaction à des stress liés, selon les déclarations de la demanderesse, à un conflit professionnel. L'attestation précise encore que la demanderesse n'a donné d'informations pouvant suggérer une autre origine à ses troubles psychiques.

En date du 7 juin 2016, soit dans le délai prolongé à la requête du défendeur, celui-ci, représenté par le SJL, a déposé un mémoire réponse, dans lequel il a pris la conclusion suivante :

*« Fondé sur ce qui précède, l'ETAT DE VAUD a l'honneur de conclure, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions prises par Q. \_\_\_\_\_ dans sa demande du 6 janvier 2016. »*

**f)** Une audience de premières plaidoiries s'est tenue le 17 janvier 2017. Une première audience de jugement s'est ensuite tenue devant le tribunal de céans le 6 mars 2017. Lors de la reprise de l'audience le 20 mars 2017, la demanderesse a renoncé à l'interrogatoire du défendeur. À la reprise de l'audience le 23 mars 2017, la Présidente a clôt l'instruction et les parties ont plaidé. La demanderesse a alors modifié ses conclusions comme suit, sous suite de frais et dépens :

*« I. Ordonner la réintégration de Madame Q. \_\_\_\_\_ à l'ETAT DE VAUD dans un poste de « maîtresse secondaire 1 (allemand-anglais) » à compter du 1<sup>er</sup> août 2017.*

*II. Condamner l'ETAT DE VAUD à verser à Madame Q. \_\_\_\_\_ un montant brut de CHF 47'107.20.- (quarante-sept mille cent sept francs et vingt centimes), sous déduction des charges légales et conventionnelles usuelles, avec intérêts à 5% l'an depuis le 1<sup>er</sup> août 2015.*

*III. Condamner l'ETAT DE VAUD à verser à Madame Q. \_\_\_\_\_ le montant de CHF 26'000.- (vingt-six mille francs) avec intérêts à 5% l'an depuis le 1<sup>er</sup> août 2015. »*

Le défendeur a quant à lui maintenu ses conclusions.

Lors de ces audiences, les parties ont été interrogées et divers témoins ont été entendus. Leurs déclarations ont été reprises dans le présent état des faits.

Par courrier du 23 mars 2017, la demanderesse a confirmé la modification de ses conclusions telles que reproduites ci-dessus.

D'autres faits allégués et admis ou prouvés, mais sans incidence sur la solution du présent procès, ne sont pas reproduits ci-dessus.

Enfin, un jugement, rendu sous la forme d'un dispositif, a été rendu à l'issue d'une audience de délibérations le 3 avril 2017 et a été

notifié aux parties le 5 avril 2017. Le défendeur puis la demanderesse ont requis en temps utile la motivation de ce dispositif.

**EN DROIT :**

**I. a)** Aux termes de son article 2 alinéa 1, la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (LPers-VD, RSV 172.31) s'applique à toute personne exerçant une activité régulière, dans une fonction non éligible, pour laquelle elle perçoit de l'Etat un salaire. L'article 14 LPers-VD précise que le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale connaît, à l'exclusion de toute autre juridiction, toute contestation relative à l'application de cette loi et de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg ; RS 151.1) dans les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses employés.

En l'espèce, la demanderesse a été liée par un contrat de travail avec l'Etat de Vaud, défendeur, représenté par la Direction générale de l'enseignement obligatoire (DGEO). Il ne fait aucun doute que les relations de travail qui lient les parties sont soumises à l'application de la LPers-VD. Le présent litige, relatif à la fin des rapports de travail de la demanderesse, relève dès lors de la compétence du tribunal de céans, ce que les parties n'ont d'ailleurs pas contesté.

**b)** L'article 16 alinéa 1 LPers-VD précise que la procédure est régie par les articles 103 ss CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; RSV 211.02), lequel prévoit, à son article 104, l'application supplétive du CPC (Code fédéral de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272). L'article 16 alinéa 3 LPers-VD dispose que les actions devant le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale se prescrivent par un an lorsqu'elles tendent exclusivement à des conclusions pécuniaires et par soixante jours dans les autres causes. La prescription court dès l'exigibilité de la créance ou dès la communication de la décision contestée.

