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

Palais de justice de Montbenon
1014 Lausanne

TF19.003374

# JUGEMENT

rendu par le

# TRIBUNAL

# DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION

# CANTONALE

le 7 février 2022

S._____ c/ ÉTAT DE VAUD

# MOTIVATION

*****

Audiences : 30 août, 23 novembre, 7 décembre 2021 et 7 février 2022

Présidente : Mme Juliette PERRIN, v.-p.

Assesseurs : Mme Romaine JACCARD et M. Doru TRANDAFIR

Greffière : Mme Olivia TROGER, a.h.

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 7 février 2022, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (ci-après : le TRIPAC) retient ce qui suit :

**EN FAIT :**

**1.** **a)** Par contrat de travail de durée indéterminée du 22 mars 2016, S._____ (ci-après : la demanderesse) a été engagée par l'ÉTAT DE VAUD (ci-après : le défendeur), représenté par le Centre hospitalier universitaire vaudois (ci-après : le CHUV), en qualité d'infirmière, à un taux de 90%, à compter du 1er avril 2016. Selon le cahier des charges, établi le 7 mars 2017, la demanderesse a été affectée à l'unité [...] (ci-après : G._____), soit une unité de soins aigus. Le contrat prévoyait un salaire annuel brut sur treize mois de 61'800 fr., augmenté par la suite en cours d'emploi à un montant brut de 71'604 fr. 90.

**b)** Après une période d'essai de trois mois, la demanderesse a effectivement pris ses fonctions au sein de l'unité [...] sous la responsabilité hiérarchique de Mme D._____, infirmière cheffe de l'unité de soin (ICUS), Mme Z._____, infirmière cheffe de service (ICS), Mme N._____, directrice des soins du Département de médecine, et Mme C._____, directrice des soins du CHUV.

**2.** **a)** Dès son arrivée au sein de l'unité [...], les relations entre la demanderesse et sa supérieure Mme D._____ ont été tendues.

**b)** En date du 22 mai 2017, la demanderesse et plusieurs autres collègues de l'unité [...], agissant sous le couvert de l'anonymat, par l'intermédiaire du Syndicat des services publics (ci-après : SSP) et de la Commission du personnel du CHUV, ont alerté le directeur des ressources humains du CHUV au sujet des problèmes et des difficultés rencontrés par l'équipe de soins avec l'ICUS Mme D._____, et l'ICS Mme Z._____.

**c)** Le 5 juillet 2017, l'ICS Mme Z._____ et la directrice des ressources humaines départementales, Mme T._____, ont fait parvenir à la demanderesse un compte-rendu d'un entretien de service ayant eu lieu le 29 juin 2017. Lors de cet entretien, la demanderesse, M. Q._____ du SSP et Mesdames Z._____ et T._____ étaient présents. Cet entretien faisait suite à des plaintes émises par la hiérarchie de la demanderesse et relevait que celle-ci présentait un comportement agressif et des attitudes négatives qui influaient sur le climat de travail de l'équipe.

**d)** Le 28 juillet 2017, la demanderesse a écrit à Mme Z._____ qu'elle contestait les griefs qui lui étaient adressés dans le courrier du 5 juillet 2017. Elle a en outre indiqué qu'elle craignait pour sa santé, l'invitant, en tant qu'employeur, à prendre toute mesure utile pour la protéger de toute éventuelle forme de mobbing et/ou harcèlement sur son lieu de travail.

**e)** Le 13 septembre 2017, un entretien a eu lieu en présence de M. K._____, des ressources humaines, Mme N._____, directrice des soins, Mme B._____, de la Commission du personnel du CHUV, et M. Q._____ du SSP, ainsi que huit collaborateurs concernés par la problématique, dont la demanderesse. Les collaborateurs ont alors tous évoqué avoir rencontré de graves difficultés avec le management de Mesdames D._____ et Z._____. Ils ont notamment évoqué subir des pressions et des comportements inadéquats de la part des deux cadres. En outre, ils ont précisé vouloir conserver leur anonymat, afin d'éviter toutes représailles de la part de leur hiérarchie.

**f)** Un colloque extraordinaire a alors été fixé pour le 25 octobre 2017. Les dénonciatrices, dont la demanderesse, sachant que leur anonymat n'allait plus être garanti lors de cette réunion, ont requis pour le 24 octobre 2017 un colloque avec la direction uniquement. Lors de cette séance, la direction a annoncé qu'une enquête interne allait être menée afin d'éclaircir la situation. Elle a ajouté que la hiérarchie souffrait elle aussi de cette situation et qu'il allait être procédé à un rappel des règles au personnel. Les dénonciatrices, dont la demanderesse, ont rappelé leur

désaccord d'être confrontées à leur hiérarchie, et ont partagé leur peur de subir des représailles.

**g)** Le 25 octobre 2017, un colloque extraordinaire a donc eu lieu. La demanderesse et les dénonciatrices n'y ont pas participé. Il a été mentionné que les personnes absentes étaient les dénonciatrices et qu'un audit allait être mené.

**h)** Immédiatement après le colloque du 25 octobre 2017, le climat de travail s'est dégradé dans l'unité [...]. Par la suite, lorsque les supérieures directes de la demanderesse ont a été informées qu'une enquête allait être menée, la situation s'est améliorée et les tensions se sont momentanément apaisées.

**3.** **a)** Le 2 novembre 2017, la direction a fait appel au Groupe Impact afin de mener une enquête officielle.

**b)** Une enquête préliminaire a été menée au mois de janvier 2018 par le Groupe Impact. Dans ce cadre, la demanderesse et les autres dénonciatrices ont été entendues.

**c)** Entre la saisine du Groupe Impact et le rendu de son rapport, les conflits et tensions au sein de l'unité [...] ont repris.

**d)** L'enquête Groupe Impact rendue le 25 juillet 2018 a compilé un important lot de 152 pièces, ainsi que les auditions de 17 personnes. Le rapport mentionne les importants dysfonctionnements au sein de l'unité. La demanderesse a elle-même témoigné ne pas se sentir estimée et soutenue par ses cheffes et que ses relations avec elles étaient catastrophiques. Le rapport a démontré la constitution de clans, favorables ou non à la plainte émise par les syndicats. En outre, il a conclu à : « *l'absence de tout acte relevant du mobbing ou du harcèlement psychologique au sein de l'unité [...] du CHUV, de la part de Mmes Z._____ et D._____* ».

**e)** Sur la base de ces conclusions, la demanderesse, ainsi que deux autres dénonciatrices considérées comme « meneuses », ont reçu une décision de transfert vers des autres lieux de travail au sein du CHUV.

**f)** Le 21 août 2018, le directeur des ressources humaines et la directrice des soins du CHUV ont adressé à la demanderesse la décision, reprise ci-dessous, prévoyant son transfert au sein du même département mais dans l'unité [...] (ci-après : [...]).

