

JUGEMENT

rendu par le

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

le 16 octobre 2025

dans la cause

B. _____

c/ETAT DE VAUD

Avertissement (art. 59 al. 3 LPers-VD)

MOTIVATION

Audiences : 11 juillet 2022, 12 mars 2024, 15 mai 2025, 27 mai et 16
octobre 2025

Président : M. Marc-Antoine AUBERT, v.-p.

Assesseurs : M. Olivier GUDIT et M. 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 16 octobre 2025, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (ci-après : Tripac) retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. Par contrat de travail du 23 juillet 2010, la demanderesse B._____, née le ***1965, a été engagée par l'Etat de Vaud, défendeur, représenté par la Direction générale de l'enseignement obligatoire (ci-après : DGEO), en tant que maîtresse de disciplines académiques auprès de l'établissement primaire et secondaire de R*** à partir du 1^{er} août 2020.

Il ressort de la proposition d'engagement qu'elle est titulaire d'un brevet vaudois pour l'enseignement dans les classes primaires délivré en 2000 et d'un diplôme de maître semi-généraliste pour l'enseignement secondaire délivré en 2005. Elle devait enseigner l'allemand, le français, l'approche du monde professionnel, la géographie et l'anglais à des élèves des degrés 7 à 9 VSO, 7 à 9 VSG ainsi qu'en classe de développement.

Précédemment, elle avait notamment enseigné à l'O._____ à 2001 et à l'établissement primaire et secondaire de S*** - L'Esplanade en 2007 et en 2008.

2. En fin d'année 2019 et en début d'année 2020, une série d'évènements s'est produite en relation avec l'enseignante et collègue de la demanderesse J._____ (ci-après : J._____), qui jouent un rôle important dans la présente cause.

Ces évènements ont été soumis au tribunal de céans dans une cause (TRIPAC Jug/2024/513) introduite par dame J._____. Les éléments ci-dessous sont tirés du jugement rendu en première instance dans cette affaire.

a) Le 1er octobre 2019, des tags contenant l'inscription J._____ *la pute, la sale pute* et une représentation d'un phallus et d'un vagin ont été

découverts sur le mur d'un passage sous-voie sis à proximité de l'établissement de R*** et fréquenté par les élèves sur le chemin de l'école.

Mise au courant par deux élèves, dame J. _____ s'est d'abord adressée à N. _____, directeur de l'établissement avec lequel elle était déjà en conflit au sujet de la répartition de son enseignement et de son taux d'activité. Le prénommé lui a répondu qu'il s'était rendu sur place, que les tags étaient des insultes et des inepties, et qu'il appuierait une demande auprès de la commune de R*** pour qu'ils soient promptement effacés. Ses téléphones à deux responsables communaux ont abouti à l'enlèvement des tags après une première intervention inefficace.

Le lendemain 2 octobre 2019, dame J. _____ a parlé des tags à ses élèves, sauf à ceux de la classe de onzième année dans laquelle se trouvait un élève qu'elle soupçonnait d'en être l'auteur. Elle leur a fait part de son intention de déposer plainte. Elle n'a pas bénéficié d'un soutien quelconque de la direction ce jour-là, mais reçu un courriel du doyen M. _____ l'enjoignant de laisser faire la police et de parler le moins possible. Le jour suivant, N. _____ lui a écrit que l'établissement n'entreprendrait rien pour éviter que les auteurs se préparent pour faire face à l'enquête policière.

A la fin d'une conférence des maîtres du 10 octobre 2019, dame J. _____ s'est adressée, avec l'accord du directeur, à l'assemblée composée d'une cinquantaine de personnes. Elle a fait part du choc ressenti et reproché à sa hiérarchie son manque de soutien ainsi que l'absence de communication aux élèves. Elle a été applaudie par ses collègues. N. _____ a quitté la salle en évoquant une gifle adressée à la direction et dénoncé les faits à sa propre hiérarchie. Pour sa part, dame J. _____ a remercié ses collègues de leur soutien pour courriel du lendemain. Puis le doyen M. _____ lui a écrit à deux reprises pour exiger qu'elle retire ou rectifie ses propos.

Le 12 octobre 2019, dame J. _____ a sollicité du directeur de la DGEO une aide urgente au vu de l'inaction de la direction. Elle a reçu en réponse une convocation à un entretien aux fins de traiter sa demande et son intervention lors de la conférence des maîtres, entretien qui a eu lieu le 4

décembre 2019. Dans l'intervalle, N._____ a adressé des déterminations à la DGEO. Il a aussi évoqué l'intervention de dame J._____ lors d'une nouvelle conférence des maîtres. Le conseil de dame J._____, pour sa part, a fait valoir l'état de choc, l'isolement, le manque de soutien et la réduction au silence de sa cliente.

Lors de la séance du 4 décembre 2019, le directeur adjoint de la DGEO F._____ a reconnu que dame J._____ avait été victime d'injure et que les tags étaient inacceptables. Il lui a demandé quel type de soutien elle souhaitait et proposé l'intervention du groupe Impact, la mise en place d'un projet pédagogique et un soutien psychologique. Sous la plume de son conseil, dame J._____ a par la suite exigé la reconnaissance de l'atteinte à ses droits d'employée et la proposition de mesures concrètes. La DGEO a refusé la reconnaissance sollicitée au motif que la direction n'avait pas fait preuve d'inaction, mais chargé le groupe Impact d'une analyse du climat au sein de l'établissement, laquelle n'a pas eu lieu dès lors que l'intéressée n'a pas donné suite à un premier contact.

b) Entre le 28 octobre 2019 et le 31 mai 2020, dame J._____ a été incapable de travailler à des taux divers, notamment à 100 % du 6 au 19 janvier 2020 ainsi que du 9 au 11 mars 2020.

c) J._____ a saisi le Tripac par une requête de conciliation du 8 janvier 2020. Elle a conclu à la constatation d'atteintes à sa personnalité et de discrimination à son endroit ainsi qu'au paiement d'une indemnité et de dommages-intérêts. Une autorisation de procéder lui a été délivrée au terme de l'audience du 7 février 2020.

Par lettre du 16 janvier 2020, dame J._____ avait encore adressé ses doléances à la Cheffe du département de la formation, de la jeunesse et de la culture, qui lui a exprimé sa sympathie pour les injures subies, mais renoncé à se prononcer sur la conduite de l'affaire par la direction au vu de la procédure pendante.

J._____ a été transférée à V*** dès la rentrée scolaire du mois d'août 2020. Selon une lettre du 30 juin 2020 de son conseil marquée comme *CONFIDENTIEL*, mais produite dans l'affaire J._____ et dont la production dans la présente cause a été acceptée par la demanderesse, dame J._____ a demandé dès le mois de février 2020 un changement d'établissement qui n'était ni imposé, ni lié à l'exécution de son travail, mais qui s'imposait en l'absence de solutions pérennes, et remercié la DGEO des échanges et du travail accompli dans ce cadre. Elle a sollicité une indemnité pour ses frais supplémentaires de déplacement à son nouveau lieu de travail.

Le litige entre dame J._____ et l'Etat de Vaud a fait l'objet d'un important suivi syndical et médiatique. Le quotidien « [...] » a notamment publié des articles à ce sujet le 30 juin 2020 et le 17 juin 2021. L'affaire a encore suscité une interpellation adressée à la cheffe du département et une question devant le Grand Conseil.

d) Introduit par demande du 4 mai 2020, le procès au fond entre dame J._____ et l'Etat de Vaud a fait l'objet de plusieurs audiences consacrées à l'audition de témoins.

Par jugement du 21 février 2024, le tribunal de céans a très partiellement admis l'action de dame J._____. Dans la mesure précisée par les considérants, il a jugé que le manque de soutien du défendeur dans l'affaire des tags avait porté atteinte à ses droits de la personnalité et que l'absence de réaction du défendeur avait constitué potentiellement une discrimination. Il a astreint l'Etat de Vaud à lui verser une indemnité de 8'000 fr. et des dépens réduits à concurrence de 4'000 francs.

En droit, le tribunal a notamment jugé que dame J._____ avait été victime d'un comportement portant atteinte à sa dignité, qu'elle en avait été terriblement opportuniée, et que même si l'auteur des tags ne pouvait pas être directement rattaché à la direction de l'établissement, toute la filière hiérarchique au courant des faits pouvait et aurait dû manifester son soutien à la prénommée. Les quelques lignes de courriel du doyen, d'ailleurs suivies

par un message inapproprié, ne suffisaient pas. Les courriels du directeur, singulièrement froids, ne constituaient pas des messages de soutien. Le seul soutien véritable avait été manifesté lors de la conférence des maîtres. Quand bien même les attentes de dame J._____ envers le directeur dépassaient le raisonnable, les courriels reçus étaient insuffisants et non conformes aux obligations envers une enseignante victime d'une atteinte évidente à sa dignité.

Le Tripac a encore souligné l'absence presque totale d'empathie du directeur, en précisant que les problèmes survenus entre lui-même et l'intéressée ne devaient pas l'empêcher d'adopter le bon comportement vis-à-vis d'une enseignante qui manifestait des signes de détresse. Il a aussi relevé que la DGEO n'avait ni spontanément proposé des mesures à dame J._____, ni pris contact avec elle pour parler du problème intervenu. Il a admis le principe d'une indemnité dans la mesure où le défendeur n'avait pas satisfait à son devoir d'employeur, dont la quotité devait tenir compte de l'intégralité de la situation, notamment des problèmes préexistants entre l'intéressée et le directeur.