En l'espèce, la demanderesse a introduit une procédure de conciliation le 14 septembre 2015 afin de contester la résiliation de son engagement intervenue le 14 juillet 2015. La conciliation du 29 octobre 2015 n'ayant pas abouti, le tribunal a délivré une autorisation de procéder

à la demanderesse le jour même. Le 6 janvier 2016, la demanderesse a déposé une demande auprès du tribunal de céans, accompagnée d'un bordereau de pièces, respectant ainsi le délai de trois mois pour porter action devant le tribunal (art. 209 al. 2 CPC), de sorte que son action au fond est recevable.

**II. a)** La demanderesse fait d'abord valoir que le fait pour le défendeur d'avoir établi un contrat de durée déterminée lors de son engagement est contraire à la loi. La résiliation du contrat de travail serait donc abusive car non fondée sur un des motifs légaux valables prévus par l'article 59 LPers.

Selon la demanderesse, l'article 80 LS (Loi scolaire du 12 juin 1984 ; RSV 400.01) ne serait pas clairement prévu comme une exception à l'article 79 LS, qui pose le principe qu'un contrat à durée déterminée doit être exceptionnel. La construction de l'article 108 du Règlement d'application de la loi scolaire (RLS, RSV 400.01.1) ne serait donc par extension pas légale. Enfin, quand bien même l'article 108 RLS serait applicable, la demanderesse soutient que son application se limite à la première fois qu'un jeune maître est engagé, à l'exclusion des enseignants expérimentés engagés pour la première fois par le Canton de Vaud.

Par conséquent, la demanderesse soutient que le contrat de travail conclu était un contrat à durée indéterminée déguisé en contrat à durée déterminée dans le but de permettre un temps d'essai plus long que les trois mois habituels et d'échapper aux protections contre la résiliation des articles 59 et suivants de la LPers-VD. L'Etat ne pourrait donc s'en prévaloir au préjudice de la demanderesse, en application du principe « *in dubio contra stipulatorem* ».

Le défendeur estime quant à lui que le contrat conclu était bien un contrat à durée déterminée, que la loi interdit de reconduire suite à l'émission d'un préavis négatif. Il explique que l'article 80 LS s'applique selon lui à tous les enseignants engagés pour la première fois par l'Etat de Vaud et qu'il n'est pas possible légalement de passer outre l'article 108

RLS. Il rappelle enfin la situation particulière de l'enseignant, pour qui un temps d'essai de trois mois est trop court pour évaluer la qualité de son travail.

Au vu des avis divergents concernant le système légal applicable, il y a lieu pour le tribunal de céans d'analyser le fonctionnement juridique de l'engagement des nouveaux enseignants au sein du défendeur.

**b)** L'article 72 LS prévoit que les dispositions de la LPers-VD s'appliquent aux membres du corps enseignant sous réserve des dispositions spéciales de la Loi scolaire.

Aux termes de l'article 19 alinéa 1 LPers-VD, l'engagement et la désignation d'un collaborateur de l'Etat ont lieu sous la forme d'un contrat écrit conclu pour une durée indéterminée. Le contrat peut être conclu pour une durée déterminée dans des cas exceptionnels, lorsque l'activité est limitée dans le temps ou que l'organisation du travail l'exige. L'article 79 LS fait écho à cette disposition car il prévoit que les maîtres sont engagés par un contrat de durée indéterminée, sauf exceptions au sens de l'article 19 LPers-VD, en particulier pour les remplacements.

Selon l'article 80 LS, le premier engagement du maître est provisoire pour une année. L'alinéa 2 de cet article précise qu'après cette période probatoire, le service décide ou non d'un engagement par contrat de durée indéterminée. Enfin, l'article 108 RLS, intitulé « *Premier engagement par contrat de durée déterminée d'une année, puis désignation par contrat de durée indéterminée* », a la teneur suivante :

*1 A la fin de la première année scolaire d'engagement, si l'enseignement du maître a donné satisfaction, un nouveau contrat est établi par le service pour une durée indéterminée, sur la base d'un rapport d'évaluation et d'un préavis établis par le conseil de direction de l'établissement. Ce contrat de durée indéterminée tient lieu de désignation au sens de l'article 33 du règlement général de la loi sur le personnel.*

2 Si, à l'issue de cette première année d'enseignement, l'activité professionnelle du maître ne répond pas aux exigences de l'enseignement, l'engagement prend fin et le service ne peut pas reconduire un contrat de durée déterminée.