> *« Nous nous référons à la récente investigation menée entre novembre 2017 et avril 2018 par le Groupe Impact dans votre unité [...] Cette démarche avait été initiée à la demande de la Direction des Ressources humaines du CHUV suite aux plaintes émises anonymement par des collaborateurs de votre unité – relayées par le Syndicat SSP et par la Commission du personnel – à l'encontre de Mme D._____, ICUS et de Mme Z._____, ICS. Ces plaintes avaient trait à l'activité professionnelle (inégalités de traitement, non-respect des procédures d'évaluation, irrégularité sur la gestion du temps de travail) et au comportement managérial (pressions, comportements malveillants, harcèlement psychologique ou mobbing).*
>
> *Or l'analyse qui a été menée conduit à la conclusion que ces allégations sont totalement infondées. Le Groupe Impact exclut en effet toute irrégularité au niveau de l'activité professionnelle et tout acte relevant du mobbing. Il relève par ailleurs que certaines accusations portées à l'encontre des deux cadres incriminées pourraient être assimilées à de la diffamation.*
>
> *Vous avez été entendue dans le cadre de ces investigations par le Groupe Impact et il ressort que vous faites partie des collaboratrices qui avez dénoncé de manière injustifiée, arbitraire et non étayée des attitudes inadéquates de Mmes D._____ et Z._____ et mis en cause leurs compétences managériales et leur probité. Les conséquences de votre attitude ont été non négligeables, entraînant un climat de tension et d'incertitude dans votre unité, de même qu'une situation particulièrement difficile à vivre pour vos deux responsables injustement accusées.*

*Par conséquent, la poursuite de votre activité sous leur direction s'en trouve clairement compromise dans la mesure où la relation de confiance qui doit prévaloir en tout temps avec votre hiérarchie est largement entamée, comme elle l'est d'ailleurs également avec votre autorité d'engagement.*

*Dès lors, afin d'une part de vous permettre de poursuivre votre activité dans notre institution dans un autre environnement de travail, et d'autre part de créer les conditions pour ramener désormais de la sérénité dans votre unité actuelle, nous vous informons que nous avons décidé, en concertation avec la Direction des soins de votre département et du CHUV, de vous transférer, au sein du même département mais auprès de l'Unité [...].*

*Ce transfert s'effectue au titre des art. 21 et 22 LPers et 36 et 37 RLPers et sera effectif dès le 1er septembre 2018 ».*

*(...)*

**g)** Dès le 23 août 2018, la demanderesse s'est trouvée en incapacité de travail à 100%, incapacité qui a finalement duré jusqu'au 26 juin 2019 inclus, selon les certificats médicaux successifs produits.

**h)** La décision de transfert a été communiquée, entre autres, à la future supérieure de l'unité [...] auprès de laquelle la demanderesse était transférée, soit Mme V._____.

**4.** **a)** Le 30 août 2018, la demanderesse a déposé une requête de conciliation et de mesures provisionnelles et superprovisionnelles auprès du Tribunal de céans. Elle a conclu à ce que l'effet suspensif lui soit accordé à titre provisionnel en lien avec sa contestation de la décision de transfert au sein de l'unité [...], et cela jusqu'à droit connu sur sa demande tendant au fond à l'annulation de la décision.

**b)** Le 30 août 2018, le Tribunal de céans a refusé l'octroi des mesures superprovisionnelles.

**c)** Le 10 octobre 2018, une audience a été tenue par la Présidente du Tribunal de céans, lors de laquelle les parties ont convenu de suspendre l'audience jusqu'au 1er novembre 2018, afin que le défendeur puisse trouver un accord avec la demanderesse au sujet de ce transfert.

**d)** Le 1er novembre 2018, faute d'accord entre les parties, l'audience a été reprise. Le défendeur y a indiqué avoir proposé deux postes à la demanderesse, dans le département de [...] et dans celui d'[...], mais que celle-ci les avait refusés, car les horaires de travail dans ces départements ne lui convenaient pas, et qu'elle souhaitait retourner travailler au sein de l'unité [...]. La demanderesse a précisé durant l'audience que les rapports avec ses supérieures s'étaient améliorés, et qu'elle redoutait surtout ne pas être bien accueillie dans l'unité de [...], étant donné que sa future supérieure était au courant de la procédure, et avait reçu une copie du courrier du 21 août 2018 qui dépeignait la demanderesse de très mauvaise manière.

**e)** Par ordonnance de mesures provisionnelles datée du 9 novembre 2018, la Présidente du Tribunal de Céans a rejeté la requête de mesures provisionnelles de la demanderesse visant à suspendre la décision de son transfert.

**5.** **a)** Le 21 novembre 2018, la demanderesse a interjeté un appel contre l'ordonnance de mesures provisionnelles du 9 novembre 2018 auprès du Tribunal cantonal vaudois.

**b)** Le 10 janvier 2019, la Cour d'appel civile a tenu l'audience d'appel, durant laquelle la demanderesse a réitéré sa volonté de retourner au sein de l'unité [...]. Par ailleurs, elle a fait part de ses craintes concernant l'évolution de ses perspectives professionnelles dans l'unité de [...], et quant aux impacts négatifs que le la décision de transfert avait sur sa santé.

**c)** Le 5 février 2019, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal a admis l'appel et la requête de mesures provisionnelles, et a ainsi accordé l'effet suspensif à la décision de transfert de la demanderesse. Le Tribunal cantonal vaudois a donc estimé que le transfert de la demanderesse dans une unité de [...] était susceptible d'être une entrave dans ses perspectives d'évolution et qu'il fallait la réintégrer à la même place de travail.

**6.** **a)** Le 19 mars 2019, l'incapacité de travail de la demanderesse a été soumise à l'appréciation du Dr. H._____, médecin-conseil du CHUV. Celui-ci a conclu, dans un rapport du 27 mars 2019, à une reprise thérapeutique de travail de la demanderesse à 20% avec reprise effective complète au plus tard le 1er août 2019.

**7.** **a)** Durant les mois de mars et avril 2019, des négociations par courriels et courriers ont été entreprises entre la demanderesse et la direction des ressources humaines. La demanderesse a maintenu son exigence de reprise thérapeutique dans l'unité [...] uniquement, soit précisément son unité précédemment à la décision de transfert suspendue. Le défendeur estimait quant à lui que la demanderesse devait absolument reprendre avec des autres supérieures que Mesdames D._____ et Z._____, et donc en aucun cas à l'unité [...]. Il a, à nouveau, proposé à la demanderesse d'intégrer l'unité de [...].

**b)** Dans le cadre des négociations entre les parties, le défendeur a finalement proposé une reprise thérapeutique de travail à 20% de la demanderesse, toujours au service de [...], mais dans l'unité [...]. La demanderesse a souligné que les horaires au [...] étaient systématiquement de 12 heures d'affilée, alors que les horaires au [...] étaient un mélange entre des horaires de 8 heures et des horaires de 12 heures. Pour la demanderesse, cela ne convenait pas car il était essentiel pour elle de travailler exclusivement sur des horaires de 12 heures d'affilée. La demanderesse a ainsi rencontré Messieurs M._____ et K._____, des ressources humaines du CHUV, lors d'une séance du 7 mai

2019. Ensemble, ils ont discuté de la possibilité d'aménager exclusivement des horaires de 12 heures dans l'unité [...].

**c)** Finalement, par courrier du 16 mai 2019, la direction du CHUV a indiqué à la demanderesse que les horaires ne pouvaient être changés et qu'elle était attendue le 22 mai 2019 à l'unité [...].

**d)** Le 21 mai 2019, la demanderesse a transmis au défendeur un nouveau certificat médical daté du même jour, pour une incapacité de travail à 100% jusqu'au 23 juin 2019 compris, et une éventuelle reprise au 24 juin 2019.

