

**JUGEMENT**

rendu par le

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

le 14 novembre 2025

dans la cause

B. \_\_\_\_\_

c/

ETAT DE VAUD

**MOTIVATION**

\*\*\*\*\*

Audiences : 27 août 2025 et 13 novembre 2025

Présidente : Mme Christine SATTIVA SPRING, v.-p.

Assesseurs : Mme Farinaz FASSA RECROSIO et M. Eric TORIEL

Greffière : Mme Margaux BONNARD, a.h.

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit :

**EN FAIT :**

**1. a)** B. \_\_\_\_\_ (ci-après : la demanderesse) est au bénéfice d'une maturité fédérale et d'un baccalauréat (section : philosophie et psychologie) obtenus en 2005.

**b)** Elle a ensuite débuté un Bachelor en français et en histoire qu'elle n'a pas achevé.

**c)** La demanderesse est au bénéfice d'une attestation (formation continue) : FPE (formation pédagogique élémentaire) HEP (Haute école pédagogique du canton de Vaud) obtenue en mars 2021.

**d)** La demanderesse a eu diverses expériences professionnelles en qualité de réceptionniste, assistante administrative, assistante de galerie, assistante de communication, répétitrice et enseignante remplaçante.

**e)** La demanderesse ne dispose que d'une formation minimale dans l'enseignement et n'a aucune formation pour prendre en charge des classes spécialisées.

**2. a)** La demanderesse a débuté ses fonctions auprès de l'Etat de Vaud (ci-après : le défendeur) au mois d'août 2020 au sein de l'établissement primaire et secondaire du R\*\*\*. Elle a exercé en qualité de remplaçante, puis de Maîtresse généraliste et Maîtresse de disciplines académiques à l'établissement primaire et secondaire du R\*\*\* dans le cadre de l'enseignement obligatoire. Des contrats de durée déterminée se sont succédés.

**b)** La demanderesse a été au bénéfice d'un premier contrat de travail de durée déterminée pour la période du 24 août 2020 au 10 septembre 2020 où elle exerçait en qualité de remplaçante, sans taux d'activité déterminé.

**c)** Puis, deux contrats de travail de durée déterminée ont été conclus pour la période du 14 septembre 2020 au 11 janvier 2021 où elle exerçait en qualité de Maîtresse généraliste au taux de 57.1429% (16/28 périodes) ainsi qu'en qualité de Maîtresse de disciplines académiques au taux de 17.8571% (5/28 périodes).

**d)** Par avenant datant du 15 janvier 2021, les relations contractuelles ont été prolongées pour la période allant du 11 janvier 2021 au 31 mars 2021. La demanderesse exerçait toujours en qualité de Maîtresse généraliste et Maîtresse de disciplines académiques.

**e)** Des contrats de travail de durée déterminée ont été conclus couvrant la période du 1<sup>er</sup> août 2021 au 31 juillet 2022 où la demanderesse exerçait en qualité de Maîtresse généraliste au taux de 25% (7/28 périodes) ainsi qu'en qualité de Maîtresse de disciplines académiques au taux de 16.0714% (4.5/28 périodes).

**f)** En sus, la demanderesse a exercé en qualité de Maîtresse de disciplines académiques au taux de 32.1429% (9/28 périodes) du 23 août 2021 au 28 février 2022.

**g)** Trois contrats de travail de durée déterminée ont été conclus pour la période courant du 1<sup>er</sup> août 2022 au 31 juillet 2023 où la demanderesse exerçait en qualité de Maîtresse généraliste au taux de 25% (7/28 périodes) et Maîtresse de disciplines académiques au taux de 35.7143% (10/28 périodes) ainsi qu'au taux de 3.5714% (1/28 périodes).

**h)** Un contrat de travail de durée déterminée a été conclu pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 31 juillet 2024 où la demanderesse exerçait

en qualité de Maîtresse de disciplines académiques au taux de 25% (7/28 périodes).

**i)** Un second contrat de durée déterminée a été conclu pour la période du 1<sup>er</sup> août 2023 au 31 juillet 2024 où la demanderesse exerçait en qualité de Maîtresse de disciplines académiques au taux de 32.1429% (9/28 périodes).

**j)** La demanderesse a perçu son salaire jusqu'au 31 juillet 2024 en lien avec les contrats expirant à cette même date.

**3. a)** L'élève E. \_\_\_\_\_ (ci-après : l'élève) se trouvait dans une des classes de la demanderesse durant l'année scolaire 2023-2024. De grande taille et de corpulence mince, il portait habituellement des tenues de type survêtement ainsi que des bandeaux ou des casquettes. L'élève présentait un profil particulièrement problématique, marqué par une rupture scolaire manifeste. Il était connu au sein de l'établissement pour des comportements violents à l'égard tant de ses camarades que des membres du corps enseignant, pouvant aller jusqu'à des attitudes ouvertement menaçantes. Il évoluait le plus souvent en groupe, au sein duquel il occupait un rôle de leader. Son langage était fréquemment vulgaire. Les altercations impliquant l'élève étaient récurrentes. Son comportement suscitait un climat de crainte, y compris parmi des enseignants spécialisés pourtant habitués à la gestion de situations complexes. Un réseau de prise en charge avait été mis en place autour de lui, comprenant notamment des enseignants spécialisés ainsi qu'un suivi par plusieurs thérapeutes. En raison de ses agissements, l'élève a fait l'objet de plusieurs mesures disciplinaires, notamment des exclusions. La mise en place d'un traitement médicamenteux (Ritaline) avait permis une amélioration temporaire de la situation, se traduisant par un lien recréé et une capacité retrouvée à se mettre au travail, avant qu'une nouvelle dégradation ne soit à nouveau constatée.

