

JUGEMENT

rendu par le

**TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES
DE L'ADMINISTRATION CANTONALE**

le 8 octobre 2024

dans la cause

E. _____ c/ Etat de Vaud

MOTIVATION

Audiences : 16 juillet 2019, 20 août 2020, 6 décembre 2022, 20
décembre 2022, 23 janvier 2023, 7 mars 2023, 14 mars 2023,
21 mars 2023, 2 mai 2023, 6 juin 2023, 24 avril 2024, 1^{er} mai
2024 et 1^{er} octobre 2024 (délibérations)

Présidente : Mme Juliette PERRIN, v.-p.

Assesseurs : MM. Alexandre CAVIN et François DELAQUIS

Greffière : Mme Noémie PARK, a.h.

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience de délibérations du 1^{er} octobre 2024, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (ci-après : le TRIPAC) retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. a) Par un contrat de durée indéterminée du 24 avril 2008, E._____ (ci-après : la demanderesse) a été engagé par l'ETAT DE VAUD (ci-après : le défendeur), représenté par le Centre hospitalier universitaire vaudois (ci-après : le CHUV), en qualité d'infirmière avec spécialisation à compter du 5 mai 2008. La demanderesse a été concrètement engagée auprès de la Stérilisation centrale, en tant qu'adjointe responsable unité de stérilisation, selon confirmation dans ce sens du responsable de la Stérilisation centrale, G._____, dans un courrier du 26 mars 2008. La responsable unité de stérilisation, dont la demanderesse était l'adjointe, était A._____. Le 5 août 2008, le CHUV a transmis à la demanderesse sa confirmation d'engagement après l'échéance de son temps d'essai, ceci suite à l'appréciation favorable de sa hiérarchie.

Le cahier des charges de la demanderesse de 2008 mentionnait les tâches principales suivantes : assurer le bon fonctionnement des groupes, soit les activités de lavage, emballage et stérilisation, ainsi que tenir à jour la documentation technique ; gérer et diriger l'ensemble du personnel en collaboration avec la Responsable ; gérer le matériel nécessaire au bon fonctionnement de l'unité, soit gérer les stocks et transmettre les demandes d'achat nécessaires ; superviser le fonctionnement des installations, y compris en participant et validant les contrôles réguliers des équipements et en appliquant le système de qualité ; assurer le fonctionnement et l'actualisation du système de traçabilité ; maintenir à jour ses connaissances ; participer activement aux divers colloques du service ; participer aux projets de développement et aux études effectuées au sein du service. Dit cahier des charges a été signé en mai 2008 par la demanderesse, G._____ et A._____.

Dans le cadre de cette première partie de son engagement, soit jusqu'à la fin de l'année 2009, la demanderesse ne soulève pas de griefs particuliers et soutient que son travail était entièrement satisfaisant. Dans l'entretien d'évaluation de fin de temps d'essai de la demanderesse du 23 juillet 2008, G._____ et A._____ indiquent que la demanderesse remplit les exigences de son poste, qu'elle est bien intégrée, mais qu'elle doit augmenter ses connaissances théoriques et techniques afin de pouvoir faire face à toute situation. L'entretien précise un nombre de formations à suivre par la demanderesse afin d'y parvenir.

Une nouvelle évaluation de l'activité d'adjointe de la demanderesse a été rendue le 26 janvier 2010. Elle a notamment été signée à nouveau par A._____, et approuvée par G._____. Elle note un objectif sur quatre de points « d'efforts / d'amélioration et de formation » non atteints mais avec l'indication « maladie », un autre étant partiellement atteint, les deux autres étant totalement atteints. L'évaluateur y note que la demanderesse a bien pris sa place dans l'équipe comme dans son travail, que la collaboration avec elle est agréable, et qu'elle doit encore acquérir de l'expérience pour être plus à l'aise face à tout imprévu.

b) Dans une note du 26 janvier 2010, établie à l'en-tête de G._____, et signée tant par ce dernier que par la demanderesse et A._____, les objectifs de la demanderesse pour l'année 2010 sont listés, avec notamment trois objectifs de formation, trois objectifs organisationnels et trois objectifs pratiques. Dans les objectifs pratiques se trouve notamment l'audit du secteur lavage en avril 2010.

c) Le 22 février 2010, le CHUV a promu la demanderesse en qualité de responsable d'unité de stérilisation, ceci dès le 1^{er} janvier 2010, pour un salaire brut annuel de CHF 109'628.-, 13^{ème} salaire compris, soit en classe 10, ainsi qu'à l'échelon 19 en 2010. Cette promotion faisait suite à une proposition des supérieurs hiérarchiques de la demanderesse. La responsable directe de la demanderesse au niveau hiérarchique demeurait A._____.

2. a) Dès la première partie de l'année 2010, la demanderesse n'a plus donné entièrement satisfaction à son employeur dans le cadre de son nouveau poste de responsable d'unité de Stérilisation.

La demanderesse a admis, en particulier lors de son interrogatoire, qu'elle était venue pour apprendre, mais qu'elle n'avait déjà pas les exigences requises pour fonctionner en tant qu'adjointe, puisqu'il lui manquait une formation dans la gestion, ainsi que des compétences en informatique. Elle n'était pas non plus en mesure de gérer les absences du personnel, ni la gestion des stocks. Elle a expliqué qu'elle avait certes pu suivre des formations pour certaines des tâches qui lui avaient été attribuées, mais que pour la plupart ces formations avaient eu lieu bien après que les tâches lui aient été confiées, de sorte que le travail avait été très difficile pour elle.

b) Les 30 et 31 août 2010 ainsi que le 25 février 2011, la demanderesse a suivi le cours de « Management des absences » dispensé par le Centre de formation du CHUV, selon attestation du 25 février 2011. Ce cours constituait l'un des trois objectifs de formations de la note du 26 janvier 2010.

c) La demanderesse a été en incapacité totale de travail du 26 juin 2011 au 12 août 2011 ceci, selon courrier de la Médecine du personnel du CHUV du 10 août 2011, en raison d'un problème de santé survenu au décours de son activité professionnelle. Selon cet envoi, ainsi que le suivant du 17 octobre 2011, la demanderesse a ensuite repris le travail à 50% dès le 15 août 2011, à 70% le 1^{er} septembre 2011, puis à son taux contractuel de 100% dès le 1^{er} octobre 2011. Dans son envoi du 17 octobre 2011, la Médecine du personnel a préconisé que la demanderesse évite la manutention de charges lourdes pour éviter une récurrence, toutefois sans indiquer de poids maximal, ni de durée dans cette limitation.

Dans un courriel du 28 juin 2011 à 19h34 au sujet d'un rendez-vous qu'elle a indiqué être le même jour à 14h00 et auquel elle ne pouvait pas être présente, courriel transmis en copie à G. _____, la demanderesse

a indiqué à A._____ qu'elle avait d'importantes douleurs au niveau du bas du dos et du fessier droit, et que la cause était certainement le port d'objets lourds qui avait agi sur les différents organes.

d) Le 31 août 2011, la demanderesse a signé, avec G._____ et A._____, une liste de « tâches à prendre en charge par E._____ ». Cette liste comprenait, pour son service : le suivi du contrôle de pression de la zone propre ; le suivi des fiches techniques ; le suivi des contrôles et validation des LD ; le suivi des contrôles de l'appareil à ultrasons ; le suivi des contrôles et validation de l'emballeuse automatique ; la gestion des sondes d'enregistrement thermométriques ; la validation des stérilisateurs ; les contrôles périodiques des conteneurs, incluant la planification, la prise des mesures et la préparation du rapport de validation ; le contrôle mensuel de l'étuve ; les contrôles environnementaux périodiques ; la participation à l'introduction de nouveaux contrôles de DM ; la participation au groupe de réflexion stérilisation-stockage en vue du déménagement de STERBOP.

e) Le compte-rendu d'entretien d'appréciation et de développement personnel de la demanderesse pour la période du 26 janvier 2010 au 21 février 2012 a été signé, notamment, par la demanderesse le 8 mars 2012, et par A._____ le 28 février 2012. Il s'agissait alors de l'entretien périodique pour la période considérée. L'appréciation globale de la performance de la demanderesse correspondait à la lettre D, à savoir que les prestations n'atteignaient pas totalement les exigences du poste. Les points à améliorer concernaient en particulier : le fait de seconder la Responsable d'unité, en ce sens que la demanderesse devait montrer plus de suivi, d'autonomie et de dialogue, rechercher dans les normes les documents de qualité, réfléchir, dialoguer puis décider ; un manque d'ordre, de rigueur et de minutie, ce à quoi la demanderesse reconnaissait ne pas aller forcément au fond des choses et même de ses réflexions ; une avancée trop lente dans l'actualisation des documents ; mieux gérer le savoir-être pour favoriser le dialogue et trouver des solutions. Au niveau des objectifs, deux sur cinq n'étaient pas encore en place, respectivement réalisés, à savoir le groupe de travail pour le transfert de STERBOP, ainsi que

l'encadrement des stagiaires. Le défendeur reprochait encore à la demanderesse d'avoir trop de passivité durant les réunions de travail.

Lors de cet entretien, la demanderesse a exprimé qu'elle souhaitait suivre un cours de management ainsi qu'un cours lui permettant d'améliorer l'esprit de synthèse. La réponse de sa hiérarchie a été qu'il était possible d'envisager un cours de management en 2013, soit après la réussite de l'examen qui était déjà prévu à la fin de l'année 2012.

S'agissant des commentaires en fin d'entretien, A. _____ notait que la demanderesse devait faire un travail personnel pour améliorer l'organisation de son travail, et travailler avec rigueur et minutie. La demanderesse soulignait quant à elle qu'elle était pleine de bonne volonté, qu'elle devait être plus ordonnée, plus précise dans son travail afin d'atteindre les objectifs fixés. Un nouveau bilan a été prévu pour six mois plus tard.

f) La demanderesse a subi une autre incapacité de travail du 26 mars 2012 au 9 avril 2012, ceci apparemment pour une intervention chirurgicale, comme elle le relate dans son envoi au CHUV du 17 décembre 2014. A ce sujet, la demanderesse a écrit un courriel le 1^{er} mars 2012 à A. _____, en lui indiquant que la date de son intervention le 26 mars était maintenue, selon ces termes : « *Suite à ta demande du 29 février 2012 pour un éventuel changement de date d'intervention chirurgicale car tu m'a (sic) signalé que pendant cette période tu étais absente pour cause « déplacement en congrès », mais malheureusement cette demande ne peut pas être acceptée par le chirurgien* ». Le 23 mars 2012 à 9h31, la demanderesse a écrit un autre courriel à A. _____, pour lui demander de prendre sa ligne téléphonique et d'effectuer diverses tâches, ce à quoi A. _____ a répondu à 9h26 « *OK ce sera fait. Belle journée à toi et bon courage ! A. _____* ». Le 24 mars à 9h17, la demanderesse a encore répondu ceci à A. _____ : « *Bonjour, Merci beaucoup pour ta gentillesse. A bientôt. E. _____* ». La demanderesse a encore écrit un courriel à A. _____ le 28 mars 2012 pour lui donner des nouvelles de son état de

santé suite à son intervention chirurgicale, concluant en adressant ses salutations à tous ses collègues.

g) L'entretien d'appréciation et de développement personnel de la demanderesse pour la période du 21 février 2012 au 22 août 2012 attribuait globalement la lettre D au travail de la demanderesse, soit des prestations n'atteignant pas totalement les exigences du poste. Durant cette période, la responsable directe de la demanderesse était toujours A._____. Selon cet entretien, le rythme de travail de la demanderesse était encore trop lent, et ses méthodes de travail n'étaient pas optimales pour éviter les erreurs. Le rapport note toutefois que la demanderesse faisait des efforts, même s'ils ne suffisaient pas encore au vu des responsabilités inhérentes au poste et de l'autonomie qu'elle devait acquérir pour gérer les situations complexes.

Aux critiques formulées à son encontre lors de cet entretien, la demanderesse a répondu qu'elle souhaitait que les échanges avec sa supérieure soient plus constructifs et enrichissants, car elle souhaitait être portée vers le haut en évitant de recevoir des remarques négatives, ceci afin de se retrouver en confiance dans son travail au quotidien. Lors de son interrogatoire du 1^{er} mai 2024, la demanderesse a estimé qu'à l'occasion de ce dernier entretien d'appréciation, elle avait indiqué qu'elle en avait marre qu'on la rabaisse tout le temps, ce qui ne ressort toutefois pas du compte-rendu d'évaluation. Elle a également estimé que les entretiens antérieurs étaient positifs du fait de la présence de G._____, ce qui là encore est en contradiction avec les comptes-rendus d'évaluation, qui notaient déjà des lacunes.

Toujours selon les dires de la demanderesse, elle a obtenu des diplômes en lien avec la Stérilisation postérieurement à ce dernier entretien d'évaluation. Ceci semble confirmé par le témoin P._____, qui indiqua avoir rencontré la demanderesse lors de son niveau 2 de formation en stérilisation hospitalière, ayant eu des cours avec elle, ceci avant même qu'il soit engagé par le CHUV au milieu de l'année 2013.

h) Au mois de janvier 2013, la demanderesse a signé un cahier des charges actualisé, ceci avec C._____, alors chef de service *ad interim*, et A._____, le motif d'actualisation étant l'adaptation des compétences, des tâches et des responsabilités. L'intitulé du poste était « Gestionnaire des contrôles techniques et des stocks », avec les missions générales suivantes : collaborer avec l'expert en stérilisation et assurer les contrôles et qualifications des équipements ; assurer la gestion du stock des consommables ; participer à la mise à jour de la documentation technique ; participer activement au développement du service ; assumer les mandats dictés par le chef de service et/ou ses adjointes. Selon la demanderesse, ce nouveau cahier des charges, supprimant la mention d'adjointe de A._____, impliquait une perte de son poste d'adjointe, ce qu'elle a mal vécu à titre personnel, sans toutefois qu'on puisse penser que ce changement de libellé de poste ait conduit à une quelconque perte de sa collocation salariale.

i) Le dossier de la cause ne comporte pas d'autres descriptifs des charges ou rapports d'évaluation en 2013, et rien n'indique que de tels documents aient été établis. En effet et comme cela sera détaillé ci-après, la première partie de l'année 2013 a été consacrée à l'audit interne du service, dont le résultat a été communiqué oralement à l'ensemble du personnel de la Stérilisation au mois de juin 2013. La demanderesse, qui a assisté à cette présentation, a tout de suite après celle-ci été en incapacité totale de travailler, soit dès le mois de juin 2013, et elle n'a jamais été en mesure de revenir à son poste par la suite. Cela étant, la demanderesse a donné plusieurs appréciations contradictoires de ses propres qualifications professionnelles, ceci dans le cadre de la procédure et de son interrogatoire. En effet, elle a allégué qu'elle faisait très bien son métier, mais également qu'elle avait besoin de formations qu'elle n'a pas obtenues. Elle a notamment indiqué qu'elle était adjointe et ne savait donc pas faire la gestion des stocks, et avait reçu quantité de tâches qu'elle ne comprenait pas sur des feuilles volantes. Dans le même temps, elle a exprimé qu'au vu du fait qu'elle posait beaucoup de questions à sa supérieure, elle pensait que son savoir devenait plus important que celui de A._____, et que cette dernière s'est sentie en danger à cause de la demanderesse.

De cette période du début de l'année 2013, le témoin C. _____ a notamment retenu qu'il avait vu un certain nombre de documents techniques qu'il ne comprenait pas intégralement, mais pour lesquels d'autres employés experts dans ce type de documents lui avaient montré des erreurs faites par la demanderesse. Ces erreurs constituaient une faute problématique, puisque des rapports incorrects pouvaient potentiellement engendrer des retraits d'accréditations de Swissmedic sur les équipements. Il lui avait également demandé de faire une procédure sur la gestion de stock, et lui avait directement retourné le document qu'elle lui avait transmis en disant qu'il n'était pas du tout adéquat, car on aurait dit un copier-coller de choses trouvées sur Google. C. _____ avait également le souvenir de lacunes en informatique de la demanderesse, pour laquelle des cours lui avaient été proposés. Il a encore précisé que dans son souvenir et après l'audit interne, le service avait transmis un courriel à I. _____, du syndicat, afin de proposer une rencontre avec la demanderesse pour discuter des aides à mettre en place, rencontre qui n'avait jamais eu lieu au vu de son incapacité de travail qui a perduré par la suite.

Quant au témoin W. _____, qui a repris la tête du service au 1^{er} avril 2013, il a indiqué qu'à son arrivée, il n'a pas été très satisfait du travail de la demanderesse. Il a notamment constaté que les rapports de la demanderesse n'étaient pas assez rigoureux. Or et en particulier, les rapports de validation devaient être rédigés de façon rigoureuse, puisqu'ils étaient contrôlés par des auditeurs externes. Il a en outre demandé à la demanderesse de faire un rapport de validation sur une machine appelée MULTIVAC, ce qu'elle n'a jamais fait, puis elle s'est trouvée en incapacité de travail, et W. _____ a dû embaucher P. _____ en urgence pour faire ce rapport, afin de ne pas perdre la certification de la machine. Le témoin a ajouté que A. _____ lui avait parlé de la demanderesse en indiquant que les deux femmes avaient des problèmes relationnels, et que A. _____ estimait qu'elle devait systématiquement encadrer la demanderesse, ce qui était compliqué.

Le témoin F._____ a expliqué qu'elle avait commencé à la Stérilisation centrale en tant que responsable qualité quelques mois avant la demanderesse, et qu'elle y était restée une bonne dizaine d'années, avant de travailler ensuite au Centre de formations du CHUV. Elle a vu A._____ faire un très gros travail pour *coacher* la demanderesse, notamment pendant une année, la prenant dans son bureau tous les matins pour voir le programme avec elle. Elle a toutefois estimé que cela n'avait pas marché car il n'y avait ni répondant, ni demande derrière de la part de la demanderesse. F._____ a jugé la qualité du travail de la demanderesse insuffisante. Elle avait de la peine à accepter les remarques et à apprendre. Personnellement, F._____ estime avoir passé des jours, notamment avec les audits de certification, pour rattraper ses erreurs. Elle a indiqué comme exemples d'autres prestations insuffisantes de la demanderesse que des procédures étaient mal rédigées car la demanderesse faisait des copier-coller, que des rapports de validation n'étaient pas complets, que des fiches techniques n'étaient pas signées et ensuite jugées non conformes, notamment à une reprise au niveau de l'audit de certification, que les contrôles qu'elle devait faire ne l'étaient pas, qu'elle ne rédigeait pas les procédures dont elle était en charge. De ce fait, il y avait beaucoup de choses à rattraper. Heureusement, l'erreur de non-conformité au moment de l'audit de certification n'était arrivée qu'une fois, puisque les autres fois les autres employés avaient pu les corriger avant l'audit. Or, la demanderesse n'acceptait pas ses remarques et disait que ce qu'elle faisait était juste, comme une espèce de déni, ou alors acceptait l'erreur mais en précisant que ce n'était pas de sa faute car elle avait manqué de temps. F._____ a expliqué qu'elle avait écrit un mail à la demanderesse, qu'elle avait ensuite transmis à C._____, pour son information. Elle a ainsi expliqué s'être rendue compte progressivement, au fil du temps, du fait que la qualité du travail de la demanderesse était insuffisante. En effet, elle et ses autres collègues étaient conscients de la spécificité de ce travail, et avaient imaginé que la demanderesse se formerait et pourrait acquérir toutes les compétences nécessaires. Cela a donc mis du temps avant de réaliser que cela ne fonctionnait pas. Au départ, le niveau d'informatique de la demanderesse était insuffisant, de sorte que F._____ l'avait invitée à se former à ce sujet, ce qu'elle n'avait jamais fait malgré une relance. Ainsi,

elle démontrait une peine à accepter qu'elle devait se former et une imperméabilité aux remarques visant à cette formation pour l'amélioration de ses compétences. Interrogée à ce sujet, F. _____ n'a pas su expliquer pourquoi la demanderesse était restée aussi longtemps malgré ces incompétences et pourquoi elle aurait été promue en 2010, même si elle a précisé ne pas avoir eu connaissance d'une promotion de la demanderesse.

