

JUGEMENT

rendu par le

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

le 24 mars 2025

dans la cause

M. _____ c/ Caisse cantonale de compensation AVS

MOTIVATION

Audiences : 5 novembre 2024, 13 janvier 2025, 24 mars 2025

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

Assesseurs : MM. Yves NOËL et Olivier GUDIT

Greffière : Mme Noémie Park, a.h.

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 24 mars 2025, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (ci-après : le TRIPAC) retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. a) M._____ (ci-après : la demanderesse) a été engagée en qualité « d'assistante conseillère-révisseuse » par contrat du 15 novembre 2021 par la Caisse cantonale vaudoise de compensation AVS (ci-après : le défenderesse), pour le service [...]. Elle a débuté ses fonctions le [...] 2022. La demanderesse accomplissait deux activités, réparties à charge égale : le secrétariat du service et l'activité de réviseuse à distance.

b) Son salaire mensuel initial s'élevait à CHF 7'154.62, versé 13 fois par an.

2. a) Le 2 mars 2022, à l'occasion d'un entretien de bilan avec D._____, la responsable du secteur [...], la demanderesse a évoqué un manque de structure dans la formation qu'elle recevait, ainsi que des problèmes de communication avec une collègue de secrétariat qui la formait, F._____. Cette dernière, prenant très au sérieux sa tâche de formatrice, manquait d'ouverture à certains égards, comportement que D._____ a attribué à un manque de confiance de la part de F._____ et au jeune âge de cette dernière.

b) Entre avril et octobre 2022, D._____ a été absente en raison d'un congé maternité. Le nouveau chef de département, S._____, a assuré le poste de responsable ad interim de la partie RH du secteur durant l'arrêt de D._____.

c) A la suite de sa période d'essai, la demanderesse a été définitivement engagée, le 26 avril 2022. Le rapport de la période d'essai indique notamment que la qualité de travail de la demanderesse et son comportement vis-à-vis des clients étaient professionnels. Des problèmes de communication entre la demanderesse et F._____ ont de nouveau été

évoqués. S._____ a affirmé rester attentif à cela, dans le but d'éviter des tensions et d'assurer une cohésion de groupe.

3. a) Au courant du mois d'octobre 2022, de retour de son congé de maternité, D._____ a constaté que la demanderesse avait accumulé du retard considérable dans ses tâches.

b) Le 16 novembre 2022, à l'occasion de l'entretien annuel d'appréciation, un objectif de 42 contrôles à effectuer jusqu'au 15 décembre 2022 a été fixé à la demanderesse par D._____. Le désir de former la demanderesse a été réitéré des deux côtés. Lors de l'entretien, des difficultés avec F._____ ont de nouveau été évoquées par la demanderesse.

c) Le 19 décembre 2022, il a été constaté que la demanderesse n'avait pas atteint les objectifs fixés, le bilan qu'elle avait dressé à cet effet étant erroné. La demanderesse n'avait effectué qu'environ 35% des contrôles.

d) Dans des courriels adressés à E._____, gestionnaire aux RH, le 16 et 17 janvier 2023, D._____ a fait état de son insatisfaction quant au travail de la demanderesse, relevant le fait que cette dernière produisait toujours des excuses et qu'elle avait une tendance à mentir. D._____ avait ainsi renoncé à lui fixer de nouveaux objectifs, exigeant toutefois un compte-rendu journalier de ses tâches. Cela étant, il fallait continuer à s'investir dans la formation en comptabilité de la demanderesse.

4. a) Le 25 janvier 2023, une proposition de convention d'objectifs a été dressée, couplée d'une liste des tâches pour l'année 2023. Cette proposition a fait l'objet d'explications lors d'une séance du 3 février 2023, en présence de D._____, la demanderesse et S._____. La demanderesse a affirmé sa volonté de devenir réviseuse et indiqué ne pas requérir de participation financière de la part de la défenderesse pour obtenir cette

formation. A la même séance, la demanderesse a indiqué vouloir connaître le ressenti de D. _____ quant au malaise ressenti au sein du secteur. Cette dernière a indiqué n'avoir pas été témoin de propos ou d'attitudes déplacées. S. _____ et D. _____ ont remis à la demanderesse un document intitulé « fixation d'objectifs - 03.02.2023 » lequel précisait les objectifs à remplir jusqu'au 3 mars 2023, que la demanderesse s'est engagée à réussir. À cet effet, D. _____ a requis des collaborateurs du secteur de ne pas faire de demandes spécifiques à la demanderesse jusqu'à cette date, afin de lui permettre de se consacrer à ses tâches de réviseuse.

b) Sur requête de la demanderesse, une séance réunissant S. _____, F. _____ et elle-même a été fixée pour le 8 mars 2023, dans le but d'aborder les problèmes entre les deux collègues de secrétariat. En raison d'une incapacité de travail de F. _____, la séance n'a pas eu lieu mais S. _____, D. _____ et la demanderesse se sont rencontrés.

c) Dans un courriel adressé à S. _____ le 21 mars 2023, D. _____ a fait état des difficultés de collaboration avec la demanderesse, partagées par l'ensemble des collaborateurs et indique que l'ambiance du secteur était en péril.

5. a) Le 22 mars 2023, la demanderesse a adressé un courriel à D. _____ et S. _____, en mettant en copie K. _____, cheffe du service RH de la défenderesse. Elle revenait sur la séance du 8 mars 2023 et évoquait les difficultés rencontrées dans le travail, notamment le fait qu'elle se sentait sous surveillance et sous pression et qu'elle discernait un manque de volonté de collaborer tant de la part de ses collègues que de sa supérieure, ce qui avait contribué à affaiblir sa santé physique et mentale. La demanderesse a réitéré sa volonté de fonctionner comme réviseuse et a requis des informations précises quant aux prochains objectifs fixés dans ce but. Dans ce même courriel, elle a demandé à ce qu'une nouvelle réunion soit fixée avec F. _____.

b) Le 24 avril 2023 a eu lieu une séance réunissant S. _____, K. _____ et la demanderesse. Divers points ont été abordés, la

demanderesse exprimant le manque de confiance qu'elle ressentait à son égard et le sentiment qu'elle avait d'être mise de côté. S._____ a proposé une médiation, ce à quoi la demanderesse a répondu favorablement.

c) Le 9 juin 2023, la demanderesse s'est retrouvée en arrêt maladie total.

6. a) Le 20 juin 2023, le médiateur interne, nommé par S._____ avec l'accord de F._____ et de la demanderesse, après rencontres avec ces dernières ainsi que D._____, a informé les RH que les conditions requises pour la participation à une médiation n'étaient, à son avis, pas réunies.

b) Le directeur de la défenderesse, P._____ (ci-après : le directeur), a organisé un meeting avec l'intégralité des collaborateurs du secteur, le 27 juin 2023, avec l'objectif de cerner quelles étaient les difficultés dans le secteur. Il a ensuite procédé à des entretiens individuels avec les collaborateurs en question, au sujet du climat au sein du service.

c) A partir du 14 juillet 2023, la demanderesse a repris son activité professionnelle à un taux de 50%.

d) Le 18 juillet 2023, le directeur P._____ a entendu la demanderesse, en présence de S._____, dans le cadre de la série d'entretiens qu'il menait au sein du secteur. La demanderesse a alors fait savoir à sa hiérarchie qu'elle subissait un mobbing. Sur demande du directeur, la demanderesse a confirmé connaître la portée de sa déclaration et confirmé, sans citer de nom, subir du mobbing au sein du groupe de D._____. Interrogée sur sa relation avec les collègues, elle a indiqué que sa collaboration avec F._____ était difficile.

e) Avec l'accord de la demanderesse, cette dernière a immédiatement été affectée de manière provisoire au service [...] de la défenderesse, au titre de mesure de protection.

