

## COUR D'APPEL CIVILE

---

---

Arrêt du 3 mars 2026

Composition : Mme CRITTIN DAYEN, présidente  
M. Hack et Mme Gauron-Carlin, juges  
Greffier : M. Clerc

\*\*\*\*\*

### **Art. 5 al. 3 LPers-VD ; art. 328 CO**

Statuant sur l'appel interjeté par **A.**\_\_\_\_\_, à U\*\*\* (Q\*\*\*),  
demanderesse, contre le jugement rendu le 8 octobre 2024 par le Tribunal  
de prud'hommes de l'administration cantonale dans la cause divisant  
l'appelante d'avec l'**ETAT DE VAUD**, représenté par le **B.**\_\_\_\_\_  
**C.**\_\_\_\_\_, à T\*\*\*, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

## **En fait :**

**A.** Par jugement du 8 octobre 2024, dont la motivation a été adressée aux parties le 1<sup>er</sup> octobre 2025, le Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale (ci-après : le TRIPAC, les premiers juges ou le tribunal) a rejeté les conclusions prises par A.\_\_\_\_\_ dans sa demande du 30 décembre 2017 (I), a rappelé, à toutes fins utiles, à l'Etat de V\*\*\* son obligation de remettre à A.\_\_\_\_\_ un certificat de travail conforme aux règles légales (II), a réglé la question des frais et dépens de première instance (III à V) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (VI).

En droit, le TRIPAC a d'emblée retenu qu'A.\_\_\_\_\_ avait invoqué de très nombreux événements à l'appui de ses conclusions, mais que certains n'avaient pas pu être prouvés, que d'autres ne constituaient en tous les cas pas un harcèlement sur la personne de l'appelante et que d'autres encore n'avaient même aucun rapport avec elle. Les premiers juges ont relevé que, durant son activité au sein du service de stérilisation, A.\_\_\_\_\_ n'avait fait part d'aucun grief envers sa supérieure à sa hiérarchie, de sorte qu'on ne pouvait pas reprocher à celle-ci de ne pas avoir agi sans soupçonner que la personnalité de son employée aurait dû être protégée. Or, c'est seulement au moment de l'audit interne mené au début de l'année 2013 que la hiérarchie a découvert qu'A.\_\_\_\_\_ était en souffrance, mais pas en raison d'un harcèlement.

Les premiers juges ont considéré qu'aucun élément au dossier ne permettait de retenir qu'A.\_\_\_\_\_ aurait subi du mobbing de la part de Mme E.\_\_\_\_\_, ou de la part du Centre hospitalier universitaire vaudois (ci-après : B.\_\_\_\_\_) en général. Il n'y avait dès lors pas lieu d'examiner la prétendue absence de réaction du B.\_\_\_\_\_, puisque le B.\_\_\_\_\_ n'avait pas de responsabilité envers A.\_\_\_\_\_.

**B.** Par appel du 31 octobre 2025, A.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'appelante) a conclu, avec suite de frais et dépens, à la réforme du jugement précité en

ce sens, en substance, que sa demande soit admise « impliquant la responsabilité de l'Etat de V\*\*\* eu égard aux actes subis [...] et aux conséquences de ces derniers sur la situation de l'appelante [...] respectivement le renvoi de la cause auprès du TRIPAC pour instruction et jugement sur la quotité du dommage et de l'indemnité pour tort moral ». Subsidiairement, elle a conclu à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause pour nouvelle décision dans le sens des considérants. L'appelante a par ailleurs requis l'octroi du bénéfice de l'assistance judiciaire pour la procédure d'appel qui lui a été accordé avec effet au 31 octobre 2025 par décision du 16 décembre 2025 de la Juge déléguée de la Cour de céans.

Le 3 février 2026, le conseil de l'appelante a produit sa liste des opérations.

**C.** La Cour d'appel civile retient les faits pertinents suivants, sur la base du jugement complété par les pièces du dossier :

**1.** **a)** Par un contrat de durée indéterminée du 24 avril 2008, l'appelante a été engagée par l'Etat de V\*\*\*, représenté par le B.\_\_\_\_\_, en qualité d'infirmière avec spécialisation, à compter du 5 mai 2008. L'appelante a été concrètement engagée auprès du service de stérilisation centrale, en tant qu'adjointe responsable unité de stérilisation. La responsable unité de stérilisation, dont l'appelante était l'adjointe, était E.\_\_\_\_\_. Le responsable du service de stérilisation centrale était alors G.\_\_\_\_\_.

Le cahier des charges de 2008 de l'appelante - signé par celle-ci et sa hiérarchie en mai 2008 - mentionnait les tâches principales suivantes : assurer le bon fonctionnement des groupes, à savoir les activités de lavage, emballage et stérilisation, ainsi que tenir à jour la documentation technique ; gérer et diriger l'ensemble du personnel en collaboration avec la responsable ; gérer le matériel nécessaire au bon fonctionnement de l'unité, soit gérer les stocks et transmettre les demandes d'achat nécessaires ; superviser le fonctionnement des installations, y compris en

participant et validant les contrôles réguliers des équipements et en appliquant le système de qualité ; assurer le fonctionnement et l'actualisation du système de traçabilité ; maintenir à jour ses connaissances ; participer activement aux divers colloques du service ; participer aux projets de développement et aux études effectuées au sein du service.

**b)** Il ressort du compte-rendu de l'entretien d'évaluation de fin de temps d'essai de l'appelante du 23 juillet 2008, que, selon ses supérieurs (M. G. \_\_\_\_\_ et Mme E. \_\_\_\_\_), l'appelante réalisait les exigences de son poste, qu'elle était bien intégrée, mais qu'elle devait améliorer ses connaissances théoriques et techniques afin de pouvoir faire face à toute situation. Le document précise un nombre de formations à suivre par l'appelante afin d'y parvenir.

Le 5 août 2008, le B. \_\_\_\_\_ a transmis à l'appelante sa confirmation d'engagement après l'échéance de son temps d'essai, ensuite de l'appréciation favorable de sa hiérarchie.

**c)** Un nouveau compte-rendu d'évaluation de l'activité de l'appelante a été rendu le 26 janvier 2010 et signé par M. G. \_\_\_\_\_ et Mme E. \_\_\_\_\_. Il y est indiqué qu'un objectif sur quatre des points « d'efforts / d'amélioration et de formation » est non atteint mais avec l'indication « maladie », qu'un autre est partiellement atteint et que les deux autres le sont totalement. Il est mentionné qu'Isabelle A. \_\_\_\_\_ a pris sa place dans l'équipe comme dans son travail, que la collaboration avec elle est agréable et qu'elle doit encore acquérir de l'expérience pour être plus à l'aise face à tout imprévu.

**d)** Une note du 26 janvier 2010, établie à l'en-tête de M. G. \_\_\_\_\_, et signée tant par ce dernier que par Mme E. \_\_\_\_\_ et par l'appelante, désigne les objectifs de celle-ci pour l'année 2010 dont notamment trois objectifs de formation, trois objectifs organisationnels et trois objectifs pratiques. Dans les objectifs pratiques se trouve notamment l'audit du secteur lavage en avril 2010.

**2.** Le 22 février 2010, l'appelante a été promue au poste de responsable d'unité de stérilisation, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2010, pour un salaire brut annuel de 109'628 fr., 13<sup>e</sup> salaire compris, c'est-à-dire en classe de salaire 10, ainsi qu'à l'échelon 19 en 2010. La responsable directe de l'appelante demeurait Mme E.\_\_\_\_\_.

**3.** Dès la première partie de l'année 2010, l'appelante n'a plus donné entièrement satisfaction à son employeur dans le cadre de son nouveau poste de responsable d'unité de stérilisation. L'appelante a admis, en particulier lors de son interrogatoire par le tribunal, qu'elle était venue pour apprendre, mais qu'elle n'avait pas les exigences requises pour fonctionner en tant qu'adjoite, puisqu'il lui manquait une formation dans la gestion ainsi que des compétences en informatique. Elle n'était pas non plus en mesure de gérer les absences du personnel, ni les stocks. Elle a expliqué qu'elle avait certes pu suivre des formations pour certaines des tâches qui lui avaient été attribuées, mais que, pour la plupart, ces formations avaient eu lieu bien après que les tâches lui avaient été confiées, de sorte que le travail avait été très difficile pour elle.

**4.** Les 30 et 31 août 2010 ainsi que le 25 février 2011, l'appelante a suivi le cours de « Management des absences » dispensé par le Centre de formation du B.\_\_\_\_\_, selon attestation du 25 février 2011. Ce cours constituait l'un des trois objectifs de formation de la note du 26 janvier 2010. Les autres formations fixées comme objectifs dans la note du 26 janvier 2010 n'ont pas été accomplies.