4. a) A tout le moins en 2012 et au début de l'année 2013, l'ambiance de travail au sein de la Stérilisation centrale était compliquée. Cette difficulté au niveau de l'ambiance est probablement antérieure à 2012, et a perduré sous différentes formes après l'audit mené en 2013. En réalité, la difficulté du secteur tient surtout d'un travail qui met tout le service sous pression constante. En effet, la Stérilisation centrale doit fournir le plus vite possible à tous les blocs opératoires des instruments stérilisés, ainsi en satisfaisant les blocs qui les mettent sous pression, tout en garantissant une stérilisation des instruments qui respectent toutes les normes de qualité inhérentes à ce type d'instruments ainsi qu'à leur utilisation. Le tribunal reviendra ainsi dans un premier temps sur cette ambiance générale, attestée par divers témoins, y compris faisant partie de la hiérarchie, ainsi que par le fait qu'un audit interne a été mené au début de l'année 2013 suite à l'action menée par certains employés, accompagnés de leurs syndicats. Il n'est toutefois pas avéré, comme le prétend la demanderesse, que des personnes aient été mises sous pression au point d'être poussées à quitter le service par leur hiérarchie.

b) En lien avec cet ambiance générale entre 2012 et le début de l'année 2013, le tribunal retiendra également que divers clans se sont créés, que certaines personnes ont ressenti un fort favoritisme pour certains employés de la part de membres de la hiérarchie, que beaucoup d'inimitiés entre les employés ternissaient l'ambiance générale, que ce soit des inimitiés au sein des responsables hiérarchiques, entre les responsables et les employés, ainsi que parmi les employés. L'absentéisme était également important, de sorte qu'une personne malade devait justifier son absence dès le premier jour, et appeler son employeur une à deux fois par jour pour donner des nouvelles.

c) S'agissant des horaires de travail, certains employés étaient sollicités davantage lorsque la charge de travail était trop lourde. Le témoin W. _____ a confirmé que le service faisait face à des iniquités concernant les horaires de travail de certains employés affectés à la production, et que les horaires étaient pour ces employés le nerf de la guerre. Le tribunal ne s'arrêtera toutefois pas sur ce point, puisque cela ne concernait pas la demanderesse, qui n'a pas eu une fonction de production hormis les tâches de contrôle des conteneurs une fois tous les deux ans et la validation des stérilisateurs et autres machines une fois par an, travaillait uniquement en journée et durant la semaine, et n'a pas démontré avoir fait des heures supplémentaires. Si X. _____ l'a vue stressée et a imaginé qu'elle peinait à prendre ses pauses, le Tribunal ne retiendra toutefois pas que les employés en général n'arrivaient pas à prendre leurs temps de pause, comme l'a soutenu la demanderesse, puisque les témoins ont précisé qu'ils arrivaient à prendre leurs pauses de 15 minutes pour le café du matin et 30 minutes à midi. R. _____ a uniquement dit que parfois il ne pouvait pas prendre sa pause café, et de façon générale aucun document au dossier n'est venu étayer une quelconque notion de privation des pauses. W. _____ a en outre indiqué, s'agissant de A. _____, qu'elle était intransigente sur les pauses, en ce sens qu'elle disait à chaque employé qui prenait une pause café trop longue qu'il était par exemple en retard de dix minutes lorsqu'il revenait à son poste. Il a souligné que de telles remarques ne font jamais plaisir aux employés, mais que la façon dont A. _____ le disait restait toujours respectueuse.

d) La demanderesse a également produit divers articles de presse concernant d'autres services du CHUV, démontrant à son sens d'autres dysfonctionnements. Il n'en sera pas fait état, puisque la présente décision doit traiter du service de la demanderesse uniquement.

5. a) Durant son engagement et jusqu'au mois de juin 2013, la demanderesse estime avoir été victime de plusieurs actes relevant du *mobbing* de la part de sa supérieure A. _____, et que l'un de ces actes les plus significatifs était lié aux contrôles des conteneurs ainsi qu'à la

validation des stérilisateurs. En résumé, les critiques de la demanderesse contre A. _____ à ce sujet, que ce soit en procédure ou lors de son interrogatoire des 24 avril et 1^{er} mai 2024, étaient que ces tâches étaient trop pénibles et que A. _____ lui avait refusé de l'aide suffisante pour ce faire, de sorte qu'elle avait subi un arrêt de travail en 2011 à cause de douleurs au dos et au fessier droit. Il y a donc lieu de revenir sur ces tâches, qui faisaient bien partie du cahier des charges de la demanderesse, et qu'il faut d'emblée distinguer des tâches des employés chargés, au quotidien, de stériliser le matériel pour les blocs opératoires. En effet, ces employés, font partie de la production du service, comme l'a indiqué W. _____. Eux sont soumis à la pénibilité du travail et aux pressions des blocs opératoires de façon constante. Ce sont eux également qui ont le risque de devoir assurer des heures supplémentaires en cas de demande plus forte de la part des blocs. A l'inverse, la charge de la demanderesse en termes de production n'avait lieu qu'une fois tous les deux ans pour le contrôle des conteneurs, et une fois par an pour la validation annuelle des stérilisateurs et des autres machines.

b) Durant son interrogatoire, la demanderesse a expliqué que A. _____ ne lui avait fourni aucune aide pour la maintenance des conteneurs, qu'elle avait effectué la tâche seule, malgré ses demandes d'aide à sa supérieure. Elle a ensuite expliqué que la première chose à faire était de prendre une table, pesant 14 kilos et montée sur roulettes, et de mettre dessus des conteneurs se trouvant sur un charriot, chaque charriot pouvant contenir environ vingt conteneurs, chaque conteneur pesant 4 à 5 kilos et contenant un panier pesant 15 kilos. Elle approchait ainsi la table du charriot pour y poser les conteneurs. Elle roulait ensuite la table vers un grand bureau sur lequel se trouvait une balance. Un à un, elle devait enlever le papier et le couvercle du conteneur, prendre le panier qui s'y trouvait et le poser sur la balance, puis donner le conteneur vide au technicien se trouvant à côté d'elle. Elle notait alors le poids du charriot, qui était ensuite pris par un autre collègue qui allait le remballer dans le conteneur que le réviseur lui rendait après l'avoir révisé, ce qui prenait une à deux minutes. Une fois la table vide, la demanderesse recommençait avec un nouveau charriot, à la chaîne. Sans pouvoir dire de combien de conteneurs il

s'agissait, la demanderesse a estimé qu'il s'agissait d'un travail d'une semaine, une fois par année, qu'elle avait effectué jusqu'en 2012. Elle a ensuite cumulé le poids total des conteneurs pour estimer avoir soulevé, en une semaine, un poids de 10 tonnes. En 2011, elle a expliqué que tout ce poids lui avait engendré de terribles douleurs, sources de son arrêt de travail, pour lequel elle avait dû aller voir la médecine du personnel, sans qu'elle soit informée du résultat de cette visite. S'agissant ensuite de la validation des équipements, elle a expliqué que cela prenait également une semaine, qu'il s'agissait de conteneurs de 5 kilos avec dedans des paniers de vis, et que cela représentait 360 kilos, conteneur compris. Elle a ajouté que les vis étaient présentes pour contrôler que le stérilisateur fonctionnait correctement. Elle devait déballer les 18 conteneurs, les nettoyer comme les vis et les paniers, les placer dans le stérilisateur qu'un collègue mettait en marche puis, après le cycle de stérilisation, les sortir du stérilisateur pour les laver à nouveau et faire trois cycles de contrôles, pour chaque stérilisateur, étant précisé qu'il y avait six stérilisateurs au total. Une fois le contrôle terminé, elle devait reposer les conteneurs sur leur étagère. Elle a estimé que tout ceci lui avait demandé énormément d'énergie et de force, qu'elle n'avait eu aucune formation pour ce faire, et que A. _____ lui avait simplement dit de débrouiller, ce à quoi la demanderesse lui aurait répondu que cela allait être lourd.

A ce stade, le Tribunal note que la demanderesse elle-même a souligné qu'elle avait bien de l'aide pour ces deux tâches, puisqu'elle a mentionné différents collègues présents avec elle, à tout le moins deux s'agissant de la révision des conteneurs. Elle semble également confondre un poids cumulé avec le fait de porter chaque plateau individuellement, sur une très courte distance et en pivotant entre une étagère, une table et une balance. S'agissant du poids des différents plateaux et sur interpellation du tribunal, elle a confirmé qu'en réalité, seuls certains plateaux, les plus lourds, contenaient un poids de 15 kilos, et que le poids dans chaque plateau pouvait varier entre quelques centaines de grammes et 15 kilos. En outre, il apparaît bien que ces deux tâches fassent partie des attributions de son poste, ce qui ressort notamment du titre de son poste, de ses fonctions générales, ainsi que de la liste de tâches du 31 août 2011,

mentionnant spécifiquement la validation des stérilisateurs et le contrôle des conteneurs.

c) Les témoins L._____, B._____, et P._____ ont également effectué ce travail, notamment sous la supervision du témoin W._____. Ce travail étant également bien connu du témoin F._____. Tous les cinq ont confirmé qu'au total, il s'agissait de nombreux conteneurs à contrôler, soit un millier à tout le moins, pesant de 1 à plusieurs kilos, en fonction des instruments qu'ils contenaient, et à quelle salle d'opération ils étaient destinés. Les plus lourds étaient par exemple ceux utilisés en orthopédie, pesant un poids qui a été estimé jusqu'à 8 kilos, le conteneur en lui-même en pesant 2. Les plus légers pesaient quelques centaines de grammes, par exemple lorsqu'ils contenaient du matériel de microchirurgie. Le contrôle des conteneurs, effectué tous les deux ans, impliquait nécessairement que chaque conteneur soit au préalable vidé du poids qu'il contenait. Quant à la validation des stérilisateurs et autres machines, une fois par année, un agent en stérilisation était là pour porter les charges. Il s'agissait spécifiquement du travail de cet agent, pour lequel il était formé. La demanderesse ou toute autre personne faisant ce travail devait remplir des conteneurs types avec des vis, ce qui pouvait peser jusqu'à 12 kilos, puis enclencher le programme type, analyser la stérilisation, la comparer avec les données de l'année précédente pour vérifier qu'il n'y avait pas eu de baisse de qualité, puis faire un rapport de validation. Pour les deux activités, il s'agissait d'un travail de chaîne, impliquant plusieurs personnes, notamment au reconditionnement pour la révision des conteneurs.

d) Tous les témoins, de même que la demanderesse en grand partie, ont confirmé que ces deux activités, à savoir la révision des conteneurs et la validation des stérilisateurs et autres machines, se faisaient en sus de la charge courante des employés, sur une période très courte, avec plusieurs personnes impliquées. Aucune des personnes entendues n'a pu imaginer que la demanderesse ait pu faire le travail seule. Il était possible par exemple que deux personnes soient chargées du contrôle des conteneurs en lui-même, mais toute une équipe travaillait autour pour reconditionner les plateaux et tout renvoyer au stockage.

Comme de telles révisions bloquent le processus de stérilisation pour des ustensiles nécessaires au bon fonctionnement des salles d'opération du CHUV, il faut agir le plus vite possible. La révision ne concernait toutefois pas tous les services en même temps, de sorte qu'il n'est pas possible d'être extrêmement précis sur le nombre exact de conteneurs et leurs poids, mais à l'évidence, il s'agissait d'un travail qui prenait une bonne semaine et impliquait plusieurs personnes, travaillant à la chaîne.

e) S'agissant de la pénibilité de ce travail précis, en particulier la révision des conteneurs, tous les témoins ont également confirmé que cela pouvait être lourd, mais sur une très courte période et avec des poids globaux variables, puisqu'il s'agissait de déplacer les plateaux d'une table à un chariot ou un distributeur, les divers éléments étant côte à côte. Tous ont alors estimé qu'il s'agissait donc une charge de travail acceptable, ceci d'autant plus qu'elle était tout à fait ponctuelle, soit une fois par an pour l'une et une fois tous les deux ans pour l'autre, chacune des deux prenant une bonne semaine. Ce travail impliquait toutefois un port de charges et il s'agissait pour les employés de porter des plateaux lourds en faisant attention à leur posture. Comme l'a dit F._____, une fois cette tâche réalisée durant une journée, « il n'y a plus besoin d'aller au fitness ensuite ». Les témoins ont également confirmé que la révision de conteneurs n'était pas toujours à la même date, car placée dans l'année selon l'organisation générale du service et les forces de travail présentes. Enfin, la personne qui organise le contrôle doit d'abord s'assurer que suffisamment d'employés seront présents à la date prévue pour faire ce contrôle, avertir les blocs que le contrôle va être fait, et lister le matériel.

f) Au vu des attestations de la médecine du personnel des 10 août et 17 octobre 2011, le tribunal retient que la demanderesse a subi une incapacité de travail en raison de douleurs au dos dès le 26 juin 2011, et qu'elle a ensuite pu reprendre son activité à plein temps dès le 1^{er} octobre 2011. Rien n'indique pourquoi ces douleurs sont apparues, ni si et quand elle a dû porter des charges lourdes après le 1^{er} octobre 2011. Au vu toutefois de la chronologie des faits et des déclarations de la demanderesse, on pourra retenir que cette dernière a dû effectuer une tâche de révision de

conteneurs avant le 26 juin 2011, tâche qui lui revenait car elle entrait dans son cahier des charges, qu'elle a effectuée en équipe selon les préconisations de son service, et qu'elle a eu des douleurs suite à cette tâche, douleurs soignées depuis. On retiendra également qu'elle n'a pas eu à porter de nouvelles charges à la fin de l'année 2011, et que si elle a à nouveau, quelque part entre le 1^{er} janvier 2012 et son arrêt définitif au mois de juin 2013, dû effectuer une tâche de révision de conteneurs ou validation des stérilisateurs entrant dans son cahier des charges, celles-ci ne lui ont pas engendré de nouvelles douleurs.

6. a) La demanderesse invoque une série d'autres événements qui se seraient déroulés entre le début de l'année 2010 et son dernier jour de travail en juin 2013. Elle a proposé divers documents et témoignages au titre de preuve de la réalisation de ces événements. L'instruction du dossier n'a toutefois pas permis au Tribunal de se convaincre que ces événements se sont réellement produits, puisque les documents auxquels la demanderesse fait référence soit ne traitent pas de ces événements, soit relatent uniquement le ressenti de la demanderesse à ce sujet. Pour certains, il n'est pas clair de savoir quel est le comportement reproché à A._____. Les témoins entendus en cours d'instruction ne les ont pour la plupart pas gardés en mémoire, certains se souvenant uniquement que la demanderesse en aurait parlé, sans qu'ils aient eux-mêmes constaté quelque chose. Le Tribunal en fera toutefois la liste non exhaustive, afin de traiter quelques événements allégués qui soit n'auront pas été pris en compte dans le cadre de la présente décision, puisqu'ils n'ont pas été prouvés, soit auront été pris en compte de manière restreinte, puisqu'ils concernent le ressenti de la demanderesse vis-à-vis de différentes situations survenues dans le cadre de son emploi à la Stérilisation.

b) Concernant le comportement de A._____ de façon générale, M._____ a indiqué qu'il n'avait pas remarqué quoi que ce soit entre A._____ et la demanderesse, qu'il n'avait jamais vu A._____ lui reprocher quoi que ce soit, et qu'il n'avait rien vu de particulier dans sa propre relation de travail avec la demanderesse, que ce soit au niveau de son comportement ou de ses attributions de tâches. S'il a eu quelques

reproches de A._____, de façon générale M._____ a expliqué qu'elle lui donnait des ordres clairs sur les points qui la concernaient. Elle ne l'a en revanche jamais complimenté sur son travail. Il n'a pas entendu la demanderesse se plaindre de A._____ au travail, mais a entendu plus tard des plaintes de diverses personnes dont la demanderesse, notamment lors de ses réunions au syndicat, sans qu'il puisse se souvenir de quels types de plaintes il s'agissait. X._____, quant à lui, a indiqué qu'il ressentait que la demanderesse avait de la pression de la part de A._____, et que la demanderesse lui avait indiqué que A._____ lui donnait des tâches qui n'étaient pas dans son cahier des charges, toutefois sans pouvoir donner d'exemples précis, et en insistant sur le fait que A._____ le mettait également sous pression. J._____ a insisté sur le fait que A._____ avait des actes « pour tout le monde », sauf pour les personnes qui étaient dans son propre clan. Comme d'autres employés, R._____ a estimé que cela n'avait jamais été avec A._____, et qu'elle n'était pas la seule responsable de la mauvaise ambiance du service. Il n'a vu aucun acte de sa part contre la demanderesse, et a uniquement entendu cette dernière s'en plaindre durant les réunions syndicales. Il a précisé que le service avait l'habitude de voir A._____ rouge de colère, comme un dragon, et qu'elle intervienne à la moindre erreur. En revanche, pour R._____, A._____ ne faisait partie d'aucun clan, mais certains clans essayaient de lui plaire. B._____ a en outre indiqué que, comme pour d'autres de ses supérieurs, elle a eu à se plaindre de A._____, qu'elle l'a fait uniquement dans le cadre général de l'audit interne, et qu'elle n'a pas vu d'actes spécifiques contre la demanderesse, n'a pas vu cette dernière sortir en pleurant du bureau de A._____ ou les deux femmes se disputer, ni aucun autre événement. Elle a toutefois précisé que la dernière fois où elle s'est trouvée avec la demanderesse était lors d'un colloque en Belgique, et qu'à cette occasion la demanderesse lui avait confié plusieurs événements, résumés en ce sens que A._____ ne la traitait pas correctement au travail.

A l'inverse, F._____ a loué les grandes qualités professionnelles de A._____ et ne l'a jamais vue être incorrecte avec qui que ce soit du personnel. L._____ a certes entendu des gens se plaindre de A._____, qui a été sa responsable RH, mais elle-même n'a jamais rien

vu de particulier, et a estimé que tout s'était bien passé avec elle. P._____, qui a remplacé la demanderesse à son poste suite à son arrêt en juin 2013, est resté sept ans. Il a loué la qualité du travail de A._____ et a estimé que la collaboration s'était très bien passée. C._____ a admis que A._____ était quelqu'un qui donnait les informations comme elles sont, sans mettre de fioritures, ce qui est classique de personnes travaillant au bloc, mais qu'il ne l'avait jamais vue s'énerver ou crier sur quelqu'un. Il l'avait uniquement entendue lui dire en séance qu'elle était lasse de certains collaborateurs, car il était difficile de faire passer un certain nombre de messages. Il a estimé qu'elle était fière, impliquée, compétente, engagée et dévouée à son travail. Dans le cadre de l'audit, il a certes entendu des employés se plaindre, mais jamais de choses graves qui auraient justifié des actions immédiates. Quant à W._____, qui a travaillé ensuite avec A._____ jusqu'à sa retraite, il a indiqué qu'elle était très expérimentée et autonome, et qu'il n'avait eu aucun souci avec elle.

