

Il n'était pas arbitraire pour la cour cantonale de considérer que de **forts soupçons** (surpris après un audit) sur le fait que l'employée avait émis des allégations mensongères quant au fait qu'elle aurait été victime de harcèlement avaient rendu impossible la continuation des rapports de travail et justifiaient un licenciement avec effet immédiat.

Composition

MM. les Juges fédéraux Haag, Président,

Merz et Mecca, Juge suppléant.

Greffier : M. Hausammann.

Participants à la procédure

A.,

représentée par Maîtres Radivoje Stamenkovic et Filip Banic, avocats,
recourante,

contre

Caisse cantonale vaudoise de compensation AVS, rue des Moulins 3, 1800 Vevey,
représentée par Me Christian Bettex, avocat,
intimée.

Objet

Droit de la fonction publique (résiliation immédiate des rapports de travail),

recours contre l'arrêt du Tribunal cantonal du canton de Vaud, Cour d'appel civile, du 20 janvier 2026 (TF24.029912-251322 13).

Faits :

A.

A. a été engagée par la Caisse cantonale de compensation AVS (ci-après: la Caisse) en qualité d'assistante conseillère-révisseuse avec entrée en fonction au 1er février 2022. Lors d'un entretien du 2 mars 2022 avec la responsable du secteur conseil et révision, A. a évoqué un manque de structure dans la formation qu'elle recevait et des problèmes de communication avec une collègue de secrétariat.

À l'occasion de l'entretien annuel d'appréciation du 16 novembre 2022, des objectifs ont été fixés à A., en raison du retard considérable qu'elle avait accumulé dans ses tâches. Des difficultés avec sa collègue ont à nouveau été évoquées. Après avoir constaté que les objectifs n'avaient pas été atteints, la responsable de A. a fait part de son insatisfaction à une gestionnaire RH, relevant qu'elle produisait toujours des excuses et avait une tendance à mentir. Le 3 février 2023, A. s'est engagée à atteindre des objectifs dans ses tâches de réviseuse.

Des difficultés de collaboration avec A. ont encore été évoquées par sa responsable le 21 mars 2023, ce qui était partagé par l'ensemble des collaborateurs, cette dernière ajoutant que l'ambiance du secteur était en péril.

Lors d'un entretien du 18 juillet 2023 avec le directeur de la Caisse, l'appelante a prétendu qu'elle était victime de mobbing. Un audit a dès lors été effectué par le cabinet B., qui a entendu huit personnes et rendu un rapport le 12 septembre 2023. Au terme de celui-ci, le mobbing qui avait été dénoncé et qui avait donné lieu à l'audit était écarté, en l'absence d'indices convergents. À l'inverse,

les auteurs du rapport ont détecté des signes typiques de personnes victime de harcèlement auprès de la collègue de A..

B.

Le 15 septembre 2023, la Caisse a résilié avec effet immédiat les rapports de travail la liant avec A., au motif que le lien de confiance était irrémédiablement rompu.

Cette décision a été confirmée par jugement du 24 mars 2025 du Tribunal des prud'hommes de l'administration cantonale vaudoise (ci-après: TRIPAC), lequel a toutefois octroyé une indemnité de 8'000 fr., avec intérêts à 5 % dès le 15 septembre 2023, à A., en raison de la violation de son droit d'être entendue par la Caisse qui ne lui avait pas donné l'occasion de se prononcer avant de résilier son contrat. Dans ce cadre, plusieurs témoins ont été entendus.

Statuant par arrêt du 20 janvier 2026, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal a rejeté l'appel de A. et confirmé le jugement du 24 mars 2025.

C.

Agissant par la voie du recours en matière de droit public, A. demande principalement au Tribunal fédéral de réformer l'arrêt du 20 janvier 2026 en ce sens que la Caisse lui doit le paiement, avec intérêts à 5 % dès le 15 septembre 2023, de 3'679 fr. 80 au titre de salaire pour le mois de septembre 2023, de 22'078 fr. 80 au titre de salaire pour les mois d'octobre à décembre 2023, de 2'145 fr. 95 au titre de 13e salaire pour l'année 2023, et de 22'078 fr. 80 au titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié. Subsidiairement, elle conclut à son annulation et au renvoi de la cause à l'instance précédente pour nouvelle décision.

La cour cantonale renonce à se déterminer et se réfère aux considérants de son arrêt. Agissant en qualité d'intimée, la Caisse conclut au rejet du recours. Dans une réplique du 12 mai 2026, la recourante persiste dans ses conclusions. Aucune autre observation n'a été déposée.