7. a) Le 21 août 2023, lors d'une séance du secteur [...], P. _____ a informé le secteur qu'un audit serait conduit, à la suite de la déclaration d'un collaborateur concernant l'existence d'une situation de mobbing. Le cabinet G. _____, appuyée par le conseil d'une étude d'avocats, était mandatée pour clarifier la situation.

b) Le 1^{er} septembre 2023, la demanderesse a repris son activité professionnelle à plein temps.

c) Au courant du mois de septembre 2023, l'audit a été effectué par le cabinet G. _____, qui a entendu huit personnes et rendu un rapport synthétique le 12 septembre 2023.

d) Le rapport a établi l'existence de comportement pouvant être assimilé à du harcèlement moral. Le mobbing, qui avait été dénoncé et avait donné lieu à l'audit, était écarté, en l'absence d'indices convergents allant dans ce sens. Les éléments pertinents du rapport sont reproduits ci-dessous :

Des tensions au sein du secteur s'étaient développées entre le mois de février 2022 et celui de juillet 2023. De nombreux aménagements avaient été faits pour permettre à la demanderesse de se consacrer à son travail de conseillère-révisseuse. La lecture des documents transmis ne permettait pas de trouver des indices convergents de mobbing à l'encontre de la demanderesse, une grande partie des documents tournant autour de l'évaluation de ses performances, de la mise en place d'objectifs et du suivi de la réalisation de ces derniers. Ils démontraient tout ce qui avait été mis en place pour permettre à la collaboratrice de se former et d'atteindre lesdits objectifs. Il ressortait des divers entretiens que le fait que la demanderesse se sente isolée était le résultat de sa propre attitude peu coopérative, voire hostile et manipulatrice, à l'égard de plusieurs personnes ainsi qu'en demandant à pouvoir utiliser un bureau individuel alors que ses pairs étaient en open-space. Des interprétations fallacieuses d'attitudes ou de comportements de ses collègues constituaient le fondement de ses accusations ; des contradictions flagrantes et des sous-entendus

émaillaient son discours. Les auteurs du rapport craignaient que celle qui avait eu des agissements de harcèlement envers sa collègue secrétaire chargée de sa formation soit la demanderesse. La secrétaire subissait des attaques presque quotidiennes de sa part depuis plus d'un an. Même si les faits étaient eux-mêmes de peu d'importance, le nombre de reproches mentionnés et le ton avec lesquels ils avaient été énoncés - aux dires de la victime potentielle, ainsi que de collègues qui avaient parfois été témoins - laissaient effectivement soupçonner du harcèlement. La secrétaire n'avait pas su alerter sa hiérarchie et n'avait évoqué que tardivement et partiellement les problèmes en raison de diverses craintes.

e) Les intervenantes de l'analyse ont détecté des signes typiques de personnes victimes de harcèlement chez F._____ et ont conclu à une enquête interne. Il ressortait des entretiens menés que le problème allait au-delà d'un conflit interpersonnel ou d'un problème de cohésion d'équipe.

f) Le 15 septembre 2023, la défenderesse a résilié avec effet immédiat les rapports de travail la liant à la demanderesse, lui remettant en mains propres la lettre de licenciement, pour motif que le lien de confiance les liant était irrémédiablement rompu, à la suite de l'accusation de mobbing soulevée par la demanderesse. La demanderesse n'a pu fournir aucune explication.

8. a) A fin novembre 2023, par l'intermédiaire de son conseil, Me Radivoje STAMENKOVIC, la demanderesse a saisi le Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale (ci-après : TRIPAC) par le dépôt d'une requête de conciliation, dont les conclusions sont les suivantes :

« I. La demande est admise.

II. La Caisse cantonale vaudoise de compensation AVS est reconnue débitrice de M._____ et lui doit prompt paiement de la somme de CHF 3'679.80 au titre de salaire pour le mois de septembre 2023, avec intérêts à 5% l'an à compter du 15 septembre 2023.

III. La Caisse cantonale vaudoise de compensation AVS est reconnue débitrice de M._____ et lui doit prompt paiement de la somme de CHF

22'078.80 au titre de salaire pour le mois d'octobre à décembre 2023, avec intérêts à 5% l'an à compter du 15 septembre 2023.

IV. La Caisse cantonale vaudoise de compensation AVS est reconnue débitrice de M. _____ et lui doit prompt paiement de la somme de CHF 2'145.95 au titre de 13^{ème} salaire pour l'année 2023, avec intérêts à 5% l'an à compter du 15 septembre 2023.

V. La Caisse cantonale vaudoise de compensation AVS est reconnue débitrice de M. _____ et lui doit prompt paiement de la somme de CHF 22'078.80 au titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, avec intérêts à 5% l'an à compter du 15 septembre 2023.

VI. Sous menace de la peine prévue à l'art. 272 du Code pénal, la Caisse cantonale vaudoise de compensation AVS délivrera un certificat de travail complet et bienveillant à M. _____ conformément aux requis légaux. »

b) L'audience de conciliation a eu lieu le 12 janvier 2024. Elle a été suspendue afin de permettre aux parties de trouver un accord. Les parties n'étant pas parvenues à concilier, l'autorisation de procéder a été délivrée le 8 avril 2024.

c) Le 27 juin 2024, la demanderesse a ouvert action contre la défenderesse devant le tribunal de céans en prenant les conclusions suivantes :

« I. La présente demande est admise.

II. La Caisse cantonale vaudoise de compensation AVS est reconnue débitrice de M. _____ et lui doit prompt paiement de la somme de CHF 3'679.80 au titre de salaire pour le mois de septembre 2023, avec intérêts à 5% l'an à compter du 15 septembre 2023.

III. La Caisse cantonale vaudoise de compensation AVS est reconnue débitrice de M. _____ et lui doit prompt paiement de la somme de CHF 22'078.80 au titre de salaire pour le mois d'octobre à décembre 2023, avec intérêts à 5% l'an à compter du 15 septembre 2023.

IV. La Caisse cantonale vaudoise de compensation AVS est reconnue débitrice de M. _____ et lui doit prompt paiement de la somme de CHF 2'145.95 au titre de 13^{ème} salaire pour l'année 2023, avec intérêts à 5% l'an à compter du 15 septembre 2023.

V. La Caisse cantonale vaudoise de compensation AVS est reconnue débitrice de M. _____ et lui doit prompt paiement de la somme de CHF 22'078.80 au titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, avec intérêts à 5% l'an à compter du 15 septembre 2023.

VI. Sous menace de la peine prévue à l'art. 272 du Code pénal, la Caisse cantonale vaudoise de compensation AVS délivrera un certificat de travail

complet et bienveillant à M. _____ conformément aux requis légaux avec la teneur suivante :

« Par le présent document, nous attestons que

M. _____
Née le [...] 1971, a travaillé au sein de notre institution du 1^{er} février 2022 au 15 septembre 2023, en qualité d'Assistante conseillère-révisseuse pour notre service [...], à un taux d'activité de 100%.

Dans le cadre de cette fonction, M. _____ a assumé les tâches de secrétariat suivante :

- Gérer le planning des conseillers-réviseurs, fixer les rendez-vous et rédiger la lettre de confirmation
- Préparer les dossiers pour le contrôle d'employeur
- Alimenter le cockpit et les autres bases de données à chaque étape
- Saisir et enregistrer les rapports de contrôle et autres informations nécessaires
- Rédiger les correspondances, rappels, dénonciations pénale (refus de renseigner et contrôle impossible), etc.
- Classer et archiver les dossiers terminés
- Renseigner par téléphone les affiliés et les organismes externes (SUVA, RSA, autres caisses de compensations, fiduciaires, etc.)
- Élaborer des modèles de lettre (Word)

Par ailleurs, ses tâches liées au travail de révision consistaient à :

- Effectuer les révisions AVS des déclarations de salaires des employeurs
- Établir la concordance entre les déclarations de salaires envoyées, la comptabilité salariale et la comptabilité générale de l'entreprise
- Contrôle les fiches de salaire et la conformité des déductions sociales
- Vérifier la conformité de la déclaration des salaires en nature
- Vérifier l'ensemble des pièces justificatives et finaliser les rapports de contrôle

Dès le 20 juillet 2023, d'un commun accord, M. _____ a été transférée au sein de notre Service [...], pour y effectuer les tâches suivantes :

- Comptabiliser les versements reçus des Offices des Poursuites
- Intégrer des fichiers des versements reçus par QR-Code dans le logiciel comptable de [...]
- Traiter les ordres de paiement non exécutés
- Comptabiliser le CCP de l'entité PC Familles

M. _____ bénéficie de bonnes connaissances professionnelles et d'une grande expérience, très utile à la bonne marche du service de révision. Elle a accompli ses tâches avec beaucoup d'engagement. Digne de confiance, elle travaillait, par ailleurs, de manière particulièrement consciencieuse. Grâce à son approche ciblée, rationnelle et précise, son travail était d'une efficacité et d'une qualité irréprochables.

