

CHAMBRE DES RECOURS

Arrêt du 20 février 2012

Présidence de M. COLOMBINI, président
Juges : M. Abrecht et Mme Kühnlein
Greffière : Mme Bertholet

Art. 44 al. 1, 328 CO

La Chambre des recours du Tribunal cantonal prend séance pour s'occuper du recours interjeté par l'**O.**_____, à Lausanne, défendeur, contre le jugement rendu le 2 février 2011 par la Cour civile du Tribunal cantonal dans la cause divisant le recourant d'avec **F.**_____, à Préverenges, demanderesse.

Délibérant à huis clos, la cour voit :

En fait :

A. Par jugement du 2 février 2011, dont la motivation a été communiquée le 11 octobre 2011, la Cour civile du Tribunal cantonal a dit que le défendeur O. _____ devait payer à la demanderesse F. _____ les sommes de 406'355 fr. 40 avec intérêt à 5% l'an dès le 30 octobre 2002, 136'384 fr. avec intérêt à 5% l'an dès le 27 novembre 2007, 30'000 fr. avec intérêt à 5% l'an dès le 16 novembre 1996, 1'709 fr. avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} octobre 1997 et 860 fr. 45 avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} octobre 1997 (I), levé définitivement l'opposition formée par le défendeur au commandement de payer qui lui avait été notifié le 12 octobre 1998 dans le cadre de la poursuite ordinaire n° [...] de l'Office des poursuites de [...] sur réquisition de la demanderesse (II), arrêté les frais de justice à 11'730 fr. 10 pour la demanderesse et à 2'491 fr. 70 pour le défendeur (III), dit que le défendeur verserait à la demanderesse le montant de 32'730 fr. 10 à titre de dépens (IV) et rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (V).

La Chambre des recours fait sien dans son entier l'état de fait du jugement, dont il ressort notamment ce qui suit :

1. Du 1^{er} mars au 31 décembre 1994, la demanderesse F. _____ a travaillé comme employée intérimaire au service de l'O. _____. Dès le 1^{er} janvier 1995, elle a été engagée par "contrat de droit privé" pour une durée de deux ans, en qualité d'employée de bureau spécialisée au sein du [...]. Le 10 octobre 1995, ce contrat a été prolongé pour une durée indéterminée. A compter du 1^{er} février 1996, la demanderesse a été promue en qualité d'employée d'administration au [...], [...] (ci-après: [...]).

Le 14 août 1994, l'immeuble dans lequel la demanderesse habitait a explosé et s'est effondré. Enterrée sous les décombres, la demanderesse a survécu, mais a été blessée. Trois mois après cet accident, son mari est décédé subitement dans l'avion qu'il avait pris pour venir la voir le jour de son anniversaire. Ces traumatismes ont fragilisé la

demanderesse. Lorsque le témoin M._____, médecin généraliste, a commencé à la soigner au mois d'août 1995, elle était déjà en pleine dépression.

Jusqu'à la fin de l'été 1995, la demanderesse a entretenu des rapports amicaux avec sa supérieure hiérarchique G._____. Celle-ci a d'abord entouré la demanderesse, fragilisée par les deux événements tragiques survenus en 1994. A une date indéterminée, mais au plus tard en juin 1995, G._____ a déclaré à la demanderesse qu'elle avait éprouvé un sentiment amoureux à son égard. Celle-ci a été choquée et a répondu à sa supérieure qu'elle ne pouvait envisager une relation avec une femme. Après cette déclaration, la demanderesse s'est distancée de G._____.

Selon certificats médicaux des Dresses M._____ et [...], la demanderesse s'est trouvée en incapacité de travail du 2 au 12 octobre 1995. Elle s'est absentée pour cause de visites médicales les 12, 16, 20, 24 et 31 octobre 1995, ainsi que les 15, 24 et 30 novembre 1995. Elle a pris des vacances et/ou a compensé des heures supplémentaires du 1^{er} décembre 1995 au 3 janvier 1996.

Comme tous les autres employés de l'[...], la demanderesse a été surchargée de travail dès 1996. Trois collègues ont été appelées pour la seconder. La demanderesse passait beaucoup d'heures par jour à travailler sur son ordinateur et a fini par contracter une inflammation des tendons des bras. Son médecin l'a contrainte à se mettre au repos.

La demanderesse a ainsi été en incapacité de travail du 7 février au 7 mars 1996, selon certificat médical du Dr [...]. Parmi les explications données à l'époque, la demanderesse a invoqué un bras dans le plâtre. G._____ a toutefois appris fortuitement que, durant son incapacité de travail, la demanderesse était partie en Guadeloupe avec son compagnon de l'époque. Cet épisode a contribué à la dégradation, déjà sous-jacente, des rapports entre G._____ et la demanderesse.

Au mois de mars 1996, l'organisation du secteur immeubles de l'[...] a subi des modifications. Etant bien placée pour le faire, puisqu'elle avait suivi tous les travaux d'analyse, de développement et des tests de dégrèvement de la transaction immobilière, la demanderesse a été requise de mettre à jour le manuel "*utilisateur immeubles*". Elle s'est toutefois désintéressée de son travail. Des erreurs ont été découvertes après son départ, en particulier des saisies fausses ou incomplètes.

A partir de 1996, G._____ est devenue de plus en plus hostile à l'égard de la demanderesse, qui n'était toutefois pas sa seule cible. Elle ne répondait pas toujours lorsque la demanderesse lui posait des questions. De temps en temps, elle lui a donné l'ordre de lui apporter des boissons ou des cigarettes. Elle a en outre parfois employé des expressions comme "*va te coucher*" ou "*tu te la coinces*" lorsqu'elle s'adressait à la demanderesse. D'une manière générale, G._____ s'exprimait de façon grossière et utilisait ce genre de langage envers tous ses subordonnés.

Entre 1995 et 1997, certains collègues de la demanderesse ont été licenciés dans des circonstances houleuses.

Durant l'année 1996, la demanderesse s'est rendue à des consultations médicales les 16 et 29 avril, le 21 mai, le 10 juin, les 23 et 29 juillet, les 6, 20 et 22 août, les 3, 18 et 27 septembre, les 1, 4, 7, 10, 23 et 30 octobre, enfin les 8 et 11 novembre. Elle a en outre été en incapacité de travail le 30 avril, les 9 et 10 mai, du 4 au 11 septembre, le 18 octobre, le 12 novembre et, enfin, du 14 au 22 novembre.

Le 19 novembre 1996, le témoin [...] a écrit ce qui suit à la demanderesse :

"Vous êtes absente de votre poste de travail dès et y compris le jeudi 14 novembre 1996.

Vous voudrez bien justifier immédiatement votre absence, à quel défaut nous vous considérerons comme étant en vacances.

D'autre part, un tel comportement est inadmissible de la part d'une collaboratrice de l'[...]. Une discussion aura lieu au niveau du soussigné et de votre Cheffe directe dès votre retour."

Ce courrier s'est croisé avec l'envoi, la veille, à 18 heures, d'un certificat médical du 15 novembre 1996 de la Dresse M._____.

Egalement interpellée téléphoniquement, la demanderesse s'est plainte auprès du témoin G._____ d'être mal traitée au travail.

Du 25 au 27 novembre 1996, la demanderesse est revenue travailler, avant de partir en vacances du 28 novembre au 2 décembre 1996, puis du 19 décembre 1996 au 5 janvier 1997.

La demanderesse a été en incapacité de travail du 6 au 16 avril 1997.

Parmi les prestations offertes à ses employés, le défendeur proposait divers cours à choix, dont un intitulé "*gérer son stress et améliorer son efficacité*". Avec l'accord de son supérieur, la demanderesse a choisi de suivre ce cours. Elle devait ainsi s'y rendre le matin du 26 juin 1997, étant précisé qu'elle avait pris congé l'après-midi, en compensation d'heures supplémentaires effectuées. La demanderesse ne s'y est toutefois pas présentée. Convoquée par [...] le lendemain, en présence de G._____, la demanderesse s'est vu reprocher de ne pas avoir averti son employeur de son absence au cours de la matinée du 26 juin 1996. Pour toute explication, elle a déclaré qu'elle ne s'habitait pas aux fiches de l'administration servant à signaler les absences et qu'elle ignorait qu'il fallait aviser ses supérieurs. La demanderesse est ressortie de cet entretien très fâchée, faisant valoir qu'on aurait pu lui dire les choses autrement.

Le 28 juin 1997, la demanderesse, après avoir ramassé ses affaires, a déclaré : "*Je pars, je ne reviendrai plus*".

Le 9 juillet 1997, le témoin G._____ a rédigé le rapport de travail suivant concernant la demanderesse :

*"Engagement intérimaire [...] le 1^{er} mars 1994
(Saisie de masse registre et immeubles)*

*Engagement [...] Personnes morales le 1^{er} janvier 1995 EMPD.
Cahier des charges signé le 9 juin 1995.*

Dès le 1^{er} décembre 1995, contrat de droit privé et GEF. Selon le cahier des charges, Madame F._____ est entièrement responsable de la mise à jour du Registre des immeubles.

Jusqu'au 31 décembre 1995, la saisie des immeubles a été faite de manière simplifiée, sans la saisie intégrale de la désignation notariale.

Dès le 1^{er} janvier 1996, Madame F._____ est entièrement responsable de l'enregistrement de toutes les transactions immobilières du canton concernant les personnes morales et autres personnes morales.

Malheureusement son manque d'organisation fait que ni Messieurs [...], [...] et moi-même n'avons pu nous rendre compte de l'ampleur des retards accumulés dans les saisies 1996.

Questionnée à maintes reprises, il fut régulièrement répondu que le travail est fait et bien fait, la faute dans certains retards est due aux RF et CIR.

En date du 18 août 1995

des directives claires ont été distribuées à l'équipe chargée des Immeubles, avec pour responsable Madame F._____. Cette dernière ayant des difficultés avec ses collègues ne s'est préoccupée que de son «train-train» journalier, la suppléance fut assumée par la soussignée.

Le 11 avril 1996, une séance sur les «reste à faire» Immeuble a été faite ou (sic) Madame F._____ était responsable de la mise à jour du manuel utilisateur immeubles tout spécialement sur la transaction immobilière. A ce sujet, il faut rappeler que Madame F._____ a suivi tous les travaux d'analyse, de développement et des tests sur les demandes de dégrèvements et de la transaction immobilière. Le manuel n'est toujours pas fait à ce jour.

[...]

Pour la mise en production des corrections sur l'impôt complémentaire, un manuel avec instructions écrites et démonstration a été faite en mars 1996 en présence de Mme [...],

Mlle [...], Mlle [...] et Mme F._____. Cette dernière a eu un comportement de désintérêt total, s'est assise à l'opposé de la démonstration en faisant de très beaux dessins sur son bloc.

Les notifications 1996 étaient sous sa responsabilité au vu de son incompréhension, son manque de clairvoyance, son manque d'humilité pour se renseigner auprès du taxateur mis à la disposition de la chancellerie. Cette responsabilité lui a été purement et simplement enlevée.

Dès 1997, la perception de l'impôt foncier des personnes morales a été entièrement informatisée, cependant les exonérations des immeubles (parcelles) doivent être saisies.

Mesdames F._____, [...] ainsi que Monsieur [...] et la soussignée ont eu pour tâche de tester ces nouveautés informatiques à raison d'une vingtaine d'entreprises.