**b)** Le 9 octobre 2023, la doyenne de l'établissement, Mme F. \_\_\_\_\_, a adressé un courriel aux différents enseignants de l'élève, leur

indiquant que le Conseil de direction de l'établissement du R\*\*\* avait décidé de suspendre l'élève pour les cours d'activités manuelles. Cette décision est intervenue suite aux différentes plaintes des enseignants d'activités manuelles au sujet de l'élève, branche que la demanderesse ne dispensait pas.

**c)** Le 13 octobre 2023, la demanderesse a adressé à Mme H. \_\_\_\_\_ un courriel relatant une altercation entre élèves, dont l'élève en question.

**d)** Le 21 novembre 2023, en raison de ses comportements, et notamment d'une altercation qu'il a eue avec des camarades en date du 16 novembre 2024, l'élève a été sanctionné par dix jours de suspension à effectuer entre le 27 novembre et le 1<sup>er</sup> décembre 2023, ainsi que du 4 au 8 décembre 2023.

**4. a)** Le 24 novembre 2023, lors du premier cours de la journée, l'élève a indiqué à Mme G. \_\_\_\_\_ qu'il s'agissait de son dernier jour avant son exclusion, qu'il n'avait plus rien à perdre et qu'il allait tout donner. Il paraissait euphorique et nerveux. Puis, lors du cours de la demanderesse, l'élève a, à plusieurs reprises refusé de se conformer aux règles de l'établissement du R\*\*\* et de la classe, en s'opposant catégoriquement aux ordres donnés par la demanderesse, notamment celui de retirer sa casquette. La demanderesse l'a alors confisquée ; elle l'a mise dans son sac pour l'amener au secrétariat. L'élève a alors essayé de la reprendre hors du sac de la demanderesse, lui faisant, par ce geste, perdre l'équilibre. Il lui a également bloqué la sortie puis l'a insultée (« *ferme ta gueule* », « *va te faire foutre* » et « *je ne suis pas ta pute* ») en la suivant dans les couloirs. La demanderesse a dû aller surveiller la récréation. Choquée, elle a décidé de référer l'incident à la doyenne de l'établissement en vue de confronter l'élève à ses agissements. Sa collègue G. \_\_\_\_\_ s'est proposée pour la remplacer en classe pendant ce temps.

**b)** Le soir même, la demanderesse a adressé un courriel à la direction de l'établissement du R\*\*\* afin d'expliquer les faits du jour et de demander la mise en place de mesures pour protéger sa personnalité.

**5. a)** La demanderesse a été en incapacité de travail à 100% du 29 novembre 2023 au 31 juillet 2024.

**b)** Elle a subi, suite à l'altercation avec l'élève, un choc traumatique, l'obligeant à se rendre à plusieurs consultations médicales.

**c)** Elle a donc été contrainte de prendre à sa charge les frais médicaux y relatifs non-remboursés par l'assurance.

**6. a)** Durant son incapacité de travail, la demanderesse et le défendeur ont échangé à plusieurs reprises.

**b)** Son courriel du 24 novembre 2023 étant resté sans réponse, la demanderesse a adressé un courriel à l'attention de sa hiérarchie le 30 novembre 2023 où elle a fait état des effets que l'absence de soutien et de toute considération du défendeur à son égard a eue sur sa santé.

**c)** Le 1<sup>er</sup> décembre 2023, le directeur de l'établissement du R\*\*\*, M. I. \_\_\_\_\_, a appelé la demanderesse pour lui exprimer son soutien.

**d)** Le 5 décembre 2023, le directeur a adressé un message à la demanderesse afin de prendre de ses nouvelles, lui souhaiter un prompt rétablissement, ainsi que lui assurer sa disponibilité pour toute discussion qu'elle jugerait nécessaire. Il l'a également informée des mesures prises à l'encontre de l'élève dont il est question en l'espèce.

**e)** Le 7 décembre 2023, la demanderesse a remercié le directeur pour son courriel.

**f)** En date du 19 décembre 2023, la doyenne a informé la demanderesse que l'horaire de l'élève avait encore été réduit, afin qu'il ne participe plus aux enseignements de la demanderesse.

**g)** Le 22 décembre 2023, à la suite d'un courriel que la demanderesse lui avait adressé, indiquant qu'elle allait faire le point avec son médecin, le directeur lui a réitéré ses meilleurs vœux, mentionnant qu'il se tenait à sa disposition.

**h)** En janvier 2024, un bouquet a été envoyé à la demanderesse par différentes personnes de l'établissement du R\*\*\*, dont des membres de la direction.

**i)** Le 5 février 2024, le conseil de la demanderesse, Me Eric CERROTINI, a adressé un courrier à la DGEO exigeant la mise en place de mesures propres à assurer la protection de la personnalité de sa cliente, de manière à favoriser une récupération de l'aptitude et un retour au travail.