Tenir compte des désirs des clients constituait pour M. _____ une priorité absolue. De ce fait, il était pour elle évident de donner des conseils compétents et de régler rapidement les problèmes. M. _____ gérait très bien le stress. Elle

maitrisait par conséquent toutes ses tâches avec professionnalisme même lorsque les conditions de travail s'avéraient difficiles.

En outre, nous avons particulièrement apprécié la rapidité et l'assurance avec lesquelles elle savait discerner les causes de toutes situations complexes. Ces qualités lui permettaient de trouver des solutions judiciaires, même dans le cadre de problèmes délicats. M. _____ se distinguait par un excellent esprit d'initiative et une grande autonomie. Elle travaillait de manière structurée et adaptée sans jamais perdre de vue les objectifs. Sa volonté de toujours parfaire ses connaissances l'ont amenée à saisir, de sa propre initiative, toute opportunité de formation continue.

De plus, elle s'est révélée être une interlocutrice agréable, même lors d'entretiens délicats. Elle savait exposer avec clarté ses idées et décisions et informait ses collègues avec compétence. M. _____ s'assurait de préserver les intérêts de l'entreprise dans toutes ses actions et assumait pleinement ses responsabilités en toute circonstance.

En cours d'emploi, elle a suivi les cours TQG1-Bases en comptabilité (module 1) et a passé les examens correspondants avec succès en avril 2023.

Le contrat de travail a pris fin le 15 septembre 2023. M. _____ reste néanmoins soumise aux devoirs de discrétion et de confidentialité, ainsi qu'à une obligation spécifique de garder le secret à l'égard des tiers en vertu de l'art. 33 LPGa. » »

d) Dans sa réponse du 20 septembre 2024, la défenderesse, par l'intermédiaire de son conseil, Me Christian BETTEX, a conclu au rejet des conclusions prises par la demanderesse et formulé la conclusion reconventionnelle suivante : « *II. M. _____ est la débitrice de Caisse cantonale vaudoise de compensation AVS et lui doit immédiat paiement d'un montant de fr. 16'312.90 (seize mille trois cent douze francs et nonante centimes) avec intérêts à 5% l'an dès le 24 septembre 2024.* »

e) Par réplique du 16 octobre 2024, la demanderesse a maintenu l'entier de ses conclusions.

f) La défenderesse a dupliqué le 18 octobre 2024.

9. a) Le 5 novembre 2024 a eu lieu une première audience d'instruction, lors de laquelle les témoins D. _____ et K. _____, libérées de leur secret de fonction, ont été entendues. Leurs dépositions sont résumées comme suit :

aa) La témoin D._____, cheffe du service [...] depuis le 1^{er} janvier 2021, a expliqué qu'il y avait rapidement eu un conflit entre la demanderesse et F._____ au sujet de la formation de la demanderesse. Concernant les objectifs de travail, la témoin a indiqué que ceux fixés pour l'année 2022, à savoir effectuer des révisions à distance à 50%, étaient pleinement réalisables. A son retour de congé maternité, la témoin avait constaté que seuls trois contrôles à distance avaient été effectués sur cinq mois, ce qui était largement insuffisant ; une journée aurait suffi pour un réviseur expérimenté. La témoin indique avoir compris par la suite que ces objectifs semblent avoir été une source de pression pour la demanderesse. Après un bon début pour cette dernière, des difficultés étaient intervenues, devenues évidentes au retour du congé maternité de la témoin, lorsqu'elle a constaté que la demanderesse trouvait toujours des excuses pour son travail et qu'elle commettait des erreurs. C'est à cette même époque que la témoin a perçu un litige entre la demanderesse et F._____ ; les deux avaient été mises dans le même bureau. Elles ont ensuite été séparées. Au sujet de la convention d'objectifs de janvier 2023, la témoin explique que celle-ci avait été proposée par les RH, précisant les tâches et l'objectif à terme si la demanderesse réussissait la formation. La demanderesse voulant participer financièrement à celle-ci, il n'y a finalement pas eu de convention. La témoin relève que la demanderesse prenait mal qu'elle lui demande de corriger certaines choses. Des difficultés relationnelles ont surgi, une certaine méfiance s'était installée et l'ambiance du secteur se péjorait. Le climat s'était toutefois amélioré depuis le départ de la demanderesse. La témoin a expliqué que lorsque la direction avait souhaité procéder à un audit du secteur à la suite de la tentative de médiation, certaines personnes s'y étaient opposées, considérant qu'il était injuste de faire auditer tout le secteur alors que le problème ne concernait que deux personnes. F._____ a alors eu plusieurs arrêts maladies en raison de la relation compliquée avec la demanderesse. D'après la témoin, la demanderesse n'était pas une réviseuse expérimentée au moment de son engagement. La témoin reconnaît avoir été agacée par la demanderesse parfois, en raison des nombreux rendez-vous que cette dernière demandait en lien avec les objectifs fixés ainsi que la situation avec F._____, ce qui exigeait de la part de la témoin une surveillance supplémentaire. La témoin

a confirmé que la demanderesse avait atteint environ 85% de la deuxième partie des objectifs, ce qui était suffisant pour elle, et a indiqué que la demanderesse critiquait ses collègues au sein du service, ce qui, d'après elle, n'était pas vraiment normal. Finalement, au sujet de F._____, la témoin a expliqué que cette dernière était en souffrance, mais faisait de son mieux pour ne pas le montrer et de faire sorte que les choses se passent bien.

bb) La témoin K._____, cheffe du département RH et membre de la direction de la défenderesse, a connu l'affaire avant, pendant et ultérieurement au licenciement de la demanderesse. La témoin précise qu'elle connaissait très peu la demanderesse, elles avaient simplement échangé au sujet d'un poste de secrétaire de direction. Concernant le courrier de mars 2023 de la part de la demanderesse, avoir été mise en copie signifiait, pour la témoin, que la demanderesse s'attendait à une intervention de sa part ; elle avait alors organisé une rencontre pour comprendre la situation. Il était ressorti que la demanderesse avait le sentiment d'être surveillée et que des objectifs quantitatifs lui étaient imposés. La témoin ne l'avait personnellement pas sentie en souffrance, bien qu'elle ait eu un certain nombre de questionnements. Des souvenirs de la témoin, un certain nombre de lacunes de compétences professionnelles et de productivité chez la demanderesse avaient été invoquées lors d'un entretien d'appréciation ; une convention d'objectifs avait alors été fixée, les RH demandant plus d'éléments quantifiables. C'est à ce moment-là qu'une situation conflictuelle était née. La témoin se souvenait d'un bilan erroné établi par la demanderesse le 19 décembre 2022. Elle a précisé que la situation était critique dans le secteur concerné ; l'activité du pôle nécessitait des compétences qui compliquaient le recrutement des personnes et pour cette raison, D._____ tenait à ce que la demanderesse soit formée. D'après la témoin, la demanderesse et D._____ étaient disposées à poursuivre une collaboration sur le long terme, malgré des possibles manques de confiance entre elles. Concernant la demanderesse, la témoin n'avait pas suffisamment échangé avec elle pour pouvoir se constituer une idée sur son profil. Toutefois, la témoin ne pensait pas qu'elles avaient l'intention de se nuire l'une à l'autre. Le conflit

entre la demanderesse et F._____ avait aussi été inattendu. L'ampleur du problème avait été saisie, lorsque le médiateur interne, après avoir entendu les parties, avait indiqué qu'il ne pensait pas que le processus de médiation serait possible. Le directeur avait alors entendu l'entier des personnes du secteur pour se faire une idée de la situation. Au jour de l'audition, il régnait un climat de travail serein dans ce secteur et la témoin n'en entendait plus parler. Elle a précisé qu'il existait toujours un contexte à une situation, ce qui l'empêchait de dire que tout avait été causé par la demanderesse, le contexte ayant aussi été, à son avis, défavorable. Cela étant, il n'y avait pas eu de telle situation auparavant, et elle avait complètement cessé au départ de la demanderesse. Il y avait peut-être une suradaptation de la part de cette dernière, qui générait des conflits. D'après la témoin, le climat du travail était délétère, le problème, bien que moindre, s'étant amplifié à tel point que la poursuite des relations de travail ne semblait plus possible. En 2015, avant l'arrivée de la demanderesse, il y avait eu des tensions interpersonnelles dans le service qui s'étaient soldées par la démission d'une personne. Finalement, la témoin a expliqué que F._____ ne s'était jamais confiée à elle, exception faite d'un épisode, début octobre 2023 dans ses souvenirs, où, après qu'elle l'avait croisée dans le couloir et lui avait demandé comment elle allait, F._____ avait pleuré pendant plus d'une heure dans son bureau. Cette dernière ne voulait pas qu'on parle d'elle et se sentait responsable ; la situation était très difficile à gérer.

