

Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
1C_318/2007

Arrêt du 18 décembre 2007
Ire Cour de droit public

Composition
MM. les Juges Féraud, Président, Fonjallaz et Eusebio.
Greffière: Mme Truttmann.

Parties

X._____,
recourante, représentée par Mes Guillaume Perrot et Yvan Henzer, avocats,

contre

Etat de Vaud,
intimé,
agissant par le Département de l'intérieur, Service juridique et législatif, Château 1, 1014 Lausanne.

Objet
licenciement avec effet immédiat,

recours contre l'arrêt de la Chambre des recours du Tribunal cantonal du canton de Vaud du 26 juin 2007.

Faits:

A.

X._____ est née en 1949. Elle est entrée dans l'administration cantonale vaudoise en 1978. En 1987, elle a été promue cheffe mécanographe au Département des finances. Suite à l'entrée en vigueur, en 2003, de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers-VD), l'Administration cantonale des impôts a conclu un contrat de travail avec X._____, le statut de cette dernière en classe 12 pour un poste à 80 % n'étant pas modifié.

A la fin 2003, l'Office d'impôt des personnes morales (OIPM) a été séparé du reste de l'Administration cantonale des impôts et a déménagé de Lausanne à Yverdon-les-Bains. X._____ travaillait au sein du secteur de saisie des déclarations d'impôts (SDI) de l'OIPM.

B.

L'OIPM a engagé A._____ à compter du 1er juin 2005 en tant qu'employée de bureau à 100 % dans le secteur SDI. D'origine camerounaise, A._____, née en 1978, est mariée et titulaire d'un permis B. En 2003, elle a obtenu un diplôme professionnel supérieur d'assistante pour les métiers de l'hôtellerie, du tourisme et des relations publiques, ainsi qu'un certificat dans la branche "Service" délivré par Hôtel et Gastro en 2004. A._____ avait déjà travaillé à l'OIPM pendant environ 2 mois en 2003 en qualité d'auxiliaire. Durant cette période, la collaboration avec ses collègues X._____, Y._____ (secteur chancellerie) et Z._____ (secteur SDI) avait été bonne.

C.

Le 22 septembre 2005, A._____ a porté plainte auprès de B._____, préposé à l'OIPM. Elle a fait état de comportements inadéquats à son égard de la part de X._____, Y._____ et Z._____. Dans un premier temps, la plainte a été transmise aux ressources humaines du Département des finances. Puis, à la demande du chef de l'Administration cantonale des impôts, le groupe d'intervention instauré par le règlement relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement (RCTH) (ci-après: le Groupe Impact) a été chargé d'établir un rapport.

Le Groupe Impact est arrivé à la conclusion que A._____ avait été, dans une mesure équivalente, victime d'harcèlement psychologique de la part de X._____, Z._____ et Y._____. Il a souligné la gravité des faits constatés, dont l'aspect choquant était aggravé par le sentiment d'impunité éprouvé par les auteurs. Il a également commenté le manque de réaction de la hiérarchie.

D.

Les investigations auxquelles le Groupe Impact a procédé ont notamment abouti aux constatations suivantes.

X._____, Y._____ et Z._____ avaient la certitude, qui ne reposait cependant sur aucun

élément objectif, que le poste attribué à A. _____ était exclusivement réservé à des candidatures internes. Elles avaient donc dès le début considéré cette dernière comme une usurpatrice.

Peu après l'engagement de A. _____, des rumeurs avaient circulé sur une prétendue relation intime entre cette dernière et C. _____, en charge du secteur SDI. Ces rumeurs étaient alimentées par le fait que A. _____ passait beaucoup de temps dans le bureau de C. _____ et que ce dernier l'avait conduite à plusieurs reprises au travail. De l'avis de plusieurs témoins, cette rumeur avait été exclusivement lancée par X. _____, Y. _____ et Z. _____. Elles en étaient même arrivées à consulter la timbreuse pour connaître les heures d'arrivée et de départ des intéressés. Elles n'avaient toutefois, de leur propre aveu, jamais été témoins de gestes ou de paroles déplacés. X. _____ aurait déclaré à A. _____ que cette dernière ne devait son engagement qu'à l'attrait éprouvé par C. _____ à son égard. Elle aurait ajouté: "Tu as vu le cul que tu as? Il bave tout le temps quand tu passes devant lui".