Le tribunal constate que les travaux préparatoires de l'article 80 LS font parfois référence à des « *jeunes maîtres* ». Un député relève notamment que « *pratiquement, cette mesure touche des jeunes qui débutent dans l'enseignement* ». Cependant, les travaux préparatoires ne permettent pas d'aboutir à une réponse claire à la question de savoir si les modalités de cet article sont réservées aux enseignants sans expérience préalable, ou s'il traite – comme le laisserait entendre son interprétation littérale – de tout nouvel engagement d'enseignant à l'Etat de Vaud.

D'après la jurisprudence, la loi s'interprète en premier lieu selon sa lettre (interprétation littérale). Il n'y a lieu de déroger au sens littéral d'un texte clair que s'il y a des raisons sérieuses de penser que le texte de la loi ne reflète pas la volonté réelle du législateur; de tels motifs peuvent découler des travaux préparatoires, du but et du sens de la disposition, ainsi que de la systématique de la loi. Lorsque plusieurs interprétations sont possibles, il convient de rechercher quelle est la véritable portée de la norme, en la dégageant de tous les éléments à considérer, soit notamment des travaux préparatoires, du but de la règle, de son esprit, ainsi que des valeurs sur lesquelles elle repose, ou encore de sa relation avec d'autres dispositions; le Tribunal fédéral ne privilégie aucune méthode d'interprétation, mais s'inspire d'un pluralisme pragmatique (ATF 135 II 78 consid. 2.2. et réf. citées).

En l'espèce, il y a lieu de procéder à une interprétation littérale de la notion de « *premier engagement* ». L'article 108 RLS parle d'un « *premier engagement par contrat* », puis il indique qu'un « *nouveau contrat* » est établi si le préavis est positif. Le tribunal interprète donc littéralement la disposition en ce sens que l'article 108 RLS s'applique à tout enseignant nouvellement engagé dans le canton de Vaud, quelle que

soit son expérience préalable, et que le contrat alors conclu est un contrat à durée déterminée.

En poursuivant l'interprétation littérale de l'article 108 RLS, le tribunal constate ensuite qu'au bout d'une année, si le préavis établi par le conseil de direction de l'établissement est positif, un nouveau contrat, de durée indéterminée cette fois, est établi pour l'enseignant par l'autorité d'engagement. Si au contraire le préavis est négatif, dite autorité peut alors constater cet élément, ce qui entraîne la fin du contrat à durée déterminée. La loi ne permet alors pas de conclure à nouveau un contrat à durée déterminée.

A ce titre, Me Dépraz, dans un Avis de droit donné à la Société pédagogique vaudoise sur les conditions d'engagement des membres du corps enseignants dans le Canton de Vaud, et transmis au DFJC le 2 juillet 2012, déclare que « *quelle que soit l'interprétation retenue pour la première année d'engagement, on ne saurait interpréter l'article 80 LS en ce sens que le législateur aurait autorisé la conclusion de contrats de durée déterminée* » en chaîne » (...). »

A contrario, la seule conséquence prévue par la loi d'un préavis négatif validé par l'autorité d'engagement est la fin du contrat à durée déterminée et l'absence de conclusion d'un contrat à durée indéterminée avec l'établissement concerné. La loi n'empêche pas l'enseignant de postuler dans un autre établissement. Dans ce cas, le contrat conclu avec le nouvel établissement devrait être un contrat à durée indéterminée, en application des articles 19 LPers-VD et 79 LS.