Mme [...]	26	
M. [...]	17	
Mme G._____		17
Mme F._____		7

Contrôle et organisation de son travail

Tout fut mis en œuvre pour soutenir et organiser Madame F._____ dans son travail.

Organisation Classeurs verticaux «Bigla» - dossiers suspendus par communes - dossiers suspendus par district - dossiers suspendus par canton
Les directives n'ont pas été suivies.

Soutien :

Mlle [...] **Mlle [...]** **Mme [...]** **Mme [...]**
saisie parcelles, saisie parcelles Classement saisie parcelles
mise à jour facturation

Mme [...],
saisie parcelles APM

Depuis le lundi 7 juillet, Madame [...], Monsieur [...] et la soussignée avons investi son bureau pour la recherche de désignations, de feuillets, de mise à jour de son travail, cette initiative a été prise d'une part pour une continuation de son travail durant ses quinze jours de vacances, et d'autre part, du fait que Madame F._____ a fait ses adieux définitifs à quelques collègues en disant qu'elle ne reviendrait pas (AI - Retraite).

Au vu de cette situation, il est important de prendre une décision de renvoi.

Absences pour cause de maladie et visites médicales

<i>1995</i>	<i>148h46 min.</i>
<i>1996</i>	<i>355h18 min.</i>
<i>1997</i>	<i>77h33 min.</i>

Attitude du vendredi 27 juin 1997

Le 26 juin 1997, Madame F. _____ devait être au cours CEP; le matin soit 4 h 15 et l'après-midi absence excusée reprise sur heures supplémentaires 4 h 15.

Suite à son absence des cours, elle a été convoquée aux environs de 11 heures, chez Monsieur [...], en ma présence, pour explication du fait

- 1. que sa fiche d'absence n'était pas corrigée*
- 2. qu'elle ne nous avait pas avisé de sa maladie.*

Son excuse fut qu'elle ne s'habitait pas aux fiches roses de l'administration et qu'elle ne savait pas qu'il fallait nous aviser."

Après des vacances du 30 juin au 13 juillet 1997, la demanderesse s'est trouvée en incapacité de travail du 14 au 16 juillet 1997, selon un certificat médical du Dr [...]. Le lendemain, elle ne s'est pas présentée à son poste de travail. Cette attitude a été considérée comme un abandon de poste.

Convoquée par [...], la demanderesse s'est présentée le 18 juillet 1997. Son supérieur lui a remis une lettre recommandée du [...], datée du même jour, laquelle résiliait son contrat de travail pour le 30 septembre 1997.

Le licenciement de la demanderesse était motivé par des raisons professionnelles, ayant trait au désintérêt que l'intéressée avait montré à l'égard de son travail et à certains de ses comportements.

Le 1^{er} octobre 1997, le témoin [...] a rédigé le certificat de travail suivant :

"L'[...]' atteste que Madame F. _____, née le [...] 1943, originaire de [...] (NE), a été engagée auprès de la section des personnes morales de notre [...] en date du 1^{er} janvier 1995 en qualité d'employée de bureau spécialisée. Elle a été promue dans la fonction d'employée d'administration le 1^{er} février 1996.

Nous avons fait appel à ses services pour la tenue du registre des immeubles propriétés des personnes morales et autres personnes.

Au début de l'année 1997, nous devions réaliser que c'était une tâche beaucoup trop importante et que Madame F. _____ était dépassée par son travail. De ce fait, il ne nous a pas été possible de nous rendre compte des réelles connaissances de l'intéressée.

Cependant, nous pensons qu'il s'agit d'une personne intelligente, capable et pouvant exercer son métier à la satisfaction des personnes qui seront appelées à utiliser ses services.

Suite à la résiliation de son contrat d'engagement pour le 30 septembre 1997, Madame F. _____ nous a quitté et est libre de tout engagement, à l'exception du secret [...] auquel elle reste strictement soumise."

2. La demanderesse était déjà déprimée avant son licenciement et son état de santé s'est aggravé depuis lors. Elle a fait appel à plusieurs reprises à la Dresse M. _____ pour des entretiens de soutien ou pour obtenir des antidépresseurs.

Au mois d'août 1997, la demanderesse a interpellé le Conseiller d'Etat [...], [...], pour se plaindre du caractère injustifié de la résiliation de son contrat de travail. [...] a chargé le Bureau de l'égalité, en la personne de [...], d'une enquête.

Le Bureau de l'égalité a mené une enquête approfondie, entendant en particulier divers témoins.

Le 26 novembre 1997, le Bureau de l'égalité a établi un rapport circonstancié de dix-neuf pages comportant un résumé des déclarations de la demanderesse et de G. _____ et une analyse de la problématique sous l'angle du harcèlement sexuel d'une part, et des raisons du licenciement, d'autre part. Concernant le harcèlement sexuel, le Bureau de l'égalité a estimé que l'audition des collègues pourrait amener des éclairages supplémentaires sur la relation qu'avaient la

demanderesse et le témoin G._____. Quant aux causes du renvoi, le rapport retient notamment ce qui suit :

"2. Résiliation des rapports de travail :

A. Qualité du travail de Mme F._____ d'après l'entretien que nous avons eu avec Mme G._____.

Mme G._____ signale en parlant de Mme F._____ :

- 1) qu'elle a bon caractère et qu'elle est compétente (...)
- 2) qu'elle est motivée et enthousiaste au travail (...)
- 3) que jusqu'en février 96, «j'étais satisfaite d'elle, tout baignait.» (...)

que Mme F._____ commet beaucoup d'erreurs. (...) Mme G._____ le constate après un mois d'absence pour maladie.

- 4) Elle l'accuse, dans le PV de l'entretien de service du 24 avril 96, non distribué et non signé (...), de ne pas suivre le travail de ses collègues, en se référant au cahier des charges du 9.6.95 (...). Il faut relever que cette tâche n'est pas explicitement mentionnée dans ce cahier des charges.

(...)

- 5) Mme G._____ dit que c'est depuis avril-mai 1997 que la qualité du travail de Mme F._____ n'est pas bonne (...)

En conclusion, il ne nous a pas été possible de déterminer clairement, à travers ce que dit Mme G._____, depuis quand la qualité du travail de Mme F._____ ne donnait plus satisfaction.

B. Le rapport de travail concernant Mme F._____ (...)

Ce rapport est établi par Mme G._____ le **9 juillet 1997**.

Elle signale

- 1) le manque d'organisation de Mme F._____
- 2) le retard accumulé
- 3) au § 7, on sous-entend que Mme F._____ travaille mal depuis août 1995. Cela est en contradiction avec ce que nous venons de rapporter ci-dessus, sous lettre A.
- 4) au § 8, il est dit que Mme F._____ n'a pas exécuté une tâche qui lui a été confiée. Pourquoi cela n'apparaît-il que 15 mois plus tard ?

5) § 9 : «son incompréhension, son manque de clairvoyance, son manque d'humilité.» Il s'agit là de considérations subjectives dans la mesure où il n'est pas mentionné quelles sont les conséquences de ces attitudes sur la qualité de son travail.

6) § 10, à propos du soutien apporté à Mme F. _____ :

● Mme G. _____ réorganise le système de classement en l'absence de Mme F. _____ et sans la consulter (...)

● Mmes [...] et [...] sont mentionnées comme des soutiens de Mme F. _____. Cela est contradiction avec le P.V. de la séance du 24 avril 1996, où il est répété que Mme F. _____ est responsable de suivre le travail de Mmes [...] et [...] (...). Étant donné la situation difficile de Mme [...], il est peu vraisemblable qu'elle ait apporté un soutien à Mme F. _____.

(...)

8) Attitude du 27 juin : la relation de cet épisode est incomplète : Mme F. _____ a téléphoné au CEP afin d'avertir qu'elle serait absente pour raison de santé le matin du cours. Mme G. _____ l'a reconnu. L'animatrice du cours lui a dit d'écrire une lettre au CEP. Il est vraisemblable que, dans ces conditions, Mme F. _____ ait légitimement estimé être en règle avec la hiérarchie. Cela remet en question l'accusation de récidive.

Ce rapport ne dit pas grand-chose de précis sur les erreurs professionnelles commises. Il laisse entendre que Mme F. _____ travaille mal depuis août 1995, ce qui est en contradiction avec ce que Mme G. _____ a dit en cours d'entretien. D'autre part, certains épisodes sont relatés de manière incomplète ou partielle.

(...)

M. [...] semble avoir fondé sa conviction sur les dires de Mme G. _____ et sans avoir entendu Mme F. _____ sur tous les points. Lors de l'entrevue du 18 juillet 1997, ils n'ont eu le temps de parler de l'épisode du 27 juin, ensuite Mme G. _____ a fait irruption avec M. [...]. Il est à se demander si le droit d'être entendu a été respecté dans ce cas.

Il faut également signaler que la lettre de licenciement, signée par M. [...] et datée du 14 juillet 1997 a été corrigée et datée du 18 juillet 1997.

Conclusions :

Au vu des éléments dont nous disposons, il ne nous est pas possible d'évaluer la qualité du travail de Mme F. _____. Il est toutefois certain que la lumière n'est pas totalement faite sur les motifs qui sont à l'origine de son licenciement. Au cas où elle aurait commis

des fautes professionnelles graves et nombreuses, comme le prétendent Mme G._____ («15 % d'erreurs») et M. [...], les rapports produits peinent à le démontrer. Il faut également relever que les sous-entendus et les jugements de valeur implicites qui apparaissent dans ces 2 rapports n'ont pas leur place dans une évaluation objective. On peut également s'étonner que ces erreurs n'aient jamais été notifiées de manière formelle. Cela pourrait appuyer la thèse de Mme F._____ et indiquer qu'elle a bénéficié, pendant une certaine période, d'un traitement de faveur.

Le fait qu'elle ait été la cible d'une attitude harcelante sur son lieu de travail est très vraisemblable. S'il fallait faire toute la lumière sur ce point, il serait souhaitable de demander un complément d'enquête, d'interroger les collègues, y compris celles et ceux qui ont quitté le service, et d'interroger les médecins de Mme F._____, notamment la Dresse M._____ à qui Mme F._____ prétend avoir parlé très tôt de son problème de harcèlement.

Il apparaît clairement que des éléments de type affectif (dépit, jalousie, etc.) ont joué un rôle déterminant dans la manière dont le travail de Mme F._____ a été apprécié par sa cheffe, Mme G._____. Les problèmes de travail semblent être étroitement liés à des modifications intervenant dans leur relation. Nous estimons que la thèse de Mme F._____ ainsi que sa demande méritent d'être prises en considération."

3. Dès octobre 1997, la demanderesse s'est inscrite au chômage.
4. Le Bureau de l'égalité a procédé à un complément d'enquête. Le 2 février 1998, [...] a eu un entretien téléphonique avec le témoin M._____. A la question de savoir si une patiente en psychothérapie donne une version des faits conforme à la réalité, le témoin a répondu ce qui suit : "*la position d'une thérapeute est de croire sa patiente. Des contrôles de cohérence ou de vraisemblance ne sont pas effectués (...)*". A l'occasion de son audition par le juge instructeur de la Cour civile, M._____ a confirmé sa réponse, en précisant n'avoir pas fait de contrôles de cohérence, ni de vraisemblance.