C. _____ avait eu vent de ces bruits. Il n'avait dans un premier temps pas jugé utile de réagir, pensant qu'ils se tariraient d'eux-mêmes. Interpellé par A. _____, il avait ensuite décidé de la recevoir la porte ouverte, ce qui n'avait cependant pas suffi à faire taire les rumeurs. A. _____ s'était également rendue compte que Z. _____, X. _____ et Y. _____ se moquaient d'elle en la faisant passer pour "la blonde", lorsqu'elle posait des questions qui étaient jugées stupides.

Z. _____, qui devait au départ assister A. _____, ne lui avait pas donné les informations de base. En septembre 2005, Y. _____ avait accusé A. _____ d'avoir égaré une déclaration d'impôt. Z. _____ serait intervenue en criant contre A. _____. Il s'était par la suite avéré que cette dernière n'était pas responsable. Après cette altercation, elle avait été en incapacité de travail pendant trois semaines. Pendant cette absence, Z. _____ avait déclaré qu' "elle était sûrement absente pour se faire soigner la tête".

Z. _____ aurait également incité à plusieurs reprises A. _____ à démissionner avant la fin de la période d'essai, ce que celle-là contestait, admettant uniquement avoir dit qu'elle pouvait profiter de son temps d'essai pour donner sa démission si sa situation avec C. _____ lui pesait trop.

Z. _____ aurait également violemment interdit à A. _____ de poser des questions aux taxateurs alors qu'elle refusait elle-même d'y répondre. Y. _____ aurait quant à elle ricané dans le dos de A. _____ à chaque fois qu'elles se croisaient et l'aurait insultée en déclarant que sa place était dans la rue et qu'elle s'habillait comme une prostituée. Un témoin aurait par ailleurs entendu Y. _____ dire, au sujet de A. _____, qu' "il était inadmissible d'engager des putes à l'OIPM".

Y. _____ aurait encore déclaré "Avec tout ce qu'on voit en ce moment, on peut se demander si elle n'est pas venue en Suisse pour avoir un permis".

Le Groupe Impact s'est également intéressé à la situation de D. _____, employé de bureau à l'OIPM depuis 2000. Celui-ci avait déclaré que dès le début de son engagement, les rapports avec X. _____ avaient été difficiles car celle-ci avait eu à son égard une attitude agressive. Elle avait instauré une ambiance de travail pénible et utilisé un langage grossier. Ce comportement avait déteint sur Z. _____, qui était devenue désagréable par moments. Y. _____ avait quant à elle toujours été malveillante, sans toutefois atteindre le niveau de grossièreté de X. _____. Cette dernière avait admis "qu'elle engueulait souvent M. D. _____, car il brassait de l'air". Des témoins avaient confirmé que ce dernier avait réellement été maltraité par X. _____, Y. _____ et Z. _____. Selon B. _____, son travail posait certes des problèmes, mais les reproches qui lui avaient été adressés allaient trop loin.

Depuis qu'elle avait été convoquée par les ressources humaines, X. _____ n'adressait plus la parole ni à A. _____ ni à D. _____.

E.

S'agissant de la personnalité de X. _____ en général, le Groupe Impact a retenu que cette dernière se distinguait par la grossièreté de son langage, l'agressivité et la brutalité de ses propos, par ses insultes ainsi que par le manque d'égard pour ses collègues. B. _____ avait précisé qu'il l'avait toujours connue "volcanique".

F.

De l'avis général, l'ambiance au sein du service était mauvaise, voire très mauvaise. Selon plusieurs témoins, cette mauvaise ambiance était imputable à X. _____, Y. _____ et Z. _____.