**e)** A nouveau, des courriers ont été échangés entre les parties, chacun maintenant ses arguments et ses positions.

**f)** Le 31 mai 2019, la demanderesse a adressé au défendeur un dernier courrier, qui mettait fin aux négociations en cours, et par lequel elle a annoncé camper sur ses positions dans le but d'ainsi réintégrer l'unité [...] exclusivement, et aucune autre unité.

**g)** Le 3 juin 2019, le défendeur a fait part de son intention de résilier le contrat de la demanderesse avec effet immédiat pour justes motifs au sens de l'art. 61 LPers-VD. Il l'a invitée à se déterminer jusqu'au 6 juin 2019.

**h)** La demanderesse s'est déterminée dans un courrier recommandé du 6 juin 2019 et a soutenu qu'il était impossible de considérer qu'elle faisait un abandon de poste. En outre, elle a rappelé l'arrêt rendu par le Tribunal cantonal vaudois en ce qui la concernait, soutenant que cet arrêt devait précisément conduire à sa réintégration au sein de l'unité [...].

**8.** **a)** Le 11 juin 2019, le défendeur a résilié avec effet immédiat, soit pour le 12 juin 2019, les rapports de travail existant entre les parties pour justes motifs. Il a conclu ce qui suit : *« au vu de ce qui précède, de*

*votre attitude générale et de vos divers atermoiements, nous nous trouvons dans une impasse et nous devons considérer que la relation de confiance qu'impliquent dans leur essence nos rapports de travail est irrémédiablement rompue, dans la mesure également où nous devons considérer que vous avez, par votre refus de reprendre le travail, abandonné votre poste ».* Ainsi, le défendeur a considéré que la demanderesse avait commis un abandon de poste en refusant de se présenter dans l'unité [...].

**9.** **a)** Le 28 juin 2019, le conseil de la demanderesse a déposé une nouvelle requête de conciliation auprès du TRIPAC afin de contester le licenciement immédiat. Le même jour, il a adressé au défendeur un courrier contestant le licenciement de sa mandante.

**b)** Le 20 août 2019, lors de l'audience de conciliation, aucun accord n'a été trouvé entre les parties. La procédure a toutefois été suspendue jusqu'au 31 octobre 2019 afin de permettre aux parties de tenter de trouver un accord.

**c)** Une autorisation de procéder a finalement été délivrée à la demanderesse le 28 novembre 2019 et à son conseil le 2 décembre 2019, faute d'accord entre les parties.

**d)** Le 28 février 2020, la caisse cantonale de chômage a déposé une requête d'intervention à la procédure afin de réclamer le paiement de la créance nette de 11'381 fr, soit le montant total des indemnités versées à la demanderesse entre les mois de juin et de septembre 2019.

**e)** Le 27 avril 2020, la Présidente de la Cour de céans a prononcé la jonction formelle de la procédure relative à la contestation du transfert de la demanderesse, se trouvant au stade du second échange d'écritures, avec celle relative à la contestation du licenciement, au vu de leur lien de connexité.

**f)** Le 2 juin 2020, sous la plume de son conseil, la demanderesse a déposé une demande au fond auprès du Tribunal de céans, accompagnée d'un bordereau de pièces et de l'autorisation de procéder délivrée le 28 novembre 2019. Elle a pris les conclusions suivantes, sous suite de frais et dépens :

*« I. La demande est admise.*

*II. Il est constaté que la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail de S._____ qui lui a été notifiée par ÉTAT DE VAUD, Centre hospitalier universitaire vaudois (CHUV), pour le 12 juin 2019 est injustifiée.*

*III. ÉTAT DE VAUD, Centre hospitalier universitaire vaudois (CHUV) doit payer à S._____ la somme de 24'760 fr. 95 (vingt-quatre mille sept cent soixante francs et nonante-cinq centimes), montant brut, sous déductions des charges sociales usuelles et contractuelles, le tout avec intérêts à 5% l'an dès le 13 juin 2019, au titre de l'intégralité de son salaire, vacances et heures en positif comprises, pour la période du 13 au 30 juin 2019 ainsi que pour les mois de juillet, d'août et de septembre 2019.*

*IV. ÉTAT DE VAUD, Centre hospitalier universitaire vaudois (CHUV) doit payer à S._____ une indemnité nette de 6 mois de salaire, c'est-à-dire un montant net de 34'000 fr. (trente-quatre mille francs), avec intérêts à 5% l'an dès le 13 juin 2019, et cela pour licenciement avec effet immédiat sans justes motifs et/ou pour le tort moral qui lui a aussi été occasionné.*

*V. ÉTAT DE VAUD, Centre hospitalier universitaire vaudois (CHUV) doit payer à S._____ un montant net de 1'800 fr. (mille huit cent francs), lequel correspond aux allocations familiales qui lui étaient dues pour les mois de juillet à septembre 2019.*

*VI. Ordre est donné à l'ÉTAT DE VAUD, Centre hospitalier universitaire vaudois (CHUV) de délivrer immédiatement à S._____ un certificat de travail qui soit conforme à l'art. 330a CO. ».*

**g)** En date du 13 juillet 2020, le défendeur a déposé un mémoire réponse, dans lequel il a conclu au rejet des conclusions prises par la demanderesse, avec suite de frais et dépens.

**10.** **a)** Le Tribunal a tenu quatre audiences d'instruction et de jugement, les 30 août, 23 novembre et 7 décembre 2021, ainsi que le 7 février 2022.

**b)** Lors de l'audience du 30 août 2021, Mesdames R._____ et J._____, infirmières et collègues de la demanderesse au sein de l'unité [...], ont été entendues en qualité de témoins. Leurs propos peuvent être résumés comme suit :

**ba)** Le témoin Mme J._____ a précisé avoir fait partie des trois personnes transférées à la suite de l'enquête du Groupe Impact. Les deux témoins ont confirmé que les relations étaient tendues entre Mme D._____ et la demanderesse. Elles ont attesté qu'objectivement rien ne pouvait être reproché à la demanderesse du point de vue de son travail et de son attitude. Elles ont ajouté que la demanderesse leurs avait expliqué les atteintes contre sa personnalité et les accusations dont elle avait été victime de la part de sa hiérarchie depuis son arrivée en 2016. Elles ont reconnu que d'autres collègues leurs avaient affirmé que Mme Z._____ et Mme D._____ avaient eu pour pratique de retenir des griefs recueillis auprès d'autres collaborateurs, sans que cela ne soit forcément conforme à la réalité. Mme J._____ a ajouté qu'elle en avait aussi fait les frais car elle avait eu une convocation en raison de prétendues remarques émanant de collègues, mais qu'aucune preuve écrite n'avait pu en réalité être fournie. Selon les témoins, il y avait effectivement au sein de l'unité [...] des difficultés récurrentes entre plusieurs collaborateurs, qui ont mené à ce qu'il soit fait état de la situation, et notamment du comportement de Mesdames D._____ et Z._____, auprès de Mme B._____ ainsi qu'auprès de M. Q._____. Les deux témoins ont déclaré avoir participé à l'entretien du 13 septembre 2017 avec la demanderesse et d'autres collègues, ainsi que Mme T._____, M. K._____, Mme B._____ et M. Q._____ afin de traiter la problématique. Les collègues présents lors de