**j)** Le 28 mars 2024, le défendeur, par l'intermédiaire de K.\_\_\_\_\_, directeur général adjoint (DGEO) a répondu au courrier du 5 février 2024 assurant que l'établissement avait déjà pris de nombreuses mesures face au comportement de l'élève et que l'incident du 24 novembre 2023 avait été pris au sérieux, une procédure de demande d'exclusion ayant été ouverte le 27 novembre 2023. Elle a également indiqué qu'I.\_\_\_\_\_ avait immédiatement réagi après avoir pris conscience des conséquences de l'évènement sur la santé de la demanderesse, en la contactant et en étant attentif à l'évolution de son état de santé. Le défendeur a également proposé à la demanderesse un suivi par la cellule santé et soutien de l'Office des ressources humaines.

**k)** Le 25 avril 2024, par l'intermédiaire de son conseil, la demanderesse a réitéré sa demande du 5 février 2024 estimant que le courrier du 28 mars 2024 ne répondait pas à sa requête.

**l)** Le 16 août 2024, en l'absence de réponse de la part du défendeur, la demanderesse lui a assigné un délai au 31 août 2024 pour répondre à l'ensemble des points soulevés dans son courrier du 5 février, à l'échéance duquel elle se réservait le droit de saisir la présente autorité.

**7. a)** Le 26 septembre 2024, la demanderesse a saisi le Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale (ci-après : TRIPAC) par une requête de conciliation dont la conclusion est la suivante :

*« I. Etat de Vaud, Direction générale de l'enseignement obligatoire et de la pédagogie spécialisée, est la débitrice de B. \_\_\_\_\_ et lui doit immédiat paiement d'un montant net de CHF 21'475.58 (vingt et un mille quatre cent septante-cinq francs suisses et cinquante-huit centimes) avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> août 2024. »*

**b)** L'audience de conciliation a eu lieu le 6 décembre 2024. Aucun accord n'est intervenu. L'autorisation de procéder a été délivrée sur le siège.

**8. a)** Par demande déposée le 5 mars 2025, la demanderesse a ouvert action contre le défendeur devant le tribunal de céans en prenant la même conclusion que celle figurant dans sa requête de conciliation.

**b)** Dans sa réponse, intervenue le 15 juillet 2025, le défendeur a conclu au rejet de la conclusion prise par la demanderesse.

**c)** Dans sa réplique du 25 juillet 2025, la demanderesse a confirmé la conclusion prise dans sa demande du 5 mars 2025.

**d)** Dans sa duplique du 26 août 2025, le défendeur a conclu à nouveau au rejet de la conclusion prise par la demanderesse.

**9. a)** Le 27 août 2025 a eu lieu une première audience d'instruction au cours de laquelle trois témoins ont été entendus.

**b)** La témoin N.\_\_\_\_\_, enseignante déliée du secret de fonction, a déposé en résumé comme suit :

Enseignante à l'établissement du R\*\*\* depuis 2016, la témoin confirme avoir entendu parler négativement de l'élève en raison de la violence dont il faisait preuve envers ses camarades et enseignants. Elle a été témoin d'insultes proférées par l'élève, dans un corridor, à l'encontre de la demanderesse, alors qu'il leur bloquait le passage. Après cet incident, la témoin avait cherché à prendre des nouvelles de la demanderesse, en lui demandant comment elle allait et si elle avait besoin de quelque chose. Elle se tenait à sa disposition pour en discuter, compte tenu du caractère violent de la scène. La demanderesse n'est toutefois pas revenue vers elle pour en parler, mais, une année plus tard elle a contacté la témoin, en sa qualité de déléguée syndicale, pour discuter de l'incident et voir si elle avait des conseils à lui donner. La témoin affirme qu'elle n'a pas assisté à d'autres problèmes que la demanderesse aurait pu rencontrer.

**c)** Le Tribunal a également entendu la témoin G.\_\_\_\_\_, enseignante spécialisée, déliée de son secret de fonction, dont la déposition peut être résumée comme-suit :

G.\_\_\_\_\_ travaille depuis 2016 à l'établissement secondaire du R\*\*\* d'abord comme enseignante et, depuis 2020, comme enseignante spécialisée, fonction qu'elle a exercée comme enseignante dans des classes pour élèves à besoins spécifiques mais également individuellement auprès de certains élèves. Elle a occupé, au cours de l'année scolaire 2023-204, les deux rôles avec l'élève dont il est question en l'espèce. Cet élève lui avait été décrit comme problématique par son ancienne maîtresse de classe et était à l'origine de nombreux problèmes dans l'établissement, que ce soit auprès des autres élèves ou des enseignants. La témoin co-enseignait avec la demanderesse certaines branches. Elle relève qu'il y avait des altercations régulières entre l'élève et les enseignants, dont la demanderesse. Tout comme d'autres enseignants l'avaient fait, la témoin a demandé à sa hiérarchie, à deux reprises au moins, que des mesures soient prises en raison des comportements de l'élève et du danger qu'il

représentait pour les autres élèves et les enseignants. La demanderesse aurait également relaté à sa hiérarchie, en mettant en copie ses collègues, des faits intervenus en classe en raison desquels elle se sentait en danger. La témoin indique que tous les intervenants ont demandé, à plusieurs reprises, de l'aide à la doyenne. Le 24 novembre 2023, la témoin a dû remplacer une première fois la demanderesse pour qu'elle puisse aller voir la direction, suite aux violences verbales que l'élève avait proférées. La témoin n'avait pas été présente lors de l'altercation physique entre la demanderesse et l'élève, mais avait rapporté à sa direction, et certainement à la demanderesse, les paroles que l'élève avait tenues le matin même de l'agression, soit que, puisqu'il s'agissait du dernier jour avant son exclusion, il allait tout donner. Elle affirme que suite à cela, la doyenne semblait avoir pris les choses en main, notamment en rencontrant la mère de l'élève. Cependant, comme cela était déjà le cas par le passés, la doyenne n'a pas réagi directement aux requêtes et aux plaintes des enseignants, ne les tenant pas non plus au courant des décisions et sanctions prises à l'encontre de l'élève, alors même que cela avait été demandé par les enseignants.

