

JUGEMENT

rendu par le

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

le 27 mars 2015

dans la cause

B. _____ c/ Etat de Vaud

MOTIVATION

Audiences : 28 octobre 2014, 4 et 5 mars 2015

Présidente : Mme Juliette PERRIN, v.-p.

Assesseurs : MM. Olivier GUDIT et Mathieu PIGUET

Greffière : Mme Charlotte ZUFFEREY

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 5 mars 2015, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. A compter du 14 août 2000, le Département de la formation et de la jeunesse de l'Etat de Vaud a, par contrat de droit privé, engagé la demanderesse, B._____ (ci-après : la demanderesse), en qualité d'employée d'administration.

Par avenant au contrat d'engagement de la demanderesse daté du 21 décembre 2004, celle-ci a été promue, avec effet au 1^{er} janvier 2005, en qualité de première employée d'administration au sein de la Direction générale de l'enseignement postobligatoire, Ecole professionnelle commerciale de Lausanne.

Par courrier daté du 8 février 2005, la DGEP a confirmé le transfert au 1^{er} mars 2005 de la demanderesse au sein du Service de l'enseignement spécialisé et de l'appui à la formation (ci-après : SESAF) et son rattachement à l'Office cantonal d'orientation scolaire et professionnelle (ci-après : OCOSP). Le courrier fait référence à celui de la demanderesse adressé le 27 janvier 2005 à l'Ecole professionnelle commerciale de Lausanne concernant son transfert dans un autre secteur de l'Etat de Vaud (OCOSP).

L'OCOSP étant divisé en cinq secteurs géographiques, la demanderesse a été rattachée au Centre OSP- [...] à [...], dont elle était la secrétaire responsable.

F._____, chef du SESAF, représentait l'autorité d'engagement. G._____ était la directrice de l'OCOSP et X._____ le chef du Centre OSP- [...] au début de l'activité de la demanderesse. Quant

à R._____, il était le chef du Centre OSP- [...] et donc le supérieur hiérarchique de la demanderesse au moment des faits qui nous occupent.

En décembre 2008, suite à la bascule DECFO-SYSREM, l'emploi-type de secrétaire de direction a été attribué à la demanderesse. Son salaire s'élevait alors à 5'481 fr. 91 brut pour un taux d'activité de 80%.

Entre les mois de janvier 2004 et décembre 2011, toujours pour des périodes de durée déterminée, la demanderesse a augmenté son taux de travail de 20% supplémentaires, pour occuper un poste à 100%.

Par courrier du 18 décembre 2008, le chef du SESAF a accordé à la demanderesse une augmentation annuelle supplémentaire en ces termes :

« Chère Madame,

J'ai le plaisir de vous informer qu'en raison de votre prestation particulièrement élevée dans le cadre de votre activité de secrétaire responsable au Centre OSP- [...] et, sur préavis de Mme G._____, Directrice de l'Office cantonal d'orientation scolaire et professionnelle, je vous ai accordé une augmentation annuelle supplémentaire conformément à l'art. 26, al. 3 de la Lpers et art. 43 du RLpers.

Cette augmentation vous sera versée à partir du salaire de janvier 2009.

Je vous remercie chaleureusement de votre implication professionnelle et personnelle et vous prie d'agréer, Chère Madame, mes meilleures salutations. ».

2. Le 1^{er} janvier 2010, Y._____ a débuté son activité au sein du secrétariat.

Le 7 octobre 2010, suite aux dysfonctionnements apparus au sein du Centre OSP- [...], sept collaborateurs et collaboratrices ont demandé à X._____, alors chef du Centre, de s'adresser au Groupe

Impact pour solliciter « *une démarche informelle avec un examen de la situation ainsi qu'une médiation ou un coaching d'équipe* ».

Le 14 octobre 2010, X._____ a transmis cette demande à la direction du SESAF et de l'OCOSP, qui ont choisi de mandater un audit externe.

Le 22 décembre 2010, la demanderesse a écrit un courrier à l'ancien chef du Centre OSP- [...],X._____. Le contenu en était le suivant :

« Monsieur le Chef de centre, X. _____,

Depuis quelques semaines la situation s'est dramatiquement détériorée dans le Centre [...]. En tant que secrétaire responsable depuis bientôt six ans, je tiens à manifester mes inquiétudes.

Collaborateur au Centre [...] depuis janvier dernier, Monsieur Y._____ me cause de graves soucis.

Je ne vais pas faire le récapitulatif des choses qui ne fonctionnent pas et que vous connaissez. Mais le fait est que me voilà avec un collaborateur très présent mais inutile, et qui a largement contribué, à mon avis, à alimenter la mauvaise ambiance du Centre. [...]

Nous sommes en plein audit, et ses conclusions sont repoussées on ne sait à quand. En attendant je dois gérer avec tous les problèmes relationnels que l'on connaît entre secrétaire et conseillers. Aujourd'hui nous nous retrouvons dans le centre avec des clans, des portes qui sont fermées, des groupes au moment des pauses, des conversations qui s'arrêtent lorsque l'on arrive, des rires dans le dos... J'ai parfois l'impression d'être dans une classe d'école enfantine. Les erreurs répétées d'Y._____e, que je dois ensuite gérer, et son manque de compétences ne sont pas forcément remarqués par les autres collaborateurs.

Si Y._____ envers moi, se montre correct, je sens pourtant chez lui une colère retenue qui m'inquiète. J'ai l'impression qu'il se sent persécuté et qu'il m'en rend responsable.

Je suis choquée et très déçue de son attitude car j'ai travaillé pour son implication dans l'équipe. Je l'ai soulagé dans ses tâches, j'ai toujours été disponible quand il sollicitait un besoin, et à l'heure actuelle, c'est toujours le cas. Jamais je ne lui ai manifesté d'antipathie ni d'impatience. Le comportement d'Y._____ n'est pas admissible.

L'ambiance que nous vivons actuellement au Centre me mine. Je suis fatiguée et découragée. Je suis très en colère également. Tout cela se traduit chez moi au niveau physique, j'ai perdu 2 kg ces dernières semaines. Les choses sont devenues incontrôlables et il est difficile pour moi de rester de marbre et de continuer à encaisser les tensions actuelles. Je suis démoralisée et démotivée. Le climat général est malsain et j'en souffre. C'est devenu pour moi insupportable.

*Nous nous sommes trompé lors de l'engagement d'Y._____.
Pour cette erreur devons-nous pour autant en prendre pour « perpét » ?
[...] »*

Le 1^{er} février 2011, le chef du Centre OSP- [...],X._____, a établi en faveur de la demanderesse un certificat de travail intermédiaire, reproduit ci-après :



Département de la
Formation, de la Jeunesse et
de la Culture - SESAF

Centre régional d'orientation
scolaire et professionnelle

Certificat de travail intermédiaire

Nous certifions que Madame **B.** _____ née le _____, travaille à 80% en qualité de secrétaire responsable, au Centre régional OSP- _____, sis à _____, depuis le 1^{er} mars 2005. Par ailleurs, depuis le 1^{er} novembre 2010, Madame **B.** _____ assume également la fonction de secrétaire du Guichet régional de la Transition 1, fonction qui a requis une augmentation de 20% de son taux de travail, passé à 100% au 1^{er} janvier 2011.

Madame **B.** _____ démontre, en toute occasion, des qualités et des compétences, aussi bien professionnelles que personnelles, largement appréciées et reconnues, tant par les collaborateurs-trice-s du Centre régional que par les nombreux partenaires de l'institution. Le soussigné, en tant que responsable direct, souligne sa très grande implication dans le travail et l'excellent esprit avec lequel les tâches ont toujours été exécutées.

Son cahier des charges l'amène à devoir assumer d'importantes tâches de coordination et de supervision du travail administratif au sein du Centre et de ses trois antennes (bureaux de _____, _____ et _____), sous la responsabilité du chef de Centre. Ces tâches sont particulièrement complexes dans la mesure où elles impliquent de veiller à la cohérence et aux délais des activités au sein de ces diverses unités administratives.

Malgré cette complexité, Madame **B.** _____ a très facilement intégré les tâches supplémentaires de secrétaire du guichet régional de la Transition 1 à son cahier des charges. Avec le soutien d'une apprentie de commerce de 3^{ème} année - dont Madame **B.** _____ est la formatrice - l'ensemble des activités administratives du Centre et de son Guichet régional de la Transition 1 est assumé à la grande satisfaction des clients, des collaborateurs-trice-s et du soussigné.

Les tâches régulièrement exécutées sont les suivantes :

1. Tâches de secrétariat de direction :

- Secrétariat administratif du chef de Centre : tenue des procès-verbaux, établissements des tableaux de bord et statistiques, préparation des factures, tri du courrier, etc.
- Coordination et supervision des tâches administratives, en fonction des directives du chef de Centre et des délais fixés
- Contrôle de la saisie des heures de travail sur le logiciel Mobatime, établissement des plannings
- Collaboration avec les secrétaires responsables des quatre autres Centres OSP vaudois
- Prospection et agencement des locaux professionnels (agrandissement du Centre)

2. Tâches d'assistanat des psychologues conseiller-ère-s en orientation :

- Secrétariat de plusieurs conseiller-ère-s : courrier, agenda, fixation des rendez-vous, corrections de tests d'aptitudes et d'intérêts, classement, archivage, préparation de matériel, etc.



T 41 24 557 73 30 - F 41 24 557 73 39
DFJC-SESAF-OCOSP
www.vd.ch/orientation

Bureau OSP d'Echallens
Collège des Trois-Sapins
Case postale 227
1040 Echallens
T 41 21 557 18 68

Bureau OSP de Moudon
Place de l'Hôtel-de-Ville 3
Case postale 197
1610 Moudon
T 41 21 905 27 28

Bureau OSP de Payerne
Place du Tribunal 3
1530 Payerne
T 41 26 662 66 37



3. Tâches de réception et d'information :

- Tri et acheminement des demandes d'information ou de conseil
- Réponses aux questions des usagers, à la réception ou au téléphone
- Réponses aux visiteurs de divers salons de la formation professionnelle (stand de l'OSP)

4. Gestion de base de données :

- Saisie, mise à jour, et extraction d'information (fichiers d'élèves, base de données liées à la consultation en OSP, bourse des places d'apprentissage, etc.)

5. Mise en page, correction, et diffusion de documents :

- Participation à la production de la brochure d'information « A la découverte des métiers et des écoles du Nord vaudois, du Gros-de-Vaud et de la Vallée de Joux » (tirée à 5500 exemplaires)

6. Participation à l'organisation de stands dans diverses manifestations d'information :

- Co-organisation du stand du Centre régional OSP-_____ au sein du Forum des métiers et de la formation du Nord vaudois (2006 et 2008)

7. Formation

- Responsabilité de la formation de deux apprenties employées de commerce, en voie élargie
- Formation et suivi de stagiaires dans la profession d'employé-e de commerce

En résumé, Madame B. _____ est une collaboratrice chevronnée, extrêmement disponible, et sachant organiser son travail selon les priorités. Dévouée à son employeur et à ses collègues, elle entretient d'excellentes relations avec l'ensemble du personnel du Centre régional OSP-_____, ainsi qu'avec ses supérieurs, qui soulignent son entregent et sa loyauté. Dans les périodes de changement organisationnel, elle a toujours su adapter ses méthodes et son attitude, pour répondre au mieux aux besoins du Centre et des usagers.

Ce certificat est rédigé à la demande de Madame B. _____, et c'est avec un très grand plaisir que nous continuerons la collaboration initiée avec elle il y a six ans.


X. _____
Chef du Centre OSP- _____

_____, le 1^{er} février 2011



Centre régional d'orientation scolaire
et professionnelle

T 41 24 557 73 30 – F 41 24 557 73 39
DFJC-SESAF-OCOSP
www.vti.ch/orientation

Bureau OSP d'Echallens
Collège des Trois-Sapins
Case postale 227
1040 Echallens
T 41 21 557 18 68

Bureau OSP de Moudon
Place de l'Hôtel-de-Ville
Case postale 197
1510 Moudon
T 41 21 905 27 26

Bureau OSP de Payerne
Place du Tribunal 3
1530 Payerne
T 41 26 662 66 37

L'audit a été mené de novembre 2010 à début février 2011. Il en est ressorti qu'une médiation n'était pas possible. Le résultat de l'audit aurait été donné oralement. Le processus d'audit a notamment

conduit au départ de X._____, mais ne semble pas avoir convaincu, quant à un résultat sur le long terme, les divers collaborateurs, dont la demanderesse.

Le 7 février 2011, X._____ a quitté son poste de responsable du Centre.

En mars 2011, R._____ a succédé à X._____ en reprenant la direction *ad interim* du Centre OSP- [...]. Il a été confirmé à ce poste en août 2011.

Le 5 avril 2011, le Chef de service, F._____, s'est adressé à J._____, responsable régionale du service psychologue, psychomotriciens et logopédiste (PPLS) Venoge-Lac en ces termes :

« Chère J._____,

Je te confirme que je vais donner tes coordonnées à Mme B._____, secrétaire au Centre OSP [...] à [...]. Cette personne a été prise dans les grandes difficultés qu'a connu ce centre, difficultés qui ont abouti à une intervention massive du SESAF afin de rétablir des relations professionnelles acceptables. Mme B._____ était très proche du chef de centre qui a décidé, en accord avec nous de quitter son poste. Nous lui avons proposé une aide dans le but de lui permettre de déposer ses craintes et ses rancoeurs et de reconstruire des relations positives avec ses collègues.

Je suis à ta disposition si tu souhaites avoir plus d'information au cas où Mme B._____ déciderait de te contacter, ce qui n'est pas certain.

Amitié et merci d'avoir accepté d'entrer en matière. »

Le 8 novembre 2011, lors d'une séance dirigée par R._____ avec les membres du secrétariat, la demanderesse a critiqué devant ses collègues présents les compétences professionnelles de M. Y._____, prétendant notamment qu'il n'était pas intéressé par son travail,

incapable de faire quoi que ce soit, et qu'il était temps pour lui de trouver un autre emploi.

Le 30 novembre 2011, le chef du SESAF a fait parvenir à la demanderesse une lettre de griefs faisant en particulier référence à son comportement vis-à-vis de M. Y. _____ et lui signifiant qu'elle s'exposait à un avertissement au sens de l'article 135 RLPers-VD si elle persistait dans son comportement.

Le 15 décembre 2011, la demanderesse a adressé un courrier à son autorité d'engagement, se déterminant de la manière suivante sur la lettre de griefs du 30 novembre 2011 :

« [...]

Dans ma fonction de secrétaire responsable que j'exerce depuis bientôt sept ans, j'ai toujours eu à cœur de respecter mes collègues et leur travail. Il n'est pas dans mes habitudes 'avoir une attitude déplacée et je ne crois pas raviver des sources de tensions au sein du Centre. Cependant, ces deux dernières années ont été éprouvantes pour les raisons que l'on sait et une tension générales en a été induite.