**5. a)** L'appelante a été en incapacité totale de travail du 26 juin au 12 août 2011 en raison de douleurs au dos. Ses attestations médicales des 10 août et 17 octobre 2011 ne précisent pas pourquoi les douleurs sont apparues ni si et quand elle a dû porter des charges lourdes.

**b)** Alors qu'elle était en arrêt de travail, l'appelante a adressé le 28 juin 2011 un courriel à Mme E.\_\_\_\_\_ et en copie à M. G.\_\_\_\_\_ dans lequel elle a indiqué souffrir d'importantes douleurs au niveau du bas du

dos et du fessier droit et que la cause était certainement le port d'objets lourds. Cette correspondance faisait suite à un rendez-vous qui avait eu lieu le même jour à 14h00 auquel l'appelante n'avait pas pu être présente.

**c)** L'appelante a repris le travail à 50% dès le 15 août 2011, à 70% le 1<sup>er</sup> septembre 2011, puis à son taux contractuel de 100% dès le 1<sup>er</sup> octobre 2011. La médecine du personnel a préconisé que l'appelante évite la manutention de charges lourdes pour éviter une récurrence, sans indiquer toutefois de poids maximal ni de durée dans cette limitation.

**6.** Le 31 août 2011, l'appelante a signé, avec M. G. \_\_\_\_\_ et Mme E. \_\_\_\_\_, une liste de « tâches à prendre en charge par A. \_\_\_\_\_ ». Cette liste comprenait, pour son service : le suivi du contrôle de pression de la zone propre ; le suivi des fiches techniques ; le suivi des contrôles et validation des « LD » ; le suivi des contrôles de l'appareil à ultrasons ; le suivi des contrôles et validation de l'emballeuse automatique ; la gestion des sondes d'enregistrement thermométriques ; la validation des stérilisateurs ; les contrôles périodiques des conteneurs, incluant la planification, la prise des mesures et la préparation du rapport de validation ; le contrôle mensuel de l'étuve ; les contrôles environnementaux périodiques ; la participation à l'introduction de nouveaux contrôles de « DM » ; la participation au groupe de réflexion stérilisation-stockage en vue du déménagement de « M. \_\_\_\_\_ ».

**7.** Le compte-rendu d'entretien d'appréciation globale de la performance et de développement personnel de l'appelante pour la période du 26 janvier 2010 au 21 février 2012 - signé par l'appelante et par Mme E. \_\_\_\_\_ - lui attribue la note « D ». Cette évaluation signifie que les prestations de l'appelante n'atteignaient pas totalement les exigences du poste, les points à améliorer concernant en particulier : le fait de seconder la responsable d'unité, en ce sens que l'appelante devait montrer plus de suivi, d'autonomie et de dialogue, rechercher dans les normes les documents de qualité, réfléchir, dialoguer puis décider ; un manque d'ordre, de rigueur et de minutie, l'appelante reconnaissant à cet égard ne pas aller forcément au fond des choses et même de ses réflexions ; une avancée trop

lente dans l'actualisation des documents ; mieux gérer le savoir-être pour favoriser le dialogue et trouver des solutions. Deux des cinq objectifs n'étaient pas encore en place, respectivement réalisés, à savoir le groupe de travail pour le transfert de M. \_\_\_\_\_ ainsi que l'encadrement des stagiaires. L'appelante se voyait également reprocher sa passivité durant les réunions de travail.

Lors de l'entretien relatif à cette appréciation, l'appelante a exprimé le souhait de suivre un cours de management ainsi qu'un cours lui permettant d'améliorer son esprit de synthèse, ce à quoi sa hiérarchie a répondu qu'il était possible d'envisager un cours de management en 2013. A l'issue de l'entretien, Mme E. \_\_\_\_\_ a relevé que l'appelante devait entreprendre un travail personnel pour améliorer l'organisation de son travail et travailler avec rigueur et minutie. L'appelante a souligné quant à elle qu'elle était pleine de bonne volonté et qu'elle devait être plus ordonnée et plus précise dans son travail afin d'atteindre les objectifs fixés. Un nouveau bilan a été prévu pour six mois plus tard.

**8.** L'appelante a subi une autre incapacité de travail du 26 mars au 9 avril 2012, au motif d'une intervention chirurgicale. A ce sujet, elle a écrit un courriel le 1<sup>er</sup> mars 2012 à E. \_\_\_\_\_, en lui indiquant que la date de son intervention le 26 mars était maintenue, en ces termes : « Suite à ta demande du 29 février 2012 pour un éventuel changement de date d'intervention chirurgicale car tu m'a (sic) signalé que pendant cette période tu étais absente pour cause « déplacement en congrès », mais malheureusement cette demande ne peut pas être acceptée par le chirurgien ».

Par courriel du vendredi 23 mars 2012 à 9h31, en prévision de son opération du 26 mars 2012 et de son absence subséquente, l'appelante a demandé à Mme E. \_\_\_\_\_ de prendre sa ligne téléphonique et d'effectuer diverses tâches, ce à quoi Mme E. \_\_\_\_\_ a répondu « OK ce sera fait. Belle journée à toi et bon courage ! E. \_\_\_\_\_ ».

Le 24 mars 2012 à 9h17, l'appelante a encore répondu ceci à Mme E. \_\_\_\_\_ : « Bonjour, Merci beaucoup pour ta gentillesse. A bientôt. A. \_\_\_\_\_ ».

Par courriel du 28 mars 2012, l'appelante a donné des nouvelles de son état de santé à Mme E. \_\_\_\_\_ et a conclu en adressant ses salutations à tous ses collègues.

**9. a)** L'entretien d'appréciation et de développement personnel de l'appelante pour la période du 21 février 2012 au 22 août 2012 attribuait globalement la note « D » à son travail, c'est-à-dire des prestations n'atteignant pas totalement les exigences du poste. Durant cette période, la responsable directe de l'appelante était toujours Mme E. \_\_\_\_\_. Il ressort du procès-verbal de l'entretien que le rythme de travail de l'appelante était encore trop lent, que ses méthodes de travail n'étaient pas optimales pour éviter les erreurs, mais qu'elle faisait des efforts, même s'ils ne suffisaient pas encore au vu des responsabilités inhérentes au poste et de l'autonomie qu'elle devait acquérir pour gérer les situations complexes. Aux critiques formulées à son encontre lors de cet entretien, l'appelante a répondu qu'elle souhaitait que les échanges avec sa supérieure soient plus constructifs et enrichissants, car elle souhaitait être portée vers le haut en évitant de recevoir des remarques négatives, ceci afin de se retrouver en confiance dans son travail au quotidien. L'appelante aurait indiqué qu'elle en avait marre qu'on la rabaisse tout le temps et que sa précédente hiérarchie était plus clémente, ce qui ne ressort toutefois pas du compte-rendu d'évaluation.

**b)** Postérieurement à cet entretien, l'appelante a obtenu des diplômes en lien avec la stérilisation. Le témoin N. \_\_\_\_\_, qui a remplacé l'appelante à son poste ensuite de son arrêt en juin 2013, a confirmé l'avoir rencontrée lors de son niveau 2 de formation en stérilisation hospitalière.

**10.** G. \_\_\_\_\_ a quitté le service de stérilisation fin 2012. P. \_\_\_\_\_ a alors été nommé chef de service *ad interim* dès le 1<sup>er</sup> janvier 2013, ceci

dans l'attente de l'arrivée du nouveau chef de service, BB.\_\_\_\_\_, le 1<sup>er</sup> avril 2013.

**11.** Au mois de janvier 2013, l'appelante a signé un cahier des charges actualisé, ceci avec P.\_\_\_\_\_ et Mme E.\_\_\_\_\_, le motif d'actualisation étant l'adaptation des compétences, des tâches et des responsabilités. L'intitulé du poste était « Gestionnaire des contrôles techniques et des stocks », avec les missions générales suivantes : collaborer avec l'expert en stérilisation et assurer les contrôles et qualifications des équipements ; assurer la gestion du stock des consommables ; participer à la mise à jour de la documentation technique ; participer activement au développement du service ; assumer les mandats dictés par le chef de service et/ou ses adjointes. Selon l'appelante, ce nouveau cahier des charges supprimait la mention d'adjointe de Mme E.\_\_\_\_\_, impliquant ainsi une perte de son poste d'adjointe, ce qu'elle a mal vécu à titre personnel. Son salaire est resté en revanche identique.

Le dossier de la cause ne comporte pas d'autre descriptif des charges ou rapports d'évaluation en 2013, et rien n'indique que de tels documents aient été établis.