cet entretien ont, selon elles, effectivement requis que leurs anonymats soient conservés. Elles ont confirmé que ce n'est que le 25 octobre 2017 qu'un colloque extraordinaire avait été fixé, et que leurs anonymats ainsi que celui de la demanderesse et des autres dénonciatrices allaient être levé lors de cet entretien. Elles ont ajouté qu'une séance spéciale le 24 octobre 2017 s'était organisée à leur demande et que la hiérarchie avait annoncé avoir constaté que les supérieures hiérarchiques étaient tout autant victime de la situation, et que des rappels au personnel sur les règles institutionnelles allaient être faits. Les témoins ont indiqué que les dénonciatrices et la demanderesse ne s'étaient pas rendues au colloque du 25 octobre 2017 par peur d'être confrontées à leur hiérarchie et de subir des représailles. Elles ont indiqué qu'un procès-verbal avait été tenu, ne mentionnant que les avis en faveur de la hiérarchie et précisant l'identité des dénonciatrices. Pour les témoins, la situation s'est effectivement dégradée à la suite de ce colloque et les pressions au sein de l'unité se sont intensifiées. En revanche, Mme R._____ a affirmé avoir senti une véritable différence dans l'attitude de Mme D._____ et Z._____ lorsqu'il a été annoncé qu'une enquête allait être menée. Mme J._____ a même indiqué qu'il était ensuite plus agréable de travailler dans l'unité. Les témoins ont ajouté qu'effectivement il y avait eu une plainte à l'encontre de la demanderesse, alors qu'il s'agissait d'un épisode où celle-ci n'était en fait pas présente car elle se trouvait en absence maladie. Mme J._____ a précisé qu'il s'agissait en réalité de sa propre situation qui avait été attribuée injustement à la demanderesse. Les témoins ont confirmé que l'ambiance était très mauvaise entre l'annonce de la saisine du Groupe Impact et le début de l'enquête. Mme R._____ a estimé que les trois meneuses, dont Mme J._____ et la demanderesse, définies par le rapport du Groupe Impact avaient, selon elle, subi une sanction indirecte en étant transférées dans une autre unité. Les témoins ont confirmé que c'était bien le Professeur X._____ qui avait prétendument été à l'origine de la plainte concernant l'altercation avec la médecin-assistante mais que pourtant rien n'avait pu être prouvé. Elles ont estimé que l'ambiance s'était améliorée à la suite du rapport et que si la demanderesse était revenue dans l'unité, Mesdames D._____ et Z._____ aurait sûrement adopté un meilleur comportement avec elle.

Elles ont également expliqué qu'en effet les horaires de l'unité [...] étaient différents et variables alors que les horaires de l'unité [...] étaient des horaires de 12 heures, plus favorables selon elles à la demanderesse. Mme R._____ a en outre mentionné ne pas avoir compris les raisons du transfert de la demanderesse, étant donné qu'elle s'était toujours bien comportée avec les patients et les médecins, ainsi que ses collègues. Mme J._____ a ajouté que la demanderesse fournissait un travail irréprochable.

**c)** L'audience du 23 novembre 2021 a été consacrée aux auditions en qualité de témoins de M. Q._____, secrétaire au sein du SSP, ainsi que de Mme F._____, infirmière et collègue de la demanderesse. Leurs déclarations peuvent être résumées comme suit :

**ca)** M. Q._____ a mentionné que le climat était effectivement tendu lorsque la demanderesse est venue le voir au syndicat. En ce qui concerne les démarches syndicales, le témoin a précisé qu'il y avait eu un volet individuel et collectif. La demanderesse avait eu un entretien de prestations individuelles (EPI) qui s'était très mal passé, fait à charge sans respect des procédures et qui dénotait d'un problème avec la hiérarchie. A son souvenir, une démarche collective avait été menée par la suite. Il a confirmé que l'EPI des trois mois de la demanderesse avait pu être annulé par la direction fin 2016, après un entretien entre la demanderesse, la direction, le syndicat et la hiérarchie directe. Il a précisé qu'à cet entretien il avait pu constater que Mme Z._____ avait rapporté des reproches de la part de collègues, et notamment d'un médecin, qui part la suite n'avaient pas été confirmées. Il a indiqué que le syndicat avait envoyé un courrier à la direction des ressources humaines en raison de troubles dans l'unité [...] à l'initiative de la demanderesse et d'autres collaboratrices. Il a précisé avoir demandé l'anonymat des dénonciatrices et que cela relevait d'une question centrale pour les dénonciatrices. Le témoin et Mme B._____ ont par la suite demandé un entretien à M. M._____ afin de rétablir un climat de confiance au sein de l'équipe. Il a ajouté que la situation ne s'était pas améliorée à la suite des séances des 24 et 25 octobre 2017. Selon le

témoin, les tensions étaient toujours vives, mais comme l'audit faisait planer une menace sur les supérieures, celles-ci se montraient sous un meilleur jour mais cela n'était pas une attitude réelle, selon lui. Il a ajouté qu'une enquête préalable avait été menée entre la dénonciation et l'ouverture effective de l'enquête. Le témoin a ajouté se rappeler clairement du courrier de transfert de M. M._____ à la demanderesse, l'accusant de dénoncer sa hiérarchie de façon malveillante car rien n'a été confirmé par le rapport du Groupe Impact. Il a mentionné que la demanderesse ainsi que les autres dénonciatrices avaient été entendues lors de l'enquête préliminaire et n'avaient pas eu accès au dossier alors que Mesdames Z._____ et D._____ avaient été entendues par la suite de manière plus complète et avaient pu le consulter. Il a précisé qu'à la lecture du dossier il avait constaté que le rapport était selon lui présenté de façon à être à charge des dénonciatrices. Le témoin a confirmé que des démarches avaient été entreprises afin de contester les transferts des dénonciatrices, et notamment de la demanderesse. Selon lui, le Groupe Impact faisait des enquêtes systématiquement à charge des employés et à décharge des hiérarchies. Le témoin a ajouté que le fait de porter de fausses accusations était une méthode de management assez répandue selon lui.

**cb)** Mme F._____ a mentionné avoir elle-même rencontré des difficultés récurrentes au sein de l'unité [...], avoir fait partie de l'entretien du 13 septembre 2017 avec sept autres collèges, et ne pas s'être rendue au colloque du 25 octobre 2017. En outre, elle a ajouté avoir ressenti une tension avec les cheffes après ce colloque et a ajouté que certains collègues faisaient des sous-entendus. Elle a précisé qu'avant sa démission fin 2017-début 2018, ses supérieures avaient changé de comportement. Le témoin a expliqué qu'entre l'annonce de l'enquête et son début effectif, les tensions étaient vives, que la situation était stressante et que c'était entre autres pour cela qu'elle avait démissionné. Elle a évoqué avoir subi des représailles de sorte que ses supérieures ne répondaient plus à ses mails. Elle a ajouté avoir été entendue lors de l'enquête préliminaire. Elle a précisé ne pas avoir fait partie des trois prétendues meneuses, mais pense avoir été qualifiée de suiveuse et ne

pas avoir été transférée car elle était déjà partie. Le témoin a affirmé avoir été présente le jour où la demanderesse aurait acculé une personne contre le mur et conteste que cela se soit passé. Elle a précisé avoir connu la demanderesse dans l'unité [...] et a mentionné que la [...] n'était clairement pas dans le plan de carrière de la demanderesse, et que celle-ci ne voulait absolument pas travailler dans cette unité. Elle a ajouté qu'elle l'aurait personnellement également mal pris à la place de la demanderesse, si on l'avait transférée en [...]. Le témoin a précisé que lorsqu'une personne travaillant en [...] était transférée en [...] ou dans des EMS, il était ensuite très compliqué de changer de service et revenir aux urgences, en médecine interne ou dans des services plus spécifiques. Elle a également mentionné que le travail d'infirmière était globalement le même entre les unités de [...]. En outre, le témoin a précisé que l'unité [...] se trouvait au [...]ème étage et que l'unité [...] au [...]ème étage. Elle a précisé avoir effectué son stage dans l'unité [...] au [...]ème étage où l'ambiance de travail était, selon elle, bien meilleure.