**c)** En examinant la pièce 41, soit le préavis rendu par le conseil de direction, un élément semble erroné par rapport à ce que veut la loi. Il s'agit de la mention « *dans le Canton de Vaud* » qui suit le préavis donné quant à la poursuite de l'activité d'enseignement. En effet, selon l'interprétation du tribunal, le conseil de direction ne se prononce que pour son propre établissement, et non pour l'ensemble des établissements du canton. La validation de ce préavis par l'autorité d'engagement doit ainsi

suivre la même logique, et se référer ainsi uniquement à l'établissement concerné. Ainsi, la mention du Canton donne faussement l'impression que la conséquence d'un préavis négatif et de la décision de ne pas transformer le contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée priverait l'enseignant concerné d'une carrière dans le canton de Vaud. Il est de l'avis du tribunal que ce système serait contraire à la lecture de la loi. Il n'est en effet pas proportionnel d'interpréter la procédure examinée comme ayant pour conséquence une interdiction d'enseigner dans tout le canton. En d'autres termes, le tribunal estime que la demanderesse pouvait postuler auprès d'autres établissements, et qu'en cas de recherche fructueuse, le contrat conclu aurait dû être un contrat à durée indéterminée.

Fondé sur ce qui précède, le tribunal constate que le système légal a été appliqué correctement dans le cas d'espèce, sous réserve de la vérification des principes constitutionnels.

L'argumentation que le contrat conclu avec la défenderesse était un contrat à durée indéterminée ne peut pas être suivi. Dès lors, les griefs sont rejetés sur ce point.

**III. a)** La demanderesse estime que le préavis négatif qui lui a été notifié le 30 juin 2015 est injustifié. La méthode d'évaluation ayant conduit au préavis serait en premier lieu critiquable. A ce titre, la demanderesse cite notamment le fait que le Directeur ait assisté à une leçon d'anglais alors qu'il ne maîtrise pas la langue. Elle critique également le fait que les trois visites de classe aient été faites par trois personnes distinctes, ainsi que le laps de temps selon elle trop rapproché entre la 3<sup>ème</sup> visite de classe, qui a eu lieu le 3 juin 2015, et le préavis daté du 24 juin 2015. En définitive, le vrai motif non avoué de la résiliation serait, selon elle, l'arrêt des cours de théâtre. Au vu des arguments ci-dessous, l'arbitraire semble être soulevé.

La demanderesse estime finalement que son droit d'être entendu a été violé.

De son côté, le défendeur fait valoir que la loi ne détaille pas la manière selon laquelle le préavis doit être établi, et en particulier sur quels éléments il doit être fondé. Il rappelle également que l'autorité d'engagement ne peut pas se substituer à l'appréciation de l'établissement scolaire, et qu'il est ainsi logique qu'elle valide le préavis établi par l'établissement, comme la procédure légale le prévoit.

**b)** Selon la jurisprudence, l'arbitraire, prohibé par l'article 9 Cst., ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable ; le tribunal n'annulera la décision attaquée que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, qu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté, ou encore lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité; pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 127 I 54 consid. 2b, 60 consid. 5a p. 70; ATF 126 I 168 consid. 3a; ATF 125 I 166 consid. 2a).

Conformément à l'article 29 alinéa 2 Cst., les parties ont le droit d'être entendues. Ce droit comprend en particulier le droit pour le justiciable de s'expliquer sur tous les points essentiels avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 122 I 53, consid. 4a, JdT 1997 I 304 ; 119 la 136, consid. 2d).

**c)** A la lecture de la pièce 41 (point 3 e) des faits relatés ci-dessus), le tribunal constate que les critiques faites à la demanderesse sont essentiellement liées à son enseignement (organisation/planification des cours) et à ses compétences pédagogiques. Le préavis reconnaît les efforts d'intégration de la demanderesse et sa volonté de bien faire, mais

souligne que les faits observés et griefs rapportés ne permettent pas de conclure à une appréciation générale positive. Les évènements relatifs à la mise sur pied puis à l'arrêt des cours de théâtre ne sont pas mentionnés.

A la lecture des rapports des trois visites de classe (effectuées aux mois de janvier, mars, puis juin), le tribunal constate que les points soulevés comme étant à améliorer se rejoignent largement.