Le Bureau de l'égalité a entendu des collègues de bureau, qui travaillaient toujours avec G._____. [...] et [...] ont confirmé que l'ensemble des témoins entendus par le Bureau de l'égalité – notamment [...] et [...] – l'avaient été sans pression extérieure apparente, même si l'expérience montre que les personnes encore en poste parlent moins librement que les personnes qui ont changé d'emploi.

Le compte-rendu de l'audition de [...] du 3 février 1998 a la teneur suivante :

"Etaient présents :

- Mme [...]
- Mme [...], juriste, BEFH
- Mme [...], déléguée, BEFH

Mme [...] :

1. Mmes [...] et F. _____ ont partagé le même bureau. Elles s'entendaient bien, Mme [...] a même demandé à Mme F. _____ d'être son témoin de mariage. Toutefois Mme [...] a été très déçue de l'attitude de Mme F. _____ qui, après ce mariage, a fait des commentaires peu aimables sur le fait que Mme [...] avait épousé un homme beaucoup plus jeune qu'elle. Cela a porté un coup fatal à leur amitié. Mme [...] ne voit plus Mme F. _____. Depuis son licenciement, elles se sont téléphoné une ou 2 fois.

2. Mme G. _____ a beaucoup protégé Mme F. _____. Elle la traitait différemment des autres employé-e-s, peut-être était-ce dû à un sentiment de pitié qu'elle éprouvait suite à l'accident qu'avait subi Mme F. _____. Mme G. _____ a tendance à protéger les gens qui ont des problèmes. C'est son côté charitable.

3. Mme [...] a trouvé cela très injuste vis-à-vis des autres employé-e-s, notamment vis-à-vis d'elle-même. Mme F. _____ pouvait se permettre des agissements que Mme [...] n'aurait jamais pu se permettre.

4. Tous les matins, Mmes F. _____ et G. _____ se saluaient en se faisant la bise. Mme G. _____ venait dans leur bureau ou, lorsqu'elle ne venait pas, c'était Mme F. _____ qui allait trouver Mme G. _____ dans son bureau pour la saluer. A midi, elles mangeaient ensemble, mais jamais seules.

5. Elles sont allées ensemble à un week-end de numérogie à Villars.

6. Mme G. _____ fait la tournée des bureaux chaque matin. Elle ne venait pas plus souvent dans leur bureau que dans les autres, ne venait pas particulièrement souvent quand Mme F. _____ était là. Mme G. _____ n'est jamais restée des journées entières à la place de travail de Mme F. _____. Il arrivait qu'elle s'asseye au bureau de Mme F. _____ lorsqu'elle devait lui expliquer quelque chose. Cela est dû au fait que Mme G. _____ est handicapée.

7. Les relations entre Mmes G. _____ et F. _____ se sont dégradées brutalement vers le début 1997, Mme [...] ne sait pas

pourquoi. Elle pense qu'il s'est passé quelque chose, mais ignore quoi. Depuis ce moment, Mme F. _____ ne pouvait plus supporter Mme G. _____ et le répétait constamment. Elle ne supportait même plus d'entendre le bruit de son pas dans le couloir. Une guerre froide très apparente s'est installée entre elles.

8. *Elles ont cessé de manger ensemble, et, depuis ce moment, Mme G. _____ n'est plus sortie pour aller manger à midi. Elle a de la peine à se déplacer et a besoin de quelqu'un qui lui donne le bras.*

9. *Mme G. _____ n'a jamais été injuste envers Mme F. _____, même après que leurs relations se sont modifiées. Elle est sujette à des sautes d'humeur, mais n'a jamais été désagréable envers Mme F. _____. Elle a toujours répondu à ses questions. Mme F. _____ n'avait aucune raison de se plaindre de Mme G. _____, elle a toujours été privilégiée, protégée.*

10. *Tout le monde avait remarqué que Mme F. _____ était protégée et les gens se demandaient s'il se passait quelque chose entre Mmes F. _____ et G. _____.*

11. *Mme G. _____ est très capable. Elle a un style familier avec les gens : par exemple, elle appelle souvent Mme [...] «grande bécasse», mais ça n'est pas méchant.*

12. *En 1996, Mme F. _____ a eu un certificat maladie pendant un mois pour un problème de bras. Elle est allée en Guadeloupe avec son ami pendant cette période d'absence. Mme G. _____ l'a appris par hasard pendant que Mme F. _____ était absente : par erreur, l'agence de voyage a téléphoné au bureau en cherchant à atteindre Mme F. _____ et c'est Mme G. _____ qui a pris le téléphone. Mme G. _____ n'a rien dit à Mme F. _____ quand elle est revenue travailler.*

13. *Mme [...] avait été mise au courant de ce voyage par Mme F. _____ qui lui avait montré des photos de Guadeloupe. Elle avait fait jurer à Mme [...] de ne rien dire à personne, car elle savait parfaitement qu'elle n'avait pas le droit de partir en Guadeloupe pendant qu'elle était sous certificat maladie.*

14. *Mme [...] a respecté sa promesse. C'est Mme [...] qui a parlé de cela à Mme G. _____.*

15. *Mme F. _____ offrait des cadeaux à tout le monde, c'était une habitude.*

16. *Mme F. _____ paraissait aimer son travail. Il semblait qu'elle travaillait bien. Toutefois, on a remarqué un grand nombre d'erreurs après son départ.*

17. *Elle ne mérite toutefois pas un certificat de travail négatif.*

18. Mme F. _____ est très susceptible. Elle ne supporte pas les remarques. Elle a profité de la situation, a tiré des avantages de son accident.

19. Au travail, elle critiquait tout le monde. Mmes F. _____ et [...] ne s'aimaient pas du tout, sans doute parce que Mme F. _____, à un certain moment, a passé le plus clair de son temps de travail à rechercher les erreurs commises par Mme [...] plutôt que de faire son propre travail.

20. A propos du 28 juin 1997 : Mme F. _____ a été convoquée par M. [...] suite à son absence du cours CÉP. Elle n'avait pas fait de fiche rose et on le lui a reproché. Elle est revenue de cet entretien très fâchée, estimant qu'on aurait pu lui dire cela d'une autre manière. C'était la veille de ses vacances, elle a déclaré qu'elle ne reviendrait plus travailler. Elle a complètement nettoyé sa place de travail. Mme G. _____ ne s'est pas particulièrement inquiétée, elle pensait que Mme F. _____ allait revenir.

21. Comme elle n'est pas revenue, Mme [...] estime qu'il y a eu abandon de poste et que le licenciement est justifié.

22. Mme [...] affirme que Mme F. _____ n'a pas subi d'attitude harcelante au travail de la part de Mme G. _____."

Supérieur hiérarchique de la demanderesse dès le mois de février 1996 [...] fait notamment partie des personnes qui ont été entendues par le Bureau de l'égalité dans le cadre de son enquête. Le compte-rendu de sa déposition du 5 février 1998 devant le Bureau de l'égalité a la teneur suivante :

"Étaient présent-e-s :

- M. [...]
- Mme [...], juriste au BEFH
- Mme [...], déléguée, BEFH

M. [...] :

1. Il a succédé à M. [...] et n'a travaillé que 5 mois avec Mme F. _____.

2. Il a d'emblée trouvé que son état d'esprit était «morbide». Elle se plaignait constamment et souffrait d'une «manie de la persécution». D'autre part, elle critiquait tout le monde au travail.

3. Mme G. _____ est une femme qui a un grand cœur. Elle n'abuse pas de son autorité. Elle passe dans chaque bureau le

matin. Elle n'allait pas particulièrement plus souvent dans celui de Mme F._____. Mme G._____ applique la police des trois C (commander, corriger, contrôler). Elle a un vocabulaire amical.

4. En ce qui concerne le travail de Mme F._____, il a trouvé beaucoup d'erreurs. La qualité de son travail était insuffisante. Il lui dit de faire son travail au lieu de rechercher les erreurs des autres.

5. Il est normal que l'on ne se rende pas compte tout de suite des erreurs commises, car il faut un délai de 6 mois pour que les données saisies soient utilisées.

6. C'est certainement en connaissance de cause que Mme G._____ n'avait pas donné à Mme F._____ l'accès à la fonction correction de la facturation. Elle m'a dit : «j'ai mes motifs».

7. Le 28 juin 1997, M. [...] apprend que Mme F._____ était absente d'un cours CEP la veille. M. [...] lui laisse le temps de remplir sa fiche rose, mais elle ne le fait pas. Il la convoque, Mme F._____ se défend et il l'accuse d'être de mauvaise foi. Il lui donne un avertissement verbal.

8. Le lundi suivant, tout le monde parlait de la réaction de Mme F._____ et du fait qu'elle avait déclaré ne plus vouloir revenir travailler.

9. M. [...] en discute avec Mme G._____ et ils décident de prendre des mesures qui conviennent, en parlent avec M. [...] pendant les vacances de Mme F._____.

10. Mme G._____ n'aurait toutefois pas licencié Mme F._____ si celle-ci s'était normalement présentée au travail le 14 juillet, une fois ses vacances finies.

11. Comme elle ne s'est pas présentée le 14 juillet, qu'elle n'a pas daigné annoncer son absence et que Mme G._____ a dû téléphoner elle-même le lendemain chez Mme F._____ pour avoir des nouvelles, M. [...] estime qu'il y a abandon de poste, ce qui constitue un juste motif de licenciement.

12. Il estime que l'ambiance est meilleure dans les bureaux depuis que Mme F._____ n'est plus là. Le travail se fait dans un autre état d'esprit. Personne ne la regrette.

13. «Si Mme F._____ était revenue à son poste de travail le 14 juillet 1997, je ne l'aurais pas licenciée. C'est la goutte qui a fait déborder le vase. Le vase s'est rempli sournoisement.»

«Je n'ai rien d'objectif à lui reprocher. Pour moi, il y a eu abandon de poste.»

5. Le 19 février 1998, un certificat de travail a été délivré à la demanderesse.

6. Dans un nouveau rapport du 17 mars 1998, le Bureau de l'égalité est parvenu à la conclusion que l'audition des témoins, notamment celle de [...], infirmait les dires de la demanderesse en ce qui concernait le harcèlement sexuel ou psychologique qu'elle aurait subi de la part de G._____. Ce second rapport retient encore ce qui suit :

"Il ressort plutôt des témoignages [...] et [...] que Mme F._____ a été protégée et soutenue par Mme G._____. Celle-ci éprouvait sans doute une affection particulière pour Mme F._____, au point de ne pas réagir en apprenant qu'elle s'était rendue en Guadeloupe pendant un congé maladie. Les employé-e-s pensaient qu'il se passait quelque chose de particulier entre elles, sans pouvoir identifier la nature de cette relation. Le fait que Mme F._____ ait bénéficié d'un traitement de faveur créait un malaise, voire un sentiment d'injustice au sein du personnel.

Les collaborateurs et collaboratrices de Mme G._____ estiment qu'elle remplit bien son rôle de cheffe et sait se faire respecter. Plusieurs témoignages relèvent son côté social, voire charitable. Ses capacités professionnelles sont reconnues. Comparativement, il semble que Mme F._____ ait été beaucoup moins appréciée. A cet égard, il faut toutefois relever que les personnes interrogées travaillent toujours avec Mme G._____.