**d)** Le Tribunal a encore entendu le témoin I.\_\_\_\_\_, directeur de l'établissement du R\*\*\*, délié de son secret de fonction, dont la déposition peut être résumée comme suit :

Le témoin explique que l'élève était un adolescent problématique pour lequel des moyens et des mesures avaient été mis en place. Il n'en n'avait cependant jamais discuté directement avec la demanderesse qui ne l'avait, selon lui, jamais interpellé avant l'évènement du 24 novembre 2023, à l'exception d'un courriel. En effet, la direction de l'école n'était informée qu'en bout de chaîne, les enseignants devant s'adresser en premier lieu au doyen. Le témoin avait toutefois eu contact avec d'autres enseignants à propos de l'élève. Concernant le contexte de l'évènement, le témoin explique que lors d'une réunion avec les différents intervenants en charge de l'élève, intervenue autour du 14 novembre 2023, il avait été constaté une amélioration dans la situation de l'élève, avec un bilan scolaire positif, un lien recréé et une capacité à se remettre au travail. Cependant, à la suite d'une altercation avec des camarades, autour du 16 novembre 2023, et de

celle du 24 novembre 2023 avec la demanderesse, une procédure d'expulsion avait été mise en place. Longue et protocolisée, elle n'a toutefois pas pu aboutir puisque les parents de l'élève l'ont retiré de l'école en juin 2024. Le témoin a eu la demanderesse au téléphone qui lui a indiqué se sentir mal à l'aise de revenir dans l'établissement. Il ne lui a donc pas proposé de venir dire au revoir à ses collègues, et elle ne l'a pas demandé. Il indique avoir eu une conversation au téléphone avec la demanderesse le 1<sup>er</sup> décembre 2023 au cours duquel il lui a fait part de son empathie et s'est excusé de s'être principalement préoccupé de l'élève et pas d'elle. Au mois de janvier 2024, un bouquet de fleurs a été adressé à la demanderesse.

**10. a)** Le 13 novembre 2025, le Tribunal a tenu une seconde audience d'instruction et de jugement, au cours de laquelle il a procédé à l'interrogatoire de la partie demanderesse.

**b)** Interrogée en qualité de partie, la demanderesse, après avoir contextualisé son rôle au sein de l'établissement, a expliqué le déroulement des événements et ce qu'elle attendait de la part de la direction. Elle indique avoir été agressée verbalement et physiquement le 24 novembre 2023, suite à quoi elle a envoyé un courriel au directeur, à la doyenne et aux intervenants gravitant autour de l'élève. Elle a indiqué au directeur et à la doyenne, dans un courriel du 30 novembre 2023, sa surprise quant au fait qu'ils ne lui aient pas répondu. Elle indique avoir été choquée par la banalisation de l'évènement et relate les maux qui ont suivis son agression tels que le stress, l'anxiété et la détresse. L'attitude de sa hiérarchie a eu un impact sur son état de santé émotionnelle et psychologique, allant même jusqu'à l'amener à renoncer à l'enseignement suite à ces événements. Elle regrette de ne pas avoir pu dire au revoir à ses élèves, estimant qu'il appartenait à la direction de faire les démarches en ce sens, et l'absence du directeur lorsqu'elle est allée rendre ses clefs.

**c)** La partie défenderesse a renoncé à être interrogée.

**11. a)** A l'issue de l'audience du 13 novembre 2025, le Tribunal a délibéré. Le dispositif a été notifié aux parties le 14 novembre 2025.

**b)** La demanderesse a sollicité la motivation du jugement le 17 novembre 2025.

**EN DROIT :**

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

En l'espèce, la demanderesse a été liée par un contrat de travail avec l'Etat de Vaud, représenté par la Direction générale de l'enseignement obligatoire. Les relations de travail qui lient les parties sont soumises à l'application de la LPers-VD. La compétence du TRIPAC est donnée pour examiner les conclusions de la demande.

**b)** L'art. 16 al. 1 LPers-VD précise que la procédure est régie par les articles 103 et suivants du Code de droit privé judiciaire vaudois (CDPJ ; RSV 211.02), lequel prévoit, à son article 104, l'application supplétive du Code fédéral de procédure civile (CPC ; RS 272). L'article 16 alinéa 3 LPers-VD dispose que les actions devant le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale se prescrivent par un an lorsqu'elles tendent exclusivement à des conclusions pécuniaires fondées notamment sur une résiliation du contrat (art. 58 à 61) 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.