L'Etat de Vaud a interjeté appel de cette décision. La cause est toujours pendante devant le Tribunal cantonal.

3. a) Entendue à deux reprises comme témoin dans la présente procédure, dame J._____ a déclaré qu'en juin 2020, elle avait constaté que, contrairement à ses collègues, elle n'avait pas reçu de répartition de classes pour la rentrée scolaire du mois d'août. Pensant qu'elle n'était plus voulue à l'établissement de R***, elle s'est retrouvée particulièrement démoralisée. A la veille d'une hospitalisation ordonnée par son médecin, elle est retournée à l'établissement durant le week-end afin d'emporter ses affaires personnelles.

Le lundi 15 juin 2020, les élèves de dame J._____ ont constaté que les décorations de la salle de classe avaient disparu et demandé au directeur N._____ des éclaircissements sur la situation de leur maîtresse de classe. Le prénommé est passé en classe en début après-midi pour fournir des

explications. Il a exposé que dame J._____ était en arrêt de travail pour deux semaines et qu'elle serait remplacée l'année suivante, en raison d'un changement d'établissement scolaire.

b) Il est admis que le mardi 16 juin 2020 au matin, la demanderesse a invité les élèves de la classe de dame J._____ à la rejoindre dans une autre salle pour quelques minutes à la fin de la récréation, soit à 10 h 20, pour leur communiquer un message de leur maîtresse de classe, et qu'elle a également répondu aux questions des élèves.

Aucune copie de ce message n'a été produite. Le défendeur allègue qu'il était fondé sur des assertions erronées, qu'il accablait la direction à tort, que la demanderesse avait dit aux élèves que dame J._____ avait été renvoyée et qu'elle-même faisait une grève de la faim pour la soutenir. La demanderesse, quant à elle, allègue que cet écrit contenait des adieux et des vœux adressés par dame J._____ à des élèves qu'elle n'aurait plus l'occasion de revoir.

c) Lors de son témoignage, dame J._____ a déclaré que sa lettre était en format de carte de vœux, rédigée à la main. Elle a déclaré ne plus se souvenir des termes exacts, si ce n'est qu'elle commençait par *chers élèves*. En substance, elle prenait congé des élèves et leur annonçait son départ pour des raisons qu'ils devineraient. Elle leur adressait tous ses vœux pour la suite de leur formation. Elle a contesté avoir accablé la direction.

J._____ a encore fait état de la sympathie et du soutien de la demanderesse en tant que déléguée syndicale, femme et enseignante. Elle a précisé que les deux femmes n'étaient pas particulièrement liées avant l'affaire des tags, mais qu'elles se sont rapprochées par la force de ces évènements. Quelques jours avant la rédaction du message litigieux, elle avait été ébranlée par le fait qu'elle ne travaillerait plus à l'établissement de R***. La demanderesse avait compris que la lecture d'une lettre à ses élèves lui tenait à cœur.

d) Entendue comme partie, la demanderesse a exposé le désarroi de sa collègue face à son hospitalisation imminente qui l'empêchait de prendre congé de ses élèves. Les deux femmes ont alors essayé de trouver un moyen pour ce faire, d'où l'idée de la lettre, que dame J._____ a rédigée spontanément, devant la demanderesse, et lui a remise au même moment. Ladite lettre ne parlait ni de R***, ni des tags, mais seulement de la santé fragilisée de son auteure. Elle contenait des encouragements et des félicitations à l'attention des élèves. Ne pensant pas en avoir besoin par la suite, la demanderesse a jeté la carte après sa lecture. Par la suite, la demanderesse a appris des élèves que le directeur les avait informés que dame J._____ avait démissionné, ce que la demanderesse a démenti. La demanderesse déclare ne pas avoir demandé aux élèves de se taire, mais de garder ce moment d'échange et de message transmis par leur enseignante pour eux, afin de ne pas envenimer les choses.

e) Le jugement rendu le 21 février 2024 dans la cause concernant dame J._____ retient ceci au sujet de cet incident : *Le Tribunal s'est également interrogé sur la fameuse lettre ou carte postale lue par une autre enseignante de l'établissement à cette époque-là, qui était en conflit ouvert avec le défendeur. Si l'on peut comprendre que la demanderesse ait souhaité dire quelque chose à ses élèves, la manière de faire n'était clairement pas adéquate. Alors assistée d'un conseil et probablement toujours du syndicat, la demanderesse aurait dû procéder par d'autres voies pour prendre congé de ses élèves... Le tribunal n'a malheureusement pas pu savoir ce qui figurait dans le document lu aux élèves, la personne ayant fait la lecture prétendant ne plus s'en souvenir ; il apparaît toutefois certain qu'il y a eu des critiques à l'encontre d'autres personnes, ce que l'on peut éminemment déplorer.*

f) Dans la présente cause, le tribunal n'a pas non plus été en mesure de déterminer le contenu exact du message lu par la demanderesse aux élèves de sa collègue J._____. Quand bien même il est constant que la demanderesse a adressé et continue d'adresser de nombreuses critiques à l'endroit de sa hiérarchie, l'on ne peut cependant pas retenir que la carte

de vœux incriminée contenait des propos dénigrants envers l'établissement, sa direction ou les instances scolaires.

Le tribunal retiendra donc que ladite carte contenait des adieux, des remerciements et des vœux formulés par dame J._____ à la veille d'une hospitalisation suivie des vacances d'été et d'un changement d'établissement.

g) Il est admis que les élèves de dame J._____ sont arrivés dix minutes en retard au cours suivant.

L'enseignant chargé de ce cours, K._____, a été entendu comme témoin. Il a confirmé qu'il devait alors reprendre la demi-classe de dame J._____ pour un travail pratique de sciences après la récréation de 10 h et que les élèves ne se sont pas présentés à l'heure prévue. Il est donc allé à leur recherche pendant cinq à dix minutes, puis est retourné à la salle de classe où le groupe, composé d'une douzaine de personnes, s'est présenté. Après un premier mensonge sur la raison de leur retard, les élèves ont déclaré qu'une personne leur avait passé un message de dame J._____ leur expliquant pourquoi elle n'était pas là. Ils ont encore dit que la personne en question leur avait demandé de ne pas en parler, car elle risquait d'avoir des problèmes s'ils le faisaient.

Pour le témoin, cette personne - dont il n'a su que par la suite qu'il s'agissait de la demanderesse - savait que les élèves devraient mentir sur les raisons de leur retard. L'une des élèves lui a fait part de leur embarras quant à l'excuse à inventer. Il a relaté l'incident à la doyenne de l'établissement. Le travail pratique prévu, qui n'était pas noté, a cependant pu avoir lieu.

h) L'après-midi même, le directeur N._____ s'est rendu dans la classe pour s'enquérir des raisons de l'arrivée tardive au cours du matin. Entendu comme témoin, il a déclaré avoir consacré une période entière à les exhorter de dévoiler l'identité de la personne qui était intervenue et les a menacés d'heures d'arrêt. K._____, pour sa part, a confirmé que le directeur était intervenu en salle de classe pendant son cours de

mathématiques, qu'il voulait savoir qui était la personne qui avait diffusé le message et qu'il avait évoqué la possibilité de sanctions si les élèves refusaient de révéler son nom.

En fin de compte, les élèves ont rapporté au directeur qu'une personne, dont ils ont tu le nom, les avaient réunis pour leur parler de la situation de dame J._____ et qu'elle leur avait lu une lettre. N._____ a rapporté l'incident au directeur général adjoint de la DGEO.

i) Entendue comme témoin dans l'affaire J._____, la demanderesse a expliqué que sa collègue était totalement détruite lorsqu'elle est venue la voir en sa qualité de déléguée syndicale. Au surplus, sa déposition a été consignée comme suit dans le jugement du 21 février 2024 : *Le témoin a cherché à apporter un soutien à la demanderesse, sans entrer en contact avec la direction, la demanderesse ayant déjà effectué des démarches auprès de celle-ci. Le témoin a indiqué avoir appris l'existence des tags à travers la demanderesse, qui a sollicité son avis quant à une intervention en conférence des maîtres, ce que le témoin a encouragé. Lors de la conférence des maîtres du 10 octobre 2019, la demanderesse a rapporté les faits et les démarches entreprises puis relevé que le directeur et les doyens ne l'avaient pas soutenue et n'avaient fait aucune communication aux élèves, ce qu'elle déplorait. Les applaudissements de soutien à la demanderesse ont été mal perçus par la direction, raison pour laquelle une lettre d'explication a été adressée au directeur le jour suivant. Selon la témoin, elle a ensuite reçu des courriers de sa hiérarchie lui interdisant de s'exprimer sur les tags. La témoin précise qu'en décembre 2019, elle a envoyé à Mme E._____ un dossier concernant les problèmes de l'établissement de R***, puis écrit au Grand Conseil dont le président lui a dit comprendre les souffrances mises en avant. Des clans se sont créés, mais chaque fois que quelques enseignants se réunissaient, un membre de la direction était là pour les espionner. Pour aider la demanderesse qui devait se faire hospitaliser mais venait d'apprendre qu'elle ne continuerait plus à R*** l'année scolaire suivante, la témoin lui a proposé d'écrire une lettre aux élèves qu'elle-même leur transmettrait ; il s'agissait en réalité d'une carte de vœux manuscrite. Le témoin a dû répondre à des questions*

d'élèves et contrer les fausses informations transmises par le directeur en rétablissant toutes les vérités. Au début de l'affaire des tags, la direction n'avait pas fait les choses comme un employeur aurait dû le faire et a donc manqué de soutien pour sa collaboratrice, personne discrète à qui il avait été difficile de s'exprimer. Jusqu'à la fin de l'année scolaire 2019-2020, aucune prévention n'avait été faite en lien avec les tags. Le témoin confirme l'existence d'un conflit avec le défendeur.

j) Il ressort du dossier, notamment du témoignage de dame J._____, que l'auteur des tags n'était pas l'élève initialement soupçonné, mais un ancien élève qui a été sanctionné par le Tribunal des mineurs et astreint à verser à la lésée une modeste indemnité qu'il ne semble pas avoir payée. La prénommée a dû assumer ses frais d'avocat.