B. _____ avait fait état d'un conflit, survenu en 2003, impliquant les intéressées, pour lequel des avertissements oraux avaient été donnés. Une précédente préposée avait ajouté que Y. _____ avait martyrisé une apprentie. Elle aurait même signalé que X. _____ et Y. _____ avaient des "antécédents" et que leurs anciens responsables, las de leur comportement, s'étaient débarrassés d'elles. Enfin, le Groupe Impact avait mené une investigation en 2000 à la demande d'une employée qui mettait en cause Y. _____. La plaignante ayant quitté la Suisse en cours de procédure, la plainte s'était éteinte et le Groupe Impact n'avait pas livré de conclusions.

G.

Le nouveau préposé avait déclaré que l'inaction de C. _____ pouvait s'expliquer par le fait qu'il ne

voulait pas envenimer la situation. B. _____ n'était quant à lui probablement pas au courant de la gravité des événements avant la plainte de A. _____, en raison de la position isolée de son bureau.

B. _____ avait encore précisé que la situation s'était apaisée jusqu'à l'arrivée de A. _____. Il avait indiqué que, malgré un changement de bureau, le comportement des mises en cause ne s'était pas amélioré. C'est la raison pour laquelle A. _____ avait été momentanément déplacée à Nyon.

H.

Le rapport préalable du Groupe Impact a été transmis à X. _____ qui s'est déterminée par courrier du 28 avril 2006. Elle a estimé que les faits avaient été amplifiés mais qu'il était vrai qu'elle avait manqué de tact et de psychologie avec certains de ses collègues. Elle ne correspondait toutefois pas à la description que l'on donnait d'elle, car elle n'aurait autrement pas pu rester à l'Administration cantonale des impôts pendant 28 ans. Elle avait eu toujours eu un fort caractère mais ce n'était pas une raison pour l'accabler. Elle avait constamment été soucieuse de la bonne marche du service et elle trouvait dommage que sa franchise n'ait pas été mieux comprise. Elle aurait désiré une hiérarchie plus sévère qui suive le service comme il se devait.

Le Groupe Impact n'a pas modifié son rapport suite à ce courrier.

I.

Par décision du 5 mai 2006, l'Administration cantonale des impôts a résilié avec effet immédiat le contrat de travail de X. _____ pour justes motifs au sens de l'art. 61 LPers-VD. Ce congé était fondé sur les conclusions du Groupe Impact. Z. _____ et Y. _____ ont également été licenciées avec effet immédiat.

Par lettre du 15 mai 2006, X. _____ a contesté son congé, le qualifiant de disproportionné, faute d'un avertissement préalable. L'Administration cantonale des impôts a confirmé sa position.

X. _____ a ouvert action le 27 juin 2006 devant le Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale du canton de Vaud (ci-après: le Tribunal de prud'hommes) en concluant au paiement par l'Etat de Vaud de son salaire jusqu'à la fin du délai de congé ainsi qu'à une indemnité pour licenciement immédiat sans justes motifs.

J.

Par jugement du 10 janvier 2007, le Tribunal de prud'hommes a rejeté les conclusions de X. _____. Cette dernière a recouru contre ce prononcé auprès de la Chambre des recours du Tribunal cantonal du canton de Vaud (ci-après: la Chambre des recours). Par arrêt du 26 juin 2007, cette autorité a rejeté le recours.

K.

Agissant par la voie du recours en matière de droit public, X. _____ demande au Tribunal fédéral de reformer le dispositif de l'arrêt rendu par la Chambre des recours le 26 juin 2007, reprenant le contenu de ses conclusions au Tribunal de prud'hommes. Elle se plaint d'une violation du principe de la proportionnalité et invoque l'interdiction de l'arbitraire.

La Chambre des recours se réfère aux considérants de son arrêt. Le Service juridique et législatif du canton de Vaud conclut au rejet du recours, dans la mesure où il est recevable.

Considérant en droit:

1.

La décision attaquée ayant été rendue après le 1er janvier 2007, la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF) est applicable à la présente procédure de recours (art. 132 al. 1 LTF).

2.

La voie du recours en matière de droit public (art. 82 ss LTF) est ouverte contre les décisions en matière de rapports de travail de droit public, lorsque la valeur litigieuse dépasse 15'000 fr. (art. 85 al. 1 let. b LTF), ce qui est le cas en l'espèce.

