

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 27 décembre 2019

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente
M. Kaltenrieder et Mme Crittin Dayen, juges
Greffier : M. Valentino

Art. 59 al. 3 LPers-VD

Statuant sur l'appel interjeté par **K._____**, à Martigny, demanderesse, contre le jugement rendu le 23 novembre 2018 par le Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale dans la cause divisant l'appelante d'avec **ETAT DE VAUD**, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 23 novembre 2018, envoyé pour notification le 27 mai 2019, le Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale (ci-après : le TRIPAC, le tribunal ou les premiers juges) a rejeté les conclusions de la demanderesse K._____ (I), a statué sur les frais et dépens (II et III) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (IV).

En droit, les premiers juges ont en substance considéré que le licenciement de K._____ (ci-après : la demanderesse ou l'appelante), survenu le 23 mars 2012, soit un peu plus de trois mois après qu'elle avait reçu un avertissement prévoyant un délai d'épreuve de deux ans – avertissement ayant fait l'objet d'une demande d'annulation rejetée par décision du TRIPAC, elle-même confirmée par arrêt de la Cour de céans –, reposait sur des manquements d'une certaine importance et que ces manquements, qui avaient été constatés entre février et le 21 mars 2012, concernaient les dossiers en souffrance dont la liste avait été fournie à la demanderesse le 3 janvier 2012 à la suite d'un état des lieux du greffe effectué le 29 décembre 2011. Il ne s'agissait donc pas d'omissions en relation avec des actes antérieurs à l'avertissement, mais d'instructions données postérieurement à celui-ci, instructions que la demanderesse avait ignorées de façon inexcusable. Au vu du nombre de dossiers encore en souffrance au moment du licenciement, il ne s'agissait pas non plus de peccadilles. Aux yeux du tribunal, les manquements survenus en 2012 suggéraient au contraire une certaine volonté de persister à ne pas se conformer aux instructions reçues. L'Etat de Vaud (ci-après : le défendeur ou l'intimé) pouvait donc légitimement conclure, dès le 21 mars 2012, qu'aucun changement n'avait eu lieu depuis la notification de l'avertissement et que la demanderesse ne remplissait pas les conditions des art. 50 al. 1 et 2 LPers-VD (loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 ; BLV 172.31) et 124 RLPers-VD (règlement d'application de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 9 décembre 2002 ; BLV 172.31.1). Au vu des mesures d'allègement et de renfort accordées précédemment à la demanderesse, ainsi que de l'avertissement qui lui

avait déjà été signifié, le défendeur pouvait aussi conclure qu'il n'y avait pas d'autre solution que de procéder à un licenciement. Celui-ci était donc intervenu en conformité avec l'art. 59 al. 3 LPers-VD et avec les principes qui gouvernent l'activité administrative.

B. Par acte du 27 juin 2019, K. _____ a interjeté appel contre le jugement précité, en concluant, avec suite de frais et dépens, à sa réforme en ce sens que sa demande partielle soit admise et qu'il soit prononcé que son licenciement n'est pas valide, voire qu'il est abusif. L'appelante a conclu subsidiairement à l'annulation du jugement et au renvoi du dossier de la cause au TRIPAC pour nouveau jugement dans le sens des considérants.

L'intimé n'a pas été invité à se déterminer.

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

1. K. _____, née le [...] 1948, a été engagée par l'Etat de Vaud à 100 % pour une durée indéterminée auprès du Tribunal de [...] le 1^{er} octobre 2000 en qualité de cheffe de Chancellerie.

2. a) Dans l'exercice de ses fonctions, la demanderesse a rencontré à plusieurs reprises divers problèmes de collaboration ainsi que des difficultés dans l'exécution de ses tâches.

Un rapport du 19 juillet 2005 sur le fonctionnement interne du Tribunal [...] et sur les mesures propres à restaurer un climat de travail acceptable retient notamment que la demanderesse « *est incapable d'avoir des relations normales avec ses collègues et a tendance à vouloir imposer ses solutions quand bien même ses supérieurs ont décidé autre chose.* ». Ce même document conclut que, notamment de par son incapacité à collaborer harmonieusement avec ses collègues ou encore sa conviction fautive qu'on complotait sans cesse contre elle, la demanderesse

a « rendu impossible la continuation des rapports de travail, même si plusieurs personnes ne pensent pas que son départ améliorerait l'ambiance régnante [sic] au greffe. (...) ». Sur cette base, le rédacteur du rapport a indiqué au défendeur ce qui suit : « Si vous admettez avec moi que les rapports de travail doivent être rompus, il faut donc suivre la procédure des articles 59 LPers-VD et 135 ss du règlement général d'application de la LPers-VD et notifier à Mme K._____ un avertissement écrit et motivé avec menace de résiliation du contrat ou de renvoi avec effet immédiat. (...) ».