Le fait que Mme F._____ ne se soit pas présentée sur son lieu de travail après ses vacances peut dès lors difficilement être imputé à un état de stress consécutif à un harcèlement. Mme F._____ avait un certificat médical qui couvrait la période du 14 au 16 juillet. Elle ne s'est toutefois pas présentée au travail le 17 juillet. Cette attitude correspond effectivement à un abandon de poste.

Les témoignages ne font aucune lumière sur la qualité du travail de Mme F._____. MM [...] et [...] semblent avoir été excédés par l'attitude, voire la personnalité de Mme F._____. Ils ne peuvent toutefois pas faire état d'erreurs professionnelles objectives qui auraient précédé la décision de licenciement. Un certain flou demeure en ce qui concerne les raisons du licenciement dans la mesure où la lettre de congé a été préparée et signée avant l'abandon de poste. Le caractère extrêmement négatif du premier certificat de travail (annexe 15) paraît injustifié. (...)

Compte tenu des témoignages recueillis, le licenciement de Mme F._____ ne semble pas être une mesure de rétorsion consécutive à un harcèlement sexuel."

7. Le 30 avril 1998, [...] a écrit à la demanderesse la lettre suivante :

"Suite à votre intervention auprès de moi en août dernier, par laquelle vous estimiez injustifiée la résiliation de votre contrat de travail, j'ai tenu à tirer la situation au clair et à confier l'analyse de votre cas à une tierce personne indépendante et au fait des questions de harcèlement, à savoir Madame [...], déléguée cantonale à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Madame [...] vous a entendue de manière approfondie, ainsi que votre supérieur hiérarchique, Madame G._____. A ma demande, Madame [...] a encore procédé aux auditions de vos collègues de travail, ainsi que de la doctoresse M._____, qui était pour ce faire libérée par vous-même du secret professionnel.

Au terme de son enquête, Madame [...] considère que la résiliation de votre contrat de travail n'apparaît pas comme une mesure de rétorsion consécutive à un harcèlement sexuel.

Donné dans les délais légaux, le congé qui vous a été adressé est donc valable."

Par lettre du 15 mai 1998, la demanderesse a répondu à [...] qu'elle se plaignait de mobbing, et non de harcèlement sexuel, et lui a fait part de sa détresse et de son désaccord face à un licenciement injustifié.

8. A la suite d'une réquisition du 24 septembre 1998 de la demanderesse, l'Office des poursuites de [...] a, le 12 octobre 1998, notifié au défendeur un commandement de payer dans la poursuite n° [...], portant sur une somme de 100'000 fr., avec intérêt à 5 % l'an dès le 30 septembre 1997, pour *"Dommages-intérêts, indemnité et tort moral pour harcèlement sexuel et violation des droits de la personnalité commis par Madame G._____ au sein de l'[...]"*.

Le défendeur a fait opposition totale.

9. En 1998, la demanderesse a touché de l'assurance-chômage des indemnités journalières nettes de 41'237 fr. 85 au total.

De janvier à septembre 1999, la demanderesse a touché de l'assurance-chômage des indemnités journalières nettes de 32'886 fr. 95 au total.

La demanderesse a effectué des démarches pour trouver du travail. Du 1^{er} février au 30 avril 1999, elle a travaillé, à [...], au sein d'un [...] en qualité d'artisane polyvalente. La Direction de la sécurité sociale et de l'environnement a établi, le 9 juin 1999, l'attestation suivante :

"Madame F. _____, née le [...] 1943, originaire de [...] (NE), a travaillé au sein de l'[...] en qualité d'artisane polyvalente du 1^{er} février au 30 avril 1999.

D'un comportement et d'une ponctualité exemplaires, elle s'est acquittée à notre entière satisfaction des tâches qui lui ont été confiées."

Du 1^{er} octobre au 30 novembre 1999, la demanderesse a perçu un revenu minimum de réinsertion de 1'662 fr. au total.

Il ressort des déclarations d'impôt de la demanderesse qu'elle a bénéficié d'une rente de veuve, qui s'est élevée à 12'888 fr. par année entre 1997 et 2000, à 13'212 fr. en 2001, à 13'653 fr. en 2002, à 14'304 fr. en 2003, à 14'304 fr. en 2004 et à 14'580 fr. en 2005.

Le 26 septembre 2002, la demanderesse a déposé une demande de rente AI.

La demanderesse a demandé et obtenu de la Caisse cantonale vaudoise de compensation l'allocation de prestations complémentaires. Du 1^{er} octobre 1999 au 31 décembre 2000, ces prestations complémentaires se sont élevées à 1'218 fr. par mois. Du 1^{er} janvier 2001 au 31 mai 2002, la demanderesse a touché des prestations complémentaires de 1'326 fr. par mois; du 1^{er} juin 2002 au 31 décembre 2002 de 1'263 fr. par mois; du 1^{er} janvier 2003 au 31 décembre 2004 de 1'270 fr. par mois et, dès le 1^{er} janvier 2005, de 1'275 fr. par mois.

Par décision prise dans le courant du mois de mai 2005, l'Office de l'Assurance-invalidité pour le canton de Vaud a reconnu à la demanderesse le droit à une rente entière d'invalidité dès le 1^{er} septembre 2001, compte tenu d'une incapacité de travail remontant à 1998 et d'un degré d'invalidité de 100 %. Le 8 août 2005, il a informé la demanderesse que sa rente d'invalidité, d'un montant inférieur à sa rente de veuve, ne lui serait pas versée, la rente de veuve étant en revanche maintenue.

La demanderesse est au bénéfice de deux polices de libre passage auprès des [...]. Ces polices ne lui donnent droit à aucune prestation en cas d'invalidité. Par lettre du 14 mars 2006, les [...] ont confirmé qu'aucune prestation d'invalidité n'avait été versée à la demanderesse, étant précisé qu'à ce jour, l'assurée n'avait formulé aucune demande tendant à pouvoir bénéficier de sa rente ou de son capital de retraite avant l'âge terme de 64 ans. Les polices d'assurance dont la demanderesse est titulaire lui donnent droit à des rentes annuelles de retraite de 2'155 fr. 20 et 39 fr. 60, dès le 1^{er} décembre 2007. Le premier de ces montants découle d'une police créée ensuite d'un transfert de la Caisse de Pensions de [...], en date du 1^{er} octobre 1997.

10. Le 23 octobre 2001, [...] a été entendu par le Juge instructeur de la Cour civile, en qualité de témoin.

Le 20 novembre 2001, ce magistrat l'a dénoncé au Juge d'instruction cantonal pour faux témoignage.

Lors de son audition le 5 mars 2002 par le Juge d'instruction de l'arrondissement de Lausanne, [...] a notamment déclaré ce qui suit :

"Vous m'avez donné connaissance de la dénonciation de la Cour civile du Tribunal cantonal du 20 novembre 2001 ainsi que de la plainte du Service de Justice de l'Etat de Vaud.

Vous me rappelez mes déclarations que j'ai faites au Bureau de l'égalité le 5 février 1998.

(...)

Lorsque j'ai témoigné au Bureau de l'égalité, j'ai décidé de charger un peu le bateau concernant Mme F. _____ pour faire un témoignage favorable à mes supérieurs et pour liquider le cas F. _____ qui était préjudiciable à la bonne marche du service. Venant de commencer dans ce service, je craignais également qu'un témoignage relativement favorable à Mme F. _____ me mette à dos mes supérieurs. C'est donc dans ces circonstances que j'ai dépeint Mme F. _____ de manière vraiment peu favorable, même si cela ne correspondait pas vraiment à la réalité.

(...)

Vous me faites remarquer que les pressions auxquelles je fais allusion, n'étaient pas très concrètes. Il y avait effectivement aucune allusion concrète quant à mon poste de travail, mais j'ai suivi les autres dans le règlement du cas F. _____ du fait que j'étais nouveau dans la maison et que je n'ai pas osé adopter une autre position."

Le juge d'instruction a clos l'enquête par un non-lieu confirmé par arrêt du Tribunal d'accusation rendu le 3 juillet 2002.

11. A la suite d'une réquisition du 27 septembre 2002 de la demanderesse, l'Office des poursuites de [...] a notifié le 26 novembre 2002 au défendeur un commandement de payer dans la poursuite n° [...], portant sur la somme de 200'000 fr., avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} avril 2000, et sur la somme de 800'000 fr., avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} octobre 2002, pour "*Dommmages-intérêts pour violation de l'art. 328 CO (perte de gain passée et future, atteinte à l'avenir économique); art. 41 et ss CO*".

12. En cours d'instance, une expertise médicale a été confiée au Docteur Jacques Gasser de la Clinique psychiatrique de Cery, département universitaire de psychiatrie adulte. Il a supervisé le travail d'un de ses collègues, le Docteur Philippe Delacrausaz. Les experts Gasser et Delacrausaz ont déposé leur rapport le 21 décembre 2004 et un rapport complémentaire le 18 mars 2005.

Leurs constatations et conclusions sont en bref les suivantes :

La demanderesse est une femme d'origine portugaise, dont la personnalité s'est construite sur un ensemble de valeurs morales strictes, un sens du devoir et des responsabilités élevé. Femme de caractère et de

principes, pouvant apparaître comme une battante, elle se présente volontiers comme une intellectuelle, issue d'une classe sociale plutôt élevée. Sa vie durant, elle s'est beaucoup investie professionnellement.

En 1994, à quelques mois d'intervalle, la demanderesse est victime de l'explosion de son logement, puis du décès brutal de son mari. Ces événements l'ont fragilisée de manière significative. La demanderesse est alors sujette à un état anxio-dépressif post-traumatique important. Développant un mécanisme que l'on peut qualifier de "*survie psychologique*" et soutenue par les encouragements prodigués par sa responsable hiérarchique, elle se réfugie dans le travail. Lorsque celle-ci fait part de ses sentiments amoureux, la demanderesse se trouve alors prise au dépourvu, plongée dans une complexité relationnelle qui, selon toute vraisemblance, dépassait ses capacités d'adaptation à ce moment-là. Il est par exemple frappant, pour les experts, qu'à aucun moment, elle n'ait songé à requérir un changement de poste, une mutation ou même à quitter l'administration. Elle développe progressivement un sentiment de préjudice qui ira en s'accroissant. Le licenciement est mal vécu. C'est un nouveau traumatisme. La demanderesse a le sentiment d'avoir perdu tout ce en quoi elle avait pu croire, un système de valeurs morales, d'honnêteté et de correction.

A l'heure actuelle, le tableau clinique de la demanderesse est celui d'un état anxio-dépressif, d'intensité sévère. Ses troubles de la pensée et ceux du sommeil, son hyperémotivité, ses difficultés à assumer le quotidien sont, selon les experts, des symptômes compatibles avec ceux que l'on trouve chez les personnes victimes de harcèlement psychologique. Ayant le sentiment de ne plus pouvoir obtenir d'aide de qui que ce soit, hormis ses parents au Portugal, la demanderesse est une femme brisée, qui fait dépendre sa survie d'une décision de justice. Elle a totalement perdu confiance en elle et en ses capacités relationnelles et professionnelles. Elle n'a donc pas retrouvé de travail. Depuis 1998 au moins, elle est en incapacité totale. Vu son âge, ce statut paraît définitif. L'état de la demanderesse ne pourra que légèrement s'améliorer une fois que les démarches administratives auront abouti, et, au vu de l'évolution

des troubles, celle-ci ne retrouvera probablement pas sa pleine santé physique.