4. A la même époque, la demanderesse a été aperçue dans l'établissement vêtue d'un t-shirt blanc portant, en noir, les inscriptions VAUD et GRÈVE DE LA FAIM et, en rouge, le mot STOP ! et un motif rappelant le signal de prescription « Accès interdit » (art. 18 al. 3 et annexe 2, figure 2.02 OSR).

Le défendeur ne conteste pas que cet épisode a eu lieu le mercredi 17 juin 2020, date figurant sur une capture d'écran réalisée ce jour-là à 10 h 07 et montrant le vêtement en question.

Entendue comme partie, la demanderesse a déclaré que la photo figurant au dossier est un selfie publié pendant quelques heures le jour-même sur son statut WhatsApp. Elle l'a porté en signe de protestation, car personne ne parlait du départ de dame J._____ alors même que sa situation durait depuis neuf mois et qu'elle avait été hospitalisée. Elle affirme ne l'avoir porté qu'un seul jour, le mercredi, jour choisi en raison de l'absence de classes l'après-midi. Elle ne l'a pas porté durant les périodes d'enseignement, mais à la pause de 10 h 05 à 10 h 25 et de nouveau à la pause de 11 h 10, lorsqu'elle s'est rendue à la salle des maîtres pour y chercher un pansement. A midi, elle l'a porté pour traverser la cour et se rendre dans l'autre aile du collège. Elle l'a enfin porté dans la salle des

maîtres entre 13h30 et 14 heures. Elle précise qu'elle n'a pas traversé le préau ainsi vêtue, mais qu'elle a emprunté un escalier pour monter deux étages jusqu'à la salle des maîtres et y rester un moment. Elle l'a ensuite enlevé avant de rentrer chez elle. A son avis, il n'y a pas eu beaucoup de réaction face au t-shirt, sauf quelques regards.

L'enseignant K. _____ se rappelle que le t-shirt litigieux sortait de l'ordinaire, mais non pas des termes imprimés sur le vêtement. Le directeur N. _____, pour sa part, a vu la demanderesse porter le t-shirt à l'extérieur de l'établissement, mais trop loin pour qu'il puisse lire les termes inscrits. Par la suite, des photos lui ont été montrées. A ses yeux, la demanderesse a porté ce vêtement dans le cadre de son enseignement, car elle devait aller chercher des élèves dans un bâtiment et les amener dans un autre. A cette occasion, il l'a vue entourée d'élèves.

Le tribunal retiendra que ce t-shirt a été vu par un certain nombre, demeuré indéterminé, d'enseignants et d'élèves le mercredi 17 juin 2020 entre 10 h et 14 heures.

5. Par courriel du 18 juin 2020, l'enseignante P. _____ a informé le directeur d'une interaction entre la demanderesse et ses élèves, rapportée par ces derniers, au sujet de dame J. _____. La demanderesse leur aurait dit que cette dernière avait été renvoyée et qu'elle faisait la grève de la faim pour la soutenir.

Le 19 juin 2020, le doyen X. _____ est intervenu dans la classe de dame J. _____ pour rassurer les élèves sur les raisons de l'absence de leur enseignante. Ses investigations lui ont permis d'identifier la demanderesse comme la personne qui avait lu la carte de vœux deux jours plus tôt.

A la même époque, le directeur N. _____ a reçu de dame J. _____ un mail émanant d'une de ses étudiantes, dont le contenu est le suivant : *« J'ai appris votre situation récemment et je voulais que vous sachiez que vous avez tout mon soutien. Je vous soutiens à 100% dans votre situation ayant ma famille et moi-même eu des expériences déplaisante (sic) avec la*

direction. Je voulais vous faire savoir que le directeur est venu en classe aujourd'hui nous menaçant de nous prendre en retenue un samedi si nous ne lui disions pas qui nous avait retenu (sic) mais personne n'a rien dit ! Remettez-vous vite. I. _____ ».

Le 22 juin 2020, N. _____ informé par courrier les parents des élèves de la classe 10VP/2 de dame J. _____ des évènements, présentés comme *inhabituels et dont la portée émotionnelle ne doit pas être minimisée*, survenus les jours précédents. Il a fait état du retard lors du cours de K. _____, passible de sanctions sous forme d'une heure d'arrêt le samedi matin. Il a critiqué la *méthode employée* par la demanderesse et le *caractère erroné d'une large part des informations communiquées*. Pour lui, les enfants avaient été *mêlés à un conflit entre adultes propre à générer, chez eux, un certain malaise*. Il indique avoir demandé à la DGEO d'intervenir pour qu'une entité neutre et externe se saisisse de la problématique du fond.

6. a) Par courrier du 23 juin 2020, le directeur général de la DGEO a informé la demanderesse de l'engagement d'une procédure de résiliation immédiate pour justes motifs à son égard. Les faits suivants lui étaient reprochés : le port du t-shirt durant les heures d'enseignement, la diffusion d'un message oral en salle des maîtres évoquant l'internement de dame J. _____ au motif qu'elle ne trouvait pas de travail suite à un licenciement, et le fait d'avoir pris les élèves à part pour leur lire une lettre de la prénommée qui discréditait l'établissement de R***, tout en leur sommant de garder son identité sous silence.

Selon cette communication, placer les élèves dans un conflit de loyauté avec la direction constituait un manquement à son devoir de loyauté qui avait généré un profond malaise parmi les élèves et au sein du corps enseignant. Un délai au 29 juin 2020, successivement prolongé au 16 juillet 2020, lui a été imparti pour se déterminer.

b) Par courriel du même jour, la demanderesse a prié le directeur général adjoint de la DGEO de soutenir sa candidature à l'établissement de

W***, reconnaissant qu'un nouvel environnement lui serait bénéfique et précisant qu'elle resterait à l'établissement de R*** si sa candidature ne devait pas être retenue.

c) Il est admis qu'en date du 26 juin 2020, la demanderesse a adressé un message à des élèves et parents d'élèves, expliquant qu'elle allait être licenciée avec effet immédiat à la fin du mois de juin.

Le 27 juin 2020, le défendeur a requis des explications de la part de la demanderesse à ce sujet et précisé que son message faisait partie intégrante de la procédure.

d) Par lettre du 30 juin 2020, les parents de 14 élèves de la classe 10VP2 de R*** se sont adressés au directeur de la DGEO.

Ce courrier contient une chronologie des évènements, qualifiés de préoccupants, rapportés par les enfants. Le 15 juin 2020, ceux-ci ont trouvé la classe vidée des affaires de dame J._____, leur enseignante principale, notamment de nombreuses décorations qui lui appartenait. L'après-midi, le directeur est venu leur expliquer que la prénommée était en congé-maladie pour deux semaines et qu'elle reviendrait peut-être la dernière semaine scolaire, mais qu'elle travaillerait dans un autre établissement l'année suivante. Le mardi 16 juin 2020, une enseignante inconnue leur a demandé de venir dans une autre salle, leur a lu une lettre de dame J._____ exprimant son regret de ne pas pouvoir leur enseigner l'année prochaine et de ne pas pouvoir leur dire au-revoir en personne, et leur a demandé de ne pas en parler. Ils ont néanmoins expliqué à K._____ ce qui s'était passé. L'après-midi, le directeur leur a dit qu'ils avaient été *pris en otages* et subi un *lavage de cerveau*. Il a parlé de police, de tribunal et de convocation un samedi matin si les élèves ne lui fournissaient pas des explications immédiatement. Les parents ont demandé des explications et reçu la lettre du 22 juin 2020 précitée, qui décrit les évènements d'une manière qui ne correspond pas aux témoignages concordants des élèves, notamment sous l'angle des motifs et des actions du directeur.

Les auteurs de la lettre collective ont relevé que leurs enfants avaient été contraints de devoir prendre position dans un conflit entre adultes. En outre, le directeur n'avait pas expliqué la situation de manière adéquate, puisque les élèves étaient rentrés *confus et choqués*. Son courrier du 22 juin 2020 était incohérent et ne renforçait pas la relation de confiance. Les enfants avaient été exposés à des informations qui ne semblaient pas les concerner.