A cet égard, on rappelle que, lorsque l'ampleur du préjudice résulte d'une situation qui évolue, le délai de prescription ne court pas avant le terme de l'évolution (ATF 126 III 161 c.3c p. 163 s, arrêt 2C\_372/2018 du 25 juillet 2018 consid. 3.1 et les références). Tel est le cas lorsqu'un préjudice est causé par des comportements dommageables répétés ou s'inscrivant dans la durée (ATF 146 III 14 consid. 6.1.2). On peut dès lors considérer que le délai de prescription ne saurait échoir tant que l'atteinte perdure.

La demanderesse a saisi le tribunal de céans par requête de conciliation du 26 septembre 2024, soit moins d'une année après le déroulement de l'évènement litigieux qui a eu lieu le 24 novembre 2023. L'audience de conciliation s'est tenue le 6 décembre 2025 et l'autorisation de procéder a été délivrée le jour-même. Après l'échec de la conciliation, la demande au fond du 5 mars 2025 a été déposée dans le délai de trois mois suivant la délivrance l'autorisation de procéder (art. 209 CPC).

Le délai pour requérir la motivation du dispositif, notifié par pli du 14 novembre 2025, était de dix jours ; expédiée par pli du 17 novembre 2025, la demande de motivation a été formée dans le délai légal et il y a lieu d'entrer en matière.

**II. a)** La demanderesse fait valoir en premier lieu une atteinte à la personnalité dont se serait rendu coupable son employeur.

En droit privé, l'article 328 al. 1 CO dispose que l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. L'alinéa 2 de cette disposition précise que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur. Il a notamment l'obligation de prendre les mesures adéquates si la personnalité du travailleur fait l'objet d'atteintes de la part d'autres membres du personnel (ATF 127 III 31, consid. 4 ; CACI, 5 février 2019, HC/2019/77 n°51). Lorsqu'un employé porte sérieusement atteinte au droit de la personnalité d'un collègue, il viole gravement une des obligations découlant du contrat de travail (...). La gravité de l'atteinte doit être appréciée en mesurant son impact sur la personnalité du travailleur qui en a été victime en fonction de l'ensemble des circonstances et notamment des événements qui l'ont précédées par un test (CREC I 4 mars 2013/5/1, CACI 13 novembre 2018, 650, consid. 3.2.3).

Il incombe à l'employeur public, comme à l'employeur privé, de protéger et respecter la personnalité du travailleur en application de l'art. 328 CO (Novier/Carreira Camarda, Panorama de la jurisprudence récente du

Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale, in : JdT 2015 III 3, p.5 ; TF 8C\_18/2011 du 7 février 2012, consid. 6.2), étant rappelé que cette norme va plus loin que les art. 27 et 28 CC.

Certes, l'article 328 CO n'est pas applicable comme tel aux rapports de droit public entre un fonctionnaire cantonal et l'Etat (art. 342 al. 1 CO). Néanmoins, le devoir de protection prévu par la LPers-VD est semblable à celui de l'article 328 CO. Cette disposition peut ainsi être appliquée par analogie en droit public (TF 2A.770/2006 du 26 avril 2007, consid. 4.2 ; TF 2C.2/2000 du 4 avril 2003, consid. 2.3).

Une atteinte à la personnalité peut se définir comme tout comportement humain qui remet en cause un bien de la personnalité (Steinauer / Fountoulakis, Droit des personnes physiques et de la protection de l'adulte, Berne, 2014, n. 536 ; ATF 129 III 49, c. 2.2).

Ainsi, l'art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur, et de manifester les égards voulus pour sa santé (TF 4A\_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.2). L'art. 328 al. 2 CO précise que l'employeur prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui (TF 4A\_665/2010 du 1er mars 2011 consid. 6.1) L'employé victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à l'art. 328 CO peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (TF 4A\_665/2010 du 1er mars 2011 consid. 6.1 ; TF 4A\_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.2 et les références citées).

**b)** La question se pose du bien-fondé de la décision du défendeur d'attribuer à la demanderesse une classe spécialisée, alors que celle-ci ne disposait pas de la formation requise et que les circonstances étaient particulièrement délicates. Il ressort en effet du dossier que le défendeur avait connaissance de la situation de l'élève concerné, de ses antécédents disciplinaires ainsi que de ses réactions parfois violentes,

lesquels avaient notamment conduit à une suspension annoncée pour le 27 novembre 2023. Malgré cette connaissance, la direction n'a pas informé de manière adéquate les enseignants intervenant auprès de cet élève, en particulier la demanderesse, des mesures et sanctions prises à son encontre, ni des risques que celles-ci pouvaient engendrer. Une telle information aurait pourtant été de nature à permettre à la demanderesse d'adapter son comportement, notamment en évitant une situation de confrontation ou le fait de se retrouver seule avec l'élève. En outre, le défendeur n'a pas démontré avoir mis en place un soutien suffisant à l'attention de la demanderesse, alors même que celle-ci enseignait dans une classe spécialisée sans formation spécifique. Une telle situation imposait, au regard des circonstances, une vigilance accrue et un accompagnement renforcé de la part de la direction, en particulier lors de situations conflictuelles. Il est également établi que la hiérarchie de la demanderesse n'a pas réagi à son courrier adressé le 24 novembre 2023, alors qu'une prise de contact rapide aurait été indiquée. Ce n'est qu'à la suite de son courriel du 30 novembre 2023 que des échanges réguliers et soutenus ont été mis en place. Dans ces conditions, le défendeur a manqué à son devoir de protection de la personnalité de la demanderesse. Ce manquement est d'autant plus significatif que la demanderesse fait état de troubles de santé consécutifs à l'incident litigieux, lesquels ont entraîné une incapacité de travail de huit mois. Même si l'intensité de ses demandes de soutien antérieures à l'évènement ne ressort pas du dossier, le défendeur aurait dû porter une attention particulière à la situation de cette employée, compte tenu de l'absence de formation et du contexte difficile. Pour le surplus, il n'évoque aucun élément justificatif à l'appui de sa position.