Considérant en droit :

1.

La décision attaquée concerne des rapports de travail de droit public au sens de l'art. 83 let. g LTF. En tant qu'elle porte sur une résiliation immédiate des rapports de service, elle tranche une contestation pécuniaire et la valeur litigieuse dépasse le seuil de 15'000 fr. qui ouvre la voie du recours en matière de droit public en ce domaine (art. 51 al. 1 let. a et 85 al. 1 let. b LTF; cf. arrêt 1C_662/2023 du 2 avril 2024 consid. 1). Interjeté en temps utile (art. 100 al. 1 LTF) et dans les formes requises (art. 42 LTF), contre une décision finale (art. 90 LTF) prise par l'autorité cantonale de dernière instance (art. 86 al. 1 let. d LTF), le recours en matière de droit public est en principe recevable. Sous réserve d'une motivation suffisante des griefs, les autres conditions de recevabilité sont au surplus réunies, de sorte qu'il convient d'entrer en matière.

2.

Se plaignant d'une constatation manifestement inexacte des faits et d'une violation du droit cantonal, la recourante remet en cause son licenciement immédiat.

2.1. Aux termes de l'art. 61 de la loi cantonale sur le personnel de l'État de Vaud du 12 novembre 2001 (LPers; RS/VD 172.31), l'autorité d'engagement ou le collaborateur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme tels, 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 (al. 1). Les articles 337b et 337c CO (RS 220) s'appliquent à titre de droit cantonal supplétif (al. 2).

Conformément aux principes dégagés par la jurisprudence en droit privé, mais qui peuvent être appliqués par analogie au droit de la fonction publique ([ATF 143 II 443](#) consid. 7.3; arrêt 8C_41/2017 du 21 décembre 2017 consid. 3.1), la résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure

exceptionnelle, qui doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement ([ATF 142 III 579](#) consid. 4.2). Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent également justifier une résiliation immédiate ([ATF 137 III 303](#) consid. 2.1.1; [130 III 28](#) consid. 4.1). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat. Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret ([ATF 142 III 579](#) consid. 4.2). Dans son appréciation, le juge doit notamment prendre en compte la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des incidents invoqués ([ATF 137 III 303](#) consid. 2.1.1; [130 III 28](#) consid. 4.1; arrêt 1C_10/2025 du 18 juillet 2025 consid. 2.1). Déterminer les motifs du congé est une question de fait ([ATF 130 III 699](#) consid. 4.1 *in fine*). En revanche, savoir si le congé repose sur de justes motifs au sens de l'art. 337 CO relève du droit (arrêt 4A_419/2015 du 19 février 2016 consid. 2.1.1).

2.2. Le Tribunal fédéral statue en principe sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF), sous réserve des cas prévus à l'art. 105 al. 2 LTF. La partie recourante ne peut critiquer la constatation de faits que si ceux-ci ont été établis en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF ou de manière manifestement inexacte, c'est-à-dire arbitraire, et si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF; [ATF 142 II 355](#) consid. 6). Conformément à l'art. 106 al. 2 LTF, la partie recourante doit expliquer de manière circonstanciée en quoi ces conditions seraient réalisées. Le Tribunal fédéral n'entre pas en matière sur des critiques de type appellatoire portant sur l'état de fait ou sur l'appréciation des preuves ([ATF 145 V 188](#) consid. 2). Appelée à revoir l'application faite d'une norme cantonale ou communale sous l'angle de l'arbitraire, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue que si celle-ci apparaît insoutenable ou en contradiction manifeste avec la situation effective, ou encore si elle a été adoptée sans motifs objectifs et en violation d'un droit certain. En outre, il ne suffit pas que les motifs de la décision critiquée soient insoutenables, encore faut-il que celle-ci soit arbitraire dans son résultat. Si l'application de la loi défendue par l'autorité cantonale ne se révèle pas déraisonnable ou manifestement contraire au sens et au but de la disposition ou de la législation en cause, cette interprétation sera confirmée, même si une autre solution - éventuellement plus judicieuse - paraît possible ([ATF 150 I 50](#) consid. 3.2.7; [148 I 145](#) consid. 6.1; [140 III 167](#) consid. 2.1). Le grief de violation du droit cantonal est soumis à des exigences de motivation accrue (art. 106 al. 2 LTF; cf. [ATF 142 II 369](#) consid. 2.1). Cela vaut aussi lorsque le droit cantonal renvoie au droit fédéral en tant que droit cantonal supplétif (cf. [ATF 138 I 232](#) consid. 2.4).