Les parents ont précisé qu'il leur semble *dommage que les élèves n'aient pas eu l'occasion de dire au revoir à celle qui a été leur maîtresse de classe pendant deux ans, et qui a été la seule enseignante à organiser des téléconférences pendant le confinement*. Ils ont requis la prise des mesures nécessaires pour que la situation soit réglée et que leurs enfants *reçoivent une communication minimale et honnête par rapport aux évènements passés*.

e) Par courrier de son conseil du 16 juillet 2020, la demanderesse s'est déterminée sur les reproches formulés à son égard. Elle a notamment reproché à la direction son inaction face à la situation de dame J._____. Exposant avoir agi à titre de déléguée syndicale et de collègue, elle a fait valoir que la lecture de la lettre avait été faite à la demande de dame J._____, laquelle savait qu'elle ne reverrait pas ses élèves. Elle a encore relevé que la demande de restitution des Ipads et la suppression de certains accès sur Educenet2 démontraient que la décision de la licencier était déjà prise. Elle a contesté avoir agi en violation grave de son devoir de loyauté et sollicité la mise en œuvre d'une enquête administrative pour éclaircir les faits.

7. Par courrier du 21 juillet 2020, le défendeur a adressé à la demanderesse un avertissement formel.

Cette communication a repris les griefs formulés dans le courrier du 23 juin 2020 de la DGEO. Elle reproche encore à la demanderesse d'avoir indiqué aux parents des élèves que le directeur aurait menacé leurs enfants et de leur avoir demandé d'intervenir. Cela démontrait qu'elle n'avait pas pris en compte ledit courrier qui lui reprochait d'avoir impliqué les élèves dans un

conflit entre adultes, de les avoir exposés à un conflit de loyauté et d'avoir instauré une culture du silence. Ce faisant, elle aurait induit en eux un malaise et une méfiance à l'égard de la direction et de certains enseignants.

L'autorité a considéré que les manquements commis étaient particulièrement graves. Compte tenu de l'état de fragilité que dénotaient les agissements de la demanderesse et de l'absence préalable de reproches, elle a cependant renoncé à poursuivre la procédure de licenciement engagée à son égard et lui a adressé avertissement assorti d'un délai d'épreuve de deux ans au cours duquel elle était exhortée à :

- ne perturber en aucune manière le contexte d'apprentissage des élèves par des communications sortant du cadre strictement pédagogique,
- garantir une posture professionnelle irréprochable et veiller à garder avec les élèves une distance pédagogiquement adéquate,
- ne pas troubler le bon fonctionnement de l'établissement, en particulier en ne perturbant pas le nécessaire lien de confiance entre les élèves et les autres professionnels de l'établissement ;
- agir de manière professionnelle et conformément aux intérêts de l'état et du service public dans le respect des normes en vigueur, des missions et des directives de son supérieur.

Pour le surplus, le défendeur a informé la demanderesse qu'elle était affectée à l'établissement primaire et secondaire de W*** dès la rentrée suivante.

8. Par requête de conciliation du 22 septembre 2020, la demanderesse a saisi le tribunal des conclusions suivantes :

« *Principalement : I. Annuler l'avertissement notifié à B. _____, demanderesse, le 21 juillet 2020.*

*II. Ordonner une publication officielle au sein de l'établissement des EPS de R*** du résultat de l'enquête administrative, dans le cas où les conclusions donneraient raison à B. _____.*

III. Condamner l'Etat de Vaud à verser à B. _____ une indemnité de CHF 5'000.000 à titre de tort moral.

Subsidiairement :

IV. Modifier l'avertissement notifié le 21 juillet 2020 à B._____, demanderesse, en ce sens qu'il n'est pas assorti d'une menace de résiliation avec effet immédiat et que les conditions posées, à savoir :

-Ne pas perturber en aucune manière le contexte d'apprentissage des élèves par des communications sortant du cadre strictement pédagogique ;

-Garantir une posture professionnelle irréprochable et veiller à garder avec les élèves une distance pédagogiquement adéquate ;

-De ne pas troubler le bon fonctionnement de l'établissement, en particulier en ne perturbant pas le nécessaire lien de confiance entre les élèves et les autres professionnels de l'établissement ;

-Agir de manière professionnelle et conformément aux intérêts de l'Etat et du service public dans le respect des normes en vigueur, des missions et des directives de votre supérieur ;

Ainsi que le délai d'épreuve de deux ans sont annulés.

*V. Ordonner une publication officielle au sein de l'établissement des EPS de R*** du résultat de l'enquête administrative, dans le cas où les conclusions donneraient raison à B._____ ;*

VI. Condamner l'Etat de Vaud à verser à B._____ une indemnité de CHF 5'000.000 à titre de tort moral.

VII. Le tout, sous suite de frais et dépens. »

A l'audience du 20 novembre 2020, la conciliation n'a pas abouti et une autorisation de procéder a été délivrée à la demanderesse.

9. Le 18 décembre 2020, le directeur général de la DGEO a engagé une procédure de résiliation immédiate des rapports de travail pour justes motifs au sens de l'art. 61 LPers-VD contre la demanderesse, en raison de publications faites par la demanderesse sur le réseau social Facebook entre le 11 octobre et le 18 décembre 2020.

Le 3 février 2021, la DGEO a résilié les rapports de travail avec la demanderesse avec effet immédiat au sens de l'art. 61 LPers-VD. La demanderesse a contesté son licenciement devant le tribunal de céans. Cette cause est actuellement suspendue dans l'attente du sort de la présente procédure.

10. Par demande déposée le 8 mars 2021, la demanderesse a pris les conclusions suivantes :

« *Principalement :*

I. L'avertissement notifiée à B. _____, demanderesse, le 21 juillet 2020 est annulé.

II. Condamner l'Etat de Vaud à verser à B. _____ une indemnité de CHF 5'000.00 à titre de tort moral.

Subsidiairement :

III. L'avertissement notifié le 21 juillet 2020 à B. _____, demanderesse, est modifié en ce sens qu'il n'est pas assorti d'une menace de résiliation avec effet immédiat et que les conditions posées, à savoir :

-ne perturber en aucune manière le contexte d'apprentissage des élèves par des communications sortant du cadre strictement pédagogique ;

-garantir une posture professionnelle irréprochable et veiller à garder avec les élèves une distance pédagogiquement adéquate ;

-ne pas troubler le bon fonctionnement de l'établissement, en particulier en ne perturbant pas le nécessaire lien de confiance entre les élèves et les autres professionnels de l'établissement ;

-agir de manière professionnelle et conformément aux intérêts de l'état et du service public dans le respect des normes en vigueur, des missions et des directives de votre supérieur ;

Ainsi que le délai d'épreuve sont annulés.

IV. Condamner l'Etat de Vaud à verser à B. _____ une indemnité de CHF 5'000.00 à titre de tort moral.

V. Le tout, sous suite de frais et dépens. »

11. Sur requête du défendeur, qui a fait valoir que la demande avait été déposée tardivement, la cause a d'abord été limitée à la question de la recevabilité de cette écriture. Dans ce cadre, la demanderesse a notamment formulé, à titre subsidiaire, une requête en restitution de délai.

Par jugement du 11 juillet 2022, le Tribunal a admis la recevabilité de la demande du 8 mars 2021 et constaté que la demande en restitution de délai devenait sans objet (TRIPAC Jug / 2022 / 475 du 11 juillet 2022).

Par arrêt du 19 juillet 2023 la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal a rejeté l'appel interjeté par le défendeur et confirmé la décision incidente (CACI HC / 2023 / 407 du 19 juillet 2023).

Dans sa réponse du 29 novembre 2023, le défendeur a conclu à l'irrecevabilité, subsidiairement au rejet de la demande du 8 mars 2021.

12. a) En cours de procédure, la demanderesse a pris l'initiative d'adresser de nombreux courriers au tribunal et à diverses autorités, dont la Conseillère d'Etat Q._____, l'ancien Conseiller fédéral D._____ ou le médecin cantonal, avec des copies notamment au Tribunal cantonal, à la DGAIC et à la DGEO, dans lesquels elle entendait dénoncer un système corrompu qui lui niait justice, formuler diverses revendications et produire des factures à l'adresse du défendeur. Ces courriers ont notamment été envoyé au greffe de céans les 5 décembre 2023, 2 janvier 2024, 15 janvier 2024, 24 mai 2024, 22 septembre 2024, 12 novembre 2024, 1^{er} janvier 2025, 9 janvier 2025, 7 mars 2025, 1^{er} avril 2025 et 1^{er} mai 2025. Ce dernier courrier contenait une facture adressée au défendeur pour le montant final de 1'517'623 francs 20.

b) Le 16 janvier 2024, le Président a interpellé le conseil de la demanderesse pour qu'elle se détermine, sous l'angle de ses conclusions pécuniaires, sur les montants articulés par sa cliente.

La demanderesse n'a pas donné suite à cette interpellation. Dans sa réplique du 11 mars 2024, elle a maintenu les conclusions de sa demande initiale.

c) Le 21 novembre 2024, le défendeur s'est déterminé sur les courriers de la demanderesse. Il a conclu à l'irrecevabilité et au rejet des conclusions augmentées de la demanderesse et à celle concluant au versement de réparation à trois personnes tierces désignées. En outre, il a requis qu'une amende disciplinaire lui soit infligée à la demanderesse (art. 128 CPC).

13. La demanderesse a subi de nombreuses incapacités de travail.

Selon un certificat établi le 1^{er} mars 2024 par la Dre Z._____, généraliste à X***, elle a présenté, en janvier 2021, une récurrence d'un état dépressif réactionnel à un conflit professionnel pour lequel elle avait déjà consulté en 2020. Elle a été totalement ou partiellement incapable de travailler du 18 juin 2020 au 31 octobre 2021, puis de nouveau à 100 % du 15 janvier au 31 mars 2024.