**III. a)** La demanderesse a conclu au versement par le défendeur d'une indemnité qu'elle évaluait initialement à CHF 21'475.58, avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> août 2024.

Bien qu'il s'agisse ici de réparer un préjudice essentiellement moral, il convient de respecter les principes énoncés par l'article 42 CO dont, notamment, le fardeau de la preuve du préjudice, le lien de causalité

adéquat et le rôle de la faute concomitante (Pierre Engel, *Traité des obligations en droit suisse : Dispositions générales du CO*, 2e éd., p. 525 ; Anton K. Schnyder in : Honsell/Vogt/Wiegand (édit.), *Obligationenrecht I : Art. 1-529 CO*, 4e éd., n. 15 ad art. 49).

La violation des obligations prévues à l'art. 328 CO entraîne la responsabilité contractuelle (art. 97 ss CO) de l'employeur pour le préjudice matériel et, aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO, pour le tort moral causé au travailleur (ATF 130 III 699 consid. 5.1; WYLER/HEINZER/WITZIG, *Droit du travail*, 5<sup>e</sup> éd., p. 392 s.).

**b)** Les conditions imposées par les art. 97 et 99 al. 3 CO doivent ainsi être remplies, à savoir l'existence d'un acte contraire au contrat (par exemple une violation de l'art. 328 CO), d'un dommage et d'un lien de causalité entre l'acte dommageable et le préjudice (Carruzzo, *op. cit.*, p. 288 ; WYLER/HEINZER/WITZIG, *op. cit.*, p. 392). La faute du débiteur est présumée, mais celui-ci peut apporter la preuve de son exculpation (WYLER/HEINZER/WITZIG, *op. cit.*, p. 392).

En l'espèce, la violation des devoirs contractuels de l'employeur est avérée (cf. consid. II ci-dessus). Il reste donc à examiner les trois autres éléments, à savoir l'existence d'un lien de causalité, l'éventuelle absence de faute de l'intimée et l'étendue du dommage invoqué par la demanderesse.

Il doit exister un lien de causalité entre l'inexécution de l'obligation et le préjudice. Un fait est la cause naturelle d'un résultat s'il en constitue une condition sine qua non (ATF 128 III 174 consid. 2.b in fine, rés. in JdT 2003 I 28), sans qu'il soit nécessaire que l'événement considéré soit la cause unique ou immédiate du résultat (ATF 125 IV 195 consid. 2.b, JdT 2000 I 491). L'existence d'un lien de causalité naturelle entre le fait générateur de responsabilité et le dommage doit être tranchée selon la règle du degré de vraisemblance prépondérante, à savoir un allègement de la preuve qui se justifie lorsque, en raison de la nature même de l'affaire, une preuve stricte n'est pas possible ou ne peut être raisonnablement

exigée de celui qui en supporte le fardeau (ATF 133 III 462 consid. 4.4.2 , rés. in JdT 2007 I 47 et les réf. citées). La chaîne des événements en rapport de causalité naturelle avec la survenance d'un préjudice est infinie. La théorie de la causalité adéquate permet de fixer une limite juridique à l'obligation de réparer un préjudice, quant au principe et quant à l'étendue de celle-ci. Selon cette théorie, une cause naturelle à l'origine d'un préjudice n'est opérante en droit que si, selon le cours ordinaire des choses et l'expérience de la vie, elle est propre à entraîner un effet du genre de celui qui s'est produit, de sorte que la survenance de ce résultat paraît de façon générale favorisée par le fait en question. Il s'agit d'une question de droit (ATF 123 III 110 consid. 3a, JdT 1997 I 794 ; Werro, La responsabilité civile, op. cit., nn. 262 s. ; Tercier/Pichonnaz, op. cit., n. 1312 s.). Pour se prononcer, le juge doit se demander, en face d'un enchaînement concret de circonstances, s'il était probable que le fait considéré produisît le résultat intervenu ; à cet égard, c'est la prévisibilité objective du résultat qui compte (ATF 112 II 439 consid. 1.d). La preuve de la causalité adéquate incombe au lésé (Werro, La responsabilité civile, op. cit., n. 264).

En l'espèce, à la suite de l'altercation avec l'élève et de l'absence de soutien du défendeur, la demanderesse a subi un choc traumatique qui l'a conduite à consulter à plusieurs reprises. Sans ces événements, l'atteinte à la santé psychique dont elle a souffert et qui a nécessité la mise en place d'un suivi médical ne se serait pas produite. Les comportements reprochés au défendeur constituent ainsi une condition *sine qua non* du dommage, de sorte qu'ils se trouvent en lien de causalité naturelle avec celui-ci.

S'agissant de la causalité adéquate, une altercation avec un élève, combinée à une absence de soutien institutionnel dans un tel contexte professionnel, apparaît, selon le cours ordinaire des choses et l'expérience de la vie, propre à engendrer des troubles psychiques susceptibles de nécessiter un suivi médical. La survenance d'un tel dommage doit dès lors être tenue pour objectivement prévisible et, partant, comme favorisée de manière générale par les faits reprochés au défendeur.

