

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION

CANTONALE

le 30 mars 2017

dans la cause

X. _____ c/ Etat de Vaud

MOTIVATION

Audiences : 8 septembre 2016, 25 janvier 2017, 22 mars 2017

Président : David PARISOD, v.-p.

Assesseurs : Olivier GUDIT et Brigitte SERRES

Greffière : Alessandra CREMA, a.h.

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 22 mars 2017 dans la cause opposant X. _____ (ci-après : la demanderesse) et la Caisse publique de chômage du Canton de Fribourg (ci-après : l'intervenante) à l'Etat de Vaud (ci-après : le défendeur), représenté par le Centre hospitalier universitaire vaudois (ci-après : le CHUV), le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (ci-après : TRIPAC) retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. La demanderesse a été engagée le 12 avril 2005 par un contrat de durée indéterminée à l'Institut de Pathologie du CHUV comme laborantine médicale, classes 17-19, à plein temps pour un salaire annuel brut de CHF 87'598.-, treizième salaire compris. Les rapports de travail ont débuté le 1^{er} avril 2005.

2. La demanderesse a assumé de nouvelles responsabilités professionnelles dès le mois de novembre 2007. Après une période probatoire de six mois, une promotion de laborantine principale lui a été proposée. La demanderesse l'a refusée et a repris dès le 1^{er} juin 2008 son ancien cahier des charges de 1^{ère} laborantine médicale. Une indemnité unique pour travaux spéciaux de CHF 1'500.- lui a été versée avec son salaire pour le mois d'octobre 2008, pour les responsabilités supplémentaires qu'elle a assumées.

3. Par un courriel du 18 décembre 2008, la demanderesse a informé sa supérieure hiérarchique, B. _____, que sa relation avec ses collègues, et plus particulièrement avec L. _____, présentait des difficultés qui ne s'étaient pas améliorées. La demanderesse a exposé en procédure s'être déjà plainte plusieurs fois de ces tensions auprès de sa supérieure hiérarchique, sans l'établir formellement.

4. Selon un courriel de B. _____ daté du 4 mai 2009, cette dernière a pris l'initiative d'organiser le 3 juin 2009 une séance réunissant l'ensemble du laboratoire dans le but de laisser tout le monde s'exprimer

sur les « *sujets chauds* » afin de régler les « *polémiques* ». Il ressort de plusieurs échanges de courriels datés du mois d'octobre 2009 que la demanderesse a pris le procès-verbal de cette séance et en a enregistré les discussions grâce à son téléphone, à la demande de B._____ d'après les affirmations de la demanderesse.

5. Par courrier adressé le 19 juin 2009 à la demanderesse, B._____ lui a demandé de rendre immédiatement inaccessible cet enregistrement en le retirant du serveur. La demanderesse, trouvant cet ordre « *infondé, irraisonnable* », s'est adressée au supérieur hiérarchique de B._____ afin de lui demander son avis sur la question. Ce dernier lui a donné l'ordre de retirer l'enregistrement. La demanderesse a affirmé s'être alors immédiatement exécutée.

6. Le 23 juin 2009, N._____, directeur adjoint des ressources humaines du CHUV, a adressé à la demanderesse un préavis d'avertissement dont la teneur est notamment la suivante :

« Nous avons reçu, par l'intermédiaire de vos supérieurs hiérarchiques, une copie des différents courriels que vous avez échangés les 17 et 18 juin 2009 avec B._____. Le contenu de ces courriels est édifiant, et appelle de notre part les remarques suivantes :

1. *Vous avez enregistré et mis à disposition de certains de vos collègues un fichier audio du colloque du 3 juin 2009, et ceci sans avoir préalablement obtenu le consentement formel de tous les participants à cette réunion. Il s'agit là d'une infraction au code pénal suisse (art.179^{bis}), qui précise que, celui qui a, sans le consentement des participants, enregistré sur un porteur de son une conversation entre d'autres personnes, puis l'a rendue disponible, est passible, sur plainte, d'une peine privative de liberté ou d'une peine pécuniaire. En l'espèce, nous vous demandons **instamment**, que pareille situation ne se reproduise plus à l'avenir.*
2. *Dans votre courriel du 18 juin 2009, vous refusez d'obtempérer à l'instruction qui vous a été donnée par votre supérieure hiérarchique, B._____, qui vous demandait expressément de retirer votre enregistrement audio du serveur. Il s'agit là d'une violation de l'art. 50 Lpers, qui précise que, le collaborateur doit agir **en toutes***

circonstances, dans le respect des normes en vigueur, des missions et des directives de son supérieur.

Au-delà de ces considérations légales, nous vous prions dorénavant de travailler dans un esprit d'entraide et de collaboration, ainsi que de communiquer avec votre supérieure hiérarchique sous une forme appropriée.

Nous ne saurions tolérer toute récidive. Le cas échéant, nous nous verrions alors contraints de reconsidérer la poursuite de nos rapports de travail.

En conséquence, au vu de ce qui précède, nous envisageons de prononcer une décision d'avertissement à votre encontre, conformément aux dispositions de l'article 59, al. 3, de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (Lpers). »

7. Selon un courrier intitulé « *Affections médicales de X. _____* » rédigé le 15 décembre 2014 par le Dr [...], la demanderesse a été en arrêt de travail pour cause de burn out du 20 juin 2009 au 30 août 2009, dans le contexte de difficultés professionnelles.

8. Par un courrier daté du 6 septembre 2009 adressé à N. _____, la demanderesse s'est opposée au préavis d'avertissement. Elle a en particulier qualifié le comportement de B. _____ de harcèlement ainsi que d'acharnement personnel et a expliqué que cette dernière avait une volonté de l'humilier professionnellement. Elle a précisé avoir été en arrêt maladie depuis des mois et ne pas être la seule étant donné qu'un collègue avait connu de graves troubles de santé dus à l'attitude de B. _____ à son encontre. Elle a encore ajouté ce qui suit :

« Notre laboratoire paraît connaître un taux record d'absentéisme et de maladies diverses. Il me semble que ces faits dénotent de problèmes profonds dans le fonctionnement de notre laboratoire et je m'étonne de ce que les ressources humaines ne se soucient pas davantage [sic] de cette situation et des conditions dans lesquelles nous travaillons.

Cet état de fait dure depuis longtemps, trop longtemps. Je ne suis pas disposée à finir ma vie sous calmants. Je crois ne pas avoir à pâtir des éventuels problèmes de gestion et d'organisation que B. _____ rencontre lors de l'accomplissement de ses tâches de cheffe de laboratoire. Je suis également

navrée de voir que les ressources humaines cautionnent cette attitude et ces agissements ».

La demanderesse a poursuivi en affirmant que B._____, avec l'aval de F._____, responsable des ressources humaines du CHUV, avait changé ses horaires de travail dans l'unique but de lui porter préjudice et ceci sans avenant au contrat de travail. La demanderesse a également exposé que F._____ avait refusé de transmettre son dossier de candidature à d'autres postes et avait envers elle une attitude condescendante et menaçante lors des convocations. La demanderesse a demandé de faire en sorte que F._____ ne soit plus en charge des choses qui La concernent, car elle avait perdu toute confiance en elle lorsqu'il s'agissait de traiter ses affaires. Elle a terminé en énumérant divers commentaires expliquant le mauvais fonctionnement du laboratoire dû notamment au manque de communication de B._____ et qualifiant le comportement de cette dernière d'inadéquat pour une cheffe de laboratoire.

9. Selon plusieurs échanges de courriels qui sont intervenus au mois de septembre 2009 entre B._____ et la demanderesse au sujet de la planification des vacances, la demanderesse a écrit à B._____ : *« Je vous prie de bien vouloir me faire un décompte précis du solde de mes vacances auxquelles j'ai droit. (...) Si à nouveau comme depuis une année vous vous opposez à mes dates de vacances (comme très récemment début août), vous voudrez bien m'indiquer les raisons par écrit et me proposer d'autres dates à choix ».* Suite à cela, B._____ a fait parvenir à la demanderesse ledit décompte et elles sont toutes deux convenues que la demanderesse prendrait ses vacances du 1^{er} décembre au 31 décembre 2009.

B._____ a par la suite demandé ce qui suit à la demanderesse : *« Afin qu'un maximum de collègues puissent profiter de quelques jours de congé pendant les fêtes de fin d'année, sans que cela ne perturbe trop l'activité du laboratoire, serait-il possible d'envisager d'avancer tes vacances de quelques jours c'est-à-dire du 25.11.09 au 24.12.09 y compris, et de venir travailler la semaine du 28 au 30.12.09 ? ».* La demanderesse y a répondu en ces termes : *« Vous m'avez déjà empêché de prendre mes*

vacances au mois d'août. Vous avez aussi tenté de me soustraire une semaine de vacances. Aussi, à réception de votre mail du 7 septembre (...) j'ai pris mes dispositions pour mes vacances. Je suis donc malheureusement dans l'impossibilité de modifier ces dates ».

B._____ a fait suivre les courriels précités à F._____ en exprimant espérer que les Ressources humaines et la direction allaient prendre les dispositions nécessaires et le plus rapidement possible, en ajoutant « *On nous demande d'être souple et d'éviter les conflits, là sans [sic] est trop !* ».

10. Dans un courrier du 26 novembre 2009, B._____ a rappelé à N._____ que ce dernier avait affirmé percevoir en la demanderesse une écoute ainsi qu'une remise en question et qu'il avait suggéré d'éviter une lettre d'avertissement en ce qui la concerne. B._____ a toutefois écrit qu'elle ne faisait aucunement confiance à la demanderesse, qu'elle considérait être une personne vindicative, manipulatrice, rancunière, sans le moindre respect pour autrui ni pour la hiérarchie, dangereuse et avec une personnalité destructrice. B._____ a encore ajouté que la demanderesse ne se sentirait jamais à l'aise et valorisée, selon les critères de la demanderesse. B._____ a poursuivi en considérant que, malgré les apparences, la demanderesse ne lâcherait pas prise et ferait tout pour obtenir gain de cause, soit son départ. B._____ a conclu en précisant qu'elle ferait le nécessaire pour le bien du laboratoire, mais pas à son propre détriment.

11. Dans un courriel du 18 janvier 2010, B._____ s'est une nouvelle fois adressée à N._____ afin de lui décrire la dégradation de ses rapports de travail avec la demanderesse, celle-ci refusant le dialogue et la collaboration. Elle décrit la demanderesse comme n'acceptant jamais une remarque de sa hiérarchie, même justifiée, ni n'acceptant aucune remarque ou entretien de la part de B._____. Cette dernière a également relevé que la demanderesse interprète tout comme des menaces et se positionne en tant que victime. B._____ affirme encore que la demanderesse n'aide pas ses collègues.

12. Par un courriel du 1^{er} avril 2010, la demanderesse a contesté auprès de N._____ un courriel de B._____, par lequel il lui a été reproché de ne pas avoir respecté une directive interne concernant le port du bip. Elle a en particulier affirmé ce qui suit :

« Cette fois, j'en ai assez. Par la présente, je me plains officiellement de harcèlement de la part de B._____ à mon égard. Cela fait maintenant plus de deux ans que cela dure, en toute impunité. Je vous remercie de bien vouloir prendre des dispositions pour que je puisse enfin faire mon travail en paix ».

13. Le 9 avril 2010, S._____, cheffe du Service de pathologie clinique du CHUV, a relaté dans un courriel à N._____ son appréciation sur la situation du laboratoire. Elle a décrit le discours de la demanderesse comme violent et grossier et affirmé que cette dernière s'adressait à B._____ de manière violente et extrême, avec un sentiment de haine et des excès d'humeur. Elle a également relaté que la demanderesse avait justifié l'utilisation d'armes à feu pour régler ses comptes sur son lieu de travail. S._____ a poursuivi en mentionnant que les collègues de la demanderesse se plaignaient du fait que cette dernière était d'une grossièreté indescriptible à l'égard de B._____, qu'elle dérangeait ses collègues en parlant haut et fort et qu'elle jugeait seule du travail qu'elle avait à fournir. S._____ a encore affirmé que la demanderesse semait la terreur en manipulant et influençant les collaborateurs, surtout les plus jeunes, pour les monter contre B._____. S._____ a finalement ajouté qu'une technicienne avait qualifié l'ambiance du laboratoire de néfaste et toxique.

