

**COUR D'APPEL CIVILE**

---

---

Arrêt du 4 août 2025

---

Composition : M. PARRONE, juge unique  
Greffier : M. Curchod

\*\*\*\*\*

**Art. 328 CO ; art. 261 ss CPC**

Statuant sur l'appel interjeté par **G.**\_\_\_\_\_, à [...], contre l'ordonnance de mesures provisionnelles rendue le 10 avril 2025 par le Président du Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale dans la cause divisant l'appelante d'avec l'**A.**\_\_\_\_\_, le Juge unique de la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

## **En fait :**

**A.** Par ordonnance de mesures provisionnelles du 10 avril 2025, le Président du Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale (ci-après : le président) a rejeté la requête de mesures provisionnelles déposée le 15 janvier 2025 par G.\_\_\_\_\_.

En substance, le président a retenu que la décision de libération de l'obligation de travailler rendue à l'encontre de G.\_\_\_\_\_ par son employeur, le [...] (ci-après : [...]), s'inscrivait dans le cadre de la gestion interne de cette entité. Il a ensuite constaté que les témoignages recueillis ne contredisaient pas les conclusions d'un rapport d'investigation rendu sur mandat du [...] et confirmant l'existence de comportements problématiques de la susnommée à l'égard de ses collègues et collaborateurs. Constatant que l'intéressée était autorisée à maintenir ses activités de recherches au sein du [...] et que celui-ci restait débiteur de son salaire, le président a considéré que la mesure respectait le principe de la proportionnalité. S'agissant de l'atteinte à la réputation et à l'avenir professionnel, la libération de l'obligation de travailler n'était pas susceptible de causer un préjudice irréparable à G.\_\_\_\_\_ puisqu'une décision finale qui lui serait entièrement favorable permettrait de réparer l'éventuel préjudice causé. Procédant à la pesée des intérêts en présence, le président a considéré que l'intérêt public à la bonne marche du [...] (ci-après : [...]), dont G.\_\_\_\_\_ est la cheffe, et au maintien d'un climat serein l'emportait sur l'intérêt privé de l'intéressée à pouvoir reprendre immédiatement l'ensemble de ses fonctions et éviter d'éventuelles interrogations des membres de son réseau professionnel, celle-ci ne subissant, au demeurant, aucun dommage financier direct. L'existence d'un préjudice irréparable n'étant pas suffisamment démontrée, il y avait lieu de rejeter la requête de mesures provisionnelles.

**B. a)** Par acte du 2 mai 2025, G.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'appelante) a interjeté appel contre cette ordonnance, en concluant, en substance, avec

suite de frais et dépens, à ce que sa requête du 15 janvier 2025 soit admise en ce sens qu'elle soit autorisée à reprendre toutes ses fonctions de Cheffe du [...], cette reprise étant immédiate et communiquée par la Direction des ressources humaines du [...] à l'ensemble du personnel dudit [...]. Elle a repris, à titre provisionnel, la même conclusion. L'appelante a produit un bordereau de pièces.

**b)** Le 8 mai 2025, l'A. \_\_\_\_\_ (ci-après : l'intimé) a conclu au rejet de la requête d'effet suspensif ou de mesure provisionnelle formulée dans le cadre de l'appel.

**c)** Par décision incidente du 15 mai 2024, le juge unique a rejeté les requêtes de mesures provisionnelles et d'effet suspensif contenues dans l'appel.

**C.** Le juge unique retient les faits pertinents suivants, sur la base de l'ordonnance complétée par les pièces du dossier :

**1.** L'appelante, née en [...], est [...] depuis 2010. Elle a été, depuis cette date, d'abord co-cheffe, puis Cheffe du [...].

**2.**

**2.1** Le 20 juin 2024, la Direction des ressources humaines du [...] a mandaté une investigation auprès de l' [...] (ci-après : l'enquêtrice). Cette demande faisait suite à des agissements de l'appelante portant potentiellement atteinte à la personnalité et dénoncés par trois collaboratrices du [...], à savoir B. \_\_\_\_\_, E. \_\_\_\_\_ et F. \_\_\_\_\_.

**2.2** Le 2 octobre 2024, l'appelante a été entendue par l'enquêtrice en qualité de personne mise en cause.

**2.3** Le 25 novembre 2024, après avoir entendu les trois plaignantes, 41 témoins et recueilli de nombreuses pièces, l'enquêtrice a indiqué à l'appelante que l'instruction était terminée et que le dossier

d'enquête était disponible pour consultation. Un délai de dix jours lui a été imparti pour requérir d'éventuelles mesures d'instruction complémentaires.