**12. a)** Dans le courant de l'année 2012, une vingtaine d'employés du service de stérilisation se sont réunis, assistés de leurs représentants syndicaux, afin de dénoncer à leur direction une situation problématique (à savoir des dysfonctionnements généraux) dans l'ensemble du service, en lien notamment avec des difficultés avec la hiérarchie, et pour demander une revalorisation de leurs conditions salariales. Les employés souhaitaient transmettre à la hiérarchie des problèmes d'ordres généraux dans le service de stérilisation, sans qu'il ne soit question de la situation d'un employé précis. Aussi, dans la deuxième partie de l'année 2012, une délégation de neuf employés du service de la stérilisation a pu rencontrer la direction.

**b)** A tout le moins en 2012 et au début de l'année 2013, l'ambiance de travail au sein du service de la stérilisation centrale était compliquée. La difficulté du secteur était surtout due à la nature du travail,

puisque la stérilisation centrale doit fournir le plus vite possible à tous les blocs opératoires des instruments stérilisés, tout en garantissant une stérilisation des instruments qui respectent toutes les normes de qualité inhérentes à ce type d'instruments ainsi qu'à leur utilisation, ce qui mettait tout le service sous pression constante. En lien avec cette ambiance générale, divers clans se sont créés, certaines personnes ont ressenti un fort favoritisme pour certains employés de la part de membres de la hiérarchie et beaucoup d'inimitiés entre les employés ternissaient l'ambiance générale, qu'il s'agisse d'inimitiés au sein des responsables hiérarchiques, entre les responsables et les employés, ainsi que parmi les employés. L'absentéisme était également important, de sorte qu'une personne malade devait justifier son absence dès le premier jour et appeler son employeur une à deux fois par jour pour donner des nouvelles. S'agissant des horaires de travail, certains employés étaient sollicités davantage lorsque la charge de travail était trop lourde, mais généralement les employés réussissaient à prendre leur pause.

**13.**       **a)** Ensuite des plaintes dont il est question ci-dessus, la première partie de l'année 2013 a été consacrée à un audit interne du service, mené en particulier par M. P.\_\_\_\_\_.

**b)** Durant son interrogatoire, M. P.\_\_\_\_\_ a indiqué que, dans le cadre de sa mission, il avait découvert une inégalité de traitement ressentie par les collaborateurs et clairement avérée dans les faits. Il a noté que certains collaborateurs avaient des privilèges et qu'une partie d'entre eux était très touchée par les comportements des chefs de l'époque. Il a relevé qu'un petit groupe de quatre à cinq personnes se plaignaient en particulier de deux adjointes, Mmes E.\_\_\_\_\_ et BD.\_\_\_\_\_, ceci en formulant des critiques très virulentes. Il a encore constaté qu'une très grande partie du personnel souffrait de cette situation, puisque beaucoup se plaignaient en réalité des quelques personnes qui critiquaient les adjointes. Il a confirmé que l'appelante faisait partie des personnes qui se plaignaient des adjointes, mais pas des personnes qui s'en plaignaient de façon particulièrement vive. En ce sens, elle avait une position particulière par rapport aux autres employés entendus, qui étaient soit totalement

virulents, soit affectés par les plaintes des plus virulents. Ainsi, pour M. P.\_\_\_\_\_ et dans le cadre de l'audit interne global, l'appelante n'était pas à l'aise dans son poste. Le témoin a ajouté que des reproches sur les compétences et la qualité du travail de l'appelante avaient été formulées par Mmes E.\_\_\_\_\_, BD.\_\_\_\_\_ et BF.\_\_\_\_\_, critiques qui étaient fondées selon lui au vu de la qualité du travail fournie par l'appelante et de son inadéquation au poste.

Le témoin P.\_\_\_\_\_ a relevé qu'il avait vu un certain nombre de documents techniques qu'il ne comprenait pas intégralement, mais pour lesquels d'autres employés, experts dans ce type de documents, lui avaient montré des erreurs commises par l'appelante, notamment dans l'établissement de rapports. Ces erreurs étaient problématiques puisque des rapports incorrects pouvaient potentiellement engendrer des retraits d'accréditations de BG.\_\_\_\_\_ sur les équipements. Entendu à ce sujet, M. P.\_\_\_\_\_ a relevé que des cours avaient été proposés à l'appelante pour remédier à ses lacunes en informatique. Il a encore précisé que dans son souvenir et après l'audit interne, le service avait transmis un courriel au syndicat, afin de proposer une rencontre avec l'appelante pour discuter des aides à mettre en place, rencontre qui n'avait jamais eu lieu au vu de son incapacité de travail qui a perduré par la suite.

**c)** Le témoin BB.\_\_\_\_\_, qui a repris la tête du service au 1<sup>er</sup> avril 2013, a indiqué qu'à son arrivée, il n'avait pas été très satisfait du travail de l'appelante, constatant que les rapports de validation de celle-ci n'étaient pas assez rigoureux, alors qu'il était important qu'ils le soient, puisqu'ils étaient contrôlés par des auditeurs externes.

**d)** Le témoin BF.\_\_\_\_\_ a expliqué qu'elle avait commencé au service de stérilisation centrale en tant que responsable qualité quelques mois avant l'appelante, et qu'elle y était restée une bonne dizaine d'années, avant de travailler ensuite au BK.\_\_\_\_\_. Elle a rapporté avoir vu Mme E.\_\_\_\_\_ faire un très gros travail pour « coacher » l'appelante, notamment pendant une année, la prenant dans son bureau tous les matins pour voir le programme avec elle. Le témoin a jugé que cela n'avait pas

marché car il n'y avait ni répondant, ni demande de la part de l'appelante. BF. \_\_\_\_\_ a estimé avoir passé des jours, notamment avec les audits de certification, pour rattraper les erreurs de l'appelante et a indiqué s'être rendu compte progressivement que la qualité du travail de l'appelante était insuffisante et que celle-ci avait de la peine à accepter les remarques et à apprendre. Le témoin et ses autres collègues étaient conscients de la spécificité de ce travail et avaient imaginé que l'appelante se formerait et pourrait acquérir toutes les compétences nécessaires.

**14.** Le résultat de l'audit interne global a été communiqué oralement (et par présentation projetée sur écran, sans remise d'une copie papier) à l'ensemble du personnel de la stérilisation par M. P. \_\_\_\_\_ et son adjointe des ressources humaines Mme BM. \_\_\_\_\_ début juin 2013. Le compte-rendu d'audit retient que l'équipe était en souffrance, soumise à une grande charge de travail, dans un climat de tension et de méfiance, mais que le personnel demeurait motivé par son travail, était d'une grande conscience professionnelle et disposait de bonnes compétences professionnelles globales. L'audit notait que les inégalités de traitement ressenties par le personnel étaient indissociables des revendications salariales. Au niveau relationnel, l'audit indiquait qu'il y avait de nombreux clans, dont linguistiques, et que certains bénéficiaient de faveurs. Au sujet de l'ambiance, le compte-rendu relevait : « Eléments perturbateurs / mouvement syndical : OK pour les salaires mais pas pour les autres sujets (pressions ressenties) ».

**15.** A compter du 19 juin 2013, l'appelante a été en incapacité totale de travailler et n'a jamais été en mesure de revenir à son poste par la suite.

**16. a)** Pendant la durée de son engagement, l'appelante estime avoir été victime de plusieurs actes relevant du mobbing de la part de sa supérieure Mme E. \_\_\_\_\_. Elle considère que l'un de ces actes les plus significatifs était lié aux contrôles des conteneurs ainsi qu'à la validation des stérilisateurs. En résumé, l'appelante a soutenu que ces tâches étaient trop pénibles et que Mme E. \_\_\_\_\_ lui avait refusé de l'aide suffisante pour

les exécuter, ce qui avait causé ses douleurs au dos et au fessier droit et avait entraîné son arrêt de travail en 2011. Ces tâches, qui faisaient bien partie du cahier des charges de l'appelante et qui lui prenaient une semaine, n'avaient lieu qu'une fois tous les deux ans pour le contrôle des conteneurs, et une fois par an pour la validation annuelle des stérilisateurs et des autres machines. L'appelante a expliqué avoir effectué seule la maintenance des conteneurs, alors que cela impliquait de porter des charges de 14 kg (table) et de manipuler 18 conteneurs de 4 à 5 kg, à la suite, mais elle a ensuite admis avoir eu de l'aide pour la révision des conteneurs. Tous les témoins, de même que l'appelante en grande partie, ont confirmé que la révision des conteneurs et la validation des stérilisateurs et autres machines se faisaient en sus de la charge courante des employés, sur une période très courte, avec plusieurs personnes impliquées dans un travail à la chaîne. Aucune des personnes entendues n'a pu imaginer que l'appelante ait pu faire le travail seule. S'agissant de la pénibilité de ce travail précis, en particulier la révision des conteneurs, tous les témoins ont également confirmé que cela pouvait être lourd, mais sur une très courte période et avec des poids globaux variables, puisqu'il s'agissait de déplacer les plateaux d'une table à un chariot ou un distributeur, les divers éléments étant côte à côte, pour un poids maximum de 18 kg (pour les outils d'orthopédie), estimant qu'il s'agissait donc d'une charge de travail acceptable, ceci d'autant plus qu'elle était tout à fait ponctuelle, une fois par an pour l'une et une fois tous les deux ans pour l'autre, chacune des deux prenant une bonne semaine.