Dès lors que l'arrêt attaqué rejette le recours formé contre une décision prononçant la résiliation des rapports de service avec effet immédiat de la recourante, celle-ci est particulièrement atteinte par ce prononcé et a un intérêt digne de protection à son annulation; elle a donc la qualité pour recourir (art. 89 al. 1 let. b et c LTF). Pour le surplus, interjeté en temps utile et dans les formes requises contre une décision finale prise en dernière instance cantonale non susceptible de recours devant le Tribunal administratif fédéral, le recours respecte les exigences des art. 42, 86 al. 1 let. d, 90 et 100 al. 1 LTF. Il y a donc lieu d'entrer en matière.

3.

La recourante se plaint du caractère expéditif des méthodes employées par l'Etat de Vaud. Elle estime qu'un avertissement aurait été suffisant, sa faute n'étant en définitive pas si grave, au vu du manque de réaction de sa hiérarchie. Son licenciement avec effet immédiat serait dès lors arbitraire et contraire au principe de la proportionnalité.

3.1 L'arbitraire, prohibé par l'art. 9 Cst., ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable; le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution

retenue en dernière instance cantonale que si elle est manifestement insoutenable, méconnaît gravement une norme ou un principe juridique clair et indiscuté ou si elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice ou de l'équité. Il ne suffit pas que la motivation de la décision soit insoutenable; encore faut-il qu'elle soit arbitraire dans son résultat (ATF 132 I 13 consid. 5.1 p. 17; 131 I 217 consid. 2.1 p. 219, 57 consid. 2 p. 61; 129 I 173 consid. 3.1 p. 178).

Le principe de la proportionnalité invoqué par la recourante n'a en l'espèce pas de portée propre, de sorte que ce grief se confond avec celui de l'arbitraire.

3.2 Selon l'art. 61 de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (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 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. Les articles 337b et 337c CO s'appliquent à titre de droit cantonal supplétif. L'art. 59 al. 3 LPers-VD précise qu'en cas d'application de l'art. 61, un avertissement écrit préalable n'est pas nécessaire, contrairement à ce qui prévaut pour la résiliation "ordinaire".

Conformément aux principes dégagés par la jurisprudence du Tribunal fédéral en droit privé, qui peuvent être appliqués par analogie, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31 et les arrêts cités).

3.3 Selon la jurisprudence (ATF 127 III 351 consid. 4 b/dd p. 355 s.), en vertu de l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Cette obligation lui impose de prendre des mesures adéquates si la personnalité du travailleur fait l'objet d'atteintes notamment de la part d'autres membres du personnel (Manfred Rehbindner, Berner Kommentar, n. 4 ad art. 328 CO; Manfred Rehbindner, Basler Kommentar, n. 3 ad art. 328 CO). La doctrine s'accorde à considérer que, lorsqu'un employé porte sérieusement atteinte aux droits de la personnalité de l'un de ses collègues, par exemple en proférant des menaces à son encontre, il viole gravement une des obligations découlant du contrat de travail (art. 321a CO), de sorte qu'une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO peut s'imposer (cf. Adrian Staehelin, Zürcher Kommentar, n. 22 ad art. 337 CO; Christiane Brunner/Jean-Michel Bühler/Jean-Bernard Waeber, Commentaire du contrat de travail, 3e éd., Lausanne 2004, n. 7 ad art. 337 CO p. 276; Bernard Schneider, La résiliation immédiate du contrat de travail, in Journée 1993 de droit du travail et de la sécurité sociale, Zurich 1994, p. 51 ss, 58; cf. également Ullin Streiff/Adrian

