

ORDONNANCE
DE MESURES PROVISIONNELLES
rendue par la
PRÉSIDENTE DU TRIBUNAL
DE PRUD'HOMMES
DE L'ADMINISTRATION CANTONALE

le 9 novembre 2018

dans la cause

C. _____ / Etat de Vaud

Audiences : 10 octobre et 1^{er} novembre 2018

Présidente : Juliette PERRIN, v.-p.

Greffière : Pauline MONOD, a.h.

Statuant immédiatement et à huis clos par voie de mesures provisionnelles, en fait et en droit,

vu la requête de conciliation déposée le 30 août 2018, contenant des conclusions superprovisionnelles et provisionnelles, par C._____ (ci-après : la requérante) contre l'Etat de Vaud (ci-après : l'intimé),

vu la décision de la Présidente du tribunal de céans du 30 août 2018 rejetant en l'état la requête de mesures superprovisionnelles,

vu les pièces au dossier,

où les parties lors des audiences du 10 octobre et du 1^{er} novembre 2018,

vu le contrat d'engagement de la requérante en qualité d'infirmière du 1^{er} avril 2016,

vu le cahier charge de la requérante, établi le 7 mars 2017,

vu le courrier du 5 juillet 2017 de l'intimé, adressé à la requérante, lui indiquant le compte rendu de la discussion du 29 juin 2017, discussion qui faisait suite à des plaintes de sa hiérarchie, et relevant que la requérante avait un comportement agressif et des attitudes négatives qui influent sur le climat de travail de l'équipe,

vu le courrier du 28 juillet 2017 de la requérante, adressé à l'intimé, contestant les griefs formulés dans le courrier du 5 juillet 2017, et l'invitant à prendre toutes mesures utiles pour la protéger de toute forme éventuelle de mobbing et/ou de harcèlement sur son lieu de travail,

vu le courrier du 4 août 2017 de l'intimé, accusant réception du courrier du 28 juillet 2017 et l'informant qu'une réponse lui parviendrait au retour des vacances de T._____ et F._____,

vu le rapport d'investigation relatif à l'unité [...] concernant T._____ et Y._____, rendu au mois de juillet 2018 par le Groupe Impact, concluant à l'absence de tout acte relevant du mobbing ou de harcèlement psychologique au sein l'unité [...], de la part de T._____ et Y._____,

vu la décision de transfert au sein de l'unité [...] du 21 août 2018, effectif depuis le 1^{er} septembre 2018, dans laquelle l'intimé se réfère au rapport du Groupe Impact, et note que la requérante faisait partie des collaboratrices qui ont dénoncé de manière injustifiée, arbitraire et non étayée des attitudes présumées inadéquates de T._____ et Y._____ ; qu'elle a mis en cause leurs compétences managériales et leur probité et que les conséquences de cette attitude ont été non négligeables, entraînant un climat de tension et d'incertitude dans l'unité [...], et que par conséquent, la poursuite de son activité sous la direction de T._____ et Y._____ s'en trouve compromise dans la mesure où la relation de confiance qui doit prévaloir en tout temps avec sa hiérarchie est largement entamée, comme elle l'est d'ailleurs également avec son autorité d'engagement,

vu la transmission de la décision du 21 août 2018 à l'Administration des Ressources Humaines du W._____, à [...], Directrice des soins du W._____, à [...], Directrice des soins du Département [...], à T._____, infirmière cheffe de service [...], et à [...], infirmière cheffe de service [...] et nouvelle responsable hiérarchique de la requérante dès son transfert dans l'unité [...],

vu la conclusion prise par la requérante à titre de mesures provisionnelles, dans sa requête de conciliation, par laquelle elle réclame, sous suite de frais et dépens, que l'effet suspensif soit accordé à la décision de transfert de C._____ rendue par W._____ en date du 21 août 2018,

où la requérante et [...], juriste à la direction générale de l'intimé aux audiences des 10 octobre et 1^{er} novembre 2018,

considérant qu'aux termes de l'art. 3a al. 1 de la Loi sur les Hospices cantonaux (LHC ; RSV 810.11), le personnel médical du CHUV est soumis à la Loi sur le personnel de l'État de Vaud du 12 novembre 2001 (LPers-VD ; RSV 172.31),

considérant qu'aux termes de l'article 261 al. 1 du Code de procédure civile (CPC ; RS 272), applicable en vertu des renvois contenus aux articles 16 al. 1 de la LPers-VD et 104 du Code de droit privé judiciaire