L'appelante a relaté une série d'autres événements qui se seraient déroulés entre le début de l'année 2010 et son dernier jour de travail en juin 2013 et peuvent être résumés comme il suit. L'appelante a soutenu que Mme E.\_\_\_\_\_ ne lui aurait pas envoyé le planning de novembre 2012 alors qu'il fallait prendre en charge une infirmière, qu'en janvier 2013 Mme E.\_\_\_\_\_ ne répondait pas au téléphone de sorte que l'appelante aurait dû gérer seule le suivi de certains types de masques, que Mme E.\_\_\_\_\_ lui aurait donné une information erronée à propos de problèmes d'emballage, que Mme E.\_\_\_\_\_ lui aurait confié une tâche de gestion de commande des stocks avec Mme BD.\_\_\_\_\_ - employée du

B. \_\_\_\_\_ - en mars 2013, dans un délai impossible, et que Mme E. \_\_\_\_\_ demandait souvent à l'appelante de faire diverses commandes et diverses tâches n'entrant pas dans son cahier des charges. L'instruction du dossier n'a toutefois pas permis d'établir que ces événements s'étaient réellement produits, puisque les documents auxquels l'appelante faisait référence (c'est-à-dire des échanges de courriels) soit ne traitaient pas de ces événements, soit relataient uniquement le ressenti de l'appelante à ce sujet, soit encore ne permettaient pas de savoir clairement quel était le comportement reproché à Mme E. \_\_\_\_\_.

**b)** Concernant le comportement d'E. \_\_\_\_\_, de façon générale, le témoin BN. \_\_\_\_\_ - employé du service de stérilisation centrale pendant plusieurs années - a indiqué qu'il n'avait pas remarqué quoi que ce soit de particulier entre Mme E. \_\_\_\_\_ et l'appelante, qu'il n'avait jamais vu Mme E. \_\_\_\_\_ reprocher quoi que ce soit à l'appelante. Les témoins BP. \_\_\_\_\_ et CB. \_\_\_\_\_ ont exposé que l'appelante subissait de la pression de la part de Mme E. \_\_\_\_\_ - ce qui était le cas de tous les employés du service qui ne faisaient pas partie de son « clan ». Au contraire, les témoins CC. \_\_\_\_\_, BB. \_\_\_\_\_, CD. \_\_\_\_\_, et CF. \_\_\_\_\_ - employés du service de stérilisation - ont estimé que Mme E. \_\_\_\_\_ ne mettait pas particulièrement de pression - singulièrement sur l'appelante -, qu'elle se mettait certes régulièrement en colère, mais qu'elle était très expérimentée et autonome, qu'elle n'était pas la seule responsable de la mauvaise ambiance du service et qu'elle ne faisait partie d'aucun clan. Les témoins BF. \_\_\_\_\_ et CG. \_\_\_\_\_ ont tous deux loué les grandes qualités professionnelles de Mme E. \_\_\_\_\_ et ne l'ont jamais vue être incorrecte avec qui que ce soit du personnel. P. \_\_\_\_\_, chef de service *ad interim*, a pour sa part admis que Mme E. \_\_\_\_\_ donnait les informations comme elles sont, sans fioritures, ce qui serait classique de personnes travaillant au bloc, mais qu'il ne l'avait jamais vue s'énerver ou crier sur quelqu'un. Il l'avait uniquement entendu lui dire en séance qu'elle était lasse de certains collaborateurs, car il était difficile de faire passer un certain nombre de messages. Il a estimé qu'elle était fière, impliquée, compétente, engagée et dévouée à son travail. Dans le cadre de l'audit, il a certes entendu des

employés se plaindre, mais jamais de choses graves qui auraient justifié des actions immédiates.

Au vu de ces témoignages, le TRIPAC a retenu que la responsable E.\_\_\_\_\_ ne faisait pas l'unanimité et que certains employés s'étaient plaints d'elle, comme ils s'étaient plaints d'autres membres de leur hiérarchie, en particulier entre la deuxième partie de l'année 2012 et la première partie de l'année 2013. Les premiers juges ont considéré que Mme E.\_\_\_\_\_ était très qualifiée pour son travail, dévouée à la formation de ses collègues, mais dans le même temps une personne exigeante et relativement avare en compliments pour ses subordonnés.

**c)** Les témoins ont tous confirmé qu'il était agréable de travailler avec l'appelante, mais qu'ils ne connaissaient pas son cahier des charges et ne savaient donc pas si les tâches qu'ils la voyaient effectuer en faisaient partie.

Le témoin O.\_\_\_\_\_, membre du syndicat des services publics, a indiqué avoir accompagné l'appelante de 2010 jusqu'à quelques mois après le début de son incapacité de travail en juin 2013. L'appelante lui avait fait part de problèmes personnels à son travail mais il n'avait jamais agi auprès du B.\_\_\_\_\_ ou de sa hiérarchie pour elle personnellement, et aucune suite n'avait été donnée aux plaintes qu'elle avait formulées auprès de lui.

L'appelante a indiqué que d'autres employés du service de stérilisation avaient souffert et/ou subi du mobbing dans le cadre de leur activité, notamment Mme CB.\_\_\_\_\_. Cette dernière a fait l'objet d'un licenciement immédiat le 13 février 2014, mais le litige (qui concernait plutôt des documents fiscaux) a été clos par une conciliation en mai 2014.

**17.** L'appelante a produit trois certificats médicaux en lien avec son incapacité ayant débuté le 19 juin 2013 établis par le Dr CK.\_\_\_\_\_, médecin généraliste à R\*\*\*. Ces attestations, datées des 19 juin, 21 juin et 23 juillet 2013, mentionnaient que l'appelante souffrait de dépression à la

suite d'un harcèlement au travail depuis plusieurs années « selon les dires de la patiente ».

Le 13 septembre 2013, l'appelante a tenté de mettre fin à ses jours en chutant volontairement dans les escaliers. Elle a par la suite sollicité l'intervention des services de l'Etat pour l'assistance à l'invalidité en S\*\*\* comme en Q\*\*\*, en faisant valoir son état psychique comme les conséquences physiques de son acte du 13 septembre 2013, à savoir des lésions aux pieds, au dos ainsi qu'à l'épaule. Elle a obtenu diverses rentes ainsi que des aides au vu de son impossibilité de réaliser certains gestes de la vie quotidienne. Son incapacité perdure à ce jour.

Depuis le 19 juin 2013, L'appelante n'a plus retrouvé de capacité de travail, respectivement n'a plus travaillé, alors qu'avant cette date elle était en bonne santé et apte au travail à temps plein. Au 1<sup>er</sup> mai 2024, date de la deuxième partie de son interrogatoire, l'appelante indiquait être encore totalement paralysée, meurtrie et anéantie psychiquement au vu du comportement qu'elle avait subi de la part de Mme E. \_\_\_\_\_ dans le cadre de son activité professionnelle.

**18.** N. \_\_\_\_\_, arrivé en 2013 pour remplacer l'appelante et resté en poste jusqu'en 2020, date à laquelle il a continué à travailler au B. \_\_\_\_\_ mais à un autre poste en stérilisation, a expliqué qu'il avait eu connaissance de problématiques avant son arrivée, mais que lui-même n'avait rencontré aucun problème particulier. Il a indiqué qu'il avait eu de parfaites relations professionnelles avec Mme E. \_\_\_\_\_, qui était selon lui une personne de grande conscience personnelle et de grande valeur, qui lui avait beaucoup appris et pour laquelle il avait beaucoup de respect. Il a continué à travailler avec elle jusqu'à ce qu'elle parte à la retraite.

**19.** a) Entre la fin de l'année 2013 et le début de l'année 2014, l'appelante, sous la plume de son conseil, a averti sa hiérarchie du fait qu'elle estimait vivre une situation de mobbing et de harcèlement de la part de Mme E. \_\_\_\_\_.

**b)** Le 27 février 2014, la direction des RH du B.\_\_\_\_\_ a déposé une demande d'investigation au CL.\_\_\_\_\_ afin qu'il enquête dans le service de la stérilisation au sujet de la plainte de l'appelante, relatant que celle-ci se disait victime de mobbing de la part de sa supérieure hiérarchique, E.\_\_\_\_\_.

**c)** Par courrier du 20 juin 2014, le Directeur des RH du B.\_\_\_\_\_ a rappelé à l'appelante, par son conseil, que le CL.\_\_\_\_\_ avait proposé à deux reprises à l'appelante de la rencontrer, mais que celle-ci n'avait donné aucune suite à ces deux demandes.