Par courrier du 30 août 2005 adressé à la demanderesse, le Président du Tribunal cantonal a relevé ce qui suit :

« (...) »

Les présidents ont été contraints de prendre plusieurs mesures (réorganisation du greffe, diminution des tâches qui vous incombent, changement de bureau) pour remédier à votre insatisfaction, limiter au maximum votre retard dans le traitement des dossiers et désamorcer les conflits avec vos collègues.

Il me semble que votre attitude s'est améliorée depuis que vous êtes seule dans un bureau. Vos collègues sont moins importunés par votre comportement. Dans ces conditions, la Cour administrative renonce en l'état à ouvrir la procédure d'avertissement qu'elle avait envisagé d'ouvrir à votre encontre. (...) ».

Par courriers des 8 septembre, 6 octobre et 10 novembre 2005, la demanderesse s'est plainte, à plusieurs reprises, du manque de personnel au sein du greffe. Ces demandes ont été répétées en 2006. Si, dans un premier temps, elles ont été refusées au motif que la charge de travail du greffe de [...] pouvait en l'état être assumée par une seule personne, elles ont finalement abouti à un renfort du greffe à partir du début 2007 et jusqu'à la fin 2010, en la personne d'une auxiliaire.

Par courriel du 19 août 2009, la demanderesse a interpellé la Présidente A._____ concernant le remplacement de l'auxiliaire qui partait à la retraite. La présidente lui a répondu, par courriel du même jour, que la question était prématurée.

Par courriel du 14 février 2011, le Président [...] a indiqué qu'en raison des nombreuses absences dans les différents greffes du tribunal, il n'était pour l'heure pas possible d'accorder un quelconque renfort au greffe de [...], dont l'état n'était pas le plus alarmant du tribunal.

Dès le 14 juin 2011, une aide a néanmoins été affectée au greffe de [...].

b) La demanderesse a été en arrêt maladie du 10 juin au 10 juillet 2011.

3. Le Secrétaire général de l'Ordre judiciaire (ci-après : le Secrétaire général) a été mis au courant des difficultés rencontrées au greffe du Tribunal de [...] au cours du premier semestre 2011.

Le 12 juillet 2011, la demanderesse a eu, à ce propos, un premier entretien avec lui, en présence de la présidente de la chambre et de la première greffière du Tribunal [...]. Il a été décidé que la demanderesse serait déchargée des dossiers de conciliation et de leur ouverture jusqu'au retour d'audience. Une aide lui a aussi été apportée pour traiter les dossiers d'assistance judiciaire.

Par courriel du lendemain, [...], première greffière du Tribunal [...], a rappelé à la demanderesse les priorités à observer dans l'exécution de son cahier des charges, lesquelles étaient les suivantes :

- « 1) Tenue des dossiers à jour, soit verbalisation journalière des pièces et courriers reçus.
- 2) Traitement du courrier journalier selon les instructions données par Mme la présidente de chambre.
- 3) Traitement des dossiers de conciliation dès le retour d'audience.
- 4) Traitement des causes au fond, dès leur réception et jusqu'à leur terme.

5) Rédaction des prononcés type relatifs à la chambre de [...].

Si vous ne parvenez pas à gérer les priorités décrites ci-dessus, vous êtes priée d'aviser sans délai Madame A._____; respectivement de me faire part des problèmes que vous pourriez rencontrer avec les justiciables. »

D'autres entretiens ont eu lieu les 9 août et 30 septembre 2011 avec le Secrétaire général, la présidente de la chambre et la première greffière, lors desquels il a été rappelé à la demanderesse qu'elle était tenue d'informer sa supérieure en cas d'impossibilité de respecter ces consignes.

Par courriel du 30 septembre 2011, la présidente de la chambre a demandé à K.____ de lui « soumettre tous les dossiers en cours non traités évoqués lors de la séance (ndr : du 30 septembre 2011) ».

Par courriel du 5 octobre 2011, la présidente de la chambre a écrit ce qui suit à la demanderesse :

« Je me réfère à la séance du 30 septembre, ainsi qu'à mon mail du même jour. A ma demande, vous m'avez transmis les dossiers suivants : (...)