**d)** Le 7 décembre 2021, la demanderesse ainsi que M. K._____, directeur adjoint des ressources humaines, ont été interrogés lors de l'audience. Leurs propos peuvent être résumés comme suit :

**da)** La demanderesse a mentionné que tout le monde n'avait pas été entendu et que des collègues voulant témoigner n'avait pas pu l'être au cours de l'enquête. Elle a ajouté que les dénonciatrices et elle-même avaient bien eu peur de représailles et de la perte de leurs anonymats, ce qui a finalement été le cas selon elle en subissant un transfert. Elle a ajouté que lorsque la décision du Tribunal cantonal au sujet de ce transfert a été rendue, elle se trouvait en arrêt de travail. Elle a précisé avoir refusé que la direction fasse une réunion avec l'équipe [...] afin de parler de la situation, et a uniquement accepté qu'une communication soit faite à ses supérieurs. Elle a mentionné avoir été surprise, lors d'un entretien avec M. Q._____, que la direction la renvoie dans une autre unité. Elle a expliqué avoir proposé deux autres postes de [...] prévoyant des horaires de 12 heures et non de 8 heures. Elle a précisé que lors de cet entretien, la directrice des ressources humaines a

mentionné qu'elle avait fait de la diffamation envers sa hiérarchie devant sa future nouvelle cheffe de service. La demanderesse a affirmé que le médecin-conseil avait déjà confirmé la reprise thérapeutique à 20% de son activité lors de cet entretien. Le 7 mai 2019, lors de l'entretien avec M. M._____, elle a affirmé que celui-ci avait catégoriquement refusé son retour au sein du [...] et lui avait proposé d'aménager ses horaires pour l'unité [...]. La demanderesse a expliqué avoir été surprise lorsque lorsqu'on lui a indiqué quelques semaines plus tard devoir revenir au sein de l'unité [...] fin mai et que les horaires de 8 heures n'avaient pas été changés. Elle a mentionné que la reprise à 20% était une première étape, que le but était qu'elle recommence rapidement à travailler à un taux plein et qu'il était nécessaire pour elle de reprendre le travail, mais pas dans cette ambiance et dans ces conditions. Elle a affirmé que c'était à la suite de cette annonce unilatérale d'horaires de 8 heures qu'elle s'est à nouveau trouvée en incapacité de travail totale entre la fin mai et le premier jour de reprise prévu. La demanderesse a précisé ressentir un très fort sentiment d'injustice et vouloir faire en sorte que ce genre de situation ne se reproduise plus. Elle a ajouté également qu'elle contestait l'EPI des 3 mois car celui-ci contenait des mensonges à son sujet sur des détails qui n'avaient pas existé, selon elle. Elle a ajouté apprécier travailler dans le traitement des soins aigus et vouloir se tourner vers des soins plus spécifiques à l'avenir. En outre, elle ajoute avoir retrouvé du travail en 2019 mais pas dans le domaine souhaité.

**db)** M. K._____ a précisé qu'une personne travaillant en [...] ne pouvait pas demander d'avoir exclusivement des horaires de 12 heures. Il a ajouté qu'à sa connaissance, il n'y avait pas de dérogations possibles à ce système. Il a confirmé avoir été présent lors de l'entretien du 7 mai 2019 et ajouté qu'à son souvenir, M. M._____ avait dit qu'il allait se renseigner sur la possibilité d'instaurer exclusivement des horaires de 12 heures. Il a mentionné avoir par la suite indiqué à la demanderesse dans un courrier que le changement n'était pas possible et qu'elle allait devoir se conformer aux horaires de l'unité [...], étant donné que son contrat de travail prévoyait une obligation du travailleur de se conformer à tous les horaires valables dans l'institution. Il a confirmé que

les horaires de 12 heures sont exigeants pour les travailleurs. Dans le cadre de la contestation du transfert en [...], lors de la procédure de conciliation, il a expliqué avoir proposé deux postes en [...] qui ont été refusés par la demanderesse. Il a mentionné que la demanderesse avait fait une proposition pour être transférée en [...], mais que cela lui a été refusé étant donné qu'elle ne correspondait pas au profil recherché. Il a affirmé avoir respecté l'ordre du Tribunal cantonal en réintégrant la demanderesse dans son service, en l'occurrence le service de [...]. Il a expliqué qu'il ne semblait pas adéquat de réintégrer la demanderesse dans une unité dans laquelle elle avait dénoncé des faits graves, raison pour laquelle elle devait être réintégrée dans le même service, mais dans une unité voisine, en l'occurrence l'unité [...]. Finalement, il a ajouté que le chef du service de médecine interne, le Pr. P._____, avait mentionné ne pas pouvoir garantir la sécurité absolue des soins si la demanderesse était réintégrée au [...].

**e)** A la même audience, un accord partiel a été conclu entre les parties au sujet du certificat de travail de la demanderesse.

**f)** Le 7 février 2022 et sans autre réquisition des parties, le Tribunal a clos l'instruction. Les parties ont alors plaidé en maintenant leurs conclusions respectives.

**g)** Le jugement, rendu sous la forme d'un dispositif, a été notifié aux parties le 3 mars 2022. Par courrier du 4 mars 2022, le défendeur en a requis la motivation en temps utile. La demanderesse en a également requis la motivation en temps utile.

**EN DROIT :**

**I.** **a)** Aux termes de son art. 2 al. 1, la Loi sur le personnel de l'État de Vaud du 12 novembre 2001 (ci-après : 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'État un salaire. L'art. 14 LPers-VD précise que le Tribunal de prud'hommes de l'Administration

cantonale connaît, à l’exclusion de toute autre juridiction, toute contestation relative à l’application de cette loi et de la Loi fédérale sur l’égalité entre femmes et hommes (LEg ; RS 151.1) dans les rapports de travail entre l’Etat de Vaud et ses employés.

En l’espèce, la demanderesse a été liée par un contrat de travail avec l’ÉTAT DE VAUD, défendeur, représenté par le CHUV. Il ne fait aucun doute que les relations de travail qui lient les parties sont soumises à l’application de la LPers-VD. Le présent litige, relatif à la fin des rapports de travail de la demanderesse relève dès lors de la compétence du Tribunal de céans, ce que les parties n’ont d’ailleurs pas contesté.