Selon un certificat établi le 5 mars 2024 par le Dr G._____, psychiatre à Y***, elle a d'abord bénéficié de douze séances de thérapie du 14 juillet 2020 au 20 juillet 2021. En janvier 2024, elle a été hospitalisée d'urgence à V._____ en raison d'une détérioration de son état psychologique et d'un risque accru de suicide. Elle se trouve dans un état d'épuisement avancé, avec une fragilité accrue et une baisse notable de confiance en elle par rapport à la période 2020-2021.

14. A l'audience du 12 mars 2024, la demanderesse a été entendue comme partie. Dans la mesure utile, ses déclarations ont été consignées ci-dessus. Le défendeur a renoncé à faire entendre un représentant de l'Etat comme partie.

J._____ a été entendue comme témoin lors de cette audience, puis une seconde fois le 15 mai 2025. Dans la mesure utile, ses dépositions ont été reprises ci-dessus. Les parties ont accepté que le jugement rendu dans la cause la concernant soit versé au dossier.

Le 24 mars 2025, le tribunal a informé les parties que la composition du tribunal était modifiée en ce sens que le juge assesseur Olivier Gudit prendrait la place du juge assesseur Alexandre Cavin.

A l'audience du 15 mai 2025, le tribunal a entendu comme témoin L._____, la mère de la jeune I._____, élève de dame J._____ dont le message de soutien a été transcrit au chiffre 5 ci-dessus. Celle-ci a déclaré

que sa fille lui avait fait part de la lecture de la carte de vœux, qu'elle avait été un peu choquée par les évènements, qu'elle était arrivée en retard au cours suivant, qu'elle avait mal pris l'intervention du directeur, lequel voulait savoir qui avait dit aux élèves que dame J._____ était partie dans des circonstances un peu troubles, et qu'elle n'avait pas répondu aux insistances du directeur. La situation était tendue, et un conflit entre le directeur, qui n'était pas particulièrement apprécié par sa fille, et cette dernière s'en est suivi. La témoin a précisé que le courrier envoyé par un groupe de parents à la DGEO, qu'elle a cosigné, manifestait une réaction qui avait été ressentie comme étant agressive de la part de la direction.

La déposition de l'enseignant K._____, également entendu comme témoin à cette audience, a été consigné ci-dessus dans la mesure utile. Le prénommé a encore déclaré qu'un message d'adieux n'était pas toujours adressé aux élèves lorsqu'un enseignant changeait d'établissement.

15. A l'audience du 27 mai 2025, le tribunal a encore entendu trois témoins, tous au bénéfice d'une autorisation de témoigner. Pour l'essentiel, leurs dépositions peuvent être résumées comme suit :

a) P._____, enseignante à l'établissement de R*** au moment des faits, a entendu parler du T-shirt de la bouche de certains étudiants, mais ne l'a pas vu elle-même. Il était question de soutien en faveur de dame J._____ et d'une grève de faim. La témoin évoque l'existence de tensions entre enseignants, dont certains soutenaient la prénommée et d'autres pas. Quant à la lettre, la témoin en a simplement entendu parler, car elle n'était pas présente à ce moment-là. Elle pensait que la lecture avait eu lieu à l'extérieur de l'établissement. Dans ses souvenirs, les élèves n'ont pas rapporté que dame J._____ avait été renvoyée. Ces évènements ont été discutés en salle de maîtres pendant un moment, mais non pas avec les élèves. La témoin n'a pas senti que ceux-ci avaient été marqués.

b) X._____, enseignant et doyen à l'établissement de R***, a témoigné qu'il avait cherché à obtenir plus d'informations sur

l'épisode de la lettre, notamment l'identité de la personne, car il craignait qu'il s'agît d'une personne externe à l'établissement. Il a appris, par des investigations auprès d'un élève, qu'il s'agissait de la demanderesse. Il a été choqué par le refus des élèves de renseigner le directeur et considère que les élèves ont été manipulés. Il a précisé que l'histoire de dame J._____ avait provoqué une ambiance très désagréable entre les enseignants, les élèves et la direction.

c) Les déclarations du directeur N._____ concernant la lettre d'adieux et le T-shirt litigieux ont été reprises ci-dessus. Le prénommé a encore fait état de l'impact non négligeable de l'incident de la lettre, sous forme de scissions entre les enseignants, de réaction des parents, de refus par certains élèves de réintégrer leur classe, de leur l'intention de faire grève et de journalistes qui auraient cherché à pénétrer dans l'établissement. Il a cependant précisé que les élèves n'en avaient plus parlé après l'été.

N._____ a encore rapporté qu'en cours d'année scolaire, les élèves de dame J._____, alors âgés de quatorze ans, avaient été informés par la prénommée de son absence pour raisons médicales au moyen d'un message qu'elle avait laissé sur le tableau noir. Lui-même avait communiqué avec les élèves par le truchement du maître qui avait repris sa classe. A la fin de l'année, il a vu les parents pour leur montrer le nouveau dispositif.

S'agissant des tags, le témoin n'a informé la DGEO qu'après avoir requis leur effacement. A son souvenir, la demanderesse n'est intervenue dans cette situation qu'au moment de la conférence des maîtres, en prenant la parole à la fin. Il a été question d'une récolte de signatures pour une démarche syndicale, ainsi que de son frère qui avait été licencié. N._____ a fait part de l'ambiance très lourde de contestations qui régnait alors. S'agissant de son intervention en classe du 16 juin 2020, il a rapporté le contexte très particulier qui existait depuis le mois de novembre précédent, soit depuis l'épisode des tags, et qui avait été soigneusement entretenu. Des enseignantes avaient été menacées en salle des maîtres si elles ne se

joignaient pas à la contestation contre la direction. D'autres qui ne travaillaient plus à R*** avaient été approchées pour recueillir des informations sur de prétendues maltraitances du directeur à leur rencontre. Lorsque des élèves lui ont rapporté qu'une lettre de dame J. _____ avait été lue, il a immédiatement fait le rapprochement avec les épisodes des mois précédents. Enfin, la lettre des parents a obligé les autorités scolaires à réagir, dans une sérénité que le témoin a qualifiée de toute relative.

16. Les éléments utiles des témoignages recueillis, en tant qu'ils intéressent la solution du litige, sont repris et discutés dans les considérants de droit ci-dessous.

Les parties ont plaidé à la dernière audience de jugement du 16 octobre 2025, à l'issue de laquelle le tribunal a délibéré. En temps utile, elles ont sollicité la motivation du jugement dont le dispositif leur a été notifié le 29 octobre 2025.

EN DROIT :

I. La demanderesse conteste l'avertissement qui lui a été signifié.

a) Aux termes de l'art. 14 de la Loi sur le personnel de l'État de Vaud du 12 novembre 2001 (ci-après : LPers-VD, RSV 172.31) en vigueur depuis le 1er janvier 2003, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale connaît, à l'exclusion de toute autre juridiction, de toute contestation relative à l'application de cette loi et de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg, RS 151.1) dans les rapports de travail entre l'État de Vaud et ses employés.

En l'occurrence, les parties ne contestent pas que leurs relations de travail sont soumises à la LPers-VD, dont le règlement d'application (ci-après :

RLPers-VD, RSV 172.31.1) prévoit qu'une contestation relative à un avertissement peut être déférée au tribunal de céans (art. 139 RLPers-VD). La compétence du TRIPAC est donc donnée pour examiner les conclusions de la demande.

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

En l'espèce, la décision d'avertissement du 21 juillet 2020 a été notifiée le 22 juillet 2020, faisant échoir le délai de prescription de soixante jours le 23 septembre 2020. L'action a été ouverte par une requête de conciliation le 22 septembre 2020 et l'audience de conciliation a eu lieu le 20 novembre 2020. L'autorisation de procéder délivrée le jour-même ne mentionnait cependant pas que les fêtes prévues par l'art. 145 al. 1^{er} CPC ne sont pas applicables aux procédures devant le Tripac (art. 16 al. 5 LPers-VD).

Comme le Tribunal cantonal l'a jugé, cette informalité constitue une violation de l'obligation de l'autorité d'informer sur les exceptions aux fêtes, conformément à l'art. 145 al. 3 CPC. Le délai de trois mois pour déposer la demande n'a donc pas couru du 18 décembre 2020 au 2 janvier 2021. Ainsi prolongé de 16 jours, il n'est pas venu à expiration avant le 9 mars 2021 (CACI HC / 2023/407 du 19 juillet 2023).

Il en découle que la demande déposée le 8 mars 2021 l'a été en temps utile et que l'action de la demanderesse est recevable.

II. **a)** Sous réserve des cas d'application des articles 61 LPers-VD (résiliation immédiate pour de justes motifs) et 63 LPers-VD (suppression de

plusieurs postes), l'autorité d'engagement ne peut résilier le contrat qu'après avoir notifié un avertissement par écrit (art. 59 al. 3 LPers-VD). Elle doit motiver la résiliation par la violation des devoirs légaux ou contractuels (lit. a), par une inaptitude avérée (lit. b), ou par la disparition durable des conditions d'engagement fixées dans un texte normatif ou dans le contrat de travail (lit. c).