14. Une séance a eu lieu le 15 avril 2010 entre la demanderesse et N._____. Ce dernier lui a proposé à cette occasion une convention de fin des rapports de travail que la demanderesse a refusé. N._____ lui a alors annoncé la reprise de la procédure d'avertissement et rappelé qu'elle pouvait saisir le Groupe Impact concernant les actes de harcèlement dont elle avait dit avoir été victime. La demanderesse a

refusé de faire usage de la possibilité de faire intervenir le Groupe Impact concernant sa plainte pour harcèlement.

15. Par courrier du même jour, la demanderesse a pris position sur cette procédure d'avertissement revendiquant contre B._____ des changements d'horaires non règlementaires, une interdiction de prendre une pause de quinze minutes (alors que cela serait accordé au reste du laboratoire), le fait qu'elle serait la seule à avoir été réprimandée pour devoir porter son bip, la modification unilatérale et indue de son cahier des charges et les agressions verbales dont elle serait victime.

16. Le 21 avril 2010, le CHUV a adressé à la demanderesse un avertissement au sens de l'art. 135 RLPers, faisant suite au préavis d'avertissement du 23 juin 2009. Cet avertissement a notamment la teneur suivante :

« [...] nous vous reprochions, d'une part, d'avoir enregistré un colloque sans le consentement des participants et d'autre part, votre comportement avec votre supérieure hiérarchique.

Considérant votre bonne volonté à modifier radicalement votre comportement au travail, il a été convenu, avec votre hiérarchie, de surseoir à l'avertissement, et de vous témoigner ainsi une marque de confiance afin de vous encourager dans vos efforts.

Même si nous pouvons reconnaître aujourd'hui certains efforts de votre part, ceux [sic] s'avèrent être insuffisants. En effet, nous avons reçu une plainte écrite émanant de l'une de vos collègues qui fait mention de propos désobligeants que vous tenez à l'égard de vos collègues. Une autre collègue, nous a fait part que vous faites passablement de commentaires acerbes à l'encontre de votre entourage professionnel. De tels agissements nuisent au climat de travail, donc à la performance de l'équipe avec laquelle vous devez collaborer avec chaque membre, indifféremment de vos affinités personnelles.

Au surplus, votre hiérarchie nous signale que vous apportez une aide sélective à vos collègues, qu'à plusieurs reprises vous ne prenez pas dès votre arrivée dans le laboratoire, le bip des extemporanés lorsqu'il vous est attribué ».

17. Par jugement rendu le 9 décembre 2010, le TRIPAC a annulé l'avertissement formulé le 21 avril 2010 à l'encontre de la demanderesse. En substance, le TRIPAC a considéré que l'enregistrement de la séance du 3 juin 2009 ne pouvait plus être utilisé neuf mois plus tard pour fonder un avertissement, ce d'autant plus que l'autorité y avait finalement renoncé en novembre 2009. L'oubli du bip n'a pas non plus été considéré comme motif justifiant cet avertissement étant donné qu'il n'avait pas été signalé lors du préavis d'avertissement. S'agissant du comportement de la demanderesse, le TRIPAC s'est fondé sur les témoignages entendus durant l'instruction selon lesquels le comportement de l'intéressée n'était pas déplacé vis-à-vis de ses collègues, mais aussi sur le fait que le préavis d'avertissement n'avait pas invoqué ce motif.

18. Plusieurs difficultés ont encore surgi durant les années suivantes en rapport avec l'activité professionnelle de la demanderesse pour le défendeur, au sein du CHUV.

En particulier, la demanderesse a adressé le 30 mars 2011 à B._____ une note interne se plaignant du refus de sa collègue L._____ de collaborer.

Par un courriel du 8 juin 2011, la demanderesse s'est adressée à B._____ pour lui rapporter une erreur de la part de l'une de ses collègues.

Le 8 juin 2011, K._____, une collègue de travail de la demanderesse, a adressé deux notes internes à B._____ dans lesquelles elle s'est notamment plainte de l'attitude stigmatisante ainsi que des propos injurieux et discriminatoires de la demanderesse. K._____ a également rapporté à B._____ avoir entendu à plusieurs reprises la demanderesse critiquer cette dernière sans aucune retenue et avoir des propos blessants à l'encontre de plusieurs collègues et elle-même.

Par un courrier du 20 janvier 2013 à M._____, directeur des ressources humaines du CHUV, la demanderesse a exprimé sa volonté de trouver une solution quant à l'indemnisation qui lui semblait due pour les charges supplémentaires exercées durant les mois de janvier à juin 2008. Elle s'est également insurgée quant au fait que la plainte qu'elle estimait avoir déposée pour mobbing subi de la part de B._____ soit « escamotée » par cette dernière, F._____ et N._____. A noter qu'une convention signée le 8 juillet 2013 par les parties a réglé la question de l'indemnisation requise par la demanderesse pour les charges supplémentaires exercées durant la période précitée, à bien-plaire et sans aucune reconnaissance de responsabilité des parties.

19. Compte tenu de l'évolution de la situation, le CHUV, par M._____, a requis le 24 juin 2014 du Groupe Impact l'ouverture d'une procédure d'investigation à l'encontre de la demanderesse, notamment en ces termes:

« Depuis maintenant plusieurs années, deux de nos collaboratrices de l'Institut universitaire de pathologie sont en conflit permanent. L'une, B._____, est la supérieure hiérarchique de l'autre, X._____.

Malgré le fait que X._____ dise subir un mobbing de la part de sa supérieure, nous estimons, sur la base de certains faits, que nous sommes, au contraire, dans une situation de mobbing de la part d'une collaboratrice envers sa supérieure hiérarchique.

Raison pour laquelle, nous vous demandons, conformément à l'Art. 15b du règlement relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement, d'ouvrir une procédure d'investigation à l'encontre de X._____ ».

20. La demanderesse a déposé le 27 août 2014 une requête de conciliation auprès du Tribunal de céans, avec suite de frais et dépens, tendant à ce qu'ordre soit donné au défendeur de traiter, sans délai, la plainte qu'elle avait déposée à l'encontre de B._____ pour mobbing (I) et à ce que le défendeur lui doive immédiat paiement de la somme de CHF 15'000.-, avec intérêts à 5 % l'an dès le 27 août 2014 (II).

La conciliation n'ayant pas abouti lors de l'audience du 29 septembre 2014, une autorisation de procéder a été délivrée le même jour à la demanderesse.

21. Par demande déposée le 17 novembre 2014 auprès du Tribunal de céans, la demanderesse a confirmé, avec suite de frais et dépens, ses conclusions tendant à ce qu'ordre soit donné au défendeur de traiter, sans délai, la plainte qu'elle avait déposée à l'encontre de B._____ pour mobbing (I) et à ce que le défendeur lui doive immédiat paiement de la somme de CHF 15'000.-, avec intérêts à 5 % l'an dès le 27 août 2014 (II).

22. Le Groupe Impact a établi le 2 février 2015 un rapport, qui se fonde sur trente procès-verbaux d'entretien et deux cent quarante-six pièces. Ce rapport reprend notamment les événements énoncés ci-dessus ainsi que les éléments supplémentaires suivants :

a.

B._____ a pris la direction du laboratoire le 1^{er} novembre 2004 (PV p. 1), tandis que X._____ a été engagée, à la requête de cette dernière, dans un poste fixe à 100%, à compter du printemps 2005 (PV p. 1, p. 6). La collègue qui travaillait directement à côté de X._____ s'en est plainte auprès de B._____ avant son engagement définitif. Celle-ci a répondu qu'elle voulait « *lui donner sa chance* » (PV p. 18).

Le 24 janvier 2006, X._____ a adressé à B._____ le message électronique suivant intitulé « *Malaises* » : « *Suite à toutes ces agressions, et en particulier celles de L._____ (mise en place de cassettes, sans qu'il y ait de gras; juste pour le fun, parce que j'aurais été sur Internet... colorations des VGEL), je t'informe que je suis prise de malaises et que je rentre à la maison maintenant. Je t'avoue ne pas comprendre ce qui se passe. Il me semble que je suis celle qui abat le plus de travail dans ce labo. Je n'ai pas été engagée comme défouloir, du moins me semblait-il. Je prendrai contact dès demain avec mon médecin* » (pièce 1).

Le 16 novembre 2006, X._____ a signalé, par un mail à B._____ intitulé « *Harcèlement* », avoir fait l'objet de nouvelles accusations selon lesquelles elle ne participerait pas aux tâches du laboratoire. Elle relève que ces « *crises contre elle* » sont cycliques et qu'elles émanent d'un groupe formé de trois collègues prénommées [...] , L._____ et [...]. Elle requiert que cette dernière soit changée de poste (pièce 2).

b.

Par mail du 13 avril 2011, X._____ a requis de B._____ la prolongation de la pause matinale de son groupe de collègues, afin de pouvoir préparer une séance du laboratoire prévue le lendemain. Elle a proposé de l'organiser sous la forme d'un petit-déjeuner de travail, d'y inviter toutes les personnes du laboratoire et demandé que l'Institut y participe, « *en offrant les sandwiches, par exemple* » (pièce 100). Par mail du 15 avril 2011, B._____ y a donné suite négativement en indiquant que la préparation de la séance ne devait concerner que les laborantines du groupe de X._____ et devait se dérouler lors du temps libre de l'après-midi lorsque l'activité du laboratoire était terminée ou durant les pauses (pièce 98). X._____ a conclu l'échange de la manière suivante : « *J'ai pris note de vos remarques et n'en suis pas surprise. Sachez que nous n'allons quand même pas prendre le temps pour parler de ceci sur notre pause (faut pas exagérer). Nous verrons (le Groupe I !) quelle suite donner à ceci* » (pièce 98).

C.

En date du 12 février 2012, X._____ a adressé « *en désespoir de cause* » un courrier à M. Pierre-Yves Maillard, Chef du département de la santé et de l'action sociale, concernant « *l'engagement de laborants français sous-qualifiés dans nos laboratoires* » (pièces 140-141).

Elle y décrit, en premier lieu, vivre un « *enfer professionnel à cause de [sa] cheffe directe B._____ (nivellement par le bas, négation de compétences, sanctions envers les gens ayant des compétences, manipulation, rétention d'informations, mensonges, humiliations professionnelles, apologie des cas sociaux, diffamation, mobbing, modification unilatérale des horaires, réduction des pauses afin qu'on ne puisse plus accéder au restaurant du CHUV, tentatives de soustraction de vacances et de pauses, chantage au vacances, tentatives de licenciements... j'en passe et des meilleures)* ». Elle indique que « *cela a donné lieu à des dépressions nerveuses, des burn-outs ainsi qu'à de nombreuses personnes sous calmants et un absentéisme galopant. Le médecin du personnel pourra vous le confirmer. Il en arrivait même à craindre un débordement de violence du style fusillade contre la hiérarchie (!). B._____ , bien qu'ayant été reconnue insuffisamment compétente lors d'un audit externe, ainsi que par le rapport d'un de nos médecins-chefs, est maintenue à son poste envers et contre tout bon sens par les RH des laboratoires, en particulier par F._____ (une de ses compatriotes [...]). La seule chose que les RH ont faite suite à l'annonce de l'incompétence de B._____ fut de la faire suivre par un psychologue [...]. Une plainte pour harcèlement a été déposée contre B._____ . Pour éviter de traiter cette plainte, les RH et F._____ en tête ont tenté de licencier l'auteur de la plainte* » (pièces 140-141).

Dénonçant ensuite l'engagement par B._____ de laborants français dont la formation ne serait pas comparable avec celle des personnes formées en Suisse et incompatible avec les exigences du service, X._____ conclut que « *le laboratoire est à bout de nerf et entend saisir la presse ou se mettre en grève, ou même politiser cette affaire. Pouvez-vous intervenir ? Pouvez-vous nous aider ? Mettre de l'ordre dans ce chaos ?* » (pièce 141 ; cf. également PV p. 4).

Ce courrier a été transmis à la Direction générale du CHUV et suivi par une rencontre entre X._____ et le Directeur des ressources humaines d'alors, M. [...], en date du 14 mars 2012, puis d'un courrier de ce dernier en date du 19 mars 2012. Il y justifie notamment l'engagement de laborants français, engagement conforme à la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud, et y indique que l'organisation du laboratoire va être revue par la Prof. S._____. Revenant sur d'autres points traités par ailleurs, M. [...] conclut comme suit : « *Par cette rencontre et ce courrier, je pense que les griefs sur le passé ont été expliqués, clarifiés et traités. Il reste maintenant à poursuivre la réorganisation du laboratoire et je compte sur vous pour y participer et y apporter vos compétences* » (pièces 144-145).