Depuis quelques mois, j'avais signalé les difficultés que rencontrait le secrétariat dans son fonctionnement et que le rythme de travail de M. Y. _____ pouvait en perturber l'organisation. De par ce fait, dans l'intervalle, j'ai dû prendre à ma charge un certain nombre de tâches qui se sont rajoutées à mon cahier des charges. Je me suis retrouvée seule, sans soutien, dans ce climat tendu, à devoir gérer les erreurs répétées de M. Y. _____ et cette surcharge.

Lors de la séance des secrétaires du 8 novembre dernier, j'ai parlé des difficultés de travail au Centre d' [...] avec comme but d'exposer les faits aux secrétaires des bureaux à qui on demandait d'en faire plus pour le Centre alors qu'elles ne comprenaient pas pourquoi. Je reconnais le ton un peu virulent sur lequel j'ai présenté les faits, mais loin de moi l'idée d'humilier ou de dévaloriser qui que ce soit. Je regrette que le ton employé

ait pu blesser quiconque, alors que seuls les accumulations et le stress de ces derniers mois ont eu raison de ma retenue habituelle.

Je crois m'être adaptée aux nombreux changements intervenus depuis le début de l'année en essayant d'assurer au mieux le fonctionnement du secrétariat malgré toutes les difficultés rencontrées ces derniers temps. Ces événements d'ailleurs n'ont pas été sans influence sur ma santé et un état de fatigue général. Je suis en arrêt de travail à 50% depuis le 21 novembre dernier.

Selon notre entretien du 30, j'ai bien pris note que le but commun est de trouver ensemble une solution positive et constructive. Je suis tout à fait prête à travailler sur un projet d'avenir de façon à retrouver des forces au travail pour assumer l'ensemble des tâches. Il importe maintenant que chaque collaborateur soit satisfait de ce qu'il fait et qu'une confiance soit retrouvée auprès de chacun.

Je prends note également de votre offre d'aide sous forme de coaching, et je vous remercie de me l'avoir proposé.

[...] ».

Le 21 décembre 2011, le chef du SESAF a adressé à la demanderesse un courrier recommandé intitulé « Avertissement au sens de l'art. 135 RLPers ». Cet avertissement faisait suite au comportement souvent inadéquat de la demanderesse qui, malgré une injonction claire l'exhortant à laisser sa hiérarchie apprécier la situation, avait persisté en émettant de vives critiques à l'encontre de M. Y. _____ le 8 novembre 2011. Ledit avertissement est libellé comme suit :



DEPARTEMENT DE LA FORMATION, DE LA JEUNESSE
ET DE LA CULTURE

Service de l'enseignement spécialisé
et de l'appui à la formation (SESAF)
Rue Cilié-Devant 11
1014 Lausanne

10.

Recommandée
Madame

B. _____

Réf. : SLN/vbl

Lausanne, le 21 décembre 2011

Avertissement au sens de l'art. 135 RLPers

Madame,

Nous nous référons à votre courrier du 15 décembre 2011 faisant suite à notre entretien du 30 novembre 2011 ainsi qu'à la lettre de grief que nous vous avons remise en main propre à cette occasion.

Les explications que vous avez données lors de cet entretien ainsi que dans votre courrier ne sont pas de nature à modifier notre appréciation de la situation. Il nous apparaît, en effet, que vous n'avez pour l'heure pas pris conscience de l'impact désastreux que peuvent avoir, tant sur le plan humain que pour une dynamique de groupe, vos propos déplacés.

Pour mémoire, nous vous rappelons ci-après le grief que nous vous avons formulé.

Votre chef de Centre, M. R. _____, nous a rapporté son constat d'une posture souvent inadéquate que vous adoptez, en votre qualité de secrétaire responsable, vis-à-vis de certains de vos collègues du Centre OSP-_____. En effet, de manière récurrente, vous faites montre d'une attitude déplacée qui tend à raviver des sources de tensions au sein de votre centre, tensions que nous nous employons à régler depuis plusieurs mois.

Lors des différents entretiens que nous avons eus ensemble, au cours de l'année écoulée, en relation avec les difficultés rencontrées par votre Centre, nous avons particulièrement insisté sur le fait qu'il appartenait à chaque collaborateur de se responsabiliser dans la démarche visant à rétablir un environnement de travail apaisé.

A l'occasion de ces entretiens, vous nous avez fait part des difficultés que vous rencontriez dans la collaboration et/ou la relation avec certains de vos collègues et en particulier M. Y. _____. Concernant ce dernier, vous avez particulièrement insisté sur le fait que le maintien en emploi de ce collaborateur vous semblait inapproprié, dès lors qu'il ne disposait pas, selon vous, des compétences requises pour assumer sa fonction. Nous vous avons alors signifié que nous prenions acte de vos critiques tout en précisant



expressément qu'il convenait de laisser votre hiérarchie apprécier cette situation et ne pas entraver la démarche qu'elle jugerait utile d'entreprendre dans le respect de chacun.

Malgré cette injonction claire, vous avez à diverses reprises, et à tout le moins le 8 novembre 2011, signifié des reproches à M. Y. _____ avec agressivité. Ainsi, lors de cette séance du 8 novembre qui réunissait l'ensemble des secrétaires du Centre _____ vous avez asséné à M. Y. _____ une série de critiques relatives à ses compétences professionnelles. Il a été ainsi question du fait que M. Y. _____ n'était, selon vous, pas intéressé par son travail et par les missions de l'OCOSP, qu'il était incapable de faire quoi que ce soit et que, avant son arrivée, le secrétariat fonctionnait mieux avec moins de collaborateurs. Ensuite vous avez évoqué les tâches d'intendance effectuées par M. Y. _____ en y associant un commentaire dévalorisant indiquant que ces tâches étaient insuffisantes pour prétendre à un travail de secrétaire. De plus, de manière humiliante, selon la perception de votre Chef de Centre, vous avez fait l'énumération des tâches que M. Y. _____ n'a pas pu mener à bien telles que la responsabilité du Guichet T1 et la finalisation de la brochure « L'avenir en confiance ». Enfin, vous avez dit à M. Y. _____ qu'il était temps pour lui de trouver un autre emploi.

De tels agissements nous semblent totalement inacceptables dans la mesure où ils dénotent d'un profond irrespect pour votre collègue et font fi de l'injonction précise que nous vous avons signifiée.

Au regard de ce qui précède, nous nous voyons contraint de vous signifier, par la présente, un avertissement formel, au sens des art. 135ss RLPers. Cet avertissement peut être contesté auprès du tribunal des prud'hommes de l'Administration cantonale, Palais de Justice de Montbenon, Allée E.-Ansermet 2, 1014 Lausanne (art. 139 LPers).

Nous vous prions d'agréer, Madame, nos salutations distinguées.

F. _____

Chef de Service

La demanderesse n'a pas contesté cet avertissement en justice.

Le 22 mai 2012, S._____, psychologue en orientation au Centre OSP- [...], a adressé un courriel à R._____ et à la demanderesse notamment. Ledit courriel relevait que, suite à une erreur d'adressage, le secrétariat du gymnase d' [...] priait le Centre OSP- [...] d'actualiser son adresse.

Le même jour, R._____ a écrit un courriel à la demanderesse ainsi qu'à M._____ et N._____ dont le contenu était le suivant :

« [...] »

Suite au mail de S._____ (ci-dessous), il me semble plus qu'urgent de mettre à jour une fois pour toutes la liste d'adresses du Centre.

Pour qu'il n'y ait pas de malentendus, voilà comment les choses vont être à partir de maintenant :

1. La SR est responsable des erreurs présents (sic !) dans la liste des adresses et à partir de maintenant elle va rendre compte au chef des éventuels (sic !) erreurs (les arguments : « je ne savais pas », « je n'ai pas vu », « c'est pas moi » ne sont plus valables).

2. C'est à la SR de s'organiser pour que cette liste soit à jour (si délégation il y a, c'est à la SR d'effectuer un contrôle et d'en assumer les responsabilités, si erreur devait y avoir).

A partir d'aujourd'hui, vous avez une semaine pour me remettre une liste non seulement mise à jour mais aussi présentant une cohérence interne digne des personnes compétentes que vous êtes et non pas digne d'une assistante de bureau de première année (ce qui semble être le cas de la liste actuelle).

En vous laissant vous organiser entre vous pour atteindre cet objectif et en me réjouissant d'ors et déjà d'obtenir cette liste d'adresse (sic !) mise à jour, je vous souhaite une très bonne journée. »

En date du 23 mai 2012, une altercation a eu lieu entre la demanderesse et R._____. Ce dernier, est allé dans le bureau de la demanderesse pour lui parler de la liste d'adressage à mettre à jour et lui demander de faire le travail qu'on attendait d'elle. R._____ a en effet précisé aux débats qu'il estimait que la demanderesse discutait toujours un certain temps de la question de savoir s'il fallait faire ou non ce qu'il demandait. La demanderesse et R._____ ont tous deux haussé la voix. Ce dernier a alors clos la discussion et est parti en direction de son bureau. La demanderesse l'y a suivi. Tous deux ont crié, mais aucun témoin entendu aux débats n'a relevé que des insultes avaient été proférées. La demanderesse est finalement retournée dans son bureau.

Le 24 mai 2012 à 8h48, la demanderesse a écrit le courriel suivant à R._____ :

« Bonjour R._____,

L'agression verbale dont j'ai été victime de votre part hier après-midi, devant témoins en plus, m'a profondément choquée et les reproches injustifiés dont vous m'avez abreuvée m'ont beaucoup minée. J'ai été insultée rabaissée, le tout avec des hurlements dont toutes les personnes présentes au bureau ont pu se régaler. Les menaces et votre refus de communiquer les éléments de votre fureur m'ont consternée.

Je n'accepte pas la façon dont vous m'avez parlé.

J'ai mal dormi. Je suis en état de choc, je ne suis pas en état de venir travailler aujourd'hui.

Veillez donc en prendre note.

Avec mes meilleures salutations.».

Le 25 mai 2012, la demanderesse a contacté le Groupe Impact pour demander une médiation avec R._____.

Le même jour à 14h24, la demanderesse a écrit ce qui suit à R._____ :

« Bonjour R._____,

Je suis allée chez mon médecin ce matin qui ne m'a pas trouvée au meilleur de ma forme. J'ai donc un arrêt de travail jusqu'à mi-juin, au minimum, à réévaluer à ce moment-là.

Vous trouverez le certificat dans votre pelle. ».

Le 25 mai 2012 toujours, R. _____ a répondu au courriel de la demanderesse du 24 mai 2012 :

« B. _____,

Votre courriel du 24.05.2012 semble vouloir m'imputer des faits et des intentions que je n'ai jamais eues.

La nature et le contenu de votre message appelle une réaction. Au préalable, j'estime devoir informer la direction du SESAF de votre envoi, notamment, en regard des divers entretiens que vous avez eus avec notre hiérarchie au cours du deuxième semestre 2011.

Avec mes meilleurs messages. »

Ce même jour à 23h04, la demanderesse a écrit ce qui suit à son autorité d'engagement :

« Monsieur le Chef de service,

Le message de M. R. _____ que j'ai reçu aujourd'hui et dont il vous a envoyé copie, fait suite au mail que j'ai envoyé le jeudi matin à M. R. _____.

Je vous envoie la copie de ce mail pour information. J'ai été si pétrifiée de ce qui s'est passé, que je suis en état de choc, et que je suis incapable pour le moment de reprendre le travail. J'ai un certificat médical qui atteste cet état, et des témoins qui peuvent attester des faits.

Je prends note des menaces et tentatives d'intimidation de M. R. _____ à mon encontre dans le mail qu'il vous a envoyé aujourd'hui après-midi. ».

Par courriel du 29 mai 2012, l'autorité d'engagement a répondu à la demanderesse, notamment en ces termes :

« [...] »

Au regard de la situation, il me semble nécessaire que nous nous rencontrions au terme de votre période d'incapacité de travail et avant que vous ne réintégriez votre poste afin notamment que vous m'expliquiez de vive voix les éléments que vous relatez dans le message susmentionné.

Si pour des raisons d'agenda, cette rencontre ne peut avoir lieu le jour de votre retour en emploi, considérez être formellement libérée de votre obligation de travailler jusqu'à notre entretien.

[...] ».

Le 11 juin 2012, la demanderesse a écrit à son autorité d'engagement le courriel suivant :

« Monsieur le Chef de service,

A la suite de votre message du 29 mai dernier et de votre proposition de rencontre, je vous informe que pour le moment, je ne me sens pas assez forte pour affronter un entretien.

Tenant cependant à résoudre ce conflit, et trouver une solution pour la suite et pour la bonne marche du centre, mais au vu de la situation et du dialogue difficile avec M. R._____, je propose une médiation. Je propose qu'elle soit faite par un organe indépendant à l'OCOSP. Dans ce but, j'ai contacté le groupe Impact, qui m'a écoutée avec beaucoup d'attention, et auquel je confie cette mission. ».

En date du 13 juin 2012, H._____, du Groupe Impact a écrit ce qui suit à la demanderesse :

« La médiation que vous avez demandée ne va pas pouvoir se faire, M. R._____ ne la souhaitant pas.

J'ai entre temps été contactée par M. K._____, suite au mail que vous avez adressé à M. F._____. Il m'a informée que M. F._____ voulait vraisemblablement mandater, un organisme neutre, le groupe Impact, pour analyser la situation au secrétariat de l'OSCOSP à [...] [...] Je vous tiendrai au courant de la suite. ».

Le 1^{er} juillet 2012 la demanderesse a écrit un courriel à R. _____ ainsi qu'à l'ensemble de ses collègues. Ledit courriel, reproduit dans la lettre du 14 janvier 2013 signifiant à la demanderesse l'engagement d'une procédure de licenciement, est libellé comme suit :

« J'ai appris que l'ordre avait été donné d'ouvrir le courrier adressé personnellement à un collaborateur qui aurait une absence longue durée. »

Pour ma part, je m'oppose formellement à ce qu'on ouvre un courrier adressé à mon nom. J'aimerais qu'on m'avertisse si c'est le cas, et je viendrais l'ouvrir personnellement dans la semaine. Vous pouvez également me le faire parvenir chez moi. Si cela concerne l'OSP, je le retournerai à qui de droit. ».

En date du 31 août 2012, le Groupe Impact a rendu un rapport intitulé « *Analyse du Centre d'orientation scolaire et professionnelle [...] - Secrétariat* ».

Il ressort de ce rapport que plusieurs personnes ont été entendues, y compris la demanderesse.

Le chiffre I.1 du rapport précise l'objectif du mandat, notamment en ces termes :

« Par courrier électronique du 18 juin 2012, le SESAF a chargé le groupe Impact d'analyser les difficultés relationnelles entre Mme B. _____ et M. R. _____ et de déterminer les causes du climat de travail détérioré prévalant au sein du secrétariat. Il a été convenu que le groupe Impact conduirait, dans ce but, des entretiens avec un échantillon représentatif de collaborateurs et collaboratrices du Centre OSP- [...]. »

Il précise également, entre de multiples autres choses, ceci :

« L'impression générale est que Mme B._____ ne respecterait pas le cadre fixé. Cela génère un ressentiment et un sentiment d'inégalité de traitement qui pollue le climat de travail au secrétariat. ».