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

En l’espèce, la demanderesse a introduit une procédure de conciliation le 28 juin 2019 afin de contester la résiliation des rapports de travail avec effet immédiat intervenu le 11 juin 2019 pour le 12 juin 2019. La conciliation du 20 août 2019 n’ayant pas abouti, la procédure a alors été suspendue jusqu’en octobre 2019 afin de permettre aux parties d’aboutir à une éventuelle conciliation. La demanderesse a informé en octobre 2019 le Tribunal de céans du fait qu’un accord amiable n’avait pas pu être trouvé et a donc demandé la délivrance d’une autorisation de procéder. La demanderesse s’est vu délivrer une autorisation de procéder en date du 28 novembre 2019. Celle-ci a été adressée au conseil de la demanderesse par pli recommandé posté le 29 novembre 2019 et notifié en date du 2 décembre 2019. La demanderesse a ensuite déposé le 21

janvier 2020 une demande auprès du Tribunal de céans, accompagnée d'un bordereau de pièces, respectant ainsi le délai de trois mois pour porter action devant le tribunal (art. 209 al. 2 CPC), de sorte que son action au fond est recevable.

Le 27 avril 2020, la Présidente de la Cour de céans a prononcé la jonction formelle de la présente procédure relative au licenciement de la demanderesse, à celle concernant la décision de son transfert au sein de l'unité [...], introduite par une requête de conciliation du 30 août 2018.

**II.** **a)** La demanderesse fait d'abord valoir que le licenciement avec effet immédiat qui lui a été notifié le 11 juin 2019 est injustifié. Elle conteste les motifs du licenciement prononcé et nie avoir mis un terme aux relations contractuelles avec le défendeur par abandon de poste. Elle ajoute qu'elle se trouvait dans une période d'incapacité de travail totale lorsque le licenciement lui a été notifié.

De son côté, le défendeur affirme que le lien de confiance avec la demanderesse a été irrémédiablement rompu par son refus injustifié de venir travailler dans l'unité [...]. Il justifie donc le licenciement avec effet immédiat pour justes motifs en raison d'un abandon de poste.

**b**) La résiliation pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive et qui ne se justifie que s'il apparaît qu'un avertissement ne suffirait pas pour redresser la situation (ATF 130 III 28, consid. 4.1 et ATF 127 III 153, consid. 1b). Constitue un juste motif au sens de l'art. 337 CO (ci-après : Code des obligations ; RS 220) un fait propre à détruire irrémédiablement le rapport de confiance entre les parties qu'implique la relation de travail, de telle façon que la poursuite de celle-ci ne peut plus être exigée, même pendant la durée du délai de congé. Seul un manquement particulièrement grave autorise une résiliation immédiate (ATF 130 III 213, consid. 3.1 p. 220), qui doit donc constituer une *ultima ratio*. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail (ATF 130 III 28 consid. 4.1), comme le devoir de fidélité (art

321a al. 1 CO ; ATF 117 II 72 consid. 3 in fine), mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 ; ATF 129 III 380 consid. 2.2). Pour apprécier la gravité du manquement, il faut se référer à des critères objectifs permettant de déterminer si le rapport essentiel de confiance est détruit ou si profondément atteint qu'il ne permet plus d'exiger la poursuite des rapports de travail. Ce comportement pourra certes résulter de la réitération d'actes contraires aux obligations contractuelles, mais savoir s'il y a gravité suffisante à cet égard demeurera toujours une question d'appréciation (ATF 127 III 153 consid. 1c ; CACI, 8 avril 2016/227, consid. 3.3). Dans les cas de moins de gravité, c'est-à-dire si la cause ne fonde pas un licenciement immédiat, celui-ci doit être précédé d'un avertissement (ATF 130 III 213, consid. 3.1). Au surplus, l'employeur peut s'abstenir d'un avertissement lorsqu'il ressort de l'attitude de l'autre partie qu'une telle démarche serait inutile (ATF 127 III 153, consid. 1b). Le juge apprécie librement s'il y a eu de justes motifs, en appliquant les règles du droit et de l'équité. A cet effet, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur (ATF 137 III 303, consid. 2.1.1, ATF 130 III 28, consid. 4.1 et ATF 127 III 153, consid. 1c ; TRIPAC, arrêt TL15.007574 consid. 3) cb) du 17 juin 2016).

Aux termes de l'art. 61 LPers, l'autorité d'engagement ou le collaborateur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme telles 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 (al. 1). Les articles 337b et 337c CO s'appliquent à titre de droit supplétif (al. 2). La formulation de l'art. 61 LPers étant similaire à celle de l'art. 337 CO, la volonté du législateur de voir appliquer au personnel soumis à la LPers un système de résiliation immédiate des rapports de travail pour justes motifs identique à celui du CO a été confirmée par la

Chambre des recours civile. Les conditions d'application de l'art. 337 CO, telles que décrites dans la jurisprudence fédérale, doivent dès lors être appliquées par analogie au licenciement pour justes motifs de l'art. 61 LPers (CREC, 31 mai 2012/30, HC/2012/361, publié *in* JT 2012 III 177 consid. 4b ; TRIPAC, arrêt TL15.007574 consid. 3) cb) du 17 juin 2016).

L'art. 59 LPers-VD prévoit que sauf accord différent, le collaborateur ou l'autorité d'engagement peut résilier le contrat moyennant un préavis d'un mois pour la fin d'un mois la première année et de trois mois pour la fin d'un mois dès la deuxième année.

Il y a abandon d'emploi selon l'art. 337d CO lorsque le travailleur quitte son poste abruptement sans justes motifs. L'application de cette disposition présuppose un refus du travailleur d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution du travail confié. L'abandon d'emploi est réalisé lorsque le travailleur refuse consciemment, intentionnellement et définitivement de continuer à fournir le travail convenu (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4e éd, 2019, p. 770). Il n'y a pas abandon d'emploi lors d'une absence du travailleur motivée par une prétendue maladie (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 771). Le fardeau de la preuve que l'employé a entendu mettre fin avec effet immédiat aux relations de travail incombe à l'employeur (Duc/Subilia, Droit du travail, n. 4 ad art. 337d CO ; arrêt HC/2020/317 de la Cour d'appel civile du 3 juin 2020, consid. 5.2, n°220).

**c)** En l'espèce, on ne peut pas exclure, malgré le rapport d'enquête du Groupe Impact concluant en l'absence de tout acte relevant du mobbing ou de harcèlement psychologique au sein de l'unité [...] de la part de Mme D._____ et Mme Z._____, la présence d'un climat de tension au sein de l'unité, et notamment entre la demanderesse et ses supérieures. En outre, on constate que la décision de transfert du 21 août 2018, contestée par la demanderesse, présente un aspect réprobateur à l'égard de la requérante. En effet, cette décision a soutenu que les accusations de la demanderesse à l'égard de Mesdames D._____ et Z._____ pouvaient être assimilées à de la diffamation, et que les conséquences de l'attitude de la requérante avaient été non négligeables.