Le tribunal retiendra qu'A._____ était loin de faire l'unanimité, et que certains employés se sont plaints d'elle, comme ils se sont plaints d'autres membres de leur hiérarchie, en particulier entre la deuxième partie de l'année 2012 et la première partie de l'année 2013. D'autres employés, parfois les mêmes qui émettaient des critiques sur son comportement, louaient ses qualités professionnelles et sa rigueur au travail. Ainsi, le tribunal retiendra également qu'elle était très qualifiée pour son travail, dévouée à la formation de ses collègues, mais dans le même temps une personne exigeante, relativement avare en compliments pour ses subordonnés.

c) Il y a encore lieu de préciser, s'agissant du témoin I._____, qu'il a accompagné la demanderesse de 2010 jusqu'à quelques mois après le début de son incapacité de travail en 2013, car il était au syndicat SSP. Ainsi, il ne travaillait pas au CHUV, et n'a eu des contacts avec elle qu'en dehors du travail. Lors de son audition du 6 juin 2023, il a ainsi précisé d'emblée que tous ses propos devaient être considérés à l'aune du fait qu'il se référait exclusivement à ce que la demanderesse lui avait dit et à ce qu'il avait ressenti, mais en aucun cas à ce qu'il avait observé lui-même au

travail de la demanderesse, puisqu'il n'y était pas. Il a également ajouté que même s'il avait par moments rencontré la demanderesse deux à trois fois par semaine durant la période considérée, il n'avait jamais agi pour elle en interpellant sa hiérarchie au sujet de sa situation. Il s'était ainsi limité à un soutien moral, sans alerter la hiérarchie. Il a ajouté que les interpellations faites par son syndicat avaient exclusivement eu trait à une situation globale, par rapport à un travail collectif, sans jamais singulariser la situation de la demanderesse. A son souvenir, la seule intervention du syndicat pour la demanderesse concernant sa hiérarchie avait constitué en un rendez-vous auquel un autre membre d'un syndicat avait accompagné la demanderesse, sans qu'il en soit certain ou qu'il puisse le placer dans le temps. Lui-même n'a jamais assisté la demanderesse pour faire des demandes auprès de son employeur. Il a confirmé une partie des épisodes relatés par la demanderesse en procédure, mais uniquement en tant qu'épisodes dont elle s'était plainte auprès de lui, sans qu'aucune autre suite y ait été donnée.

d) La demanderesse estime que A._____ l'aurait constamment rabaissée, traitée de stupide et moins que rien, crié dessus, qu'elle aurait claqué les portes après de nombreux échange entre elles, qu'elle l'aurait harcelée, souligné systématiquement ses erreurs, tout ceci presque tous les jours. Elle estime également qu'elle lui aurait donné des informations parfois erronées, parfois lacunaires, parfois obsolètes, sans jamais communiquer correctement avec elle et sans lui donner d'instructions claires et précises, avec des cahiers des charges qui n'ont jamais été clarifiés, des tâches confiées vides de sens, prenant un temps inutile. Elle ajoute qu'alertée, sa hiérarchie n'aurait pas réagi. Aucun des éléments au dossier ne traduit une plainte de la demanderesse à l'encontre de A._____ avant l'audit dont la restitution a été faite au personnel en 2013. Les témoins entendus n'ont pas observé de comportement particulier de A._____ visant spécifiquement la demanderesse, ceci malgré les très nombreux épisodes relatés à plusieurs témoins, entendus chacun durant près de trois heures. En particulier, M._____, J._____, X._____, Q._____ et B._____ ont surtout exprimé des comportements généraux qu'ils avaient constaté non seulement chez A._____, mais également chez

d'autres de leurs supérieurs. Concernant A._____, ils l'ont pour certains entendus se fâcher et crier, contre divers collègues, mais pas devant ou contre la demanderesse. Certains l'ont entendue critiquer le travail de la demanderesse à quelques reprises, ce qui est cohérent avec les entretiens d'évaluation de la demanderesse et les autres avis de ses supérieurs. Certains ont exprimé que la demanderesse s'était confiée à eux pour leur indiquer qu'elle se sentait maltraitée par sa supérieure et dévalorisée, sans pouvoir placer précisément ces confidences sur la durée de son emploi, mais parlant systématiquement de la période de l'audit de 2013, puis de la période suivant l'incapacité de travail de la demanderesse en juin 2013. Il s'agit de plusieurs collègues qu'elle rencontrait dans les réunions avec le personnel syndiqué dès la deuxième partie de l'année 2012, ainsi que de I._____. Elle s'est également confiée au début de l'année 2013 à B._____ lors d'un congrès en Belgique. B._____ a indiqué qu'elle avait eu de la peine pour la demanderesse, qui se sentait maltraitée par sa supérieure, mais elle encore, comme les autres témoins, n'ont rien observé dans les faits. Aucun d'eux n'a alerté la hiérarchie au sujet d'un problème entre la demanderesse et A._____. Après le mois de juin 2013, pour ceux qui ont encore eu des contacts avec la demanderesse, ils ont constaté qu'elle était visiblement très triste. Ils ont également entendu pour la plupart qu'elle avait tenté ultérieurement de mettre fin à ses jours, ce qui les ont d'autant plus peiné qu'ils avaient eu de bons contacts avec elle et n'avaient rien à lui reprocher.

e) Plusieurs épisodes peuvent être résumés comme suit : la demanderesse invoque que A._____ ne lui aurait pas envoyé le planning de novembre 2012 alors qu'il fallait prendre en charge une infirmière, qu'en janvier 2013 A._____ ne répondait pas au téléphone de sorte que la demanderesse aurait dû gérer seule le suivi de certains types de masques, et que A._____ demandait souvent à la demanderesse de faire diverses commandes et diverses tâches n'entrant pas dans son cahier des charges. Les divers témoins entendus ne se souviennent pas de tels épisodes, mais se sont contentés d'indiquer qu'ils avaient le souvenir du fait que la demanderesse leur avait indiqué parfois vouloir de l'aide, et que A._____ lui en demandait trop. Tous ont confirmé qu'il était agréable de travailler

avec la demanderesse, mais qu'ils ne connaissaient pas son cahier des charges, et ne savaient donc pas si les tâches qu'ils la voyaient effectuer en faisaient partie.

Pour résumer ces trois épisodes, la demanderesse a produit des échanges de courriels, prouvant qu'elle a eu des échanges au sujet d'une stagiaire et des masques, et qu'elle a fait un retour à A._____ sur les clips, en ce sens qu'au vu de la disponibilité limitée ce jour-là de sa supérieure, elle a consulté une collègue. Ces courriels démontrent tous un fonctionnement classique de service, en bonne entente, sans aucune critique formulée par la demanderesse sur les tâches qui lui sont confiées, et qui sont cohérentes avec un cahier des charges de l'adjointe de A._____, puis d'une responsable d'unité. Il n'y est fait aucune mention d'une absence de communication de certains éléments de la part de A._____, ni même d'une critique du fait qu'elle n'ait pas été systématiquement présente à son poste. Au contraire et s'agissant du courriel du 25 février 2013 de la demanderesse à A._____, la demanderesse y explique des éléments, avec une question à sa supérieure, comme on pourrait s'attendre à le lire dans un tel, cas, avec un ton parfaitement approprié.

f) La demanderesse parle également d'une information erronée que lui aurait donnée A._____ à propos de problèmes d'emballage, et invoque à ce titre un courriel d'une tierce personne à A._____, sans indiquer quelle était la mauvaise information. Elle traite également du fait que A._____ n'aurait pas donné d'informations à l'équipe concernant des demandes de linge, produisant uniquement un formulaire idoine, sans autre indication. La demanderesse fait encore référence à une tâche de gestion de commande des stocks que A._____ lui a demandé d'effectuer avec Z._____ en mars 2013, dans un délai impossible, mais ne propose pas d'autre preuve que la liste de ses propres tâches. Elle indique encore que du matériel aurait été adressé en avril 2013 à G._____, qui n'était plus à la Stérilisation, matériel dont A._____ n'aurait su que faire, avec à l'appui un courriel qu'elle aurait écrit, sans la mention de la personne à qui il aurait été adressé, comportant la mention « heureusement que A._____ m'a

signalé immédiatement que ce matériel doit être stérilisé ». S'agissant d'un fichier à établir pour les instruments défectueux qui aurait dû être fait par A. _____ en avril 2013 et aurait été traité par la demanderesse, là encore cette dernière produit un courriel d'échanges classiques entre collègues. La demanderesse parle de plusieurs autres épisodes en avril 2013, en lien avec le fait qu'A. _____ ne lui aurait pas transmis des informations ou donné des tâches inutiles, et fournit là encore des courriels adressés par la demanderesse à divers collègues, de façon précise et courtoise.

Une partie des courriels produits par la demanderesse comportent des annotations manuscrites qui ne sont pas toutes lisibles, et n'ont pas à être prises en compte. Pour le surplus, les témoins n'ont là encore par confirmé ces épisodes, ne connaissant au demeurant pas les attributions de la demanderesse. Rien n'indique que ces tâches et échanges n'aient pas fait partie des charges courantes de la collaboration entre la demanderesse et A. _____, et on n'y constate aucun ton inapproprié, que ce soit de la part de la demanderesse ou de A. _____.

g) La demanderesse soutient qu'en avril 2013, dans le cadre d'une commande de plaques, A. _____ lui aurait répondu sèchement, lui indiquant qu'elle était en retard pour cette commande, et qu'en raison de ce comportement elle a ensuite mis en copie C. _____ pour faire état de cette situation. Les témoins ne se souvenaient là encore pas d'un tel épisode, et le courriel produit à l'appui de ces affirmations ne démontre pas ce comportement de A. _____. En effet, il s'agit d'un très bref envoi de la demanderesse du 5 avril 2013, adressé à A. _____, en copie à Z. _____ et C. _____, qui indique « *Bonjour, Pour Info. Tu trouveras sous annexe les dates de prélèvements d'air. Ils s'effectuent bien en avril et septembre. Cordialement. E. _____* ». Le lecteur d'un tel envoi ne peut que comprendre que la demanderesse a fait une vérification sur un sujet et l'a transmise à sa supérieure.

h) En avril et mai 2013, la demanderesse parle encore de fiches techniques qu'elle aurait remises à A. _____, qui aurait rétorqué qu'elles n'auraient pas été justes, demandant davantage de rigueur à la

demanderesse. A._____ aurait encore omis de procéder à des vérifications s'agissant de suppressions de fiches, et omis de donner un retour pour que la demanderesse puisse simplifier un rapport en particulier. Là encore, les témoins entendus n'ont pas de souvenirs précis, et les pièces produites n'apportent aucun éclairage, puisqu'il s'agit de courriels typiques de fonctionnement. D'éventuelles critiques de A._____ ne s'y trouvent pas. S'agissant de la sollicitation de G._____, qui n'était apparemment plus chef de service à ce moment-là, la demanderesse a produit un courriel qu'il a adressé le 15 mai 2013 à plusieurs personnes, dont la demanderesse, avec un projet en indiquant qu'il pouvait être discuté ultérieurement. Au demeurant, la demanderesse a indiqué à plusieurs collègues que A._____ lui avait demandé de faire preuve de plus de rigueur dans son travail, et ceci ressort également de ses entretiens d'évaluation.

i) La demanderesse exprime encore que A._____ avait profité de son absence, en mai 2013, pour lui laisser des petits mots sans précision. Le seul élément à l'appui de ce fait est un mot manuscrit non daté mais lisibles, qui indique les éléments suivants « *E._____, Peux-tu voir avec [...] ou Z._____ pour ces fiches car le no inscrit sur la pince Biclamp 20 cm correspond à une pince 28 cm. Pince urologie utilisée à la mat. Est-il possible d'avoir le même code pour le BOP5 et le DG05 ? Merci de me redire (signature)* ». Ce mot unique produit semble précis, sans qu'on puisse le commenter davantage, la demanderesse y ayant au demeurant répondu, selon le courriel qu'elle a transmis à A._____ le 6 mai 2013.

j) La demanderesse parle encore de deux autres événements en juin 2013 pour lesquels A._____ ne lui aurait donné aucune information, ou durant lesquels elle n'était pas disponible, à nouveau des épisodes qu'aucun témoin n'a pu commenter, et pour lesquels la demanderesse a produit de brefs courriels d'information, le deuxième, du 7 juin 2013, demandant à W._____, et non à A._____, de la tenir au courant s'agissant de résultats.

k) La demanderesse estime que dès que G._____ n'était plus présent pour ses évaluations, A._____ avait la pleine liberté de faire des

évaluations négatives et erronées la concernant. Or elle ne produit aucun document ni aucune autre information qui indiquerait qu'elle ait contesté les évaluations en question ainsi que leur contenu. Elle estime également qu'elle n'aurait jamais eu un cahier des charges précis, mais n'a produit aucune demande de sa part en ce sens qu'elle aurait souhaité en obtenir un autre que ceux au dossier, ni aucun élément démontrant qu'elle aurait effectué une tâche qui sortait de ses attributions ou de l'aide qu'elle devait apporter à sa supérieure directe.

I) La demanderesse prétend que A. _____ aurait souvent eu tendance à dénigrer sa situation médicale. Elle donne à titre d'exemple le fait que A. _____ lui ait demandé, le 29 février 2012, de repousser une intervention chirurgicale, du fait que A. _____ était elle-même en congrès à la date prévue et avait besoin que la demanderesse la remplace à ce moment-là. Selon la demanderesse, suite à cet épisode une rumeur aurait surgi, selon laquelle on envisageait de lui retirer son poste d'adjointe de A. _____. A l'appui, elle produit son propre courriel du 1^{er} mars 2012, qui certes laisse à penser que A. _____ lui aurait demandé s'il était possible de déplacer l'intervention, mais pour lequel la réponse de A. _____ ne se trouve pas au dossier, si tant est qu'il y en ait eu une. La suite des messages, notamment juste avant et après l'intervention subie par la demanderesse, est courtoise, notamment lorsque A. _____ prend note qu'elle assumera le téléphone de la demanderesse ainsi que certaines tâches, et qu'elle lui souhaite bon courage, ce à quoi la demanderesse la remercie pour sa gentillesse. Les autres témoins n'ont rien observé à ce sujet du côté de A. _____, et soit n'ont rien entendu d'autre au sujet de cet épisode, soit ont eu une information à ce sujet uniquement de la part de la demanderesse, à une date indéterminée, comme X. _____. J. _____ estime quant à elle qu'elle a entendu à un moment donné A. _____ dire de la demanderesse « elle est encore malade », sans pouvoir se rappeler de quel épisode il s'agissait, et soulignant que pour elle, A. _____ dénigrerait la situation médicale de plusieurs personnes. Quant à R. _____, il n'avait eu que la version de la demanderesse transmise à une date indéterminée au syndicat, et avait entendu une rumeur en ce sens que des employés lui avaient demandé s'il savait si la demanderesse allait être démise de son

poste, sans qu'il ait été en mesure de savoir si cela avait un lien avec cet événement ou avec A._____. B._____ n'avait entendu aucun épisode, mais a indiqué que lors du séminaire en Belgique, la demanderesse lui avait dit, entre autres choses, qu'elle pensait qu'on allait lui retirer son poste d'adjointe de A._____. Quant à I._____, il n'avait aucun souvenir de cette opération, mais a indiqué que la demanderesse lui avait dit que A._____ avait dénigré sa situation médicale et qu'elle craignait qu'on lui retire son poste d'adjointe.

m) Pour résumer les autres propos de la demanderesse, on indiquera qu'elle soutient qu'après avoir instauré chez elle une atmosphère de crainte constante, dénigrée, isolée et rabaissée, A._____ serait entrée dans son bureau dans le cadre des auditions pour l'audit de 2013, en lui hurlant dessus, lui demandant pourquoi elle était allée se plaindre à la direction des RH, et en lui disant qu'il s'agissait des échecs personnels de la demanderesse, dont elle était déçue. Là encore les témoins n'ont pas pu confirmer cet événement, puisque durant les années de collaborations entre la demanderesse et A._____, personne n'a vu un seul événement durant lequel A._____ se serait emportée contre la demanderesse, l'aurait dénigrée ou lui aurait crié dessus. Plusieurs témoins ont pourtant vu plusieurs fois A._____ s'énerver et s'emporter, mais pas contre la demanderesse. Certains autres, comme M._____, ont eu l'impression que les responsables de l'audit faisaient des retours réguliers à A._____, ce qu'on ne peut exclure. Il n'y a toutefois pas d'indication qu'elle aurait ensuite stigmatisé la demanderesse.

7. a) La demanderesse a encore indiqué que d'autres employés du service de Stérilisation avaient souffert et/ou subi un *mobbing* dans le cadre de leur activité. Elle a cité en particulier J._____, R._____ et BB._____. M._____, X._____ et B._____ ont également fait part de leur situation au Tribunal.

b) Le témoin J._____, entendue le 23 janvier 2023, a expliqué qu'elle avait travaillé avec la demanderesse pendant plusieurs années, car elle-même était secrétaire réceptionniste de la Stérilisation. Elle a expliqué

qu'elle était partie vers le milieu de l'année 2014, qu'elle avait été victime de *mobbing* et mise à la porte du jour au lendemain par un employé de la sécurité. Elle a ajouté que cela avait induit chez elle d'importants ennuis de santé, avec une grosse dépression, ce qui avait d'ailleurs altéré sa mémoire des événements. Elle a cité A._____, qui était sa responsable directe, comme ayant du pouvoir et lui donnant des ordres, sans pour autant l'indiquer comme cause de son départ. Elle a précisé que si elle avait son bureau au même étage que la demanderesse, son travail était totalement distinct, de sorte que la demanderesse ne lui donnait pas d'ordres et n'avait pas d'interactions avec elle au niveau de l'organisation. S'agissant de son départ, elle a précisé qu'elle avait obtenu gain de cause en justice, parce que le défendeur n'avait jamais pu prouver ce qui lui était reproché, respectivement lui avait reproché quelque chose qui n'était pas possible. Elle a encore indiqué que le jugement en sa faveur avait été rendu en 2014 ou 2015, que le défendeur avait dû lui verser plusieurs mois de salaire, et qu'elle avait refusé d'être réintégrée au CHUV, ce qu'elle avait regretté par la suite.

Dans le cadre de l'instruction, le défendeur a produit 11 pages représentant les éléments essentiels du dossier de la cause l'opposant à J._____. Il en ressort que le 16 janvier 2014, le Directeur adjoint des Ressources Humaines du CHUV a écrit à J._____ pour lui indiquer que l'Administration cantonale des impôts du Canton de Vaud (ci-après : ACI) avait signalé que le certificat de salaire 2012 qu'elle avait produit à l'appui de sa déclaration d'impôts ne correspondait pas à la copie fournie par le CHUV. Le courrier mentionnait que le certificat remis par J._____ à l'ACI mentionnait un revenu inférieur à celui établi par le défendeur, et qu'il était possible que cela ait déjà été le cas avec le certificat pour l'année 2010. Soulignant que ces faits étaient susceptibles de justifier un licenciement avec effet immédiat, le courrier indiquait alors que malgré une incapacité de travail ayant débuté le 6 janvier 2014, J._____ était invitée à prendre contact sans retard avec la Direction des Ressources humaines, cas échéant à produire un certificat médical justifiant un empêchement de tout contact.

N'ayant obtenu aucune réponse de J._____, le défendeur a mis fin à son contrat de travail avec effet immédiat le 13 février 2014, précisant qu'après vérification, les certificats de salaires 2010 et 2012 qu'elle avait déposés avec ses déclarations d'impôts pour les années en question avaient été modifiés par rapport aux montants inscrits dans les attestations émises par le CHUV.

Le 24 mars 2014, J._____ a déposé une requête de conciliation auprès du Tribunal de céans, concluant à ce que son licenciement était injustifié. A l'appui, elle a indiqué que les relations de travail s'étaient bien passées pour elle jusqu'à l'année 2012, et que sa situation s'était détériorée avec le départ de G._____ à la fin novembre 2012. La requête ne mentionne pas A._____. J._____ explique ensuite qu'elle s'est trouvée en incapacité de travail complète dès le 13 janvier 2014, qu'elle n'a jamais falsifié un document, et qu'à son sens ce reproche faisait suite à un contexte de pressions subies durant l'année 2013.

Lors de l'audience de conciliation du 14 mai 2014, J._____ et le défendeur ont concilié en ce sens que le défendeur lui verserait un montant représentant cinq mois de salaire, pour solde de tout compte. Le seul point exclut de la conciliation était l'établissement d'un certificat de travail en faveur de J._____.

Le tribunal notera encore qu'interrogée au sujet de J._____, le témoin B._____ a indiqué qu'il s'agissait de la secrétaire, et que le secrétariat était souvent sans secrétaire. Elle a ajouté qu'elle trouvait alors normal que A._____ ait fait des remarques à J._____, qui n'était souvent pas à son poste de travail, et parfois à la cafétéria lorsqu'on la cherchait pour lui poser des questions.

c) Le témoin R._____, entendu le 7 mars 2023, a expliqué qu'il avait travaillé à la Stérilisation du CHUV de 2009 à 2017. Il a confirmé l'existence de clans et une mauvaise ambiance en lien avec la direction. Il n'a pas cité uniquement A._____, mais également d'autres membres de la direction, notamment G._____ et F._____, comme étant des

personnes avec lesquelles il avait vécu des problèmes. A son sens, les dysfonctionnements au sein du service n'étaient de loin pas uniquement liés à A._____, mais à toute la direction, y compris la direction du CHUV. Il a en outre confirmé qu'il n'avait pratiquement aucun contact avec A._____, puisque lui-même était au quotidien au bloc opératoire à faire des plateaux, soit du reconditionnement de plateaux opératoires. Ainsi, il ne voyait pas ce qui se passait pour les prises de décisions ou gestions des stocks, ces éléments étant géographiquement traités au niveau inférieur. Ce n'est qu'en lui présentant son courriel du 14 novembre 2011 qu'il en a eu le souvenir, tout comme le fait qu'il avait à l'époque sollicité le soutien de la Commission du personnel du CHUV. Il a confirmé en outre qu'il avait le souvenir qu'on lui avait reproché de dire bonjour à ses collègues dans les couloirs et d'être de bonne humeur, en ce sens que cela dénotait un manque de professionnalisme. Il a noté une mauvaise ambiance liée à des remarques négatives de la hiérarchie, soulignant qu'il n'y avait jamais eu de violence physique. Il a encore précisé qu'en soi, la hiérarchie prenait le temps de l'écouter, même s'il ne savait pas si ce qu'il disait était ensuite pris en compte. Il a fait appel à titre personnel aux RH, qui lui avaient proposé de changer de service, mais il n'a pas poursuivi la démarche de sorte que ce n'est pas arrivé.