b) Le 17 décembre 2024, le Tribunal a notifié aux parties un changement dans sa composition : M. Alexandre CAVIN a été remplacé par M. Olivier GUDIT. Les parties ne s'y sont pas opposées.

c) Une seconde audience d'instruction a eu lieu le 13 janvier 2025 lors de laquelle le Tribunal a procédé à l'interrogatoire des parties. Leurs dépositions peuvent être résumées comme suit :

aa) Interrogée en qualité de partie, la demanderesse explique que les problèmes avec F._____ venaient du fait que cette dernière venait d'être formée. Elle ne disposait pas d'un certain nombre d'informations que

la demanderesse était contrainte de chercher auprès d'une autre collègue. Les interactions avec F._____ ne lui permettaient pas d'évoluer. La demanderesse a cherché une solution au problème elle-même, sans succès, F._____ et une autre collègue lui ayant indiqué qu'elles ne pouvaient être copines, en raison de ses bons contacts avec certaines personnes. La demanderesse précise n'avoir jamais parlé de harcèlement à son encontre. Son objectif était de continuer son travail, elle a alors sollicité une réunion avec F._____ et S._____, mais celle-ci n'a pas pu avoir lieu. Lorsque les problèmes avec F._____ ont continué, elle a demandé une médiation externe. Une médiation interne lui a alors été proposée, ce qu'elle a accepté. Or, cette dernière n'a pas eu lieu, le médiateur ayant conclu, d'après la demanderesse, qu'une médiation n'était pas possible, après avoir entendu F._____. S'en est suivie l'analyse du cabinet G._____. La demanderesse explique qu'elle trouve le rapport surprenant. Elle aurait voulu savoir ce qui lui était reproché en tant qu'harceleuse afin de pouvoir se défendre mais n'a jamais pu l'obtenir. Au jour de son audition, la demanderesse explique toujours ne pas savoir ce qui lui est reproché. La demanderesse a tenté de trouver des solutions à travers S._____. Elle ignorait quels organismes étaient prévus par la défenderesse pour gérer ce genre de problèmes, le protocole était alors de passer par son supérieur hiérarchique. La demanderesse reprochait à F._____ le fait que cette dernière essayait de la former. Cette dernière lui faisait des commentaires, comme si le travail de la demanderesse était négatif, ou comme si elle n'était pas à la hauteur. F._____ aurait également créé un vide par rapport à toutes les personnes qui souhaitaient lui parler. À titre d'exemple, la demanderesse cite le cas de L._____, alors bon ami, qui ne lui a plus adressé la parole du jour au lendemain. F._____, en voyant que leur relation ne fonctionnait pas, l'aurait mise de côté. Un changement de bureau et de secteur a alors été tenté. Pour cette raison, la demanderesse a dû cesser d'aider F._____, ce qui a causé un blocage avec l'organisation du travail. D'après la demanderesse, D._____ a préféré, à son retour, mettre de côté cette problématique pour que la demanderesse se consacre davantage au secteur révision. Concernant son licenciement, il lui a été indiqué que c'était pour faute grave, au motif qu'elle avait harcelé F._____, sans lui expliquer d'où venait le reproche. Ce n'est que dans le

cadre de la présente procédure que la demanderesse a appris, par le biais de son avocat, l'existence du rapport. Elle n'a eu aucune opportunité de répondre aux accusations. La demanderesse ne peut pas expliquer les conclusions du rapport ; en effet, toujours polie et ouverte, elle a fait son travail avec conscience, et eu de bons contacts avec D._____. Apprendre qu'elle manipulait les gens révèle, selon elle, un manque de transparence de la part de ses collègues. La demanderesse confirme avoir parlé de mobbing et non de harcèlement. Pour finir, la demanderesse indique qu'elle regrette n'avoir pas pu déceler le fait que F._____ était en dépression. Elle impute toutefois cela au fait que cette dernière avait perdu un collègue qui lui était cher ainsi qu'à l'absence de D._____ et conteste la conclusion du rapport faisant état qu'elle présentait des signes classiques de dépression. Elle précise qu'elle se trouvait elle-même en dépression, certificat médical à l'appui, cela dès le moment où elle a été changée de secteur pour être protégée ; elle s'était sentie mise de côté. Alors qu'elle avait toujours eu de bons contacts avec ses collègues au sein de la défenderesse, la demanderesse s'est sentie inutile et nulle, un sentiment qui lui reste encore un peu.

bb) Interrogé en qualité de partie défenderesse, S._____, chef du département métiers de la caisse AVS, explique qu'il n'était pas chef de secteur au moment où la demanderesse a été engagée. Il s'était appuyé sur les personnes qui étaient directement en contact avec elle, à savoir D._____ et L._____, au moment de ses entretiens avec elle, s'en remettant en particulier à l'estimation de D._____ pour l'évaluation de la productivité de la demanderesse. Il a rapidement pris conscience des tensions autour de la demanderesse et l'a placée dans le même bureau que F._____, pour qu'elles apprennent à travailler ensemble; cette mesure n'a pas fonctionné. A son retour, D._____ s'est aperçue qu'un certain nombre de contrôles n'avaient pas été effectués ; l'aspect de productivité de la demanderesse a alors été mentionné lors de son entretien annuel d'évaluation. La demanderesse a appuyé son désir de continuer dans le domaine et son objectif de devenir réviseuse. Le nombre de révisions à distance à effectuer d'ici à la mi-décembre 2022 a été fixé et les conditions de travail pour que la demanderesse puisse s'y consacrer ont été

aménagées, les équipes étant informées qu'elle se concentrerait désormais sur les tâches de révision. La demanderesse n'avait jamais été exclue du secteur et en faisait toujours partie ; son isolement avait pour but de cadrer son activité et de se faire une opinion précise de sa productivité. Cependant, le taux de réussite n'a été que de 34%, avec 11 sur 42 contrôles effectués. S._____ explique que la phase conflictuelle avec la demanderesse a débuté avec les entretiens d'évaluation. Il a alors proposé une médiation privée, le 22 mars 2023, à la suite d'un message de la demanderesse, sans que cela aboutisse. Il estime que la demanderesse, contrairement à F._____, avait l'intention d'aller de l'avant. Une réunion, proposée aux deux, a été refusée par F._____ au motif qu'elle n'allait pas bien. Finalement, le secteur a quand même été entendu afin d'évaluer la situation. S._____ explique avoir été choqué du renversement de la situation provoqué par le rapport G._____, dont il n'avait pas eu de raisons de douter des conclusions. Il indique que la défenderesse n'a pas pour habitude de licencier ses employés avec effet immédiat. Toutefois, craignant que les mêmes agissements se reproduisent dans le nouveau secteur de la demanderesse, la défenderesse a mis fin aux relations avec cette dernière, la problématique du mensonge étant un facteur suffisamment grave pour que le lien de confiance soit rompu, raison pour laquelle il n'y avait pas eu d'enquête interne non plus. La demanderesse avait eu l'occasion de se déterminer sur les faits reprochés lors de l'entretien, les motifs du licenciement lui avaient été exposés. Il explique n'avoir pas confronté la demanderesse avant le licenciement en raison du rapport dont disposait la défenderesse, et du fait qu'aucun des collaborateurs entendus n'ait évoqué des problèmes avec F._____. S._____ explique que F._____ n'avait pas souhaité participer à la médiation mais qu'elle lui avait fait part des problèmes, qu'il ne considérait pas comme du mobbing, mais des tensions. Il regrette qu'elle ne se soit pas plainte de mobbing pour pouvoir prendre les mesures adéquates.