**2.4** Par courrier du 9 décembre 2024, l'appelante s'est déterminée auprès de l'enquêtrice.

### **3.**

**3.1** Le 23 décembre 2024, [...], Directeur adjoint des ressources humaines du [...], a adressé à l'appelante un courriel en vue de la rencontrer rapidement le même jour en présence de [...], Directeur adjoint du [...].

Par retour de courriel, l'appelante a fait part de son étonnement d'être sollicitée pour un rendez-vous d'urgence à la veille des fêtes, relevant que le rapport d'enquête était imminent et demandant dès lors des explications.

**3.2** Par courrier recommandé du même jour, la Direction des ressources humaines du [...] a libéré l'appelante de son obligation de travailler avec effet immédiat, tout en maintenant son salaire, ceci dans l'attente des conclusions du rapport de l'enquêtrice au sein du [...]. Le [...] a indiqué qu'il avait rappelé à plusieurs reprises à l'intéressée qu'elle devait faire preuve de retenue dans ses interactions avec ses collaborateurs, pour ne pas interférer dans la démarche d'investigation en cours. Or, la Direction des ressources humaines avait à nouveau été interpellée par plusieurs personnes, dont une collaboratrice qui avait dû se résoudre à remettre sa démission en raison du contexte dans lequel se trouvait le [...] en lien avec le management de l'appelante. Cette personne avait déclaré qu'elle se trouvait actuellement en incapacité de travailler à la suite d'une séance lors de laquelle l'appelante aurait remis en cause ses compétences et son intégrité professionnelle. Elle estimait également être victime de représailles de la part de sa cheffe en relation avec le témoignage qu'elle avait produit dans le cadre de la démarche d'investigation en cours. Le courrier mentionnait encore que cette

situation avait ému d'autres [...] cadres du [...] qui affirmaient eux-mêmes continuer à travailler dans un climat jugé pesant et malsain, qui serait en lien avec le mode de collaboration de l'appelante.

**3.3** Par courriel du 24 décembre 2024, le [...], Chef du [...], a informé les cadres du [...] de l'absence de l'appelante, « pour une durée qui n'est pas encore connue ».

**3.4** Par courrier du 7 janvier 2025, l'appelante a requis du [...] qu'il reconsidère sa décision du 23 décembre 2024.

Par courrier du 10 janvier 2025, le [...], par sa Direction des ressources humaines, a indiqué qu'il maintenait sa décision.

#### **4.**

**4.1** Par acte du 15 janvier 2025, G.\_\_\_\_\_ a saisi le président d'une requête de mesures superprovisionnelles et provisionnelles, concluant notamment à ce qu'elle soit immédiatement autorisée à reprendre toutes ses fonctions de Cheffe du [...], cette reprise étant communiquée immédiatement par le [...] à tous les destinataires du courriel du 24 décembre 2024.

**4.2** Par décision du 16 janvier 2025, le président a rejeté les conclusions prises par l'appelante par voie de mesures superprovisionnelles, au motif qu'il ne discernait pas en quoi les mesures requises seraient indispensables pour préserver l'appelante d'un préjudice irréparable.

**4.3** Le 31 janvier 2025, l'enquêtrice a rendu son rapport. Dans ses conclusions, elle retient que les trois plaignantes ont subi une atteinte à leur personnalité de la part de l'appelante et que, pour l'une d'entre elles, l'ensemble des critères permettant de retenir une situation de harcèlement psychologique étaient réunis.

**4.4** Le 4 février 2025, le président a tenu une audience en présence de l'appelante et de son conseil, ainsi que, pour l'intimé [...],

conseiller juridique, ainsi qu'[...]. A cette occasion, les parties, ainsi que les témoins [...] et [...] ont été entendus.

L'intimé a conclu au rejet des conclusions de l'appelante, dans la mesure de leur recevabilité.

**4.5** Par courrier du 17 février 2025 adressé au [...], l'appelante s'est déterminée sur le rapport d'investigation, contestant ses conclusions et demandant que l'ensemble du dossier d'enquête soit resoumis à l'appréciation d'une personne juridiquement formée pour constater l'existence ou non de situation de mobbing, d'atteinte à la personnalité et de harcèlement sexuel. Elle a en particulier dénoncé un rapport qui ne tiendrait aucunement compte du résultat des mesures d'instruction, à tout le moins en ce qui concerne la situation de la [...] B.\_\_\_\_\_, précisant que s'agissant des deux autres personnes, aucune atteinte à la personnalité ne serait retenue. Elle a également demandé que le nouvel expert analyse et se prononce sur le comportement hostile adopté à son égard par plusieurs personnes au sein du [...].

**4.6** A une date qui ne ressort pas du dossier, une procédure de licenciement a été ouverte à l'encontre de l'appelante. Par courrier du 1<sup>er</sup> avril 2025, la Direction générale du [...] a indiqué au nouveau conseil de la prénommée ce qui suit :

« Maître,

Votre cliente a déposé des déterminations sur son licenciement, par la voix de son avocate le 27 mars 2025. Nous avons pu en prendre connaissance.