L'art. 97 CO présume la faute du débiteur responsable d'un dommage par violation d'une obligation. Par un renversement du fardeau de la preuve, il n'appartient non plus au créancier de prouver la faute, comme les autres conditions d'octroi des dommages et intérêts, mais au débiteur de démontrer qu'il n'a commis aucune faute. La faute se définit comme le manquement de la volonté à un devoir imposé par l'ordre juridique, ou l'abus, respectivement l'emploi insuffisant, des facultés physiques ou intellectuelles (Tercier/Pichonnaz, le droit des obligations, 6<sup>e</sup> éd., 2019, n. 1282 ; Thévenoz, CR-CO I, op. cit., nn. 51 et 54 ad art. 97 - 33 -CO). Il peut s'agir d'une faute intentionnelle ou d'une négligence, cette dernière étant le manquement à l'attention dont aurait fait preuve une personne de la catégorie à laquelle le débiteur appartient (Werro, CR-CO I, op. cit., nn. 84 ss ad art. 41 CO).

En l'espèce, le défendeur n'est pas parvenu à démontrer qu'il avait pris les mesures nécessaires et appropriées pour protéger la personnalité de la demanderesse. Il n'a en particulier pas établi avoir agi avec l'attention et la diligence que l'on pouvait raisonnablement attendre d'un employeur placé dans une situation comparable. Dès lors qu'il lui appartenait, en vertu de l'art. 97 CO, de renverser la présomption de faute en établissant qu'aucune négligence ne lui était imputable, force est de constater qu'il a échoué à rapporter cette preuve. La condition de la faute doit dès lors être tenue pour réalisée.

Aux termes de l'art. 41 al. 1 CO, celui qui cause, d'une manière illicite, un dommage à autrui, soit intentionnellement, soit par négligence ou imprudence, est tenu de le réparer. Le dommage se définit comme la diminution involontaire de la fortune nette ; il correspond à la différence entre le montant actuel du patrimoine du lésé et le montant que ce même patrimoine aurait si l'événement dommageable ne s'était pas produit (ATF 132 III 359 consid. 4, JdT 2006 I 295 ; ATF 129 III 331 consid. 2.1, JdT 2003 I 629 ; Tercier/Pichonnaz, op. cit., n. 1296). Il peut se présenter sous la forme d'une diminution de l'actif, d'une augmentation du passif, d'une non-augmentation de l'actif ou d'une non-diminution du passif (ATF 132 III 359

consid. 4, JdT 2006 I 295 ; ATF 128 III 22 consid. 2e/aa, rés. in JdT 2002 I 222).

En l'espèce, la demanderesse a subi un dommage patrimonial dans la mesure où elle a dû assumer des frais médicaux non-remboursés par l'assurance. Ces frais constituent une diminution de son actif qui n'aurait pas eu lieu en l'absence de l'événement dommageable. Ils doivent dès lors être qualifiés de dommage au sens de l'art. 41 CO.

**c)** Les conditions de l'allocation d'un dommage matériel étant réalisées, il convient encore d'en déterminer le montant. Aux termes de l'art. 42 al. 1 CO, la preuve du dommage incombe au demandeur. Toutefois, lorsque le montant exact du dommage ne peut être établi, le juge le fixe équitablement en considération du cours ordinaire des choses et des mesures prises par la partie lésée (art. 42 al. 2 CO).

En l'espèce, statuant en équité au sens de l'art. 42 al. 2 CO, le Tribunal alloue à la demanderesse une indemnité de CHF 1'494.47, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1er août 2024, à titre de remboursement des frais médicaux demeurés à sa charge.

**IV. a)** La demanderesse prétend également au versement par le défendeur d'une indemnité pour tort moral. Il ressort de sa demande du 5 mars 2025, dans laquelle elle conclut à un montant global de CHF 21'475.58 avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> août 2024, que l'indemnité pour tort moral représente CHF 20'214.-. Elle allègue que l'incapacité de travail dont elle a été atteinte entre le 29 novembre 2023 et le 31 juillet 2024 trouve sa cause dans l'agression qu'elle a subie, aggravé par le manque d'égard de le défendeur à l'endroit de la demanderesse et par la non-reconnaissance par le défendeur de sa responsabilité dans la survenance de cette agression.

Le défendeur conclut au rejet des prétentions de la demanderesse. Il soutient que l'altercation du 24 novembre 2023 ne présente pas un degré de gravité objectivement suffisant pour engager la responsabilité de la direction de l'établissement. Il fait valoir que des

mesures avaient été prises en amont à l'encontre de l'élève et que l'adoption de mesures supplémentaires n'aurait pas permis d'éviter l'altercation. Il relève enfin s'être montré à disposition de la demanderesse à la suite de l'incident.

**b)** L'employé victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à l'art. 328 CO du fait de son employeur ou d'un autre employé peut, le cas échéant, prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (art. 97 al. 1 et art. 99 al. 3 CO, TF 4A\_326/2020, du 1<sup>er</sup> décembre 2012, c. 3.2 et les réf.).