cc) Interrogé en qualité de partie défenderesse, P._____, directeur de la défenderesse, a pris ses fonctions le 1er avril 2023, au moment où la Caisse AVS sortait d'une crise. La situation de la demanderesse lui a tout de suite été signalée. Ayant appris le non-

aboutissement du processus de médiation, il a requis une séance avec l'ensemble des personnes du secteur. Cette mesure n'ayant pas eu l'effet escompté, le besoin de conclure un audit externe s'est révélé. Toutefois, P._____ a eu deux entretiens urgents à la suite de la séance avec des collaborateurs qui l'ont informé que le problème principal était la demanderesse, ce qui l'a décidé à procéder à des entretiens individuels. Seul un collaborateur, C._____, avait soutenu la demanderesse, estimant qu'elle travaillait de manière conforme, et imputant la situation à un manque de compétence de D._____. Lors d'un entretien avec la demanderesse, cette dernière a mentionné le terme « mobbing » pour la première fois et maintenu, sur question, qu'elle comprenait le terme et se trouvait dans cette situation. P._____ précise qu'il ne s'est pas basé sur le seul rapport G._____, mais qu'en lien avec les entretiens individuels qu'il avait eus, la résiliation immédiate s'est justifiée, également comme mesure la plus juste envers les collègues de la demanderesse. Il explique avoir contextualisé les conclusions du rapport avec les entretiens dirigés personnellement et avoir précédemment confronté les rapporteuses quant aux conclusions. Il a d'ailleurs indiqué à la défenderesse, lors de son licenciement, que ce dernier était basé sur la rupture du lien de confiance. Il précise ne pas avoir demandé conseil à la responsable RH au niveau cantonal mais s'être tourné vers le conseil de la demanderesse, Me Christian BETTEX. La décision avait été prise avec réflexion. Concernant la relation entre la demanderesse et L._____, la dégradation de celle-ci était due à une révision mal surveillée par la demanderesse et à sa manière d'imaginer un environnement dans lequel elle vit qui n'est pas réel, un élément qui l'avait l'interpellé lors des entretiens individuels.

d) Une audience d'instruction et de jugement fixée au 26 février 2025 a été reportée au 24 mars 2025.

e) Le 24 mars 2025 a eu lieu une audience de jugement, lors de laquelle la demanderesse a retiré sa conclusion tendant à la délivrance d'un certificat de travail, qui avait été entre temps remis. La témoin F._____ a également été entendue. Sa déposition peut être résumée comme suit :

aa) La témoin F._____, employée de la défenderesse, au bénéfice d'une autorisation de témoigner, explique que la demanderesse était venue au secrétariat avec l'objectif de devenir réviseuse à long terme. La relation entre les deux collaboratrices était bonne, jusqu'à ce qu'une première dispute éclate au sujet d'une erreur commise par la demanderesse. Concernant la procédure de médiation, la témoin explique qu'elle n'a pas pu y participer en raison d'une crise d'angoisse qui l'avait induite en incapacité de travailler pendant trois jours. Elle avait l'impression que tout ce qu'elle faisait était détourné contre elle, qu'elle était épiée. Elle ne pouvait en parler; la situation s'est toutefois améliorée lorsqu'elles ont été séparées, même si, malgré cela, la demanderesse trouvait quand même des moyens de lui faire des remarques et des commentaires. La témoin n'est pas allée se plaindre parce qu'elle voulait que cela se passe bien, même si elle a eu une crise de larmes dans le bureau de S._____, en septembre 2022. Vers cette même époque, la témoin a sollicité l'intervention de ce dernier et la décision de les séparer a été prise. La témoin avait été encouragée par d'autres collègues à attendre le retour de D._____ mais la situation lui pesait tout de même. Dès qu'elle entendait des talons passer, elle avait envie de se cacher. En 2023, la situation était toujours la même mais la témoin n'a pas entrepris de démarches spéciales auprès de son employeur ; lorsqu'elle recevait des remarques, elle n'en parlait pas à son employeur, mais plutôt à ses collègues et à son mari. Elle était souvent convoquée pour s'expliquer lorsque la demanderesse se plaignait de son comportement. Concernant l'analyse de climat, la témoin explique avoir été entendue en été 2023. Elle précise ne pas avoir dit que c'était presque du harcèlement, mais que la représentante du cabinet, après l'avoir entendue, lui avait indiqué qu'il s'agissait de mobbing. Jusque-là, la témoin ne s'en était pas rendue compte. La témoin indique qu'elle n'a pas d'idée des raisons de l'attitude de la demanderesse envers elle. La situation était regrettable, car elles auraient pu travailler ensemble. Elle rajoute encore que la situation était très fatigante, qu'elle avait fourni beaucoup d'efforts pour ne pas avoir de remarques. Au départ de la demanderesse, les choses se sont améliorées.

i) Le Tribunal a délibéré à l'issue de l'audience. Le dispositif a été notifié aux parties le 9 mai 2025. La défenderesse a sollicité la motivation du jugement le 12 mai 2025, le demandeur a fait de même en date du 19 mai 2025.

EN DROIT :

I. a) Aux termes de l'art. 14 de la Loi sur le personnel de l'État de Vaud du 12 novembre 2001 (ci-après : LPers-VD, RSV 172.31) en vigueur depuis le 1er janvier 2003, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale connaît, à l'exclusion de toute autre juridiction, de toute contestation relative à l'application de cette loi et de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg, RS 151.1) dans les rapports de travail entre l'État de Vaud et ses employés.

En l'espèce, la demanderesse a été liée par un contrat de travail avec la Caisse cantonale vaudoise de compensation AVS. Celle-ci, en tant qu'établissement autonome de droit public, applique la LPers-VD par analogie (art. 1 et art. 6 al. 1 let. c de la Loi sur l'organisation de la Caisse cantonale de compensation (LOCC ; RSV 831.11) ; la compétence du TRIPAC est donc donnée pour examiner les conclusions de la demande.

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

En l'espèce, la décision de licenciement a été signifiée le 15 septembre 2023, faisant échoir le délai de prescription au 16 septembre

2024, le 15 septembre 2024 étant un dimanche. L'action a été ouverte par une requête de conciliation fin novembre 2023 et l'audience de conciliation a eu lieu le 12 janvier 2024. L'autorisation de procéder a été délivrée le 8 avril 2024. La demande au fond du 27 juin 2024 a été déposée dans le délai de trois mois suivant l'autorisation de procéder délivrée (art. 209 CPC).

II. a) La demanderesse conteste son licenciement avec effet immédiat, au motif que celui-serait injustifié. Elle conclut au versement de son salaire pendant le délai de congé ordinaire (art. 337c al. 1 CO) et à l'indemnité équitable (art. 337c al. 3 CO). Elle reproche à la défenderesse de ne pas lui avoir donné l'occasion de se défendre contre les griefs qui lui ont été reprochés et qui ont fondé sa résiliation. On peut considérer qu'en substance, ses griefs incluent une violation du droit d'être entendu (art. 29 al. 2 Cst).

b) De caractère formel, le droit d'être entendu est une garantie constitutionnelle dont la violation entraîne l'annulation de la décision attaquée, ce qui justifie de l'examiner en premier. La jurisprudence a toutefois introduit un certain nombre de nuances à ce principe. Ainsi, une violation du droit d'être entendu qui n'est pas particulièrement grave peut être exceptionnellement considérée comme réparée lorsque l'autorité de recours dispose du même pouvoir de cognition que l'autorité de première instance (ATF 137 I 195 consid. 2.3. ; ATF 124 II 132, consid. 2d).