Suite à l'entretien du 14 mars 2012, X._____ a quant à elle adressé un nouveau courrier du 18 mars 2012 à M. Maillard le remerciant de son intervention. Elle y relate une entrevue « *plutôt musclée* » au cours de laquelle son courrier lui a été « *reproché vertement* », mais ses doléances entendues. Reprenant ses accusations de « *dumping salarial* » et d'incompétence de B._____, elle se réjouit que son intervention ait permis de débloquer la situation de transfert de l'une de ses collègues « *en dépression à cause de B._____* ».

». Une note manuscrite, probablement de la main d'un représentant des ressources humaines du CHUV, indique que le collègue en question bénéficie d'un soutien RH, compte tenu de son allergie au formol et d'un conflit avec un collègue et un médecin (pièce 142-143).

Par courrier complémentaire du lendemain à M. Maillard, X._____ dénonce le titre dont bénéficie l'un de ses collègues français « *quasi sans formation* », tel qu'il figure sur un document laissé « *au vu de tout le monde* » par B._____. X._____ indique ce qui suit : « *étant donné que ce document était en évidence sur la place de travail de notre collègue, je me suis permise d'en prendre une photo que je vous joins à ce courrier. [Il] semble contredire les affirmations de M. [...] lors de notre rencontre du mercredi 14 mars [et] cette situation compromet grandement notre motivation et notre engagement dans notre travail de tous les jours* » (pièce 146) ».

d.

Par mail du 21 mai 2012, la responsable des parkings du CHUV a confirmé à X._____ l'attribution d'une place de parc (pièce 155). Par mail du 10 juillet 2012, elle lui a rappelé qu'elle aurait pu obtenir cette place, mais qu'elle l'avait refusée (pièce 154).

Par mail du lendemain, X._____ a rappelé que « *cette place à l'autre bout de la cité hospitalière était beaucoup trop éloignée de [son] lieu de travail* » et trouvé « *assez malsain que vous ne teniez aucun compte des différents courriers que je vous ai adressé y compris celui de novembre 2011, alors que des "recours" faits par des personnes habitant la région lausannoise ont été "examinés" et ont laissé ces personnes profiter indûment de ces places de parc pendant plus de 6 mois quand cela ne continue pas encore [...]. Il y a trois ans, Mme [...] et N._____ étaient intervenus personnellement pour attribuer ma place à K._____ . Est-ce que N._____ ou B._____ ou Mme [...] seraient à nouveau intervenus en ma défaveur ? Ceci étant un point important qui pourrait déboucher sur une plainte, je vous demande de bien vouloir y répondre très clairement* » (pièce 154, mise en gras originale de X._____).

Le chef du Service multisites et mobilité y a répondu par mail du 17 juillet 2012, rappelant la forte pénurie de places de stationnement sur la cité hospitalière, trouvant exagéré de prétendre qu'une place située à moins de 350 mètres de son lieu de travail sur un trajet quasiment plat soit inadéquate et qualifiant d'inconvenant de mettre en doute la probité de certaines personnes sans leur faire part de ses allégations (pièce 153).

X._____ a répondu, le lendemain, que ce qui est exagéré, est « *de donner des prétextes fallacieux pour bénéficier d'une place de parc quand on habite l'agglomération lausannoise* » et déploré « *que le service des parkings ne se donne pas la peine de vérifier les allégations que font certaines personnes pour garder une place de parc à laquelle elles n'ont plus droit* », ajoutant qu'il est « *particulièrement déplacé [...] d'essayer de [la] faire passer pour quelqu'un qui exagère* » (pièce 153).

e.

Par mail du 21 novembre 2013 à B._____ (copies à la Prof. S._____ et M._____), X._____ a indiqué que le cahier des charges soumis à sa signature par B._____ comportait « *plusieurs points illégaux et non conformes aux directives en application au CHUV actuellement* », ajoutant que cela n'était pas la première fois. Elle conteste en substance devoir être disponible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, ainsi que devoir s'occuper des stagiaires. Elle ajoute avoir fait l'objet de mobbing, B._____ ayant tenté de lui faire perdre son emploi plutôt que de permettre son indemnisation (pièce 165).

Par mail du même jour, M. _____ a réfuté le fait que X. _____ doive être en permanence disponible et que lui soit attribuée une charge spécifique concernant les stagiaires. Il rappelle que tout responsable est légitimé à mettre à jour les cahiers des charges d'une entité en fonction de son organisation et de son développement et conclut que le contenu et la portée du cahier des charges qui lui est soumis est correct, la priant de bien vouloir le valider avec sa responsable directe (pièces 163-164).

Le 27 novembre 2014, X. _____ a indiqué qu'elle et ses collègues signeraient le cahier des charges « *par gain de paix* », tout en constatant qu'il n'était pas répondu à ses questions et que ses intérêts et ceux de ses collègues n'étaient pas pris en compte, puisqu'elles n'étaient que des employées, ne faisant pas partie de l'équipe de M. _____ (pièces 162-163).

Par mail du même jour, M. _____ a indiqué défendre tous les employés du CHUV de la même manière, quelle que soit leur position. Il s'est déclaré à la disposition de X. _____ pour toute question, précisant qu'il devait encore se déterminer sur l'enquête qu'il lui avait demandée (pièce 162).

f.

Par mail du 7 mai 2014, B. _____ s'est enquis de la carte de timbrage du mois d'avril de X. _____. Sans répondre sur le fond, cette dernière l'a priée d'utiliser la forme de politesse quand elle s'adressait à elle, comme dans ses précédents courriers et ainsi qu'elle le lui avait rappelé le 28 mars 2014. Par mail du lendemain, B. _____ lui a demandé des éclaircissements sur son timbrage (pièces 180-181).

Le 8 mai 2014, B. _____ s'est adressée à X. _____ en la tutoyant et X. _____ a réagi très fortement (PV p. 28). X. _____ a adressé ce même jour à M. _____ un mail intitulé « *Agression de la part de B. _____* ». Elle y indique s'être fait agresser verbalement par cette dernière, devant 4 témoins, B. _____ lui ayant dit, avec agressivité, qu'elle continuerait à la tutoyer et qu'elle la traiterait comme bon lui semble. X. _____ demande ainsi à M. _____ « ***instamment de juguler B. _____ et ce dans les plus brefs délais*** » (pièce 179, mis en gras originale de X. _____, assortie d'une double taille de police de caractère).

Le 17 juin 2014, B. _____ a indiqué à la Prof. S. _____ qu'elle ne procéderait pas à l'entretien d'appréciation de X. _____ ; « *au vu de l'impossibilité de communiquer normalement avec cette personne, de son comportement inapproprié [...] et de la situation qui n'est toujours pas réglée* » (pièce 184).

Le 31 octobre 2014, Mme [...] a adressé un mail à F. _____ mettant en cause X. _____ pour ses insultes indirectes à l'égard de B. _____ et d'autres personnes comme les médecins, les collègues et le personnel étranger. Elle y rapporte un certain nombre de propos qui lui auraient été rapportés ou qu'elle aurait entendus elle-même, notamment « *la dresse [...] est une conne et ne sait même pas poser un diagnostic* », ou « *ces français qui se croient supérieurs sont incapables* », ou « *B. _____ a dû coucher avec [...] pour obtenir son poste* », ou encore « *elle en aura pour 3'000.- pour torts et intérêts pour avoir attribué une place de parc à sa petite copine [...]* » (pièces 218-219).

Le 1er novembre 2014, une nouvelle responsable du laboratoire a pris ses fonctions, en la personne de J. _____ (PV p. 27).

Le 6 novembre 2014 au matin, alors que B. _____ était absente, X. _____ a émis à son sujet des propos négatifs. Mme [...] l'a priée de cesser et X. _____ l'a alors accusée de l'avoir agressée devant témoins (PV p. 19, p. 23).

g.

Par mail du 19 mai 2014 de son conseil, X. _____ a annulé le rendez-vous qui devait se tenir deux jours plus tard avec M. _____ (pièce 182). Par courrier du 24 juin 2014, M. _____ lui a rappelé qu'il avait été convenu, lors de l'entretien du 1^{er} mai 2014, d'utiliser

la voie de la médiation pour apporter une solution au conflit qui l'opposait à B. _____ et que, pour ce faire, deux séances individuelles avaient été planifiées avec chacune d'entre elles. Compte tenu de l'annulation de ce premier rendez-vous, M. _____ a informé X. _____ de son intention de confier au groupe Impact le mandat de mener une investigation pour déterminer la nature du conflit et déterminer s'il y avait une situation de mobbing ou de harcèlement, notamment de la part de X. _____ vis-à-vis de sa supérieure hiérarchique (pièce 185). La demande a été déposée ce même 24 juin 2014 (demande, p. 1).

Par mail des 7, 12 et 15 août 2014, le groupe Impact a invité, en vain, X. _____ à prendre contact avec lui (pièces 191-192).

Le 2 septembre 2014, le groupe Impact a adressé à X. _____ une nouvelle invitation à le contacter. Celle-ci y a répondu favorablement en indiquant ce qui suit « *Je me présenterai donc le lundi 8 septembre à 8h30. Vous savez cependant que : - je ne retirerai pas ma plainte déposée il y a plus de 4 ans et demi pour mobbing contre votre protégée ; - je n'entends pas me suicider. A part ces deux affirmations, je ne serai pas en mesure de vous en dire d'avantage, étant donné les procédures en cours* » (pièces 200-201).

En date du 14 octobre 2014, à l'issue de la procédure informelle mentionnée ci-avant, le groupe Impact a ouvert la présente procédure d'investigation (pièces 206-208).

X. _____ a été invitée, une première fois, le 16 octobre 2014, à fournir une liste de témoins. Par mail du même jour, X. _____ a répondu que le groupe Impact n'était pas légitimé, à son sens, d'instruire son affaire, ayant saisi le Tribunal de prud'hommes (pièce 209).

Par courrier du 5 novembre 2014, le groupe Impact s'est adressé à Me Z. _____, conseil de X. _____, et lui a donné un délai au 15 novembre 2014 pour fournir une liste de témoins. Celui-ci a répondu qu'à titre de mesures d'instructions, X. _____ ne requerrait que la production de l'intégralité de son dossier auprès des ressources humaines du CHUV (pièces 223 et 230).

h. Pour le surplus, il est renvoyé aux considérations qui figurent dans le rapport du Groupe Impact du 2 février 2015, produit au dossier de la cause tant par la demanderesse que par le défendeur.

i. Sur la base des éléments constatés et de l'analyse qui en a été faite, le Groupe Impact a conclu son rapport en ces termes :

« Les critères de l'art. 3 RCTH et de la jurisprudence du Tribunal fédéral étant réunis, le groupe Impact conclut que B. _____ a été victime de harcèlement psychologique de la part de X. _____.

Il enjoint l'autorité d'engagement à prendre toutes les mesures utiles à la cessation de cet état de fait et à la prévention d'actes de la même nature ».

23. En date du 12 février 2015, la demanderesse a déposé une seconde requête de conciliation auprès du Tribunal de céans, tendant à ce qu'il soit constaté qu'elle conteste le rapport d'investigation du Groupe Impact du 2 février 2015 (I), à ce qu'ordre soit donné au Groupe Impact de procéder à de nouvelles investigations dans le sens de la plainte qu'elle avait déposée à l'encontre de B._____ pour mobbing (II) et à ce qu'il soit constaté que le défendeur, plus particulièrement le Département de la santé et de l'action sociale et le CHUV, n'a pas protégé la santé et la personnalité de la demanderesse conformément à sa plainte adressée au Service des ressources humaines du CHUV (III).

La conciliation n'ayant pas abouti lors de l'audience du 2 juillet 2015, une autorisation de procéder a été délivrée le même jour à la demanderesse.

24. Par courrier du 12 février 2015 également, la demanderesse a adressé un courrier au Groupe Impact, par lequel elle a contesté son rapport du 2 février 2015.

25. Le 12 février 2015 encore, le défendeur a déposé une réponse par laquelle il a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet de la demande déposée le 17 novembre 2014 par la demanderesse.

26. En date du 16 février 2015, le CHUV a informé la demanderesse qu'il adhérait totalement aux conclusions du rapport du Groupe Impact du 2 février 2015, mettant en lumière une situation de harcèlement psychologique de la part de la demanderesse envers B._____.

27. Par courrier recommandé du 20 février 2015, le CHUV s'est adressé à la demanderesse en ces termes :

En date du 9 février 2015, nous vous avons adressé un courrier dans lequel nous vous demandions de bien vouloir prendre contact avec la Direction des Ressources Humaines du CHUV pour convenir d'un entretien, afin de discuter des suites à donner aux conclusions du rapport du Groupe Impact du 2 février 2015.