Globalement, ses reproches quant à son passage à la Stérilisation du CHUV sont qu'il y régnait une mauvaise ambiance de travail, que les supérieurs faisaient trop de reproches, et qu'il y avait des clans, sans que A._____ en fasse partie. S'agissant de cette dernière, il a précisé qu'elle ne s'entendait pas avec le reste du personnel, qu'elle était vue comme un dragon, et qu'il avait le souvenir de l'avoir vue rouge de colère, sans pouvoir préciser à quel sujet. Il n'a pas indiqué avoir lui-même subi un tel épisode, ni avoir vu d'interactions négatives entre la demanderesse et A._____. Il a également noté qu'en tant que membre du syndicat, il n'avait pas le souvenir que la demanderesse ait fait des demandes au syndicat avant sa tentative de suicide. Lui-même a commencé à la suivre après cet acte malheureux, de sorte qu'il n'avait pas eu connaissance auparavant de problèmes la concernant. Il a toutefois expliqué qu'il supposait qu'elle avait été très affectée par la situation, au vu de son geste désespéré. Il a appris

dit geste par I._____ et O._____ du Syndicat, et ne pouvait plus indiquer s'il avait encore eu des contacts avec elle suite à la fin de son contrat, se contentant d'indiquer qu'à son propre départ en 2017, il ne l'avait plus contactée depuis un bon moment.

d) La demanderesse a produit un document non daté et non signé par BB._____, dans lequel celui-ci indique qu'il a œuvré à la Stérilisation de 2004 à 2012, et qu'il a été contraint fin 2009 à un arrêt de travail pour des soucis d'épaule. Dans le document, BB._____ explique que A._____ l'aurait alors dénigré auprès de ses collègues, en indiquant qu'il n'était qu'un fainéant qui voulait profiter du système. BB._____ explique enfin qu'il a eu des pressions de la part de G._____ et A._____ pour démissionner du service, mais également que A._____ aurait refusé son transfert au secteur emballages. Le document ne fait pas mention de la demanderesse.

e) Le témoin M._____, entendu le 6 décembre 2022, a également fait part de ses propres problèmes dans le cadre de son activité à la Stérilisation centrale. Il a notamment indiqué de nombreux problèmes durant son activité au CHUV, auprès duquel il a œuvré de 1984 à 2007, puis de 2008 jusqu'à son départ à la retraite en 2020. Il a expliqué que sa supérieure directe était Z._____, cette dernière étant hiérarchiquement à un niveau inférieur de celui de A._____, et les deux femmes s'entendant bien. Le témoin a surtout fait état de problèmes personnels et directs non pas avec A._____, mais avec Z._____. Il a ainsi précisé que lui-même avait subi des injustices de la part de A._____, mais qu'il avait également eu des problèmes avec G._____, et surtout avec sa supérieure Z._____. S'agissant de cette dernière, il a souligné qu'elle ne mettait pas son travail en valeur en tant qu'employé, qu'elle avait des attitudes brutales, dénigrantes, ce dont il avait fait part à sa hiérarchie, qui en avait tenu compte. Ainsi, Z._____ n'était plus là suite à la réorganisation de 2013. Il a ainsi soulevé des problèmes personnels, et sa direction l'a écouté, comme elle l'a fait avec les autres personnes qui avaient porté leurs revendications durant cette période.

S'agissant de la situation générale, le témoin a expliqué que des discussions avec les syndicats, il était apparu qu'il n'était pas possible de déplacer les deux chefs d'un coup, raison pour laquelle seul G._____ avait été déplacé. Il a estimé par la suite, qu'il avait subi du *mobbing*, notamment de la part de A._____, parce qu'il était syndiqué, ce qui avait conduit à un arrêt de travail, puis à son déplacement en 2017 dans un autre service, ceci jusqu'à sa retraite. Interrogé sur ce qu'on lui reprochait et les dysfonctionnements du service, le témoin a indiqué qu'on lui reprochait de ne pas être à la hauteur de ses tâches, ce qu'il estimait être du *mobbing*, et qu'au niveau des dysfonctionnements, il pouvait donner l'exemple du fait que certains chefs avaient pris l'habitude de faire des rendez-vous avec des personnes extérieures dans la petite cafétéria, ce qui empêchait les employés d'y accéder pour les pauses de midi, et que directeur de l'époque avait dû dire de ne pas faire de telles réunions durant les horaires de pauses de midi, puis qu'il leur avait donné une autre salle de réunion ailleurs. Confronté à des questions sur la demanderesse, il a systématiquement indiqué qu'il n'avait pas vu d'interactions entre elle et A._____, et qu'il ne savait rien des fonctions de la demanderesse ni de ses relations avec A._____, ce dont elle ne lui avait d'ailleurs jamais parlé jusqu'à une réunion avec le syndicat dans laquelle elle lui avait indiqué avoir subi du *mobbing*.

Le témoin a encore souligné qu'il avait, pour sa part, vécu des dysfonctionnements plus généraux, que des batailles avaient été menées, et que les employés avaient été entendus sur de nombreux points, avec plusieurs améliorations significatives par la suite, comme des augmentations salariales. Ainsi, les employés avaient pu poser leurs problèmes, et la direction avait fait son travail en les écoutant.

f) Le témoin X._____, entendu le 20 décembre 2022, chef d'équipe à la Stérilisation dans la période durant laquelle la demanderesse a été employée au CHUV, a expliqué qu'il avait vécu une situation difficile au sein du service de Stérilisation, notamment parce que le service était divisé. Ainsi, selon lui, certains chefs privilégiaient certaines équipes, alors que d'autres chefs en privilégiaient d'autres. Pour sa part, il a estimé que

son équipe était en sous-effectif au vu du fait que la priorité pour ses supérieurs était d'avoir des employés en formation, ce qui impliquait un nombre restreint d'employés en activité effective. Il a expliqué qu'il avait ressenti de la pression de la part de ses supérieurs. Il a cité A._____, qui était sa cheffe directe et dont il a au demeurant souligné les grandes compétences, comme faisant partie du problème et des dysfonctionnements, ceci avec plusieurs autres personnes.

Le témoin a indiqué qu'au final, il avait eu un comportement qui avait conduit à son licenciement le 22 mai 2013, comportement qui était sans rapport avec la situation au sein du service ou avec A._____, puis qu'il avait été réintégré un mois et huit jours plus tard au service de transfert des patients. Il n'a donc pas reçu les suites de l'audit interne rendues en juin 2013, et a décidé de laisser derrière lui cette période de son activité au CHUV, au sein de la Stérilisation. Le témoin W._____ a, pour sa part, expliqué que dans le cadre de l'audit interne, ils avaient identifié X._____, cadre intermédiaire, comme une personne ayant maltraité certains membres du personnel, de sorte qu'ils l'avaient licencié avec effet immédiat. Le témoin n'avait plus de souvenir d'avoir communiqué cet événement au reste du personnel, mais a ajouté que finalement, X._____ avait été déplacé pour lui donner une deuxième chance.

g) Entendue le 2 mai 2023, le témoin B._____ a expliqué qu'elle travaillait à la Stérilisation du CHUV depuis le mois de juin 2008, et qu'elle y travaillait toujours au moment de son audition. Elle a relaté son expérience globale personnelle en ce sens qu'il y avait eu beaucoup de changements dans la direction. De son point de vue, il arrivait qu'un supérieur hiérarchique dise noir, puis l'autre blanc, par exemple lorsqu'elle était formatrice pour les emballages et avait indiqué à A._____ qu'il ne fallait pas emballer le matériel d'une certaine manière, puisqu'une autre responsable, amie avec A._____, lui avait dit qu'il fallait le faire d'une autre manière. Pour elle, il s'agissait de copinage, et A._____ disait parfois des choses qui étaient fausses, car elle ne savait pas tout. Les clans et le copinage impliquaient également de l'hypocrisie chez A._____, en ce sens qu'elle pouvait être froide avec les personnes dont elle n'avait que faire, et

gentille avec celles de son clan. La témoin a ajouté qu'elle se considérait comme une grande professionnelle, mais qu'au vu de ces copinages, elle avait été punie en étant déplacée pendant deux à trois ans au 5^{ème} étage, avant de redescendre au 4^{ème} étage. Elle a également admis avoir un fort caractère et éclater souvent elle-même, comme pouvait le faire A. _____ lorsqu'elle voyait quelque chose qui n'allait pas. Elle a indiqué qu'elle ne portait pas A. _____ dans son cœur, mais qu'exploser au travail lui semblait normal, surtout quand il n'y avait pas beaucoup de monde et que le service avait beaucoup de travail. Elle a confirmé que ses collègues craignaient A. _____, ce qui n'était pas le cas pour elle, qui estimait ne pas devoir avoir peur du moment que son propre travail était effectué correctement, ceci sans pour autant dire que ceux qui avaient peur ne faisaient pas leur travail. Elle a notamment estimé que les personnes en arrêt maladie pouvaient avoir peur qu'on les critique du fait de leur maladie. S'agissant des clans, le témoin a estimé qu'il y en avait toujours eu, qu'il y en aurait toujours, sans pouvoir dire si c'était la faute de A. _____, qui avait fait partie des gens ayant un clan autour d'eux. B. _____ a encore mentionné qu'elle avait travaillé avec BB. _____, toujours en poste au CHUV au moment de son audition, mais qu'elle ne travaillait plus avec lui depuis le mois de mars 2023 puisqu'elle avait pris un poste de nuit. Selon elle, BB. _____ avait eu des problèmes avec A. _____, était allé plusieurs fois dans son bureau, et lui avait dit qu'il lui répondait, mais en avait probablement souffert car il s'agissait de quelqu'un de sensible. Elle n'avait toutefois jamais entendu A. _____ critiquer qui que ce soit, puisque les deux femmes limitaient leurs conversations à des points liés au travail. Le témoin a noté qu'outre A. _____, elle avait également travaillé avec Z. _____, à qui elle aurait eu envie de « donner un pied au cul », évidemment sans l'avoir fait. Pour elle, ces deux personnes n'écoutaient pas les autres et voulaient toujours faire les choses à leur façon, s'énervant si les autres ne voulaient pas faire comme elles le souhaitaient. Elle a encore souligné qu'il y aurait toujours des problèmes avec la hiérarchie et certaines personnes, et qu'elle-même avait souffert, bien après le départ de la demanderesse, d'une situation avec W. _____, chef de service, dont elle n'avait pas du tout parlé au sein du service, mais uniquement à son psychiatre. Elle a estimé qu'elle avait été deux ans en arrêt à cause de lui,

et indiqué qu'elle prenait encore des antidépresseurs suite à cette situation, de sorte qu'elle était heureuse qu'il ne soit plus dans le service.

8. a) L'instruction a permis d'établir que, dans le courant de l'année 2012, sans qu'il soit possible d'être plus précis sur une date au sein de cette année, plusieurs collègues du service de Stérilisation se sont réunis, assistés de leurs représentants syndicaux, afin de s'adresser à leur direction pour dénoncer une situation problématique dans l'ensemble du service, en lien notamment avec des difficultés avec la hiérarchie. Il s'agissait également pour les employés de demander une revalorisation de leurs conditions salariales. Les employés souhaitaient alors transmettre à la hiérarchie des problèmes d'ordres généraux dans le service de Stérilisation. Ils sentaient en effet un dysfonctionnement d'ensemble, justifiant une démarche globale, mais n'ont pas isolé la situation de l'un ou l'autre employé spécifiquement. Ainsi, les témoins entendus à ce sujet, notamment M._____, X._____, J._____, R._____, B._____ et I._____, ont confirmé qu'il n'avait jamais été question de la situation d'un employé précis, et qu'aucune des revendications ne concernait la situation de la demanderesse, qui n'avait pas fait part de préoccupations personnelles. Le témoin M._____ a ajouté que si, à cette époque, la demanderesse avait indiqué à ses collègues qu'elle avait des revendications personnelles à faire valoir, le groupe s'adressant à la direction les aurait bien entendu relayées. B._____ avait pour sa part le souvenir que quelques noms de collègues avaient été alors cités pour dire qu'il s'agissait de personnes souffrant de la situation, mais que la demanderesse ne faisait pas partie des noms cités. Tous ont confirmé que les reproches formulés concernaient l'entier de la direction de la Stérilisation, ainsi non seulement A._____, mais également G._____, ainsi que d'autres personnes supérieures hiérarchiquement à la demanderesse comme aux témoins. Quant à I._____, il a souligné que si effectivement, la demanderesse lui avait fait part à l'époque de problèmes personnels à son travail, l'audit visait les problèmes du service en général, et non pas la situation de la demanderesse, qui n'avait pas été évoquée dans ce cadre.

Ainsi, une vingtaine d'employés de la Stérilisation se sont réunis, et ont désigné une délégation de neuf employés, assistée des représentants de deux Syndicats, qui s'est adressée à la Direction avec des revendications générales concernant l'ambiance au sein du service, ainsi que des revendications salariales. La demanderesse faisait partie de cette délégation, de même que huit autres employés, dont les témoins M._____, X._____ qui a toutefois précisé ne plus en être certain car il avait tourné la page après avoir été licencié le 22 mai 2013, J._____, R._____, et B._____. Cette dernière a toutefois ajouté qu'elle n'avait pas demandé l'audit et n'y avait pas participé. Elle n'était toutefois pas certaine des dates précises lors de son audition mais a indiqué avoir été déplacée d'un étage durant deux à trois ans. Le témoin I._____ a confirmé qu'il suivait alors la situation pour le syndicat SSP, en collaboration avec le syndicat SUD.

b) C'est ainsi que dans la deuxième partie de l'année 2012, la délégation de neuf collègues de la Stérilisation a pu rencontrer la direction au sujet des problèmes généraux dans le service et des revendications de revalorisation salariale. Il est ressorti de ces plaintes générales du personnel que G._____ a quitté le service, et que C._____ a été nommé chef de service *ad interim* dès le 1^{er} janvier 2013, ceci dans l'attente de l'arrivée du nouveau chef de service, W._____, au 1^{er} avril 2013. Entendu en tant que témoin, C._____ a indiqué qu'il avait en réalité pris un poste de directeur administratif du département comportant la Stérilisation au 1^{er} janvier 2013, qu'il était demeuré à ce même poste par la suite, mais que la Stérilisation était ensuite sortie de son département. Il a précisé qu'il avait déjà un peu aidé avant son entrée en service, soit à la fin de l'année 2012, au vu d'un souci majeur avec le précédent chef de service, qu'il avait lui-même engagé W._____, puis qu'il l'avait particulièrement accompagné dans les premiers mois suivant son activité, afin de l'aider à apprendre à connaître la structure complexe qu'est le CHUV.

c) Le 10 décembre 2012, le directeur administratif adjoint de la direction du département des centres interdisciplinaires du CHUV a transmis nommément aux membres du personnel, donc également à la

demanderesse, un courrier concernant la nouvelle organisation du service, en y annexant le nouvel organigramme du service. Le courrier rappelait que deux séances avaient eu lieu les 14 et 27 novembre 2012, que le nouvel organigramme allait être affiché sur le lieu de travail, et qu'il convenait de rappeler par écrit les points évoqués durant les deux séances de novembre 2012, ceci notamment pour les personnes qui n'auraient pas pu assister à l'une ou l'autre séance. Ainsi, le courrier confirmait que C._____ effectuerait un audit, supervisé par le Directeur des RH du CHUV, audit dans lequel chacun devait se sentir libre d'exprimer ce qu'il vivait à ce moment-là dans le service. Le courrier rappelait encore que le travail de chacun était valorisé, et qu'il était nécessaire de revaloriser le métier de chacun d'un point de vue salarial.

d) L'instruction a également permis d'établir que dès la deuxième partie de l'année 2012, suite aux réunions du personnel avec délégation de neuf représentants, le syndicat SUD a contacté, en particulier, le Chef de service *ad interim*, C._____, au sujet de revendications salariales, qui ne sont pas pertinentes dans le cadre de la présente cause, ainsi que s'agissant de problématiques managériales, notamment en lien avec les agissements de la direction dans son ensemble, incluant A._____ ainsi que d'autres personnes.

Il sied à ce stade de préciser que la demanderesse n'est pas nommée en tant qu'employée ayant eu personnellement des doléances face à la direction du service. En effet, cette action assistée du syndicat SUD s'entend comme une demande globale du personnel, sans citer d'exemples individuels.

e) Au mois de janvier 2013 et parallèlement à l'audit interne global dont il sera fait état ci-après, C._____ a présenté à l'ensemble du service les axes sur lesquels il allait s'appuyer, ceci dans une présentation intitulée « organisation et objectifs 2013 ». Cette présentation mentionnait déjà qu'un audit était organisé par la Direction des RH, et que chacun serait entendu. C._____ a ensuite présenté un organigramme complet, ainsi que des objectifs visant à la qualité des prestations, l'organisation du service,

l'ambiance de travail, le statut des collaborateurs, ainsi que la gestion du changement. Le Directeur *ad interim* prévoyait notamment d'améliorer la qualité du service en optimisant la communication et en améliorant les conditions de travail, ceci de façon générale, sans mentionner l'une ou l'autre personne au sein dudit service.

Entendu en tant que témoin, C._____ a précisé qu'avec l'adjointe des RH de l'époque, D._____, ils avaient rencontré tous les collaborateurs pour que chacun leur explique les problèmes dans le service. Il a pu ainsi découvrir une inégalité de traitement ressentie par les collaborateurs, et clairement avérée dans les faits. Il a noté que certains collaborateurs avaient des privilèges, et qu'une partie d'entre eux était très touchée par les comportements des chefs de l'époque. Il a noté qu'un petit groupe de quatre à cinq personnes se plaignaient en particulier de deux adjointes, A._____ et Z._____, ceci en formulant des critiques très violentes. Il a encore constaté qu'une très grande partie du personnel souffrait de cette situation, puisque beaucoup se plaignaient en réalité des quelques personnes qui critiquaient les adjointes. Il a confirmé que la demanderesse faisait partie des personnes qui se plaignaient des adjointes, mais pas des personnes qui s'en plaignaient de façon particulièrement violente, puisque sa propre plainte n'était pas aussi claire et aussi virulente que celle des autres. En ce sens, elle avait une position particulière par rapport aux autres employés entendus, qui étaient soit totalement virulents, soit affectés par les plaintes des plus virulents. Ainsi, pour le témoin et dans le cadre de l'audit interne global, la demanderesse n'était pas à l'aise dans son poste. Pour son rendez-vous dans le cadre de cet audit, elle est venue accompagnée d'un membre de son syndicat. Il a ajouté qu'il était évident qu'il y avait des reproches sur ses compétences et la qualité de son travail, formulés par A._____, Z._____ et F._____, reproches fondés de son point de vue. Pour C._____, la demanderesse voyait ces reproches comme de la maltraitance de la part de ses supérieurs. Le but à ce moment-là, dans le cadre de l'audit, était uniquement d'entendre le personnel, et non de le juger. Cela étant, C._____ a encore expliqué qu'au vu des déclarations de la demanderesse, qui semblait alors en souffrance et se plaindre de sa hiérarchie, il avait voulu la rencontrer à nouveau pour

parler de cela, mais qu'elle s'était trouvée en arrêt de travail avant que cette rencontre puisse avoir lieu. Il a en outre indiqué qu'il avait trouvé Z._____, l'autre adjointe, plus tranchante dans sa communication que A._____, mais que pour lui toutes deux restaient correctes dans leur communication, par exemple bien moins tranchante que certains instrumentistes des salles d'opérations ou que certains chirurgiens.

La demanderesse a pour sa part estimé, notamment dans son interrogatoire du 24 avril 2024, qu'elle avait alors énoncé à C._____ et D._____ toute sa souffrance, les dysfonctionnements de son service, ainsi que les propos blessants et tout ce qui venait de A._____. Avant cet épisode, elle indique s'être plainte de la situation uniquement auprès de ses collègues, mais jamais à sa hiérarchie, à l'exception de G._____ auprès duquel elle dit s'être plainte oralement de la situation, avec qui elle a eu de bons contacts et qui l'a aidée dans l'obtention de ses diplômes.

f) Au mois d'avril 2013, W._____ a pris ses fonctions en tant que chef de service au sein de la Stérilisation, poste qu'il a conservé jusqu'en 2020 environ. Entendu en tant que témoin, il a expliqué qu'il avait été engagé parce que le CHUV était conscient de problèmes d'organisation du travail, et que W._____ venait du management en industrie. Son travail consistait donc dans le fait de trouver des pistes d'amélioration, avec un œil nouveau, en se concentrant sur l'ambiance et l'organisation. Il a constaté à son arrivée que certaines choses n'allaient pas et que certains principes de base de *management* n'étaient pas appliqués. A titre d'exemples, il a cité un absentéisme de l'ordre de 20% et une iniquité dans les horaires des différents employés, ceci malgré des gens motivés et impliqués. Il a ainsi débuté des changements dans un service qu'il a qualifié comme étant constamment sous stress, de par sa fonction même de devoir fournir rapidement du matériel stérilisé aux différents blocs opératoires. Son but était avant tout de rétablir l'équité, selon les instructions de C._____.

g) Le résultat de l'audit interne global mené par le CHUV, par sa Direction des ressources humaines et sa Direction administrative, a été communiqué oralement à l'ensemble du personnel de la Stérilisation par

C._____ et D._____ en juin 2013. S'agissant du fonctionnement général, l'audit a tout d'abord noté des plaintes justifiant une étude de fonctionnement de service. Les plaintes concernaient avant tout une absence d'équité et un sentiment d'injustice, puisque le personnel ne comprenait pas quels étaient les critères de classification et de promotion. Dans ce cadre, la hiérarchie était mise en cause.