Nous vous informons que nous sommes prêts, comme il est proposé, à envisager d'obtenir un second avis qui se fonderait sur l'enquête réalisée par l'[...].

Dans ces conditions, afin de pouvoir discuter du choix de la personne qui procéderait à cette expertise, la décision sur le

licenciement immédiat est suspendue jusqu'à la réception de ce second avis. Evidemment, cette décision sera prise plus tôt si votre cliente déclare y renoncer. [...] »

Par courrier du 8 avril 2025, l'appelante a proposé le nom de deux avocates pour réaliser une seconde expertise.

**4.7** En parallèle, par courrier du 4 avril 2025, la Direction générale du [...] a fait savoir à l'appelante qu'une organisation provisoire spécifique allait être mise en place afin d'assurer la gestion du Service [...] durant son absence, en attendant qu'une décision soit prise dans le cadre de la procédure de licenciement en cours. Ainsi, il avait été décidé de confier la chefferie *ad interim* du Service [...] au [...]. La Direction a également rappelé à l'appelante qu'elle n'était pas autorisée à communiquer à l'interne du service, à l'exception des aspects liés à la recherche, étant donné qu'elle pouvait poursuivre ce type d'activité.

Par courrier du 8 avril 2025, l'appelante a vivement contesté le choix du [...] pour assurer son remplacement *ad interim*.

### **En droit :**

**1.** Les art. 308 ss CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272) sont applicables à titre de droit cantonal supplétif en vertu des renvois des art. 16 al. 1 LPers-VD (loi sur le personnel de l'Etat du Vaud du 12 novembre 2001 ; BLV 172.31) et 103 ss CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; BLV 211.02). Ils ouvrent 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). Le délai d'appel est de dix jours dès la notification de la décision attaquée (art. 314 al. 1 CPC).

En l'espèce, le litige porte sur une décision de suspension de l'appelante. Cette suspension n'ayant pas d'incidence sur le paiement du salaire de l'intéressée, il y lieu de considérer la contestation comme étant de nature non patrimoniale (TF 1D\_15/2007 du 13 décembre 2007 consid. 1 ; CACI 29 mars 2023/135 consid. 1.2 ; CACI 28 novembre 2014/612 consid. 1b). Pour le surplus, l'appel, formé par une personne qui y a un intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), contre une décision finale de première instance, est recevable.

## **2.**

**2.1** L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que pour 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 peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 5A\_340/2021 du 16 novembre 2021 consid. 5.3.1 ; TF 4A\_215/2017 du 15 janvier 2019 consid. 3.4). Sous réserve des vices manifestes, l'application du droit d'office ne signifie toutefois pas que l'autorité d'appel doive étendre son examen à des moyens qui n'ont pas été soulevés dans l'acte d'appel. Elle doit se limiter aux griefs motivés contenus dans cet acte et dirigés contre la décision de première instance ; l'acte d'appel fixe en principe le cadre des griefs auxquels l'autorité d'appel doit répondre eu égard au principe d'application du droit d'office (cf. ATF 147 III 176 consid. 4.2.1 et 4.2.2 ; TF 5A\_873/2021 du 4 mars 2022 consid. 4.2 applicable en appel). Cette jurisprudence ne remet pas en cause la liberté conférée aux juges d'admettre (ou de rejeter) l'appel en s'appuyant sur un argument non explicitement discuté par les parties (TF 4A\_313/2019 du 19 mars 2020 consid. 3).

S'agissant de rapports de travail relevant du droit public, le juge devra également 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 (Novier/Carreira, Le contentieux devant le Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale, JdT 2007 III 5 p. 15).

## **2.2**

**2.2.1** Aux termes de l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués sans retard (let. a) et s'ils ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b), ces conditions étant cumulatives.

**2.2.2** En l'espèce, l'appelante a produit des pièces nouvelles (pièces 101 à 105), qui sont recevables en appel dès lors qu'elles sont postérieures à la dernière audience de première instance intervenue le 4 février 2025. Par ailleurs, la pièce 106, à savoir un courrier adressé le 7 janvier 2025 par le conseil de l'appelante au [...] est également recevable, cette pièce ayant déjà été produite par l'appelante en première instance dans son bordereau du 15 janvier 2025 sous pièce 19. Il a été tenu compte des pièces susmentionnées pour l'établissement des faits dans la mesure utile.