Je vous rappelle que nous vous avons demandé, à plusieurs reprises, de verbaliser immédiatement dans GDC les différents courriers, partant également les nouvelles requêtes qui arrivent. Il n'est donc pas admissible que des nouvelles requêtes restent non ouvertes durant plusieurs jours voire semaines.

Quant aux dossiers ouverts informatiquement, mais non traités, ils doivent l'être en priorité mais en parallèle avec les requêtes reçues dernièrement, de manière à ce qu'un nouveau retard ne s'accumule pas. J'attends également quelques explications sur ces retards.

Je vous demande de bien vouloir m'indiquer si d'autres dossiers, qu'ils soient antérieurs ou postérieurs au 1^{er} janvier 2011, restent - sans motif valable - en suspens dans votre greffe. Sans information de votre part d'ici au mercredi 12 octobre 2011, je partirai du principe que tel n'est pas le cas. (...)"

Par courriel du 13 octobre 2011, la demanderesse a indiqué qu'elle n'était pas en mesure de lui répondre, précisant qu'elle avait d'autres priorités, telles que finir d'ouvrir les dossiers au fond, les traiter et fixer les audiences et que, dès que ce travail serait fait, elle pourrait la renseigner.

Par courriel du 14 octobre 2011, la présidente de la chambre s'est étonnée de cette réponse, relevant que la charge de travail de la demanderesse avait été allégée les derniers mois, et lui a fixé un nouveau délai au 21 octobre 2011 pour répondre à son courriel du 5 octobre 2011. Ce courriel est resté sans réponse.

Par courriel du 19 octobre 2011, la présidente de la chambre a fait savoir à la demanderesse qu'il n'était pas admissible qu'elle fasse des heures supplémentaires. Selon son rapport périodique du mois d'octobre 2011, la demanderesse a effectué 14 heures et 21 minutes supplémentaires.

4. a) A la suite d'une nouvelle rencontre avec la demanderesse, le Secrétaire général lui a annoncé par courrier du 3 novembre 2011 ce qui suit :

« A la fin du premier semestre 2011, le Tribunal [...] m'a informé des problèmes rencontrés du greffe de [...].

Nous nous sommes rencontrés à quatre reprises depuis lors, dont trois fois avec votre conseil (...). Lors de la réunion du 9 août 2011 des priorités vous ont été fixées dans la gestion du greffe de [...]. Ces priorités vous ont été rappelées dans un courriel que je vous ai adressé le 11 août 2011 et auquel je me réfère. A l'issue de la réunion du 30 septembre 2011, les priorités fixées vous ont également été rappelées et précisées par courriel du jour même de Mme A. _____, présidente.

Le 1^{er} novembre dernier, nous nous sommes à nouveau réunis. A cette occasion, nous avons constaté que durant le mois d'octobre 2011, alors que les dossiers de conciliation ne vous sont plus attribués, votre activité demeure extrêmement faible. On relève que vous avez la charge d'environ 80 dossiers et que durant la période en question seule une quarantaine de courriers ont été adressés au tribunal.

Par ailleurs, par courriels des 13 juillet, 3 août et 11 septembre 2011, il vous avait été clairement demandé d'ouvrir immédiatement les dossiers et de verbaliser quotidiennement le courrier. Ces instructions n'ont pas été suivies. (...)

Le 5 octobre 2011, Mme la Présidente A. _____ vous a interpellée au sujet de 9 dossiers en souffrance que vous lui aviez remis à sa demande. Elle vous demandait également de lui indiquer si d'autres dossiers, qu'ils soient antérieurs ou postérieurs au 1^{er} janvier 2011 restent – sans motif valable – en suspens.

Vous n'avez pas donné suite à sa requête, prétextant le 13 octobre 2011 que vous aviez "d'autres priorités". Un nouveau délai au 21 octobre vous a été imparti, sans succès.

Il vous avait également été demandé de ne plus accumuler d'heures supplémentaires, votre balance horaire étant déjà largement excédentaire. Durant le mois d'octobre 2011, vous avez malgré tout accumulé 14 heures et 21 minutes.

Je conclus finalement que vos prestations se sont significativement dégradées et sont devenues totalement insuffisantes. Elles ne répondent plus à ce qu'un employeur est légitimement en droit d'attendre d'une collaboratrice expérimentée.

Compte tenu de ce qui précède, j'envisage de vous adresser un avertissement au sens de l'article 137 du règlement général d'application de la loi sur le personnel, avertissement qui pourra, cas échéant, être suivi d'un licenciement.