Le compte-rendu d'audit, dont la présentation est reproduite au dossier de la cause, explique qu'il s'agissait de vérifier si le problème était général ou relevait de l'impression de certaines personnes, de sorte que les Ressources humaines du CHUV ont procédé à des entretiens individuels confidentiels avec 54 collaborateurs, afin de pouvoir écouter leur ressenti, puis le restituer en préconisant des pistes d'évaluation. L'objectif était ainsi d'identifier des mesures propices à rétablir la confiance et la sérénité du climat de travail, ainsi que d'améliorer le processus de gestion.

L'audit reprenait d'abord la réorganisation de la STER en 2011 dans le cadre de l'affaire du Chef de service, avec transfert de ce dernier en 2012, ainsi que des plaintes sur les tensions avec la hiérarchie et des conflits interpersonnels. L'audit retient à cette époque une équipe en souffrance, soumise à une grande charge de travail, dans un climat de tension et de méfiance. Le compte-rendu note également une équipe motivée par son travail, d'une grande conscience professionnelle. Quelques améliorations sont notées sur les conditions de travail depuis 2011, mais l'audit note que les inégalités de traitement ressenties par le personnel sont indissociables des revendications salariales. Au niveau relationnel, l'audit note qu'il y a de nombreux clans, dont linguistiques, que certains ont des faveurs, qu'il existe certains propos déplacés et des médisances, et que certaines personnes sont en souffrance, souvent en silence. A ce sujet, l'audit note que les situations individuelles difficiles sont remontées, mais qu'il n'y a parfois pas d'interlocuteur ou de lieu identifié pour en parler. Certains employés ont également parlé d'inégalité dans les pauses, notamment de certains membres du personnel qui en abusent, comme les « pauses-cigarettes ».

S'agissant de l'encadrement, l'audit notait, entre autres choses, de bonnes compétences professionnelles globales ainsi qu'un excellent suivi technique, mais également une perception unanime d'inégalité de traitement au sein du service, une iniquité dans la répartition du travail, des conflits actifs latents ou non résolus, des maladresses dans la gestion des absences, ainsi qu'un manque de fermeté et de décision.

h) Le compte-rendu d'audit de juin 2013 note, au sujet de l'ambiance (point 3), l'élément suivant : « Eléments perturbateurs / mouvement syndical : OK pour les salaires mais pas pour les autres sujets (pressions ressenties) ». Ce point a été repris par la demanderesse comme soulignant que dans le cadre de cet audit, les personnes syndiquées qui avaient dénoncé la mauvaise d'ambiance de travail avaient tous été désignés comme étant des éléments perturbateurs. La demanderesse en déduit que c'est parce qu'elle a dénoncé un mauvais fonctionnement qu'elle a été vue ensuite comme une perturbatrice, puis traitée de ce fait en ce sens qu'elle aurait été dévalorisée et exclue. Le Tribunal note en premier lieu et à ce stade que les comportements, tant ceux reprochés à la demanderesse dans ses entretiens d'évaluation, que ceux qu'elle reproche à A._____, sont largement antérieurs à la période d'action du syndicat dans le cadre de cet audit. La demanderesse a d'ailleurs été en incapacité de travail peu après cette restitution d'audit.

De plus, les employés de la Stérilisation ont eu une présentation du document à l'écran, sans en obtenir de copie. Le mot « perturbateurs » étant particulièrement fort, le Tribunal comprend aisément que tous les employés syndiqués qui s'étaient adressés à leur syndicat aient pris cet élément comme une attaque personnelle de leur direction contre eux. Le témoin I._____, actif à l'époque pour le syndicat SUD, a également retenu ce terme, disant que les neuf collègues syndiqués avaient été traités de perturbateurs. Il n'a toutefois pas participé à l'audit et n'était pas présent lors de la séance de présentation. Le terme ressort également du témoignage de M._____, qui indique par ailleurs que ce mot, présenté à l'écran, aurait été modifié par la suite, justement parce que les employés concernés refusaient d'être traités de perturbateurs, et que leur direction

l'a bien compris en retirant le terme. Les témoins J._____ et R._____ ont également retenu qu'ils étaient traités de perturbateurs. Le terme est encore repris dans le courrier des deux syndicats adressés au CHUV le 15 octobre 2013, soulignant que les personnes ayant agi syndicalement avaient été traités de « perturbateurs ». Toutefois, à la lecture du passage de la présentation, le Tribunal comprend à tout le moins que le terme de « perturbateurs » ne vient pas de la direction, mais des autres employés entendus anonymement dans le cadre de l'audit, et qu'il est lié à l'action du syndicat. C'est dire que le but du rapport, dans le cadre de l'ambiance de travail, semblait être pour les autres employés qu'ils louaient l'action de leurs délégués syndicaux s'agissant des revendications salariales, mais pas lorsqu'il s'agissait systématiquement de dénoncer et soutenir une mauvaise ambiance. On n'y comprend donc nullement que les personnes dénonçant les difficultés avec la hiérarchie auraient été identifiées comme des perturbatrices de façon générale.

i) Au niveau des attentes envers le nouveau Chef de service, le rapport d'audit insistait avant tout sur l'équité, à savoir que dit Chef soit à l'écoute de tout le monde, tout en faisant preuve d'autorité et de fermeté, afin de « mettre de l'ordre », de valoriser les équipes en favorisant la communication. Le rapport expliquait encore que le rôle des Ressources humaines était méconnu du personnel, avec une position lointaine, de sorte que les employés avaient plutôt tendance à s'adresser à leur hiérarchie ou leurs syndicats lorsqu'ils rencontraient des difficultés. Enfin, la nouvelle organisation semblait mal comprise dans le personnel, en particulier quant au fait de savoir s'il y avait une interchangeabilité entre A._____ et Z._____, et quel était le rôle de G._____.

j) Après une synthèse, la présentation de l'audit du mois de juin 2013 proposait diverses mesures afin d'améliorer les points faibles identifiés, reprenant les principes de l'équité et de la transparence, avec une mise en ressources efficace des équipes. Concrètement, la présentation proposait d'élaborer une charge de fonctionnement de la Stérilisation, de mobiliser les équipes, d'améliorer les plannings, d'appliquer les règles, de ne pas laisser les conflits s'envenimer, d'accompagner le Chef de service et

les adjointes au niveau managérial, le tout avec un processus d'accompagnement.

k) Il ressort des déclarations de la demanderesse et de plusieurs témoignages que lors de la présentation orale des résultats de l'audit, certaines personnes ont applaudi, apparemment dans le cadre de la confirmation des qualités des supérieurs de la demanderesse, et notamment de A._____. Ainsi, le témoin R._____ a indiqué que toute la Stérilisation avait été conviée à une réunion, qu'il était assis à côté de la demanderesse, et que tout le monde sauf eux avait applaudi, alors que A._____ passait pour une victime et que les syndiqués étaient dénigrés. C._____ a expliqué qu'il se souvenait de quelques applaudissements lorsqu'ils avaient confirmé les deux adjointes. Il a ajouté que lors de ce rendu oral d'audit, seuls des noms de la hiérarchie avaient été cités, et en aucun cas des noms d'employés. Quant à F._____, elle ne se souvenait pas d'applaudissements, mais s'est remémorée qu'à la Stérilisation, une partie de l'équipe avait toujours été critique à l'encontre des chefs, ceci à chaque changement de chef. Elle a estimé que lors d'une séance, cela avait été un grand soulagement pour certains des employés, et pas seulement pour le *management*. A ce sujet, le Tribunal retiendra ainsi que certains employés ont montré une satisfaction affichée dans le maintien des deux adjointes de l'époque, et que d'autres, dont la demanderesse fait partie, ont été déçus de ce maintien.

l) Lors de son interrogatoire du 24 avril 2024, la demanderesse a indiqué que lors de la remise orale de l'audit, A._____ s'était exprimée, puis que rien n'avait changé, qu'il n'y avait eu aucun retour de la direction des RH, même pas le rapport par écrit. Selon elle, cette absence totale de retour, alors que les employés venaient d'être traités de perturbateurs, cumulée à la suppression de son poste d'adjointe, l'avait anéantie psychologiquement. Interrogée à nouveau le 1^{er} mai 2024, elle a ajouté que suite à la restitution orale de l'audit, voyant que la hiérarchie n'avait pas réagi, elle comme ses collègues avaient eu peur des représailles de A._____ et se cachaient lorsqu'elle était là. Toujours suite à l'audit, elle a expliqué que l'atmosphère de travail était une atmosphère de crainte et

néfaste, que les employés avaient du mal à faire leur travail correctement, et que toutes ces pressions l'avaient rendue inapte au travail. Elle a également estimé que personne n'avait cherché à la convoquer pour parler de sa détresse ou faire une enquête, et qu'elle avait été transférée.

A l'évidence, la demanderesse a confondu certains éléments d'un point de vue chronologique, probablement du fait de l'écoulement du temps depuis les faits et de son vécu personnel, puisque son changement d'intitulé de poste date du mois de janvier 2013, que la restitution de l'audit a eu lieu en juin 2013, et que la demanderesse a été en arrêt complet dès le même mois de juin 2013, pour ne plus revenir à son poste ensuite. Il est toutefois avéré qu'elle s'est rendue à la restitution de juin 2013, et que cet événement l'a affectée car elle espérait une autre issue de l'audit mené.

m) Le 20 septembre 2013, des employés de la Stérilisation se sont réunis avec deux représentants de leurs syndicats. La demanderesse a produit, concernant cette séance, un procès-verbal non signé établi par I._____ et confirmé par M._____. Il en ressort que les employés ont ressenti qu'ils avaient été traités de perturbateurs, que la situation était toujours compliquée avec plusieurs supérieurs, notamment A._____, mais également C._____ et W._____, Z._____ et D._____. Une délégation de collègues, soit B._____ et T._____, ainsi que BB._____ et M._____, a été désignée pour s'adresser à la hiérarchie en compagnie des syndicats. Le nom de la demanderesse n'est pas évoqué dans ce document, qui encore une fois reprend des critiques générales quant à la gestion du service de Stérilisation, et non la situation personnelle de l'un ou l'autre employé.

n) Le 15 octobre 2013, les syndicats SUD et SAIP ont transmis un courrier à la Direction des Ressources humaines du CHUV, ceci afin de solliciter un entretien en présence de deux représentants syndicaux. Le courrier soulignait la satisfaction des syndicats et du personnel quant à l'aboutissement des négociations salariales. Il indiquait ensuite que la situation générale concernant les problèmes au sein de la Stérilisation n'étaient pas pour autant résolus, et qu'une large fraction du personnel

ressentait la situation à ce moment-là comme une reprise en main brutale, avec un nombre important de pages d'instructions remises au personnel par la hiérarchie. Là encore, le courrier ne mentionnait pas de noms d'employés concernés, mais traitait de la situation de façon générale.

o) Le témoin M. _____ a pour sa part indiqué qu'il avait vécu des dysfonctionnements généraux, que des batailles avaient été menées, et qu'après le mois de juin 2013, les employés avaient été entendus sur de nombreux points, avec plusieurs améliorations significatives par la suite, comme des augmentations salariales. Il a résumé cette période en en disant qu'il y avait eu plusieurs séances avec la direction, un audit, ainsi que le transfert de G. _____. Il a précisé que même après son propre départ du service, le chef avait changé, et que les collègues encore en place lui avaient confirmés qu'ils étaient plus à l'aise, que c'était l'accalmie.

p) De son côté, le témoin W. _____ a poursuivi le processus d'amélioration au sein de son service, avec un mobilier nouveau et une réorganisation complète. Il a œuvré sur la responsabilisation des agents, réduit les trois secteurs à deux, remanié les équipes, et réorganisé les horaires. Il a suivi en parallèle une formation complète en stérilisation. L'ensemble du processus a pris quatre ou cinq ans selon ses dires, pour s'achever environ en 2018. Il a noté que l'absentéisme était alors, en fin de processus, descendu à 9%, ce qui était un indicateur d'une amélioration du confort des employés et d'un service devenu serein. Il a toutefois souligné que le service de Stérilisation était par essence soumis à une importante pression, du fait de devoir fournir en continu du matériel stérilisé pour les différents blocs opératoires. Lorsqu'il a cessé son activité au service de Stérilisation aux environs de l'année 2020, W. _____ a poursuivi dans un autre poste au CHUV.

Le témoin R. _____, sans avoir le souvenir de la date de l'audit, a souligné qu'en 2012 ou plus tard, tout le matériel avait été remis à neuf. A son sens, la reprise de la Stérilisation par W. _____ avait conduit ce dernier à mettre en place un système de hiérarchie très découpé qui certes, avait donné à certains employés la possibilité d'accéder à un peu plus de

responsabilités, mais que cela avait accentué les clans et un climat de délation très fort. Le témoin B._____, qui était encore en poste au sein de la Stérilisation lors de son audition en mai 2023, a pour sa part estimé qu'il y avait eu des fautes venant des collaborateurs comme de la hiérarchie, qu'au demeurant des dysfonctionnements existaient comme partout. Elle-même était satisfaite de son poste occupé en 2023, un poste de nuit, qu'elle avait obtenu car elle bénéficiait de la confiance de ses chefs, preuve que tous n'étaient pas mauvais. Elle a marqué une désapprobation claire pour le rôle de W._____, estimant qu'il avait été la cause de son arrêt de travail pendant deux ans. Elle a souligné qu'elle était heureuse qu'il ne soit désormais plus dans le service.

P._____, arrivé en 2013 pour remplacer la demanderesse et resté en poste jusqu'en 2020, date à laquelle il a continué à travailler au CHUV mais à un autre poste en stérilisation, a expliqué qu'il avait eu connaissance de problématiques avant son arrivée, mais que lui-même n'avait eu aucun problème avec W._____. Il a précisé que des améliorations ergonomiques avaient eu lieu peu après son arrivée, dans le cadre de travaux au CHUV et de la réorganisation des locaux. Il a indiqué qu'il avait eu de parfaites relations professionnelles avec A._____, qui était selon lui une personne de grande conscience personnelle et de grande valeur, qui lui avait beaucoup appris et pour laquelle il avait beaucoup de respect. Il a continué à travailler avec elle jusqu'à ce qu'elle parte à la retraite. F._____, arrivée à l'époque quelques mois avant la demanderesse, a estimé pour sa part qu'il y avait souvent eu des problèmes à la Stérilisation. A son sens, il y avait beaucoup de tensions dans l'équipe, notamment en raison des groupes linguistiques et des provenances, mais que le travail à la Stérilisation était difficile de manière générale, créant des tensions et de la jalousie, ce qui n'était pas inhérent seulement à la Stérilisation du CHUV, mais également dans les services de stérilisation de manière générale, comme aux Hôpitaux Universitaires de Genève. Elle a souligné que le CHUV faisait tout le temps des efforts pour tenter de les résoudre, sans y parvenir au vu des problèmes constants avec le personnel. Elle a estimé que l'audit avait été réalisé pour essayer de trouver des problèmes avec la hiérarchie, et que comme la hiérarchie avait été blanchie,

alors le problème avait été soi-disant résolu, puisque le *management* était correct. Elle a ajouté qu'elle-même avait eu beaucoup de plaisir à travailler avec A._____, qui connaissait extrêmement bien son travail, était très professionnelle dans ce qu'elle faisait et avait de l'empathie pour les autres. Elle a précisé qu'au début de son engagement, elle avait passé la moitié de son temps dans le bureau de A._____ pour qu'elle lui explique le travail.

9. a) Depuis le 19 juin 2013 à tout le moins, la demanderesse a subi une incapacité totale de travail. Elle a notamment produit trois certificats du Dr K._____, médecin généraliste à [...], datés des 19 juin 2013, 21 juin 2013 et 23 juillet 2013. Tous trois sont libellés comme s'adressant à un confrère, sans adressage à un médecin ou service. Tous trois indiquent que la demanderesse se trouve à ce moment-là en pleine dépression suite à un harcèlement au travail durant depuis plusieurs années selon les dires de la patiente. La demanderesse s'est notamment rendue au service des urgences des Hôpitaux Universitaires de Genève le 20 juin 2013, soit le lendemain du premier des trois certificats du Dr K._____. Le 13 septembre 2013, la demanderesse a tenté de mettre fin à ses jours en chutant volontairement dans les escaliers. Elle a par la suite sollicité l'intervention des services de l'Etat pour l'assistance à l'invalidité en Suisse comme en France, en faisant valoir son état psychique comme les conséquences physiques de son acte du 13 septembre 2013, soit des lésions aux pieds, au dos ainsi qu'à l'épaule. Elle a obtenu diverses rentes ainsi que des aides au vu d'impossibilités de réaliser certains gestes de la vie quotidienne. Son incapacité perdure à ce jour. Le Tribunal ne précisera pas davantage les questions de taux et d'aides actuelles, non pertinentes au vu de la limitation des questions de la présente décision au principe de la responsabilité. Il soulignera toutefois qu'il ressort des différents rapports médicaux au dossier que dès le 19 juin 2013, elle a exprimé à ses médecins une situation de harcèlement au travail qui aurait engendré chez elle une profonde dépression, puis sa tentative de suicide du 13 septembre 2013 ainsi que les diverses lésions liées à cette tentative, qui perdurent encore à ce jour et l'empêchent de retrouver une pleine capacité de travail. Depuis le 19 juin 2013, la demanderesse n'a plus retrouvé de capacité de travail,

respectivement n'a plus travaillé, alors qu'avant cette date elle était en bonne santé et apte à temps plein au travail.

b) La demanderesse a expliqué tant en procédure que lors de son interrogatoire qu'elle a tenté de mettre fin à ses jours en sautant dans des escaliers, en faisant le saut de l'ange, et que les conséquences de son acte ont été une arthrodèse totale du pied, une jambe de bois et une boiterie à vie, une non-fonctionnalité du bras droit, une rupture du tendon du biceps, et une incapacité définitive à porter toutes charges lourdes. Elle a résumé ses troubles suite à sa tentative de suicide en ce sens que sa santé était favorable avant son acte, mais qu'après celui-ci, elle ne pouvait plus rien faire, ni travail, ni activités récréatives, ni gestes de la vie quotidienne. Elle a également décrit un état dépressif grave tant avant qu'après son geste, perdurant.

S'agissant de l'état psychique l'ayant conduite à son acte, la demanderesse estime que si elle a fait une tentative de suicide, c'est uniquement à cause du harcèlement que lui a fait subir A._____, qui l'a brisée, l'a constamment harcelée et l'a conduite à tenter de mettre fin à ses jours. Selon la demanderesse, A._____ lui aurait demandé des tâches bien trop nombreuses et difficiles, la surchargeant tout en lui demandant de ne pas faire d'heures supplémentaires et en la rabaisant en lui disant qu'elle n'était bonne à rien, incapable, stupide, et qu'elle avait honte d'elle. Dans la première partie de son interrogatoire du 24 avril 2014, la demanderesse a expliqué qu'elle était encore totalement traumatisée par le comportement de A._____, qui l'avait constamment violentée verbalement, bloquée dans toute communication avec les services, et totalement vidée, ce qui était selon elle connu de sa hiérarchie. Au 1^{er} mai 2024, date de la deuxième partie de son interrogatoire, la demanderesse indiquait être encore totalement paralysée, meurtrie et anéantie psychiquement au vu du comportement de A._____ subi dans le cadre de son activité professionnelle.

c) Avant le mois de juin 2013, il apparaît que la demanderesse s'est plainte à quelques collègues du comportement de A._____ envers

elle, sans qu'il soit possible de déterminer depuis quel moment elle avait soulevé des plaintes. Ses divers collègues entendus placent ses plaintes dans le cadre des revendications générales ayant mené à l'audit, ainsi depuis le milieu de l'année 2012, et ceci jusqu'à une date postérieure à juin 2013, probablement jusqu'au mois de septembre 2013. Jusqu'au mois de juin 2013, le dossier ne comporte aucune plainte écrite à la hiérarchie, ni aucun témoignage qui laisserait à penser que la demanderesse ait communiqué des difficultés relationnelles personnelles à ses supérieurs. C._____, directeur *ad interim* au début de l'année 2013, n'a pas de souvenir d'un quelconque message qu'elle aurait adressé à sa hiérarchie ou aux ressources humaines pour se plaindre de harcèlement. Il a constaté une souffrance de la demanderesse lorsqu'il l'a entendue dans le cadre de l'audit de 2013 et voulait prendre l'initiative de la rencontrer à nouveau après l'audit pour en parler, mais il n'a jamais pu le faire puisqu'elle était ensuite en arrêt complet de travail et n'est jamais revenue. W._____, arrivé après lui au 1^{er} avril 2013, a collaboré peu de temps avec la demanderesse, et hormis les questions sur la qualité de son travail, s'est bien entendu avec elle. Il ne l'a pas entendue se plaindre de A._____, mais uniquement de certaines tâches qu'elle estimait pénibles et hors de son cahier des charges.