## **3.**

**3.1** L'appelante requiert que l'état de fait de l'ordonnance attaquée soit complété. Elle fait valoir que les circonstances de sa mise à pied n'auraient pas été établies, en se référant notamment au témoignage de [...], Directrice administrative du Département de [...], qui déclarait que l'appelante, lors de l'entretien tripartite de fin 2024, n'avait pas tenu de propos grossiers ou injurieux et n'avait pas manqué de politesse à l'égard de Mme [...]. Elle reproche également au président de ne pas avoir indiqué dans l'état de fait qu'elle avait dénoncé auprès de son employeur des situations de harcèlement et de discrimination dont elle aurait été victime, liées au fait qu'elle est une femme cheffe de service, et qu'aucune mesure de vérification ou de protection n'aurait été prise par l'institution. Les

griefs de l'appelante à l'égard de [...], de même qu'à l'égard de la [...] E. \_\_\_\_\_ et de la [...] B. \_\_\_\_\_ auraient été portés à la connaissance de l'autorité d'engagement.

**3.2** Comme l'a indiqué l'appelante elle-même dans son appel (cf. p. 4), pour justifier le maintien de sa mise à pied, le président s'est essentiellement fondé sur le rapport rendu par l'enquêtrice. A juste titre, comme examiné ci-après (cf. *infra* consid. 4). Il n'y a pas lieu de compléter davantage l'état de fait, les éléments soulevés par l'appelante n'étant pas pertinents pour l'issue de la présente cause.

#### **4.**

**4.1** L'appelante soutient que l'enquête de l'[...] serait dénuée de crédibilité. Elle fait valoir que la décision de libération de l'obligation de travailler se heurterait au principe de la légalité et que le président n'aurait pas respecté le principe de la proportionnalité. L'appelante invoque également une violation de son droit d'être entendue et se prévaut du risque d'un préjudice difficilement réparable au sens de l'art. 261 al. 1 let. b CPC.

#### **4.2**

**4.2.1** La LPers-VD s'applique à toute personne qui exerce une activité régulière, dans une fonction non éligible, pour laquelle elle perçoit de l'Etat un salaire, sous réserve des dispositions particulières des lois spéciales ainsi que des conventions collectives (art. 2 al. 1 et 3 LPers-VD). Le personnel médical du [...] est notamment soumis à la LPers-VD (art. 3a al. 1 LHC [loi sur les Hospices cantonaux du 16 novembre 1993 ; BLV 810.11]).

**4.2.2** Le droit d'être entendu est une garantie constitutionnelle de caractère formel, dont la violation doit entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances de succès du recours sur le fond (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 ; ATF 135 I 187 consid. 2.2). Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. (Constitution fédérale de la Confédération

suisse du 18 avril 1999 ; RS 101), il comprend en particulier le droit pour le justiciable de s'expliquer sur tous les points essentiels avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 122 I 53 consid. 4a ; ATF 119 la 136 consid. 2d ; Novier/Carreira, Panorama de la jurisprudence récente du Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale, JdT 2015 III 3 p. 25). Le droit d'être entendu étant de nature formelle, sa violation implique l'annulation de la décision attaquée, sans égard à la question de savoir si son respect aurait conduit à une autre décision, sauf si le vice peut être réparé lorsque l'autorité de recours dispose du même pouvoir d'examen que l'autorité de première instance ou si l'informalité n'est pas de nature à influencer sur le jugement (Haldy, in Commentaire romand, Code de procédure civile, 2<sup>e</sup> éd., 2019, nn. 19 et 20 ad art. 53 CPC ; CREC 4 octobre 2011/179).

### **4.2.3**

**4.2.3.1** En droit privé, l'art. 328 al. 1 CO dispose que l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. L'alinéa 2 de cette disposition précise que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur. Il a notamment l'obligation de prendre les mesures adéquates si la personnalité du travailleur fait l'objet d'atteintes de la part d'autres membres du personnel (ATF 127 III 31 consid. 4). Le point de savoir si et, le cas échéant, quand une réaction est indiquée dépend toutefois largement de l'appréciation du cas concret (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3).

L'article 328 CO n'est pas applicable comme tel aux rapports de droit public entre un fonctionnaire cantonal et l'Etat (art. 342 al. 1 CO). Néanmoins, le devoir de protection prévu par la LPers-VD est semblable à celui de l'article 328 CO. Cette disposition peut ainsi être appliquée par

analogie en droit public (TF 2A.770/2006 du 26 avril 2007 consid. 4.2 ; TF 2C.2/2000 du 4 avril 2003 consid. 2.3).