La conclusion du rapport du Groupe Impact est la suivante :

« Les problèmes évoqués font que la relation entre Mme B._____ et M. R._____ est détériorée, au point que ce dernier considère ne pas pouvoir diriger ce centre si elle reste en place. Il a clairement exprimé cette alternative : soit c'est elle qui part, soit c'est lui. ».

Par courriel du 12 septembre 2012 à 09h55, la demanderesse s'est adressée à H._____ du Groupe Impact en ces termes :

« [...]

Pour ma part je suis très étonnée de n'avoir aucune nouvelle de personne de l'OCOSP. Je goge dans mon jus. Je suis allée chez mon médecin hier qui me dit trouver cette situation très déplaisante, et trouve également que n'avoir pas eu un seul mail ou téléphone du chef ou d'un responsable depuis mon arrêt le 23 mai dernier, afin de s'enquérir de ma santé est anormal. Il m'a parlé également du médecin cantonal qui devrait intervenir et dont il est étonné de n'avoir aucune nouvelle.

Bref, je ne sais pas si vous pouvez m'éclairer. Je pensais demander à M. F._____ un entretien formel. Pensez-vous que c'est une bonne idée ?

[...] »

Le même jour, H._____ a écrit à la demanderesse qu'avant de lui répondre, elle devait contacter le service de cette dernière.

Le 20 septembre 2012, H._____ a informé la demanderesse que la direction du service avait reçu l'analyse du Groupe Impact sur la

situation du secrétariat de l'OSP- [...] et lui a notamment fait savoir que c'était la direction qui était habilitée à lui en communiquer les résultats.

En date du 21 septembre 2012, la demanderesse a écrit un courriel à H._____, dont les termes sont notamment les suivants :

« [...] »

- que deviennent les problèmes déposés auprès de vous, à savoir les rapports difficiles avec M. R._____ et l'agression verbale dont j'ai été victime ?

En clair, je ne me sens pas tranquille du tout. Et je ne suis pas en état d'affronter des injustices et des mensonges de façon calme, ni d'y répondre.

[...] »

Par courriel du 26 septembre 2012, à 10h30, la demanderesse a écrit à son autorité d'engagement en ces termes :

« *Monsieur le Chef de service,*

A la suite du refus de M. R._____, chef du Centre [...], d'entrer en matière pour une médiation pour la grave agression verbale à mon encontre le 23 mai dernier, vous avez demandé un rapport sur le fonctionnement du secrétariat d' [...]. Madame H._____, du groupe Impact, m'a informée que ce rapport vous avait été remis.

Afin de pouvoir envisager la suite, je vous prie de bien vouloir me le faire parvenir.

[...] »

Le 2 octobre 2012, K._____, directeur ressources humaines, Organisation et Affaire juridiques du SESAF, a répondu par courriel à la demanderesse qu'il lui paraissait inopportun de lui remettre le rapport du Groupe Impact pendant son arrêt de travail.

Le même jour, la demanderesse a répondu ce qui suit :

« [...]

Je pense effectivement que nous puissions discuter, non seulement pour trouver des solutions positives et constructives pour l'avenir, mais aussi pour retrouver des conditions de travail acceptables dans le respect des personnes, tout cela pour le bon fonctionnement du Centre, comme cela a été mon but depuis le début. Je suis toujours en arrêt maladie, mais je me tiens à votre disposition pour une date à votre convenance pour un entretien. Je viendrai accompagnée.

Cependant, il me semble que pour une question d'équilibre, je puisse obtenir une copie de ce rapport avant notre rendez-vous, afin de pouvoir le lire avant l'entretien. En effet, je n'ai aucune idée de son contenu, souhaitant à la base une médiation avec mon responsable hiérarchique direct, qui a refusé.

[...] »

Le 3 octobre 2012, K. _____ a informé la demanderesse qu'il maintenait intégralement la position exprimée précédemment.

Le 4 octobre 2012, la demanderesse a écrit le courriel suivant à H. _____ :

« [...]

Je ne comprends pas bien leur position. Que dois-je faire. Qu'y a-t-il de si secret dans ce rapport qu'on ne veuille pas « troubler ma période de maladie ». Quelle délicatesse. Dois-je arrêter d'être en arrêt de travail ????? Et si mon médecin décide que je vais mieux, et que je peux reprendre le travail, que se passera-t-il ?

Pouvez-vous m'aider avec quelques éclaircissements ? je vais chez mon médecin la semaine prochaine.

[...] »

Par courriel du 3 décembre 2012, la demanderesse a écrit ce qui suit à son autorité d'engagement :

« Monsieur le Chef de service,

Voici maintenant plus de 6 mois que je suis en arrêt de travail et je suis très surprise de n'avoir eu aucune nouvelle de votre part depuis tout ce temps.

Afin, toujours dans un esprit de construction, de trouver une voie d'apaisement, je sollicite un entretien informel de votre part. Je suis disponible à la date et dans le lieu qui vous conviendra.

J'attends avec intérêt de vos nouvelles et vous présente, Monsieur le Chef de service, mes meilleures salutations. »

Par un courriel du 19 décembre 2012, K. _____ a répondu ainsi au courriel précité de la demanderesse :

« [...]

Nous nous étonnons, en premier lieu, que, dans le message susmentionné, vous releviez n'avoir eu aucune nouvelle de notre service depuis votre arrêt de travail, dans le mesure où tant Mme V. _____ que le soussigné ont eu, au cours de cette période, des échanges respectivement par téléphone et par voie électronique avec vous.

En outre, nous avons reçu hier votre nouveau certificat médical prolongeant votre arrêt jusqu'au 10 janvier prochain et, comme vous le relevez, dans votre courriel, cela fait à présent plus de six mois que vous êtes en arrêt maladie. Le fait de laisser perdurer davantage la situation dans laquelle nous nous trouvons actuellement dans l'attente que vous recouvriez votre capacité de travail ne semble plus opportun. Ceci d'autant plus que, dans votre courriel, vous manifestez expressément votre disposition à nous rencontrer. Aussi, pour ce motif et conformément à ce que vous a annoncé Mme V. _____, nous nous proposons de vous adresser, après les fêtes de fin d'année, une correspondance en vue d'une rencontre qui nous permettrait de revenir sur les événements qui ont précédé votre départ en maladie.

[...] »

Par courrier du 14 janvier 2013, le Chef de service, F. _____, a écrit à la demanderesse pour lui indiquer l'ouverture d'une procédure de licenciement. Le courrier en question rappelle qu'un avertissement avait

déjà été signifié à la demanderesse le 21 décembre 2011, en raison de la posture régulièrement inadéquate qu'elle adoptait vis-à-vis de certains de ses collègues. Cette attitude tendait à raviver des sources de tensions au sein du centre. Il est également rappelé que plusieurs entretiens avaient eu lieu au cours de l'année 2011, en relation avec les difficultés rencontrées au sein du Centre- [...] et que l'accent avait été mis sur le fait qu'il appartenait à chaque collaborateur de se responsabiliser pour rétablir un environnement de travail apaisé. Le courrier précise notamment ceci :

«[...] ce grave problème de posture professionnelle et d'attitude à votre poste de travail n'a non seulement pas connu d'évolution positive, mais au contraire s'est accentué. »

Le courrier fait également état de l'altercation survenue le 23 mai 2012. Après avoir rappelé les faits s'étant déroulés à cette date, le Chef de service relève l'incapacité de la demanderesse à accepter toute injonction de sa hiérarchie, propre à générer des situations inadéquates et plus largement de graves dysfonctionnements organisationnels. Il souligne en outre que, lors d'une rencontre le 30 novembre 2011, il avait été rappelé à la demanderesse que chacun devait assumer un rôle et des responsabilités spécifiques et que cela ne pouvait se faire que par le biais d'une hiérarchie bien établie et respectée. Une supervision par une psychologue du service avait également été proposée, mais la demanderesse l'avait déclinée.

Le Chef de service illustre encore l'inadéquation de la posture professionnelle de la demanderesse et son rapport à la hiérarchie biaisé par le courriel qu'elle avait envoyé afin que son courrier professionnel ne soit pas ouvert en son absence.

Finalement, il conclut notamment en ces termes :

« L'ensemble des éléments qui précèdent dénotent une incapacité certaine à se conformer aux critères de conscience professionnelle, de qualité, d'esprit d'entraide et de collaboration dans le

respect des normes en vigueur et des directives de son supérieur postulés par l'art. 50 LPers. A cela s'ajoute le fait que votre comportement met en péril l'équilibre fragile retrouvé au sein du Centre OSP- [...] et, partant, est propre à générer des conséquences néfastes pour vos collègues. »

Le 28 janvier 2013 et agissant pour le compte de la demanderesse, le Syndicat des services publics s'est déterminé sur les griefs invoqués dans le courrier du 14 janvier 2013.

Par courrier du 20 février 2013, le conseil de la demanderesse s'est adressé à H. _____ en ces termes :

« [...]

Après consultation du dossier en ma possession, j'ai constaté que le Groupe Impact avait établi, à la demande du service précité, une « Analyse du Centre d'orientation scolaire et professionnelle [...] - Secrétariat ». Le SESAF s'étant fondé sur ce document pour signifier à Mme B. _____ l'ouverture d'une procédure de licenciement (cf. art. 59 LPers), je forme à votre intention les demandes suivantes :

- que vous m'informiez sur quelles bases juridiques ce rapport a été établi ;*
- que vous mettiez à ma disposition l'intégralité du dossier pour consultation. »*

Le même jour, le conseil de la demanderesse a formulé une demande similaire auprès de l'autorité d'engagement.

Par courrier du 28 février 2013, H. _____ du Groupe Impact à écrit ce qui suit au conseil de la demanderesse :

« [...]

- L'analyse que nous avons réalisée à l'OCOSP d' [...] se base sur l'art. 8 al. 2 d RCTH.*
- Cette analyse se situe dans le cadre de la démarche informelle (RCTH, chapitre III), laquelle ne prévoit aucune*

phase de consultation. Je suis ainsi au regret de ne pas pouvoir accéder à votre demande de mise à votre disposition du dossier. »

Toujours en date du 20 février 2013, le Docteur T. _____ a attesté d'une reprise possible du travail par la demanderesse à 50% dès le 25 février 2013.

Le 17 octobre 2013, le même médecin a délivré l'attestation médicale (*sic !*) suivante :

13b1s

Dr T. _____
Médecine générale FMH

Tél. _____
Fax _____

A qui de droit

Concerne : Madame B. _____

ATTESTATION MEDICAL

Le médecin soussigné certifie que les troubles de santé de la patiente susnommée étaient clairement en rapport avec la situation de travail qu'elle a vécu lors de son dernier emploi.

_____ le 17 octobre 2013

Docteur T. _____


Par courrier du 14 mars 2013, le conseil de la demanderesse s'est également déterminé sur les griefs formulés dans la lettre d'ouverture de procédure de licenciement du 14 janvier 2013.

Par courrier recommandé daté du 26 mars 2013, l'autorité d'engagement a signifié à la demanderesse son licenciement avec effet au 30 juin 2013, reprenant les arguments développés dans le courrier du 14 janvier 2013.

La demanderesse n'a en outre jamais reçu de certificat de travail définitif de la part de son autorité d'engagement, ceci pour le moins jusqu'au jour de l'audience de jugement du 5 mars 2015.

3. Le 28 mai 2013, la demanderesse a déposé une requête de conciliation auprès du Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale (ci-après : TRIPAC).

Le 20 août 2013, une audience de conciliation a été tenue, au terme de laquelle aucun accord n'a été trouvé entre les parties. Une autorisation de procéder a par conséquent été délivrée à la demanderesse.

Le 19 novembre 2013, par l'intermédiaire de son conseil, la demanderesse a déposé une demande au fond auprès du Tribunal de céans, accompagnée d'un bordereau de pièces. Elle a pris les conclusions suivantes sous suite de frais et dépens :

« I. Le défendeur, ETAT DE VAUD, est débiteur et doit immédiat paiement à la demanderesse B. _____ du montant de CHF 63'448.65 (soixante-trois mille quatre cent quarante-huit francs et soixante-cinq centimes) brut avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} juillet 2013.

II. Le défendeur, ETAT DE VAUD, est astreint de délivrer en faveur de B. _____ un certificat de travail conforme à l'article 330a alinéa 1^{er} CO.

III. Le défendeur, ETAT DE VAUD, est astreint de délivrer en faveur de B. _____ un certificat de travail conforme à l'article 330a alinéa 2 CO. »

En date du 22 avril 2014, l'ÉTAT DE VAUD – SESAF (ci-après : le défendeur), représenté par le Service juridique et législatif, a déposé un mémoire réponse et a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions prises par la demanderesse.

Dans un courrier daté du 15 juillet 2014, le conseil de la demanderesse s'est déterminé sur la réponse du défendeur et a complété le dossier par un second bordereau de pièces.

Une audience de premières plaidoiries s'est tenue entre les parties le 28 octobre 2014. La conciliation a une nouvelle fois échoué. Lors de cette audience, la demanderesse a précisé qu'elle avait trouvé un nouvel emploi en juillet 2013. Une ordonnance de preuves a été rendue par la Présidente du TRIPAC le 29 octobre 2015, ordonnant notamment l'audition de dix témoins.

Les 4 et 5 mars 2015, le Tribunal de céans a tenu deux audiences d'instruction et de jugement. Les témoins, au bénéfice d'une autorisation de témoigner, ont été entendus au cours de l'audience du 4 mars 2015, leurs propos sont repris ci-après.

Le témoin C. _____ a fait la déclaration suivante :

« Ad allégué 16 : Je crois me souvenir que la demanderesse avait reçu un avertissement, elle a dû me dire cela une fois, mais je n'en sais pas plus.

Ad allégué 17 : Je pense que M. Y. _____ a eu un comportement pas correct avec elle. Moi je n'ai rien vu, mais elle me l'a raconté. Elle m'a dit qu'il faisait des photocopies et passait beaucoup de temps sur l'ordinateur sans faire son travail. J'ai aussi remarqué que parfois il ne faisait pas son travail. Il faisait également beaucoup de fautes. C'était une personne sympathique mais je ne pense pas que c'était le bon métier pour lui. Il se plaignait qu'il était mobbé, mais je ne sais pas par qui et pourquoi. La demanderesse m'a dit qu'elle avait trouvé un texte sur la photocopieuse

qu'il avait écrit et qui contenait des accusations contre elle, mais je n'en connais pas les détails.

Ad allégué 18 : Je ne peux pas dire ce que M. R. _____ savait. Je n'ai vu que M. Y. _____ qu'aux pauses ou quand j'arrivais pour me rendre à mon bureau.