En droit de la fonction publique, le droit d'être entendu permet au collaborateur d'être entendu avant qu'une décision ne soit prise à son encontre. Il comprend, en particulier, le droit pour la personne concernée de s'expliquer 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 leurs propos (TF, 8C_269/2013 du 24 février 2014 consid. 5. 2). Il n'est pas admissible, sous l'angle du droit d'être entendu, de remettre à l'employé une décision de résiliation des rapports de service en se contentant de lui demander de s'exprimer s'il le désire (TF, 8C_541/2017 du 14 mai 2018 consid. 2.2 et les

arrêts cités). Sauf en cas d'urgence, l'employé doit pouvoir préparer ses arguments. Seules des circonstances exceptionnelles permettent de faire l'économie du droit d'être entendu, telle que, par exemple, la nécessité d'agir rapidement afin de sauvegarder un intérêt public important gravement menacé (TF, 2P.63/2003 du 29 juillet 2003 consid.3.3). Dès lors, les restrictions ne sont admissibles que très exceptionnellement, lorsqu'il y a péril en la demeure. Dans ces cas, l'empêchement d'exercer le droit d'être entendu doit être réparé à un autre moment de la procédure. Pour les fonctionnaires, la jurisprudence n'admet que rarement les cas d'urgence (STEFFEN Gabrielle, *Le droit d'être entendu du collaborateur de la fonction publique : juste une question de procédure?*, RJN 2005 p. 49 ss, 60). Une décision de résiliation qui est prise sans que son destinataire ne soit invité préalablement à se déterminer à ce sujet constitue une violation du droit d'être entendu (TF, 8C_413/2014 consid. 3.2.2).

c) En l'espèce, la défenderesse n'a pas donné l'occasion à la demanderesse de se prononcer sur les motifs qui fondaient son licenciement immédiat préalablement à son entretien. Le rapport du cabinet est signé du 12 septembre 2023, un mardi. Le vendredi 15 septembre 2023 de la même semaine, la défenderesse a procédé au licenciement immédiat de la demanderesse. Même en supposant que la défenderesse ait pris connaissance du rapport le jour où il a été établi, ou le lendemain, soit le 13 septembre 2023 ; deux à trois jours se seraient écoulés, lors desquels la demanderesse n'a pas été informée des conclusions du rapport ou invitée à se déterminer à leur égard. Il ne ressort pas clairement de l'instruction non plus qu'elle ait su en avance l'objet exact de l'entretien du 15 septembre 2023. La décision de mettre fin aux rapports de service avait déjà été prise, et la lettre déjà rédigée au moment où la séance du 15 septembre a eu lieu, sans que la demanderesse ait été invitée à se déterminer à ce propos, ce qui suffit à établir que le droit d'être entendu a été violé. La défenderesse, qui s'était en grande partie fondée sur l'analyse du cabinet pour justifier le licenciement immédiat, n'a pas donné accès à la demanderesse au rapport ni l'occasion de se prononcer réellement sur les éléments de l'analyse et des griefs retenus à son encontre, pourtant graves. La séance du 15 septembre ne suffisait pas pour garantir son droit de

s'exprimer, comme le confirme la jurisprudence précitée. Finalement, on ne saurait retenir un cas d'urgence telle qui aurait justifié de passer outre la garantie du droit d'être entendu. Dans ces circonstances, il s'avère que le droit d'être entendu de la demanderesse a été violé.

Cela étant, la demanderesse a, dans le cadre de la présente procédure, obtenu toutes les explications relatives à la décision du 15 septembre 2023, l'accès au rapport et a eu la possibilité de s'exprimer sur les griefs formulés à son égard. Elle a pu faire valoir l'intégralité de ses moyens dans le cadre de la présente procédure devant l'autorité de céans - au bénéfice du même pouvoir de cognition que l'autorité d'engagement - de sorte que l'on peut considérer que le vice a été entièrement réparé. Pour le surplus, la jurisprudence admet que même en cas de violation grave du droit d'être entendu, la réparation est admise lorsque l'annulation de la décision et le renvoi à l'autorité inférieure constituerait une vaine formalité et causerait un allongement inutile de la procédure, incompatible avec l'intérêt de la partie à ce que sa cause soit tranchée dans un délai raisonnable (TANQUEREL Thierry, *Manuel de droit administratif*, n. 1555, 2^e éd., Genève/Zürich/Bâle 2018 avec renvoi à ATF 142 II 218). Au vu des développements qui suivent et de la nature justifiée de la résiliation (consid.III), on peut admettre l'existence d'un intérêt à ne pas renvoyer la présente cause à l'autorité inférieure.

En droit de la fonction publique, la jurisprudence admet qu'une violation du droit d'être entendu peut être liquidée par une indemnisation (TF 8C_417/2014 du 17 août 2015 consid. 5.1, TF 8C_158/2009 consid. 6.6.). Celle-ci peut intervenir sur la base d'une application par analogie des règles relatives aux conséquences d'une résiliation injustifiée (TF 8C_413/2014 du 17 août 2015 consid. 5.1), voire sur la base d'une application par analogie des dispositions de droit privé sur le licenciement abusif (TF 8C_861/2012 consid. 6.2.). Compte tenu du comportement de la défenderesse qui a contrevenu à ses obligations en tant qu'autorité publique et employeur dans sa manière de procéder à la résiliation, il se justifie d'allouer à la demanderesse une indemnité correspondant, en équité, à la somme de CHF 8'000 brut, avec intérêts à 5% l'an dès le 15 septembre 2023.

III. a) Il sied, à présent, d'examiner le bien-fondé de la décision de résiliation immédiate pour justes motifs, ce que la demanderesse conteste, au motif qu'elle serait fondée sur des éléments insuffisants, la défenderesse n'ayant pas procédé aux éclaircissements nécessaires ni à une instruction approfondie quant à l'existence du mobbing, notamment par le biais d'une enquête administrative. Elle reproche à la défenderesse de l'avoir licenciée sur la base de soupçons non établis et d'avoir pris à son égard une mesure disproportionnée, s'agissant en réalité de problèmes de communication avec F. _____. Elle prétend que le motif du licenciement est en réalité le manque d'efficacité dans son travail. La demanderesse requiert, à ce titre, le paiement du solde de son salaire pour le mois de septembre 2023, correspondant à une somme de CHF 3'679. 80, le paiement des salaires pour les mois d'octobre à décembre 2023, soit la somme de CHF 22'078.80, correspondant à ce qu'elle aurait gagné si les rapports de service avaient pris fin à l'échéance du délai de congé, le paiement de la somme de CHF 2'145.95 CHF au titre de complément de 13^{ème} salaire pour l'année 2023, ainsi que la somme de CHF 22'078.90, représentant l'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, le tout avec intérêts à 5% l'an à compter du 15 septembre 2023.

b) D'après la défenderesse, les conclusions de l'analyse, démontrant que la demanderesse était responsable du mobbing dans le secteur, contrairement à ce qu'elle avait signifié à sa hiérarchie, étaient d'une gravité telle qu'une résiliation immédiate était justifiée, le mensonge de la demanderesse étant de nature à rompre le lien de confiance qui devait exister entre les parties. La défenderesse rappelle que même si le mobbing n'est pas une infraction retenue dans le Code pénal, le comportement de l'employeur ou des collègues de la victime dans un cas d'espèce peut constituer une infraction pénale, notamment tomber sous le coup des lésions corporelles simples (TF, 1B_730/2011 du 25 juin 2012, consid. 4.2). En l'occurrence, le comportement de la demanderesse correspondrait à plusieurs délits au pénal, notamment la diffamation et les lésions corporelles simples, ce qui rendait nécessaire le licenciement immédiat,

notamment pour protéger les autres employés de la défenderesse (art. 328 CO).

c) Aux termes de l'art. 61 LPers-VD, l'autorité d'engagement ou le collaborateur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme telles, toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail. L'art. 61 al. 2 LPers-VD prévoit en outre que les articles 337b et 337c CO (Code des obligations ; RS 220) s'appliquent à titre de droit cantonal supplétif. La formulation de l'art. 61 LPers-VD étant similaire à celle de l'art. 337 CO, la volonté du législateur de voir appliquer au personnel soumis à la LPers-VD un système de résiliation immédiate des rapports de travail pour justes motifs identique à celui du CO a été confirmée par le Tribunal cantonal (réf. in TRIPAC, TR10.025954 du 10.02.2012, consid. III. a). Les conditions d'application de l'art. 337 CO, telles que décrites dans la jurisprudence fédérale, doivent dès lors être appliquées par analogie au licenciement pour justes motifs de l'art. 61 LPers-VD.