Vous disposez d'un délai de 20 jours dès réception de la présente pour vous déterminer par écrit sur les griefs qui vous sont faits ou pour solliciter un entretien avec le soussigné. Dans le même délai, vous pouvez prendre contact avec le Secrétariat général de l'Ordre judiciaire (...) pour consulter votre dossier. (...) »

Ce délai a été prolongé jusqu'au 8 décembre 2011.

La demanderesse s'est déterminée par un courrier adressé le 10 décembre 2011 à la Présidente du Tribunal cantonal. Elle a notamment écrit que la Présidente A. _____ « *salissait [s]a réputation de manière agressive et arbitraire* ». En revanche, elle ne s'est pas directement déterminée sur l'irrespect des directives, sauf à dire que son conseil lui avait recommandé, « *en insistant, de faire ce travail et de laisser tout le reste de côté tant qu'[elle] n'avait pas terminé* ». Elle a mis son retard

sur le compte de ses vacances et de la réorganisation opérée par sa hiérarchie, sur des courriels qu'elle devait échanger et sur les statistiques qu'elle devait tenir. Par exemple, elle expliquait n'avoir fixé l'audience que le 18 août 2011 dans un dossier ouvert le 6 avril 2011 dès lors que « *personne ne l'a[vait] traité en [s]on absence* ». Elle a encore fait valoir que la présidente savait que certains dossiers étaient en souffrance, ce que cette magistrate a démenti lors de son témoignage en précisant que la demanderesse ne lui avait jamais indiqué qu'elle n'avait pas eu le temps de traiter ses priorités.

b) Le 15 décembre 2011, le Secrétaire général a adressé, par courrier recommandé, un avertissement à la demanderesse, dont le contenu est notamment le suivant :

« (...) vos prestations se sont significativement dégradées et sont devenues totalement insuffisantes. Elles ne répondent plus à ce qu'un employeur est légitimement en droit d'attendre d'une collaboratrice expérimentée. En qualité d'administratrice-gestionnaire, vous devez vous montrer digne de la confiance placée en vous. Je vous rappelle également qu'il est de votre devoir de fournir des prestations de qualité, d'accomplir vos tâches dans un souci d'efficacité et de conscience professionnelle et d'agir, en toutes circonstances, de manière professionnelle et conformément aux intérêts de l'Etat et du Service public, dans le respect des normes en vigueur, des missions et des directives de votre supérieur.

Compte tenu de ce qui précède, je vous adresse un avertissement (...).

Vous devez à l'avenir :

- ouvrir immédiatement les dossiers et verbaliser quotidiennement le courrier dans GDC;
- vous soumettre aux instructions qui vous sont données;
- renseigner dans les délais impartis vos supérieurs hiérarchiques;
- respecter le temps de travail accordé (41 heures 30/semaines, art. 115 RLPers-VD).

Si vous ne respectez pas ces règles durant le délai d'épreuve de deux ans échéant au **14 décembre 2013**, je pourrai être amené à ouvrir une procédure de renvoi (...). »

c) Le 29 décembre 2011, la présidente de la chambre a constaté que certains dossiers n'avaient pas été traités par la

demanderesse. Elle en a établi une liste, qu'elle a soumise à l'intéressée par courriel du 3 janvier 2012 en lui demandant de les traiter parallèlement aux nouveaux dossiers, afin de ne pas accumuler de retard et en annonçant qu'elle referait le point « *d'ici au 20 janvier* ». Cette liste comprenait huit dossiers portant les références [...], ainsi qu'une affaire désignée comme « *[...], requête simplifiée* ». Sauf pour cette dernière cause, l'opération à effectuer et la date depuis laquelle elle était en souffrance étaient indiquées. Entendue comme témoin, la magistrate précitée a déclaré qu'elle avait alors demandé verbalement des explications à la demanderesse, qui n'avait pu s'expliquer, qui avait refusé tout dialogue et qui avait même quitté le greffe.

Divers courriers de représentants de justiciables ont été adressés au tribunal [...], notamment en janvier 2012, afin de demander qu'il soit fait diligence, par exemple quant à la fixation des audiences.

En février 2012, lors d'un nouveau contrôle, il a été relevé deux nouveaux dossiers en souffrance ([...]). La demanderesse n'y avait notamment pas verbalisé des opérations qui remontaient aux mois de septembre 2011 et de janvier 2012.

d) Par requête de conciliation du 15 février 2012, la demanderesse a contesté l'avertissement du 15 décembre 2011 devant le TRIPAC, en concluant à son annulation.

e) Le 21 mars 2012, le défendeur a constaté que plusieurs dossiers figurant sur la liste soumise à la demanderesse en début d'année n'avaient toujours pas été traités.