Ad allégué 19 : La demanderesse était la main droite de M. R. _____ parce qu'elle était la secrétaire responsable. Un jour il y a eu un grand problème mais je ne sais pas ce qu'il s'est passé avant. Je n'étais pas là le jour en question mais la demanderesse m'a appelée en fin d'après-midi pour me raconter ce qu'il s'était passé. Elle m'a dit que M. R. _____ lui avait reproché une mauvaise adresse sur un courrier. Il serait ensuite revenu pour vérifier que la demanderesse avait modifié l'adresse, puis, devant sa réponse négative, lui aurait crié dessus devant les gens présents. La demanderesse a voulu lui parler dans son bureau, elle l'y a suivi. M. R. _____ s'est fâché encore plus. La demanderesse était tremblante et a dû rentrer chez elle. Elle a perdu tous ses moyens. Il s'agit du seul épisode dont j'ai entendu parler.

Ad allégué 20 : M. R. _____ a aussi été désagréable avec la demanderesse à une autre occasion, parce qu'elle avait oublié quelque chose de pas très important, comme des crèmes à café. Cette fois, je l'avais entendu.

Ad allégué 72 : Je confirme les termes que vous citez concernant la qualité du travail de la demanderesse. Je ne travaillais pas directement avec elle, mais pour moi elle était effectivement très compétente, agréable, serviable et souriante. Elle se souciait des autres, était discrète et faisait son travail.

Pour répondre à Me MANGOLD, j'ai entendu parler de la dispute entre la demanderesse et M. R. _____ aussi après qu'elle se soit passée, au bureau. Même M. R. _____ en a parlé en disant qu'il avait explosé, fait une bêtise, et que ça ne lui était jamais arrivé de s'énerver à ce point.

Pour répondre à Me IMSAND, je confirme que je n'étais pas présente le jour de cette altercation, et que c'est la demanderesse qui m'en a informée par téléphone. Dans mon souvenir, la demanderesse a suivi M.

R. _____ dans son bureau mais la discussion n'a pas pu se poursuivre car M. R. _____ ne l'a pas laissée entrer. Cela a fini en crise. Elle a sûrement crié également, je pense que tous les deux ont crié.

Après relecture, j'aimerais ajouter que pour moi M. Y. _____ s'intéressait à beaucoup de sujets, pour lesquels il faisait des recherches pendant son travail. Par exemple, il est sourcier. Il était très intéressé à cela. Par contre, cela l'intéressait moins d'être employé de commerce, et il n'était pas toujours concentré parce que son travail ne l'intéressait pas beaucoup. Par exemple, lorsque quelqu'un appelait, il attribuait parfois des rendez-vous à la mauvaise personne à une mauvaise date.

J'ajoute également que pour moi la demanderesse était compétente, et pas nécessairement très compétente, car cela je ne peux pas le dire. Je n'ai rien d'autre à ajouter ».

Le second témoin, W. _____, a déclaré ce qui suit :

« D'entrée de cause, je vous informe que j'ai rédigé quelques notes au sujet des faits, notes sur lesquelles je m'appuierai cas échéant dans le cadre de mon témoignage.

Ad allégué 19 : Je confirme qu'il y a eu un gros clash entre la demanderesse et M. R. _____, dans mon souvenir en avril 2012. J'y ai assisté.

Ad allégué 20 : En général, surtout une ou deux fois, M. R. _____ a parlé à la demanderesse de façon abrupte, agressive. Quant à savoir si c'était fondé, ce n'est pas dans mes attributions de documentaliste.

Ad allégué 21 : D'après mes souvenirs c'était en avril. Ce jour-là, d'après ce dont je me rappelle, M. R. _____ vient dans le bureau de la demanderesse. Elle a voulu lui parler d'un mail lui reprochant des erreurs d'adressage en raison d'un oubli de mise à jour de l'adresse d'un gymnase. A plusieurs reprises, M. R. _____ lui a demandé de faire le travail qui lui était demandé, mais il n'a pas voulu en parler plus avant. Par contre, la demanderesse voulait en parler avec lui, parce qu'il était vers son bureau. Sous mes yeux, cela s'est passé assez vite. Une fois le chef

parti, la demanderesse l'a suivi jusqu'à la porte d'entrée et ensuite dans la deuxième partie du bâtiment, où se trouve le bureau de M. R. _____. Ce dernier a crié, assez fort « basta, basta, vai, vai », tout le monde l'a entendu. Plusieurs minutes plus tard, la demanderesse est revenue à son bureau. Quand elle est revenue elle était presque en pleurs. Elle m'a dit qu'elle était bouleversée de la manière dont le chef l'avait traitée. Elle avait envie de rentrer car elle ne se sentait pas bien.

Ad allégué 22 : Je ne me souviens pas avoir entendu M. R. _____ dire que la demanderesse devait quitter son poste. Le fait qu'il ait dit qu'elle soit incapable me dit quelque chose, mais je ne me souviens pas des termes utilisés.

Ad allégué 23 : oui, elle lui a dit qu'il ne pouvait pas lui parler comme cela. Elle lui a dit également qu'ils devaient s'expliquer.

Ad allégué 24 : Je n'ai pas pu voir ce qu'il s'est passé, je ne me souviens pas d'autres mots en italien que ceux indiqués plus haut, mais la demanderesse m'a parlé de cela lorsqu'elle est revenue à son poste. Elle m'a dit qu'il était venu très près d'elle pour lui crier dessus, qu'il était vraiment en colère et que cela lui avait fait peur.

Ad allégué 25 : il est vrai qu'il y avait beaucoup de gens dans le bureau, et même un consultant qui attendait à la salle d'attente. Tous les gens présents ont entendu l'altercation.

Ad allégué 26 : Pour moi, cet épisode a été très choquant, je n'ai pas eu le temps de réaliser. Mais quand il y a eu la grosse « criée », nous ne savions pas trop comment réagir. Cela a fait du foin, on en a parlé pendant un moment.

Ad allégué 66 : Pour moi, c'est bien une agression.

Ad allégué 72 : J'entretenais de bonnes relations avec la demanderesse, amicales et de travail. Concernant la nature de son travail, je ne travaille pas avec les secrétaires et ne peux donc pas le juger. De l'extérieur, c'est ce que j'ai vu. Selon d'autres collègues, elle ne s'entendait pas bien avec tout le monde, dans le sens où avec certaines personnes elle s'entendait bien et avec d'autres cela n'allait pas, mais cela, je ne l'ai pas vu, on me l'a rapporté.

Pour répondre à Me IMSAND, je n'ai pas vu la demanderesse parler de façon abrupte ou agressive à ses collègues, mais on m'a dit qu'elle l'avait

déjà fait. S'agissant de l'altercation, je ne me souviens pas que la demanderesse ait refusé de faire un travail de mise à jour. Tout ce dont je me souviens c'est que la demanderesse voulait discuter du mail que M. R. _____ lui avait envoyé. Je me souviens que le ton est vraiment monté au moment où les deux personnes se sont éloignées de moi pour aller vers la porte. Avant cela, le ton était très fort, mais on ne pouvait pas encore parler de cris. Suite aux cris « basta » ou « fuori », il s'est écoulé un certain temps, mais je ne pourrais pas dire précisément combien, quelques minutes peut-être.

Pour vous répondre, 20 minutes me semblent trop pour l'ensemble de la dispute. Mais c'était il y a longtemps.

Pour répondre à Me IMSAND, il me semble que la demanderesse m'a dit avoir été dans le bureau de M. R. _____. En revenant, elle m'a dit avoir eu peur des cris en italien dans le couloir. Selon moi, je ne peux pas faire de jugement de valeur pour vous dire si la demanderesse avait l'impression de pouvoir gérer le centre au même titre que M. R. _____. Je confirme qu'une fois que la question d'adressage avait été discutée, c'est la demanderesse qui a suivi M. R. _____ dans son bureau.

Je n'ai rien d'autre à ajouter. »

Le témoin suivant, A. _____, a déclaré ce qui suit :

« Ad allégué 21 : Mon bureau est en face de celui de M. R. _____. J'étais au téléphone avec une maman d'élève au moment de l'altercation. J'ai entendu des cris et des portes qui claquent. Cela m'a perturbée dans mon téléphone. Je me suis levée pour aller fermer la porte de mon bureau, puis j'ai repris mon téléphone. La demanderesse suivait M. R. _____. Une fois la porte fermée, les cris ne m'ont plus dérangé pour mon téléphone. Je ne peux pas vous dire si les cris ont continué.

Ad allégué 22 : Je n'ai pas entendu les détails de l'altercation. Ce que j'ai entendu, c'est M. M. _____ parler en italien. Je ne me souviens pas de ce qu'il a dit. Il a plutôt crié que parlé.

Ad allégué 23 : Je n'ai pas entendu cela.

Ad allégué 24 : Je ne me souviens pas les avoir vus. J'ai simplement vu qu'il s'agissait d'eux, mais je n'ai pas regardé et j'ai fermé la porte.

Ad allégué 25 : je pense que beaucoup de gens ont entendu ce qu'il s'est passé. Du moment que nous étions dans les locaux, on ne pouvait pas ne pas entendre.

Ad allégué 26 : Je pense que cela a été plus choquant pour les gens qui étaient dans la partie du secrétariat. Les circonstances ont fait que j'étais au téléphone et que j'ai dû gérer ce qui se passait. Evidemment, il n'est pas fréquent que des gens crient et claquent les portes dans nos bureaux.

Ad allégué 66 : J'ai surtout entendu M. R. _____. Je ne pense pas que c'est arrivé par hasard. De ce que j'ai vu, c'est M. R. _____ qui est arrivé dans son bureau avec la demanderesse qui le suivait. Je parlerais plutôt d'un clash, mais pas d'une agression pour ce que j'en ai vu.

Ad allégué 72 : Dans mes tâches professionnelles, j'ai peu à faire avec les secrétaires. Les contacts que j'ai avec elles se résument à la création de dossier ou aux téléphones. Je discute aussi avec elles lorsque nous prenons le café. Je n'ai jamais eu de difficultés ou de choses qui n'allaient pas avec la demanderesse. Sur les descriptions faites dans l'allégué, je ne peux pas en juger vu ce que je viens de vous dire.

Pour répondre à Me MANGOLD, quand on en parle entre collègues, on parle d'un clash s'agissant de cette altercation. M. R. _____ aurait dit « basta, basta, vai ». On ne parle pas d'agression quand on en discute. C'est un épisode dont on a parlé dans le service par la suite car ce n'est pas courant. Le lendemain, j'ai été convoquée par M. R. _____ qui m'a présenté ses excuses par rapport à ce qui s'était passé. Il m'a aussi dit que je devais faire attention à ne pas être prise à parti dans tout cela. Il y a un colloque par mois où tout le monde se réunit, la demanderesse était systématiquement excusée pour son absence.

Pour répondre à Me IMSAND, je n'ai pas entendu la demanderesse crier. M. R. _____ n'a pas l'habitude crier comme cela.

Pour vous répondre, quand je ferme la porte de mon bureau, M. R. _____ est soit en train de rentrer dans son bureau, soit déjà dans son bureau. La demanderesse le suit.

Après relecture, je souhaite ajouter que le moment où j'ai fermé la porte n'a pas été automatique. J'ai été perturbée dans mon téléphone dans le sens où j'ai perdu la voix puis balbutié.

Je n'ai rien d'autre à ajouter ».

Egalement entendu aux débats, le témoin P. _____ a fait la déclaration suivante :

« Ad allégué 16 : J'étais en arrêt accident en décembre 2011. J'ai eu un contact téléphonique avec la demanderesse par la suite. je ne connais pas le motif de l'avertissement. J'étais sous contrat de travail de durée déterminée. J'ai donc collaboré avec la demanderesse pendant la durée de ce contrat, soit du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2011.

Ad allégué 17 : J'ai collaboré avec M. Y. _____, il était mon secrétaire direct. Que dire ? C'était une personne assez compliquée, avec une lenteur d'exécution des tâches qu'on lui demandait. Pour moi, je ne pouvais pas m'assurer forcément que les travaux que je lui demandais étaient faits. C'est une personne qui avait tendance à monter des histoires, qui batifolait entre les secrétaires et ne favorisait pas une bonne ambiance de travail. Il ne les montait pas vraiment les unes contre les autres, mais racontait aux unes et aux autres ce qui se passait. Je me souviens que lors de certaines journées, la demanderesse m'informait que la collaboration était difficile avec M. Y. _____. Il avait des attitudes peu collaborantes. Le comportement de M. Y. _____ ne concernait que le cadre du travail.

Ad allégué 18 : Sauf erreur, M. R. _____ a repris la fonction de chef d'office. Suite à un audit et une mutation de l'ancien chef d'office. Il reprenait un service qui avait été chamboulé suite à cet audit et à des revendications relativement fortes de certains collaborateurs. Je savais qu'un collaborateur contestait de manière officielle les décisions du chef d'office car il était un ami du chef de service de SESAF. Ce comportement m'avait choqué. Pour moi, c'est notamment ce comportement qui a mené à un audit, en lien avec le motif plus large qui était la réorganisation de toute l'orientation professionnelle. M. Y. _____ était encore là quand M. R. _____ est arrivé. J'avais parlé au prédécesseur de M. R. _____ du fait qu'il y avait quelques problèmes avec M. Y. _____, mais j'avais une telle charge de travail que c'est bien sur ça que je m'étais concentré. Mon supérieur n'avait donc pas de raison de penser que je n'étais pas content

du travail de M. Y._____. J'ai probablement fait les mêmes remarques à M. R._____, qui lui est arrivé à l'été 2011.

Ad allégué 72 : je pense que tout ceci est exact, avec une belle énergie au travail.

Pour répondre à Me MANGOLD, les revendications des collaborateurs qui on mené à l'audit on démarré suite aux contestations de décisions prises du point de vue opérationnel. Dits collaborateurs ne voulaient pas suivre l'organisation décidée par leur hiérarchie aux colloques. Ces contestations se sont faites de manière secrète. Il me semble que nous avons été consultés de manière individuelle pour savoir ce que l'on attendait de l'organisation et de la pertinence d'effectuer un audit. Les modifications touchaient en soi l'ensemble de notre service. Le collaborateur dont j'ai parlé, ami avec le chef du SESAF, n'est pas la demanderesse. Je ne sais pas si certains collaborateurs ont reçu des avertissements. Le chef du SESAF a indiqué que tout se passait bien, qu'il fallait qu'on travaille ensemble et qu'une nouvelle place serait proposée au chef du service. A la fin, il s'est levé pour nous dire « je vous aime, je vous aime », et un de mes collègues a rétorqué que nous n'avions pas besoin d'être aimés. Au moment de mon départ fin 2011, je ne pense pas que les problèmes étaient résolus, il y avait toujours une grande tension qui n'était en tous cas pas propice à une bonne ambiance de travail. C'est une des raisons pour lesquelles je n'ai pas renouvelé mon contrat alors que j'en avais l'occasion.

Pour répondre à M. K._____, je ne me souviens pas qu'une médiation ait été demandée. Je ne me souviens pas d'échanges de mails. Je ne me souviens pas de la réaction de la demanderesse suite à la reddition de l'audit. Il y avait une déception générale. La demanderesse n'aurait pas souhaité le départ d'un collègue de manière ferme.

Je n'ai rien d'autre à ajouter ».