De l'avis des experts, les causes de l'état de santé actuel de la demanderesse ne sont pas exclusivement liées aux difficultés rencontrées au travail. Si on l'admettait, cela reviendrait à nier l'importante fragilité dans laquelle elle se trouvait à la suite des événements de 1994 ou à considérer qu'elle était guérie, ce qui n'est pas le cas. On peut en revanche estimer que l'évolution de sa symptomatologie consécutive aux événements de 1994, qui était en voie de nette amélioration, aurait pu continuer, sa capacité de travail étant préservée notamment. Les experts estiment importante la contribution des difficultés professionnelles dans l'évolution clinique négative. Il est impossible d'affirmer que la demanderesse serait totalement asymptomatique à l'heure actuelle si les difficultés professionnelles n'avaient pas eu lieu. Cette éventualité reste parfaitement plausible.

13. Par demande du 11 octobre 1999, F. _____ a pris, avec suite de dépens, les conclusions suivantes :

I.- Condamner l'O. _____ à payer à F. _____ les sommes suivantes :

- *Frs 860.45 plus intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} octobre 1997;*
- *Frs 999.- plus intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} octobre 1997;*
- *Frs 30'000.-- d'indemnité pour tort moral.*

II.- Ordonner la mainlevée définitive de l'opposition de l'O. _____ au commandement de payer N° [...] de l'Office des poursuites de [...], à concurrence des montants en capital, intérêts, accessoires et dépens alloués à la demanderesse."

Dans sa réponse du 7 février 2000, l'O. _____ a conclu, avec suite de dépens, à libération des conclusions prises par la demanderesse.

Dans sa réplique complémentaire du 10 mars 2003, la demanderesse a augmenté sa conclusion I en ce sens :

"Condamner l'O. _____ à payer à F. _____ les sommes suivantes :

- Fr. 860.45 plus intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} octobre 1997;
- Fr. 999.-- plus intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} octobre 1997;
- Fr. 100'000.-- plus intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} octobre 1997;
- Fr. 169'000.-- plus intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} juillet 2000, échéance moyenne;
- Fr. 200'000.-- plus intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} mars 2003."

Dans sa duplique complémentaire du 5 mai 2003, le défendeur a conclu à libération des conclusions augmentées par la demanderesse. Il a soulevé l'exception de prescription.

A l'audience préliminaire du 26 juin 2003, la demanderesse a augmenté ses conclusions de 228'500 fr., avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} mars 2003.

Dans son mémoire de droit du 29 août 2006, la demanderesse a déclaré actualiser ses conclusions et les a détaillées comme suit: 860 fr. 45 à titre de compensation financière pour les jours de vacances qui n'ont pas été pris, 999 fr. en paiement des heures supplémentaires effectuées, 332'224 fr. 45 représentant la perte de gain effective, 52'700 fr. à titre de perte de gain future, 136'394 fr. représentant le dommage de rentes et 100'000 fr. à titre de tort moral.

14. Par jugement du 2 juillet 2007, la Cour civile a condamné le défendeur à verser à la demanderesse le montant de 1'079 fr. avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} octobre 1997, condamné la demanderesse à verser des dépens au défendeur et rejeté toutes autres ou plus amples conclusions. Le jugement motivé a été envoyé pour notification aux parties le 28 novembre 2007.

Contre cette décision, la demanderesse a recouru en réforme et en nullité auprès de la Chambre des recours, par acte reçu le 11

décembre 2007. Par arrêt du 23 avril 2008, cette instance a rejeté le recours et confirmé le jugement.

Le 16 septembre 2008, la demanderesse a déposé un recours en matière de droit public auprès du Tribunal fédéral, concluant à la réforme, subsidiairement à la nullité de l'arrêt de la Chambre des recours du 23 avril 2008.

Par arrêt du 27 mai 2009 (TF 1C_418/2008), le Tribunal fédéral a admis le recours, annulé la décision attaquée et renvoyé la cause à la Chambre des recours pour nouvelle décision dans le sens des considérants. Ces derniers sont notamment les suivants:

" **2.2.1** La Chambre des recours a d'abord estimé que la Cour civile avait eu raison de faire preuve de retenue à l'égard du témoignage de [...], car ce dernier avait fait des déclarations contradictoires. (...)

Ainsi, en résumé, vu sa position hiérarchique de supérieur de la recourante au moment des faits litigieux, la vraisemblance de ses explications quant à l'évolution de ses déclarations, le non-lieu prononcé dans la procédure pénale dirigée contre lui pour faux témoignage et le fait que son audition a été requise non par la recourante mais par l'O._____, il apparaît arbitraire de ne prendre en considération les déclarations de [...] qu'avec retenue.

2.2.2 Le témoignage de [...] a également été pris en compte avec réserve par la Cour civile et la Chambre des recours, au motif qu'il avait déclaré qu'il ne souhaitait pas «retourner travailler avec ces monstres». Cet argument n'est pas soutenable. En effet, il convient de replacer dans son contexte cette déclaration de [...], qui a souffert d'une dépression en relation avec son travail et qui a expliqué que ses rapports avec G._____ se sont dégradés jusqu'à ce qu'il en tombe malade. Or, il n'est pas admissible d'écarter d'emblée les témoignages d'autres employés ayant également été victimes de comportements hostiles et qui éprouvent du ressentiment à l'égard de l'auteur de ceux-ci. Si l'on suivait les autorités cantonales sur cette voie, l'existence d'un mobbing deviendrait quasiment impossible à démontrer dans tous les cas où les attaques du mobbeur supposé ne visent pas exclusivement un individu mais également d'autres collègues témoins de ces agissements. Le caractère arbitraire de la mise en doute du témoignage de [...] est d'autant plus flagrant que celui-ci a par ailleurs tenu des propos qui ne sont pas tous en faveur de la recourante.

2.2.4 Enfin, la Chambre des recours a écarté les témoignages d'[...], consultante au sein de l'association «[...]», et d'M._____, médecin

traitant, au motif qu'elles n'étaient pas des témoins directs et qu'elles n'avaient fait que recueillir les déclarations de la recourante. Les témoignages indirects ne sont cependant pas nécessairement exclus pour établir des actes de harcèlement. Les déclarations de témoins indirects tels qu'un médecin de famille ou un expert peuvent même être suffisantes pour prouver l'existence d'un harcèlement sexuel (arrêt 4P.214/2006 du 19 décembre 2006 consid. 2.2, résumé in FamPra.ch 2007 p. 456). De plus, les témoins cités en l'espèce ont fait davantage que rapporter les propos de la recourante : ils ont émis une appréciation quant au harcèlement psychologique allégué. Si le témoin [...] ne peut apparemment pas se prévaloir d'une formation particulière pour établir un diagnostic à cet égard, il en va différemment d'M. _____, qui est médecin. Or, la Dresse M. _____ suivait la recourante depuis plusieurs années pour une psychothérapie et elle a déclaré que celle-ci «présentait en 1999 nettement les symptômes de quelqu'un qui a subi un mobbing», ce qui ne saurait être simplement ignoré.

De même, la Cour civile et la Chambre des recours ne pouvaient faire totalement abstraction du rapport d'expertise judiciaire du 18 mars 2005, qui retenait notamment que les difficultés professionnelles rencontrées par la recourante avaient représenté une contribution importante à l'évolution négative de son état de santé et que les symptômes présentés par la recourante étaient compatibles avec ceux que l'on retrouve chez les personnes victimes de harcèlement psychologique. Les experts ayant répondu clairement et de façon circonstanciée aux questions qui leur étaient posées à cet égard, ignorer leurs conclusions reviendrait à remettre en cause la nécessité même d'une telle expertise, pourtant ordonnée par la Cour civile. Surtout, l'arrêt attaqué retient que les conclusions précitées pouvaient être écartées car elles «ne permettent pas d'affirmer qu'il y a eu harcèlement». Une telle décision est incompréhensible. En effet, mis en oeuvre dans un tel procès, l'expert judiciaire - médecin psychiatre - ne peut faire davantage que constater l'existence ou l'inexistence de symptômes compatibles avec ceux que présentent habituellement les victimes de tels actes. On ne voit dès lors pas quelle réponse plus claire aurait pu être donnée en l'occurrence sans que les experts, qui ne sauraient par essence être témoins directs des actes de mobbing, ne se voient reprocher d'outrepasser leur rôle en statuant à la place du juge.

2.3 En définitive, en écartant sans motifs suffisants divers éléments de preuve régulièrement administrés, la Chambre des recours a procédé à un établissement des faits qui peut être qualifié d'arbitraire au sens de la jurisprudence susmentionnée. Dans ces conditions, le recours doit être admis et l'arrêt attaqué annulé, sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres griefs présentés par la recourante. La cause est renvoyée à la Chambre des recours du Tribunal cantonal, pour qu'elle établisse les faits et apprécie les preuves dans le respect de l'art. 9 Cst. Il convient de préciser que l'annulation de l'arrêt attaqué ne préjuge en rien de l'issue de la procédure, la Chambre des recours conservant sa liberté pour apprécier l'ensemble des preuves, dans les limites définies ci-dessus."

Par arrêt du 18 novembre 2009, la Chambre des recours a admis le recours de F._____, annulé le jugement et renvoyé la cause à la Cour civile pour statuer à nouveau dans le sens des considérants. Ce second arrêt de la chambre considère notamment ce qui suit:

"Vu l'arrêt fédéral de renvoi, force est de constater que c'est à tort que les témoignages de [...], [...], [...], [...] et M._____, ainsi que l'avis des experts, les docteurs Jacques Gasser et Delacrausaz, n'ont pas été pris en considération par la Cour civile. Reste à déterminer s'ils sont aptes à établir un harcèlement. "

La Chambre des recours a retenu les faits suivants:

Supérieur hiérarchique de la demanderesse, avec laquelle il a travaillé cinq à six mois, [...], a déclaré qu'il avait eu le sentiment que F._____ ressentait une baisse d'intérêt pour son travail "puisqu'elle posait des questions sans obtenir la réponse et que, par là, elle était quelque peu brimée". Il a ajouté que G._____ connaissait parfaitement le programme informatique et considérait qu'il en allait de même pour chacun, alors que les employés avaient besoin de soutien.

Entendu sur le point de savoir si la demanderesse s'était mise à manifester un comportement d'"incompétence" (all. 102), [...] a répondu qu'on ne pouvait pas parler d'incompétence et que, si tous les employés avaient bénéficié d'un appui, ils auraient "été bien dans leur peau pour exercer leur tâche". Il a également déclaré que, contrairement à ce qu'il avait dit lors de son audition par le Bureau de l'égalité, la qualité du travail de la demanderesse n'était pas insuffisante, mais qu'il était "aussi vrai que la [travailleuse] était quelque peu déprimée", ce qu'il avait "par la suite (...) expliqué par une sorte de mobbing dont elle faisait l'objet de la part de G._____" et qu'elle "avait aussi un ressentiment envers ses collègues qui ne la soutenaient pas", la [...] étant "un panier de crabes". Le témoin a tenu pour exact le fait que G._____ avait mis la demanderesse "dans une situation d'échec, ou d'insuffisance professionnelle (...) encore accentuée par le fait que Mme G._____ a constamment chargé [la travailleuse] de nouvelles responsabilités mal définies" (ad all. 186 et 187). Il a aussi déclaré que la demanderesse n'avait pas une masse de

travail trop importante (ad all. 106), qu'elle était aidée par deux personnes (ad all. 107) et que, si elle avait du retard, c'était "comme d'autres" (ad all. 118). Le témoin a enfin affirmé que G._____ s'était mise à disqualifier le travail de F._____, était arrogante et autoritaire, avait fait subir à celle-ci ("pas au quotidien") des humiliations et des vexations, ainsi que son agressivité, ce qui avait profondément blessé, angoissé et déstabilisé la demanderesse; certaines personnes la persécutaient, par exemple G._____ et [...], qui ne la saluaient pas.