La résiliation pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive et ne se justifie que s'il apparaît qu'un avertissement ne suffirait pas pour redresser la situation (ATF 130 III 28, consid. 4.1 et ATF 127 III 153, consid. 1b). Constitue un juste motif au sens de l'art. 337 CO un fait propre à détruire irrémédiablement le rapport de confiance entre les parties qu'implique la relation de travail, de telle façon que la poursuite de celle-ci ne peut plus être exigée, même pendant la durée du délai de congé. Seul un manquement particulièrement grave autorise une résiliation immédiate (ATF 130 III 213, consid. 3.1 p. 220), qui doit donc constituer une *ultima ratio*. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail (ATF 130 III 28 consid. 4.1), comme le devoir de fidélité (art 321a al. 1 CO ; ATF 117 II 72 consid. 3 in fine), mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 ; 129 III 380 consid. 2.2). Pour apprécier la gravité du manquement, il faut se référer à des critères objectifs permettant de déterminer si le rapport essentiel de

confiance est détruit ou si profondément atteint qu'il ne permet plus d'exiger la poursuite des rapports de travail. Ce comportement pourra certes résulter de la réitération d'actes contraires aux obligations contractuelles, mais savoir s'il y a gravité suffisante à cet égard demeurera toujours une question d'appréciation (ATF 127 III 153 consid. 1c ; CACI du 8 avril 2016/227 consid. 3.3).

Dans les cas de moindre gravité, c'est-à-dire si la cause ne fonde pas un licenciement immédiat, celui-ci doit être précédé d'un avertissement (ATF 130 III 213, consid. 3.1). Au surplus, l'employeur peut s'abstenir d'un avertissement lorsqu'il ressort de l'attitude de l'autre partie qu'une telle démarche serait inutile (ATF 127 III 153, consid. 1b). Le juge apprécie librement s'il y a eu de justes motifs, en appliquant les règles du droit et de l'équité. À cet effet, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur (ATF 137 III 303, consid. 2.1.1 ; 130 III 28, consid. 4.1 ; 127 III 153, consid. 1c).

d) Lorsqu'il est mis fin à la relation de travail sur la base de soupçons, le licenciement immédiat est justifié si l'employeur parvient à prouver les circonstances qui font que la relation de confiance entre les parties doit être considérée comme irrémédiablement détruite. C'est donc en principe la situation réelle qui prévaut, même si celle-ci n'est constatée qu'après la résiliation du contrat (TF, 4A_251/2015 et 4A_253/2015 du 6 janvier 2016, consid. 3.2.3). Il s'agira d'un « licenciement pour simple soupçon » («*Verdachtskündigung*» ; « congé-soupçon ») s'il est fondé sur des soupçons, initialement justifiés, d'une violation du contrat ou même de la commission d'une infraction, qui se sont toutefois révélés infondés (TF, 4A_395/2015 du 2 novembre 2015, consid. 3.5). Selon les circonstances, il est possible que des soupçons qui se sont révélés infondés aient rendu la poursuite des rapports de travail intolérable. La légalité d'un licenciement fondé uniquement sur des soupçons doit toutefois être exclue lorsque la

faute reprochée, si elle s'était avérée, n'aurait pas suffi à justifier un licenciement immédiat sans avertissement préalable (TF, 4C.112/2002 du 8 octobre 2002, consid. 6, avec renvois) ou lorsque l'employeur n'a pas fait tout ce qui pouvait être exigé de lui pour vérifier l'exactitude des soupçons (TF, 4A_419/2015 du 19 février 2016, consid. 2.1.2). Parmi les vérifications exigibles figure notamment l'audition du salarié concerné (TF, 4A_419/2015 du 19 février 2016, consid. 2.4; 4A_365/2020, consid. 3. 1. 2). Le devoir de l'employeur de vérifier les faits se limite à ce qui est raisonnablement exigible de lui, en tenant compte qu'il n'est pas une autorité judiciaire qui dispose de larges moyens. L'employeur doit pouvoir prendre les mesures nécessaires pour assurer le fonctionnement continu de son unité, résoudre les situations de conflit et prendre les décisions nécessaires dans les situations de soupçons qui provoquent une perte de confiance ou un climat de méfiance et d'incompréhension (WYLER Rémy / HEINZER Boris / WITZIG Aurélien, *Droit du travail*, 5^e éd., Berne 2024, p. 787).

e) En l'occurrence, la défenderesse a procédé aux vérifications qui étaient raisonnablement exigibles de sa part. Il ressort de l'interrogatoire du directeur P._____ que la défenderesse a pris sa décision au vu de toutes les circonstances du cas d'espèce, notamment les entretiens individuels conduits par lui-même avec les membres du secteur, en sus du rapport de la personne externe mandatée. La défenderesse disposait d'éléments suffisants pour considérer que le lien de confiance la liant à la demanderesse était irrémédiablement détruit. Relevons que la défenderesse, avant de prendre connaissance des conclusions du rapport, avait tenté de remédier à la situation conflictuelle au sein du service en proposant une médiation, qui n'avait pas été possible vu la gravité de la situation et pour des raisons dont le contrôle lui a échappé. Il ressort de l'instruction qu'il régnait une ambiance de travail difficile assez palpable, connue des RH, ce qui montre qu'il ne s'agissait pas de simples problèmes de communication entre la demanderesse et F._____. Il ressort également que le motif réel du licenciement ne résidait pas dans un simple manque d'efficacité du travail de la demanderesse : la défenderesse avait continuellement entrepris des efforts pour l'encourager dans ce sens et la supérieure directe de la demanderesse, D._____, n'était nullement

impliquée dans la procédure qui a précédé la mise en place de l'audit externe ; ce dernier était dû aux seules déclarations faites par la demanderesse lors de l'entretien du 18 juillet 2023. Un licenciement fondé uniquement sur un manque de productivité de la demanderesse est dès lors exclu. La défenderesse a agi dans le cadre de son obligation de réagir et de remédier à une situation grave, dans la mesure de sa liberté organisationnelle et de son devoir de protection de ses autres employés. Dans ces circonstances, on ne saurait dire que la défenderesse a prononcé le licenciement à la légère, sans avoir entrepris les vérifications nécessaires, ou sans motifs valables. Pour le surplus, on peut relever que si l'employeur avait établi un mobbing avéré sans l'ombre d'un doute en procédant à des recherches supplémentaires, un tel comportement, constitutif d'une atteinte grave aux droits de la personnalité d'une collègue (art. 328 CO), aurait été de nature à justifier un licenciement immédiat sans avertissement préalable, compte tenu d'une certaine propension de la demanderesse à reporter ses fautes sur d'autres.

f) Dans ses griefs, la demanderesse reproche à la défenderesse de ne pas avoir ordonné d'enquête administrative.

L'art. 142 RLPers-VD prévoit qu'avant ou pendant une procédure d'avertissement, l'autorité d'engagement peut ordonner l'ouverture d'une enquête administrative (al. 1). L'enquête est ordonnée notamment lorsque l'autorité d'engagement s'estime insuffisamment renseignée sur la situation d'un collaborateur, ou lorsque les faits sont peu clairs ou contestés par le collaborateur (al. 2). L'art. 59 al. 3 LPers-VD dispose que sous réserve des cas d'application des articles 61 et 63, l'autorité d'engagement ne peut résilier le contrat qu'après avoir notifié un avertissement par écrit. L'art. 135 RLPers-VD, quant à lui, dispose qu'avant de résilier le contrat, l'autorité d'engagement avertit le collaborateur, sous réserve des situations qui justifient une résiliation avec effet immédiat pour de justes motifs.