De plus, le libellé de la décision n’a pas démontré, de prime abord, un but de protection de la requérante, mais bien plutôt une volonté de séparer des employés en conflit. En outre, l’arrêt de la Cour d’appel du Tribunal cantonal vaudois au sujet de l’effet suspensif de la décision de transfert a conclu à la suspension du transfert, sans trancher clairement la question de savoir si la réintégration devait se faire au sein du service ou directement de l’unité [...]. La décision ayant mentionné cette unité, la demanderesse y exigeait sa réintégration, à l’exclusion de toute autre. Le défendeur a toutefois refusé cette réintégration spécifique et a sommé à plusieurs reprises la demanderesse de se présenter à l’unité [...], pour sa réintégration dans le service, précisant dans un courrier qu’en cas d’absence, celle-ci ferait preuve d’un abandon de poste. En outre, le défendeur a précisé avoir respecté l’arrêt du Tribunal cantonal vaudois en proposant de réintégrer la demanderesse dans le même service mais pas dans la même unité. La demanderesse a alors manifesté, dans plusieurs courriers adressés au défendeur, sa volonté de reprise thérapeutique à 20% exclusivement au sein du [...]. Elle a justifié son refus de reprendre à l’unité [...] en invoquant la décision rendue par le Tribunal cantonal vaudois et a indiqué que les horaires de 8 heures de l’unité [...] n’étaient pas compatibles avec sa vie familiale. Néanmoins, il n’est pas ressorti clairement de l’instruction et du contrat de travail de la demanderesse que celle-ci pouvait effectivement bénéficier d’horaires de 12 heures. Il convient de préciser que la demanderesse a fourni un nouveau certificat médical le 21 mai 2019 au défendeur, prévoyant une incapacité totale de travail et a, par la suite, indiqué dans un courrier du 28 mai 2019 être prête à reprendre son poste dans son ancienne unité dès le 3 juin 2019. En somme, la demanderesse a manifesté la volonté de travailler au sein du défendeur mais pas dans l’unité proposée par celui-ci, tout en fournissant un certificat médical. Il ne s’agissait donc pas d’un abandon de poste, puisque la demanderesse a bien expliqué qu’elle ne viendrait pas pour cause de rechute de cas maladie et qu’elle offrait une reprise à son poste initial. Le défendeur a finalement prononcé le licenciement immédiat pour abandon de poste dans un courrier du 11 juin 2019 avec effet pour le lendemain alors que la demanderesse se trouvait dans une période de protection. Le défendeur n’a pas contesté la validité de ce certificat

médical et n’a pas requis de la demanderesse qu’elle se rende auprès de son médecin-conseil. Le fait que la demanderesse se trouve dans une situation de rechute n’a pas été éclairci par les parties et notamment par le défendeur. Il semble manifeste qu’en raison de ces diverses tensions entre les parties, le lien de confiance entre la demanderesse et le défendeur ait été mis à mal mais cela ne constituait pas un motif suffisant justifiant l’*ultima ratio* que représente le licenciement avec effet immédiat, qui ne pouvait pas être prononcé pour abandon de poste sans éclaircir au préalable le cas d’incapacité comme, ainsi que le fait de savoir quelle était l’unité exacte ressortant de la décision cantonale.

À la lumière des éléments qui précèdent, le Tribunal ne peut que constater que le licenciement du 11 juin 2019 est injustifié.

**III.** **a)** Dans un second moyen, la demanderesse considère avoir droit à ce qu’elle aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l’échéance du délai de congé. Elle requiert donc le versement de son salaire soit 2'900 fr. 90 brut pour la fin du mois de juin 2019, à savoir 80% du salaire du 13 au 23 juin 2019, puis 100% de celui du 24 au 30 juin 2019 ainsi que la somme brute de 16'524 fr. 15 pour les mois de juillet, d’août et de septembre 2019. Elle réclame également le montant de 3'253 fr. brut à titre de vacances non prises, ainsi que le montant de 464 fr. 80 brut pour les heures en positifs au moment où elle s’est retrouvée en arrêt total de travail, la somme brute de 1'618.10 pour le treizième salaire au *prorata* pour la période du 13 juin au 30 septembre 2019, et finalement le montant de 1'800 fr. net à titre d’allocations familiales pour les mois de juillet, d’août et de septembre 2019.

Le défendeur conclut au rejet des conclusions, arguant que le licenciement immédiat était valable, puisque la demanderesse avait commis un abandon de poste en refusant de reprendre son activité dans l’unité [...].

**b)** L’article 337c CO indique que lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans juste motif, le travailleur a droit à ce qu'il

aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cassation du contrat conclu pour une durée déterminée. On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (art. 337 let. c al. 2 CO).

**c)** En l'espèce, le licenciement avec effet immédiat prononcé le 11 juin 2019 avec effet au 12 juin 2019 ne repose pas sur un juste motif. La demanderesse, bénéficiant d'un contrat de travail depuis le 1er avril 2016, a donc droit à ce qu'elle aurait touché si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai ordinaire de congé de trois mois, soit le 30 septembre 2019.

Pour le calcul du solde du mois de juin 2019, lors de son licenciement, la demanderesse se trouvait en classe 9, échelon 3 à un taux d'activité de 90% pour un salaire annuel brut de 71'604 fr. 90, soit un montant mensuel brut de 5'967 fr. 05, treizième salaire compris. Selon le rapport médical produit le 21 mai 2019, celle-ci s'est trouvée en incapacité totale de travail jusqu'au 24 juin 2019. En raison de cette incapacité, la demanderesse a droit au paiement de 80% de son salaire sur la période du 13 au 23 juin 2019, soit onze jours, sur un mois de 30 jours, à un taux de 80% représentant la somme de brute 1'756 fr. 20. Pour la période du 24 au 30 juin 2019, la demanderesse a droit au paiement de 100% de son salaire, soit sept jours, sur un mois de 30 jours, à un taux de 100% représentant la somme brute de 1'392 fr. 30. Ainsi le montant total pour le solde du mois de juin s'élève à 3'148 fr. 50 brut, treizième salaire compris. Pour les mois de juillet, août et septembre 2019, la demanderesse peut prétendre au paiement de trois mois de salaire, soit la somme brute de 17'901 fr. 15, treizième salaire compris.

Partant, la demanderesse a ainsi droit au paiement de la somme de 21'049 fr. 65, montant brut, dont à déduire les charges sociales du 1er pilier. Le montant à verser sera soumis à intérêts à 5% l'an dès le 13 juin 2019.

Il convient de relever que la somme nette de 11'381 fr., avec intérêts à 5% l’an dès le 13 juin 2019, doit être déduite du montant à verser à la demanderesse en raison de l’intervention de la caisse cantonale de chômage, subrogée à la demanderesse dans ses droits, y compris le privilège légal, à concurrence du montant des indemnités versées jusqu’au terme du délai de congé ordinaire, soit le 30 septembre 2019. Les montants réclamés par la caisse ne prêtent en effet pas le flanc à la critique puisqu’ils correspondent à ceux versés à la demanderesse jusqu’au 30 septembre 2019, ce qui n’a au demeurant pas été contesté par les parties.

En ce qui concerne le paiement des vacances, l’instruction n’a pas permis de démontrer que la demanderesse n’a pas été en mesure de prendre ses vacances durant la période allant du 13 juin au 30 septembre 2019. Cette période comprenait pourtant les vacances scolaires d’été. En outre, dès la fin de son incapacité le 24 juin 2019, le règlement a été assuré par la caisse cantonale de chômage, qui lui a nécessairement octroyé une période de vacances, sans besoin d’effectuer des recherches d’emploi. Partant, sa conclusion en ce sens doit être rejetée.

**IV.** **a)** En outre, la demanderesse a requis qu’une indemnité maximale de six mois, soit un montant de 34'000 fr. net, lui soit allouée en raison du licenciement avec effet immédiat sans justes motifs ainsi que pour le tort moral important subi. Le défendeur, pour sa part, a conclu au rejet de cette conclusion, puisque selon lui le licenciement immédiat était justifié.