Par lettre du 12 février 2015, adressée au Groupe Impact, et dont nous avons reçu une copie par votre avocat, Maître Z. _____, nous avons pris acte que vous contestez le rapport d'investigation et que vous allez compléter votre motivation prochainement.

Cependant, nous nous devons de vous informer de notre intention de résilier votre contrat de travail avec effet immédiat, et ce pour justes motifs. En effet, nous fondons notre décision sur le fait qu'il est désormais clairement avéré que vous harcelez sur le plan psychologique votre supérieure hiérarchique, que vous entretenez un climat de menace et de peur vis-à-vis de vos collègues de travail, que vous tenez des propos diffamants envers votre hiérarchie directe, celle du service, ainsi que celle de l'institution. Ces faits constituent de votre part une violation manifeste de vos devoirs professionnels et des atteintes graves à la personnalité de nos collaborateurs, entraînant de manière irrémédiable la rupture du lien de confiance vous concernant.

Bien que vous ayez déjà été entendue par le Groupe Impact, et que votre avocat nous ait transmis votre contestation, vous pouvez exercer une seconde fois votre droit d'être entendue d'ici le **26 février 2015**, en nous adressant une prise de position écrite ou en prenant contact avec le secrétariat de M. _____ pour fixer un entretien. En cas d'absence de réaction de votre part, passé ce délai, nous considérerons que vous renoncez à vous déterminer et à exercer votre droit d'être entendue et dès lors, nous rendrons la décision qui s'impose à nous.

28. En date du 26 février 2015, la demanderesse a fait part de ses déterminations au CHUV. Elle a requis d'être maintenue à son poste de travail et que des mesures soient instaurées pour régler le conflit ouvert avec B. _____, en la protégeant dans l'intervalle au vu de sa santé affectée à ce titre.

29. Par courrier recommandé du 27 février 2015, le CHUV a résilié le contrat de la demanderesse avec effet immédiat pour justes motifs. Ce courrier a notamment la teneur suivante :

Madame,

En réponse à notre courrier du 20 février 2015, nous avons reçu le 26 courant le courrier daté du même jour de votre mandataire Maître Z. _____, par lequel il nous fait part de vos déterminations dans le délai qui vous a été fixé pour exercer votre droit d'être entendue.

Après avoir procédé à leur examen attentif, vos déterminations au regard des éléments de fait établis par le Groupe Impact et des conclusions figurant dans son rapport d'investigation du 2 février 2015 ne sont pas de nature à modifier notre appréciation de la situation. En outre, vous comprendrez que nous ne pouvons vous suivre lorsque vous considérez que l'instruction menée par le Groupe Impact aurait été lacunaire et dirigée et que celui-ci « s'est limité à construire un raisonnement bancal afin de permettre au CHUV de se débarrasser d'une collaboratrice qui, bien qu'efficace dans son travail, ne plaît pas à certains ».

Par conséquent, ayant pris acte des conclusions du rapport d'investigation du Groupe Impact et pour les motifs qui vous ont été communiqués dans notre précédent courrier du 20 février 2015, nous vous signifions par la présente la **résiliation de votre contrat avec effet immédiat pour justes motifs** au sens de l'article 61 LPers.

30. Le 28 avril 2015, la demanderesse a déposé une troisième requête de conciliation auprès du Tribunal de céans, dont les conclusions sont les suivantes :

« Préliminairement :

I. La présente cause est admise.

II. Les causes CT14.035012 et celle relative à la contestation du rapport du Groupe Impact du 2 février 2015 sont jointes à la présente requête.

Principalement :

III. L'Etat de Vaud est débiteur et doit immédiat paiement à X. _____ d'un montant brut de fr. 25'840.- (vingt-cinq mille huit cent quarante francs), après versement des cotisations aux institutions compétentes, avec intérêts à 5% l'an dès le 27 février 2015, à titre de dommages-intérêts correspondant au salaire de la requérante durant son délai de congé légal.

IV. L'Etat de Vaud est débiteur et doit immédiat paiement à X. _____ d'une indemnité de fr. 38'760.- (trente-huit mille sept cent soixante francs), à titre de licenciement immédiat injustifié.

V. L'Etat de Vaud est débiteur et doit immédiat paiement à X. _____ d'un montant de fr. 15'000.- (quinze mille francs), avec intérêts à 5% l'an dès le 2 avril 2010, à titre de réparation morale pour violation contractuelle.

Subsidiairement :

VI. L'Etat de Vaud est débiteur et doit immédiat paiement à X. _____ d'une indemnité de fr. 38'760.- (trente-huit mille sept cent soixante francs), avec intérêts à 5% l'an dès le 27 février 2015, à titre d'indemnité pour le licenciement abusif.

VII. L'Etat de Vaud est débiteur et doit immédiat paiement à X. _____ d'un montant de fr. 15'000.- (quinze mille francs), avec intérêts à 5% l'an dès le 2 avril 2010, à titre de réparation morale pour violation contractuelle ».

La conciliation n'ayant pas abouti lors de l'audience du 2 juillet 2015, une autorisation de procéder a été délivrée le même jour à la demanderesse.

31. Une autorisation de procéder a également été délivrée le 2 juillet 2015 à l'intervenante en relation avec les conclusions qu'elle a prises en conciliation et qui ont la teneur suivante :

« I. Autoriser la Caisse de publique de chômage du Canton de Fribourg à participer à la procédure en qualité de partie intervenante, aux côtés de X. _____, requérante.

II. Dire et constater que la subrogation légale de la Caisse porte sur la créance relative au salaire du 2 mars 2015 au 30 juin 2015.

Par conséquent, dire et constater que le montant à verser par le CHUV au titre d'indemnité pour licenciement injustifié (respectivement abusif et prononcé en temps inopportun) couvrant le délai de congé légal du 2 mars 2015 au 30 juin 2015 devra l'être en faveur de la Caisse publique de chômage du Canton de Fribourg à concurrence du montant des indemnités journalières versées, soit un montant total net de fr. 17'615,95 (dix sept mille six cent quinze francs nonante cinq centimes).

III. Autoriser la Caisse à compléter ses conclusions ultérieurement (pour les indemnités du 2 mars au 30 juin 2015) ».

32. Par courrier du 10 août 2015, le Tribunal de céans a prononcé, avec l'accord des parties, la jonction des différentes causes pendantes opposant la demanderesse et l'intervenante au défendeur. Il a imparti un nouveau délai à la demanderesse pour déposer une demande principale concernant l'ensemble de ses prétentions.

33. Par demande déposée le 9 septembre 2015 auprès du Tribunal de céans, l'intervenante a pris les conclusions suivantes :

« I. Dire et constater que la subrogation légale de la Caisse porte sur la créance de salaire afférente à la période du 2 mars 2015 au 30 juin 2015.

II. Par conséquent, dire et constater que le montant à verser par l'Etat de Vaud au titre de salaire ou d'indemnité durant la période précitée devra l'être en faveur de la Caisse publique de chômage du Canton de Fribourg à concurrence du montant net de Fr. 17'615.95.

III. Avec suite de frais et dépens ».

34. Par demande déposée le 30 octobre 2015, la demanderesse a pris, avec suite de frais et dépens, les conclusions suivantes :

« I. L'ETAT DE VAUD est débiteur et doit immédiat paiement à X. _____ d'un montant brut de fr. 33'189.-- (trente-trois mille cent huitante-neuf francs), après versement des cotisations sociales aux institutions compétentes, avec intérêts à 5 % l'an dès le 27 février 2015, à titre de dommages-intérêts correspondant au salaire de la demanderesse durant son délai de congé légal.

II. L'ETAT DE VAUD est débiteur et doit immédiat paiement à X. _____ d'un montant de fr. 49'783.50 (quarante-neuf mille sept cent huitante-trois francs et cinquante centimes), à titre d'indemnité.

III. L'ETAT DE VAUD est débiteur et doit immédiat paiement à X. _____ d'un montant de fr. 15'000.- (quinze mille francs), avec intérêts à 5% l'an dès le 2 avril 2010, à titre de réparation morale ».

35. Dans sa réponse du 11 avril 2016, le défendeur a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet de la demande déposée le 30 octobre 2015 par la demanderesse.

36. La demanderesse a intégralement confirmé ses conclusions au pied de ses déterminations du 13 juin 2016.

37. L'audience de premières plaidoiries a eu lieu le 8 septembre 2016. A cette occasion, la conciliation a été tentée en vain.

38. Une première audience de jugement a été tenue le 25 janvier 2017 devant le Tribunal de céans. La conciliation a une nouvelle fois été vainement tentée.

Les témoins N._____, M._____, B._____ et F._____ ont été entendus.

N._____, au bénéfice d'une autorisation de témoigner, a déclaré ce qui suit : *« Je travaille au CHUV depuis 25 ans. J'occupe mon poste actuel depuis environ 7 ans. Dans ce cadre, j'ai eu connaissance du dossier de la demanderesse. Je me rappelle avoir eu un entretien avec la demanderesse, sans me souvenir exactement de la date. Il est faux de dire que j'ai tenté d'obtenir de la demanderesse qu'elle retire sa plainte à l'encontre de B._____, car je n'avais pas même connaissance du fait que la demanderesse avait déposé une telle plainte. Je me rappelle avoir discuté avec elle de la signature d'une convention de départ dans le cadre du litige qui l'opposait à sa hiérarchie. Il n'y a pas eu de proposition concrète à ce titre. Je l'avais informée du fait qu'une convention de départ était l'une des options prévues par la LPers. En tous les cas, il n'y a pas eu, de ma mémoire, de projet ou autre brouillon établi à ce titre. Il est exact de dire que B._____ a été maintenue à son poste. C'est encore le cas aujourd'hui, elle occupe le même poste. Après réflexion, je me rappelle maintenant de la plainte de la demanderesse contre B._____ que vous évoquiez. Il s'agissait d'une plainte pour mobbing. Pour ma part, je lui ai expliqué à tout le moins une fois le dispositif prévu à ce sujet à l'Etat de Vaud, à savoir la possibilité de saisir le groupe impact. La demanderesse n'a pas souhaité user de cette possibilité. Il me semble qu'elle avait déjà eu affaire au Groupe Impact dans le cadre d'un rapport de travail précédent et qu'elle remettait en question les compétences de cette structure. Après la procédure liée à l'avertissement annulé de la demanderesse, j'ignore si ses relations avec B._____ se sont dégradées car je*

n'ai plus été impliqué dans ce dossier. Je n'ai pas connaissance du fait qu'une collaboratrice qui œuvrait dans le service de la demanderesse se serait suicidée. S'agissant des autres collaborateurs du service de la demanderesse, je n'ai pas connaissance du fait qu'il y ait eu d'autres burn out. Pour répondre à Me Z. _____ qui me donne connaissance d'une partie de la pièce 12, je confirme que je n'ai pas évoqué avec la demanderesse les termes précis d'une convention. Dans ce type de situation, je répète que nous évoquons avec l'employé concerné la possibilité d'une issue consensuelle. S'il l'accepte, nous discutons alors des termes de la convention. Après avoir consulté la pièce 12, je replace le contexte de ce document. Lorsqu'il y a un schéma d'affrontement comme cela était le cas, il faut trouver une issue. Il y avait un certain nombre de doléances reprochées à la demanderesse. Je lui ai ainsi expliqué le processus de la LPers, à savoir que cela pouvait donner lieu à un avertissement et qu'il pourrait être suivi d'un licenciement si les griefs se reproduisaient. Je ne lui ai pas dit qu'elle serait licenciée absolument. Vous évoquez les pièces 35 et 37, qui me sont présentées. Contrairement à ce que j'ai affirmé précédemment, je confirme que j'ai bien traité du dossier de la demanderesse comme mentionné dans ces pièces, mais seulement de manière ponctuelle pour les questions qui y sont mentionnées. Je sais ensuite que Me Z. _____ a eu des contacts avec M. _____ au sujet de l'octroi d'une indemnité de CHF 3'500.-. M. _____ m'en a informé. Vous me présentez la pièce 56. Je n'ai pas connaissance de la situation exacte, mais je peux imaginer, à la lecture de l'extrait du procès-verbal présenté, qu'un soutien a été apporté à B. _____ au niveau administratif par l'engagement de J. _____. Je n'ai pas eu connaissance des écritures et pièces de la présente affaire ».