**4.2.3.2** Le mobbing, qui contrevient à l'obligation de l'employeur de protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur (cf. art. 328 al. 1 CO), 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. Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'a pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs. Le harcèlement est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents (TF 4A\_381/2014 du 3 février 2015 consid. 5.1 ; TF 4A\_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.2). Mais il sied aussi de garder à l'esprit que le mobbing peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures justifiées (TF 4A\_381/2014 du 3 février 2015, *ibidem* ; TF 4A\_381/2011 du 24 octobre 2011 consid. 4). L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un mobbing contrevient à l'art. 328 CO (ATF 125 III 70 consid. 2a p. 73). L'employeur répond du comportement de ses collaborateurs (art. 101 CO).

Il appartient à la victime de porter à la connaissance de l'employeur les faits incriminés, lorsqu'elle peut supposer que celui-ci les ignore. A moins qu'elle n'apparaisse d'emblée dénuée de fondement ou si celui-ci est établi, en présence d'une accusation de mobbing, l'employeur est tenu de procéder à la vérification de la situation qui lui est soumise (Wyler, Droit du travail, 5<sup>e</sup> éd., 2024, pp. 468-469 et réf. cit.). La mise en œuvre d'une procédure de vérification procède d'une réaction appropriée et diligente de l'employeur, laquelle doit être adaptée aux circonstances. L'employeur bénéficie d'une grande liberté dans le choix des mesures de vérification qu'il met en œuvre, celles-ci pouvant constituer dans l'audition

des personnes concernées, la mise en œuvre d'une enquête confiée à un organe interne ou à une personne externe à l'entreprise. La personne incriminée doit disposer de la possibilité de connaître les faits qui lui sont reprochés, en particulier lorsqu'elle est entendue (Wyler, *op. cit.*, p. 469 et réf. cit.).

**4.2.3.3** Lorsqu'un conflit de nature interpersonnelle survient au sein de l'entreprise entre deux ou plusieurs employés, l'employeur est tenu de prendre des mesures adéquates pour l'atténuer, le désamorcer ou y mettre fin. Cette obligation repose l'art. 328 al. 1 CO, qui impose à l'employeur de faire en sorte que l'ambiance de travail et la qualité des relations ne soient préjudiciables ni à la qualité du travail ni à la santé (psychique) de ses employés (Wyler, *op. cit.*, p. 475).

L'obligation d'intervention de l'employeur ne doit pas le conduire à assumer une situation inextricable, liée au caractère difficile d'un employé, qui ne peut évoluer ou qui a généré de telles rancunes que l'employeur ne puisse raisonnablement plus exiger des collègues de collaborer avec lui. Sans de telles circonstances, le licenciement consécutif à un constat de nuisances durables sur le lieu de travail liées à un conflit interpersonnel ne constitue pas un licenciement abusif, car le motif de licenciement inhérent à la personnalité repose sur le motif justificatif qu'il porte un grave préjudice au travail dans l'entreprise (art. 336 al. 1 lit. a CO). Ainsi, lorsque l'attitude de l'employé engendre des conflits ou tensions avec plusieurs de ses collègues, attitude qui demeure inchangée malgré des remarques ou des avertissements, créant une atmosphère de travail difficile dans laquelle lesdits collègues menacent de démissionner, l'employeur est tenu des prendre les mesures tendant à rétablir un climat de travail supportable, ce qui peut justifier le licenciement de l'employé au caractère difficile. Quant au choix du travailleur dont les rapports doivent être résiliés, il convient de reconnaître une certaine liberté à l'employeur, en particulier lorsque le conflit ne peut être imputé à la faute de l'un ou l'autre des protagonistes. Exceptionnellement, lorsque le conflit interpersonnel engendre une grave atteinte aux droits de la personnalité d'un collaborateur par l'autre et que cette intensité est si grave qu'elle ne

peut être admise, un licenciement avec effet immédiat peut être justifié (Wyler, *op. cit.*, p. 476 et réf. cit.).

#### **4.2.4**

**4.2.4.1** Sauf dispositions contraires de la LPers-VD, le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale connaît, à l'exclusion de toute autre juridiction, de toute contestation relative à l'application de la LPers-VD, ainsi que de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (art. 14 LPers-VD). La procédure est régie par les art. 103ss CDPJ (art. 16 al. 1 LPers-VD). Tant qu'une loi spéciale ou les dispositions du CDPJ ne prévoient pas le contraire, le CPC est applicable supplétivement aux affaires de droit cantonal confiées à la juridiction civile (art. 104 CDPJ).

Il résulte de ce qui précède que le bien-fondé de la requête de mesures provisionnelles formée par l'appelante doit être examiné à l'aune des art. 261ss CPC réglant les mesures provisionnelles, lesquels s'appliquent à titre de droit cantonal supplétif.

**4.2.4.2** Aux termes de l'art. 261 al. 1 CPC, le tribunal ordonne les mesures provisionnelles nécessaires lorsque le requérant rend vraisemblable qu'une prétention dont il est titulaire remplit les conditions suivantes : (let. a) elle est l'objet d'une atteinte ou risque de l'être et (let. b) cette atteinte risque de lui causer un préjudice difficilement réparable.