Il est ressorti de l'instruction qu'il s'agissait de l'affaire [...], dans laquelle un courrier du 17 novembre 2011 n'avait toujours pas été verbalisé, du dossier [...], dans lequel un courrier du 18 octobre 2011 était resté sans suite et [...], dans lequel une lettre du 12 septembre 2011 émanant de l'expert judiciaire était également demeurée sans suite. En outre, les deux autres affaires contrôlées en février 2012 n'étaient toujours pas traitées. Par ailleurs, dans la cause [...], une lettre de l'Office

des poursuites du 10 janvier 2012 n'avait pas été verbalisée. Enfin, dans l'affaire [...], une taxation d'honoraires requise le 10 septembre 2011 n'avait pas été effectuée.

Lors de son audition, la présidente de la chambre a confirmé avoir fait remonter ces manquements au Secrétaire général. La demanderesse, pour sa part, a allégué en procédure que le temps lui avait manqué pour traiter les dossiers ci-dessus, à l'exception du dernier dans lequel elle avait traité le 3 mars 2012 des instructions remontant au 21 octobre 2011. S'agissant des autres dossiers en souffrance au 29 décembre 2011, elle a fait valoir que le temps lui avait manqué pour faire le travail plus tôt ([...]), que le retard était dû à des divergences de vues entre divers intervenants ([...]) ou qu'il s'agissait d'un dossier de conciliation incombant à sa collègue ([...]). Concernant le dossier [...], elle a seulement relevé que la demande, qu'elle n'avait traitée que le 1^{er} février 2012, avait été déposée le 7 novembre 2011, soit avant même la date indiquée par sa supérieure.

f) Par courrier du 22 mars 2012 remis en mains propres le lendemain, le défendeur a licencié la demanderesse pour le 30 juin 2012. Cette décision indique qu'elle fait suite à l'avertissement du 15 décembre 2011, lequel faisait notamment état de retards dans le traitement des dossiers (ouverture et suivi quotidien) ainsi que d'insoumissions aux instructions et aux délais impartis. Elle précise ce qui suit :

« A titre de reproches formulés et répétés de manière régulière, on relève entre autres les éléments suivants.

1. Retard dans le traitement des dossiers et non respect des instructions concernant la verbalisation

A la fin 2011, Mme A. _____, présidente de chambre, a fait un état des lieux du greffe [...] et a constaté notamment ce qui suit :

- [...] : demande déposée le 1.12.2011, traitée le 1^{er} février 2012,

- [...] : courrier du 17.11.2011, non verbalisé et non traité le 21 mars 2012, demandant la fixation de l'audience de jugement,

- [...] : courrier de l'expert du 21.10.2011, non verbalisé le 20 février 2012, traité le 23 février 2012, avant un courrier de l'avocat se plaignant du retard,

- [...] : courrier du 13.10.2011, fait le 5 janvier 2012,
- [...] et crts : instructions restées sans suite depuis le 18.10.2011, traité dès le 5 janvier 2012,
- [...] : courrier du 18.10.2011, resté dans suite au 21 mars 2012,
- [...], lettre expert du 12.09.2011, restée sans suite au 21 mars 2012, malgré les instructions du vice-président dans ce dossier,
- [...] : réponse du 22.11.2011, fait le 2 février 2012.

Lors d'un contrôle ultérieur à fin février 2012, d'autres dossiers en souffrance sont apparus :

- [...] : honoraires de l'avocat à l'AJ à taxer, depuis le 10 septembre 2011, courrier non verbalisé et non traité le 21 mars 2012,
- [...], lettre de l'OP du 101.2012 [sic], non verbalisée au 21 mars 2012.

Par ailleurs, plusieurs parties, par l'intermédiaire de leurs mandataires, se plaignent régulièrement du retard dans le suivi des dossiers que vous gérez.

2. Non respect des instructions données par la présidente de chambre

Le 29 décembre 2011, Mme A. _____ vous a demandé des explications sur les dossiers susmentionnés en souffrance à cette date. Vous avez refusé de lui donner les renseignements requis indiquant avoir d'autres priorités à gérer. Par mail du 3 janvier 2012, vous avez été invitée à verbaliser et à traiter les dossiers en souffrance au 29 décembre 2011. Seuls certains ont été verbalisés et traités, d'autres restant en souffrance encore à ce jour, comme l'indique la liste susmentionnée.