Au bénéfice d'une autorisation de témoigner, M. _____ s'est quant à lui exprimé en ces termes : *« Je travaille à mon poste actuel depuis le 1^{er} juin 2012. J'ai eu connaissance du dossier de la demanderesse dans ce cadre. Je n'ai pas eu accès aux écritures et pièces produites dans la présente procédure. A ma connaissance, je confirme que B. _____ est toujours restée en place. C'est toujours le cas aujourd'hui. Je rappelle que j'ai débuté à mon poste le 1^{er} juin 2012. Je n'ai dès lors pas eu accès aux informations concernant la période précédant mon arrivée que de manière indirecte. De ce que j'ai pu constater ensuite, effectivement, les relations entre la demanderesse et B. _____ se sont dégradées. Je n'ai pas connaissance du fait qu'une collaboratrice qui œuvrait dans le service de la demanderesse se serait suicidée. Je n'ai pas non plus eu connaissance du fait que d'autres collaborateurs de ce service auraient subi des burn out. C'est un pur mensonge d'affirmer que les services des ressources*

humaines du CHUV auraient pris des mesures en transférant B. _____ dans un autre service. Je répète qu'elle occupe toujours le même poste. C'est également pur mensonge de dire que les employés du service où œuvrait la demanderesse auraient été informés du fait que toute contestation des ordres donnés pourrait se solder par un licenciement immédiat. Pour répondre à Me Z. _____ qui me soumet la pièce 56, Je relève que J. _____ a été engagée en tant que responsable administrative. Dans les services cliniques, médicaux ou de laboratoires, il arrive que nous engagions des administrateurs. Le rôle est uniquement de gérer les tâches administratives et financières. Je confirme que nous n'avons modifié ni le cahier des charges de B. _____ ni sa fonction. Dans le cadre du service de pathologie, nous avons procédé à des engagements pour certains postes vacants tant au niveau des médecins qu'au niveau administratif. Nous avons fait les recrutements nécessaires et l'équipe s'est étoffée. L'engagement de J. _____ en fait partie, tout comme l'engagement de Mme [...] qui est également mentionnée sur cette pièce. Je précise encore qu'il y a une responsable de laboratoire, qui est B. _____, et une responsable administrative, soit J. _____. Les postes de responsables administratifs sont des postes que nous attribuons lorsqu'il y a un besoin à ce sujet. Il est possible, mais j'émetts une hypothèse, que J. _____ soit directement rattachée à S. _____, qui est la cheffe du service de pathologie, et qu'elle apporte dès lors son soutien à tous les cadres du service, non pas uniquement à B. _____. Pour répondre à Me E. _____, avant que le groupe Impact soit saisi en 2014, je n'en n'avais pas parlé personnellement avec la demanderesse. En revanche, N. _____ l'a informée du fait que le groupe impact était l'organe prévu par le législateur pour traiter des situations de mobbing. Pour être clair, notre service n'a rien à redire à la conduite, au management et à l'encadrement des activités ainsi que de la personne de la demanderesse par B. _____. Preuve en est le fait qu'elle est toujours en fonction. Nous avons eu d'autres cas dans lesquels des cadres ont eu un comportement inadéquat et ont été sanctionnés à ce sujet. Le CHUV est ainsi capable de prendre des décisions de ce type en cas de besoin. Nous n'avons pas eu un début de griefs à formuler à l'encontre de B. _____ ».

B. _____, au bénéfice d'une autorisation de témoigner, a affirmé ce qui suit : « Je travaille à l'institut de pathologie du CHUV depuis le 1er novembre 2004. Dans ce cadre, j'ai côtoyé la demanderesse. J'étais sa supérieure. Je l'avais rencontrée la première le 1er novembre 2004. Je l'ai rengagée au mois d'avril 2005, si je ne me trompe pas. Je me souviens qu'une rencontre avait eu lieu en ma présence entre le Professeur [...] et la

demanderesse pour discuter du poste de technicienne d'analyse bio-médicale principale, qui consistait à avoir à sa charge des stagiaires, la mise au point d'anticorps dans des automates d'immunologie et de participer à des séances d'informatique pour un logiciel utilisé par le service. Je ne me souviens pas de ce qui avait été discuté s'agissant de la rémunération liée à ce poste. Il y avait une période d'essai que la demanderesse a effectuée. Au final, elle a refusé ce poste car la rémunération ne lui convenait pas par rapport aux tâches qui s'y rapportaient. Je me souviens avoir parlé à la demanderesse d'un poste en microscopie électronique, toujours au sein de l'institut de pathologie. Je me rappelle lui avoir parlé de ce poste qui pouvait l'intéresser, mais sans me souvenir de la date exacte. Cela devait être en 2008. Il est faux de dire que le service des ressources humaines du CHUV aurait pris des mesures en me transférant dans un autre service. J'ai toujours le même poste, les mêmes responsabilités et le même cahier des charges. Je confirme avoir vécu des années de stress en raison du comportement de la demanderesse. Je n'ai pas eu besoin de suivi médical à ce sujet. J'en ai parlé à ma hiérarchie afin de trouver des solutions et que nous puissions aller de l'avant. Il est également vrai que le comportement de la demanderesse a eu des conséquences sur certaines de ses collègues. J'ai eu connaissance du fait que des collègues de la demanderesse ont confirmé qu'elle avait eu un caractère dénigrant envers moi. Certains me l'ont rapporté directement, mais j'ai également pu le lire dans le rapport du groupe impact. Pour ma part, j'ai constaté que les réactions de la demanderesse étaient régulièrement totalement disproportionnées lorsqu'elle était prise en défaut ou lorsqu'on lui demandait de tempérer ses propos. Certaines de ses collègues me l'ont également rapporté. S'agissant du climat qui régnait au sein du laboratoire, je ne saurais dire que la demanderesse en était la seule responsable. Nous avons tous nos caractères, il y a des jours où cela va et d'autres non. Il est juste de dire qu'il existait un conflit de travail entre la demanderesse et moi. J'ai essayé d'être objective par rapport à la demanderesse, malgré notre conflit de travail, pour que nous puissions aller de l'avant dans l'activité du laboratoire. Je l'ai toutefois reprise lorsqu'elle avait un comportement inadéquat envers moi ou d'autres collègues. Je confirme n'avoir jamais utilisé un langage dénigrant envers la demanderesse. Pour répondre à Me Z. _____ qui évoque le procès-verbal de la séance du 30 septembre 2014 qui figure sous pièce 56, J. _____ a été engagée comme laborantine responsable. C'est une collaboratrice qui est sur le terrain et qui gère le travail au quotidien. Elle n'a pas repris mes tâches, mais celles de Mme [...] qui était aussi une laborantine sur le terrain. Elle devait gérer les commandes, la gestion du personnel au niveau d'un logiciel (absences, maladies,

vacances etc.), en cas de panne d'automates pour téléphoner au technicien etc. Je suis la responsable administrative développement, budget et technique du laboratoire. Comme dans tous laboratoires, il y a également une laborantine sur le terrain, soit J._____, dont je suis la responsable hiérarchique. J._____ fait de la technique, ce qui n'est pas mon cas. S'agissant de la responsabilité des activités des collaborateurs, J._____ est sur le terrain et c'est elle qui la gère au quotidien. Elle fait les plannings notamment. Je la remplace au niveau organisationnel lorsqu'elle est absente. Il est erroné de dire que J._____ aurait été engagée comme soutien pour moi. Je suis sa responsable. Elle ne prend pas de décision importante sans me consulter. S'agissant des collègues qui se sont plaintes de la demanderesse, j'imagine que vous avez pris connaissance de leur identité en lisant le rapport du groupe impact. Je ne souhaite pas donner le nom de ces personnes, qui sont bien spécifiées dans le rapport précité. Je n'ai pas discuté de la présente affaire avec des collègues ou le service des ressources humaines avant mon audition de ce soir. Pour répondre à Me E._____, depuis que la demanderesse ne travaille plus dans le service, les collaboratrices discutent à nouveau entre elles, l'ambiance de travail est meilleure, les échanges techniques et professionnels sont à nouveau présent et il y a une très bonne dynamique ».

Au bénéfice d'une autorisation de témoigner, F._____ a tenu les propos suivants : « Je suis responsable des ressources humaines du département des laboratoires depuis 2006. Dans ce cadre, j'ai eu connaissance du dossier de la demanderesse. Je n'ai pas eu connaissance des écritures et des pièces produites auprès de votre Tribunal. Il est exact de dire que B._____ a vécu des années de stress en raison du comportement de la demanderesse. J'ai pu en discuter à plusieurs reprises avec B._____, s'agissant de différents évènements qui avaient eu lieu avec la demanderesse, ce qui générait chez elle un certain stress. A ma connaissance, cela n'a pas eu pour conséquence qu'un suivi médical aurait dû être mis en œuvre. Quand je dis qu'elle a vécu du stress, c'est qu'elle me rapportait un climat qui n'était pas bon. J'ai eu également eu connaissance du fait que le comportement de la demanderesse a eu des conséquences sur ses collègues, à savoir du stress et un mauvais climat. Cela m'a été rapporté tant par B._____ que par des collègues de la demanderesse, qui évoquaient un climat de tension. Il m'a effectivement été rapporté que la demanderesse avait des propos dénigrants envers B._____. J'ai pu discuter avec une collaboratrice de ce service qui m'a effectivement rapporté qu'il était parfois difficile de communiquer avec la demanderesse. Le comportement de la

demanderesse a contribué au climat de tension qui régnait au sein du laboratoire, mais je ne pourrais affirmer qu'elle en était la seule responsable. Je précise toutefois que les collaboratrices qui en ont parlé avec moi et B. _____ m'ont cité la demanderesse. Pour avoir collaboré avec B. _____ sur d'autres dossiers, je n'ai pas eu le sentiment qu'elle se focalisait sur la demanderesse. C'est malgré tout un sujet qui revenait régulièrement chez B. _____. Je n'ai pas assisté directement à une dispute entre B. _____ et la demanderesse, je me base uniquement sur ce qui m'a été rapporté. S'agissant de ce qui m'a été rapporté par B. _____, elle n'a jamais été dénigrante envers la demanderesse. Ses propos étaient toujours objectifs et respectueux. Par rapport aux contacts que j'ai eu avec B. _____, je peux dire qu'elle est demandeuse de conseils et à l'écoute, mais également qu'elle applique ensuite ces conseils. Elle n'hésite pas à me poser des questions lorsque cela est nécessaire. Je me base à ce titre sur les contacts que j'ai avec différents cadres. Il est exact que B. _____ occupe toujours la même fonction et a le même cahier des charges, sous réserve d'une légère modification qui serait intervenue. Pour répondre à Me E. _____, je confirme intégralement les déclarations que j'ai faites au groupe impact, en précisant que je n'en n'ai pas un souvenir précis. Je n'ai pas eu de remords à ce sujet. Je confirme donc qu'il est correct que la demanderesse montrait une animosité persistante envers sa responsable, de nombreuses situations étant prétexte à la discréditer. Pour répondre à Me Z. _____, je m'appuie sur des échanges d'e-mails entre la demanderesse et B. _____, qui m'étaient ensuite transférés par cette dernière. Le ton utilisé et les sujets traités pouvaient discréditer B. _____. Je précise que ces e-mails étaient écrits par la demanderesse et m'étaient ensuite transférés en copie par B. _____. Vous me demandez un exemple à ce sujet. Je me rappelle par exemple de la période où B. _____ avait demandé à la demanderesse de signer son nouveau cahier des charges. La demanderesse avait alors remis en question certains points de son contenu sur un ton peu constructif. Cela pouvait être délicat pour B. _____, compte tenu de son rôle de responsable. Les collègues ayant constaté un comportement inadéquat de la demanderesse étaient Mme [...], K. _____ et L. _____. J'ai rencontré la demanderesse la première fois dans le cadre d'un recrutement, sauf erreur en 2006. La seconde fois, je l'ai rencontrée lors de la remise de l'avertissement. Puis une troisième fois lors d'une séance qui a eu lieu en votre présence et en celle de N. _____ et de M. _____, sauf erreur de ma part. Vous me présentez le procès-verbal de la séance du 30 octobre 2014 qui figure sous pièce 56. Il ne me semble pas que J. _____ constituait un soutien à B. _____. Pour préciser, après lecture de ce document, l'engagement d'un TAB

(technicien d'analyse bio-médicale) responsable est bien évidemment fait pour apporter un relais au responsable du laboratoire. C'est en général ainsi que sont constitués nos laboratoires. Le TAB responsable ne remplace toutefois pas le responsable du laboratoire ».