La loi ne définit pas précisément la nature de l'avertissement ni les motifs pour lesquels il peut être prononcé, mais renvoie à son règlement d'application, lequel prévoit que l'autorité d'engagement communique par écrit au collaborateur les faits qui lui sont reprochés, et que le collaborateur dispose ensuite d'un délai de vingt jours pour se déterminer par écrit ou solliciter un entretien (art. 136 RLPers-VD). L'avertissement peut contenir une menace de résiliation du contrat ou de renvoi avec effet immédiat ; il peut aussi prévoir un délai d'épreuve qui ne dépasse pas deux ans (art. 137 RLPers-VD).

b) L'avertissement est une condition nécessaire, mais non suffisante, à un licenciement ordinaire (cf. not. TRIPAC du 10 septembre 2010 TR09.039570, consid. VIa et les références). Dans la mesure où il ne revêt pas le caractère répressif des mesures qui sanctionnent une violation fautive des devoirs de service, il ne constitue pas une mesure disciplinaire à proprement parler (TRIPAC du 17 août 2007, TR03675 ; 31 juillet 2007, TR06.030105 ; du 9 décembre 2010, TR10.020568 et les références). Il doit être adapté aux fautes commises et ne doit pas forcément contenir une menace de licenciement (CREC I/896 du 23 octobre 2006). Il doit permettre au collaborateur de comprendre son ou ses manquements et de corriger son comportement en conséquence (cf. not. TRIPAC du 27 mars 2015, TR13.050854 ; cf. aussi Mercedes Novier/Marie-Thérèse Guignard, Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud : jurisprudence récente, JdT 2020 III 73 et les références).

Selon les travaux préparatoires, l'avertissement permet de respecter une certaine gradation dans l'évolution des relations de travail lorsque les choses ne vont pas comme elles devraient. Il pourra revêtir des contenus

divers en phase et en proportion avec le problème observé. Il est soumis aux principes généraux du droit administratif et constitue une décision qui peut être contestée. S'il n'a pas donné de résultat satisfaisant, l'autorité d'engagement résilie le contrat en se fondant sur un des motifs prévus par la loi (cf. Exposé des motifs et projet de loi n° 212 sur le personnel de l'Etat de Vaud, BGC du 4 septembre 2001, p. 2225 et 2254 ss). La jurisprudence a précisé que l'avertissement vise les mêmes hypothèses que celles qui permettront le cas échéant de résilier le contrat de travail ; il ne peut donc être prononcé qu'aux conditions posées par l'art. 59 al. 3 lit. a à c LPers-VD (TRIPAC du 17 août 2007, TR06.036775; 4 décembre 2009, TR09.18191, et les jugements cités).

c) En droit vaudois de la fonction publique, tout collaborateur de l'Etat de Vaud doit travailler dans un esprit d'entraide et de collaboration (art. 50 al. 1^{er} LPers-VD) et agir de manière professionnelle en toutes circonstances (art. 50 al. 2 LPers-VD). Intitulé « devoir de fidélité et de discrétion », l'art. 124 RLPers-VD prévoit que le collaborateur qui respecte ses devoirs de fidélité et de discrétion agit conformément aux intérêts de l'Etat. Il s'abstient de tout acte qui pourrait causer à l'Etat une perte ou un dommage (al.1). Selon la jurisprudence fédérale, la fonction et la position du travailleur peut entraîner un accroissement des exigences relatives à sa rigueur et sa loyauté (ATF 127 III 86, consid. 2c ; TF 8C_103/2021 du 8 juillet 2021, consid. 3.1.3 ; TF 4A_5/2021 du 9 mars 2021 consid. 3.2). Bien que l'on n'exige pas des enseignants une moralité à toute épreuve digne d'une hagiographie, l'on peut cependant attendre d'eux, de par leurs tâches éducatives, une certaine exemplarité en matière de confiance et d'intégrité (TRIPAC Jug / 2024 / 551 du 30 septembre 2023, consid IId).

Le devoir de fidélité implique que, dans l'accomplissement de sa tâche, l'agent public défende les intérêts de la collectivité au-delà de sa prestation de travail proprement dite, par un comportement qui inspire le respect et qui soit digne de confiance (ATF 136 I 332, c. 3.2.1 ; TF 8C_252/2018 du 29.01.2019, c. 5.2). Le fonctionnaire doit se comporter, même en dehors des heures de service, de manière à pouvoir accomplir convenablement ses devoirs (ATF 108 la 177 c.4.b. aa). Le devoir de fidélité comprend également

une composante de respect envers la hiérarchie, ce qui ressort de l'art. 50 al. 2 LPers-VD.

En raison du rapport de subordination particulier liant le fonctionnaire à l'Etat, le devoir de réserve qui incombe aux fonctionnaires peut avoir comme conséquence de restreindre l'exercice de certains droits fondamentaux (ATF 108 Ia 177 c. 4b.aa ; Thierry Tanquerel, Manuel de droit administratif, 2^e éd., 2018, n. 284). Tel est le cas en ce qui concerne la liberté d'expression, garantie à l'art. 16 al. 2 Cst. Le fonctionnaire n'est pas privé du droit de s'exprimer sur la politique de l'Etat ou de critiquer ce dernier; il doit toutefois faire preuve d'une retenue particulière dans la manière d'exercer la critique, et n'en appeler à l'opinion publique que si des démarches internes n'ont pas abouti (ATF 136 I 332, c. 3.2.1 ; ATF 120 Ia 203, c.3a.). De plus, il doit veiller à ne pas nuire à l'action étatique ou à ébranler la confiance des citoyens dans les autorités publiques par ses propos ; il doit s'imposer les limites que commande la situation spéciale (Bertil Cottier, Commentaire de la Constitution fédérale suisse, art. 16 n. 20 ; Pierre Moor et al., Droit administratif, Volume III, 2^e éd., 2018, p. 603). Tant la fonction de la personne, le contexte de la critique et le contenu même de l'expression doivent être pris en compte. Lorsque le public visé est large et qu'il se situe dans la sphère géographique d'influence de l'administration dont relève le fonctionnaire, le manquement au devoir de réserve peut être plus grand (Jean-Marc Verniory/Fabien Waelti, le Devoir de réserve des fonctionnaires - spécialement sous l'angle du droit genevois, in : PJA 2008, p. 810 ss). Le devoir de réserve imposé aux enseignants est d'autant plus élevé qu'ils enseignent à de jeunes élèves, dont la maturité intellectuelle n'est pas pleinement développée, et à l'égard desquels ils peuvent exercer une influence non négligeable en raison de la position d'autorité qu'ils détiennent (TF 8C_233/2023 du 11.12.2023, c. 3.3.1, Tanquerel, loc. cit. ; TRIPAC Jug/2024/550 du 21 février 2024 consid.IVb.bb).

III. L'avertissement ici contesté est fondé sur deux comportements distincts. En premier lieu, le défendeur reproche en substance à la demanderesse d'avoir détourné les élèves d'une classe de sa collègue J._____ pour leur adresser un message de la prénommée et de les avoir

placés dans un conflit d'intérêt avec les autorités scolaires, voire dans l'obligation de mentir, en leur demandant de garder le silence sur son intervention. Deuxièmement, il fait grief à la demanderesse d'avoir arboré, sur son lieu de travail, un t-shirt dont le motif évoquait une grève de la faim en guise de réprobation contre l'Etat de Vaud.

a) Il ressort des faits établis que la demanderesse a pris parti pour sa collègue J. _____, qui avait fait l'objet d'injures publiques, qui reprochait à la direction de l'établissement un manque d'empathie et de soutien et qui procédait de ce chef contre l'Etat de Vaud devant le tribunal de céans.

En juin 2020, la prénommée devait subir une intervention en milieu hospitalier qui entraînerait son incapacité de travailler jusqu'au terme de l'année scolaire. Elle devait ensuite rejoindre un autre établissement dès la rentrée d'août. Dans ces circonstances, elle est convenue avec la demanderesse que celle-ci apporterait et lirait à ses élèves un message comportant notamment des adieux et des vœux pour leur avenir. Il n'est pas établi qu'il renfermait en outre des critiques ou des dénigrements envers le directeur de l'établissement ou les autorités scolaires. La demanderesse s'est exécutée le mardi 16 juin 2020. Pendant la récréation de 10 heures, elle a conduit lesdits élèves dans une salle de classe inoccupée et leur a lu une carte rédigée par sa collègue. Elle aussi répondu à leurs questions et leur a demandé de ne pas parler de sa démarche, en précisant qu'elle aurait des ennuis s'ils le faisaient. De ce fait, les élèves sont arrivés en retard à la leçon suivante et ont refusé de parler de leur rencontre avec la demanderesse, ce qui a froissé l'enseignant. Toutefois, le travail prévu lors de cette période a pu se dérouler normalement. Informé, le directeur de l'établissement s'est rendu dans la salle de classe l'après-midi même pour s'enquérir de la nature du message et de la personne qui l'avait convoyé. En vain malgré ses menaces de sanctions.