von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsrecht, 5e éd., Zurich 1992, n. 5 ad art. 337 CO p. 370 et Manfred Rehbindner, Berner Kommentar, n. 3 ad art. 336 CO p. 84). La jurisprudence l'admet également de façon implicite (consid. 1b non publié de l'ATF 120 II 243; arrêt non publié du 11 mai 1993 dans la cause A. contre C., consid. 2b; arrêt non publié du 14 octobre 1988 dans la cause N. contre G., consid. 2). Dans cette hypothèse, c'est l'obligation pour l'employeur de protéger ses autres travailleurs, sous peine d'engager sa propre responsabilité (cf. Jean-Bernard Waeber, Le mobbing ou harcèlement psychologique au travail, quelles solutions? AJP 1998 p. 792 ss, 793) qui est à l'origine du licenciement immédiat. Pour apprécier la gravité de l'atteinte, il convient donc de mesurer son impact sur la personnalité du travailleur qui en a été victime, en tenant compte de l'ensemble des circonstances et notamment des événements qui l'ont précédée. L'effet du comportement en cause sur l'employeur n'est pas déterminant, puisque celui-ci n'est qu'indirectement touché. Il peut du reste arriver que l'employeur, ne se sentant pas concerné, tarde à réagir. Son inaction, contraire aux obligations issues de l'art. 328 CO, ne saurait alors être utilisée pour minimiser la gravité de l'atteinte à la personnalité subie par l'employé.

3.4 En l'espèce, le Groupe Impact a qualifié le comportement de la recourante d'harcèlement psychologique (ou "mobbing"; sur ces notions, cf. arrêt 4C.343/2003 du 13 octobre 2003 consid. 3.1). La Chambre des recours a, sur cette base, conclu que, par leur gravité, leur fréquence et leur durée, les actes de la recourante étaient de nature à rompre irrémédiablement la confiance de l'employeur et à justifier un licenciement immédiat. Par ailleurs, l'autorité a relevé que A._____ avait été très affectée par la situation vécue sur son lieu de travail. Elle avait été en incapacité de travail pour cause de maladie pendant trois semaines.

La recourante ne conteste pas s'être rendue coupable d'harcèlement psychologique. Dans ces conditions, la seule inaction de la hiérarchie ne saurait atténuer la gravité de l'atteinte portée à la personnalité de A._____. La recourante ne fait pour le surplus pas valoir d'autres circonstances de nature à amoindrir sa faute.

4.

Comme cela a été mentionné ci-dessus, la LPers-VD ne rend pas l'avertissement écrit obligatoire en cas de résiliation pour justes motifs. L'autorité n'était donc pas tenue d'interpeller la recourante.

Selon la jurisprudence, le but de l'avertissement est d'amender si possible l'intéressé (arrêt 2P.149/2006 du 9 octobre 2006, consid. 6.4). Il n'existe pas de critères absolus en matière d'avertissement, eu égard à la diversité des situations envisageables. La jurisprudence ne saurait poser de règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance, par le travailleur, est susceptible de justifier un licenciement. Sont décisives, dans chaque cas particulier, entre autres circonstances, la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou mises en garde formulés par l'employeur (arrêt 2P.163/2005 du 31 août 2005, consid. 7.1; par analogie avec le droit privé: ATF 127 III 153 consid. 1c p. 157).

Il sied de rappeler que la recourante avait déjà été - certes en 2003 et oralement seulement - avertie de son comportement inadéquat à l'égard de certaines de ses collègues. Par ailleurs, après avoir été entendue par les ressources humaines, elle n'avait plus adressé la parole à la plaignante, ce qui constitue, comme l'ont relevé les auteurs du rapport, une autre forme d'harcèlement psychologique. Enfin, il ressort des constatations de fait de l'arrêt attaqué que la recourante n'avait pas réellement pris conscience de la gravité des faits qui lui étaient reprochés. Il apparaît dès lors qu'un avertissement préalable aurait de toute façon été sans effet et qu'une décision ayant des conséquences immédiates pouvait, sans arbitraire, entrer en considération.

5.

La recourante soutient encore qu'un éventuel transfert de l'une ou l'autre des employées devait être pris en considération.

L'autorité, dans un cas de résiliation pour justes motifs, n'a pas l'obligation de procéder à une telle mesure. Comme le relève le Service juridique et législatif du canton de Vaud, le passage du bulletin de séance du Grand Conseil du canton de Vaud cité par la recourante à l'appui de son argumentation concerne le licenciement "ordinaire" et non avec effet immédiat.