vaudois du 12 janvier 2010 (CDPJ ; RSV 211.02), les dispositions du CPC en matière de mesures provisionnelles trouvent application en l'espèce,

qu'une mesure provisionnelle est ordonnée si la prétention dont le requérant se prévaut est l'objet d'une atteinte ou risque de l'être ou si cette atteinte est de nature à lui causer un préjudice difficilement réparable (art. 261 al. 1 CPC),

qu'en matière de mesures provisionnelles, tant l'existence du droit, sa violation ou l'imminence de sa violation, que le risque de préjudice difficilement réparable doivent être rendus vraisemblables par le requérant (TF 5P.422/2005 du 9 janvier 2006, SJ 2006 I 371 ; ATF 104 la 408, c. 4),

que par conséquent le requérant est tenu de rendre vraisemblable la légitimité de sa demande principale et de démontrer que le droit matériel invoqué existe et que le procès a des chances de succès (BOHNET/HALDY/JEANDIN/ SCHWEIZER/TAPPY, *Code de procédure civile commenté*, Bâle 2011, n. 7 ad art. 261 CPC, p. 1019),

que le préjudice difficilement réparable de l'art. 261 al. 1 let. b CPC englobe tout préjudice, patrimonial ou immatériel, et qu'il peut résulter du seul écoulement du temps pendant le procès,

que le dommage est constitué, pour celui qui requiert les mesures provisionnelles, par le fait que, sans celles-ci, il serait lésé dans sa position juridique de fond,

que le risque de préjudice difficilement réparable suppose par ailleurs l'urgence (BOHNET, in *CPC commenté*, Bâle 2011, n. 12 ad art. 261 CPC),

que de façon générale il y a urgence chaque fois que le retard apporté à une solution provisoire met en péril les intérêts d'une des parties (HOHL, *La réalisation du droit des procédures rapides*, thèse d'habilitation, Fribourg 1994, n. 543),

qu'un fait ou un droit est rendu vraisemblable lorsque, au terme d'un examen sommaire, sur la base d'éléments objectifs, ce fait ou

ce droit est rendu probable (BOHNET, in CPC commenté, Bâle 2011, n. 4 ad art. 261 CPC),

que le requérant doit rendre vraisemblable qu'un danger imminent menace ses droits, soit qu'ils risquent de ne plus pouvoir être consacrés, ou seulement tardivement (BOHNET, in CPC commenté, Bâle 2011, n. 10 ad art. 261 CPC) ;

attendu que la requérante conclut à ce que l'effet suspensif soit accordé à la décision de transfert rendu le 21 août 2018,

que la requérante conclut ainsi, par voie de conséquence, à son retour au sein de l'unité [...] dans l'attente de la décision au fond à intervenir,

qu'il convient d'analyser si la conclusion de la requérante tendant à son maintien à son poste, sans transfert, remplit les conditions de l'art. 261 CPC ;

que s'agissant de la vraisemblance de ses prétentions au fond, la requérante invoque que le rapport du Groupe Impact ne lie pas le tribunal de céans,

que la requérante estime par conséquent qu'il ne suffit pas de produire ledit rapport pour justifier le transfert,

que la requérante invoque que la décision de transfert a été rendue en violation de son droit d'être entendu, car elle n'a eu accès ni au rapport du Groupe Impact, ni à ses annexes, et qu'elle n'a ainsi pas pu se déterminer sur ledit rapport,

que la requérante estime en outre que la décision de transfert viole, au vu des motifs invoqués, à la fois les principes d'interdiction de l'arbitraire et de proportionnalité,

que l'intimé invoque pour sa part, que même s'il est possible d'infirmer ou non le rapport du Groupe Impact durant le cadre de la procédure au fond, celui-ci a force probante,

que l'intimé estime que ledit rapport, de 31 pages, se fonde sur 17 auditions et toute une série de pièces mises à disposition des enquêteurs (152 pièces), et que la décision de transfert prise sur cette base est donc justifiée,

que l'intimé invoque que ladite décision permet, en outre, de protéger à la fois le bon fonctionnement du service [...], mais aussi la santé de la requérante,

qu'aux termes de l'art. 21 al. 1 lit. c LPers-VD, l'autorité d'engagement peut charger le collaborateur d'autres tâches répondant à ses aptitudes ou convenir avec lui d'un transfert ou le transférer lorsque l'organisation du travail et les besoins du service l'exigent,