2.3. Dans le cas d'espèce, la recourante reproche essentiellement à la cour cantonale d'avoir retenu que le lien de confiance avait été irrémédiablement rompu en raison d'un soupçon de mensonge qui pesait sur elle et non en raison du fait qu'elle aurait été à l'origine du harcèlement. L'instance précédente a considéré que les critiques de la recourante relatives à l'existence d'une situation de mobbing n'étaient pas pertinentes, puisque le TRIPAC avait retenu comme motif de congé l'existence d'un congé-soupçon, en raison des soupçons que son employeur nourrissait quant à un mensonge tenu par la recourante lors de l'entretien du 18 juillet 2023 avec le directeur. Il ressort du raisonnement du TRIPAC, exposé au considérant 4.2 (p. 21) de l'arrêt querellé, que la résiliation immédiate s'imposait, "le mensonge de la demanderesse (recourante) étant de nature à rompre le lien de confiance qui devait exister entre les parties". Tel que retenu, l'état de fait de l'arrêt querellé n'a dès lors rien d'arbitraire. Pour le surplus, la cour cantonale a relevé que les critiques de la recourante ne s'en prenaient pas de manière circonstanciée à l'état de fait retenu par le TRIPAC, en le confrontant à des éléments de l'instruction, de sorte qu'il convenait de se fonder sur

l'état de fait tel qu'établi par le jugement de première instance attaqué. La recourante ne prétend pas que l'instance précédente aurait dû entrer en matière sur ses critiques liées à l'état de fait, rendant par conséquent ses griefs au Tribunal fédéral irrecevables.

2.4. Les griefs soulevés en lien avec l'application de l'art. 61 al. 1 LPers ne rendent ensuite aucunement insoutenable le raisonnement des juges cantonaux.

Selon la recourante, les conditions d'un congé-soupçon ne seraient pas réunies dans le cas d'espèce. Or le rapport d'audit externe, qui avait été diligenté sur la base de ses propos et accusations, a justement écarté tout acte de harcèlement envers la recourante et a au contraire mis en avant des craintes que cette dernière se soit elle-même rendue coupable d'agissements de harcèlement envers sa collègue. Aussi, contrairement à ce qui est soutenu dans le recours, les faits retiennent que le licenciement avec effet immédiat avait été la conséquence de forts soupçons pesant sur la recourante qu'elle avait émis des allégations mensongères quant au fait qu'elle aurait été victime de harcèlement. Cela étant, il n'était pas arbitraire pour la cour cantonale de considérer que de tels soupçons avaient rendu impossible la continuation des rapports de travail (cf. sur ce point: arrêt 4A_419/2015 précité consid. 2.1.2 avec les références).

Dans la mesure où le raisonnement de la cour cantonale quant au motif du congé ne peut pas être taxé d'arbitraire, il n'est pas nécessaire d'examiner les critiques développées dans le recours en lien avec l'appréciation du rapport d'audit du 12 septembre 2023 et les entretiens individuels menés par le directeur de l'intimée, lesquels portent sur l'existence d'un harcèlement émanant de la recourante. Les griefs y relatifs apparaissent de toute manière appellatoires et insuffisants pour rendre l'appréciation de la cour cantonale insoutenable. La recourante ne se prévaut d'ailleurs pas d'arbitraire dans ce cadre et semble oublier que le Tribunal fédéral n'est pas une autorité d'appel qui pourrait librement réexaminer la constatation des faits et l'appréciation des preuves opérée par la cour cantonale.

3.

Au vu de ce qui précède, le recours est rejeté dans la faible mesure de sa recevabilité. Succombant, la recourante supporte les frais judiciaires (cf. art. 66 al. 1 LTF). Il n'est pas alloué de dépens (cf. art. 68 al. 3 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté dans la mesure où il est recevable.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 2'000 fr., sont mis à la charge de la recourante.

3.

Il n'est pas alloué de dépens.

4.

Le présent arrêt est communiqué aux mandataires des parties et au Tribunal cantonal du canton de Vaud, Cour d'appel civile.

Lausanne, le 30 juillet 2026

Au nom de la Ire Cour de droit public
du Tribunal fédéral suisse

Le Président : Haag

Le Greffier : Hausammann