Entre la fin de l'année 2013 et le début de l'année 2014, par l'intermédiaire de son conseil, la demanderesse a averti sa hiérarchie du fait qu'elle estimait vivre une situation de *mobbing* et de harcèlement de la part de A._____.

d) Le 27 février 2014, la direction des RH du CHUV a déposé une demande d'investigation au Groupe IMPACT afin qu'il enquête dans le service de la Stérilisation au sujet de la plainte de la demanderesse. Le courrier alertait le Groupe IMPACT sur le fait que la demanderesse se sentait victime de *mobbing* de la part de sa supérieure hiérarchique, A._____, que la demanderesse avait, selon son conseil, averti deux syndicats et allait déposer une plainte pénale, et qu'elle était à ce moment-là en arrêt maladie. Les syndicats auraient en outre exigé d'assurer l'anonymat de toutes les personnes qui viendraient témoigner dans le cadre de

l'investigation. Pour ces raisons, le courrier insistait sur le fait que le Groupe IMPACT puisse mener ses investigations dans les meilleurs délais.

Dans son envoi du 20 juin 2014, le Directeur des RH du CHUV a rappelé à la demanderesse, par son conseil, que le Groupe IMPACT avait proposé à deux reprises à la demanderesse de la rencontrer afin de pouvoir recueillir les premiers éléments permettant d'ouvrir les investigations, mais que celle-ci n'avait donné aucune suite à ces deux demandes.

e) Le 17 décembre 2014, la demanderesse s'est adressée au Directeur des RH du CHUV au sujet du calcul de son droit au salaire suite à son incapacité totale de travail depuis le mois de juin 2013. Dans ce cadre, et faisant référence à ses incapacités de travail de 2011 et 2012, elle a expliqué que son incapacité de 2011 était due au fait que A. _____ lui avait refusé de l'aide pour la révision des conteneurs. La demanderesse estimait ainsi que ses problèmes de santé de 2011 découlaient d'un épisode de maltraitance induit par A. _____. Concernant son incapacité de 2012, la demanderesse a indiqué dans son envoi qu'il s'agissait d'une opération chirurgicale que A. _____ avait tenté de différer, malgré les dangers que cela comportait, ceci uniquement en raison d'un déplacement pour un congrès.

Par courrier du 23 juin 2015, le Directeur des RH du CHUV s'est à nouveau adressé au Groupe IMPACT afin de requérir l'ouverture d'une investigation au sein de la Stérilisation, ceci pour une suspicion de comportement abusif à l'encontre de la demanderesse de la part de sa hiérarchie, précisant que cette dernière avait réfuté les accusations portées à son encontre.

Le 9 juillet 2015, sous la plume de son conseil, la demanderesse a requis du Groupe IMPACT qu'il suspende la procédure ouverte, au motif que la demanderesse avait émis des doutes sur l'impartialité du Groupe IMPACT.

Par courrier du 14 juillet 2015, le Groupe IMPACT a accusé réception de l'envoi du conseil de la demanderesse et rappelé que le Règlement idoine ne prévoyait pas de suspension de la procédure, même si celle-ci était possible pour juste motifs en cas de demande d'une autorité. Le Groupe IMPACT a également rappelé les principes d'impartialité inhérents à son fonctionnement, et estimé que la mise en doute de cette impartialité se résumait à une impression subjective de la part de la demanderesse.

La demanderesse n'a pas donné suite à ce dernier envoi du Groupe IMPACT et n'a pas non plus répondu aux sollicitations de ce Groupe pour un entretien, de sorte que l'enquête du Groupe IMPACT n'a jamais débuté. Dans le cadre de son interrogatoire, la demanderesse a notamment expliqué qu'elle avait refusé de passer par le Groupe IMPACT parce qu'elle n'avait pas confiance en cette institution, qu'elle avait lu des propos qui ne correspondaient pas à son atteinte à la santé, et qu'en outre I. _____ et S. _____ lui avaient dit qu'il ne fallait pas passer par le Groupe IMPACT. Cela étant, elle a précisé que même si son conseil et les personnes de son syndicat lui avaient recommandé de saisir le Groupe IMPACT, elle ne l'aurait pas fait, car cela n'aurait pas changé son avis sur le fait qu'elle ne voulait pas cet organisme.

f) Au vu de l'incapacité totale de travail de la demanderesse depuis le mois de juin 2013 et de façon continue, son droit au salaire à 100% a été épuisé à partir du 26 mars 2024, soit après un cumul de 12 mois d'incapacité de travail, incluant ses périodes d'incapacité de 2011 et 2012, et sa fin du droit au salaire est arrivée à son terme le 26 juin 2024. Le défendeur a toutefois, à bien plaisir et exceptionnellement, compensé encore la différence entre les prestations de la CPEV et le montant du salaire net de la demanderesse jusqu'au 26 septembre 2024. Le CHUV a confirmé ces éléments par deux courriers de ses Ressources humaines des 20 juin et 17 septembre 2024. Dans le premier courrier, le Directeur des RH du CHUV rappelait notamment que la demanderesse n'avait pas donné suite aux demandes de rendez-vous de la Médecine du Personnel du CHUV, ceci pour évaluer sa situation de santé. Dans le deuxième courrier, le Directeur

insistait encore sur son souhait d'organiser le plus rapidement possible une séance afin d'esquisser les possibilités de réinsertion de la demanderesse au sein du CHUV, dans un autre service que la Stérilisation, selon ce qui avait été évoqué dans une rencontre antérieure. Répondant à un envoi du conseil de la demanderesse du 12 mars 2015 et faisant également suite au courrier de la demanderesse du 17 décembre 2014, le CHUV a encore précisé dans un courrier du 19 mars 2015 qu'il avait prolongé la compensation des prestations jusqu'au 25 décembre 2014, mais qu'il s'agissait de la dernière prolongation et qu'il n'en accordait plus d'autre après cette date.

g) Le 22 mai 2014, le défendeur a signé une renonciation à se prévaloir de la prescription concernant la demanderesse, ceci jusqu'au 31 mai 2015, pour autant que la prescription ne soit pas acquise au 22 mai 2014 et sans reconnaissance de responsabilité. Le défendeur a signé par la suite trois autres documents de même contenu de renonciation, les 31 mars 2015, 12 avril 2016 et 5 mai 2017, prolongeant ainsi la renonciation du défendeur à se prévaloir de l'exception de prescription jusqu'au 31 mai 2018.

10. D'autres faits allégués et admis ou prouvés, mais sans incidence sur la solution du présent procès, ne sont pas reproduits ci-dessus. En particulier, dans la mesure où la présente procédure tranche le litige uniquement sous l'aspect du principe de la responsabilité, les éléments de dommage et de lien de causalité ne sont pas repris dans les faits reproduits dans la présente décision.

11. a) Le 5 juillet 2017, la demanderesse a déposé une requête de conciliation auprès du Tribunal de céans.

b) Le 19 septembre 2017 s'est tenue une audience de conciliation, aux termes de laquelle aucun accord n'a été trouvé entre les parties. Une autorisation de procéder au fond a été délivrée à la demanderesse à l'issue de cette audience. Dite autorisation ne mentionnait pas que le délai pour ouvrir action n'était pas suspendu pendant les Fêtes.

c) Le 30 décembre 2017, 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 :

- I. **Déclare recevable** la présente demande.
- II. **Admette** la présente demande.
- III. **Condamne** l'Etat de Vaud à s'acquitter d'un montant à préciser en cours d'instance, mais qui se monte aujourd'hui à fr. 1'942'424.35 (un million neuf cent quarante-deux mille quatre cent vingt-quatre francs et trente-cinq centimes) en faveur d'E._____, dont les intérêts peuvent être découplés de la manière suivante :
 - intérêt moyen à 5 % l'an dès le 15 octobre 2015 sur une part équivalent à fr. 222'530.70 ;
 - intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} juillet 2017 sur une part correspondant à fr. 901'142.15 ;
 - intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} juillet 2017 correspondant à une part de fr. 146'444.15 ;
 - intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} avril 2014 correspondant à une part de fr. 39'928.- ;
 - intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} avril 2014 correspondant à une part de fr. 406'000.- ;
 - intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} avril 2014 sur une part correspondant à 124'909.35 ;
 - intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} avril 2014 correspondant à une part de fr. 1'470.- ;
 - intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} avril 2014 pour une part correspondant à fr. 100'000.-.
- IV. **Condamne** l'Etat de Vaud à remettre à E._____, dans un délai de 30 jours dès jugement définitif et exécutoire, un certificat de travail dont la teneur sera précisée en cours d'instance.
- V. **Réserve** la faculté pour E._____ de modifier, de préciser respectivement d'accroître les conclusions prises sous chiffres III et IV ci-dessus.

d) Le 22 juin 2018, le défendeur, représenté par le Service juridique et législatif, actuellement Direction des affaires juridiques de la Direction générale des affaires institutionnelles et des communes, a déposé une réponse dans laquelle il a conclu au rejet des prétentions de la demanderesse, avec suite de frais et dépens.

e) Le 5 février 2019, la demanderesse a déposé une réplique, confirmant les conclusions prises au pied de sa demande du 30 décembre 2017.

f) Le 7 mai 2019, le défendeur a déposé une duplique, maintenant ses conclusions en rejet des conclusions de la demanderesse.

g) Le 12 mars 2020, la demanderesse a encore déposé des déterminations sur les allégués de la duplique, sans indiquer de modification dans ses conclusions.

12. a) Le 16 juillet 2019 s'est tenue une première audience d'instruction, lors de laquelle les parties ont convenu de témoins à entendre en priorité, de production de divers titres et de proposer des noms en vue de réaliser des expertises pour les allégués soumis à ce moyen de preuve.

b) S'agissant des expertises et après divers échanges, une nouvelle audience d'instruction s'est tenue le 20 août 2020. Les deux parties ont accepté qu'une expertise « *mobbing* » soit réalisée en premier lieu, les expertises médicales devant cas échéant être réalisées dans un second temps. La demanderesse a d'emblée exclu catégoriquement que le Groupe IMPACT réalise l'expertise « *mobbing* ». Le défendeur s'est quant à lui opposé à ce que tout autre organisme que le Groupe IMPACT réalise cette expertise concernant un aspect éventuel de *mobbing*. Un délai a été imparti aux deux parties pour proposer des noms d'experts pour ce volet.

Après plusieurs nouveaux échanges, le Tribunal de céans a informé les parties le 12 janvier 2022 du fait qu'il refusait la preuve par

expertise s'agissant d'un aspect éventuel de *mobbing*, et que ce point serait soumis à l'appréciation du Tribunal, sur la base de tous les témoignages utiles.

Les deux parties ont alors été invitées à compléter leurs listes de témoins, en incluant tous les éléments de la procédure soumis à l'expertise concernant le *mobbing*, dits éléments étant remplacés par la preuve testimoniale. A la suite de l'envoi des témoins prioritaires des parties, et en particulier de la demanderesse le 2 mai 2022, le Tribunal a informé les parties, par avis du 14 octobre 2022, qu'il avait établi un masque d'audition pour chaque témoin, afin de tenter de limiter le temps d'audition de chacun d'eux. En effet, chacun d'eux devait, selon les procédures déposées, être entendu sur 270 allégués, ce qui paraissait peu compatible avec les 2 heures 30 d'audience prévues pour une soirée. Le Tribunal a également défini que seraient entendus d'abord les quatre premiers témoins de la demanderesse, puis les cinq du défendeur, et que l'opportunité d'entendre des témoins supplémentaires serait examinée après ces premières auditions.

13. Une première audition de témoin s'est tenue le 6 décembre 2022, lors de laquelle M._____, autorisé séance tenante à témoigner par le défendeur, a été entendu.

Le témoin X._____, au bénéfice d'une autorisation de témoigner, a ensuite été entendu lors de l'audience du 20 décembre 2022.

14. Lors de l'audience du 23 janvier 2023, le témoin J._____ a été entendu. Son témoignage a été autorisé séance tenante par le défendeur.

A la suite du témoignage de J._____, la demanderesse a déposé une requête de novas le 27 janvier 2023, tendant en particulier à la production du dossier du Tribunal de céans concernant J._____.

Le 6 février 2023, le Tribunal a indiqué à J._____ qu'il envisageait de verser au dossier de la demanderesse les éléments

essentiels du dossier qui avait opposé J._____ au défendeur, ce à quoi elle pouvait cas échéant s'opposer au 28 février 2023. J._____ ne s'est pas opposée à cette production.

Lors de l'audience du 7 mars 2023, le défendeur a indiqué qu'il ne s'opposait pas à l'admission de la requête de novas du 27 janvier 2023, mais qu'il en contestait le contenu. Le défendeur a été invité à produire les éléments essentiels du dossier de J._____ au plus tard le 27 mars 2023. Le Tribunal a fait interdiction à la demanderesse d'en conserver une copie, son conseil étant autorisé à les conserver et à les lui présenter.

Lors de l'audience du 21 mars 2023, le défendeur a ainsi produit 11 pages représentant les éléments essentiels du dossier de J._____, soit les courriers des 16 janvier et 13 février 2014, la requête de conciliation du 24 mars 2024, ainsi que le procès-verbal de l'audience du 15 mai 2014, valant accord entre les parties. Il a été rappelé au conseil de la demanderesse que cette dernière pourrait consulter lesdits documents en sa présence, sans toutefois pouvoir en obtenir une copie, qu'elle soit physique ou numérisée.

15. Lors de l'audience du 7 mars 2023, le témoin R._____, autorisé séance tenante à témoigner par le défendeur, a été entendu.

Les témoins W._____, C._____ et L._____, tous trois au bénéfice d'autorisations de témoigner, ont quant à eux été entendus lors de l'audience du 14 mars 2023.

Lors de l'audience du 21 mars 2023, les témoins P._____ et F._____, tous deux au bénéfice d'une autorisation de témoigner, ont été entendus.

Le témoin B._____, autorisée séance tenante à témoigner par le défendeur, a quant à elle été entendue lors de l'audience du 2 mai 2023.

Enfin, lors de l'audience du 6 juin 2023, le témoin I. _____ a été entendu.

16. a) Le 29 août 2023, le Tribunal de céans a constaté que l'expertise sur la question d'un éventuel *mobbing* avait été remplacée par des auditions de témoins, et que les parties s'étaient entendues quant au fait de traiter, dans un premier temps, le principe même de la responsabilité du défendeur. Ainsi et dans un deuxième temps, en cas d'admission du principe de la responsabilité, le Tribunal aurait alors à traiter le lien de causalité et le dommage. Le Tribunal a précisé à l'attention des parties que c'est uniquement dans ce deuxième temps que seraient reprises les éventuelles questions d'expertises médicales sur les aspects éventuels du lien de causalité et du dommage.

Le Tribunal a ainsi indiqué aux parties qu'il s'agissait en tous les cas de procéder à l'interrogatoire de la demanderesse et aux plaidoiries, et leur a imparti un délai pour indiquer toutes offres de preuves complémentaires s'agissant de la question du principe de la responsabilité du défendeur.

b) Le 8 janvier 2024, le défendeur a confirmé qu'il n'avait pas de témoins supplémentaires à faire entendre sur le principe de la responsabilité. Il a toutefois requis une précision quant aux éléments à traiter, ce à quoi le Tribunal a répondu le 4 octobre 2023 que la question de la responsabilité impliquait la question de la faute, qui incluait donc la question du harcèlement, à l'exclusion toutefois de la causalité et du calcul du dommage.

c) Le 8 janvier 2024, la demanderesse a confirmé qu'elle n'avait pas d'offre de preuve complémentaire à faire valoir dans le cadre de la question à traiter de la responsabilité, et que sa propre audition demeurait encore en attente.

d) Le 28 février 2024, le Tribunal a informé les parties que deux audiences allaient être appointées, notamment pour procéder à

l'interrogatoire de la demanderesse, mais que les parties étaient invitées à indiquer si elles étaient parvenues à un accord s'agissant de remplacer les plaidoiries finales par des plaidoiries écrites.

17. **a)** Lors de l'audience du 24 avril 2024, le Tribunal a procédé à une première partie de l'interrogatoire de la demanderesse, pour ensuite le suspendre au vu de l'heure tardive. Les déclarations de la demanderesse ont déjà été reprises dans toute la mesure utile. Les parties ont encore confirmé lors de cette audience qu'elles s'étaient entendues pour que les plaidoiries se fassent par écrit. Le Tribunal a confirmé ce mode de faire, informant les parties que des délais seraient fixés lors de l'audience suivante.

b) Lors de l'audience du 1^{er} mai 2025, le Tribunal a procédé à la suite et fin de l'interrogatoire de la demanderesse, dont les déclarations ont là encore été reprises dans toute la mesure utile. Les parties ont alors confirmé que s'agissant de l'instruction telle que limitée en l'état, elles ne requéraient pas d'autre mesure d'instruction, et que des délais pouvaient être fixés s'agissant des plaidoiries écrites. Ainsi, le Tribunal a clos l'instruction et imparti un délai commun aux parties au 28 juin 2024 pour déposer leurs plaidoiries écrites, sans en transmettre une copie à la partie adverse. Le Tribunal a encore indiqué aux parties qu'un délai de réplique inconditionnel leur serait cas échéant fixé avec notification de chaque plaidoirie écrite à l'autre parties.

c) Le défendeur a déposé des plaidoiries finales écrites le 28 juin 2024. Après une prolongation de délai, la demanderesse a déposé ses plaidoiries écrites le 16 août 2024. Elle a notamment indiqué, dans le cadre de ses plaidoiries, qu'elle considérait que le défendeur devait produire une directive du service de Stérilisation, sous pièce requise A.

d) Le 22 août 2024, le Tribunal de céans a notifié les plaidoiries écrites aux deux parties, leur rappelant que leur délai de réplique inconditionnel était fixé au 13 septembre 2024, et que l'instruction était déjà close depuis l'audience du 1^{er} mai 2025. Les deux parties ont déposé

une réplique aux plaidoiries écrites, le 26 août 2024 pour la défenderesse et le 12 septembre 2024 pour la demanderesse. Le Tribunal a notifié ces répliques aux parties le 18 septembre 2024.

18. Le Tribunal a délibéré à huis clos lors de l'audience de délibérations du 1^{er} octobre 2024, puis rendu un dispositif, notifié aux parties le 8 octobre 2024. Par courrier du 10 octobre 2024, la demanderesse en a requis la motivation en temps utile.

EN DROIT :

I. a) Aux termes de son art. 2 al. 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'art. 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 le CHUV. Il ne fait aucun doute que les relations de travail qui lient les parties sont soumises à l'application de la LPers-VD. Ainsi, le présent litige relève dès lors de la compétence du Tribunal de céans, ce que les parties n'ont d'ailleurs pas contesté.

b) L'art. 16 al. 1 LPers-VD précise que la procédure est régie par les art. 103 ss CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; RSV 211.02), lequel prévoit, à son art. 104, l'application supplétive du CPC (Code fédéral de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272). L'art. 16 al. 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 outre, le TRIPAC comme le Tribunal cantonal ont eu à préciser l'absence de fêtes judiciaires devant le TRIPAC, ceci notamment en lien avec le délai pour ouvrir l'action au fond suite à la délivrance de l'autorisation de procéder, conformément à l'article 209 al. 3 CPC. C'est ainsi que la Cour d'appel civile a précisé, dans son arrêt du 19 juillet 2023, que les fêtes ne s'appliquent pas à la procédure devant le TRIPAC, et qu'ainsi le délai d'ouverture d'action n'est pas suspendu durant les fêtes. La Cour a toutefois ajouté que l'art. 145 al. 3 CPC impose aux autorités d'informer les justiciables sur l'application ou la non-application des fêtes aux délais qui leur sont fixés, et qu'en l'absence d'une telle information claire, les fêtes restent applicables (CACI du 19 juillet 2023/304 consid. 3 et 4 et les réf.).

En l'espèce, la demanderesse a introduit une procédure de conciliation le 5 juillet 2017, se fondant sur la fin de ses rapports de travail avec la défenderesse ainsi que sur des interruptions de prescriptions accordées jusqu'à cette date par la défenderesse, ceci depuis le 22 mai 2014, soit moins d'un an après son incapacité de travail de juin 2013, qui a plus tard conduit à la fin de son contrat. La conciliation du 19 septembre 2017 n'ayant pas abouti, le Tribunal a délivré une autorisation de procéder à la demanderesse le jour même. Cette autorisation de procéder ne mentionne pas que le délai pour ouvrir action n'est pas suspendu durant les fêtes, de sorte qu'il y a lieu de considérer que le délai de trois mois pour déposer la demande était soumis aux fêtes intervenues entre le 18 décembre 2017 et le 2 janvier 2018. Le 30 décembre 2027, 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), au vu des fêtes judiciaires applicables fautes d'indication contraire dans l'autorisation de procéder, de sorte que son action au fond est recevable.

II. Dans sa plaidoirie écrite du 16 août 2024, la demanderesse considère que le défendeur doit produire l'éventuelle directive ou instruction interne au CHUV ou à la Stérilisation, sous pièce requise A, dans

le cadre de la liste des règlements que la demanderesse estime applicables au niveau cantonal.