que lors d'un transfert dû aux exigences liées à l'organisation du travail et aux besoins du service, ledit transfert fait l'objet d'une décision (art. 22 al. 2 LPers-VD),

que selon l'art. 37 du Règlement d'application de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 9 décembre 2002 (RLPers-VD ; RSV 172.31.1), dont le libellé est « Transfert non volontaire », le transfert au sens de l'art. 21 lit. c LPers-VD fait l'objet d'une nouvelle désignation par l'autorité d'engagement,

qu'en l'espèce, la requérante a fait l'objet d'une décision de transfert non volontaire,

que la décision apparaît en partie critiquable dans ses considérations, en ce sens que, sur la base du rapport du Groupe Impact, et sur cette base uniquement, l'intimé a remis en question l'attitude de la requérante,

qu'il ressort toutefois également de la décision que le transfert vise à faire cesser les contacts entre la requérante et ses deux supérieures, dont elle se plaint du comportement,

que les autorités disposent d'une grande marge d'appréciation, particulièrement en ce qui concerne les questions d'organisation du travail,

qu'à ce stade, et au vu des différents éléments du dossier, il apparaît difficile d'évaluer les chances de succès du dossier au fond, mais qu'il existe en tous les cas pas de vraisemblance prépondérante pour un rejet de la demande,

qu'il convient ainsi d'admettre que la condition de la vraisemblance est donnée,

que s'agissant de la condition du préjudice, la requérante invoque que si son transfert devient effectif, cela aurait pour effet de changer ses conditions contractuelles, mais également ses conditions de travail, à tout le moins pendant la durée du procès, lui causant ainsi un préjudice difficilement réparable,

que la requérante invoque que ce préjudice serait d'autant plus grand que le transfert aurait également pour effet d'entériner les motifs donnés à l'appui de cette décision, de même que le côté punitif des raisons du transfert,

que selon la requérante, le fait que sa supérieure future ait été mise en copie de la décision de transfert lui est néfaste, puisque dite supérieure va nécessairement avoir un *a priori* négatif la concernant,

que la requérante estime aussi qu'en la transférant effectivement, son retour dans son unité actuelle serait d'autant plus difficile humainement et juridiquement,

que l'intimé invoque pour sa part que même si la décision est certes maladroite dans sa formulation, le transfert ne constitue pas une sanction disciplinaire, mais bien une décision prise dans le but de protéger la santé de la requérante, qui s'est plainte d'un climat de travail difficile en raison du comportement de ses deux supérieures,

que l'intimé estime qu'en l'espèce, on se trouve dans une situation où les intérêts s'opposent, mais dans laquelle il a essayé de trouver une solution afin de préserver à la fois le personnel de l'unité [...], tout en permettant à la requérante de quitter un environnement qu'elle avait décrit elle-même comme oppressant,

que selon l'art. 320 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur, et qu'il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité,

que 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, et que l'employé victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à l'article 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'article 49 alinéa 1 CO (art. 97 al. 1 et art. 99 al. 3 CO, TF 4A_465/2012, du 10 décembre 2012, c. 3.2 et les réf.),

que 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. 1er CO), mais que néanmoins, le devoir de protection prévu par la LPers-VD est semblable à celui de l'article 328 CO (TL16.000868 du 3 avril 2017),

que les art. 28 al. 2 CC et 328 al. 1 CO, qui sont applicables par analogie en droit public (ATF 2A.770/2006 du 26 avril 2007, c. 4.2 et les références citées ; ATF 2C.2/2000 du 4 avril 2003) imposent à l'employeur de prendre des mesures adéquates si la personnalité du travailleur fait l'objet d'atteintes notamment de la part d'autres membres du personnel,

que lorsqu'il a été informé de la situation, l'employeur se doit de tout mettre en œuvre pour résoudre un cas de mobbing entre deux employés, et que dans certains cas, la jurisprudence a jugé que si le conflit ne paraît pas soluble autrement, on doit admettre que, la seule solution réside dans le licenciement de la victime et non de l'auteur du mobbing (JAR 2003 p. 245),

que l'on constate que la décision de transfert a certes un aspect réprobateur à l'égard de la requérante, en ce sens qu'elle met en évidence que les accusations portées à l'égard de Y._____ et T._____

pourraient être assimilées à de la diffamation, et que les conséquences de l'attitude de la requérante ont été non négligeables dans le cas d'espèce,