Le lendemain, la demanderesse a porté, pendant deux pauses matinales et à midi, un t-shirt portant les inscriptions « VAUD-STOP-Grève de la faim ». Ainsi vêtue, elle a encore traversé la cour et fréquenté la salle des maîtres. Elle a pris une photo d'elle-même arborant ce vêtement qu'elle a publiée

comme photo de profil sur le réseau social WhatsApp à l'attention de ses contacts.

b) La demanderesse, pour sa défense, fait valoir qu'elle a agi pour soutenir sa collègue J._____ dans son conflit contre le défendeur au sujet du traitement de l'affaire des tags et de son manque de soutien. Elle n'aurait pas parlé de licenciement ou d'internement, mais lu une lettre d'adieux et répondu à des questions, palliant ainsi l'inaction de la direction qui n'avait pas spontanément pris de mesures ou apporté de réponses aux interrogations des élèves de sa collègue. Concernant le port du t-shirt incriminé, elle plaide qu'elle aurait pris toutes les précautions nécessaires pour ne pas être vue par les élèves, notamment en choisissant de le porter un mercredi, jour où les périodes d'enseignement sont moindres.

c) Aux yeux du tribunal, ces explications n'enlèvent rien au fait que la demanderesse, forte de son autorité d'enseignante, a pris l'initiative de détourner temporairement des élèves d'un cours de sciences pour leur adresser un message de nature privée émanant de leur maîtresse de classe. Elle leur a encore demandé de garder le silence sur son intervention, soit de se positionner de façon antagoniste envers l'autorité scolaire, ce qui suggère qu'elle était pleinement consciente de l'irrégularité de sa démarche. Le lendemain, elle a encore porté un vêtement portant des inscriptions militantes contre l'Etat de Vaud, qui peut à la rigueur être arboré dans des manifestations de rue mais qui ne trouve guère de place dans un établissement scolaire, surtout sur le dos d'un membre du corps enseignant.

Avec le défendeur, il faut admettre que, par cette intervention en franc-tireur auprès d'élèves et par cette manière militante de parader au sein de l'établissement, la demanderesse a manqué à ses devoirs de travailler dans un esprit d'entraide et de collaboration (art. 50 al. 1^{er} LPers-VD), d'agir de manière professionnelle en toutes circonstances (art. 50 al. 2 LPers-VD) et de se montrer digne en tout temps de la confiance placée en elle (art. 124 al. 2 RLPers-VD), contrevenant ainsi à ses devoirs au sens de l'art. 59 al. 3 lit. a LPers-VD.

IV. Cela ne signifie pas pour autant que l'avertissement doive être confirmé.

a) Selon la jurisprudence constante du tribunal de céans, toute faute ne justifie pas un avertissement. Selon les cas, d'autres interventions moins incisives sont préférables, par exemple un rappel à l'ordre sans valeur formelle d'avertissement (cf. Mercedes Novier/Susana Carreira Camarda, Panorama de la jurisprudence récente du Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (TRIPAC), JdT 2015 III 27 et les décisions citées). Tel sera le cas, par exemple, en cas d'erreurs banales sans conséquences pour l'Etat ou lorsque les faits à l'origine de l'avertissement ne sont pas entièrement imputables au collaborateur concerné, qui a en outre manqué de soutien de la part de sa hiérarchie (loc. cit.).

Cette gradation en matière d'avertissement est dictée par le principe de la proportionnalité (loc. cit), que l'Etat employeur doit respecter au même titre que les autres principes constitutionnels guidant l'activité administrative (Valérie Défago Gaudin, in *Conflits au travail*, Jean-Philippe Dunand/Pascal Mahon (éd.), Schulthess 2015, p. 148-149) et que le législateur a expressément rappelé dans les travaux préparatoires (BGC du 4 septembre 2001 précité, p. 2223). Mais elle se justifie aussi par le rôle de l'avertissement.

b) La LPers-VD a consacré l'abandon de l'ancien système de la nomination des fonctionnaires, dont l'élément clef était devenu la protection contre les licenciements, au profit d'un contrat de droit administratif (EMPL n° 212 précité, p 17 ; BGC du 4 septembre 2001 précité, p. 2224-2225). Alors que l'ancienne loi vaudoise du 9 juin 1947 sur le statut général des fonctions publiques cantonales (aRSV 1.6) ne prévoyait qu'un renvoi en tout temps pour de justes motifs (art. 89 al. 1^{er} aStatut), lesquels étaient définis largement comme le fait de ne plus remplir les conditions de la nomination ou toutes autres circonstances qui faisaient que, selon les règles de la bonne foi, la poursuite des rapports de service ne pouvait pas être exigée (art. 89 al. 2 aStatut), le législateur de 2001 a introduit la notion

de *résiliation ordinaire*, autrement dit celle qui respecte le *préavis contractuel* (cf. EMPL n° 212 précité, p. 47 ; BGC du 4 septembre 2001 précité, p. 2255). Il ressort cependant des travaux préparatoires qu'il a voulu s'écarter des dispositions du code des obligations, *qui ne limitent pas les motifs de résiliation, si ce n'est sous l'angle de l'abus* (EMPL précité, p. 18 ; BGC précité, p. 2225), mais qu'il a entendu restreindre la résiliation de deux manières : d'abord en fixant de manière exhaustive les cas dans lesquels une résiliation est possible ; ensuite en prévoyant que ce n'est qu'après un avertissement infructueux que l'autorité d'engagement peut résilier le contrat (ibidem).

Il faut en déduire que le législateur a voulu donner un certain poids à l'avertissement, érigé en première étape nécessaire du licenciement ordinaire jusqu'alors inconnu de la fonction publique vaudoise. En conséquence, il en a fait une décision qui peut être immédiatement contestée devant le tribunal de céans (EMPL n° 212, p. 47, BGC du 4 septembre 2001, p. 2255). L'importance de l'avertissement ressort aussi de la jurisprudence fédérale, selon laquelle un fonctionnaire dispose d'un intérêt juridique à l'annulation d'un avertissement qui lui ouvre la voie du recours constitutionnel subsidiaire (art. 115 let. b LTF), d'autant plus lorsque l'avertissement est un préalable à un licenciement (ATF 8C_767/2016, 8C_774/2016 et 8D_5/2016 du 7 août 2017, consid. 5.3.1 et l'arrêt cité). Pour sa part, le Tribunal administratif fédéral a jugé que le principe de la proportionnalité exige qu'un avertissement soit prononcé avant un licenciement même s'il n'est pas expressément prévu par la loi (ATFA A-692/2014 du 17 juin 2014, consid. 3.2.2). Dans l'ancien système également, le renvoi pour de justes motifs devait en principe être précédé d'un avertissement écrit (art. 90 al. 2 aStatut).

Sur cette base, l'avertissement doit être examiné non seulement sous l'angle du principe de la proportionnalité, mais aussi à l'aune de son rôle et des conséquences qu'il peut entraîner pour le collaborateur concerné. Selon les travaux préparatoires, une décision de résiliation représente un échec, soit une extrémité à laquelle l'autorité d'engagement ne doit recourir qu'à partir du moment où toutes autres mesures susceptibles d'être appliquées

- une formation complémentaire ou un transfert - ont échoué (BGC du 4 septembre 2001, p. 2225). Rapporté à l'avertissement, ce commentaire du législateur suggère que la décision ne doit pas être signifiée lorsqu'une autre mesure est encore envisageable, en d'autres termes sans qu'un certain seuil d'importance soit atteint. S'il n'y a nul besoin que le motif d'avertissement soit particulièrement grave puisqu'il ne s'agit pas d'un licenciement immédiat, le système légal impose néanmoins une certaine réserve à l'autorité d'engagement, dont la position doit apparaître raisonnable compte tenu de l'ensemble des circonstances du cas concret (TRIPAC du 23 novembre 2018, TL13.027883 et les références ; Novier/Guignard, op. cit., JdT 2020 III 39).

Parmi les diverses circonstances qui entrent en considération, le tribunal a déjà retenu le niveau de responsabilité de l'employé ou le fait que le manquement incriminé avait trait à des actes de la puissance publique (Novier/Carreira Camarda, op. cit., JdT 2015 III 27-28). Le Tribunal cantonal a tenu compte, outre de la gravité des faits, des nombreux autres griefs établis ainsi que de la fonction exercée, en l'occurrence celle de policier (CREC I/465 du 8 septembre 2010). Par analogie avec la jurisprudence fédérale, il convient aussi d'examiner si le comportement inadéquat perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise ou s'il est propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (cf. ATFA A-897/2012 du 13 août 2012, consid. 6.3.2 ; A-621/2009 du 20 août 2009, consid. 3.5.2). Le tribunal examinera notamment si une mesure moins incisive comme un simple rappel à l'ordre aurait suffi à atteindre le but de l'avertissement (TRIPAC du 17 août 2007, TR06.036775).

c) En l'espèce, il faut d'abord voir que les faits reprochés à la demanderesse sont objectivement peu graves.

Tout d'abord, il n'est pas établi que la carte émanant de sa collègue J._____ contenait autre chose que des adieux et des vœux destinés à des élèves auxquels la prénommée n'enseignerait plus, ou que la demanderesse aurait tenu des propos dénigrants envers l'établissement, sa direction ou les instances scolaires. Sans doute le comportement de la

demanderesse, en tant qu'elle a retenu des élèves et les a incités à se taire, n'a-t-il pas été adéquat. Mais il n'a pas eu d'impact sur le travail de la classe retardée, ni sur le moral des élèves qui n'en ont plus parlé après les vacances d'été. La lettre collective de parents d'élèves du 30 juin 2020 suggère d'ailleurs que leurs enfants ont été moins perturbés par la démarche de la demanderesse que par les circonstances entourant le départ de dame J._____ et, surtout, par l'intervention subséquente et les menaces du directeur.