Pour le tribunal, les critiques des parents ne sont pas suffisantes en tant que telles pour justifier une appréciation négative, mais il constate que des remarques étaient faites ensuite aux enfants des parents mécontents.

En conclusion, l'instruction a révélé qu'il n'y a pas de raison de remettre en cause la décision sous l'angle de l'arbitraire. Cette dernière est en effet fondée sur des éléments qui ne sont pas choquants.

Le seul résultat qui pourrait apparaître choquant en l'espèce est le fait que la demanderesse se retrouve, dans les faits, empêchée de retrouver un emploi dans l'enseignement alors qu'elle possède les titres et l'expérience requis. Il est probablement regrettable que la demanderesse n'enseigne pas actuellement. Cette conséquence ne peut toutefois pas remettre en cause l'application correcte - donc exempte d'arbitraire - des normes légales, puisqu'il ne peut s'agir que d'un constat, sans valeur légale, de la situation difficile dans laquelle s'est trouvée la demanderesse suite à l'absence de reconduction de son contrat.

Au vu de ce qui précède, le grief est rejeté sur ce point.

**d)** Quant au grief de la demanderesse selon lequel son droit d'être entendu aurait été violé, le tribunal de céans retient qu'elle a eu la possibilité de s'exprimer et de poser d'éventuelles questions ou encore de demander à voir des documents lors des différents entretiens organisés (16 février, 2 avril et 3 juillet 2015), ainsi que par écrit à plusieurs reprises (échange de courriers, courriels, et dans ses déterminations suite à la

communication du préavis négatif). Ce grief est par conséquent également rejeté.

**V. a)** Enfin, la demanderesse prétend au versement, par le défendeur, d'une indemnité de 26'000.- francs pour l'atteinte causée à sa personnalité. Pour fonder sa prétention en réparation du tort moral, la demanderesse invoque premièrement la charge de travail qui lui a été confiée. Elle relève avoir été en charge de 6 classes en tout, de n'avoir pas eu de binôme pour les cours d'anglais, ainsi que l'indiscipline des élèves. Elle estime enfin que, suite à l'arrêt des cours de théâtre, le Directeur a cessé de la protéger face à certains élèves et parents, voire s'est positionné contre elle.

Le défendeur conclut au rejet de cette conclusion, arguant qu'un soutien important a été apporté à la demanderesse au début de son engagement, notamment pour la mise en place des cours de théâtre. Il regrette le ton du courrier du Directeur du 31 mars 2015, mais réfute toute persécution à l'égard de la demanderesse.

**b)** Selon l'article 5 alinéa 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. L'article 7 alinéa 1 RLPers-VD dispose par ailleurs que l'Etat dédommage le collaborateur qui a subi, dans l'exercice de son activité professionnelle, de la part d'un autre collaborateur, une atteinte grave non matérielle ayant entraîné un préjudice. La protection de la personnalité des collaborateurs de l'administration cantonale est également régie par le règlement du 9 décembre 2002 relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement (ci-après : RCTH ; RSV 172.31.7).

En droit privé, l'article 328 alinéa 1er CO 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. L'alinéa 2 de cette disposition précise

que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur. L'employé victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à l'article 328 CO du fait de son employeur ou d'un autre employé peut, le cas échéant, prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'article 49 alinéa 1 CO (art. 97 al. 1 et art. 99 al. 3 CO, TF 4A\_465/2012, du 10 décembre 2012, c. 3.2 et les réf.).

L'article 328 CO n'est pas applicable comme tel aux rapports de droit public entre un fonctionnaire cantonal et l'Etat (art. 342 al. 1er CO). Néanmoins, le devoir de protection prévu par la LPers-VD est semblable à celui de l'article 328 CO. Dès lors, comme la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud ne contient pas de dispositions particulières concernant l'évaluation du tort moral, il convient de s'inspirer des principes tirés de l'article 49 CO, appliqués à titre de droit cantonal supplétif (TF 8C\_910/2011, du 27 juillet 2012, c. 5.1 et les références citées). Cette disposition suppose que l'atteinte ait une certaine gravité objective et qu'elle ait été ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne, dans ces circonstances, s'adresse au juge pour obtenir réparation (TF 6B\_772/2014, du 13 janvier 2015, c. 3.2 et les références citées). N'importe quelle atteinte légère à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas une réparation (ATF 130 III 699 c. 5.1).