Le témoin [...], qui a œuvré comme [...] dans le service en question jusqu'en octobre 1998, moment où il est tombé malade pour cause de dépression, et qui a travaillé directement avec la demanderesse de 1995 à 1997, a déclaré que (probablement depuis 1999), il ne souhaitait pas "retourner travailler avec ces monstres". Il a précisé que "la [travailleuse] n'était pas un cas unique" (ad all. 28) et que G._____ avait "humilié d'autres employés (...) [la travailleuse n'étant] pas plus dans le collimateur de Mme G._____ que d'autres" (ad all. 36). Le témoin a admis que la demanderesse avait été surchargée de travail dès 1996 et précisé qu'ils étaient "tous dans la même galère" (ad all. 175). Selon lui, la travailleuse avait été mise en situation d'échec professionnel, étant précisé que cette situation était liée tant au comportement de G._____ qu'à la surcharge de travail (ad all. 186). Le témoin a ajouté que G._____ avait contribué "à dévaloriser [la demanderesse] et à ébranler sa confiance en soi" (ad all. 193).

Le témoin [...], employée de bureau dans le service en cause jusqu'à sa retraite en 1998 et qui a partagé le bureau de la demanderesse, a déclaré que G._____ "s'est mise à disqualifier le travail" de F._____ (ad all. 29) et que cela avait eu lieu devant elle; elle a admis que, pendant une année, la demanderesse avait subi quotidiennement des humiliations, des vexations et de l'agressivité de la part de G._____ (ad all. 36).

Entendue comme témoin, [...], consultante au sein de l'association "[...]" qui a recueilli à trois reprises les déclarations de la

demanderesse, a déclaré qu'à son avis celle-ci avait été victime d'un harcèlement psychologique.

Le témoin M._____, médecin traitant de la demanderesse depuis le mois d'août 1995, a estimé que celle-ci présentait nettement les symptômes d'une personne ayant subi un mobbing. Elle a aussi déclaré, en rapportant les propos de sa patiente, que G._____ s'était brusquement mise à disqualifier le travail de la demanderesse, qu'elle lui avait imposé des vexations, en atteignant le bien-être et la santé de celle-ci, que les problèmes rencontrés au travail n'avaient fait qu'accélérer les choses sur un terrain fragile et que la demanderesse avait fait l'objet d'un harcèlement psychologique dans son activité professionnelle.

Enfin, [...], qui a travaillé durant plus de vingt ans au sein du service en question et qui s'y trouvait encore au moment de son audition, sans avoir été directement en contact avec la demanderesse, a affirmé que G._____ "était derrière ses collaborateurs et qu'il a pu lui arriver de stresser la [demanderesse], comme d'autres collaborateurs du service"; il a confirmé les propos qu'il avait tenus devant le Bureau de l'égalité, en particulier que G._____ "n'avait jamais harcelé" la demanderesse.

La Chambre des recours a ensuite considéré ce qui suit:

" Il y a dès lors lieu de retenir, sur la base d'un faisceau d'indices résultant de l'ensemble des témoignages, que la travailleuse a subi des humiliations, des vexations et de l'agressivité de la part de G._____, qui a disqualifié sa personne et son travail. Si seul le témoin [...] a déclaré que les brimades de la supérieure hiérarchique étaient quotidiennes, il n'en demeure pas moins que celles-ci ont été imposées à la recourante d'une manière perceptible par plusieurs personnes dans l'entourage professionnel et qu'elles ont profondément blessé, angoissé et déstabilisé cette dernière. Il s'agit donc bien d'un harcèlement psychologique sur le lieu de travail.

(...)

Sur la base du témoignage de [...], corroboré sur ce point par celui de [...], on doit certes retenir que la pression exercée par G._____ n'était pas dirigée contre la seule recourante, mais aussi contre d'autres collaborateurs du service. Toutefois, même si le comportement de G._____ s'inscrit dans la surcharge de travail

dès 1996 au sein du service (jgt p. 7) dont celle-ci avait la responsabilité, dans un climat tendu après le licenciement d'autres collègues "dans des circonstances houleuses" (p. 6), il n'en demeure pas moins que l'auteur de l'atteinte a commis à l'encontre des collaborateurs du service - et plus particulièrement à l'encontre de la recourante -, des actes de dénigrement répétés, fréquents et durables. Comme le prévoit dorénavant l'art. 23 RCTH (règlement relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement; RSV 172.31.7), qui ne fait que transcrire ce qui résulte déjà des principes généraux en matière de violation des droits de la personnalité, un tel comportement est constitutif de mobbing. Ce constat est corroboré par le rapport établi le 26 novembre 2007 par le Bureau de l'égalité (jgt p. 12) et par les experts judiciaires. Au surplus, le rapport établi le 17 mars 1998 par le Bureau de l'égalité, infirmant le point de vue de la recourante, se fondait sur les dépositions de [...] et de [...], si bien qu'il n'y a plus lieu d'en tenir compte à la suite de l'arrêt de renvoi et de la nouvelle analyse des faits contenue dans le présent arrêt.

L'existence d'un mobbing étant ainsi admise, il y a lieu de renvoyer la cause à la Cour civile pour que celle-ci examine les prétentions de la travailleuse à la suite de son licenciement, dont on rappelle qu'il était fondé sur des raisons professionnelles (jgt p. 9). Il appartiendra aux premiers juges de statuer sur le principe et la quotité de chaque prétention en tenant compte de l'ensemble des circonstances du cas, notamment de la situation de mobbing dont la travailleuse a souffert, des traumatismes antérieurs à la péjoration de son état de santé et d'une éventuelle faute concomitante de sa part, comme invoqué par l'intimé."

Par avis du 1^{er} mars 2010, le Président de la Cour civile a imparti aux parties un délai au 23 mars 2010 pour se déterminer sur la suite de la procédure. Par courriers du 23 mars 2010, la demanderesse a renoncé à des mesures d'instruction complémentaires et le défendeur a simplement requis que les parties déposent des mémoires complémentaires.

La demanderesse a produit des déterminations le 17 mai 2010 et le défendeur a renvoyé dans un courrier du 7 juin 2010 à ses déterminations du 31 août 2009 envoyées à la Chambre des recours.

En droit, les premiers juges ont admis que la demanderesse avait été victime de mobbing de la part de collaborateurs du défendeur, plus particulièrement de la part de sa cheffe G._____ (jugement, p. 41), et qu'elle avait été incapable de travailler après son licenciement en raison du harcèlement psychologique subi, ce qui avait entraîné une perte

de gain et un dommage de rente (jugement, p. 47). Ils ont tranché un certain nombre de questions qui ne sont plus litigieuses, ainsi celle de la nature des rapports contractuels qui liaient les parties (jugement, pp. 41-42), celle de la prescription des prétentions de la demanderesse (jugement, pp. 42-45), celle du montant de la perte de gain effective jusqu'à l'âge de la retraite (jugement, pp. 52-63) et du dommage de rente après cette date (jugement, pp. 63-65), ainsi que celle de l'indemnité pour heures supplémentaires (jugement, pp. 68-69) et pour jours de vacances non pris (jugement, pp. 69-70).

B. Par acte du 11 novembre 2011, remis à la poste le même jour, l'O._____ a interjeté appel auprès de la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal contre ce jugement, en concluant, avec suite de frais et dépens, principalement à sa réforme au chiffre I de son dispositif en ce sens que le défendeur O._____ doit payer à la demanderesse F._____ une indemnité de 12'000 fr. plus intérêts, au chiffre II de son dispositif en ce sens que l'opposition formée par l'O._____ au commandement de payer qui lui a été notifié le 12 octobre 1998 dans le cadre de la poursuite ordinaire n° [...] de l'Office des poursuites de [...], sur réquisition de F._____, est définitivement levée à concurrence de 12'000 fr. et au chiffre IV de son dispositif en ce sens que l'O._____ versera à F._____ des dépens de première instance fixés à dire de justice. A titre subsidiaire, il a conclu à son annulation et au renvoi de la cause en première instance pour nouveau jugement dans le sens des considérants.

Par correspondance du 1^{er} février 2012, le Président de la Chambre des recours a informé les parties que l'arrêt à intervenir serait rendu par la Chambre des recours I.

F._____ n'a pas été invitée à se déterminer.

En droit :

1. Le jugement entrepris a été rendu par la Cour civile du Tribunal cantonal, dans une cause soumise au droit public cantonal, à laquelle le droit privé est applicable à titre de droit cantonal supplétif (jugement, pp. 41-42).

Selon l'art. 104 CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; RSV 211.02), tant qu'une loi spéciale ou les articles suivants ne disposent pas du contraire, le Code de procédure civile du 19 décembre 2008 (ci-après : CPC ; RS 272) est applicable supplétivement aux affaires de droit cantonal confiées à la juridiction civile. Selon l'art. 166 al. 2 CDPJ, les règles de procédure de recours applicables avant l'entrée en vigueur du Code de droit privé judiciaire vaudois demeurent applicables aux causes pendantes devant les autorités civiles ou administratives. L'art. 166 al. 2 CDPJ, qui régit exclusivement la question du droit transitoire des règles de procédure dans le CDPJ, constitue dès lors une disposition dérogatoire à l'art. 104 CDPJ, faute de quoi cette dernière norme serait vidée de toute portée et ne trouverait jamais application en raison de l'art. 405 CPC qui serait systématiquement applicable à titre de droit cantonal supplétif. Or, le législateur cantonal a voulu une règle dérogatoire à l'art. 405 CPC en prévoyant de laisser les règles de l'ancien droit s'appliquer à toutes les affaires pendantes lors du changement de loi qui sont encore soumises au droit cantonal à l'avenir, ceci dans le but d'éviter les complications pratiques pouvant résulter de l'existence de moyens de recours fédéraux pour des motifs cantonaux (Exposé des motifs relatif à la réforme de la juridiction civile - Codex 2010 volet "procédure civile", mai 2009, no 187, commentaire de l'art. 163 du projet, p. 81).

Dès lors qu'en l'espèce la cause était pendante lors de l'entrée en vigueur du CDPJ, les voies de recours de l'ancien droit sont ouvertes contre le jugement rendu le 2 février 2011 par la Cour civile du Tribunal cantonal (cf. CREC I 29 août 2011/232).

2. a) Le recours en nullité (art. 444 et 445 CPC-VD [Code de procédure civile du 14 décembre 1966]) et le recours en réforme (art. 451a CPC-VD) sont ouverts contre un jugement principal rendu par la Cour civile du Tribunal cantonal en application du droit cantonal.

b) Le recourant conclut principalement à la réforme du jugement entrepris.

L'article 451a CPC-VD ouvre la voie du recours en réforme contre un jugement de la Cour civile lorsque la cause n'est pas susceptible d'un recours en réforme au Tribunal fédéral ou, dans les constatations civiles portant sur un droit de nature pécuniaire, lorsque la cour a appliqué concurremment le droit fédéral et le droit cantonal ou étranger.