Quant au port d'un t-shirt litigieux au motif contestataire et militant, vêtement qui n'avait assurément pas de place au sein de l'établissement, il faut concéder à la demanderesse une certaine retenue en ce sens qu'elle ne l'a pas porté en classe, qu'elle ne s'est montrée avec ce vêtement qu'une demi-journée et que la seule photo versée au dossier, qui provient d'un réseau social, n'était accessible qu'à un nombre limité de personnes. A cela s'ajoute que la vindicte véhiculée par ce vêtement paraît avoir été dirigée non pas contre l'establishment scolaire dans son ensemble, mais contre le directeur N._____, avec lequel un désaccord existait déjà, pour des reproches circonscrits à l'affaire J._____. Sous cet angle, il s'est moins agi d'un déni systématique de toute hiérarchie de la part de la demanderesse que d'un conflit de personnes qui aurait dû être traité comme tel par la hiérarchie des intéressés.

d) Mais surtout, le tribunal ne peut pas faire abstraction du contexte dans lequel les faits litigieux sont survenus, soit des infractions commises à l'endroit de la collègue de la demanderesse J._____, du litige qui en a découlé entre celle-ci et l'Etat de Vaud et des circonstances de son départ de R***.

Sans vouloir rejuger ici cette affaire, le tribunal a peine à comprendre que les autorités scolaires n'aient pas, à une époque où la population est constamment sensibilisée sur ces fléaux que sont le harcèlement sexuel, la violence domestique et le féminicide, considéré qu'il relevait de leur mission éducative au sens large de condamner fermement ces injures sexistes et

de manifester leur soutien inconditionnel envers l'enseignante qui en était victime.

Dans son jugement du 21 février 2024, le tribunal a d'ailleurs reconnu le tort fait à dame J._____ par l'inaction et le manque de soutien de sa hiérarchie. Même si cette décision devait être revue en instance supérieure, il n'en reste pas moins, sous l'angle purement factuel, que les injures proférées à l'endroit de dame J._____ l'ont été en octobre 2019, que la question du soutien de la direction a été évoquée lors des plusieurs conférences des maîtres, qu'elle a fait l'objet de plusieurs communications impliquant des autorités scolaires, des responsables politiques, un syndicat et des enseignants, qu'une enquête pénale a été diligentée, qui a permis d'innocenter l'élève soupçonné par la plaignante et de confondre l'auteur des infractions, qu'une procédure a été introduite devant le tribunal de céans par dame J._____, que celle-ci a subi de nombreuses incapacités de travail dans les mois qui ont suivi, que son transfert dans un autre établissement, amorcé en février 2020, n'a pas été finalisé avant la fin de l'année scolaire, que son départ est intervenu hâtivement à la veille d'une hospitalisation et que ses élèves se sont retrouvés un beau matin dans une salle de classe réaménagée sans information préalable. Postérieurement aux faits litigieux, l'affaire a même été portée à la connaissance du public par la presse et fait l'objet d'une intervention au Grand Conseil.

A l'instar de ce qui s'est passé lors de la survenance des injures dont dame J._____ a été victime, il faut bien admettre que la communication de la direction autour de son départ n'a pas été de premier ordre. N._____ a seulement rapporté que les élèves de la prénommée, alors âgés de quatorze ans, avaient été informés par l'intéressée de son absence pour raisons médicales - qui a partiellement commencé dès le 28 octobre 2019 - au moyen d'un message qu'elle avait laissé sur le tableau noir, et que lui-même n'avait communiqué avec les élèves que par le truchement du maître qui avait repris sa classe. Le défendeur n'a ni allégué, ni tenté d'établir qu'une communication officielle et précise autour du transfert de dame J._____ dans un autre établissement serait intervenue avant la rentrée scolaire d'août 2020, qu'une réponse circonstanciée aurait été donnée aux

parents d'élèves qui se sont plaints à la DGEO le 30 juin 2020 ou que les élèves auraient été simplement rassurés sur le fait que l'auteur des tags injurieux n'était pas un de leur camarades.

Il n'est pas interdit de penser qu'une communication adéquate des autorités scolaires dès la commission des injures aurait permis de désamorcer immédiatement le conflit et d'éviter une conférence des maîtres cuisante pour le directeur, un procès devant le tribunal de céans, de longues démarches en vue de procurer un nouveau poste à la victime, une couverture médiatique peu favorable et des interrogations jusque devant le Grand Conseil. Aux yeux du tribunal, ces carences relationnelles ne justifient pas a posteriori les agissements de la demanderesse ici en cause. Mais elles les tempèrent largement et auraient dû appeler une réaction de l'autorité d'engagement qui soit à la mesure des intentions sommes toutes louables de la demanderesse.

A cela s'ajoute qu'il est difficile de faire la part des choses entre les retombées de l'affaire J._____ et celles des agissements de la demanderesse. S'il n'est pas contestable que la bonne marche de l'établissement de R*** a été affectée en 2020, il semble que le malaise, l'ambiance désagréable et les tensions rapportés par plusieurs témoins soient moins liés aux agissements très ponctuels ici reprochés à la demanderesse qu'à l'ensemble de l'affaire J._____, contentieux aux répercussions autrement plus importantes qui n'est d'ailleurs pas résolu à ce jour.

Dans ces circonstances si particulières ou chaque partie semble avoir géré la situation de façon approximative, le tribunal est d'avis qu'il ne faut pas sanctionner trop durement la demanderesse pour des actes qui se sont inscrits dans un contexte singulier et émotionnellement chargé, lors duquel plusieurs personnes ont adopté des attitudes ou pris des décisions pour le moins discutables. L'on peut ajouter que la demanderesse n'a pas agi par mobile égoïste, mais par volonté de rendre service à sa collègue ou de soutenir sa cause que le tribunal a jugée légitime, qu'elle n'avait pas attiré l'attention défavorablement sur elle au préalable alors même qu'elle

travaille à l'Etat de Vaud à divers titres depuis 1999 et que l'incident ne semble plus avoir provoqué de remous au sein de l'établissement après les vacances d'été 2020.

Compte tenu de toutes les circonstances ci-dessus, la première conclusion principale de la demanderesse doit être admise et l'avertissement litigieux annulé. La conclusion subsidiaire tendant à la modification de l'avertissement devient sans objet. La présente décision ne constitue pas une approbation de l'attitude de la demanderesse. Aux yeux du tribunal, une mise en garde aurait été justifiée. Toutefois, le Tripac ne s'estime pas compétent pour remplacer un avertissement par une autre mesure moins sévère.

V. La demanderesse prétend encore une indemnité de 5'000 fr. à titre de tort moral.

La LPers-VD ne contient pas de dispositions particulières concernant l'évaluation du tort moral, de sorte qu'il convient de s'inspirer des principes tirés de l'article 49 CO, appliqué à titre de droit cantonal supplétif (TF 8C_910/2011, du 27 juillet 2012, c. 5.1 et les références citées). Cette disposition suppose que l'atteinte ait une certaine gravité objective et qu'elle ait été ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne, dans ces circonstances, s'adresse au juge pour obtenir réparation (TF 6B_772/2014, du 13 janvier 2015, c. 3.2 et les références citées). N'importe quelle atteinte légère à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas une réparation (ATF 130 III 699 c. 5.1). S'agissant du fardeau de la preuve, il incombe à la partie qui se dit victime de l'atteinte (art. 42 al. 1 CO applicable par le renvoi de l'art. 99 al. 3 CO).

A juste titre, les conseils des parties n'ont pas plaidé sur cette prétention. En effet, la demanderesse n'a pas exposé quels agissements concrets seraient constitutifs d'atteintes à sa personnalité. Si elle a bien subi de longues incapacités de travail, l'injustice et le comportement du défendeur

qui seraient, selon sa réplique, à l'origine de celles-ci semblent se limiter aux correspondances et décisions consignées dans l'état de fait ci-dessus. A l'évidence, une décision formelle d'avertissement, même annulée, ne constitue pas en soi une atteinte à la personnalité du collaborateur concerné. Les lettres que la DGEP a adressées à la demanderesse les 23 et 27 juin 2020, même si elles ont été mal ressenties par leur destinataire, relèvent des communications usuelles entre parties dans le cadre d'un conflit du travail. Et le fait que le défendeur ait renoncé au licenciement avec immédiat initialement prévu n'était certainement pas de nature à provoquer une forte souffrance morale chez l'intéressée.

Au vu de ce qui précède, la conclusion en indemnité de la demanderesse doit être rejetée.

VI. Dans la mesure où la demanderesse n'a pas pris de conclusions à leur égard, l'instruction n'a pas porté sur les éléments contenus dans les correspondances dont elle a inondé les autorités. Ces pièces ont été classées sans suite dans l'onglet de correspondances du dossier. Comme elles n'ont pas eu d'impact sur la procédure, la question d'une sanction ne se pose pas.

VII. La procédure de contestation d'un avertissement étant gratuite, le présent jugement sera rendu sans frais, ni allocation de dépens.

* * *

Par ces motifs, statuant immédiatement, au complet, à huis clos et en contradictoire, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale prononce :

- I.** La demande déposée le 8 mars 2021 par B._____ est partiellement admise.

- II. L'avertissement notifié à B. _____ le 21 juillet 2020 est annulé.
- III. Le présent jugement est rendu sans frais ni allocation de dépens ;
- IV. Toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées.

Le président :

La greffière :

Marc-Antoine Aubert, v.-p.

Noémie Park, a.h.

Du 2 février 2026

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 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 :