que le libellé de la décision ne démontre pas, de prime abord, un but de protection de la requérante,

que le transfert a toutefois également pour but de séparer des employés en conflit,

que selon la requérante, le fait de la transférer dans un autre service semble lui causer un préjudice, alors que pour l'intimé, le fait de la laisser dans le service [...] serait aussi susceptible de causer un préjudice, pour la requérante elle-même, mais aussi les employés dudit service,

que la requérante ne semble pas contester le service dans lequel elle est transférée, mais plutôt le déplacement en tant que tel,

que rien n'indique qu'elle va être mal accueillie au sein de ce service, ceci d'autant plus que l'intimé a confirmé que le poste correspondait aux capacités de la requérante, et qu'elle bénéficierait d'une période d'adaptation,

qu'en l'état, elle n'a pas démontré en quoi ce service plutôt qu'un autre pourrait lui causer un préjudice plus difficilement réparable,

que la décision de transfert semble respecter à la fois les compétences de la requérante ainsi que son cahier des charges,

que malgré les termes maladroits utilisés par l'intimé, la décision semble aussi avoir été prise dans le but de préserver la santé de la requérante,

que l'on ne voit pas pourquoi la future supérieure de la requérante pourrait s'en prendre à l'employée transférée, alors qu'elle a pour mission de la former et de l'intégrer, tout en respectant ses employés, comme son cahier des charges le lui impose,

que l'intimé ne semble pas avoir dépassé son pouvoir d'appréciation en décidant de transférer la requérante,

que l'on ne voit pas en quoi le fait d'être transférée, à ce stade de la procédure, pourrait causer un préjudice plus important à la requérante, à la différence de rester dans le même service,

que la décision de transfert ne semble pas critiquable au vu de l'état du dossier actuel, au regard du devoir de protection de l'employeur déduit de l'art. 328 CO, ladite disposition obligeant l'employeur à prendre toute mesure pour protéger la santé de ses employés,

qu'on doit rejoindre les arguments de l'intimé lorsqu'il indique que la personnalité de l'intimée pourrait manquer de protection en cas de maintien à son poste actuel, au vu des conflits passés,

que l'intimé a en tout état de cause, au regard de l'art. 328 CO, respecté lesdites obligations de protection, en ordonnant un transfert permettant d'éloigner des employés en conflit entre elles,

qu'en l'espèce, la requérante ne démontre pas, en l'état, qu'elle risque de subir un préjudice difficilement réparable,

que par surabondance, s'agissant de la condition de l'urgence, la requérante invoque encore que sa situation serait définitivement péjorée si elle est effectivement transférée,

que l'intimé invoque, pour sa part, qu'il n'y aurait aucune différence pour la requérante à revenir maintenant dans le service [...] ou à l'issue du procès au fond, et que par conséquent il n'y a pas d'urgence,

que là encore, la requérante ne démontre pas en quoi le fait de changer de service péjore sa situation, et en quoi les conditions du nouveau poste ne seraient pas appropriées au regard de ses compétences professionnelles ou de sa situation personnelle,

que le fait qu'elle change de service ne péjore pas la chance de son action au fond, le Tribunal restant entièrement libre d'annuler au fond la décision de transfert,

que tous les moyens de la requérante sont conservés et que d'autres moyens de preuves seront possibles et administrés,

que par conséquent, la requérante ne démontre pas qu'il y a urgence,

que la requérante échoue ainsi à démontrer la réunion des conditions légales à l'obtention des mesures provisionnelles,

que partant, la conclusion de la requérante doit être rejetée,

que la présente décision peut être rendue sans frais,

qu'il n'y a enfin pas lieu à l'allocation de dépens, l'intimé n'ayant pas consulté un mandataire professionnel ;

Par ces motifs, statuant immédiatement et à huis clos, la Présidente du Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale,

- I. **REJETTE** la requête de mesures provisionnelles déposée le 30 août 2018 par C. _____ ;
- II. **DIT** que la présente ordonnance est rendue sans frais ni dépens ;
- III. **DÉCLARE** que la présente ordonnance est immédiatement exécutoire nonobstant appel.

La présidente :

La greffière :

Juliette Perrin, v.-p.

Pauline Monod, a.h.

Du 9 novembre 2018

Les motifs de l'ordonnance sont notifiés aux représentants des parties.

Appel : Un appel au sens des articles 308 ss CPC peut être formé dans un délai de **10 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.

La greffière :

Pauline MONOD, a.h.