Le témoin suivant, X._____ a déclaré ceci :

« Ad allégué 16 : En décembre 2011, je ne travaillais plus dans le même service que la demanderesse. Il n'y a clairement pas eu de faute

qui méritait un avertissement du temps où je travaillais encore dans le service.

Ad allégué 17 : Il y a effectivement eu des paroles et des mots de la part de M. Y. _____ quand il était dans ses fonctions. Il y a eu des éclats envers la demanderesse ainsi qu'envers l'apprenti et M. P. _____. Vis-à-vis de moi, il a eu diverses demandes auxquelles j'ai donné suite, mais on ne peut pas parler d'éclats envers moi. J'ai quitté le service en mars 2011, de sorte que je n'étais pas là lorsque M. R. _____ est arrivé.

Ad allégué 18 : Toute la hiérarchie était au courant des éclats de M. Y. _____. J'avais fait des notes de service à chaque fois, beaucoup de solutions ont été tentées par moi-même avec ce collaborateur. C'était un problème fort de compétences de M. Y. _____, puis d'autres problèmes se sont greffés. J'ai essayé plusieurs solutions mais le reste de la hiérarchie n'a pas pris de décision si ce n'est de mandater un audit. Les problèmes avec M. Y. _____ ont été le déclencheur de cet audit.

Ad allégué 101 : Je ne me souviens pas d'avoir dû demander à la demanderesse de changer de comportement. Je l'ai fait avec l'apprenti. Par contre, j'ai vu la demanderesse et M. Y. _____ pour réguler le conflit, mais je n'ai jamais eu à faire une mise à l'ordre formelle de la demanderesse, parce que cela n'aurait pas été justifié.

Ad allégué 110 : la demanderesse n'avait aucune tendance à remettre en cause les décisions de sa hiérarchie, ni les miennes ni celles de l'OCOSP. Au contraire, c'est quelqu'un qui était acteur du changement. Dès le début de la création du centre Nord, la demanderesse a activement participé au développement du centre.

Pour répondre à Me MANGOLD, je ne connais pas les suites qui ont été données par rapport à la problématique de ce collaborateur incompetent. Jusqu'à ce que je quitte mes fonctions, il était toujours là.

Pour répondre à M. K. _____, je me souviens d'échanges de mails entre collaborateurs qui étaient sur une tonalité de reproches mutuels. C'est sur cette base que j'ai essayé de réguler les conflits et les tensions. Je n'ai rien pu faire pour empêcher ces mails, qui n'étaient pas uniquement liés à M. Y. _____ et à la demanderesse, et qui ont fait des dégâts dans le centre.

Il y avait toujours des copies de ces mails, mais je ne sais plus s'ils étaient adressés systématiquement à tous les collaborateurs du centre. Je me souviens que la demanderesse avait été très choquée de l'attitude de D._____. La demanderesse a réagi à un mail de Mme D._____ en s'inscrivant en faux par rapport à une problématique qui me concernait directement. Le premier mail venait bien de Mme D._____. Lors de la reddition du rapport d'audit, il y a eu plusieurs interventions. Certains collaborateurs ont dit que l'audit ne réglerait rien, mais je ne sais pas si c'était la demanderesse ou les autres collaborateurs qui l'ont dit. Je ne me souviens pas si la demanderesse s'est adressée à quelqu'un personnellement, je n'ai pas le souvenir de discussions bilatérales. Je me souviens en tout cas de l'insatisfaction des conclusions et de certaines mesures liées à la problématique de fond, mais ce sont des impressions générales sur la séance.

Pour répondre à Me MANGOLD, ça a beaucoup réagi suite à ce rapport. Quand j'ai pris la parole pour calmer les choses, celles-ci se sont calmées. Avant cela, la séance était animée.

Pour répondre à Me IMSAND, le chef de service était compétent pour décider du départ d'un collaborateur. Le fait qu'un collaborateur demande publiquement le départ d'un autre collaborateur serait parfaitement inadmissible, mais cela ne s'est pas présenté.

Pour répondre à Me MANGOLD, c'est totalement inadmissible et inadéquat pour un supérieur de hurler sur un de ses subordonnés, mais je n'ai jamais assisté à cela.

Je n'ai rien d'autre à ajouter ».

H._____ du Groupe Impact a également témoigné aux débats, ses propos sont les suivants :

« Je confirme le contenu du dossier du Groupe IMPACT concernant la demanderesse.

Pour répondre à Me MANGOLD, le premier contact que nous avons eu a été fait par l'intermédiaire de la demanderesse qui nous a demandé de faire une médiation. La demanderesse nous a contacté et a ensuite écrit au chef de service pour lui dire qu'elle nous avait contacté. M. K. _____ nous a immédiatement contacté et nous a indiqué que l'OCOSP vivait des moments difficiles, qu'un audit avait été fait et que selon son analyse une médiation n'était pas souhaitable. Il a dû me dire que la demanderesse avait reçu un avertissement au préalable. Dans la démarche informelle, nous pouvons proposer la médiation, une intervention sur les équipes ou un coaching de responsables. Comme la demanderesse avait demandé une médiation, j'ai demandé à M. R. _____ s'il souhaitait également une médiation. Ce dernier n'a pas souhaité entrer dans ce processus. L'analyse que nous avons faite fait partie de la démarche informelle. En discutant avec M. K. _____, je lui ai dit qu'une analyse de la situation était aussi possible pour donner un éclairage sur un moment donné. La différence entre une démarche informelle et une investigation réside dans le fait qu'il n'y a pas de plainte pour harcèlement ou d'allégations dans ce sens. Pour qu'il y ait une investigation, nous devrions analyser la plainte et ensuite faire une enquête préliminaire. Dans ce cas, on devrait annoncer qu'une investigation serait faite. Quand on fait une intervention sur les équipes on rend un rapport.

Pour vous répondre, la demande de la demanderesse était précise. Nous nous sommes donc adressés à la personne concernée qui était donc M. R. _____. Entre temps, l'autorité d'engagement nous a indiqué que la médiation ne serait pas appropriée. Nous avons alors proposé de mener des entretiens au sein du service car nous avons un regard neutre sur la situation. C'est une démarche pour voir ce qu'il se passe, pour faire un état de la situation, état que nous avons expliqué dans le rapport du 31 août 2012.

Pour répondre à Me MANGOLD, il y a une différence claire entre un conflit et un harcèlement, en ce sens que le conflit implique que chaque personne fait valoir un argument, alors que dans un harcèlement, nous avons une partie qui n'arrive pas à faire valoir son point de vue. En l'espèce, il n'y avait pas de soupçon de harcèlement, ce qui ne voulait pas dire qu'il était totalement à exclure dès le départ. A mon avis, le

règlement (RCTH) n'exclut pas la possibilité de faire un rapport au titre de démarche informelle, et c'est donc pour cela que j'estime que le groupe IMPACT pouvait rédiger le rapport du 31 août 2012. Rien ne nous empêche de faire un résumé de nos observations sur la base de l'art. 8 al. 2 RCTH. Le rapport a été envoyé à l'autorité d'engagement. Vous me donner connaissance de l'art. 13 al. 2 RCTH qui explique que les documents d'une phase informelle sont couverts par le secret de fonction. Je n'ai pas d'explication à donner à ce sujet. On parle du secret de fonction et rien n'a été divulgué à l'extérieur. Le Groupe IMPACT n'a pas été rémunéré pour cette prestation, nous sommes uniquement rémunérés pour des mandats externes, soit extérieurs à l'administration cantonale. S'agissant du fait que l'autorité d'engagement s'appuie sur le rapport résultant d'une démarche informelle pour le licenciement d'une collaboratrice devrait nécessiter que le droit d'être entendu de la personne concernée soit respecté. Je ne sais pas comment les choses se sont déroulées suite au rapport.

Pour vous répondre, les conclusions du rapport sont balancées. A mon sens, si un licenciement avait lieu sur la base d'un tel rapport, l'autorité d'engagement prendrait un risque. Dans le cas d'espèce, notre rapport avait pour but de donner des pistes pour améliorer la situation, il n'a pas pris parti pour l'un des employés et ne conseillait en tous les cas pas de licencier la demanderesse. J'ignore en outre quand et dans quelles circonstances le licenciement a eu lieu, de sorte que je ne peux pas me prononcer plus avant.

Pour répondre à Me MANGOLD, je n'ai pas dit à la demanderesse qu'il y avait une enquête car ça n'en est pas une. Je lui ai dit que nous ferions une analyse de la situation. Les noms des personnes entendues nous ont notamment été donnés par l'autorité d'engagement. J'ai insisté pour qu'il y ait un nom qui soit donné par la demanderesse, pour équilibrer la démarche. Pour le reste, l'idée est toujours d'entendre les personnes, dans un service, qui sont le plus proches du conflit. Je n'ai pas le souvenir qu'elle m'ait donné plusieurs noms, pour moi il y en a eu un seul et je l'ai entendu. Pour qu'il y ait une équité entre les personnes concernées, nous choisissons les personnes les plus proches du conflit. Je ne peux donc pas dire si j'ai entendu plusieurs personnes sur l'initiative de l'autorité

d'engagement, et dans tous les cas, je répète que nous allons de nous-mêmes retenir des personnes proches du conflit, proposées ou non par l'une ou l'autre des parties.

Pour répondre à Me IMSAND, nous n'aurions pas pu faire un rapport d'investigation car nous n'avons pas été saisis par une plainte écrite, ni par l'autorité d'engagement. Pour faire une investigation, il faut une plainte. Pour cela, il faut voir la personne concernée. Dans le cas d'espèce, nous étions dans une autre démarche. Il n'y avait pas de plainte, pas de demande de l'autorité d'engagement, et pas de soupçon sérieux de notre côté d'un harcèlement, raison pour laquelle il ne nous restait que la démarche informelle. Le Groupe IMPACT a beaucoup d'expertise en matière de gestion des conflits. 92% des cas traités par le Groupe IMPACT le sont par la démarche informelle. L'informalité de la démarche ne signifie pas que l'on fait n'importe quoi, nous traitons les choses de manière aussi sérieuse que dans une investigation. Cette démarche a pour objectif d'offrir une alternative à la gestion des conflits de manière générale. Nous nous cantonnons à l'analyse de la situation. Ce n'est pas notre rôle de décider de ce qu'il advient ensuite. Dans le cadre de la procédure informelle, la hiérarchie garde ses prérogatives. Quelle que soit l'autorité d'engagement et la personne concernée, la procédure sera choisie en fonction des besoins.

Pour répondre à Me MANGOLD, il est possible que sur la base d'une lettre de l'autorité d'engagement, le Groupe IMPACT mène une investigation. Il ne suffit cependant pas de marquer le mot harcèlement pour que l'on mène une investigation. L'autorité d'engagement devrait en plus nous expliquer qu'il y a une situation difficile, qu'il y a déjà eu des agissements auparavant et qu'il y a un déséquilibre dans le conflit. Je n'ai rien d'autre à ajouter ».

Le témoin L. _____ a fait la déclarations suivante :

« Pour répondre à Me IMSAND, je me souviens avoir rencontré la demanderesse. Elle est une ancienne collègue de travail. Nous nous étions rencontrées également lors d'une séance au SESAF, peut-être en 2013. Lors de cette séance, le comportement de la demanderesse ne m'a

pas choqué. Ce n'était pas une séance facile, il y avait certainement une tension mais il n'y avait pas de comportement particulier. Il y avait une certaine tension car le but de la séance était de régler la situation entre la demanderesse et le chef de centre. En sortant de la séance, la demanderesse était très touchée, elle était bouleversée, mais il n'y a pas eu une manifestation de gestes particuliers.

Pour répondre à M. K._____, la problématique de la hiérarchie a été abordée lors de cette séance. Il y avait déjà eu un blâme ou alors M. F._____ allait en envoyer un à la demanderesse. Je me souviens qu'il y avait une remise en question du travail de la demanderesse, avec une discussion à ce sujet. On lui reprochait de ne pas correspondre à ce que voulait la hiérarchie. J'ai compris qu'il y avait une mésentente et un problème de communication. C'était tendu car chacun restait sur ses positions. Je ne peux plus vous dire quels termes ont été utilisés, je garde plutôt une sensation générale d'un problème de communication qui n'a pas été résolu lors de la séance. Je me souviens que la demanderesse était énervée, puis il y a eu des larmes. Je ne me souviens pas qu'elle ait haussé le ton, elle avait plutôt l'impression de ne pas être comprise. A un moment donné, tout le monde s'est un peu énervé, mais dans des proportions que j'estime normales. M. F._____ essayait d'aller dans un sens positif, au contraire de M. R._____ qui n'avait pas l'air d'en avoir envie.

Pour répondre à Me MANGOLD, dans mon souvenir, étaient présents à la séance la demanderesse, moi-même, M. K._____, M. R._____, Mme G._____ et M. F._____. Il y avait un problème de communication entre la demanderesse et les autres personnes présentes. C'était surtout M. F._____ qui dirigeait la séance, mais M. R._____ a un peu parlé quand même. Je pense qu'ils ont parlé également de M. Y._____. Je ne sais plus s'il travaillait encore dans le service à l'époque. Je ne travaille pas au Centre [...] mais à [...]. Nous avons très peu de contacts.

Je n'ai rien d'autre à ajouter ».

Le témoin M._____ a quant à elle déclaré ceci :

« J'ai été la collègue de la demanderesse durant deux mois et demi à [...]. Avant j'étais à [...]. En même temps qu' [...], j'étais également à Payerne. Aujourd'hui je suis toujours à [...] et à [...].

Pour répondre à Me IMSAND, je confirme que j'ai travaillé avec la demanderesse. Je n'ai jamais remarqué d'attitude agressive de sa part envers d'autres collègues, du moins pas en ma présence. Je n'ai pas entendu d'autres personnes se plaindre de remarques déplacées de sa part. Je me souviens d'un différend avec le chef. Aux colloques des secrétaires, il y avait le chef et les différentes secrétaires. Nous discutons des points de l'ordre du jour. Je me rappelle qu'une fois, il y a eu un petit emportement avec deux autres secrétaires. Je ne me souviens plus du motif. A cette occasion, il y a eu un échange un peu bruyant. Selon moi, la demanderesse s'investissait dans son travail, mais ne disait pas qu'elle était cheffe ou responsable du centre.

Pour répondre à Me MANGOLD, je n'étais pas présente le jour du différend avec le chef. J'ai répondu à la question à ce sujet parce qu'on m'avait demandé si j'avais entendu parler de quelque chose.

Je n'ai rien d'autre à ajouter. »

R. _____, chef du centre OSP- [...] et principal protagoniste de l'altercation du 23 mai 2012 avec la demanderesse, a lui aussi été entendu aux débats, ses propos sont repris ci-après :

« J'exerce ma fonction de chef depuis mars 2011. J'ai fait quelques mois à Lausanne en même temps que ma fonction de chef ad interim à [...].

Ad allégué 108 : Je me souviens pourquoi il y a eu un avertissement à l'encontre de la demanderesse. La colère de cette dernière était toujours présente suite à cet avertissement.