En l'espèce, le contrat de travail en cause relève du droit public cantonal, les règles du Code des obligations du 30 mars 1911 (ci-après : CO; RS 220) s'appliquant à titre supplétif et relevant aussi du droit public cantonal (ATF 118 II 213, JT 1993 I 634; supra c. 1). Le recours en réforme de l'article 451a CPC-VD est en conséquence ouvert.

Interjeté en temps utile (art. 458 CPC-VD), le recours est ainsi recevable.

c) Le recourant conclut subsidiairement à l'annulation du jugement. Il ne fait toutefois valoir aucun moyen spécifique de nullité à l'appui de cette conclusion, de sorte que celle-ci est irrecevable, la cour de céans n'examinant que les moyens dûment développés (Poudret/Haldy/Tappy, Procédure civile vaudoise, 3^e éd., 2002, n. 2 ad art. 465 CPC-VD, p. 722).

Il convient dès lors d'examiner le recours en réforme.

3. Saisie d'un recours en réforme contre un jugement principal rendu par la Cour civile, la Chambre des recours revoit librement la cause en fait et en droit (art. 452 al. 2 CPC-VD). Les parties ne peuvent toutefois articuler de faits nouveaux, sous réserve de ceux qui auraient pu être retenus en vertu de l'art. 4 al. 2 CPC-VD (art. 452 al. 1bis CPC-VD).

Selon l'art. 453 al. 1 CPC-VD, le Tribunal cantonal a la faculté d'entendre les experts (let. a) et de procéder à une inspection locale, à un complément d'expertise ou à une nouvelle expertise (let. b).

4. a) Dans un premier grief, le recourant reproche aux premiers juges d'avoir retenu l'existence d'un lien de causalité naturelle entre le dommage et le mobbing. Il fait valoir que l'intimée n'était pas en incapacité de travail lors de son licenciement, que dès l'expiration de son contrat de travail le 30 septembre 1997, elle s'est inscrite au chômage et qu'elle a touché des indemnités – ce qui suppose qu'elle était considérée comme apte au travail – jusqu'en septembre 1999 ; en outre, elle a travaillé du 1^{er} février au 30 avril 1999 à l'entière satisfaction de son employeur (recours, p. 8). Ainsi, selon le recourant, si l'intimée pouvait être considérée comme capable de travailler durant les années ayant suivi le cas de mobbing, il ne serait pas possible d'admettre un lien de causalité naturelle entre celui-ci et l'incapacité de travail survenue plus de cinq ans après, l'intimée n'ayant déposé une demande de rente AI que le 26 septembre 2002 (recours, p. 9). Au regard de certains développements contenus dans le rapport d'expertise médicale du 21 décembre 2004, précisé par le rapport complémentaire du 18 mars 2005, il y aurait lieu de constater que la principale cause de l'incapacité de travail de l'intimée réside dans la perte de son activité professionnelle et dans la longue période de chômage qui s'en est suivie, la connexité temporelle entre le mobbing et l'incapacité de travail faisant défaut (recours, pp. 10-11).

b) En droit suisse de la responsabilité civile, un fait est la cause naturelle d'un résultat s'il en constitue l'une des conditions sine qua non. En d'autres termes, il existe un lien de causalité naturelle entre deux

événements lorsque, sans le premier, le second ne se serait pas produit; il n'est pas nécessaire que l'événement considéré soit la cause unique ou immédiate du résultat. L'existence d'un lien de causalité naturelle entre le fait générateur de responsabilité et le dommage est une question de fait que le juge doit trancher selon la règle du degré de vraisemblance prépondérante, à savoir un allègement de la preuve qui se justifie lorsque, en raison de la nature même de l'affaire, une preuve stricte n'est pas possible ou ne peut être raisonnablement exigée de celui qui en supporte le fardeau (ATF 133 III 462 c. 4.4.2).

c) Les griefs du recourant relatifs à la prétendue inexistence d'un rapport de causalité naturelle entre le mobbing et le dommage sont mal fondés.

Certes, comme le souligne le recourant (recours, pp. 10-11), il ressort du rapport d'expertise médicale du 21 décembre 2004 que l'intimée avait un "investissement professionnel important" (rapport, p. 6), qu'elle avait "toujours accordé une place prioritaire au travail dans son existence" et vivait "ainsi très mal ne plus pouvoir travailler" (rapport, p. 8). Il ressort également de ce même rapport que la confrontation au chômage "n'a pu qu'amplifier les mécanismes d'externalisation à l'œuvre" et que son licenciement avait été "vécu par l'expertisée comme un véritable traumatisme dans l'après-coup" (rapport, p. 12). Il n'en demeure pas moins que selon les constatations sans appel des experts médicaux (cf. rapport d'expertise complémentaire du 18 mars 2005, p. 1), l'intimée présente une incapacité totale de travail depuis au moins 1998, et ce d'une manière définitive. D'ailleurs, par décision prise dans le courant du mois de mai 2005, l'Office de l'assurance-invalidité pour le canton de Vaud a reconnu à l'intimée le droit à une rente d'invalidité entière dès le 1^{er} septembre 2001, compte tenu d'une incapacité de travail totale remontant à 1998 et d'un degré d'invalidité de 100% (jugement, p. 22). C'est donc manifestement à tort que le recourant soutient que l'incapacité de travail ne serait survenue qu'en 2002.

Le fait que l'intimée ait touché des indemnités de chômage et qu'elle ait brièvement travaillé en 1999 ne permet pas d'infirmier la constatation d'une incapacité de travail totale et permanente, sans interruption notable. Il faut au contraire retenir que l'intimée, qui selon les experts a vécu son licenciement au 30 septembre 1997 comme un véritable traumatisme (rapport d'expertise du 21 décembre 2004, p. 12), est en incapacité totale de travail depuis le 1^{er} octobre 1997. Il y a donc bien un lien de connexité temporelle immédiat entre le mobbing et l'incapacité de travail. Quant au lien de causalité naturelle entre le mobbing et le dommage, il doit également être retenu sur la base des conclusions de l'expertise. Comme l'ont exposé à juste titre les premiers juges, les rapports d'expertise déposés aux mois de décembre 2004 et mars 2005 établissent que les difficultés de l'intimée liées à son travail - dont il est constant qu'elles tenaient au harcèlement subi par l'intimée - ont contribué de manière importante à son incapacité totale de travail ; en effet, selon les experts, si l'intimée avait été fragilisée de manière significative par les événements de 1994, elle présentait une nette amélioration de la symptomatologie consécutive à ces événements avant de connaître ses difficultés professionnelles et on peut estimer qu'en l'absence de celles-ci, l'évolution aurait pu se poursuivre sur la voie de l'amélioration, avec préservation de la capacité de travail qui était entière avant son licenciement (cf. rapport d'expertise complémentaire du 18 mars 2005, p. 2). Ainsi, l'incapacité de travail de l'intimée ne se serait pas produite sans harcèlement psychologique et les actes dommageables des employés du recourant sont donc bien en lien de causalité naturelle avec le dommage.

d) Le recourant soutient toutefois que le mobbing serait dans un rapport de causalité dépassée avec le dommage, lequel serait selon toute vraisemblance survenu même sans le harcèlement psychologique. En effet, au vu de l'absence de certitude, selon les conclusions des experts, quant à la poursuite de l'évolution positive de la symptomatologie consécutive aux traumatismes de 1994, ainsi que de l'intervalle de cinq ans entre le cas de mobbing et l'incapacité de travail, il ne semblerait en l'espèce pas exclu d'admettre que la dépression de l'intimée serait

intervenue, même en l'absence du cas de mobbing (causalité dépassée). Dans un tel cas - c'est-à-dire lorsqu'abstraction faite du comportement de l'auteur, la victime aurait selon toute vraisemblance subi le préjudice, notamment en raison de ses prédispositions constitutionnelles -, il y aurait lieu d'admettre que c'est le processus causal initial (soit les faits de 1994 en l'espèce) qui a entraîné le dommage (recours, pp. 11-12).

Selon la jurisprudence et la doctrine, la causalité naturelle cesse dès que le lien logique entre la survenance d'un préjudice et une circonstance déterminée fait défaut ; tel est le cas lorsqu'à un processus causal initial s'en substitue un autre, c'est-à-dire lorsqu'un dommage aurait pu être causé par un certain fait, mais résulte en réalité d'autres circonstances (causalité dépassante) ou lorsqu'un dommage résulte d'une certaine cause, mais qu'on peut admettre selon toute probabilité qu'il serait survenu même sans elle en vertu d'une autre cause (causalité dépassée ou hypothétique) (CREC I 13 mai 2011/175, c. 5c/bb ; Werro, La responsabilité civile, 2^e éd., 2011, Berne 2011, n. 199, p. 64).

En l'espèce, il ne résulte absolument pas des conclusions des experts médicaux que l'incapacité de travail totale de l'intimée serait, selon toute probabilité, survenue même en l'absence de harcèlement psychologique. En effet, comme on l'a vu (cf. c. 4c supra), les experts ont constaté que si l'intimée avait été fragilisée de manière significative par les événements de 1994, elle présentait une nette amélioration de la symptomatologie consécutive à ces événements avant de connaître ses difficultés professionnelles et on peut estimer qu'en l'absence de celles-ci, l'évolution aurait pu se poursuivre sur la voie de l'amélioration, avec préservation de la capacité de travail qui était entière avant son licenciement. S'il est, selon les experts, impossible d'affirmer avec certitude que l'intimée serait totalement asymptomatique à l'heure actuelle si les difficultés professionnelles n'avaient pas eu lieu (cf. rapport d'expertise complémentaire du 18 mars 2005, p. 2), on ne saurait en tirer la conclusion inverse que l'incapacité de travail totale de l'intimée serait selon toute probabilité survenue même en l'absence de harcèlement psychologique. Mal fondé, le moyen tiré d'une prétendue causalité

dépassée doit donc être rejeté (cf. aussi c. 5 ci-dessous sous l'angle de la prédisposition constitutionnelle).

5. a) A titre subsidiaire, pour l'hypothèse où le lien de causalité serait admis – ce qui est le cas (cf. c. 4 supra) –, le recourant reproche aux premiers juges de ne pas avoir réduit en application de l'art. 44 CO l'indemnité allouée à l'intimée en raison d'une prédisposition constitutionnelle de cette dernière. Il relève que les premiers juges ont retenu à cet égard que les experts avaient certes constaté qu'une prédisposition influençait l'état de santé final de l'intimée, mais qu'ils n'en avaient pas évalué l'ampleur et avaient relevé l'importance des difficultés professionnelles dans l'évolution clinique négative (cf. jugement, p. 51). Or un tel élément ne serait pas susceptible d'exclure l'application de l'art. 44 CO. En effet, dès lors que cette disposition doit être appliquée d'office, les premiers juges auraient dû, selon le recourant, requérir un complément d'expertise propre à déterminer l'ampleur des conséquences de cette prédisposition (recours, p. 14), complément d'expertise que le recourant requiert expressément en deuxième instance (recours, p. 20).

b) Aux termes de l'art. 44 al. 1 CO, le juge peut réduire les dommages-intérêts, ou même n'en point allouer, lorsque la partie lésée a consenti à la lésion ou lorsque des faits dont elle est responsable ont contribué à créer le dommage, à l'augmenter, ou qu'ils ont aggravé la situation du débiteur. Si l'art. 44 CO doit certes être appliqué d'office par le juge (ATF 111 II 156 c. 4, JT 1986 I 28), il n'en incombe pas moins, dans une procédure soumise comme en l'espèce à la maxime des débats (cf. art. 4 CPC-VD) et dans laquelle le juge n'a pas à établir d'office les faits (cf. art. 343 al. 4 CO abrogé avec effet au 1^{er} janvier 2011), à la partie d'alléguer et de prouver les faits dont elle entend déduire son droit (art. 8 CC).

c) En l'espèce, il appartenait donc au recourant d'alléguer et de prouver, en présentant ses offres de preuve dans les formes prescrites par le CPC-VD, les faits qui justifieraient une réduction de l'indemnité (cf.