Au demeurant, l'alternative proposée serait vraisemblablement vaine dans le cas particulier. En effet, au vu des déclarations des différents témoins, il semble que le comportement de la recourante ait été, à plusieurs reprises au cours de sa carrière, inadéquat à l'égard de certaines personnes. Une ancienne préposée aurait même déclaré que ses précédents responsables s'étaient débarrassés d'elle, las de son comportement. Il semble dès lors qu'un transfert ne ferait que déplacer le problème. En outre, il sied de relever que la plaignante a été changée de bureau et a même été déplacée un temps à Nyon, sans qu'une amélioration ne se soit fait sentir. La directrice du Groupe Impact a du reste souligné le manque complet d'empathie et l'absence totale de remise en question de la recourante. Dans ces conditions, l'autorité cantonale n'a pas fait preuve d'arbitraire en n'envisageant pas la possibilité d'un transfert.

6.

La recourante fait enfin valoir que le problème était connu de la hiérarchie depuis septembre 2005 déjà, soit neuf mois avant que son congé ne lui soit donné. Ce dernier serait donc tardif. Même si la date du dépôt du rapport final du Groupe Impact devait être considérée comme déterminante, le délai de cinq jours qui avait été nécessaire pour prononcer le licenciement serait excessif au regard de la limite temporelle extrêmement courte fixée par la jurisprudence en matière de droit privé.

6.1 Dans son mémoire à la Chambre des recours, la recourante n'a pas contesté que le délai de réflexion de l'Etat de Vaud courrait à partir du dépôt du rapport définitif du Groupe Impact. Elle ne saurait dès lors s'en plaindre devant la Cour de céans.

6.2 Selon la jurisprudence, la partie qui résilie un contrat de travail en invoquant de justes motifs ne dispose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate. Un délai général de deux à trois jours ouvrables de réflexion est présumé approprié; un délai supplémentaire n'est accordé à celui qui entend résilier le contrat que lorsque les circonstances particulières du cas concret exigent d'admettre une exception à la règle (ATF 130 III 28 consid. 4.4 p. 34).

Le rapport final du Groupe Impact a été reçu par le Chef de l'Administration cantonale des impôts le 1er mai 2006. Par courrier du 3 mai suivant, celui-ci a convoqué la recourante pour le 5 mai afin de l'entendre et de prendre note de ses remarques et observations sur la suite à donner à l'affaire. La recourante a été licenciée ce même 5 mai. L'employeur a utilisé un délai de cinq jours.

Selon l'art. 26 du règlement du 9 décembre 2002 relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement (RCTH), dès réception du rapport définitif, l'autorité d'engagement dispose d'un délai de dix jours pour indiquer par écrit aux parties si elle adhère ou non, totalement ou partiellement, aux conclusions du rapport.

En l'espèce, ce délai a été respecté. La recourante ne fait pas valoir que cette disposition serait contraire au droit fédéral. Au demeurant, la Chambre des recours a considéré qu'on ne saurait reprocher à un employeur de droit public d'avoir convoqué à très bref délai le travailleur concerné afin d'entendre les ultimes arguments de celui-ci, respectant ainsi de manière large son droit d'être

entendu, avant de lui communiquer, le jour même de son audition, son licenciement avec effet immédiat. Ce point de vue ne peut être qualifié d'insoutenable et la recourante ne le prétend d'ailleurs pas. Le grief doit par conséquent être rejeté.

En conclusion, si le licenciement de la recourante avec effet immédiat apparaît certes sévère, il ne saurait être qualifié d'insoutenable.

7.

Il découle des considérations qui précèdent que le recours doit être rejeté. La recourante, qui succombe, doit supporter les frais de la présente procédure (art. 66 al. 1 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:

1.

Le recours est rejeté.

2.

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

3.

Le présent arrêt est communiqué aux mandataires de la recourante, au Service juridique et législatif du Département de l'intérieur ainsi qu'à la Chambre des recours du Tribunal cantonal du canton de Vaud.

Lausanne, le 18 décembre 2007

Au nom de la Ire Cour de droit public

du Tribunal fédéral suisse

Le Président: La Greffière:

Féraud Truttmann