**d)** Le 17 décembre 2014, l'appelante s'est adressée au Directeur des RH du B.\_\_\_\_\_ au sujet du calcul de son droit au salaire ensuite de son incapacité totale de travail depuis le mois de juin 2013. Dans ce cadre, et faisant référence à ses incapacités de travail de 2011 et 2012, elle a expliqué que son incapacité de 2011 était due au fait que Mme E.\_\_\_\_\_ lui avait refusé de l'aide pour la révision des conteneurs. Concernant son incapacité de 2012, l'appelante a indiqué dans son envoi qu'il s'agissait d'une opération chirurgicale que Mme E.\_\_\_\_\_ avait tenté de différer, malgré les dangers que cela comportait.

**e)** Le 9 juillet 2015, l'appelante a requis du CL.\_\_\_\_\_ qu'il suspende la procédure ouverte, en raison de ses doutes sur l'impartialité dudit groupe.

Par courrier du 14 juillet 2015, le CL.\_\_\_\_\_ a estimé que la mise en doute de son impartialité se résumait à une impression subjective de la part de l'appelante. Cette dernière n'a pas donné suite à ce dernier envoi du CL.\_\_\_\_\_ et n'a pas non plus répondu aux sollicitations de ce groupe pour un entretien, de sorte que l'enquête du CL.\_\_\_\_\_ n'a jamais débuté.

**20.** Au vu de l'incapacité totale de travail de l'appelante depuis le mois de juin 2013 et de façon continue, son droit au salaire à 100% a été épuisé à partir du 26 mars 2014, c'est-à-dire après un cumul de 12 mois

d'incapacité de travail, incluant ses périodes d'incapacité de 2011 et 2012, et son droit au salaire est arrivé à son terme le 26 juin 2014. Le B. \_\_\_\_\_ a toutefois, à bien plaisir et exceptionnellement, compensé encore la différence entre les prestations de la Caisse de pension de l'Etat de V\*\*\* et le montant du salaire net de l'appelante jusqu'au 26 septembre 2014. Par deux courriers des 20 juin et 17 septembre 2014, les RH du B. \_\_\_\_\_ ont rappelé à l'appelante qu'elle n'avait pas donné suite aux demandes de rendez-vous de la Médecine du Personnel du B. \_\_\_\_\_ pour évaluer sa situation de santé et ont émis le souhait d'organiser le plus rapidement possible une séance afin d'esquisser les possibilités de réinsertion de l'appelante au sein du B. \_\_\_\_\_, dans un autre service. Le B. \_\_\_\_\_ a encore précisé dans un courrier du 19 mars 2015 qu'il avait prolongé la compensation des prestations jusqu'au 25 décembre 2014.

**21. a)** Au profit d'une autorisation de procéder délivrée le 19 septembre 2017, l'appelante a ouvert action par le dépôt d'une demande le 30 décembre 2017. Elle y concluait, avec suite de frais et dépens, en substance au paiement par l'Etat pour le B. \_\_\_\_\_ d'un montant de 1'942'424 fr. 35 et à la remise d'un certificat de travail.

**b)** Le 22 juin 2018, le B. \_\_\_\_\_, représenté par le Service juridique et législatif, actuellement Direction des affaires juridiques de la Direction générale des affaires institutionnelles et des communes, a déposé une réponse dans laquelle il a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet de la demande.

L'appelante a déposé une réplique le 5 février 2019. Le B. \_\_\_\_\_ a déposé une duplique le 7 mai 2019. Le 12 mars 2020, l'appelante s'est déterminée.

Le TRIPAC a procédé à l'audition de témoins les 6 décembre 2022, 23 janvier 2023, 7 mars 2023, 21 mars 2023, 2 mai 2023, et 6 juin 2023. Les 24 avril 2024 et 1<sup>er</sup> mai 2025, le tribunal a procédé à l'interrogatoire de l'appelante.

## **En droit :**

### **1.**

**1.1** Le jugement attaqué a été rendu par le TRIPAC, qui est une autorité judiciaire (art. 2 al. 1 ch. 1 let. f LOJV [loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]) formée par des magistrats judiciaires au sens de la LOJV (art. 15 al. 4 LPers-VD [loi sur le personnel de l'Etat de Vaud, BLV 172.31]).

Il n'est pas contesté que les parties sont soumises à la LPers-VD en vertu de l'art. 2 al. 1 de cette loi, l'appelante ayant exercé une activité régulière, dans une fonction non éligible, pour laquelle elle a perçu de l'Etat un salaire. S'agissant d'une cause de droit public cantonal, le droit fédéral de procédure civile n'est pas directement applicable. Selon l'art. 16 al. 1 LPers-VD, la procédure est régie par les art. 103 ss CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; BLV 211.02). L'art. 104 CDPJ prévoit toutefois que le CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272) est applicable supplétivement aux affaires de droit cantonal confiées à la juridiction civile, tant qu'une loi spéciale ou les dispositions du CDPJ ne disposent pas du contraire. Il en va ainsi des voies de droit.

**1.2** L'art. 308 al. 1 let. a CPC ouvre la voie de l'appel contre les décisions finales de première instance, dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions, est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC).

**1.3** En l'espèce, interjeté en temps utile par une partie disposant d'un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), dans une contestation patrimoniale d'une valeur litigieuse d'au moins 10'000 fr., l'appel est recevable.

On relève à toutes fins utiles que les conclusions prises par l'appelante - non chiffrées - ne sont pas réellement réformatoires mais

cassatoires. S'il est vrai qu'en rejetant l'action, le TRIPAC n'a pas déterminé le dommage de l'appelante au cas où le principe de la responsabilité de l'intimé était admis, l'effet dévolutif de l'autorité d'appel permettait le cas échéant à la Cour de céans d'instruire sans violation du droit d'être entendu de l'appelante, en sorte qu'elle devait prioritairement conclure à la réforme. Il n'est donc pas certain que les conclusions prises à titre principal, qui concernent uniquement le principe de la responsabilité, soient recevables. Au vu de ce qui suit, cette question peut demeurer ouverte.

## **2.**

**2.1** L'appel peut être formé pour violation du droit ou constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit le cas échéant appliquer le droit d'office, conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (TF 4A\_333/2023 du 23 février 2024 consid. 5.1 et les références citées).

**2.2** S'agissant de rapports de travail relevant du droit public, le juge devra s'assurer, dans l'appréciation des faits, que les principes généraux du droit administratif, en particulier ceux de la légalité, de l'égalité de traitement, de l'interdiction de l'arbitraire et de la proportionnalité ont bien été respectés par l'Etat (CACI du 28 février 2023/92 consid. 2 ; Novier/Carreira, Le contentieux devant le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale, JdT 2007 III 5 p. 15).

## **3.**

**3.1** L'appelante se plaint principalement de ce que le harcèlement et le mobbing dont elle se prétend la victime n'a pas été reconnu et de l'absence de réaction de son employeur, de sorte qu'elle requiert une indemnité pour les dommages subis à sa santé et à sa capacité de gain.

**3.2** Selon l'art. 5 al. 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*. 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 (RCTH ; BLV 172.31.7). Ce règlement a été remanié, par un processus qui a débuté à la fin de l'année 2021 pour aboutir au règlement relatif à la protection de la personnalité, à la gestion des conflits et à la lutte contre le harcèlement dans les relations de travail au sein de l'Etat de V\*\*\*, du 19 juin 2024, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2024 (RPCH ; BLV 172.31.7).

La jurisprudence admet que les art. 28 et 328 du Code des obligations suisse (CO ; RS 220), qui protègent la personnalité du travailleur, trouvent application par analogie en droit public, puisque le devoir de protection prévu par la LPers-VD est semblable à celui de l'art. 328 CO (TF 2A.770/2006 du 26 avril 2007, consid. 4.2 ; TF 2C.2/2000 du 4 avril 2003, consid. 2.3).

Selon l'art. 328 al. 1 CO, 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. Il doit prendre les mesures commandées par l'expérience pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur. L'employé victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à l'art. 328 CO du fait de son employeur ou d'un autre employé peut, le cas échéant, prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (art. 97 al. 1 et 99 al. 3 CO, TF 4A\_465/2012 du 10 décembre 2012, consid. 3.2).

Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, le harcèlement psychologique, appelé communément *mobbing*, se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou

plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable, alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée. Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles ou qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité - même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement - à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs. Il résulte des particularités du *mobbing* que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents. Il sied cependant de garder à l'esprit que le *mobbing* peut n'être qu'imaginaire et qu'il peut même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques ou mesures pourtant justifiées (TF 1C\_156/2007 du 30 août 2017, consid. 4.2 ; TF 4A\_652/2018 du 21 mai 2019, consid. 5.1 ; TF 8C\_107/2018 du 7 août 2018, consid. 5 ; TF 4A\_439/2016 du 5 décembre 2016, consid. 5.2 ; TF 4A\_381/2014 du 3 février 2015, consid. 5.1 ; TF 4A\_680/2012 du 7 mars 2013, consid. 5.2 ; TF 4D\_22/2013 du 19 septembre 2013, consid. 3.1 ; TF 4A\_32/2010 du 17 mai 2010, consid. 3.2 ; TF 4C.109/2005 du 31 mai 2005, consid. 4 ; TF 4C.276/2004 du 12 octobre 2004, consid. 4.1).