Ad allégué 109 : Je ne sais pas si la demanderesse avait l'impression d'être la responsable du centre, mai moi oui. Il y avait des problèmes de territoires entre elle et moi.

Ad allégué 110 : Sur le plan qualitatif, je ne me souviens pas. Sur le plan de « faire ou ne pas faire » il y avait des problèmes. Ce qu'elle avait décidé de faire, elle le faisait très bien. Les choses qu'elle avait décidé de

ne pas faire, elle ne les faisait pas. Ce que je lui demandais faisait partie intégrante du cahier des charges. Elle avait la possibilité de déléguer par la suite. Par exemple, la question de l'encadrement de l'équipe est très importante. Or la demanderesse me disait qu'elle ne voyait pas pourquoi elle devait rappeler aux secrétaires ce qu'elles devaient faire puisqu'elles avaient un cahier des charges. Elle aurait dû faire des réunions ou des communications, mais elle ne les faisait pas. Cela est arrivé par exemple avec la transition 1, qu'elle n'a pas voulu traiter.

Ad allégué 111 : je me souviens de cette altercation. C'était par rapport à un élément qui en soi n'était pas très important et concernait une liste d'adressage, plus précisément une question de case postale qui manquait sur un courrier. Je suis arrivé au centre fâché. Je suis allé à son bureau. La demanderesse m'a dit que j'exagérais, que de toute façon le facteur avait trouvé le chemin jusqu'au destinataire du courrier, le gymnase d' [...]. Je lui ai donné une semaine pour faire la mise à jour de tout le carnet d'adresses, en précisant qu'elle pouvait se faire aider si elle le souhaitait. Les tours sont ensuite montés. A un moment donné, elle s'est mise dos contre sa chaise en gesticulant des bras et en me disant que j'exagérais. Cela m'a énervé. Comme d'habitude nous avons discuté quelques minutes par rapport à la nécessité ou non de revoir cette liste. C'était toujours comme cela, il fallait toujours discuter pendant un certain temps au sujet de savoir s'il fallait faire ce que je demandais ou pas. J'ai donc commencé à hausser la voix. Comme on continuait à hausser la voix, je lui ai donné une semaine en disant que la situation était réglée et que l'argument était clos. Je me suis ensuite dirigé vers mon bureau. La demanderesse m'a suivi, elle voulait continuer de me parler. Je lui ai dit de retourner à son bureau. Je suis entré dans mon bureau, elle me suivait toujours, alors je l'ai avertie du fait que j'allais fermer la porte de mon bureau. Puis j'ai fermé la porte. Elle a frappé et elle est entrée. Là, nous avons discuté plus calmement, parce qu'on s'était calmés. On me dit que j'aurais dit « basta » en italien, je ne m'en souviens plus mais c'est tout à fait possible. J'ai effectivement crié durant l'altercation.

Ad allégué 112 : (déjà répondu)

Ad allégué 113 : (déjà répondu)

Ad allégué 114 : (déjà répondu)

Ad allégué 116 : Je me souviens que durant cette période, j'ai reçu un mail ou un sms un dimanche de la part de la demanderesse qui me demandait de faire suivre le courrier que nous recevions à son nom au centre. Elle ne voulait pas que j'ouvre ce courrier et que je devais le lui envoyer. Visiblement, il y avait des personnes qui voyaient la demanderesse durant son incapacité de travail. Un jour à la salle de pause, nous lisions dans le 24 heures qu'un employé avait tué son supérieur, et l'un de mes collègues m'a dit que je pourrais être le prochain. A part cela, je n'ai pas d'exemple autre que la question du courrier s'agissant du fonctionnement du service suite à l'arrêt de travail de la demanderesse.

Ad allégué 121 : C'est exact. Sauf si un courrier contient la mention « personnel et confidentiel », mais en principe ce type de courrier arrive à la maison du collaborateur.

Ad allégué 122 : C'est exact.

Ad allégué 124 : Pour répondre à Me IMSAND, ça ne me paraissait pas juste d'envoyer le courrier professionnel à la demanderesse. Quand le case manager ou la secrétaire responsable sont absents, c'est moi qui ouvre le courrier. Il y a souvent des courriers qui ne peuvent pas attendre le retour de ces personnes, par exemple s'il y a une facture qui arrive, je dois la régler.

Il me semble que la requête de la demanderesse de ne pas ouvrir son courrier m'était directement adressée, mais je ne sais plus s'il y avait des personnes en copie. Ca date un peu.

J'ai reçu des plaintes concernant le comportement de la demanderesse, notamment s'agissant du non-respect du cahier des charges, plus particulièrement s'agissant de la gestion de l'unité administrative, concernant des téléphones privés qu'elle aurait faits. La demanderesse avait également une attitude nonchalante, on ne savait parfois pas à quelle heure elle arrivait, et parfois je l'ai cherchée sans la trouver. A ce moment la situation se dégradait de plus en plus. J'ai observé une dégradation claire quand j'ai demandé à la demanderesse de quitter la réception et d'avoir un bureau plus à l'arrière du bâtiment, plus au calme. J'ai eu son accord à ce sujet. Malheureusement cette demande a dégradé les choses, parce que dans le même temps je lui demandais de respecter son CDC. Je ne pouvais pas lui demander de tout faire depuis la réception,

la transition 1 nous demandait beaucoup d'adaptations et d'avantage de travail, et je souhaitais que la demanderesse s'en occupe. Mais suite à ce changement, j'ai eu l'impression que les tâches étaient encore moins remplies. Ce qui me posait le plus de problèmes était qu'elle ne voulait pas faire. Ce n'est donc pas qu'elle ne pouvait pas faire, mais qu'elle ne voulait pas faire ce que je lui demandais, comme je l'ai déjà expliqué. Parfois, elle faisait également les choses différemment de ce que j'avais demandé. Par exemple, lorsque le case manager est arrivé, nous avons regardé ensemble avec la demanderesse à qui les courriers types devaient être adressés. La demanderesse m'a dit qu'elle avait imprimé tout le fichier d'adresses au lieu des quarante lettres que j'avais sélectionnées. Je n'étais pas content parce que cela me donnait davantage de travail, je devais sélectionner moi-même les quarante lettres que je voulais vraiment signer ou alors signer toutes les lettres et lui demander de sélectionner les quarante qui devaient être envoyées.

La demanderesse se plaignait de M. Y. _____. Elle disait que ça allait finir en sang. Je parlerais de colère plutôt que d'agressivité. Elle n'était pas contente avec moi car elle pensait que je n'éloignais pas M. Y. _____ assez vite du centre. Elle me demandait ce que j'attendais. C'était une période où j'avais l'impression qu'elle n'allait pas bien. D'autres personnes l'ont remarqué. Parfois elle arrivait très triste le matin. Une collaboratrice m'a affirmé que la demanderesse se faisait battre par son mari. Quand je voyais qu'elle n'allait pas bien, j'allais lui demander si tout allait bien, mais elle ne souhaitait apparemment pas en parler avec moi. En revanche, s'agissant des plaintes de la demanderesse au sujet de M. Y. _____, elle les a adressées à moi directement, et je ne peux pas dire si elle les a adressées à d'autres personnes. Elle m'en a en tous cas parlé à moi et m'a montré un dossier. Durant cette période, la demanderesse utilisait un ton direct, très clair avec moi. Elle manifestait des non entrées en matière par rapport à ce que je demandais. J'ai vécu son ton comme étant hostile. Selon moi, son comportement était source de tension pour le centre. Cette colère ne lui permettait pas de bien fonctionner, notamment avec l'unité administrative. On ne pouvait pas construire quelque chose car elle utilisait un langage très direct, hostile et négatif.

Pour répondre à Me MANGOLD, c'est vrai que j'étais très gêné qu'il y ait eu des témoins à l'altercation et au fait que je m'étais énervé. Il est donc très probable que je me sois excusé de m'être emporté devant certains collaborateurs. Aujourd'hui je pense avoir été excessif, je ne suis pas payé pour hausser la voix sur mes collaborateurs. En même temps, c'était au mois de mai et je venais d'engager un case manager qui a eu une maladie auto-immune qui ne lui a pas permis de venir au travail. J'avais donc plus de travail, puisque j'assumais sa charge en sus de la mienne. J'étais particulièrement énervé du fait de ne pas pouvoir obtenir de l'aide, et cela a probablement contribué à mon énervement. A cela s'ajoutait encore le leitmotiv de la demanderesse, « pour quoi faire ? ». Je n'ai jamais eu l'occasion de m'excuser auprès de la demanderesse. Je l'ai revue à la séance du SESAF qui a eu lieu après le 24 mai 2012, et à laquelle Mme L. _____ était présente il me semble, ce devait être une séance de conciliation. Elle est sortie au milieu de la séance en claquant la porte, de sorte que je n'ai pas eu l'occasion de m'excuser. Je l'aurais fait si j'en avais eu l'occasion, je me devais de le faire.

Vous me parlez de la séance lors de laquelle l'avertissement a été remis à la demanderesse, qui serait partie en pleurant. Sincèrement, il est tout à fait possible que je confonde les séances. Je maintiens toutefois que je n'ai pas eu l'occasion de m'excuser après le 24 mai 2012 parce que je n'ai pas revu la demanderesse dans des conditions propices à ce faire.

Poser la question du transfert de son courrier professionnel à son domicile est une attitude qui montre que la demanderesse souhaitait indiquer ce qu'il fallait faire. Concrètement, j'ai refusé, et effectivement ce n'est pas allé plus loin.

J'ai refusé la médiation proposée par la demanderesse parce que je pensais qu'on allait se focaliser sur la problématique du 24 mai 2012, alors que c'était en réalité l'arbre qui cachait la forêt. La demanderesse avait un seuil de tolérance à la critique très bas alors qu'à l'inverse elle pouvait remettre en cause de nombreux points. Je ne voulais pas de médiation avant qu'on ait éclairci la question de savoir qui devait faire quoi entre le chef de centre et la secrétaire responsable. Cette question aurait dû être réglée entre la demanderesse et moi directement. Mais nous ne nous sommes pas revus.

Pour vous répondre, honnêtement, en voyant le degré d'énerverment de la demanderesse, je pensais que chacun resterait sur ses positions. Je ne voyais pas de possibilité de discuter ensemble à ce moment-là.

Pour répondre à Me MANGOLD, je confirme avoir dit que c'était elle ou moi parce que je ne pouvais pas continuer à gérer ce centre si j'avais une secrétaire responsable qui continuais à ne pas vouloir remplir une partie de son cahier des charges. Je ne l'ai pas dit en ces termes à ma hiérarchie, parce que ce n'était à mon sens pas nécessaire d'indiquer une évidence. Ma hiérarchie était en effet au courant des problèmes de hiérarchie et de cahier des charges. Si chacun campait sur ses positions, il était évident que cela ne pouvait pas continuer ainsi. Si la demanderesse restait sur ses positions et refusait de prendre en charge les activités de son CDC, alors ce n'était pas possible. Par contre, je ne voulais pas qu'elle parte pour qu'elle parte. Je n'ai pas intérêt à faire partir quelqu'un.

Pour répondre au Tribunal, M. Y. _____ a été placé à [...] afin qu'il ne voie pas la demanderesse. Nous avons fixé des objectifs et constaté que l'orientation d'employé de commerce n'était pas idéale pour lui. Il n'a pas rempli les objectifs, puis a donné sa démission. Il voulait s'investir dans autre chose. Ce n'est qu'en déplaçant M. Y. _____ que j'ai pu faire valablement cette évaluation par objectif, parce que si je l'avait faite à [...], j'aurais dû m'appuyer sur la demanderesse, ce que je ne pouvais pas faire puisque elle-même ne remplissait déjà pas son CDC.

Pour répondre au Tribunal, lors de l'altercation du 24 mai 2012, une fois que la demanderesse et moi étions dans mon bureau, nous nous sommes tous les deux calmés et nous avons discuté.

Pour répondre à Me MANGOLD, l'altercation a duré peut-être 5 minutes. L'étape d'après, dans mon bureau, a été plus longue, peut-être 10 minutes.

Pour répondre à Me IMSAND, lorsque la demanderesse est entrée dans mon bureau elle était calme. Je trouvais la situation ridicule, je ne savais pas quoi faire à part discuter.

Je n'ai rien d'autre à ajouter. »

Le dernier témoin entendu aux débats, N. _____, a fait la déclaration suivante :

« Je travaille à [...] depuis le 11 février 2002, pour l'OCOSP. J'ai travaillé avec la demanderesse pendant toute la période de son emploi à [...].

Ad allégué 108 : C'est arrivé que j'ai constaté des attitudes agressives mais je ne me souviens plus à quelles dates. C'était envers des personnes en particulier, j'ai notamment été témoin d'une altercation avec M. R._____, il y a aussi eu un cas avec M. Y._____, ainsi qu'avec M. Q._____.

Ad allégué 109 : la demanderesse ne donnait pas l'impression d'être la responsable de tout le centre. Elle était par contre la responsable du secrétariat.

Ad allégué 110 : Je n'ai pas constaté une remise en cause de décisions de la hiérarchie.

Ad allégué 116 : La demanderesse a envoyé des mails à certaines personnes. On en parlait entre nous parce que c'était une histoire qui nous touchait. Les choses étaient parfois retardées parce qu'on en parlait beaucoup mais, en soi, cela ne nous a pas empêché de travailler

Pour répondre à Me IMSAND, j'ai été entendue par le Groupe IMPACT. Je confirme ce que j'ai dit au Groupe IMPACT. S'agissant de l'agressivité de la demanderesse, il était plutôt question de haussement de ton. Je n'irais pas jusqu'à dire colérique. Il y a eu des réunions qui avaient lieu en présence du chef durant lesquelles il y a eu de temps en temps des haussements de ton. Il me semble que ce n'était pas uniquement la demanderesse qui haussait le ton. J'entendais qu'il y avait des altercations entre la demanderesse et certaines personnes, on sentait qu'il y avait quelque chose qui n'allait pas. Je ne connais pas les motifs des altercations avec M. Y._____ notamment. Je ne sais pas si la demanderesse menait des actions pour faire partir M. Y._____, mais elle me faisait comprendre que son travail ne correspondait pas aux attentes et qu'on ne pouvait pas continuer comme cela. Je ne l'ai pas entendue parler de le faire partir ou de le renvoyer.

Pour répondre à Me MANGOLD, la demanderesse s'entendait bien avec M. X._____. J'étais présente lors de l'altercation avec M. R._____. J'ai moi-même été choquée par ce qui s'est passé, c'était très fort. Ce sont les

propos et les réactions qui m'ont choquée. On n'avait pas de retour sur la suite des évènements. On a ensuite essayé de gérer le travail à faire malgré cette absence. Je n'ai pas le souvenir que M. R. _____ nous en ai reparlé.

Je n'ai rien d'autre à ajouter. »

A la reprise de l'audience le 5 mars 2015, les deux parties ont renoncé aux interrogatoires des parties et ont plaidé en maintenant leurs conclusions respectives, à l'exception de la conclusion II de la demanderesse pour laquelle le défendeur a admis qu'un certificat de travail était dû, sans contester le contenu de ce certificat tel qu'allégué par la demanderesse.