S'agissant du fardeau de la preuve, il incombe à la partie qui se dit victime de l'atteinte (art. 42 al. 1 CO applicable par le renvoi de l'art. 99 al. 3 CO).

**c)** En l'espèce, selon le rapport médical établi le 22 février 2016, la demanderesse présentait, entre le mois d'avril et le mois d'août 2015, un trouble anxieux et dépressif. Le certificat médical mentionne que l'état dépressif de la demanderesse est, selon ses dires, en rapport avec un conflit professionnel.

Toutefois, suite à l'instruction, le tribunal retient qu'un soutien a été donné à la demanderesse au début de son engagement, et en particulier pour mettre sur pied ses cours de théâtre. Il constate que le courrier du Directeur du 31 mars 2015 était certes inapproprié, mais qu'il ne suffit pas à lui seul à démontrer un acharnement. Enfin, l'instruction a permis au tribunal d'acquérir la certitude que la procédure a été menée normalement et que la résiliation n'a pas découlé d'un conflit personnel entre le Directeur et la demanderesse, notamment au vu de la présence d'éléments à charge contre la demanderesse.

De plus, si tant est que les difficultés rencontrées par la demanderesse dans le cadre de son enseignement aient représenté une atteinte à la personnalité de la demanderesse, encore faudrait-il que celle-ci puisse être imputable à l'employeur. En l'occurrence, le tribunal de céans a acquis la conviction que le défendeur a entrepris des démarches adéquates pour aider la demanderesse dans ses difficultés professionnelles.

Au vu des éléments qui précèdent, l'on ne saurait dire que la demanderesse a suffisamment prouvé le tort moral subi et le lien de causalité entre les événements et son état.

Par conséquent, la conclusion de la demanderesse tendant à l'allocation d'une indemnité pour tort moral doit être rejetée.

**VI.** Les frais judiciaires de la présente cause sont arrêtés à 5'100 fr. (cinq mille cent francs) (art. 16 al. 7 LPers-VD, art. 18 et 22 al. 9 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.15]). Ce montant comprend celui de 350 fr. (trois cents cinquante francs) relatif aux frais d'audition des témoins. Il sera mis à la charge de la demanderesse, dont les conclusions ont été intégralement rejetées.

Les avances versées par la demanderesse et par le défendeur s'élevant respectivement à 5'469.90 fr. (cinq mille quatre cents soixante-neuf francs, nonante centimes) et 207.60 fr. (deux cents sept francs,

soixante centimes), l'Etat remboursera 369.60 fr. (trois cents soixante-neuf francs, soixante centimes) à la demanderesse et 207.60 fr. (deux cents sept francs, soixante centimes) au défendeur.

L'Etat de Vaud n'ayant pas engagé de frais externes pour la présente procédure, il n'y a pas lieu de lui allouer des dépens.

**Par ces motifs, statuant au complet, à huis clos et en contradictoire le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale prononce :**

- I.** Les conclusions de la demanderesse sont intégralement rejetées;
- II.** Les frais de la cause, par 5'100 fr. (cinq mille cinq cents francs) sont mis à la charge de la demanderesse.
- III.** Il n'est pas alloué de dépens.
- IV.** Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

La présidente :

La greffière :

Juliette PERRIN, v.-p.

Jessica FREI, a.h.

Du 27 juin 2017

Les motifs du jugement qui précède sont notifiés aux parties.

**Appel** : Un appel au sens des articles 308 ss CPC peut être formé dans un délai de trente jours dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire écrit et motivé. La décision objet de l'appel doit être jointe.

**Recours séparé en matière d'assistance judiciaire et/ou de frais (art. 110 CPC)** : Un recours au sens des articles 319 ss CPC peut être formé dans un délai de trente jours dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire motivé. La décision qui fait l'objet du recours doit être jointe.

La greffière :