Les actes de *mobbing* sont prohibés par l'art. 328 CO. L'employeur qui ne protège pas son employé du harcèlement psychologique enfreint cette norme (ATF 125 III 70, consid. 2a).

**3.3** L'appelante rappelle en premier lieu les dispositions légales pertinentes et souligne que le *mobbing* a pour particularité qu'il est difficile voire impossible d'apporter une preuve stricte, de sorte qu'il faut admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents.

En second lieu, l'appelante soulève un grief de « violation du principe du faisceau d'indices convergents », qui est en réalité un grief d'appréciation (arbitraire) des faits.

**3.3.1** L'appelante fait valoir que le TRIPAC a méconnu le contexte général du service de stérilisation centrale, alors que le mobbing peut résulter d'une ambiance générale hostile.

Toutefois, une mauvaise ambiance générale ne peut pas constituer à elle seule un faisceau d'indices, étant précisé que ce contexte général n'a pas été nié, il a même été admis. Le B. \_\_\_\_\_ a précisément diligenté un audit afin de prendre des mesures adéquates. Aussi ce premier élément de fait doit effectivement être retenu, mais l'établissement des faits et leur appréciation par le TRIPAC n'est pas incorrect.

**3.3.2** L'appelante revient sur le terme « éléments perturbateurs » mentionné dans la présentation projetée de l'audit. Ce terme n'a pas été mentionné lors de la présentation mais uniquement projeté et la présentation en version papier n'a été remise aux protagonistes qu'ultérieurement, en sorte que son impact a eu lieu postérieurement, alors que l'appelante était en incapacité de travail, partant « déjà » prétendument atteinte et souffrante de mobbing. Il s'ensuit que s'il est indéniable que le terme est inapproprié, il n'est pas à l'origine des problèmes de l'appelante.

**3.3.3** L'appelante liste d'autres éléments « documentés », à savoir ses évaluations négatives répétées depuis 2010, sa promotion à un poste inadéquat, les plaintes syndicales collectives en 2012, l'audit interne de 2013 et le certificat médical du Dr CK. \_\_\_\_\_ de 2013.

Il convient de répondre à chacun de ces éléments.

**3.3.3.1** Les évaluations négatives de l'appelante ne sauraient plaider pour la reconnaissance de mobbing. Au contraire, dès sa prise de poste au

sein du service de stérilisation, alors même que Mme E. \_\_\_\_\_ n'était pas la seule responsable hiérarchique à évaluer l'appelante, les évaluations de celle-ci étaient négatives. Non pas dès 2010, comme elle le plaide, mais déjà en juillet 2008, alors qu'elle ne travaillait dans ce service que depuis le mois de mai de la même année. En juillet 2008, elle était déjà amenée à se former. Comme l'appelante l'a elle-même rappelé, des critiques sur la qualité ou quantité de travail ne doivent pas être prohibées *de facto* par une qualification de harcèlement, à défaut l'employeur ne pourrait jamais formuler de remarques négatives contre un employé. Ces évaluations tendent davantage à démontrer que le travail de l'appelante ne convenait pas à sa hiérarchie, avant même les problèmes de l'ambiance générale et ses difficultés relationnelles avec Mme E. \_\_\_\_\_.

**3.3.3.2** La promotion de l'appelante en 2010 s'est avérée délicate dès le début. Cela ne ressort pas explicitement du dossier, mais il s'agissait d'une promotion « moteur » pour se former. La promotion était en effet liée à une note de M. G. \_\_\_\_\_ datant de quelques jours auparavant, fixant les objectifs de l'appelante pour l'année 2010, avec notamment trois objectifs de formation, trois objectifs organisationnels et trois objectifs pratiques. Il ressort des faits que le poste était assorti de mesures de formation. Or, ces formations n'ont pas (toutes) été accomplies. On doit donc accorder à l'appelante que le poste auquel elle a été promue n'était pas en adéquation avec ses acquis, mais l'employeur lui avait fixé des objectifs de formation qu'il pensait réalisables. Cela peut constituer tout au plus une erreur de l'employeur mais ne relève pas du mobbing. Aussi, l'appelante ne saurait se plaindre de mobbing du fait d'avoir été promue à ce poste puisque cette promotion était assortie de mesures de formation. Il n'y a pas eu un comportement de harcèlement de la part de sa hiérarchie de ce fait. On ajoutera que lors de ses entretiens d'évaluation, l'appelante a exposé qu'elle voulait « être tirée vers le haut », de sorte qu'une telle promotion répondait au contraire à l'une de ses demandes.

**3.3.3.3** Les plaintes syndicales et l'audit interne sont des faits qui ne forment qu'un seul complexe de faits avec la mauvaise ambiance au sein du service de stérilisation centrale, élément de fait déjà admis et ne pouvant

à lui seul être constitutif de mobbing. Il s'agissait d'une mauvaise ambiance générale, qui n'était pas dirigée contre l'appelante.

**3.3.3.4** S'agissant du certificat médical du Dr CK.\_\_\_\_\_, il se fonde sur le « ressenti » de la patiente et ne pose aucun diagnostic de harcèlement.

**3.3.4** Il reste à examiner ces éléments dans leur globalité, à savoir si la conjugaison de la mauvaise ambiance de travail avec les évaluations négatives permet de retenir une situation de mobbing, respectivement de harcèlement de la part de Mme E.\_\_\_\_\_. Tel n'est pas le cas. Si l'ambiance dysfonctionnelle s'ajoute à un constat d'insuffisance des prestations de travail, il est effectivement probable que l'employé ait un ressenti négatif de sa situation professionnelle. Pour autant, l'insuffisance des prestations de travail de l'appelante n'est pas imputable à l'employeur qui a signalé son insatisfaction dès 2008 et a fixé des objectifs de formation, puis qui a pris des mesures pour régler le problème d'ambiance délétère au sein du service. Le cahier des charges de l'appelante a en outre été actualisé le 31 août 2011, puis en janvier 2013. Ces deux seuls éléments ne suffisent clairement pas à construire « un faisceau d'indices », ce d'autant moins que l'analyse fouillée par le TRIPAC des échanges avec Mme E.\_\_\_\_\_ (courriels et notes) n'a pas permis d'extraire le moindre message à caractère harcelant émanant de celle-ci. En outre, aucun témoin n'a pu relater un échange entre elles qui pourrait s'apparenter à du harcèlement, en dépit du ton généralement autoritaire de Mme E.\_\_\_\_\_. Il n'est pas non plus suffisamment établi que l'appelante aurait dû déplacer seule des charges lourdes, aucune des personnes entendues n'ayant pu imaginer que l'appelante aurait pu faire ce travail seule. Dans tous les cas, les témoins ont expliqué qu'il s'agissait d'une tâche impliquant des poids globaux variables sur une très courte période (une semaine) et tout à fait ponctuelle (une fois ou deux fois par an). L'appelante n'a elle-même pas prétendu que cette tâche aurait été le déclencheur de mauvaises relations avec sa supérieure de la part de celle-ci.

L'appréciation des faits par les premiers juges doit être confirmée ; il n'y a pas d'appréciation erronée, voire arbitraire des faits, ni aucune violation « du principe du faisceau d'indices convergents ».

**4.** L'appelante dénonce une violation du devoir de protection de l'employeur envers son employée, faisant valoir que l'employeur ne peut pas « se contenter d'attendre passivement qu'une plainte formelle écrite soit déposée », mais doit être attentif aux signaux d'alerte. Cette critique se fonde sur le postulat du grief précédent qu'il existait une situation de mobbing et de harcèlement de sa hiérarchie au détriment de l'appelante. Or, comme il a été vu, il ne peut pas être retenu de situation de harcèlement et/ou de mobbing. L'employeur ne pouvait ainsi pas recevoir de « signaux d'alerte » et, *a fortiori*, ne pouvait pas agir pour protéger l'appelante en particulier. En tant qu'il sied d'admettre une situation problématique au sein du service, le B. \_\_\_\_\_ a diligenté un audit pour en comprendre l'étendue et adopter des mesures immédiates, mais aucune situation de harcèlement n'a été retenue au terme de l'audit, malgré la reconnaissance de dysfonctionnement. A l'exception d'une autre collaboratrice du service – dont le litige concernait des aspects très différents du cas d'espèce – aucun autre employé n'a été en litige avec l'employeur en raison de la mauvaise ambiance du service de stérilisation centrale.