En l'espèce, la défenderesse n'est pas passée par une procédure d'avertissement, ce qu'elle était en droit de faire conformément

aux art. 59 al. 3, 61 LPers-VD et 135 RLPers-VD. De ce fait, ni la LPers-VD, ni le RLPers-VD n'imposent d'obligation de procéder à une enquête administrative. Comme indiqué précédemment, la défenderesse avait l'obligation d'agir rapidement compte tenu de ses soupçons avérés et était fondée à le faire. Dès lors, on ne saurait lui reprocher de ne pas avoir procédé à une enquête administrative.

g) La défenderesse a également justifié sa position par le fait qu'une infraction pénale commise par le travailleur à l'occasion de son travail et au préjudice de l'employeur, d'autres collaborateurs ou de clients constitue un motif de résiliation avec effet immédiat (TF 4C.431/2005 du 31 janvier 2006, consid. 2.1). Une situation de mobbing avérée, qualifiée de lésions corporelles simples par le juge pénal, serait de nature à justifier un licenciement immédiat.

Toutefois, dans la présente cause, l'on ne peut qualifier de tel le comportement de la demanderesse. Pour invoquer de tels motifs, la défenderesse aurait dû engager une procédure pénale, comme elle était pleinement en droit de faire, à l'issue de laquelle la typicité des comportements qui lui étaient reprochés aurait été confirmée ou niée. Il n'appartient pas à l'autorité de céans de procéder à des qualifications pénales des agissements de la demanderesse, ce pourquoi elle n'est pas compétente. L'employeur ayant renoncé à une poursuite pénale, de tels éléments ne peuvent entrer en compte pour l'appréciation de la gravité des actes de la demanderesse.

Quoi qu'il en soit, au vu de toutes les circonstances, force est de constater que la résiliation immédiate était fondée sur de justes motifs. Les conclusions de la demanderesse, tendant à l'octroi des indemnités de l'art. 337c al. 1 et al. 3 CO, au paiement du solde de salaire pour le mois de septembre 2023 et de son 13^{ème} salaire pour l'année 2023, sont dès lors rejetées.

IV. Il n'y a pas lieu de statuer sur la conclusion VI de la demanderesse, tendant à l'octroi d'un certificat de salaire, qui a été retirée en cours d'instance.

V. La défenderesse conclut reconventionnellement au paiement par la demanderesse, de la somme de CHF 16'312.90, à 5% l'an d'intérêts dès le 24 septembre 2024. Ce montant correspond aux frais de l'analyse conduite par le cabinet G._____. D'après la défenderesse, l'analyse ayant été ordonnée à la suite de la dénonciation mensongère de la demanderesse, elle constituerait un dommage dont cette dernière doit être tenue responsable. Elle invoque l'art. 321e CO ainsi que l'art. 9 LRECA (Loi sur la responsabilité de l'Etat, des communes et de leurs agents ; RSV 170.11) qui prévoit que celui qui, illicitement ou par une violation des devoirs de service, cause un dommage à l'Etat ou à une corporation communale, dont il est l'agent, est tenu à réparation, s'il a agi soit intentionnellement, soit par négligence ou imprudence (al. 1).

a) En droit privé, l'article 321e CO dispose que le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence. L'art. 321e al. 2 CO atténue considérablement l'étendue de la responsabilité du travailleur, en prescrivant que la « mesure de la diligence incombant au travailleur se détermine par le contrat, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis, ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître ». La liste de l'art. 321e al. 2 CO n'est pas exhaustive (TF 4C.155/2006 du 23 octobre 2006 consid. 7.3.1), l'ensemble des circonstances devant être prises en compte pour fixer l'étendue de la réparation (TF 4C.87/2011 du 7 novembre 2011 consid. 4a et la référence à l'ATF 123 III 257 consid. 5a), le juge ayant à cet égard un large pouvoir d'appréciation (WYLER/HEINZER/WITZIG, op cit., p. 160). Cette disposition n'est pas applicable comme telle aux rapports de droit public entre un fonctionnaire cantonal et l'Etat (art. 342 al. 1er litt. a CO). Néanmoins, dès lors que la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud ne règle que la responsabilité envers les tiers (art. 40 LPers-VD) et ne contient pas de dispositions particulières concernant la responsabilité contractuelle

du collaborateur de l'Etat, il convient de s'inspirer des principes tirés de l'article 321e CO, appliqués à titre de droit cantonal supplétif. Cette disposition renvoie aux articles 97 ss CO, lesquels renvoient aux articles 41 ss CO (TRIPAC, TL11.043138 du 19 septembre 2015 consid. 2.cb). L'art. 9 LRECA régissant la responsabilité de l'agent envers la corporation publique, reprend, en substance, le texte et les conditions de l'art. 321e CO, ce qui justifie d'examiner en premier lieu l'existence d'un dommage.

b) Le dommage se définit comme étant une diminution involontaire du patrimoine du lésé, soit la diminution de l'actif, l'augmentation du passif, ou la non-augmentation de la fortune nette (WERRO Franz / PERRITAZ Vincent, CR- CO I, art. 41 CO, n. 7 et 12, 3è éd., 2021). En l'espèce, le caractère involontaire de la dépense fait défaut. La défenderesse a, dans le cadre de son devoir de protection de la personnalité de ses employés (art. 328 CO), l'obligation d'élucider les faits en cas de soupçon ou d'accusations de harcèlement ou de telles accusations (LEMPEN Karine, CR CO I, art. 328 CO, n. 40, 3è éd., 2021). Elle a choisi, après une tentative de médiation avortée sans faute de la demanderesse, et après avoir entendu les collaborateurs, de procéder par le biais d'une analyse externe de climat de travail. Il s'agissait dès lors d'une dépense engagée qui était pleinement consentie, et non pas d'une dépense indue, résultant de son choix de procéder à une analyse de climat de travail, dans le respect de son obligation en tant qu'employeur de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et la personnalité de ses employés. A défaut d'existence de dommage, l'analyse de ce grief peut s'arrêter à ce stade, la question de la base légale applicable (9 LRCA ou 321e CO) pouvant rester ouverte.

La conclusion reconventionnelle doit donc être rejetée.

VI. Les frais judiciaires de la présente cause sont arrêtés à 4'150 fr. (art. 16 al. 7 LPers-VD ; art. 23 du Tarif des frais judiciaires civiles ; RSV 270.11.5). Ce montant comprend les frais d'audition et d'indemnisation des témoins, à hauteur de 650 fr. La demanderesse a avancé la somme de 3'500 fr. pour la procédure au fond et 442 fr. pour les auditions. De son côté, la

défenderesse a avancé la somme de 388 fr. pour l'audition des témoins et des parties.

La valeur litigieuse de la présente cause, sans inclure la conclusion afférente au certificat de travail, s'élève à 49'983.35 fr. Sur le principe, le licenciement immédiat est justifié et les parties sont déboutées de leurs conclusions, une violation du droit d'être entendu de la demanderesse étant toutefois reconnue. Il se justifie dès lors de mettre à sa charge trois quart des frais de la présente cause, compensés par son avance de frais, et un quart, soit 1'037.50 fr., à la charge de la défenderesse. Est déduite de cette somme l'avance de frais effectuée par cette dernière, de sorte qu'elle doit à la défenderesse la somme de 649.50 fr. (1'037.50 - 388) au titre de participation aux frais de justice.

Vu le sort de la cause, les dépens sont compensés en équité.

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

- I.** La Caisse de compensation vaudoise de compensation AVS est débitrice et doit prompt paiement à M. _____ de la somme de CHF 8'000 brut, avec intérêts à 5% depuis le 15 septembre 2023.
- II.** Toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées.
- III.** Les frais de justice sont arrêtés à CHF 4'150.-. La défenderesse remboursera à la demanderesse la somme de CHF 649.50 au titre de participation aux frais de justice.
- IV.** Les dépens sont compensés.

La présidente :

Christine SATTIVA SPRING, v.-p.

La greffière :

Noémie PARK, a.h.

Du

Les motifs du jugement rendu sont notifiés aux parties.

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

Recours séparé en matière d'assistance judiciaire et/ou de frais (art. 110 CPC) : Un recours au sens des articles 319 ss CPC peut être formé dans un délai de **trente jours** dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire motivé. La décision qui fait l'objet du recours doit être jointe.

La greffière :