TF 4C.89/2005 du 13 juillet 2005 c. 4.2). N'ayant pas requis la Cour civile d'administrer conformément à l'art. 291 CPC-VD un complément d'expertise qui aurait par hypothèse pu démontrer de tels faits, le recourant doit supporter l'absence de preuve sur ce point ; il ne saurait invoquer en instance de recours des moyens de preuve qu'il aurait pu soulever devant la première instance. Au regard des faits qui doivent être retenus sur la base notamment de l'expertise médicale, les premiers juges ont estimé à bon droit qu'il n'y avait pas lieu à réduction de l'indemnité selon l'art. 44 CO en raison de la prédisposition constitutionnelle de l'intimée.

6. a) Le recourant soutient que les premiers juges auraient dû réduire l'indemnité allouée à l'intimée en raison d'une faute concurrente de cette dernière. Il sollicite à cet égard une "réappréciation des preuves sur les carences imputables à l'intimée" (recours, p. 15), plus précisément sur la qualité déficiente de son travail (recours, pp. 15-16), sur ses carences comportementales (recours, pp. 16-18) et sur les événements ayant déclenché son licenciement en été 1997 (recours, pp. 18-20). Exposant une série de faits qui devraient selon lui être retenus, le recourant fait valoir que le comportement de l'intimée, tel qu'il résulte des faits exposés, aurait largement contribué à créer un dommage, voire à l'augmenter, de sorte que l'indemnité allouée à l'intimée devrait être sensiblement réduite (recours, p. 20).

b) L'art. 44 al. 1 CO, dont la teneur a été énoncée ci-dessus (c. 5b), qui institue un principe juridique général du droit de la responsabilité civile, laisse au juge un large pouvoir d'appréciation (ATF 130 III 182 c. 5.5.2; ATF 127 III 453 c. 8c; TF 4C.89/2005 du 13 juillet 2005 c. 4.2). Une faute concomitante du lésé doit être retenue si ce dernier, par son comportement, a contribué dans une mesure importante à créer ou à aggraver le dommage alors que l'on aurait pu attendre raisonnablement de tout tiers se trouvant dans la même situation qu'il prenne des mesures de précaution, susceptibles d'écarter ou de réduire ce dommage (TF 4A_124/2007 du 23 novembre 2007 c. 5.4.1 ; TF 4C.393/2006 du 27 avril

2007 c. 3.3.3 et les arrêts cités). Conformément à l'art. 8 CC, il incombe au responsable qui se prévaut de motifs de réduction de les établir (TF 4C.89/2005 du 13 juillet 2005 c. 4.2).

c) En l'espèce, l'appréciation de la Cour civile repose sur les conclusions du rapport circonstancié de dix-neuf pages établi le 26 novembre 1997 par le Bureau de l'égalité (cf. jugement, pp. 13-15) et sur son rapport du 17 mars 1998 établi à la suite de son complément d'enquête opéré en février 1998 (cf. jugement, pp. 19-20). Comme le relève le recourant, les premiers juges ont retenu que dès 1996, l'intimée s'était désintéressée de son travail et que des erreurs avaient été découvertes après son départ, en particulier des saisies fausses ou incomplètes (jugement, p. 7). Le jugement entrepris retient également que durant son incapacité de travail du 7 février au 7 mars 1996, l'intimée était partie en Guadeloupe avec son compagnon de l'époque (jugement, pp. 6-7), qu'elle était moins appréciée que G. _____ par certains collaborateurs et collaboratrices et que MM. [...] et [...] semblaient avoir été excédés par l'attitude, voire la personnalité de l'intimée (jugement, pp. 19-20). Ces éléments ne justifient cependant en rien les actes de mobbing dont l'intimée a été victime entre 1996 et 1997 et on ne voit pas en quoi celle-ci, par son comportement, aurait contribué dans une mesure importante à créer ou à aggraver le dommage qui est directement dû aux actes illicites dont répond le recourant. C'est donc à juste titre que les premiers juges n'ont pas retenu de faute concurrente de l'intimée qui aurait justifié de réduire les dommages-intérêts qu'ils lui ont alloués.

7. a) Le recourant critique enfin le montant de l'indemnité pour tort moral allouée à l'intimée. Il estime qu'une indemnité de 30'000 fr. est largement supérieure à celle qui serait usuellement octroyée en cas de mobbing, se situant entre 10'000 fr. et 15'000 francs. Le montant alloué par les premiers juges apparaîtrait manifestement hors de toute proportion, le Tribunal fédéral ayant admis une limite supérieure à 25'000 fr. dans un cas particulièrement grave (TF 4C.343/2003 du 13 octobre 2004). Dès lors, au vu de la jurisprudence, des circonstances du cas

d'espèce et de la prédisposition constitutionnelle dont les premiers juges devaient tenir compte, la fixation d'un montant de 30'000 fr. à titre de tort moral relèverait manifestement de l'arbitraire (recours, pp. 21-22).

b) Selon la jurisprudence, le montant de la réparation morale due au titre de l'art. 328 CO dépend avant tout de la gravité des souffrances physiques ou psychiques consécutives à l'atteinte subie par la victime et de la possibilité d'adoucir, sensiblement, par le versement d'une somme d'argent, la douleur morale qui en résulte; l'ampleur et la durée de l'incapacité de travail liées à des actes de violation des droits de la personnalité commis par l'employeur est un critère pertinent pour fixer le montant du tort moral (CREC I, 13 mai 2011/175 c. 4b/bb et la référence à l'arrêt TF 4C.343/2003 du 13 octobre 2004).

En raison de sa nature, l'indemnité pour tort moral, qui est destinée à réparer un dommage qui ne peut que difficilement être réduit à une simple somme d'argent, échappe à toute fixation selon des critères mathématiques, de sorte que son évaluation en chiffres ne saurait excéder certaines limites; l'indemnité allouée doit être équitable (TF 4C.320/2005 du 20 mars 2006 c. 2.2; TF 4C.24/2005 du 17 octobre 2005 c. 7.1; TF 2C.2/2000 du 4 avril 2003 c. 4.8). Toute comparaison avec d'autres affaires doit intervenir avec prudence, puisque le tort moral touche aux sentiments d'une personne déterminée dans une situation donnée et que chacun réagit différemment face au malheur qui le frappe; cela étant, une comparaison n'est pas dépourvue d'intérêt et peut être, suivant les circonstances, un élément utile d'orientation (TF 4C.343/2003 du 13 octobre 2004 c. 8.1; TF 6S.334/2003 du 10 octobre 2003 c. 5.2).

Dans un arrêt 2C.2/2000 du 4 avril 2003 (c. 4.8) cité par le recourant, le Tribunal fédéral a jugé équitable une indemnité de 12'000 fr. au titre de tort moral au regard des atteintes subies par la demanderesse (incapacité de travail durant quatre mois, harcèlement psychologique durant deux ans) et du fait que le défendeur avait déployé des efforts pour aider l'intéressée à se replacer et avait ainsi contribué à atténuer les souffrances de la demanderesse. L'arrêt 4C.24/2005 du 17 octobre 2005

(c. 7.2) cité par le recourant, dans lequel le Tribunal fédéral a fixé à 10'000 fr. l'indemnité pour tort moral due par l'employeur au travailleur, ne concernait pas, tout comme les arrêts qui y sont cités, un cas de mobbing mais un cas d'atteinte à la personnalité.

Dans un arrêt 4C.343/2003 du 13 octobre 2004 (c. 8.1), le Tribunal fédéral a jugé que compte tenu de l'ensemble des circonstances exceptionnelles de l'espèce - gravité de l'atteinte subie par le travailleur, victime de troubles psychiques qui avaient entraîné une invalidité et une incapacité totale et définitive de travailler; gravité de la faute de l'employeur, dont l'auxiliaire avait harcelé pendant près d'une année le travailleur et qui n'avait pris aucune mesure sérieuse et efficace - et des montants alloués dans d'autres cas (cf. TF 2C.2/2000 du 4 avril 2003 c. 4.8, déjà cité; TF 4C.310/1998 du 8 janvier 1999, publié in SJ 1999 I p. 277 c. 4), l'indemnité pour tort moral de 25'000 fr. fixée par les juges cantonaux se situait à la limite supérieure, sans que l'on puisse toutefois leur reprocher d'avoir mésusé du pouvoir d'appréciation dont ils disposaient en la matière.

c) En l'espèce, l'intimée a subi d'importantes souffrances psychiques dues au mobbing dont elle a été victime sur son lieu de travail entre 1996 et 1997. Elle est depuis 1998 au moins dans un état anxio-dépressif, d'intensité sévère, ayant entraîné une incapacité de travail totale de longue durée qui a persisté jusqu'à ce qu'elle atteigne l'âge de la retraite le 26 novembre 2007. Elle souffre de troubles de la pensée et du sommeil, ainsi que d'hyperémotivité; ayant totalement perdu confiance en elle et en ses capacités relationnelles et professionnelles, elle a des difficultés à assumer le quotidien. Sur le vu de ces circonstances exceptionnelles (troubles psychiques importants entraînant de grandes souffrances morales, durée de l'incapacité de travail, gravité de la faute de l'employeur), le cas est comparable à celui dans lequel le Tribunal fédéral avait admis en 2004 une indemnité pour tort moral de 25'000 fr. L'indemnité de 30'000 fr. allouée par les premiers juges se situe assurément à la limite supérieure envisageable dans des cas de mobbing, même graves - limite qui ne saurait être fixée une fois pour toutes au

montant de 25'000 fr. admis par le Tribunal fédéral il y a déjà plus de sept ans - mais échappe à la critique et peut être confirmée.

8. a) En définitive, le recours doit être rejeté en application de l'art. 465 al. 1 CPC et le jugement confirmé.

b) Les frais de deuxième instance du recourant sont arrêtés à 6'630 fr. (art. 10 al. 1 et 232 al. 1 aTFJC [Tarif des frais judiciaires en matière civile du 4 décembre 1984]).

c) Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens, dès lors que l'intimée n'a pas été invitée à se déterminer.

Par ces motifs,
la Chambre des recours du Tribunal cantonal,
statuant à huis clos,
p r o n o n c e :

I. Le recours est rejeté.

II. Le jugement est confirmé.

III. Les frais de deuxième instance du recourant O._____ sont arrêtés à 6'630 fr. (six mille six cent trente francs).

IV. L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du 20 février 2012

Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés.

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies, à :

- Me Patrice Girardet (pour O. _____),
- Me Cornelia Seeger Tappy (pour F. _____).

La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est supérieure à 30'000 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- Cour civile du Tribunal cantonal

La greffière :