Le jugement, rendu sous la forme d'un dispositif, a été notifié aux parties le 27 mars 2015. Par courriers du 30 mars 2015, les parties en ont chacune requis la motivation en temps utile.

EN DROIT :

I. a) Aux termes de son article 2 alinéa 1, la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (LPers-VD, RSV 172.31) s'applique à toute personne exerçant une activité régulière, dans une fonction non éligible, pour laquelle elle perçoit de l'Etat un salaire. L'article 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'Etat de Vaud, défendeur, représenté par le Service de l'enseignement spécialisé et de l'appui à la formation. Il ne fait aucun doute que les relations de travail qui lient la demanderesse au défendeur 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'article 16 alinéa 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 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 mai 2013 afin de contester le licenciement intervenu le 26 mars 2013. La conciliation du 20 août 2013 n'ayant pas abouti, le Tribunal a délivré une autorisation de procéder à la demanderesse le jour même. Le 19 novembre 2013, la demanderesse a déposé 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.

II. a) La demanderesse fait d'abord valoir que non seulement le licenciement intervenu le 26 mars 2013 ne se fonde pas sur l'un des motifs évoqués à l'article 59 LPers-VD, mais qu'il est aussi abusif au sens de l'article 336 du Code des Obligations (CO ; RS 220). Premièrement, ni l'altercation du 23 mai 2012 avec R._____, ni le courriel envoyé à celui-ci le lendemain ou encore le courriel de la demanderesse exigeant que son courrier professionnel ne soit pas ouvert ne permettraient de reprocher à la demanderesse la violation d'un devoir légal ou contractuel (art. 59 al. 1 let. a LPers-VD). Même le rapport du Groupe Impact ferait certes état d'un conflit personnel, mais non de la violation d'un tel devoir. Le licenciement violerait par ailleurs le principe de proportionnalité, en ce que la mesure la plus incisive, soit la résiliation, aurait été choisie, alors que d'autres solutions s'offraient au défendeur, comme un transfert (art. 21 LPers-VD),

une médiation, un *coaching* ou un second avertissement. Deuxièmement, la demanderesse soutient que la notion de licenciement abusif doit être examinée à la lumière des articles 336 ss CO, bien que la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud n'y renvoie pas directement. L'abus de droit résiderait notamment dans le fait que la demanderesse aurait sollicité l'aide de son employeur à onze reprises de mai à décembre 2012 pour convenir d'une séance qui, bien que promise, n'aurait jamais eu lieu. Le défendeur aurait en outre commis un abus de droit en utilisant le Groupe Impact pour mener à bien une investigation cachée, violant ainsi le droit de consulter le dossier et le droit d'être entendu de la demanderesse.

De son côté, le défendeur estime que le licenciement serait parfaitement justifié et les motifs largement explicités dans la lettre de licenciement du 26 mars 2013. L'avertissement, intervenu le 21 décembre 2011 et précédé d'une lettre de griefs, ne reprocherait pas à la demanderesse d'avoir émis des critiques à l'encontre d'un collaborateur, mais de l'avoir dénigré devant tout le monde et ce de manière répétée. La demanderesse n'aurait d'ailleurs pas formellement contesté cet avertissement mais aurait ensuite été rappelée à l'ordre à plusieurs reprises concernant son opposition systématique face à la hiérarchie et son attitude inadéquate. Une aide sous forme *coaching* lui aurait également été proposée, mais elle l'aurait refusée. Le défendeur maintient avoir respecté la procédure dans son ensemble, suivant toutes les étapes de l'avertissement au licenciement. Il n'aurait dès lors commis aucun abus de droit en résiliant les rapports de travail qui le liaient à la demanderesse, raison pour laquelle il maintient que la résiliation est justifiée.

b) Aux termes de l'article 54 alinéa 1 let. e LPers-VD, les rapports de travail prennent notamment fin par la résiliation du contrat. Après le temps d'essai et 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 (art. 59 al. 1 LPers-VD). Selon l'article 59 alinéa 3 LPers-VD et sous réserve des cas d'applications des articles 61 et

63 LPers-VD, qui n'entrent pas en considération en l'espèce, l'autorité d'engagement ne peut résilier le contrat qu'après avoir notifié un avertissement par écrit et motivé la résiliation par la violation des devoirs légaux ou contractuels (let. a), l'inaptitude avérée (let. b) ou la disparition durable des conditions d'engagement fixées dans un texte normatif ou dans le contrat de travail (let. c). Avant de résilier le contrat, l'autorité d'engagement avertit le collaborateur, sous réserve des situations qui justifient une résiliation avec effet immédiat pour justes motifs (art. 135 du règlement d'application de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud, RLPers-VD ; RSV 172.31.1). Sous le titre « forme et procédure » de l'avertissement, l'article 136 RLPers-VD dispose que l'autorité d'engagement communique par écrit au collaborateur les faits qui lui sont reprochés (al. 1) ; de son côté, le collaborateur dispose d'un délai de vingt jours pour se déterminer par écrit ou solliciter un entretien (al. 2). L'avertissement peut contenir une menace de résiliation du contrat ou de renvoi avec effet immédiat (art. 137 al. 1 RLPers-VD).

S'agissant des motifs de licenciement prévus par l'article 59 alinéa 3, celui de la violation des devoirs légaux ou contractuels (art. 59 al. 3 let. a LPers-VD) fait référence aux devoirs définis par l'art. 50 LPers-VD (Bulletin du Grand Conseil, octobre 2000, p. 48). Selon cette disposition, le collaborateur s'engage à fournir des prestations de qualité ; il accomplit les tâches dans un souci d'efficacité et de conscience professionnelle ; il travaille dans un esprit d'entraide et de collaboration (al. 1). Il doit agir, en toutes circonstances, de manière professionnelle et conformément aux intérêts de l'Etat et du service public, dans le respect des normes en vigueur, des missions et des directives de son supérieur (al. 2). Selon l'article 124 RLPers-VD, le collaborateur qui agit conformément aux intérêts de l'Etat est celui qui respecte ses devoirs de fidélité et de discrétion (al. 1). En outre, il doit s'abstenir de tout acte qui pourrait causer à l'Etat une perte ou un dommage (al. 2). Il doit, en tout temps, se montrer digne de la confiance placée en lui (al. 3).

Selon la jurisprudence du Tribunal de céans, l'avertissement du droit vaudois constitue une condition préalable nécessaire, mais non

suffisante, à un licenciement ordinaire. Ainsi, une simple peccadille ne saurait justifier un licenciement, même si le collaborateur visé a déjà été averti. Si le motif de la résiliation ne doit pas nécessairement être particulièrement grave puisqu'il ne s'agit pas d'un licenciement immédiat, la position de l'autorité doit apparaître comme raisonnable, compte tenu des prestations et du comportement du collaborateur, pour ne pas être qualifiée d'abusives (TRIPAC du 10 septembre 2010 TR09.039570, consid. VI. a) et les réf. citées). Le congé lui-même doit se fonder, de manière autonome, sur un ou plusieurs des motifs prévus par l'article 59 alinéa 3 LPers-VD et respecter les principes généraux de l'activité administrative. Il ressort d'ailleurs des travaux préparatoires que la décision de résiliation représente un échec et un extrémité à laquelle l'autorité d'engagement ne doit recourir qu'à partir du moment où les autres mesures envisageables ont échoué (Bulletin du Grand Conseil, octobre 2000, p. 19).

L'exposé des motifs de la LPers-VD montre également que le but de l'avertissement n'est pas d'aboutir forcément à la résiliation des rapports de service, même s'il en constitue la première étape. Il doit en effet permettre « *une certaine gradation dans l'évolution des relations lorsque les choses ne vont pas comme elles le devraient. L'avertissement pourra revêtir des contenus divers en phase et en proportion avec le problème observé. D'une simple lettre de confirmation d'un entretien jusqu'à contenir un exposé détaillé des griefs, avec menace de résiliation (...)* » (Bulletin du Grand Conseil, octobre 2000, p. 18). Ces nuances ressortent d'ailleurs de l'article 137 alinéa 1 RLPers-VD (menace facultative de résiliation, délai d'épreuve). Ainsi, l'avertissement doit permettre au collaborateur de comprendre son ou ses manquements et de corriger son comportement en conséquence. Il doit en outre respecter le principe de la proportionnalité.

Inscrit à l'article 5 alinéa 2 de la Constitution fédérale et repris à l'article 7 alinéa 2 de la Constitution vaudoise, le principe de la proportionnalité signifie que l'activité de l'Etat doit répondre à un intérêt public et être proportionnée au but visé. Il s'applique à l'activité de l'Etat en général, c'est-à-dire à toutes les collectivités et autres institutions de

droit public, qu'elles soient fédérales, cantonales ou communales. Ce principe constitutionnel signifie que même s'il poursuit un but d'intérêt public légitime, l'Etat doit user de moyens appropriés et non excessifs, la fin ne justifiant pas les moyens. Selon la jurisprudence, le principe de proportionnalité se compose de la règle de l'aptitude, qui exige que le moyen soit propre à atteindre le but fixé, de nécessité, qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés, et de proportionnalité au sens étroit, qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (ATF 130 II 425 consid. 5.2 p. 438).

c) En l'espèce, l'avertissement notifié à la demanderesse le 21 décembre 2011 a été précédé d'une lettre de griefs et d'au moins un entretien en date du 30 novembre 2011. Il a été formulé suite à divers reproches adressés par la demanderesse à l'encontre d'un autre collaborateur, M. Y. _____, lequel n'aurait pas disposé de compétences nécessaires pour assumer sa fonction, et dont le rythme de travail aurait perturbé l'organisation du secrétariat. Avant la notification de l'avertissement, la demanderesse s'est déterminée sur la lettre de griefs, étant précisé qu'elle y a pris note de l'offre d'aide proposée sous forme de *coaching* et a remercié le Chef de service de l'avoir proposé.

Le Tribunal constate que la demanderesse a refusé cette proposition de *coaching*, puisqu'il n'y est ensuite plus fait allusion et qu'aucune pièce au dossier ne permet d'attester de la mise en place d'un tel *coaching*. Il convient encore d'insister sur le fait que le défendeur n'en était pas à sa première tentative pour aider la demanderesse. Une aide lui avait déjà été proposée en avril 2011 suite au départ de l'ancien chef de centre et « *pour reconstruire des relations positives avec ses collègues* ».

L'avertissement en tant que tel énonce comme principaux griefs une attitude souvent inadéquate vis-à-vis de certains collègues tendant à raviver des sources de tensions. Il relève en outre que malgré l'injonction précise de laisser la hiérarchie apprécier la situation et de ne

pas entraver la démarche qu'elle jugerait utile d'entreprendre, la demanderesse a adressé divers reproches à M. Y._____, lors d'une séance réunissant l'ensemble des secrétaires. L'avertissement rappelle finalement le caractère inacceptable de ces agissements dénotant un profond irrespect pour le collègue visé et faisant fi de l'injonction précitée.

Bien qu'ayant la possibilité de contester l'avertissement devant le Tribunal de céans, la demanderesse ne l'a pas fait, de sorte que l'on pouvait supposer qu'elle en avait compris les motifs. L'avertissement en tant que condition préalable - mais non exclusive - est donc valable, de sorte que l'on doit retenir que la demanderesse a bien eu un comportement inadéquat vis-à-vis de ses collègues, en particulier de M. Y._____. La demanderesse ne saurait revenir sur ce comportement dans le cadre de la présente procédure. Certes, l'instruction a permis d'établir qu'il y avait bien eu un audit général, ayant conduit au départ du chef de Centre, et que M. Y._____ ne donnait pas satisfaction dans son poste. Ceci ne justifiait toutefois pas un comportement tel que décrit dans l'avertissement du 21 décembre 2011.

L'altercation du 23 mai 2012 entre la demanderesse et R._____ n'est que l'exemple de trop des remises en cause répétées de la hiérarchie par la demanderesse. En témoignent les propos tenus aux débats par R._____. En effet, celui-ci a indiqué que ce que la demanderesse voulait faire, elle le faisait très bien, mais que ce qu'elle avait décidé de ne pas faire, elle ne le faisait pas. Le jour de l'altercation, la demanderesse avait également discuté la nécessité de faire le travail que lui demandait le chef du Centre. Et ce dernier de préciser qu'il fallait toujours discuter pendant un certain temps au sujet de savoir s'il fallait faire ou non ce qu'il demandait. Le Tribunal a acquis la conviction de la crédibilité du chef de Centre, en raison notamment de sa spontanéité à répondre et de la corrélation entre ses propos tenus à l'audience et ceux reproduits dans le rapport du Groupe Impact. R._____ a également spontanément admis ses torts le jour du 23 mai 2012, rejoignant les déclarations des autres témoins sur ces faits.

L'évolution de l'altercation du 23 mai 2012 démontre également la propension de la demanderesse à remettre systématiquement en cause l'autorité. En effet, la demanderesse elle-même, rejoignant l'ensemble des témoignages, a admis qu'R. _____ était venu à son poste de travail, vraisemblablement pour lui confirmer qu'elle devait effectuer une tâche de mise à jour d'adressage sans contester l'utilité de cette tâche. R. _____ ne souhaitait pas entrer une nouvelle fois dans un débat sur l'utilité des ordres qu'il donnait, raison pour laquelle il a déclaré la discussion close et s'est éloigné. C'est bien la demanderesse qui l'a suivi, pour continuer cette discussion que son supérieur refusait à bon droit d'avoir avec elle. Cela ne justifiait pas des cris, mais on rappelle qu'ils n'ont été accompagnés d'aucune insulte. La réalité des propos tenus en italien n'a pas été prouvée. Cependant, même les mots allégués par la demanderesse (« *Vai ! Fuori !* ») ne sont pas des insultes.

Ainsi, si le Tribunal n'a pas à juger les suites du comportement de M. R. _____, il constate que l'altercation du 23 mai 2012 ne pouvait pas être qualifiée d'agression. Le supérieur a refusé d'entrer dans une énième discussion sur la validité des ordres qu'il donnait à la demanderesse, et il a tenté de fuir sans succès lorsque celle-ci a insisté. Il y a donc bien eu, à l'origine des faits, une critique formulée par la demanderesse quant aux ordres de sa hiérarchie.

De même, les échanges de courriels suivant l'altercation dans lesquels la demanderesse parle de menaces et de pressions exercées sur elle par R. _____ ne font, une fois de plus, que de remettre en cause l'autorité de son supérieur hiérarchique. En effet, aucun des courriels produits ne démontre une quelconque attitude agressive du supérieur.

Par surabondance, l'on relèvera encore que le courriel de la demanderesse daté du 1^{er} juillet 2012 et ordonnant que son courrier professionnel ne soit pas ouvert, mais transmis à son domicile pour qu'elle puisse l'ouvrir personnellement, renforce la conviction le Tribunal de ce que la demanderesse ne parvenait pas à se conformer au cadre imposé par sa hiérarchie. Il ne s'agit pas de déterminer si, dans les faits, la bonne

marche du service a été entravée par ce courriel, mais de constater que la demanderesse ne pouvait même pas admettre que sa hiérarchie ouvre son courrier professionnel en son absence.