39. L'audience de jugement a été reprise le 22 mars 2017. La conciliation a encore été tentée, en vain.

Les témoins H. _____ et L. _____ ont été entendus.

H. _____, au bénéfice d'une autorisation de témoigner, a déclaré ce qui suit : *« Le groupe IMPACT a eu connaissance de ce litige dès qu'il a été saisi par la demande signée par M. _____, au mois de juin 2014 sauf erreur. Le Groupe IMPACT n'a pas eu affaire à ce dossier à une autre reprise. S'agissant du processus d'investigation, le groupe IMPACT entend les personnes jugées utiles pour la résolution du cas ainsi que les personnes qui nous sont proposées par les parties. Il s'agit de personnes qui ont assisté aux interactions entre les personnes concernées. Les personnes que nous convoquons sont obligées de se présenter. C'est ce qui est prévu dans notre règlement. Toute personne qui se présente doit signer le procès-verbal qui est établi s'agissant de ses déclarations.*

Pour vous répondre, j'ai dû m'y reprendre à plusieurs reprises pour que la demanderesse se présente à un entretien. Je l'ai contactée les 12 et 22 août 2014, en vain. Finalement, nous avons pu fixer un entretien en date du 8 septembre 2014. Je confirme que toutes les personnes entendues dans le cadre de notre investigation ont vu leurs propos protocolés et les ont signés. Toutes les autres personnes contactées se sont présentées sans devoir être relancées. Le climat de crainte évoqué dans le rapport du 2 février 2015 a trait à des inquiétudes qui étaient exprimées lors de nos contacts téléphoniques. La demanderesse n'a pas sollicité l'audition d'autres personnes. Après réflexion, elle a demandé l'audition d'une personne durant l'instruction préliminaire. Ensuite, elle nous a fait savoir par son avocat qu'elle demandait uniquement la production de son dossier personnel tout en précisant que le groupe IMPACT n'était pas habilité à traiter son cas du fait de la procédure ouverte auprès du TRIPAC. Pour répondre à Me Z. _____, qui me lit un extrait de la page 4 du rapport du 2 février 2015, j'explique que les personnes entendues ont exprimé des craintes lorsque nous les avons contactées. Certaines ne voulaient pas être impliquées dans cette affaire, ne voulaient pas voir leurs déclarations apparaître. Elles

craignaient d'être la cible de X._____. Vous attirez mon attention sur le fait que le rapport mentionne que les personnes entendues craignaient d'être la cible tant de X._____ que de B._____. De ce que je me souviens, il s'agissait uniquement de X._____. Dans un second temps, les personnes convoquées se présentaient après que nous leur ayons expliqués leurs obligations à ce titre. Il arrivait parfois que des gens nous disent certaines phrases qu'ils ne souhaitaient pas voir protocolées. Vous m'expliquez que le rapport du 2 février 2015 ne reprend pas les témoignages qui figuraient dans le jugement du TRIPAC du 9 décembre 2010, contrairement à ce qu'avait requis la demanderesse. Je relève en effet que le groupe IMPACT investigate sur les allégations qui lui sont rapportées. Le jugement précité datant de 2010, le groupe IMPACT a repris la situation qui prévalait ultérieurement. Je relève encore que le groupe IMPACT avait possession du jugement précité dans les pièces. L'analyse qu'il a faite de la situation inclut les considérations relatives à ce jugement. Nous avons bien sûr connaissance du fait que l'avertissement qui avait été infligé à la demanderesse avait été annulé, dès lors que nous avons en notre possession le jugement du TRIPAC qui s'y rapporte. Pour répondre à Me E._____, je confirme que le groupe IMPACT aurait entendu les témoins qui avaient été interrogés par le TRIPAC dans le cadre de la procédure en annulation de l'avertissement s'ils avaient été sollicités par la demanderesse. Le groupe IMPACT se doit de respecter l'équité entre les parties et fait attention à entendre le même nombre de témoins pour chacune d'entre elles. Il y a encore les témoins IMPACT, qui sont les personnes dont le nom apparaît en cours d'investigation. Le groupe IMPACT est actuellement constitué de 4 médiateurs investigateurs. Parmi eux, trois personnes ont une formation juridique de base. Elles ont en plus des formations en gestion des conflits, médiation, etc. la personne qui n'a pas une formation juridique de base a malgré tout suivi une formation complémentaire avec des notions de droit. Je précise encore que les 4 médiateurs ont une formation de niveau universitaire. Je confirme également que le groupe IMPACT exerce également des mandats privés d'expertise en matière de conflit. La demanderesse a évoqué le fait que le groupe IMPACT n'était pas habilité à agir essentiellement du fait qu'elle avait d'ores et déjà actionné le TRIPAC ».

Au bénéfice d'une autorisation de témoigner, L._____ s'est exprimée en ces termes : « Je travaille comme laborantine auprès de l'institut de pathologie du CHUV depuis 25 ans. C'est dans ce cadre que j'ai connu la demanderesse. Je n'ai plus de contacts avec la demanderesse depuis son départ. Il est exact que B._____ a vécu des années de stress en raison du

comportement de la demanderesse. Le comportement de la demanderesse était dirigé contre B._____, mais également contre d'autres personnes du laboratoire. En particulier, j'étais son souffre-douleur. J'ai été humiliée par la demanderesse. Elle a rédigé une lettre, signée par d'autres personnes du laboratoire, pour me faire partir du service. De façon générale, le fonctionnement du laboratoire a été perturbé par le comportement de la demanderesse. Les gens y travaillant avaient peur de lui tenir tête ou de manifester leur désapprobation quant aux propos désobligeants ou déplacés, parfois racistes, qu'elle pouvait tenir, par exemple vis-à-vis des médecins-chefs, de B._____, de S._____, etc. Tout le monde y a passé. Je confirme que la demanderesse tenait des propos dénigrants envers B._____. Il s'agissait des propos tant sur sa vie privée que professionnelle. C'était sans limite, cela allait dans tous les sens. Il est exact que la demanderesse avait des réactions totalement disproportionnées lorsqu'elle était prise en défaut ou lorsqu'on lui demandait de calmer ses propos. La demanderesse ricanait, se moquait. Elle proférait également des insultes, sans toutefois que j'aie assisté à des insultes directement dirigées contre B._____. J'ai toutefois entendu à une reprise qu'elle criait dans le laboratoire : « Quelle salope, quelle menteuse ». Le climat qui régnait au sein du laboratoire était dû à une conjonction de beaucoup de choses. Le laboratoire fonctionnait très bien à la venue de B._____, qui avait une certaine confiance sur la marche du travail. Or, ce laboratoire nécessitait une certaine vigilance s'agissant du travail de l'ensemble des collaborateurs. Certains ont profité de la confiance placée en eux par B._____. Il était ainsi difficile de travailler dans un bon état d'esprit, chacun souhaitant trouver des solutions à ce sujet. Il y a eu une certaine prise de pouvoir de la part de la demanderesse sur B._____ pour mener à bien ce laboratoire. Je n'étais pas d'accord avec la demanderesse, ce qui a engendré des frictions. Il est exact que B._____ n'a jamais utilisé un langage dénigrant à l'encontre de la demanderesse, que ce soit de ce qui m'a été rapporté par les autres personnes travaillant au laboratoire ou de ce que j'ai constaté. B._____ est tout à fait compétente dans son travail. Elle est bienveillante. Peut-être que cette bienveillance l'a amenée plus loin que ce qu'elle aurait voulu, par exemple s'agissant de la confiance qu'elle plaçait en certaines personnes. B._____ est toujours cheffe du laboratoire, elle n'a jamais été transférée dans un autre service. Pour répondre à Me Z._____, la lettre à laquelle je me référais précédemment par laquelle j'ai été dénigrée est un procès-verbal de séance extraordinaire du 23 mars 2009 (pièce 55). Vous me lisez un extrait de ce document. Je me détermine en ce sens que c'est un tissu de mensonges.

Quelques signataires de ce document sont venus après coup s'excuser de s'être impliqués dans cette situation. B. _____ décrivait ce qui se passait au sein du laboratoire comme une cour d'école enfantine. Il me semble qu'elle n'aurait pas dû prendre cette situation ainsi. Je dois préciser que j'ai également été dénigrée à d'autres reprises et ai été traitée « d'handicapée mentale ». Je reconnais que j'ai parfois été autoritaire dans des cas où B. _____ manquait de présence, mais cela n'était pas pour nuire au travail. Je souhaitais plutôt qu'il avance. Je ne savais rien de ce qui s'était passé. Cela a été un flou total pendant très longtemps. B. _____ m'a expliqué qu'elle avait organisé ensuite au mois de juin 2009 un colloque pour que les gens puissent s'exprimer sur ce qui était ressorti lors de la séance du 23 mars 2009. La demanderesse a dit à cette occasion qu'il ne fallait plus parler de cela, car une lettre avait été écrite à la direction et cela suivait son cours. Plus personne n'a alors osé dire quoi que ce soit à ce sujet. Vous évoquez un courrier du 6 avril 2009 entre B. _____ et F. _____. Je n'en n'avais pas connaissance. Je dois encore préciser qu'il y a eu ensuite un audit mené par M. [...]. Il m'a dit que la direction n'avait rien à me reprocher, ce qui m'a permis de tenir durant toutes ces années. Toutefois, il m'a également été dit que je serais appuyée si je désirais changer de laboratoire. Je ne me souviens pas avoir reçu d'avertissements de la part de mon employeur actuel. Je ne désire pas répondre à la question de Me Z. _____ en relation avec une remise à l'ordre qui m'aurait été faite suite à une altercation avec [...]. Je refuse de répondre à la question de Me Z. _____ concernant ma formation de base. Pour répondre à M. le Juge, je n'ai pas changé de laboratoire. A la période à laquelle cela m'a été proposé, cela faisait 18 ans que j'y travaillais et il m'aurait été difficile de trouver une place dans un autre laboratoire. J'ai effectué toute ma formation au sein du CHUV. J'avais également, comme aujourd'hui, des charges de famille et je ne pouvais pas perdre mon emploi. J'ai dès lors supporté la situation et fait le dos rond. Je souhaite encore ajouter que dans le comportement que pouvait avoir la demanderesse vis-à-vis de B. _____, elle nous a dit à une reprise, à moi et Mme [...], qu'elle cherchait à éliminer B. _____, que son père avait des armes mais que cela laissait trop de traces. J'ai pu parler de cela à un inspecteur de la police judiciaire et au chef de la police de [...] pour savoir quoi faire à ce sujet. Ils m'ont dit d'avertir la personne et d'informer ma hiérarchie. J'en ai parlé à B. _____, qui m'a répondu que tant qu'on ne touchait pas à la tête de son fils elle ne ferait rien. Je ne me rappelle pas de la date exacte de ce fait. Mais je peux vous dire que j'en ai parlé à la police entre fin 2013 et début 2014 ».

40. Le Tribunal de céans a rendu son jugement sous forme de dispositif le 30 mars 2017.

41. Le défendeur a requis la motivation du jugement par courrier du 31 mars 2017, la demanderesse en faisant de même en date du 6 avril 2017.

EN DROIT :

I. 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, le litige porte en particulier sur le licenciement de la demanderesse, laborantine à l'Institut universitaire de Pathologie du CHUV, avec effet immédiat prononcé par le CHUV suite au dépôt du rapport d'investigation du Groupe Impact du 2 février 2015. Il ne fait aucun doute que les relations de travail qui lient les parties sont soumises à l'application de la LPers-VD. Le présent litige relève dès lors de la compétence du Tribunal de céans, ce que les parties n'ont d'ailleurs pas contesté.

II. La demanderesse fonde ses conclusions sur deux points distincts : elle conteste d'une part la décision du défendeur d'adhérer au rapport établi par le Groupe Impact, en estimant que le CHUV et ce dernier n'ont pas instruit la plainte qu'elle dit avoir déposé contre B._____. D'autre part, elle conteste son licenciement avec effet immédiat. Le Tribunal de céans examinera donc ces deux questions successivement.

III. a. Le Règlement relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement du 9 décembre 2002 (RCTH ; RSV 172.31.7) fonde l'existence et les missions du Groupe Impact.