**b)** Conformément à l’art. 337c al. 3 CO, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances ; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Cette indemnité a une double finalité, punitive et réparatrice. Revêtant un caractère *sui generis*, le juge doit la fixer en équité en tenant avant tout compte de la gravité de la faute de l’employeur, mais

également de toutes les autres circonstances (WYLER/HEINZER, op cit, p. 609), (TRIPAC, arrêt TL15.007574 consid. 3) cb) du 17 juin 2016).

**c)** En l'espèce, le Tribunal de céans considère qu'une indemnité de trois mois de salaire, soit 17'901fr. 05, arrondie à 18'000 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 13 juin 2019, doit être versée à la demanderesse. Ce montant correspond à une situation de licenciement avec effet immédiat ni particulièrement crasse, ni ressortant d'une faute ou d'un comportement de l'employé qui aurait été la cause unique du licenciement. En effet, le contexte est complexe, compte tenu des tensions provoquées par l'une et l'autre des parties, des exigences de la demanderesse et de la manière dont le licenciement a été notifié par le défendeur. On ne note toutefois pas une attitude particulièrement crasse de l'employeur dans un licenciement qui intervient alors que les négociations entre les deux parties sont tendues.

**V.** **a)** Enfin, la demanderesse a fait valoir qu'un certificat de travail devait lui être délivré.

**b)** Selon l'art. 47 LPers-VD, le Code des obligations s'applique à titre de droit cantonal supplétif en ce qui concerne le certificat de travail. L'art. 113 RLPers-VD précise en outre que le certificat de travail est délivré par l'autorité d'engagement, qui le signe.

L'art. 330a al. 1 CO permet au travailleur de demander en tout temps à son employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. A la demande expresse du travailleur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail (art. 330a al. 2 CO).

L'employeur est tenu de délivrer un certificat de travail dès qu'il en est requis par le travailleur (WYLER/HEINZER, *op. cit.*, p. 414). Lorsque l'employeur refuse la délivrance d'un tel document, le travailleur peut agir judiciairement. L'admissibilité d'une conclusion tendant à la délivrance d'un certificat d'une teneur déterminée est une question

controversée. Le Tribunal fédéral semble admettre que les conclusions du demandeur ne peuvent porter que sur le principe de la délivrance du certificat. Toutefois, plusieurs décisions cantonales vont en sens contraire. L'économie de procédure commande d'admettre que le travailleur puisse d'emblée proposer un projet, de sorte que le procès portera tant sur le principe de la délivrance d'un certificat de travail que sur le contenu de ce dernier (WYLER/HEINZER, *op. cit.*, p. 419 et les références citées).

**c)** En l'espèce, les parties sont parvenues à un accord au sujet de la délivrance d'un certificat de travail à la demanderesse et de son contenu, lors de l'audience d'instruction du 7 décembre 2021. Il en sera ainsi pris acte.

**VI.** Les frais judiciaires de la présente cause sont arrêtés à 2'760 fr. (art. 16 al. 7 LPers-VD, art. 18, 22 al. 9 et 23 al.1 du Tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 (ci-après : TFJC ; RSV 270.11.15)) pour la demanderesse. Ce montant comprend 260 fr. relatif aux frais d'audition et d'indemnisation des témoins (art. 87 et 88 TFJC). Il convient de relever que la demanderesse plaide au bénéfice de l'assistance judiciaire, il n'y a donc pas eu d'avance de frais.

Sur le principe, le licenciement immédiat est injustifié. Il s'agit de la prétention principale, de sorte que l'entier des frais peut être mis à la charge du défendeur, qui succombe sur ce point.

**VII.** Il y a lieu d'allouer des dépens à la demanderesse, qui a obtenu substantiellement gain de cause, mais pas sur la totalité des montants réclamés, en application de l'art. 5 al.1 du Tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 (ci-après : TDC ; RSV 270.11.6) qui prévoit, pour une valeur litigeuse de 61'190 fr. 65 comme en l'espèce, qu'ils se situent entre entre 2'000 fr. et 10'000 fr.

En application des art. 96 et 107 al. 1 CPC et au vu de la longueur du dossier, des échanges d'écritures et des quatre audiences

nécessaires à l’instruction de la cause, un montant de 8'000 fr. à charge de la partie défenderesse doit être retenu.

Une décision séparée fixe l’indemnité de Me François GILLARD.

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

**I.** Prend acte, pour valoir décision sur la conclusion VI de la demande du 2 juin 2020, de l'accord des parties concernant le certificat de travail, dont la teneur est la suivante :

Dans un délai au 31 décembre 2021, l'ÉTAT DE VAUD délivrera à S._____ un certificat de travail intégralement conforme au projet produit à l'audience du 30 août 2021, sous réserve des modifications suivantes à sa page 2 :

- Premier paragraphe, deuxième ligne : « haut niveau » remplacé par « bon niveau » ;
- Troisième paragraphe, troisième ligne : « efficace et positive » remplacé par « très efficace » ;
- Quatrième paragraphe : « pleine et entière satisfaction » remplacé par « entière satisfaction » ;
- Le cinquième paragraphe est libellé comme suit : « Nous remercions Mme S._____ pour son travail et nos meilleurs vœux l'accompagnent pour la suite de sa carrière ».

Moyennant exécution de ce qui précède, S._____ retire sa conclusion VI du 2 juin 2020.

**II.** Admet partiellement les conclusions prises par la demanderesse S._____ le 2 juin 2020.

**III.** Admet les conclusions prises par la CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE le 28 février 2020.

**IV.** Dit que le défendeur ÉTAT DE VAUD est le débiteur de S._____ et lui doit immédiat paiement du montant brut de 21'049.65 fr. (vingt-et-un mille quarante-neuf francs suisses et soixante-cinq centimes), sous déductions des charges sociales du premier pilier et du montant pour lequel la CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE est

subrogée selon le chiffre VI ci-dessous, avec intérêts à 5% l'an dès le 13 juin 2019.

**V.** Dit que le défendeur ÉTAT DE VAUD est le débiteur de S._____ et lui doit immédiat paiement d'une indemnité de 18'000 fr. (dix-huit mille francs suisses), avec intérêts à 5% l'an dès le 13 juin 2019.

**VI.** Dit que la CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE est subrogée dans les droits de S._____, à concurrence du montant net de 11'381 fr. (onze mille trois cent huitante-et-un francs suisses), avec intérêts à 5% l'an dès le 13 juin 2019, montant à verser directement en mains de la CAISSE CANTONALE DE CHÔMAGE.

**VII.** Dit que les frais judiciaires, arrêtés à 2'760 fr (deux mille sept cent soixante francs suisses) sont mis à la charge de l'ÉTAT DE VAUD ; dit que si la motivation de la présente décision n'est pas demandée, les frais judiciaires se monteront à 2'260 fr. (deux mille deux cent soixante francs suisses).

**VIII.** Relève Me François GILLARD de son mandat de conseil d'office de la demanderesse S._____, et dit que son indemnité sera fixée dans une décision séparée.

**IX.** Dit que l'ÉTAT DE VAUD versera la somme de 8'000 fr. (huit mille francs suisses) à S._____ à titre de dépens.

**X.** Dit que le bénéficiaire de l'assistance judiciaire est, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenue au remboursement de l'indemnité au conseil d'office, mise provisoirement à la charge de l'État.

**XI.** Dit que toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

La présidente : La greffière :

Juliette PERRIN, v.-p. Olivia TROGER, a.h.

Du 19 juillet 2022

Les motifs du jugement qui précède sont notifiés aux parties.

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

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

La greffière :