L'appelante se prévaut de ses arrêts maladie comme de signaux d'alerte. Cet argument est à la limite de la témérité : le premier arrêt de juin à août 2011 faisait suite à des douleurs dorsales, donc un problème somatique, le deuxième arrêt était relatif à une opération chirurgicale planifiée sans lien avec son travail et le dernier arrêt date du 19 juin 2013 et fait suite à l'audit, au cours duquel l'appelante a pu s'exprimer et non seulement « envoyer des signaux d'alerte ».

L'appelante relève qu'il n'y avait, dans le dossier relatif à l'audit, aucun document faisant état de « la souffrance au travail de l'appelante ». Ce défaut éventuel n'est pas pertinent dans la mesure où l'audit concernait le climat général du service et les conditions de travail. Ce n'est que

postérieurement à son incapacité de travail en juin 2013 que l'appelante a fait part de sa « souffrance au travail ». Une telle souffrance – si on peut la comprendre comme exposé ci-avant – ne signifie pas nécessairement que l'employeur en est à l'origine. Or, comme relevé ci-dessus, en l'espèce les prestations insuffisantes constatées ne constituent pas du mobbing de la part de la hiérarchie de l'appelante. Il faut préciser encore que de 2010 à 2013, l'appelante était assistée d'une personne de confiance (CP.\_\_\_\_\_) et qu'elle n'a jamais fait part d'une situation de harcèlement nonobstant sa souffrance sur le lieu de travail liée à l'ambiance délétère.

A défaut de faits fondant une situation de mobbing, il n'y avait aucune obligation corrélative de l'employeur, le grief devant dès lors être rejeté.

En tant que l'appelante discute de la saisine facultative du CL.\_\_\_\_\_, elle ne saurait en tirer aucun argument. Effectivement la saisine de ce groupe d'intervention n'est pas obligatoire, ainsi qu'elle le rappelle de manière correcte. Cependant, *in casu*, le refus qu'elle a signifié ne permettait pas à l'employeur de comprendre mieux la situation pour lui apporter une aide et une protection. Il n'est de surcroît pas établi qu'elle aurait proposé une solution alternative. Enfin, son reproche de saisine du CL.\_\_\_\_\_ huit mois après le début de son incapacité de travail, en d'autres termes, le reproche d'une saisine tardive, est assez malvenu puisqu'elle a refusé de participer à cette procédure. En définitive, l'appelante n'a pas d'intérêt à se plaindre en appel d'une saisine (facultative) tardive – de même qu'on ne peut pas lui reprocher en tant que tel son refus de participation.

Toujours dans le cadre de son grief de « violation du devoir de protection de l'employeur », l'appelante dénonce le refus de reconnaître « un paralogisme manifeste qui condamne automatiquement l'intimé », à savoir que le B.\_\_\_\_\_ admet avoir eu connaissance de la situation générale, mais nie la situation particulière de l'appelante, partant reprocherait à l'appelante de ne pas l'avoir averti. L'appelante estime que l'employeur devait mettre en place des mécanismes efficaces de détection

et de prévention, que la hiérarchie devait la recevoir pour entendre ses plaintes, donner suite aux signaux d'alerte et investiguer les causes des incapacités de travail.

Le raisonnement de l'appelante est captieux, dès lors que l'employeur n'a pas reproché à l'appelante de ne pas avoir été averti (3<sup>e</sup> partie du paralogisme). Le tribunal a constaté que le B.\_\_\_\_\_ ne pouvait pas être averti d'une situation qui n'existait pas, *a fortiori* ne pouvait pas voir de signaux d'alarme là où il n'existait pas de situation alarmante.

S'il est incontestable et incontesté que l'ambiance générale du service était mauvaise, l'employeur a pris des dispositions, à savoir l'audit et les mesures en découlant. L'appelante soutient avoir averti bien avant l'audit ses supérieurs de la situation, en particulier les ressources humaines ainsi que M. DB.\_\_\_\_\_, directeur des soins infirmiers, qui n'avait pas donné suite. Ce prétendu refus de recevoir l'appelante pour faire valoir ses doléances ne peut pas être retenu comme un refus de la hiérarchie d'entendre les plaintes de l'appelante. D'abord cette demande d'entrevue, *a fortiori* son refus, ne sont pas documentés. En outre, M. DB.\_\_\_\_\_ est le directeur des soins infirmiers, partant ne correspond pas à la hiérarchie. Au contraire, au plus tard lors de l'audit, et alors qu'elle était accompagnée d'une personne de confiance du syndicat (CP.\_\_\_\_\_), l'appelante a été entendue. Aussi, même dans le cadre d'un audit général et même si le rapport ne la concernait pas directement, elle a eu l'opportunité de signaler son cas, ce qu'elle n'a pas fait. Les signaux évoqués – comme le certificat du Dr CK.\_\_\_\_\_ qui ne mentionne qu'un « ressenti », l'employeur étant dans tous les cas empêché *de facto* de prendre des mesures compte tenu de l'absence de l'appelante, de même que le tentamen de septembre 2013 trois mois après la fin du travail – ne pouvaient pas être des signaux pour l'employeur dès lors qu'il s'agit d'événements postérieurs aux relations de travail et au mobbing allégué. Quoi qu'il en soit, ce sont des éléments faisant état de la souffrance de l'appelante, non d'une situation de harcèlement ou de mobbing, ce qui n'a pas été même suspecté dans l'audit. Quant aux incapacités de travail, comme il a été exposé ci-avant, la première entre juin et août 2011 est relative à un problème somatique isolé,

la deuxième à une intervention chirurgicale planifiée et la dernière n'a pas vu l'appelante reprendre le travail.

L'appelante ne peut pas être suivie lorsqu'elle dénonce que le B.\_\_\_\_\_ n'a rien fait lorsqu'il a appris l'ambiance dysfonctionnelle du service : encore une fois, il a diligenté l'audit et mis en place des mesures. Le fait que l'appelante fût en incapacité de travail et n'a jamais repris le travail, partant, n'a pas pu constater l'efficacité des mesures ne signifie pas une absence de réaction de l'employeur. La critique doit être rejetée, dans la mesure où elle est pertinente et ne s'écarte pas de l'objet du présent litige.

**5.** Dans un autre grief de violation de la répartition du fardeau de la preuve (art. 8 CC), l'appelante se plaint de « plusieurs violations des principes juridiques topiques », car le TRIPAC aurait exigé de l'appelante une preuve directe et complète de chaque allégation, inversant la charge de la preuve.

Autant que la critique ne se recoupe pas avec ce qui a déjà été exposé, on rappellera que les premiers juges n'ont pas exigé une preuve stricte de mobbing. Il faut distinguer la forme de la preuve de l'appréciation *in concreto* des preuves offertes et administrées. Rien dans le jugement entrepris ne permet de retenir que le TRIPAC n'aurait pas admis un faisceau d'indices convergents, et les preuves offertes ont été administrées, singulièrement de nombreux témoignages. A part la mauvaise ambiance générale, aucun élément allégué par l'appelante n'a été considéré comme établi. Cela étant, les premiers juges ont, parfaitement à juste titre, considéré qu'ils n'étaient pas en présence d'un faisceau d'indices, ces indices faisant précisément défaut. Le grief de l'appelante est manifestement infondé.

**6.** L'appelante soulève un grief d'arbitraire dans l'appréciation des preuves et ses « conséquences sur l'établissement des faits ». Elle estime

que le TRIPAC a « retenu de manière sélective » les témoignages qui lui convenaient et a écarté ceux qui ne lui convenaient pas sans justification cohérente. Par ce grief, l'appelante revient sous l'angle de l'art. 9 Cst., sur l'appréciation des preuves et n'est pas davantage fondée que les précédentes. Le TRIPAC a précisément opéré un compte-rendu de tous les témoignages et n'a justement pas sélectionné ceux allant dans la direction de l'une ou l'autre des parties. Il a fait un tri de ceux plaidant pour une ambiance clanique sous la houlette de Mme E. \_\_\_\_\_, de ceux neutres et de ceux appréciant le leadership de Mme E. \_\_\_\_\_, pour en conclure que le ressenti des collaborateurs différait et qu'il n'était pas établi que Mme E. \_\_\_\_\_ se serait montrée objectivement tyrannique ou harcelante au détriment de l'appelante, ni au contraire qu'elle l'aurait traitée de manière particulièrement protectrice. L'appréciation conduisant à admettre qu'aucune thèse des parties n'est corroborée par les témoignages n'est pas une sélection de ceux-ci, au contraire.