En ce sens, ce dernier a pour mission de mener une politique de prévention, d'information et de formation sur le harcèlement et la gestion des conflits et de traiter les demandes par la démarche informelle ou la procédure d'investigation, avec les conclusions (art. 5 RCTH). Le Groupe Impact travaille en toute indépendance. Administrativement, il est rattaché à la Chancellerie d'Etat (art. 6 RCTH). Tout collaborateur qui, dans sa relation de travail avec d'autres collaborateurs, estime rencontrer d'importantes difficultés qui peuvent toucher sa personnalité ou être victime de harcèlement, peut s'adresser librement au Groupe Impact. L'autorité d'engagement, le chef de service ou d'office ou le directeur peut également solliciter l'intervention du Groupe Impact (art. 8 RCTH). Avec l'accord des personnes concernées, le Groupe Impact peut mener une médiation. Il peut également proposer d'autres démarches susceptibles d'améliorer la situation en cause (art. 11 RCTH).

La procédure d'investigation a pour but d'établir les faits et de déterminer si les éléments constitutifs du harcèlement sont réalisés (art. 14 RCTH). Une procédure d'investigation peut être sollicitée soit par le collaborateur qui s'estime victime d'un harcèlement (la personne plaignante) soit par l'autorité d'engagement. Le Groupe Impact peut décider d'office de l'ouverture d'une investigation s'il soupçonne un harcèlement sur la base d'indices convergents (art. 15 RCTH). L'investigation ouverte, le Groupe Impact convoque dans les plus brefs délais les parties, à savoir la ou les personnes plaignantes et la ou les personnes mises en cause. Les parties peuvent se faire accompagner (art. 20 RCTH). Si la personne plaignante ne se présente pas, elle est réputée renoncer à sa plainte, sauf empêchement majeur signifié et motivé au plus tard dix jours après la date prévue de l'audition. La ou les personnes mises en cause ont l'obligation de répondre à la convocation du Groupe Impact (art. 21 RCTH). Ce dernier établit, dans les meilleurs délais, un rapport contenant l'exposé des faits, donne son appréciation sur l'existence ou

non du harcèlement et indique le ou les auteurs identifiés. Il transmet le rapport aux parties ainsi qu'à l'autorité d'engagement. Lorsque l'ouverture d'une investigation a été décidée d'office ou à la demande de l'autorité d'engagement, le rapport est transmis aux parties, à l'autorité d'engagement ainsi qu'aux personnes reconnues victimes de harcèlement (art. 25 RCTH). Dès réception du rapport définitif, l'autorité d'engagement dispose d'un délai de dix jours pour indiquer par écrit aux parties si elle adhère ou non, totalement ou partiellement, aux conclusions du rapport. Sa décision peut être contestée auprès du Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale. Vis-à-vis du ou des auteurs du harcèlement, l'autorité d'engagement peut prendre des mesures en application de la LPers-VD (art. 26 RCTH).

b. D'après la jurisprudence, la contestation prévue à l'art. 26 al. 2 RCTH doit bien se distinguer de la contestation des justes motifs de licenciement avec effet immédiat. En effet, la tâche du Groupe impact est de diligenter l'investigation, soit d'établir les faits et de déterminer si les éléments constitutifs du harcèlement sont réalisés. Le tribunal fonde son opinion sur le résultat de sa propre instruction, soit sur des éléments nécessairement différents de ceux recueillis par le Groupe Impact, dont le rapport ne constitue qu'une pièce, certes essentielle mais non unique du dossier judiciaire. En effet, les parties ont pu devant le tribunal produire des pièces et faire entendre des témoins en complément. Lorsque le rapport du Groupe Impact conduit au licenciement de la personne incriminée et que ce licenciement est contesté devant le tribunal, la contestation prévue par l'art. 26 al. 2 RCTH n'a plus d'objet dès lors que le tribunal peut revoir librement le contenu et les conclusions du Groupe Impact après avoir de son côté procédé à une nouvelle instruction complète. Sous cet angle, le rapport du Groupe Impact constitue donc une pièce du dossier à l'image d'un rapport d'expertise dont le juge peut s'écarter pour des raisons qu'il doit motiver, notamment lorsque certains de ses points ne sont pas corroborés par le résultat de l'instruction contradictoire qu'il effectue (jugement du TRIPAC du 6 septembre 2012 TR 08.035511/2012 et les références citées).

c. En l'espèce, le Groupe Impact a été saisi par le CHUV suite au conflit perdurant entre la demanderesse et B._____. Le Groupe Impact a ainsi ouvert une instruction pour traiter de cette affaire, conformément aux dispositions rappelées ci-dessus.

Malgré l'autonomie et l'indépendance dont dispose le Groupe Impact, selon l'art. 6 RCTH notamment, la demanderesse a refusé de le considérer comme compétent pour traiter de son affaire. Elle a persisté à affirmer, durant l'instruction de la présente cause également, que sa plainte pour harcèlement à l'encontre de B._____ n'avait pas été traitée. A ce sujet, il est important de relever que la demanderesse n'a pas officiellement saisi le Groupe Impact, comme la procédure mentionnée dans les dispositions précitées le prévoit. En effet, la plainte qu'elle dit avoir déposé contre B._____ ressort uniquement d'un courriel adressé le 1^{er} avril 2010 à N._____. L'on peut dès lors s'étonner du comportement en procédure adopté par la demanderesse, notamment son manque de collaboration à l'appui de ses propres prétentions.

Dûment saisi par le CHUV, le Groupe Impact a en outre procédé à une investigation complète et a tenté plusieurs fois d'inviter la demanderesse à participer à celle-ci, en vain. Si la demanderesse a fait le choix de ne pas apporter sa participation à l'investigation du Groupe Impact, elle n'a en outre pas produit de pièces ou de témoignages dans le cadre de dite investigation.

Suite au dépôt par le Groupe Impact de son rapport du 2 février 2015, la demanderesse a d'une part contesté le résultat de l'investigation menée par le Groupe Impact, sans toutefois fournir une motivation détaillée à ce titre, et a d'autre part continué à affirmer que sa plainte contre B._____ pour harcèlement n'avait pas été traitée.

Or, dans le cadre de cette procédure, la demanderesse a produit un grand nombre de pièces qui avaient d'ores et déjà été prises en compte et analysées par le Groupe Impact pour établir son rapport précité. Les pièces complémentaires produites par la demanderesse dans le cadre

de la présente cause, de même que les témoignages recueillis en majeure partie à la requête de la demanderesse, ne permettent en outre pas d'établir que les constatations faites par le Groupe Impact seraient erronées. Ces éléments n'amènent aucun élément nouveau qui confirmerait les griefs formulés par la demanderesse, mais rejoignent les constatations et conclusions issues du rapport du Groupe Impact du 2 février 2015. Plus généralement, il y a lieu de constater que l'investigation menée par le Groupe Impact lui a *de facto* permis d'analyser la situation globalement, sous l'angle des griefs formulés par la demanderesse également. Cet examen a également été mené dans le cadre de l'instruction de la présente cause.

Au vu de ce qui précède, le Tribunal de céans considère ainsi que l'instruction menée par le Groupe Impact et dans le cadre de la présente cause ont valablement pris en compte la situation de la demanderesse, tant sous l'angle de ses griefs que de la requête formulée par le CHUV en relation avec le conflit opposant cette dernière à B._____. Les conclusions du rapport du Groupe impact du 2 février 2015 sont fondées sur une investigation complète et minutieuse, dont les constatations n'ont pas été remises en doute par les preuves administrées dans la présente cause. Il n'y a ainsi pas lieu de s'en écarter et le défendeur était légitimé à se fonder sur le rapport du Groupe Impact du 2 février 2015 à l'appui de sa décision de résilier avec effet immédiat les relations de travail le liant à la demanderesse.

IV. a. Selon la définition donnée par la jurisprudence, qui vaut pour les relations de travail fondées tant sur le droit privé que sur le droit public (ATF 2A.584/2002 du 25 janvier 2006, c. 3 et les références citées), le harcèlement psychologique, communément appelé *mobbing*, se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. 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 (ATF 4C.404/2005 du 10 mars 2006, c. 3; ATF 4C.109/2005 du 31 mai 2005, c. 4; ATF 4C.276/2004 du 12 octobre 2004, c. 4; ATF 4C.343/2003 du 13 octobre 2004, c. 3).

Les comportements hostiles portent généralement sur les relations sociales de la victime, la considération dont elle bénéficie, la qualité de sa vie professionnelle et de sa vie privée ainsi que sa santé. Ils peuvent consister à empêcher la victime de s'exprimer et de communiquer, à l'isoler, à répandre des rumeurs malsaines sur son compte. Dans un cas tranché par le Tribunal fédéral, le harcèlement a pris la forme d'une mise à l'écart, de pressions vraisemblablement destinées à faire démissionner l'employée et de directives reflétant un autoritarisme déplacé, dur, injuste, blessant, rabaissant et vexatoire. Dans une autre affaire soumise à l'appréciation du Tribunal fédéral, le mobbing était caractérisé par une communication négative, une très grande agressivité, une disqualification professionnelle permanente, des abus de pouvoir répétés ainsi que des tracasseries en tout genre comme les horaires, vacances, etc. (Dunand/Mahon, *Commentaire du contrat de travail*, Berne 2013, p. 281 ss, n. 21 ss ad art. 328 CO et les références citées).

b. Dans le cas présent, le Groupe Impact a notamment établi dans son rapport ce qui suit au sujet du comportement de la demanderesse envers B. _____ :

Il ne fait aucun doute, sur la base de ce qui précède, que X. _____ a tenu des propos et adopté des d'agissements hostiles tendant à dénigrer, marginaliser et exclure B. _____. Ces actes ne pouvaient avoir d'autre but et d'autre effet que de porter atteinte à la considération, la qualité de vie professionnelle et privée de B. _____.

Le groupe Impact, pourtant régulièrement amené à constater l'existence d'attitudes hostiles relevant du harcèlement, se doit de relever l'extrême agressivité des méthodes employées en l'espèce par X. _____ pour accomplir son dessein (dont l'appel à l'ensemble du laboratoire, ainsi qu'à de nombreux tiers, y compris au plus haut niveau du Département), de même que la gravité caractérisée des accusations portées à l'encontre de B. _____ (manipulation, diffamation, atteinte graves à la santé de ses collaborateurs).

S'échelonnant à tout le moins de 2009 à 2014, tant avant qu'après la procédure d'avertissement devant le TRIPAC, ces actes hostiles ne sauraient être qualifiés d'actes isolés. Ils remplissent par conséquent également les critères de répétition, de fréquence et de durée exigés par la loi et la jurisprudence.

En parallèle, le Groupe Impact a en particulier constaté ce qui suit dans son rapport au sujet du comportement de B. _____ envers la demanderesse :

Si des différends ont bien opposés les parties, rien ne permet de constater qu'ils seraient constitutifs d'actes hostiles et auraient été commis, par B. _____, dans le but de nuire à X. _____. Les actes en question ressortent en effet clairement de sa responsabilité hiérarchique (correction d'un procès-verbal, pièces 17-33 ; fixation des vacances, pièces 37-39 ; répartition du matériel, pièce 64 ; port du bip, pièce 65 ; renseignement sur la reprise du travail, pièce 87 ; refus d'une pause extraordinaire, pièce 98 ; transport de matériel, pièce 167-171), quand ils n'ont pas été validés par l'autorité d'engagement (avertissement, pièces 35-36, 68, 75-78, 148 ; refus de collaborer, pièces 37-39 ; abstention de l'entretien d'appréciation, pièce 184)

Or, selon le Tribunal fédéral, il n'y a pas de harcèlement psychologique du seul 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. Des reproches formulés par un supérieur hiérarchique sont ainsi admissibles s'ils sont fondés sur des faits objectifs et ne constituent pas de faux prétextes destinés à écarter un collaborateur.

Enfin et en troisième lieu, même à considérer que tel ou tel acte managérial de B. _____ concernant X. _____ puisse être qualifié d'hostile, il ne s'inscrirait pas dans une durée et une fréquence correspondant à la définition réglementaire et jurisprudentielle du *mobbing* rappelée ci-dessus. Toujours selon notre Haute Cour, il n'y a pas non plus harcèlement psychologique du seul fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas toujours et pleinement satisfait aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs⁴.

L'allégation de « *harcèlement* » ou « *d'agressions* » de la part de B. _____ à l'encontre de X. _____ ne sera par conséquent pas retenue.

Suite à l'investigation complète qu'il a menée, le Groupe Impact en a conclu que B. _____ avait été victime de harcèlement

psychologique de la part de la demanderesse. Il a ainsi enjoint à l'autorité d'engagement de prendre toutes les mesures utiles à la cessation de cet état de fait et à la prévention d'actes de la même nature.