Le requérant doit ainsi avant tout rendre vraisemblable que le droit matériel invoqué existe et que le procès a des chances de succès (ATF 131 III 473 consid. 2.3), faute de quoi la requête doit être rejetée, sans qu'il soit nécessaire de passer à l'examen des conditions inscrites à l'art. 261 al. 1 let. a et b CPC (TF 5D\_219/2017 du 24 août 2018 consid. 4.2.2).

Pour satisfaire à la condition posée par l'art. 261 al. 1 let. a CPC, le requérant doit rendre vraisemblable, sur la base d'éléments objectifs, qu'il est titulaire d'un droit et qu'un danger imminent menace ce droit en ce sens qu'il risque de ne plus pouvoir être consacré, ou

seulement tardivement (Bohnet, in Commentaire romand, Code de procédure civile, n. 7 à 10 ad art. 261 CPC).

Le dommage difficilement réparable de l'art. 261 al. 1 let. b CPC est principalement de nature factuelle ; il concerne tout préjudice, patrimonial ou immatériel, et peut même résulter du seul écoulement du temps pendant le procès (ATF 138 III 378 consid. 6.3). Le risque de préjudice difficilement réparable suppose par ailleurs l'urgence (Bohnet, op. cit., n. 12 ad art. 261 CPC). De façon générale il y a urgence chaque fois que le retard apporté à une solution provisoire met en péril les intérêts d'une des parties (Hohl, La réalisation du droit des procédures rapides, thèse d'habilitation, Fribourg 1994, n. 543 ; cf. TRIPAC P. / Etat de Vaud, TM14.029559 du 25 août 2014).

En matière de mesures provisionnelles, la cognition du juge est limitée à la simple vraisemblance des faits et à un examen sommaire du droit, en se fondant sur les moyens de preuve immédiatement disponibles (ATF 138 III 636 consid. 4.3.2 ; TF 5A\_812/2015 du 6 septembre 2016 consid. 5.2 ; TF 5A\_823/2013 du 8 mai 2014 consid. 1.3). Un fait ou un droit est rendu vraisemblable lorsque, au terme d'un examen sommaire, sur la base d'éléments objectifs, ce fait ou ce droit est rendu probable, sans pour autant qu'il faille exclure la possibilité que les faits aient pu se dérouler autrement ou que la situation juridique se présente différemment (TF 5A\_84/2016 du 5 septembre 2016 consid. 4.1).

Lorsque la réalisation des conditions posées par l'art. 261 CPC est rendue vraisemblable, le tribunal ordonne toute mesure provisionnelle propre à prévenir ou à faire cesser le préjudice (art. 262 *ab initio* CPC). Il peut notamment régler provisoirement une situation juridique, en principe dans l'attente d'un jugement au fond (Bohnet, op. cit., n. 2 ad art. 262 CPC).

## **4.3**

**4.3.1** L'appelante fait valoir l'absence de crédibilité de la première enquête, qui aurait été d'emblée orientée de manière arbitraire et

inadmissible contre l'appelante exclusivement. La situation de fait aurait désormais totalement changé, l'intimé ayant accepté la mise en œuvre d'une seconde expertise et reconnaissant ainsi implicitement les faiblesses du rapport de l'enquêtrice. Par ailleurs, l'appelante soutient que la décision de libération de l'obligation de travailler se heurterait au principe de la légalité, l'intimé ne disposant d'aucune base légale lui permettant de décider unilatéralement de libérer un collaborateur hors contexte spécifique d'une procédure de résiliation ordinaire au sens de l'art. 59 LPers, sur la base de l'art. 144 RLPers.

**4.3.2** En l'espèce, le président a retenu que le rapport de l'enquêtrice avait confirmé plusieurs atteintes à la personnalité et un cas de harcèlement psychologique dont l'appelante serait l'auteure, et que les témoignages recueillis ne contredisaient pas les conclusions du rapport. Le président a considéré que la décision de libération de l'obligation de travailler de l'appelante s'inscrivait dans le cadre de la gestion interne du [...], l'autorité d'engagement disposant à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation.

Ce raisonnement doit être entièrement confirmé. Contrairement à ce que soutient l'appelante, on ne saurait remettre en cause à ce stade le rapport de l'enquêtrice, particulièrement volumineux (236 pages), dont l'enquête a notamment impliqué l'audition de 45 personnes sur une période de plus de 4 mois. Le fait que l'intimé ait accepté de mettre en œuvre une seconde expertise n'y change rien, l'intimé ayant à cet égard précisé qu'il était simplement prêt « à fournir un nouvel effort » envers l'appelante pour que ses griefs soient analysés.