**7.** L'appelante consacre un paragraphe sur « [l']ignorance des éléments objectifs ». L'appelante revient sur les évaluations négatives répétées, le refus d'entretien de M. DB. \_\_\_\_\_, l'absence de documentation de sa situation personnelle, le certificat médical du Dr CK. \_\_\_\_\_, sa tentative de suicide, éléments qui selon elle constituaient un faisceau d'indices. Dès lors que chacun de ces éléments a déjà été examiné ci-avant (cf. consid. 3.3 *supra*), on rappellera très brièvement qu'aucun des éléments énumérés ne peut être retenu comme un indice de mobbing, en sorte qu'il n'existe pas de faisceau d'indices convergents. Les évaluations négatives ne sont pas interdites et l'employé doit supporter une critique de ses prestations, ce d'autant plus lorsqu'il s'agit d'une évaluation formalisée dans le cadre d'un processus périodique, objective et assortie de mesures. En outre, le prétendu refus d'entretien n'est pas prouvé, et la personne de M. DB. \_\_\_\_\_ ne répond pas à la notion de « hiérarchie ». De même, l'absence de documentation dans le cadre d'un audit général n'est pas extraordinaire surtout si l'appelante n'a pas clairement fait valoir de doléances personnelles. Le certificat médical du Dr CK. \_\_\_\_\_ quant à lui n'est pas probant dans la mesure où il traduit uniquement le ressenti

personnel de l'appelante. Enfin, le tentamen de l'appelante est postérieur de plusieurs mois aux relations effectives de travail. Et surtout, la souffrance de l'appelante est sans doute établie, mais sans qu'elle puisse être mise en lien avec un harcèlement ou un mobbing de Mme E.\_\_\_\_\_ ou plus généralement de la hiérarchie de l'appelante.

**8.** L'appelante consacre une partie de son mémoire à la « réfutation des arguments de l'intimé ».

D'emblée on peut s'interroger sur la recevabilité d'une telle partie dans un mémoire d'appel. La motivation de l'appel doit être consacrée à la contestation des considérants et du raisonnement de l'autorité inférieure ayant conduit au dispositif querellé (art. 311 al. 1 CPC ; TF 4A\_245/2021 du 26 octobre 2021 consid. 4.1). En anticipant la position de l'Etat de V\*\*\* (respectivement du B.\_\_\_\_\_), les considérations présentées ne correspondent pas à une motivation d'appel et sont ainsi irrecevables. De toute manière, les arguments de l'appelante sont entièrement mal fondés : pour l'essentiel, il s'agit à nouveau d'une répétition de ses critiques - déjà écartées -, notamment au sujet de la saisine du CL.\_\_\_\_\_, de la connaissance des faits de harcèlement, de l'audit de 2013 et des témoignages. Or, la saisine du CL.\_\_\_\_\_ n'est pas pertinente à elle seule pour reconnaître des faits de mobbing, mais constitue un préliminaire à toute connaissance et mesure. En outre, comme déjà exposé, la critique se fonde sur le postulat non retenu qu'il existe une situation de harcèlement, ce qui suffit à écarter l'argumentaire de l'appelante. Au demeurant, l'appelante elle-même fait état dans son argumentation de « problèmes généraux » et de « la situation générale » (appel, p. 33), ce qui à nouveau ne concerne pas directement l'appelante (référence à l'audit de 2013), *a fortiori* n'est pas constitutif de mobbing. Dans ce contexte, l'appelante revient une nouvelle fois sur l'appréciation par le tribunal des témoignages. D'une part, les témoignages des syndiqués ne prouvent pas sa thèse contrairement à ce qu'elle semble croire, d'autre part, il est inhérent à l'appréciation des preuves d'apprécier les différents témoignages, ce que le TRIPAC a justement effectué, comme on l'a vu.

**9.** Dans un dernier grief, l'appelante aborde un nouveau point : l'absence de plainte pénale. La partie de l'appel consacrée à cette question ne discute toutefois pas de l'absence de plainte pénale, mais continue de parler d'un « examen atomisé des témoignages » en niant le contexte global. On rappelle donc que le contexte généralisé n'a pas été nié, que les témoignages ont justement été examinés de manière consolidée et que l'absence de plainte pénale n'a pas été reprochée à l'appelante.

Quant aux problèmes généraux du B.\_\_\_\_\_ discutés en fin de mémoire, il s'agit de problèmes récents – comme le mentionne l'appelante – datant de 2024 et 2025, c'est-à-dire de problèmes de douze à quinze ans postérieurs au cas d'espèce. Ils ne permettent dès lors pas d'appuyer la thèse de l'appelante.

## **10.**

**10.1** Vu ce qui précède, l'appel, manifestement mal fondé, doit être rejeté dans la mesure de sa recevabilité selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 *in fine* CPC, et le jugement attaqué confirmé.

## **10.2**

**10.2.1** Le conseil d'office a droit au remboursement de ses débours et à un défraiement équitable, qui est fixé en considération de l'importance de la cause, de ses difficultés, de l'ampleur du travail et du temps qu'il y a consacré ; le juge apprécie l'étendue des opérations nécessaires pour la conduite du procès et applique un tarif horaire de 180 fr. s'agissant d'un avocat et de 110 fr. pour un avocat stagiaire (art. 2 al. 1 let. a et b RAJ [règlement du 7 décembre 2010 sur l'assistance judiciaire en matière civile ; BLV 211.02.3]).

**10.2.2** En l'espèce, Me AA.\_\_\_\_\_ a indiqué avoir consacré 18 heures et 10 minutes au dossier. Le temps annoncé pour la préparation et la rédaction de l'appel, soit 15 heures, paraît excessif dans la mesure où Me AA.\_\_\_\_\_ assistait l'appelante déjà devant le tribunal, son appel contenant de nombreuses redites, y compris des répétitions des écritures

de première instance, en particulier un rappel des faits. Ce temps peut ainsi être réduit à 11 heures. En outre, le « courrier CACI » du 31 octobre 2025, comptabilisé à hauteur de 30 minutes, constitue un simple courrier de transmission de l'appel, si bien qu'il doit être réduit à 5 minutes. En définitive, c'est un total de 13 heures et 45 minutes qui doit être admis. Par ailleurs, le conseil d'office a calculé les débours sur la base d'un forfait de 5%. Or, c'est bien un forfait de débours de 2% qui s'applique en deuxième instance (art. 3bis al. 1 RAJ *in fine*), si bien que ce montant sera corrigé.

En conséquence, l'indemnité d'office de Me AA. \_\_\_\_\_ s'élève à 2'475 fr. (13 heures et 45 minutes x 180 fr.), montant auquel il convient d'ajouter des débours par 49 fr. 50 (2'475 fr. x 2%) ainsi qu'une TVA à 8.1% sur le tout, à savoir 204 fr. 50, pour un total de 2'729 francs.

**10.3** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrondis à 20'000 fr. compte tenu d'une valeur litigieuse arrêtée par l'appelante en première instance à 1'942'424 fr. 35 (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), sont mis à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC) et provisoirement laissés à la charge de l'Etat compte tenu du bénéfice de l'assistance judiciaire qui lui a été accordé (art. 122 al. 1 CPC).

La partie intimée n'ayant pas été invitée à déposer une réponse, il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens.

**10.4** La bénéficiaire de l'assistance judiciaire est, dans la mesure de l'art. 123 CPC, tenue au remboursement de l'indemnité à son conseil d'office et des frais judiciaires de deuxième instance, dès qu'elle sera en mesure de le faire. Il incombe à la Direction générale des affaires institutionnelles et des communes de fixer le principe et les modalités de ce remboursement (art. 39a CDPJ [Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; BLV 211.02]).

Par ces motifs,  
la Cour d'appel civile  
p r o n o n c e :

- I.** L'appel est rejeté dans la mesure de sa recevabilité.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 20'000 fr. (vingt mille francs), sont mis à la charge de l'appelante A. \_\_\_\_\_ et provisoirement laissés à la charge de l'Etat.
- IV.** L'indemnité d'office de deuxième instance de Me AA. \_\_\_\_\_, conseil d'office de l'appelante A. \_\_\_\_\_, est arrêtée à 2'729 fr. (deux mille sept cent vingt-neuf francs), débours et TVA inclus.
- V.** La bénéficiaire de l'assistance judiciaire A. \_\_\_\_\_ est tenue au remboursement des frais judiciaires de deuxième instance et de l'indemnité de son conseil d'office, provisoirement laissés à la charge de l'Etat, dès qu'elle sera en mesure de le faire.
- VI.** Il n'est pas alloué de dépens de deuxième instance.
- VII.** L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

Le greffier :

Du

Le présent arrêt, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à :

- AA. \_\_\_\_\_ (pour A. \_\_\_\_\_),
- Service juridique et législatif (pour le B. \_\_\_\_\_),

et communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- Mme la Vice-Présidente du Tribunal de l'administration cantonale.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est supérieure à 15'000 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral ; RS 173.110), le cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

Le greffier :