Les plaidoiries écrites sont intervenues postérieurement à la clôture de l'instruction de ce dossier, qui au demeurant a duré près de sept années. La demanderesse ne justifie en outre pas en quoi ce document aurait une quelconque influence sur les éléments juridique à appliquer à la présente cause, de sorte qu'il n'y a pas lieu de requérir du défendeur qu'il produise un tel document.

III. a) La demanderesse estime que les actes qu'elle a subis de la part de sa supérieure hiérarchique sont constitutif d'un extrêmement grave cas de harcèlement psychologique, autrement appelé *mobbing*, et que ces actes, répétés sur plusieurs années, l'ont amenée à tomber dans une très profonde dépression dès le mois de juin 2013, dépression qui l'a elle-même conduite à tenter de mettre fin à ses jours en septembre 2013, de sorte qu'elle a encore subi, en plus de l'atteinte psychologique, une atteinte profonde et durable à sa santé, qui l'empêche depuis non seulement de travailler, mais également de réaliser de nombreux actes de la vie quotidienne. Elle estime donc que son employeur, le défendeur, n'a jamais agi pour faire cesser le harcèlement dont elle était victime, de sorte qu'il doit être tenu pour responsable de l'ensemble de son état sur le long terme et l'indemniser pour l'ensemble du dommage qu'elle a subi de ce fait.

A l'appui de ses propos et pour déterminer l'existence du *mobbing* qu'elle estime avoir subi, la demanderesse a évoqué de très nombreux arguments tout au long de la procédure. Ainsi, dans sa demande du 30 décembre 2017, elle a indiqué que ses prestations de travail étaient excellentes, et que les entretiens d'évaluation qui étaient moins bon dès le début de l'année 2010 tenaient du fait que sa supérieure A. _____ visait à la dénigrer, ce qu'elle avait indiqué dans l'entretien d'appréciation pour la période du 21 février 2012 au 22 août 2012. Elle a cité un nombre d'épisodes qui selon elle traduisaient une volonté de sa supérieure de la dénigrer, de la rabaisser et de la traiter comme une moins que rien, en lui donnant des tâches inutiles ainsi que des instructions incompréhensibles.

Elle a également cité le fait que sa supérieure lui donne les tâches de contrôle des conteneurs et de validation des stérilisateurs, sans aide ceci lui engendrant une incapacité de travail. Elle a expliqué que d'autres collaborateurs avaient également subi des actes de *mobbing* provenant de A._____. Elle a ajouté que tout le service subissait alors de graves dysfonctionnements, avec une guerre interne constante, provoquant le départ de collaborateurs subissant un *burn-out*. Elle a estimé que la preuve des dysfonctionnements était que la Stérilisation avait fait l'objet d'un audit au début de l'année 2013, et que suite à la restitution de cet audit en juin 2013, elle avait été traitée de perturbatrice, alors que les agissements de sa supérieure s'étaient intensifiés, ce qui avait conduit à sa dépression.

Dans sa réplique, la demanderesse a encore ajouté qu'elle estimait que les différents autres épisodes de dysfonctionnements au CHUV, dans d'autres services et notamment relatés dans la presse, prouvaient qu'elle-même avait subi du *mobbing*. Elle a ajouté que A._____ l'avait coupée de toute relation avec les autres services, et que la demanderesse n'avait jamais pu déterminer quel était son cahier des charges. Revenant sur les dysfonctionnements au sein de son service, la demanderesse en a conclu, par rapport à la restitution de l'audit en juin 2013, qu'elle avait dénoncé la malveillance de ses supérieurs à son égard, mais qu'aucune démarche n'avait ensuite été entreprise par son employeur et qu'ainsi, par le simple fait qu'elle ait émis des critiques sur le fonctionnement de son service, elle avait été considérée comme un élément perturbateur, et victime d'un traitement tendant à la dénigrer, à la dévaloriser, à l'exclure.

Lors de son interrogatoire, la demanderesse a encore indiqué que si elle en était arrivée là, c'était à cause de A._____, qui la traitait d'incapable, la dénigrait constamment, l'avait harcelée et supprimé son poste d'adjointe. Ainsi, elle estimait que A._____ l'avait complètement vidée, que son employeur n'avait pas réagi malgré ses plaintes dans ce sens, et que cela l'avait conduite à tenter de mettre fin à ses jours.

Dans le cadre de sa plaidoirie écrite, la demanderesse a résumé ses griefs sous trois postes, à savoir l'absence de considération du défendeur par rapport à une situation d'intense tension au sein de la Stérilisation, les difficultés persistant dans la hiérarchie du service, ainsi que les actes de A._____ à son encontre. Elle a souligné que toute sa situation remontait à un point, à une seule personne : A._____ et sa direction délétère. Elle a insisté à plusieurs reprises sur le fait qu'elle avait affirmé, selon ses termes « depuis l'amorce de la présente affaire », qu'elle subissait un *mobbing* extrêmement grave et répété. Dans sa réplique de plaidoirie écrite, la demanderesse a encore estimé que le défendeur était au courant de la situation difficile de la Stérilisation bien avant la mise en place de l'audit du début de l'année 2013, que la demanderesse avait averti de longue date ses supérieurs de la situation, notamment les ressources humaines ainsi que N._____, directeur des soins infirmiers, qui ne lui avait pas donné de retour. Elle a précisé que sa tentative de suicide n'avait aucun rapport avec la problématique des conteneurs, mais que les lourdes persécutions subies de la part de A._____ en étaient la cause.

Le défendeur estime quant à lui et en premier lieu que les actes évoqués par la demanderesse, au demeurant non prouvés, ne correspondraient en tous les cas pas à un harcèlement sournois. Selon le défendeur, la demanderesse s'est contentée, s'agissant de sa relation avec A._____, de lister des événements qui soit ne sont pas prouvés, soit sont prétendument attestés par des pièces qui ne démontrent rien d'autre que des faits normaux. Le défendeur en tire le constat que toutes les allégations qui décrivent le prétendu harcèlement quotidien n'ont aucune démonstration écrite. Il estime également que la défenderesse invoque des actes de façon floue par rapport aux dates de chacun d'entre eux, des épisodes apparaissant avec la mention de l'année 2013. Il souligne qu'aucun des témoignages n'a pu apporter la preuve d'événements contre la demanderesse de la part de A._____.

S'agissant des conditions de travail, le défendeur estime que la demanderesse confond la réalisation d'un audit général du service avec sa propre situation, et que la demanderesse n'a jamais fait part à sa hiérarchie

de sa situation spécifique avant son incapacité de travail de juin 2013. Elle l'a ainsi fait bien plus tard, au début de l'année 2014.

Enfin, le défendeur estime que le fait d'invoquer d'autres situations dans d'autres services du CHUV est sans aucun rapport avec la demanderesse et ne peut en aucun cas constituer une preuve d'un harcèlement qu'elle aurait subi personnellement. Ainsi, il conclut au rejet des griefs évoqués par la demanderesse.

b) Selon l'art. 5 al. 3 LPers-VD, le Conseil d'Etat prend les mesures nécessaires à la protection de la santé et de la personnalité des collaborateurs, en particulier par des dispositions de lutte contre le harcèlement et le *mobbing*. 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 (RCTH ; RSV 172.31.7). Le Tribunal indique pour mémoire que ce règlement a été remanié, par un processus qui a débuté à la fin de l'année 2021, soit bien après la fin d'activité de la demanderesse auprès du défendeur, pour aboutir au règlement relatif à la protection de la personnalité, à la gestion des conflits et à la lutte contre le harcèlement dans les relations de travail au sein de l'Etat de Vaud, du 19 juin 2024, en vigueur depuis le 1^{er} octobre 2024 (RPCH ; RSV 172.31.7).

La jurisprudence admet que les articles 28 et 328 du Code des obligations suisse (CO ; RS 220), qui protègent la personnalité du travailleur, trouvent application par analogie en droit public, puisque le devoir de protection prévu par la LPers-VD est semblable à celui de l'article 328 CO (TF 2A.770/2006 du 26 avril 2007, consid. 4.2 ; TF 2C.2/2000 du 4 avril 2003, consid. 2.3).

Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. Il doit prendre les mesures commandées par l'expérience pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur. L'employé victime d'une atteinte à sa

personnalité contraire à l'art. 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'art. 49 al. 1 CO (art. 97 al. 1 et 99 al. 3 CO, TF 4A_465/2012 du 10 décembre 2012, consid. 3.2).

Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, le harcèlement psychologique, appelé communément *mobbing*, se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voir à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable, alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée. Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles ou qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité – même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement – à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs. Il résulte des particularités du *mobbing* que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents. Il sied cependant de garder à l'esprit que le *mobbing* peut n'être qu'imaginaire et qu'il peut même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques ou mesures pourtant justifiées (TF 1C_156/2007 du 30 août 2017, consid. 4.2 ; TF 4A_652/2018 du 21 mai 2019, consid. 5.1 ; TF 8C_107/2018 du 7 août 2018, consid. 5 ; TF 4A_439/2016 du 5 décembre 2016, consid. 5.2 ; TF 4A_381/2014 du 3 février 2015, consid. 5.1 ; TF 4A_680/2012 du 7 mars 2013, consid. 5.2 ; TF 4D_22/2013 du 19 septembre 2013, consid. 3.1 ; TF 4A_32/2010 du 17 mai 2010, consid. 3.2 ; TF

4C.109/2005 du 31 mai 2005, consid. 4 ; TF 4C.276/2004 du 12 octobre 2004, consid. 4.1).

Les actes de *mobbing* sont prohibés par l'art. 328 CO. L'employeur qui ne protège pas son employé du harcèlement psychologique enfreint cette norme (ATF 125 III 70, consid. 2a p. 73).

La demanderesse a cité un arrêt du TRIPAC concernant un cas d'admission de violation de l'article 328 CO, ainsi un cas de *mobbing* (TRIPAC TL11.027105 du 29 octobre 2015, no 2015/507), qui justifierait selon elle tant le fait que la situation de *mobbing* la concernant serait avérée, que le fait qu'il est légitime que ses prétentions en lien avec son dommage dépassent largement l'indemnisation d'un tort moral. Il y a toutefois lieu de préciser que si l'arrêt en question reconnaît un cas de *mobbing*, au demeurant pour des actes d'un supérieur sur le travailleur s'étendant sur plus de dix ans, avec des difficultés relationnelles attestées par plusieurs témoins, le Tribunal cantonal a réformé la décision en niant l'existence d'un *mobbing*. Il a nié que l'employé avait été victime de harcèlement et lui a refusé toute indemnité. En particulier, le Tribunal cantonal, après avoir rappelé les règles applicables en la matière, a retenu que le supérieur de l'employé avait fait preuve d'une rigueur inhérente à son poste, qui ne constituait pas en soi un indice de harcèlement, et que rien au dossier ne permettait de retenir que le supérieur aurait visé en particulier et avec acharnement ce subordonné en particulier (CACI du 28 juin 2016/425 consid. 3 et les réf.). Le recours de l'employé au Tribunal fédéral a ensuite été rejeté dans un arrêt du 4 mai 2017 (TF 8C_558/2016).

c) En l'espèce, le tribunal doit constater que la demanderesse a invoqué un nombre extrêmement important d'événements à l'appui de ses conclusions. Ces événements sont de plusieurs ordres, et n'ont pas toujours été invoqués de la même manière tout au cours de l'instruction, puis dans les plaidoiries écrites. Cela étant, certains événements n'ont pas pu être prouvés comme avérés, d'autres ne concernent en tous les cas pas un harcèlement sur la personne de la demanderesse, et certains n'ont même aucun rapport avec elle. Le tribunal ne reviendra pas ici en détails sur les

nombreux épisodes dont aucun témoin n'a eu le souvenir, sauf à quelques reprises pour avoir entendu la demanderesse s'en plaindre mais sans n'avoir jamais rien vu, et pour lesquels un courriel banal de travail, sans aucune connotation négative, a été produit. Le seul élément tangible qui peut être prouvé est que la demanderesse a subi un arrêt de travail depuis le 19 juin 2013, date à laquelle elle s'est rendue auprès de son médecin et lui a indiqué qu'elle subissait un harcèlement au travail depuis plusieurs années. Elle est restée en incapacité de travail depuis, ceci jusqu'à l'épuisement des diverses indemnités pour incapacité versées par son employeur et sa caisse de pension, puis les relations de travail se sont terminées. Elle n'est donc jamais retournée à son poste depuis le 19 juin 2013. Elle n'a jamais remis à son employeur les certificats de ses médecins établis dès le 19 juin 2013 et qui n'ont été transmis qu'avec sa demande au fond de fin décembre 2017. Ce n'est qu'à la fin de l'année 2013 ou au début de l'année 2014 qu'elle a indiqué au défendeur qu'elle s'était estimée victime de harcèlement, puis elle a refusé que le Groupe IMPACT, chargé ensuite d'une investigation par le défendeur le 27 février 2014, instruisse cette question.

Durant son activité au sein du service de Stérilisation, la demanderesse n'a fait part d'aucun grief envers sa supérieure à sa hiérarchie. Elle a certes affirmé qu'elle l'avait fait à de très nombreuses reprises, mais n'a donné comme moyen de preuve que les certificats médicaux dès le 19 juin 2013, soit alors qu'elle était en incapacité, ainsi que les courriers s'agissant de l'enquête du Groupe IMPACT qui n'a jamais été menée mais a débuté suite au courrier du 27 février 2024, là encore après son incapacité. Elle a donné un seul nom et exemple, sans date mais sous-entendant qu'il s'agissait d'une période précédant le mois de juin 2013, à savoir qu'elle se serait adressée à N. _____, directeur des soins infirmiers, qui n'aurait pas donné suite. Elle n'indique pas comment elle l'aurait contacté, et n'en fournit aucune preuve. Elle prétend en outre qu'elle aurait indiqué, dans le cadre de son entretien d'évaluation pour la période du 21 février 2012 au 22 août 2012, qu'elle en avait marre qu'on a rabaisse constamment. Or le compte-rendu d'entretien mentionne uniquement qu'elle souhaitait être portée vers le haut en évitant de recevoir des

remarques négatives, ce qui non seulement est bien loin de se plaindre d'être rabaissée, mais qui de plus venait directement en réponse au fait que cet entretien ne notait pas assez d'améliorations dans son travail. Il n'était pas possible de déduire de cette remarque autre chose que le fait qu'elle ne souhaitait pas qu'on lui fasse des remarques négatives, même si son travail laissait à désirer.

Si la demanderesse avait voulu que sa hiérarchie, les ressources humaines, son syndicat ou le Groupe IMPACT agisse pour la défendre, encore aurait-il fallu qu'elle le demande. La hiérarchie de la demanderesse ne pouvait pas être tenue d'agir sans avoir de soupçon quant au fait que sa personnalité aurait dû être protégée. Or, dite hiérarchie n'a pu avoir des doutes quant à la situation de la demanderesse qu'au moment de l'audit interne mené au début de l'année 2013. Comme l'a indiqué le témoin C._____, il a estimé, dans le cadre de l'entretien avec la demanderesse pour l'audit, qu'elle était en souffrance, mais pas à cause d'un harcèlement, puisqu'elle était bien moins véhémente que d'autres collègues à l'encontre de A._____ ou ses autres supérieurs. Comme il s'agissait alors de faire un audit général, et qu'il ne s'agissait donc pas du lieu pour traiter une situation particulière, il a imaginé pouvoir la rencontrer après cet audit, dans un autre cadre, ce qui ne s'est pas fait puisque la demanderesse s'est ensuite retrouvée en incapacité de travail dès le mois de juin 2013, pour ne jamais revenir à son poste. Il y a lieu de souligner également que pour ce rendez-vous, la demanderesse était accompagnée d'une personne de confiance, membre de son syndicat, et qu'elle n'a produit aucun document qui démontrerait que la personne l'accompagnant ait dénoncé une situation la concernant à titre personnel. Même sa personne de confiance la plus proche dans les syndicats, I._____, a souligné plusieurs fois durant son long témoignage qu'il avait certes accompagné la demanderesse de 2010 à 2013, mais qu'il n'avait jamais agi auprès du CHUV ou de sa hiérarchie pour elle personnellement, qu'aucune suite n'avait été donnée aux plaintes qu'elle avait formulée auprès de lui. Il a confirmé qu'à l'exception d'un rendez-vous, très certainement celui de l'audit du début de l'année 2013, il n'y avait jamais eu d'autre intervention du syndicat pour la demanderesse spécifiquement.

Les auditions de l'ensemble des témoins confirment en réalité que la demanderesse ne s'est jamais adressée à sa hiérarchie pour faire protéger sa personnalité avant, à tout le moins, la toute fin de l'année 2013. Ainsi, certains d'entre eux, notamment M._____, J._____ ou B._____, ont confirmé qu'elle s'était plainte auprès d'eux du comportement de A._____. Il n'a pas été possible de déterminer quand la demanderesse se serait plainte pour la première fois auprès de ses collègues, mais la plupart mentionnent la période de la plainte du groupe de 9 personnes, accompagnées des syndicats, faite dans la deuxième partie de l'année 2012 et ayant conduit à l'audit du début de l'année 2013. Tous ont eu de la peine pour la demanderesse, mais n'ont jamais rien vu de particulier quant au comportement de A._____ à son égard. Ils ont pourtant décrit des comportements spécifiques de A._____ qui leur semblaient inappropriés. Ainsi, M._____, J._____, X._____, Q._____ et B._____ ont pu exprimer en quoi A._____ pouvait se fâcher ou crier, mais ils ne l'avaient jamais vu le faire contre la demanderesse. Tous ces témoins ont également systématiquement indiqué d'autres personnes qui étaient, selon eux, responsables de la mauvaise ambiance au sein du service, notamment Z._____ ou G._____. S'agissant de ce dernier, la demanderesse a quant à elle estimé que ses évaluations de travail avaient baissé en qualité uniquement lorsqu'il n'était plus là pour les superviser, de sorte qu'à l'évidence elle l'appréciait en tant que supérieur, contrairement à bien d'autres de ses collègues. Il n'en demeure pas moins qu'aucun des témoins n'a pu identifier A._____ comme étant la seule cause des problèmes dans le service, et encore moins comme étant la cause de problèmes pour la demanderesse. Plusieurs ont d'ailleurs souligné que même s'ils n'appréciaient pas A._____, ils reconnaissaient qu'elle était très compétente, mais exigeante, notamment sur le fait de ne pas dépasser les temps de pauses. Ceci se recoupe d'ailleurs avec les témoins ayant eu une bonne entente avec A._____, qui ont souligné son professionnalisme, ainsi que le fait qu'elle était décriés par certains, mais soutenue par d'autres en raison de cette même rigidité dans son travail, qui avait le mérite de traiter tous les employés à égalité.

J._____ a certes confirmé une partie des dires de la demanderesse, qui se serait confiée à elle sans qu'elle n'ait jamais rien vu, ainsi que le fait que A._____ aurait eu un comportement de harcèlement vis-à-vis de J._____. Cependant, ce témoin a également affirmé qu'elle avait été licenciée dans ce cadre, et qu'elle avait eu gain de cause par la suite au tribunal, alors qu'en réalité son licenciement était sans aucun rapport avec le comportement d'un quelconque collègue, et qu'elle avait transigé la question en conciliation. Il n'est donc pas possible de retenir de son témoignage qu'elle-même ou d'autres personnes aient été victimes de harcèlement psychologique.

Interrogés sur l'état général de la demanderesse, plusieurs témoins ont souligné qu'elle allait visiblement beaucoup moins bien à une période, qui se place systématiquement après le mois de juin 2013. Avant cela, aucun d'entre eux n'a identifié un état autre que ce qu'ils attribuaient à la difficulté générale dans le service, puisqu'aucun d'eux n'a parlé de traiter le cas spécifique de la demanderesse avec la hiérarchie, ou de lui avoir même conseillé de le faire.

Dans le cadre des relations de travail des parties, il apparaît surtout que la demanderesse a pris des fonctions, dès le début de l'année 2010, pour lesquelles les deux parties savaient que la demanderesse n'avait pas toutes les qualifications, mais souhaitaient qu'elle les acquière au fil du temps et de diverses formations complémentaires. Or cela n'a pas été le cas, et la demanderesse n'a pas été en mesure de combler les lacunes et les difficultés qu'elle rencontrait dans l'exercice de ses tâches. Cela a dû être d'autant moins facile pour elle qu'elle échouait à avoir une efficacité optimale dans un service qui, par essence, était sous pression constante. Il est possible également qu'elle ait eu des difficultés à recevoir des ordres et commentaires de façon parfois neutre ou froide, notamment par A._____, ceci même si en soi ces commentaires n'avaient rien de critiquables. Lorsque son évaluation du mois d'août 2012 a encore une fois démontré qu'elle n'évoluait pas à satisfaction, la demanderesse a probablement été découragée, et elle y a répondu en indiquant qu'elle voulait recevoir moins de remarques négatives. Il est probable que cette période ait marqué un

tournant compliquant grandement sa motivation au quotidien dans son travail, mais elle n'a rien indiqué d'autre à ses supérieurs, se contenant de s'en plaindre à certains collègues. Ces derniers, occupés eux-mêmes à contacter leurs syndicats pour dénoncer la mauvaise ambiance au sein du service, ont identifié les plaintes de la demanderesse dans le cadre de leur propre action générale, qui n'avait aucune vocation à parler d'une situation individuelle. Il est là encore possible que la demanderesse ait eu énormément d'espoirs que l'audit indique que les critiques concernant son travail étaient injustes, et qu'à travers le rendu oral du mois de juin 2013, elle ait eu l'impression qu'elle n'avait pas été entendue. Tout ceci ne resterait que son ressenti, puisqu'objectivement, aucun événement spécifique concernant la demanderesse ne laisse à penser que sa supérieure l'ait traitée, à un quelconque moment, en violation de la protection de sa personnalité.