Force est de constater que les pièces produites par la demanderesse et les témoins entendus durant l'instruction, la plupart à la réquisition de la demanderesse, n'ont pas apporté le moindre fait qui pourrait conduire le Tribunal de céans à s'écarter des constatations et conclusions du rapport du Groupe Impact du 2 février 2015, comme déjà relevé ci-dessus. Ainsi, la demanderesse a échoué à établir qu'elle aurait été victime de mobbing de la part de B._____, voire que cette dernière aurait agi de la sorte avec d'autres collaborateurs du défendeur.

Il convient particulièrement de relever que la demanderesse a fait alléguer en procédure que la situation vécue sur son lieu de travail aurait entraîné des situations de burn out, voire un suicide, parmi d'autres collaborateurs du défendeur. Cependant, aucun élément au dossier ne confirme ces allégations, gravissimes, qui sont au contraire clairement contestées par les témoins entendus, notamment M._____. Le Tribunal de céans doit ainsi s'étonner de ce type d'argument utilisé sans fondement par la demanderesse.

Plus généralement, le Tribunal de céans constate que la demanderesse semble interpréter de manière constante et répétée les demandes formulées par B._____ et la direction du CHUV sur un mode persécutoire, s'estimant sans cesse la victime d'une machination ourdie contre elle. Par exemple, elle considère le Groupe Impact comme incompetent et dirigé contre elle, elle estime être harcelée par B._____ et d'autres collègues, elle se plaint d'être sans cesse attaquée sans que sa hiérarchie ne réagisse, etc. Or, il sied une nouvelle fois de relever qu'aucun élément au dossier ne permet de prouver les dires de la demanderesse ou de considérer qu'elle serait victime de mobbing. Il semble bien plutôt que ce sont les réactions de la demanderesse qui sont inadéquates face aux instructions transmises par B._____, comme cela

sera examiné ci-dessous. Il ressort ainsi de l'instruction un décalage entre la réalité des faits et l'interprétation qui en est faite par la demanderesse.

De ce point de vue également, le Tribunal de céans ne saurait dès lors s'écarter des constatations et conclusions du rapport du Groupe Impact du 2 février 2015, qui ne sont pas contredites par l'instruction menée dans la présente cause.

c. Il convient encore d'évoquer la réquisition de la demanderesse en production par le défendeur du dossier personnel de B._____, à laquelle le défendeur a refusé de donner suite en se prévalant de ses obligations en matière de protection des données.

A ce sujet, le Tribunal de céans ne saurait interpréter le refus du défendeur de collaborer comme l'admission des allégués concernés par ce moyen de preuve. En effet, c'est de manière légitime que le défendeur s'est prévalu de ses obligations envers B._____ pour refuser la production du dossier personnel de cette dernière, pour préserver la confidentialité des données qui y figurent. Ce d'autant plus que la production de cette pièce, telle que requise par la demanderesse, n'est pas pertinente pour le sort de la présente cause. En effet, tous les éléments concernant la situation de la demanderesse figurent manifestement dans son dossier personnel ou sont en sa possession (en particulier, les innombrables échanges d'e-mails entre la demanderesse et B._____ et ceux qui ont été transférés à leur hiérarchie au CHUV ou au sein du défendeur). Pour le reste, les preuves administrées dans la présente cause ont permis de renseigner valablement le Tribunal de céans.

Partant, la production par le défendeur de la pièce requise par la demanderesse, à savoir le dossier personnel de B._____, n'est pas pertinente.

V. a. Selon l'art. 61 LPers-VD, l'autorité d'engagement ou le collaborateur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour

de justes motifs. Sont notamment considérés comme tels toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail. Les art. 337b et 337c CO s'appliquent à titre de droit cantonal supplétif.

Au vu de la formulation similaire des art. 61 LPers-VD et 337 CO, la jurisprudence fédérale relative à la seconde disposition trouve application dans le cadre de l'interprétation de la première. A ce titre, le Tribunal fédéral estime que la résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle et doit être admise de manière restrictive (ATF 127 III 351 c. 4a, résumé JT 2001 I 369). D'après la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 4A_723/2011 du 5 mars 2012, c. 3). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat. Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme l'obligation de loyauté et de fidélité ou de discrétion ou celle d'offrir sa prestation de travail (ATF 124 III 25, c. 3a, résumé JT 1998 I 127; ATF 117 II 560, c. 3a, JT 1993 I 148). La gravité de l'infraction ne saurait cependant entraîner à elle seule l'application de l'art. 337 al. 1 CO. Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 130 III 213, c. 3.1, JT 2004 I 223; ATF 127 III 153, c. 1c, résumé JT 2001 I 366 ; ATF 4A_60/2014 du 22 juillet 2014, c. 3.1 ; ATF 4A_507/2010 du 2 décembre 2010, c. 3.2).

Un juste motif de licenciement immédiat peut notamment résulter d'une atteinte à la personnalité d'un employé par un autre. En effet, les art. 28 al. 2 CC et 328 al. 1 CO, qui sont applicables par analogie en droit public (ATF 2A.770/2006 du 26 avril 2007, c. 4.2 et les références citées ; ATF 2C.2/2000 du 4 avril 2003), imposent à l'employeur de prendre des mesures adéquates si la personnalité du travailleur fait l'objet d'atteintes notamment de la part d'autres membres du personnel. En droit vaudois, cette obligation découle de l'art. 5 al. 3 LPers-VD et des art. 1 al.

1 et 3 RCTH. Seule une atteinte grave au droit de la personnalité du collaborateur justifie la résiliation immédiate. Dans cette hypothèse, c'est l'obligation pour l'employeur de protéger ses autres travailleurs, sous peine d'engager sa propre responsabilité, qui est à l'origine du licenciement immédiat (ATF 127 III 351 c. 4b/bb, résumé JT 2001 I 369 ; ATF 4C.332/2001 du 20 mars 2002, c. 5b).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 *ab initio* CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC).

Il appartient à l'employeur qui entend se prévaloir de justes motifs de licenciement immédiat de démontrer leur existence en prouvant les faits qui les étayent (ATF 4C.400/2006 du 9 mars 2007, c. 3.1). Un allègement du fardeau de la preuve est prévu en cas de harcèlement psychologique. Comme il résulte des particularités de ce genre de comportement qu'il est généralement difficile à prouver, le juge peut admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents (ATF 4A_32/2010 du 17 mai 2010, c. 3.2 et les références citées).

b. En l'espèce, le comportement reproché par le défendeur à la demanderesse s'inscrit sur une longue période et ne se limite pas à un acte isolé. De nombreuses pièces au dossier ainsi que les témoignages recueillis durant l'instruction établissent de nombreux comportements qui peuvent être reprochés à la demanderesse.

Le CHUV a ainsi dû saisir le Groupe Impact pour établir la vérité des faits, conformément à ses obligations légales. Elles le contraignent en effet notamment à protéger la personnalité de ses employés, comme rappelé ci-dessus. Le Tribunal de céans se régit ainsi en premier lieu aux constatations et conclusions du rapport du Groupe Impact du 2 février 2015, dont il n'existe aucune raison de s'écarter comme examiné précédemment.

Il convient également de relever que l'instruction de la présente cause a permis d'établir une somme d'agissements de la

demanderesse envers sa supérieure B._____, voire parfois à l'égard d'autres collègues. Ainsi, la demanderesse a régulièrement refusé d'obtempérer aux instructions données par B._____, en multipliant les appréciations négatives quant aux compétences de cette dernière et son aptitude à exercer sa fonction. Elle a également critiqué B._____, parfois directement, mais surtout vis-à-vis de ses collègues ou auprès de leur hiérarchie, instaurant un climat de travail délétère. Ces difficultés, logiquement ressenties fortement par B._____, ont également perturbé leurs collègues de travail ainsi que leur hiérarchie.

Ces éléments constituent clairement un faisceau d'indices convergents permettant d'établir que B._____ a été victime de mobbing de la part de la demanderesse, voire à tout le moins que cette dernière a porté atteinte à sa personnalité. Considérant les obligations légales et contractuelles du défendeur et du CHUV envers B._____, notamment, il leur appartenait effectivement de prendre toute mesure utile à faire cesser cette atteinte. Au vu de la période durant laquelle cette situation a perduré, voire s'est détérioré, c'est à juste titre que le CHUV a dû considérer que la relation de confiance le liant à la demanderesse a été définitivement rompue et que la continuation des rapports de travail n'était plus concevable. Dans ces circonstances, la notification d'un avertissement aurait été vain et la poursuite des relations de travail liant les parties aurait été de nature à péjorer encore les difficultés énoncées ci-dessus ainsi que l'atteinte à la personnalité de B._____, notamment. La résiliation immédiate du contrat de travail de la demanderesse est dès lors justifiée et constituait la seule mesure envisageable.

c. Il convient encore de relever que la jurisprudence fédérale considère que la partie qui résilie un contrat de travail en invoquant de justes motifs ne dispose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations, à défaut de quoi l'on peut admettre que la continuation des rapports de travail est possible jusqu'au terme ordinaire du contrat (ATF 130 III 28, c. 4, résumé JT 2004 I 63; ATF 123 III 84, c. 2a, JT 1998 I 121). Un délai général de réflexion d'une durée de deux à trois jours ouvrables est présumé approprié. Une prolongation de

quelques jours n'est admissible qu'à titre exceptionnel, selon les circonstances particulières du cas concret (ATF 130 III 28, c. 4, résumé JT 2004 I 63).

Toutefois, c'est ici le droit cantonal qui doit s'appliquer. Il prévoit notamment que, dès réception du rapport définitif de la part du Groupe Impact, l'autorité d'engagement dispose d'un délai de dix jours pour indiquer par écrit aux parties si elle adhère ou non, totalement ou partiellement, aux conclusions du rapport. Vis-à-vis du ou des auteurs du harcèlement, l'autorité d'engagement peut prendre des mesures en application de la LPers-VD (art. 26 RCTH). Il appartient en outre à l'autorité d'engagement de respecter le droit d'être entendu du collaborateur concerné (tel qu'il ressort notamment de l'art. 33 de Loi sur la procédure administrative du 28 octobre 2008 ; LPA-VD ; RSV 173.36).

En l'espèce, le CHUV a informé la demanderesse de son adhésion aux conclusions du rapport du Groupe Impact du 2 février 2015 dans le délai de dix jours prévu à cet effet. Il l'a ensuite immédiatement informée de son intention de résilier avec effet immédiat le contrat de travail de la demanderesse, en lui laissant un bref délai pour se déterminer à ce sujet. La demanderesse a agi en ce sens le 26 février 2015. Le CHUV lui a alors signifié la résiliation immédiate de son contrat de travail le lendemain, soit le 27 février 2015.

Partant, l'on ne saurait considérer que la résiliation immédiate du contrat de travail de la demanderesse par le CHUV serait tardive, compte tenu des exigences formelles auxquelles ce dernier a dû se conformer.

d. Par conséquent, le CHUV a valablement résilié le contrat de la demanderesse avec effet immédiat, cette résiliation étant justifiée.

VI. Les frais judiciaires de la présente cause sont arrêtés à CHF 3'850.- à la charge de la demanderesse et à CHF 250.- à la charge du défendeur (art. 16 al. 7 LPers-VD ; art. 18 TFJC [Tarif des frais judiciaires

civils du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.5]). Ces montants comprennent ceux de CHF 350.- pour la demanderesse et de CHF 250.- pour le défendeur relatifs aux frais d'audition et d'indemnisation des témoins (art. 87 et 88 TFJC).

Les conclusions de la demanderesse ayant été intégralement rejetées, il lui appartient de rembourser au défendeur l'avance de frais requise de la part de ce dernier. Il n'aura en outre pas droit à l'allocation de dépens, n'ayant pas procédé à l'aide d'un mandataire professionnel.

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

I. rejette les conclusions de la demande de X._____ du 30 octobre 2015.

II. rejette les conclusions de la demande de la Caisse publique de chômage du Canton de Fribourg du 9 septembre 2015.

III. dit que les frais sont arrêtés à CHF 3'850.- (trois mille huit cent cinquante francs) à la charge de X._____ et CHF 250.- (deux cent cinquante francs) à la charge de l'Etat de Vaud.

IV. dit que X._____ est la débitrice et doit immédiat paiement à l'Etat de Vaud de la somme de CHF 250.- (deux cent cinquante francs) à titre de dépens en remboursement de ses frais de justice.

V. rejette toutes autres et plus amples conclusions.

Le président :

David PARISOD, v.-p.

La greffière :

Alessandra CREMA, a.h.

Du 4 septembre 2017

Les motifs du jugement rendu le 30 mars 2017 sont notifiés aux parties.

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

Le greffier :

, ah