Selon cette disposition, celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement (TF 4A\_326/2020, du 1<sup>er</sup> décembre 2012, c. 3.2 et les réf.). N'importe quelle atteinte ne justifie pas une indemnité ; l'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et être ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime de s'adresser au juge afin d'obtenir réparation (TF 4A\_326/2020, du 1<sup>er</sup> décembre 2012, c. 3.2 et les réf.).

Une indemnité est par exemple due au travailleur qui a été victime, dans l'entreprise de l'employeur, de harcèlement psychologique ou mobbing, lorsque, d'un point de vue objectif, il a subi une humiliation particulièrement sévère (TF 4A\_326/2020, du 1<sup>er</sup> décembre 2012, c. 3.2 et les réf.).

Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer si les circonstances justifient une indemnité pour tort moral dans le cas particulier (TF 4A\_326/2020, du 1<sup>er</sup> décembre 2012, c. 3.2 et les réf.).

La violation de l'art. 328 CO ne justifie donc pas, en elle-même, l'allocation d'une indemnité pour tort moral. Il faut que l'atteinte à la personnalité présente une certaine gravité objective et que la victime ressente subjectivement celle-ci de manière suffisamment forte pour qu'il

apparaisse légitime de lui octroyer une réparation (WYLER/HEINZER/WITZIG, op.cit., p. 467). De manière générale, il y a lieu de prendre en compte les éléments permettant d'établir le lien de causalité naturelle et adéquate, celui-ci comprenant l'existence d'éventuels facteurs prédisposants (WYLER/HEINZER/WITZIG, op.cit., p. 467). Ainsi l'employeur ne répond pas des problèmes psychologiques antérieurs ou de l'extrême sensibilité du travailleur (WYLER/HEINZER/WITZIG, op.cit., p. 467).

**c)** En l'espèce, si la demanderesse fait état de troubles de santé consécutifs à l'incident litigieux et d'une incapacité de travail de huit mois, ces éléments ne permettent pas, à eux seuls, d'établir l'existence d'un tort moral au sens de l'art. 49 CO. La demanderesse n'a en particulier pas démontré avoir formulé, avant ou après l'altercation du 24 novembre 2023, des demandes de soutien spécifiques qui n'auraient pas été respectées ou qui auraient contribué à péjorer son état. Il ressort au contraire de l'état de fait qu'elle a, plusieurs années consécutives, conclu de nouveaux contrats de travail avec le défendeur, sans manifester de mal-être particulier ni d'intention de quitter son poste avant l'incident litigieux. Les témoignages recueillis ne permettent pas davantage de retenir que celle-ci aurait été profondément atteinte par le comportement de l'élève ou par la gestion de classes spécialisées. Les témoins n'ont notamment pas fait état de demandes de soutien spécifiques formulées par la demanderesse. Une collègue a certes indiqué s'être tenue à sa disposition après l'évènement du 24 novembre 2023 et avoir été contactée par la demanderesse, toutefois en sa qualité de déléguée syndicale et afin d'évoquer l'incident en tant que tel.

Si l'altercation du 24 novembre 2023 a pu être éprouvante pour la demanderesse, et si une collègue a relaté son état de choc, elle ne revêt toutefois pas, au regard de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, un caractère d'une gravité objective telle qu'elle justifierait l'octroi d'une indemnité pour tort moral.

Enfin, le défendeur a pris des mesures en amont de l'évènement, et après ce dernier, à l'encontre de l'élève concerné et s'est

également montré à disposition de la demanderesse à la suite de l'incident. L'absence de réaction immédiate entre le jour de l'évènement et le 30 novembre ne saurait, en elle-même, être considérée comme propre à aggraver l'état de la demanderesse ou comme revêtant une gravité suffisante pour fonder une prétention en tort moral.

Indépendamment de l'aspect subjectif, au vu des éléments qui précèdent, la gravité des souffrances psychiques subies par le demanderesse ne peut être établie objectivement. Le Tribunal de céans estime que le défendeur n'a pas commis une faute dont la gravité de l'atteinte justifierait l'octroi d'une indemnité pour tort moral.

Dès lors, la conclusion tendant à l'allocation d'une indemnité pour tort moral doit être rejetée.

**V.** On relèvera ici que la demanderesse n'a pas encouru de perte salariale en raison de son incapacité de travail puisqu'elle a été payée jusqu'au terme de son dernier contrat à durée déterminée.

**VI.** Obtenant gain de cause sur le principe, la demanderesse a droit à des dépens. Ceux-ci seront toutefois réduits, dans la mesure où elle n'obtient qu'une faible partie de sa conclusion.

Dans ces conditions, une indemnité de dépens réduite et arrêté à CHF 1'500.- lui sera octroyée.

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

- I.** L'Etat de Vaud est débiteur de B.\_\_\_\_\_ et lui doit immédiat paiement de la somme nette de CHF 1'494.47 (mille quatre cent nonante quatre francs et quarante-sept centimes), avec intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> août 2024.
- II.** L'Etat de Vaud versera à B.\_\_\_\_\_ la somme de CHF 1'500 (mille cinq cents francs) au titre de dépens.
- III.** Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.
- IV.** Le présent jugement est rendu sans frais.

La Présidente :

La Greffière :

Christine SATTIVA SPRING, v.-p.

Margaux Bonnard, a.h.

Du

Les motifs du jugement rendu le novembre 2025 sont notifiés aux parties.

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

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

La Greffière :

Margaux BONNARD, a.h.