Le rapport met en exergue un comportement inadéquat de l'appelante à l'égard de trois de ses collaboratrices, étant rappelé que cette enquête fait suite aux plaintes de ces dernières, indiquant à leur hiérarchie être victimes du comportement de l'appelante. L'enquêtrice a en particulier exclu totalement que la [...] B. \_\_\_\_\_ puisse être qualifiée de « collaboratrice difficile » justifiant dès lors d'éventuels reproches, critiques ou dénigrement de l'appelante. Elle a exclu également une action

coordonnée des trois plaignantes à l'encontre de leur cheffe dans le but de lui nuire. L'enquêtrice a par ailleurs retenu que les comportements de sexisme éventuellement subis par l'appelante n'excuseraient ni n'expliqueraient les comportements déployés à l'endroit des trois [...] en question et plus largement, de l'ensemble du personnel de son service, précisant également que le contexte dans lequel semblait se trouver le [...] (pyramidal, compétitif, de surcharge et de flou sur les rôles et les responsabilités) n'expliquait pas les agissements déployés par l'appelante à l'endroit de B.\_\_\_\_\_ et de F.\_\_\_\_\_. Par ailleurs, les témoins entendus par le président ont également attesté de graves tensions au sein du [...].

Certes, l'appelante a requis et obtenu la mise en œuvre d'une seconde enquête et qu'il convient de ne pas tirer de conclusions définitives avant sa reddition. Cela étant, que la responsabilité de cette situation soit imputable ou non à l'appelante, il n'en demeure pas moins qu'au regard de la gravité des faits dont il est question - le fait qu'il y ait des problèmes au sein du [...] n'étant d'ailleurs pas véritablement contesté, l'employeur était en droit - et même tenu - de prendre des mesures pour protéger la personnalité de ses travailleurs, sur la base de l'art. 328 CO, étant rappelé que l'employeur dispose d'un large pouvoir d'appréciation, celui-ci pouvant même, dans les cas les plus graves, procéder à un licenciement avec effet immédiat. L'éloignement temporaire de l'appelante apparaissait nécessaire à ce stade pour assurer la bonne marche du service, comme examiné ci-après sous l'angle du principe de proportionnalité (cf. *infra* consid. 4.4).

#### **4.4**

**4.4.1** L'appelante soutient que le principe de proportionnalité n'aurait pas été respecté, compte tenu de la position hiérarchique de l'appelante, de son ancienneté, de l'absence de problématique spécifique liée à la marche de son service, de la perspective de l'attente du résultat de la deuxième expertise, du fait que la seule personne avec laquelle il y a « un problème » selon le premier expert serait la [...] B.\_\_\_\_\_ et que celle-ci et l'appelante n'auraient plus aucun contact. Par ailleurs, le maintien par le [...] des activités de recherche de l'appelante ne serait pas

suffisant sous l'angle de la proportionnalité, la Direction générale de l'institution bloquant les approbations administratives nécessaires à certains projets. Son isolement matériel et intellectuel qui découle de sa suspension serait inadmissible, l'appelante disposant d'un droit d'être occupée pour conserver et développer ses compétences dans une profession où les progrès sont constants. L'appelante fait valoir que son éloignement constituerait une atteinte à sa réputation professionnelle et au périmètre des tâches qui lui ont été confiées. La libération de l'obligation de travailler pourrait durer de longs mois - la seconde expertise n'ayant pas encore débuté - et aurait pour conséquence de d'évincer l'appelante du choix des candidats pour les postes à repouvoir, de l'empêcher d'encadrer les jeunes [...], d'empêcher la continuité des [...] et la relation avec ses [...] et de nuire à son rayonnement académique. L'appelante fait valoir le risque d'un préjudice difficilement réparable au sens de l'art. 261 CPC, compte tenu de son poste de cheffe de service, de la situation déjà fragilisée à laquelle elle doit faire face, de sa durée en lien avec la seconde expertise, et du fait que son absence physique permettrait à ses « adversaires » d'avoir « champ libre ».