Finalement, ce n'est pas tant d'émettre des reproches à l'encontre d'un collaborateur qui est à l'origine de l'avertissement, mais plutôt le fait de le faire devant l'ensemble des collègues, puis de remettre les ordres ouvertement en cause, au mépris des injonctions de sa hiérarchie à ne plus réitérer ce comportement. Sur ce point, le Tribunal de céans se rallie à l'argument du défendeur selon lequel c'est bien cette attitude professionnelle inadéquate d'opposition systématique qui a été reprise plus tard dans la lettre de licenciement.

Il est par conséquent clair que malgré l'avertissement du 21 décembre 2011, expliquant à la demanderesse ses manquements et les corrections à apporter à son comportement, la demanderesse ne l'a pas modifié. Priée en décembre 2011 de ne plus dénigrer ou insulter un collaborateur en public, la demanderesse a continué à remettre en cause les ordres de son supérieur, y compris en mai 2012. Par ces agissements, elle n'a pas respecté les normes en vigueur et les directives de son supérieur, conformément à l'article 50 alinéa 2 LPers-VD, entraînant ainsi une rupture des liens de confiance et une violation de ses devoirs contractuels et légaux au sens de l'article 59 alinéa 3 lettre a LPers-VD.

Force est dès lors de constater que le licenciement repose bel et bien sur un motif énoncé à l'article 59 alinéa 3 LPers-VD.

Au demeurant, le défendeur n'a pas estimé que les agissements de la demanderesse étaient d'une gravité telle qu'il aurait été adéquat de prononcer un licenciement immédiat. Néanmoins, la décision de procéder à un licenciement ordinaire apparaît suffisamment raisonnable pour ne pas être qualifiée d'abusives, au vu de l'échec des démarches proposées à la demanderesse pour adopter un comportement professionnel adéquat, du comportement persistant de la demanderesse malgré des rappels à l'ordre, et de la rupture du lien de confiance qui s'en

est suivi. Il est imaginable que la collaboration entre R._____ et la demanderesse serait devenue impossible au-delà du mois de mai 2012. Le défendeur n'a toutefois pas choisi entre ces deux employés, mais a licencié celui qui avait commis une faute, notamment au motif que cette faute rendait toute collaboration future impossible. Il s'agit d'une décision réfléchie, faisant suite à un comportement constant depuis le changement de chef de Centre, puisque la demanderesse s'entendait très bien avec le chef précédent, et avait manifesté sa déception suite au changement dans la hiérarchie. Partant, le licenciement n'apparaît pas disproportionné.

Le Tribunal ne peut par ailleurs se rallier à l'argument de la demanderesse prétendant que le défendeur a commis un abus de droit en fondant le licenciement sur le rapport du Groupe Impact, lequel ne serait en réalité qu'une investigation cachée. Comme l'a relevé H._____ du Groupe Impact aux débats, le rapport avait pour but d'analyser la situation à un moment précis et de donner des pistes pour améliorer la situation. Il ne conseillait en tous les cas pas de licencier la demanderesse. Le Tribunal constate cependant que le rapport du Groupe Impact confirme les propos d'R._____ ainsi que l'avertissement prononcé le 21 décembre 2011 s'agissant du non respect du cadre et de l'opposition systématique de la demanderesse aux directives. On ne pourrait dès lors reprocher au défendeur de commettre un abus de droit en s'y référant pour confirmer les griefs invoqués dans la lettre de licenciement.

A la lumière des éléments qui précèdent, le Tribunal ne peut que constater que le licenciement intervenu le 26 mars 2013 n'est pas abusif, ni contraire à la LPers-VD. Partant, la conclusion de la demanderesse prétendant au versement d'une indemnité à ce titre est rejetée.

III. a) Dans un second moyen, la demanderesse prétend au versement d'une indemnité pour tort moral s'élevant à 10'000 francs. Elle estime en effet que l'altercation du 23 mai 2012 avec R._____ a engendré une atteinte à sa santé et une incapacité de travail. Malgré ses nombreux appels à l'aide dès fin mai 2012, son employeur n'aurait pas

réagi. Le fait de ne pas pouvoir faire valoir ses droits dans le cadre du rapport du Groupe Impact aurait par ailleurs été très déstabilisant. Finalement elle relève que l'atteinte à la personnalité réside également dans l'absence de délivrance d'un certificat de travail malgré plusieurs interpellations de la demanderesse.

Le défendeur conclut au rejet de cette conclusion, arguant qu'un montant ne saurait être alloué puisque le licenciement était justifié, et que la demanderesse ne prouve pas le lien de causalité entre son emploi et un éventuel dommage.

b) Selon l'article 5 alinéa 3 LPers-VD, le Conseil d'Etat prend les mesures nécessaires à la protection de la santé et de la personnalité des collaborateurs, en particulier par des dispositions de lutte contre le harcèlement et le mobbing. L'article 7 alinéa 1 RLPers-VD dispose par ailleurs que l'Etat dédommage le collaborateur qui a subi, dans l'exercice de son activité professionnelle, de la part d'un autre collaborateur, une atteinte grave non matérielle ayant entraîné un préjudice. La protection de la personnalité des collaborateurs de l'administration cantonale est également régie par le règlement du 9 décembre 2002 relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement (ci-après : RCTH; RSV 172.31.7).

En droit privé, l'article 328 alinéa 1^{er} 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. 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.).

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^{er} CO). Néanmoins, le devoir de protection prévu par la LPers-VD est semblable à celui de l'article 328 CO. Dès lors, comme la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud ne contient pas de dispositions particulières concernant l'évaluation du tort moral, il convient de s'inspirer des principes tirés de l'article 49 CO, appliqués à titre de droit cantonal supplétif (TF 8C_910/2011, du 27 juillet 2012, c. 5.1 et les références citées). Cette disposition suppose que l'atteinte ait une certaine gravité objective et qu'elle ait été ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne, dans ces circonstances, s'adresse au juge pour obtenir réparation (TF 6B_772/2014, du 13 janvier 2015, c. 3.2 et les références citées). N'importe quelle atteinte légère à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas une réparation (ATF 130 III 699 c. 5.1).

S'agissant du fardeau de la preuve, il incombe à la partie qui se dit victime de l'atteinte (art. 42 al. 1 CO applicable par le renvoi de l'art. 99 al. 3 CO).

c) En l'espèce, la demanderesse a été en incapacité de travail à 50% dès le 21 novembre 2011, et jusqu'à une date indéterminée. Une incapacité à 100% a suivi les faits du 23 mai 2012. L'attestation médicale (*sic !*) établie par son médecin le 17 octobre 2013 se contente d'affirmer que les troubles de santé de la demanderesse étaient clairement en rapport avec la situation de travail qu'elle a vécue lors de son dernier emploi. Elle ne donne cependant aucune précision quant à l'état de santé ou à la nature des troubles de la demanderesse. Aucun élément au dossier ne permet par ailleurs de savoir à quelle situation précise les troubles se rapportent, ni si la demanderesse a été suivie par un médecin pour soigner lesdits troubles. Qui plus est, la certification par le médecin du lien entre la situation de travail et les troubles de la santé paraît douteuse, étant donné qu'elle ne semble se baser que sur les déclarations de la demanderesse. Celle-ci n'a d'ailleurs pas fait évaluer son état par un

médecin du travail, lequel aurait été plus à même de certifier la causalité entre la situation de travail et les troubles de santé de la demanderesse.

Comme l'ont relevé de nombreux témoins et comme l'attestent les pièces au dossier, l'ambiance de travail était tendue et la demanderesse a été choquée par l'altercation du 23 mai 2012. L'on ne peut toutefois affirmer que ce sont ces seuls éléments qui ont conduit à l'incapacité de la demanderesse. Celle-ci n'a de surcroît pas subi d'examen médical permettant d'établir qu'elle n'avait pas de prédisposition à souffrir de ces troubles de la santé, dont on rappelle encore que la nature exacte n'a pas été prouvée.

Par conséquent la demanderesse ne parvient à démontrer que sa situation professionnelle serait à l'origine des éventuels troubles subis.

De plus, si tant est que l'ambiance de travail et l'altercation du 23 mai 2011 aient représenté une atteinte à la personnalité de la demanderesse, encore faudrait-il que celle-ci puisse être imputable à l'employeur. En l'occurrence, le Tribunal de céans a acquis la conviction que le défendeur a entrepris des démarches adéquates pour aider la demanderesse dans ses difficultés professionnelles. Il n'a d'ailleurs pas attendu l'altercation du 23 mai 2012 pour se saisir de la question, puisqu'en avril 2011 déjà, il avait proposé de l'aide à la demanderesse. Une proposition d'aide sous forme de *coaching* avait encore été proposée en novembre 2011, proposition dont la demanderesse avait pris note dans sa détermination par rapport à la lettre de grief, sans toutefois y donner suite.

Finalement, la demanderesse a précisé à l'audience de premières plaidoiries du 28 octobre 2014 qu'elle avait retrouvé un emploi en juillet 2013. Le licenciement étant intervenu le 26 mars 2013 avec effet au 30 juin 2013, l'on ne peut que constater que l'absence de certificat de travail n'a pas préterité les recherches d'emploi de la demanderesse. Ainsi, l'hypothétique atteinte à la personnalité causée par l'absence de certificat de travail n'est en aucun cas suffisante pour attenter à la vie

professionnelle et économique de la demanderesse, et ne suffit pas à justifier l'octroi d'une indemnité pour tort moral.

Au vu des éléments qui précèdent, l'on ne saurait dire que la demanderesse a suffisamment prouvé le tort moral subi et le lien de causalité entre les événements et son état. Le défendeur a en outre offert son aide à maintes reprises. La demanderesse n'a toutefois pas su saisir ces occasions quand elles se présentaient. C'est en vain qu'elle prétend avoir demandé de l'aide, ce qu'elle n'a en réalité jamais fait avant l'altercation du 23 mai 2012. Ainsi, ses demandes sont postérieures aux comportements qui lui sont reprochés, ainsi qu'à sa présence effective sur son lieu de travail.

Par conséquent, la conclusion de la demanderesse tendant à l'allocation d'une indemnité pour tort moral doit être rejetée.

IV. a) Finalement, la demanderesse fait valoir qu'un certificat de travail définitif doit lui être délivré. Elle conclut à ce que le défendeur lui en délivre un, dont la teneur sera identique au certificat intermédiaire de février 2011, avec pour seules modifications celles qui concernent le caractère définitif du document.

Le défendeur a reconnu cette conclusion à l'audience de jugement, bien qu'il l'eût jusque-là contestée sans autre forme de détermination. Il n'a pas non plus contesté le fait que ce certificat pourrait être identique au certificat intermédiaire.

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

L'article 330a alinéa 1^{er} 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 Rémy/HEINZER Boris, Droit du travail, 3^e édition, Berne, 2014, 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. Selon WYLER/HEINZER, 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 que sur le contenu de ce dernier (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 419 et les réf. cit.).

c) En l'espèce, la demanderesse a produit le certificat de travail intermédiaire de février 2011. Le défendeur quant à lui n'a contesté en audience ni le principe de la délivrance d'un certificat de travail, ni son contenu. Sans autre base à sa disposition, la Cour de céans estime qu'il se justifie de réactualiser le certificat intermédiaire de février 2011.

Il est dès lors fait droit à la conclusion de la demanderesse tendant à ce que le défendeur soit tenu de lui remettre un certificat de travail, dont la teneur sera identique au certificat intermédiaire de février 2011, avec pour seules modifications celles qui concernent le caractère définitif du document, y compris s'agissant du temps des verbes. Ce certificat de travail, signé par le Chef de service du SESAF, devra être remis à la demanderesse dans un délai de trente jours dès l'entrée en force de la présente décision.

V. Les frais judiciaires de la présente cause sont arrêtés à 4'210 fr. 40 (art. 16 al. 7 LPers-VD, art. 18 et 22 al. 9 du tarif des frais judiciaires

civils ; RSV 270.11.15). Ce montant comprend celui de 710 fr. 40 relatif aux frais d'audition et d'indemnisation des témoins.

S'agissant d'une admission partielle de la demande, le Tribunal de céans estime, en équité, que la répartition doit se faire par 11/12 à la charge de la demanderesse, qui voit sa conclusion en obtention d'un certificat de travail admise et ses autres conclusions rejetées, et par 1/12 à la charge du défendeur, qui succombe s'agissant de la délivrance du certificat de travail (art. 106 al. 1 CPC). Partant, les frais sont arrêtés à 3'859 fr. 55 pour la demanderesse, et à 350 fr. 85 pour le défendeur, étant précisé que la même proportion a été appliquée au montant relatif aux frais d'audition et d'indemnisation des témoins.

Obtenant partiellement gain de cause par l'intermédiaire d'un avocat, la demanderesse a également droit à des dépens. Ceux-ci seront diminués par 11/12 selon la répartition arrêtée pour les frais, mais non compensés avec d'éventuels dépens en faveur du défendeur, qui n'a pas recouru aux services d'un mandataire professionnel et n'y a donc pas droit. Ainsi, un montant réduit à 800.- fr. à titre de dépens en faveur de la demanderesse paraît justifié (art. 4 tarif des dépens en matière civile, RSV 270.11.6).

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

- I. Les conclusions prises par la demanderesse B._____ le 20 novembre 2013 sont partiellement admises ;
- II. Le défendeur ETAT DE VAUD délivrera à B._____, dans les 30 jours suivant le jugement définitif et exécutoire, un certificat de travail identique au certificat de travail intermédiaire délivré le 1^{er} février 2011, actualisé pour une fin des rapports de travail uniquement s'agissant des temps des verbes et des dates ;
- III. Les frais de la cause sont arrêtés à 4'210 fr. 40 (quatre mille deux cent dix francs et quarante centimes), soit 3'859 fr. 55 (trois mille huit cent cinquante-neuf francs et cinquante-cinq centimes) à charge de la demanderesse B._____, et 350 fr. 85 (trois cent cinquante francs et huitante-cinq centimes) à charge du défendeur ETAT DE VAUD ;

Si la motivation du présent jugement n'est pas demandée, les frais sont réduits à 3'217 fr. 90 (trois mille deux cent dix-sept francs et nonante centimes) à charge de B._____, et à 292 fr. 50 (deux cent nonante-deux francs et cinquante centimes) à charge du défendeur ETAT DE VAUD ;
- IV. Le défendeur ETAT DE VAUD versera à B._____ 800.- fr. (huit cents francs) à titre de dépens ;
- V. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

La présidente :

La greffière :

Juliette PERRIN, v.-p.

Charlotte ZUFFEREY

Du 24 avril 2015

Les motifs du jugement rendu le 27 mars 2015 sont notifiés aux parties.

Un appel au sens des articles 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 écrit et motivé. La décision objet du recours de l'appel doit être jointe.

La greffière :