Les seuls faits négatifs avérés concernant la demanderesse sont les appréciations négatives de son travail depuis le début de l'année 2010, appréciations qu'elle n'a jamais critiquées avant la deuxième partie de l'année 2013, soit après son incapacité, et surtout avant son action auprès du tribunal de céans. Pour le surplus, la demanderesse s'est souvent contredite dans les critiques formulées, notamment concernant son travail, indiquant parfois qu'il lui manquait des capacités et qu'on aurait dû la soutenir, et soutenant également que A. _____ la voyait peut-être comme une menace, car à force de poser des questions la demanderesse serait devenu davantage qualifiée que sa supérieure. Les autres témoins et supérieurs de la demanderesse avaient également noté que les évaluations faites de la demanderesse étaient probablement correctes, en ce sens que la demanderesse avait bien des lacunes, et que A. _____ avait tenté de passer du temps avec elle pour les combler. Le défendeur a également proposé plusieurs formations à la demanderesse, qui en a suivi une partie.

Les autres événements invoqués par la demanderesse ne sont pas non plus des situations de harcèlement. S'agissant de la révision des conteneurs et la révision des stérilisateurs, en fin de procédure et après les plaidoiries écrites, il n'est pas possible de comprendre avec certitude quels

arguments la demanderesse souhaite en retirer, puisqu'elle dit que la tâche est sans aucun rapport avec sa tentative de suicide. On notera en tous les cas qu'elle a très longuement fait état de la grande pénibilité de ces tâches, pour laquelle elle n'aurait eu aucune aide et qui lui aurait fait subir un arrêt de travail. Cela étant, elle s'est elle-même contredite en expliquant dans son interrogatoire qu'elle n'avait jamais fait ces tâches seule, puisqu'elle a expliqué que d'autres personnes étaient avec elle pour ce travail qui se faisait à la chaîne. Les témoins connaissant ces tâches ont pu expliquer que certes, il s'agissait d'une activité très physique, mais qu'elle était organisée et supportable pour chacun d'eux. Ces tâches faisaient également bien partie de celles attribuées à la demanderesse dans le cadre de sa fonction. Si elle a subi un arrêt à cause du port de charges, il s'agit d'un arrêt en 2011, et rien n'indique que A. _____ n'aurait pas respecté la limitation de port de charges prescrite par la médecine du personnel à son retour. S'agissant de tâches à effectuer une fois par année au maximum, il est plus que probable que la demanderesse n'ait eu aucune autre tâche de port de charges de ce type avant, à tout le moins, le début de l'année 2012.

S'agissant des autres tâches décrites par la demanderesse comme n'étant pas dans son cahier des charges, ou incompréhensibles, rien au dossier ne démontre un épisode dans lequel la demanderesse aurait dû faire autre chose que des tâches de son cahier des charges, respectivement d'assistante ou de responsable des contrôles techniques et des stocks. En particulier, les épisodes de commandes de matériel ou édition de rapports qu'elle a évoqués sont en cohérence avec ses tâches.

L'ensemble de la situation au service de Stérilisation ayant conduit aux plaintes de plusieurs employés, assistés de leurs syndicats, ainsi qu'à l'audit du début de l'année 2013, ne prouve en rien que la demanderesse ait subi personnellement un harcèlement. Au contraire, les témoins demandés par la demanderesse ont souligné que jamais sa propre situation n'avait été évoquée, mais qu'il s'agissait de se plaindre d'une mauvaise organisation générale, et des agissements, inégalitaires envers l'ensemble des subordonnés, de plusieurs membres de la hiérarchie, ceci également en lien avec des revendications salariales. Les témoins encore

en poste après le rendu oral de l'audit en juin 2013 ont tous confirmé que la situation s'était améliorée par la suite. Il est également ressorti de l'audit que si A._____ ne faisait pas l'unanimité, seuls certains employés s'étaient plaints de son comportement, d'autres estimant qu'elle était adéquate, même si elle était froide dans ses remarques et ses critiques. Le jour exact de la reddition d'audit de juin 2013 n'a pas été établi, mais les premiers certificats de médecins concernant la demanderesse notent son incapacité de travail dès le 19 juin 2013, soit tout au plus quelques jours après cette reddition, à laquelle elle était présente. Elle ne saurait alors soutenir que c'est suite à sa propre dénonciation de la situation, avec plusieurs de ses collègues, qu'elle aurait été traitée de perturbatrice, puis malmenée pour la pousser au départ. Un tel scénario est impossible s'il a dû se dérouler en quelques jours à peine. Quant à savoir si A._____ avait eu connaissance des entretiens individuels durant l'audit, soit au fur et à mesure des premiers mois de l'année 2013, ce fait non avéré est également sans pertinence, puisque personne ne l'a vue faire la moindre remarque ou critique inadéquate à la demanderesse durant toute cette période. La demanderesse confond en définitive une situation toute générale, certes avérée, avec sa situation spécifique de harcèlement qui ne l'est pas.

Avec le défendeur, le tribunal retient enfin que le fait que des autres services du CHUV aient subi différentes situations problématiques, même s'il était avéré ce qui ne l'est pas spécifiquement puisqu'il ressort uniquement de quelques articles de presse, est sans aucun rapport avec la situation de la demanderesse et ne permet de prouver aucun harcèlement la concernant.

En définitive, malgré une longue instruction, un échange complet de procédure avec 697 allégués au total et de nombreuses pièces, 11 témoins entendus, souvent sur des centaines d'allégués et sur plusieurs heures, aucun élément au dossier ne permet de retenir que la demanderesse ait subi une situation de *mobbing* de la part de A._____, ou de la part du CHUV en général. Le dossier a uniquement pu retenir qu'elle travaillait dans un service soumis à une grande pression au vu de sa structure et de son activité, avec une supérieure exigeante mais correcte

dans son comportement, qu'elle avait été promue à un poste pour lequel elle n'avait pas toutes les compétences, qu'elle n'avait pas été en mesure de les acquérir, ceci avant de subir un arrêt de travail dès le mois de juin 2013, préalablement auquel elle n'avait jamais fait part à sa hiérarchie de son ressenti face à la charge qui était la sienne. Si le tribunal ne peut que constater que les suites de son arrêt du mois de juin 2013 sont absolument dramatiques pour la requérante, elles sont très certainement en lien avec un ressenti personnel très fort, mais ne sauraient prouver une situation de harcèlement qui n'est pas avérée dans les faits.

Les griefs de la demanderesse en lien avec l'existence d'une situation de harcèlement psychologique ou *mobbing* doivent ainsi être rejetés.

Le Tribunal rappelle qu'il a limité, d'entente avec les parties, l'instruction de la présente cause au principe même de la responsabilité du défendeur, ce qui a notamment été confirmé dans l'envoi du tribunal du 29 août 2023. Il s'agit ainsi uniquement de déterminer si on est en présence d'un cas de harcèlement, cas échéant si le défendeur n'a pas agi pour faire cesser un harcèlement avéré. Les questions de lien de causalité et de dommage sont exclues de la présente décision, et n'auraient dû être traitées qu'en cas d'admission du principe de la responsabilité du défendeur. Partant, le tribunal n'a pas à analyser, en particulier, quels sont les postes de dommage effectifs qui devraient être traités en cas d'admission d'un cas de *mobbing*, ni la causalité entre les actes éventuels de harcèlement et les postes du dommage invoqués.

Sans existence d'une situation de *mobbing*, le tribunal n'a pas non plus à analyser l'absence de réaction du défendeur face à une situation de harcèlement qui aurait été dénoncée par la demanderesse, puisque cette situation n'est pas avérée. Il reprendra toutefois quelques éléments en lien avec la prétendue inaction du CHUV, ceci pour souligner que même à imaginer que la demanderesse ait vécu une situation de harcèlement, son employeur n'a pas pu réagir avant la fin de l'année 2013, faute d'en avoir eu connaissance.

IV. a) La demanderesse, en sus d'expliquer qu'elle a subi une situation de *mobbing*, soutient qu'elle a dénoncé à de multiples reprises cette situation auprès de sa hiérarchie, qui est restée passive et n'a jamais réagi à ces dénonciations. En ce sens, elle estime que du fait de son inaction, le défendeur a violé son devoir de protection de sa personnalité, ce qui a engendré une aggravation de son état, conduisant à sa dépression depuis le 19 juin 2013, puis à sa tentative de suicide du mois de septembre 2013, avec pour conséquence une incapacité durable et définitive de la demanderesse depuis le mois de juin 2013.

Le défendeur souligne que c'est à la demanderesse de prouver qu'elle a porté à la connaissance de son employeur le fait qu'elle subissait une atteinte, ce qu'elle n'a jamais fait avant le tout début de l'année 2014, et que lorsqu'elle l'a fait, le défendeur a immédiatement saisi le Groupe IMPACT, qui n'a jamais pu se prononcer puisque la demanderesse a refusé son intervention. Ainsi, le devoir de réaction de l'employeur, en protection de la personnalité de son employée, n'a pu exister qu'au début de l'année 2014, soit plusieurs mois après l'incapacité totale de travail de la demanderesse, de sorte que même si le Groupe IMPACT avait pu mener son intervention dès le début de l'année 2014, et même s'il avait constaté une situation problématique, le défendeur n'aurait pas pu faire quoi que ce soit d'autre pour la demanderesse au vu de son incapacité de travail précédant largement l'année 2014.

b) Dans le cadre de son devoir de la protection de la personnalité de son travailleur et selon l'article 328 CO, l'employeur, qu'il soit privé ou public, se doit d'agir pour calmer une situation conflictuelle et ne pas rester inactif. Il doit prendre des mesures adéquates si un travailleur fait l'objet d'atteintes de la part de membres du personnel ou de ses supérieurs (TF 8C_18/2011 du 7 février 2012, consid. 6.2 et les références citées). Dans sa version applicable au moment de l'incapacité de travail de la demanderesse et de la fin des rapports de travail, le RCTH prévoit notamment, à son article 8, que tout collaborateur qui, dans sa relation de travail avec d'autres collaborateurs, estime être victime de harcèlement,

peut s'adresser librement au Groupe IMPACT (al. 1), et que l'autorité d'engagement, le chef de service ou d'office ou le directeur peut également le solliciter (al. 2).

L'employeur répond du comportement de ses collaborateurs (art. 101 CO ; TF 4A_310/2019 du 10 juin 2020, consid. 4.3.1 ; TF 4A_381/2014 consid. 5.1).

La seule violation de l'art. 328 CO ne justifie pas en elle-même l'allocation d'une indemnité pour tort moral (WYLER/HEINZER/WITZIG, Droit du travail, 5^{ème} éd., Berne 2024, p. 467). En effet, l'indemnité ne peut être allouée qu'aux conditions de l'art. 49 al. 1 CO, en ce sens que celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement.

c) En l'espèce et comme déjà évoqué (consid. III.), s'il semble avéré que la demanderesse avait un ressenti personnel négatif concernant sa situation de travail, à tout le moins depuis la fin de l'année 2012, elle n'a jamais transmis de plainte à sa hiérarchie jusqu'à la toute fin de l'année 2013 ou au tout début de l'année 2014. Invitée à produire des documents démontrant une plainte avant la fin de l'année 2013, elle n'en a produit aucun, se contentant de parler d'une plainte à N._____ qui n'est pas avérée, de se référer à ses commentaires sur son entretien d'appréciation d'août 2012 qui ne sont qu'une demande de ne plus recevoir de critiques, et d'indiquer qu'elle avait parlé de sa situation personnelle dans le cadre de l'audit du début de l'année 2013, ce qui non seulement n'était pas le but de l'audit, mais n'a pas été retenu non plus par C._____, ni même par le membre du syndicat qui l'accompagnait à cet entretien, puisqu'il n'a pas ensuite fait état par écrit d'une situation concernant spécifiquement la demanderesse. Quant à C._____, il n'a pas non plus vu de situation de harcèlement, mais voulait de sa propre initiative revoir la demanderesse après l'audit car il avait imaginé qu'elle était découragée dans son travail, ce qu'il n'a pas pu faire puisqu'elle a été en incapacité directement après la restitution de l'audit de juin 2013.

La toute première référence écrite et datée à un harcèlement au travail est le certificat du Dr K. _____ du 19 juin 2013, qui précise qu'il s'agit du ressenti de sa patiente. Non seulement il date du début d'une incapacité de travail qui a perduré jusqu'à la fin des rapports de travail, mais de plus il n'a pas été transmis au défendeur, qui là encore ne pouvait pas savoir que son employée se plaignait d'une telle situation. Il n'a été transmis que des années plus tard, dans le cadre de la présente procédure. Le premier document écrit qui s'est trouvé en mains du défendeur s'agissant d'une dénonciation de harcèlement ou *mobbing* date au plus tôt de la toute fin de l'année 2013, et ressort du courrier de la direction des RH du CHUV du 27 février 2014 adressé au Groupe IMPACT. C'est dire que dès que la demanderesse a soutenu au défendeur qu'elle avait subi une situation de *mobbing*, celui-ci a réagi en agissant selon les possibilités que prévoient son cadre légal, à savoir en saisissant le Groupe IMPACT. Aucune autre possibilité ne lui était ouverte à ce moment-là. En particulier, la demanderesse n'était déjà plus en poste et n'y est jamais revenue, de sorte que des entretiens d'organisation du travail, ainsi que des propositions d'aménagements ou de changements, ne pouvaient pas être envisagées.

Il en résulte que le défendeur a agi conformément à ses obligations dans le cadre des déclarations de la demanderesse de la toute fin de l'année 2013 au plus tôt, déclarations dont il n'avait aucune connaissance auparavant. C'est à juste titre que le défendeur soutient que le fait que le Groupe IMPACT n'ait pas pu débiter son activité, et n'ait donc jamais pu rendre son rapport, n'est pas déterminant, puisque la défenderesse était déjà, à la fin de l'année 2013, en arrêt depuis six mois, et qu'elle n'a ensuite plus été en mesure de revenir travailler, ceci jusqu'à l'épuisement total de son droit au salaire et à des indemnités. Il n'en demeure pas moins que la demanderesse a refusé la saisine du Groupe IMPACT, mais que le défendeur avait quant à lui respecté son obligation de déposer une demande d'investigation.

Pour le surplus et avant le début de l'année 2014, le défendeur n'avait pas d'obligation d'entreprendre des actions spécifiques pour

protéger la personnalité de la demanderesse, puisqu'aucun fait ni aucun soupçon n'avait été porté à sa connaissance, que ce soit par la demanderesse ou par des tiers.

Pour toutes ces raisons, le tribunal retiendra que la demanderesse n'a prouvé ni l'existence d'une situation nécessitant la protection de la personnalité, ni une demande de protection à son employeur avant la toute fin de l'année 2013, à laquelle son employeur a répondu. Le défendeur n'a donc pas de responsabilité à ce titre envers la demanderesse, de sorte que l'ensemble de ses prétentions doivent être rejetées, sans qu'il soit nécessaire d'étudier plus avant les aspects de la causalité et du dommage.

V. **a)** Dans sa demande du 30 décembre 2017, la demanderesse conclut à ce qu'un certificat de travail, « dont la teneur sera précisée en cours d'instance », lui soit délivré par le défendeur. Elle n'a pas allégué des faits en relation avec cette conclusion, le défendeur n'a pas commenté cette question, et ce point n'a jamais été évoqué par l'une ou l'autre des parties en près de sept années de procédure.

Dans les plaidoiries écrites, les parties ne font pas mention de la question du certificat de travail. Il n'y a pas non plus de pièce au dossier indiquant qu'un certificat aurait été demandé, remis, corrigé ou contesté.

b) Conformément à l'article 47 LPers-VD, le CO s'applique à titre de droit cantonal supplétif pour ce qui concerne le certificat de travail. L'article 330a al. 1 CO permet au travailleur de demander en tout temps à son employeur un certificat portant sur la nature et sur la qualité de son travail.

c) En l'espèce, la demanderesse a certes déposé une conclusion en délivrance d'un certificat de travail dans sa demande du 30 décembre 2017, mais elle n'a ensuite plus du tout fait état de ce point, qui est totalement absent de la suite de la procédure. Le défendeur ne l'a pas commenté non plus. Il n'est donc pas possible de déterminer si par la suite,

elle a demandé l'établissement d'un certificat au défendeur, et s'il y a cas échéant réagi. On ne peut pas non plus exclure qu'au vu de son incapacité de travail de longue durée, la demanderesse ait renoncé à demander un tel document. En tout état de cause, le tribunal n'est pas en mesure de proposer de toutes pièces une formulation d'un certificat de travail qui n'a jamais été documenté, a peut-être déjà été remis de façon satisfaisante, et, de manière générale, n'est peut-être plus d'actualité. De toute évidence, la demanderesse s'est totalement désintéressée de cette question en procédure, qu'elle n'a jamais évoquée et n'a donc jamais documentée.

Partant, le tribunal ne peut que constater qu'il existe une obligation pour le défendeur d'établir un certificat de travail en faveur de la demanderesse, et lui rappeler cette obligation, cas échéant. Ceci n'implique pas, en procédure, l'admission d'une conclusion ou de moyens de la demanderesse, qui n'a jamais développé ou commenté la conclusion de sa demande dans ce sens, et n'a donc formulé aucun grief motivé à ce sujet.

VI. **a)** Au vu de la valeur litigieuse arrêtée à 1'192'424 fr. 35, la procédure est soumise aux frais effectifs et à la moitié des émoluments ordinaires (art. 16 al. 7 LPers-VD ; art. 24 Tarif des frais judiciaires civils, TFJC, RSV 270.11.5). Les frais judiciaires de la présente cause sont arrêtés à CHF 17'298.-. Ce montant comprend les frais d'audition et d'indemnisation des témoins, à hauteur de 898 fr. La demanderesse a avancé la somme de 16'400 fr. pour la procédure au fond et 730 fr. pour les auditions. De son côté, le défendeur a avancé la somme de 550 fr. pour les auditions de témoins.

La demanderesse, qui voit son action entièrement rejetée, supportera ses propres frais de justice et remboursera au défendeur son coupon de justice. Elle n'a pas droit à des dépens.

b) Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens au défendeur, qui n'a pas engagé de frais externes pour la présente procédure.

Par ces motifs, statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience de délibérations du 1^{er} octobre 2024, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale :

- I. **rejette** les conclusions prises par E. _____ dans sa demande du 30 décembre 2017 ;
- II. **rappelle**, à toutes fins utiles, à l'ETAT DE VAUD son obligation de remettre à E. _____ un certificat de travail conforme aux règles légales ;
- III. **dit** que les frais judiciaires de la présente cause, arrêtés à fr.17'298.- (dix-sept mille deux cent nonante-huit francs), sont mis intégralement à la charge de la demanderesse E. _____ ;
- IV. **dit** que la demanderesse E. _____ doit verser au défendeur ETAT DE VAUD la somme de fr. 168.- (cent soixante-huit francs) au titre de remboursement des avances de frais de justice effectuées ;
- V. **dit** qu'il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens en faveur du défendeur ETAT DE VAUD ;
- VI. **rejette** toutes autres ou plus amples conclusions.

La présidente :

Juliette PERRIN, v.-p.

La greffière :

Noémie PARK, a.h.

Du 1^{er} octobre 2025

Les motifs du jugement qui précède sont notifiés aux parties.

Appel : Un appel au sens des art. 308 ss CPC peut être formé dans un délai de 30 jours dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire motivé. Ce délai n'est pas suspendu par les fêtes (art. 145 CPC ; 16 al. 5 LPers-VD). La décision objet de l'appel doit être jointe.

Recours séparé en matière d'assistance judiciaire et/ou de de frais (art. 110 CPC) : Un recours au sens des art. 319 ss CPC peut être formé dans un délai de 30 jours dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire motivé. Ce délai n'est pas suspendu par les fêtes (art. 145 CPC ; 16 al. 5 LPers-VD). La décision qui fait l'objet du recours doit être jointe.

La greffière :