**4.4.2** En l'espèce, le président a retenu que l'étendue de la mesure choisie ne semblait pas contestable au regard du principe de proportionnalité puisque l'appelante maintenait ses activités de recherche et que le [...] restait débiteur de son salaire. S'agissant du préjudice moral, le président a considéré que l'atteinte à la réputation soulevée par l'appelante ne saurait, en soi, justifier la prise de mesures provisionnelles dans la mesure où l'autorité d'engagement devait encore se prononcer sur les conclusions de l'enquêtrice. A ce sujet, une décision de libération de l'obligation de travailler n'était en soi pas susceptible de causer un préjudice difficilement réparable puisqu'une décision finale entièrement favorable à l'appelante permettrait de le réparer. Un dommage d'image ou de réputation résultant du fait de la libération de travailler, de la suspension provisoire de certaines fonctions, ne saurait à lui seul justifier la réintégration. Une pesée des intérêts en présence, soit l'intérêt public à la bonne marche du [...] et au maintien d'un climat serein par rapport à l'intérêt privé de l'appelante à pouvoir reprendre immédiatement

l'ensemble de ses fonctions et éviter d'éventuelles interrogations des membres du service et de son réseau professionnel jusqu'à la prise de décision de l'autorité d'engagement à la suite des conclusions du rapport d'investigation de l'enquêtrice conduisait à retenir que le second devait céder le pas au premier. Il ne pouvait également pas être retenu que la décision de libération de l'obligation de travailler pourrait causer à l'appelante un préjudice plus important que le fait de maintenir l'ensemble de ses fonctions au sein de son service dès lors que l'enquêtrice faisait état, de manière manifeste, de difficultés avérées de l'appelante dans ses relations sociales et professionnelles. Par ailleurs, le préjudice de la perte de soutiens financiers pour des projets de recherche n'était pas un préjudice qui touchait l'appelante. Une quelconque atteinte à ses intérêts économiques était exclue dès lors que l'appelante conservait ses activités de recherche et continuait à toucher son salaire pendant la libération de l'obligation de travailler. L'urgence quant à la réintégration de l'appelante n'était ainsi pas donnée et celle-ci n'avait pas rendu vraisemblable que sa non-réintégration risquerait de lui causer un préjudice difficilement réparable.

Contrairement à ce que soutient l'appelante, l'enquêtrice ne retient pas que la B.\_\_\_\_\_ serait la seule personne avec qui il y aurait un « problème ». Si seule la plainte pour harcèlement psychologique déposée par la [...] B.\_\_\_\_\_ s'est avérée fondée par l'enquêtrice, cette dernière a également retenu que tant F.\_\_\_\_\_ qu'E.\_\_\_\_\_ avaient subi une atteinte à leur personnalité en raison des agissements de l'appelante. Cela étant, le raisonnement du président doit être entièrement confirmé. En raison des actes reprochés à l'appelante et du climat délétère au sein du [...], l'éloignement temporaire de l'appelante apparaissait nécessaire à ce stade pour assurer la bonne marche du service et protéger les collaborateurs. C'est en particulier à juste titre que le président a considéré que l'intérêt privé de l'appelante à pouvoir reprendre immédiatement l'ensemble de ses fonctions devait céder le pas à l'intérêt public à la bonne marche du [...] et au maintien d'un climat serein. Force est de constater que le principe de proportionnalité a été respecté en l'espèce, l'appelante conservant ses activités de recherche et le [...]

restant débiteur de son salaire. On ne voit pas quelles mesures moins incisives l'employeur aurait pu mettre en œuvre, en particulier au regard de la position hiérarchique de l'appelante, étant relevé qu'au vu des griefs reprochés à cette dernière, une réintégration de celle-ci était exclue, et ce à tout le moins jusqu'à la reddition de la seconde expertise.

## **4.5**

**4.5.1** L'appelante invoque une violation de son droit d'être entendue, celle-ci n'ayant jamais pu s'exprimer sur la mesure de libération de l'obligation de travailler du 23 décembre 2024, la convocation lui ayant été adressée le même jour étant de pure forme.

**4.5.2** En l'espèce, même à suivre l'appelante, une telle violation ne saurait justifier sa réintégration. En effet, d'une part, comme examiné ci-avant, la décision rendue par le président est fondée essentiellement sur le rapport de l'enquêtrice, dont la reddition est intervenue après la décision de libération litigieuse. D'autre part, l'appelante a pu s'exprimer, faire valoir ses moyens et administrer des preuves devant le premier juge, de sorte que l'appelante a pu faire valoir son droit d'être entendue. Mal fondé, ce grief doit être rejeté.

## **5.**

**5.1** En définitive, l'appel doit être rejeté et l'ordonnance confirmée.

**5.2** Vu le sort de la cause, les frais judiciaires de deuxième instance doivent être arrêtés à 1'150 fr. (art. 64 al. 1 et 30 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]) et mis à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC).

Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance pour le surplus (art. 95 al. 3 CPC).

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

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** L'ordonnance est confirmée.
- III.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 1'150 fr. (mille cent cinquante francs), sont mis à la charge de l'appelante G.\_\_\_\_\_.
- IV.** L'arrêt est exécutoire.

Le juge unique :

Le greffier :

Du

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

- Me Alexandre Curchod (pour G.\_\_\_\_\_)
- [...] (pour l'A.\_\_\_\_\_)

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

- M. le Président du Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale.

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 :