Les retards dans le traitement des dossiers d'une part, les refus de suivre les instructions données d'autre part constituent des manquements démontrant que vos prestations ne sont pas à la hauteur de ce que nous sommes en droit d'attendre de votre part et de votre niveau de poste.

En outre, votre attitude consistant à refuser d'entrer en discussion notamment le 29 décembre 2011 avec la présidente de Chambre et le 7 mars 2012 avec le Premier président et Mme [...] est intolérable. Il en va de même lorsque vous bouclez le téléphone au nez de Mme [...] le 24 février 2012.

Vu les faits qui vous sont reprochés, je considère que les conditions d'applications de l'article 59 al. 3, litt. b LPers-VD sont réunies.

Vous trouverez annexées à la présente, qui vous est remise en main propre, les dispositions des articles 14 et 16 LPers-VD

relatives aux voies de droit ouvertes en cas de licenciement. (...). »

g) Dans la procédure de contestation de l'avertissement qui lui avait été signifié le 15 décembre 2011, la demanderesse a obtenu une autorisation de procéder le 30 avril 2012 et a déposé sa demande le 24 juillet 2012, en concluant à ce que l'avertissement soit « purement et simplement annulé ».

Dans cette cause, des audiences ont eu lieu les 3 octobre et 14 novembre 2013, ainsi que les 3, 6 et 24 juin 2014. Divers témoins ont été entendus. Par jugement du TRIPAC du 4 juillet 2014, la demande a été rejetée et l'avertissement confirmé.

Par arrêt du 28 novembre 2014, la Cour de céans a rejeté l'appel formé par la demanderesse contre le jugement du 4 juillet 2014. Relevant que la question de l'intérêt digne de protection de la demanderesse à obtenir l'annulation de l'avertissement se posait en raison du licenciement, elle a retenu en substance que la demanderesse avait vu son droit d'être entendue respecté, que le défendeur s'était prononcé en disposant de suffisamment d'éléments pour ne pas avoir à procéder à une enquête administrative et que l'instruction menée par le tribunal de première instance permettait d'asseoir sans expertise le caractère avéré des motifs de l'avertissement. Il a notamment été relevé que le défendeur avait réagi aux différentes requêtes de la demanderesse en prenant plusieurs mesures pour remédier à ses difficultés et que l'intéressée n'avait « *pas répondu aux attentes pourtant clairement formulées et réitérées par l'employeur dans le courant de l'année 2011 et [...] les objectifs fixés n'[avaient] pas été atteints, l'appelante ayant, à plusieurs reprises, refusé de donner suite aux injonctions qui lui avaient été faites.* ». La Cour de céans a conclu que les prestations qui s'étaient significativement dégradées en 2011, telles que relatées dans l'avertissement, devaient être confirmées, que les manquements ne pouvaient pas être justifiés par une prétendue atmosphère de travail délétère et qu'il ne faisait nul doute que l'avertissement respectait le principe de la proportionnalité.

Sur interpellation, la demanderesse a fait savoir par courrier du 20 avril 2015 qu'elle ne comptait pas recourir contre l'arrêt ci-dessus, mais qu'elle maintenait les conclusions de sa demande du 24 juin 2013. Pour sa part, le défendeur a requis par lettre du 18 juin 2015 que la procédure soit limitée à la question de la légalité de la résiliation. Quand bien même la demanderesse s'est ralliée à cette requête, les parties n'ont pas pu se mettre d'accord sur une convention de procédure. Une audience d'instruction a donc été fixée au 16 février 2016, lors de laquelle les parties sont convenues de limiter la procédure à la question préalable de la validité du licenciement.

5. a) Dans la présente cause, la demanderesse a obtenu une autorisation de procéder le 22 avril 2013 et a déposé sa demande le 24 juin 2013, en concluant, avec suite de frais et dépens, à ce que le défendeur soit condamné à lui verser un montant de 160'009 fr. 30, avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} juillet 2012, à titre d'indemnité pour licenciement abusif et perte de gain, sous réserve de modification après expertise. A la requête des parties, la cause a été suspendue jusqu'à droit connu sur la validité de l'avertissement du 15 décembre 2011.

Le 28 avril 2016, la demanderesse a déposé une demande complémentaire partielle sur la question de son licenciement.

Dans sa réponse partielle du 20 juin 2016, le défendeur a conclu au rejet des conclusions de la demanderesse.

b) Après des débats d'instruction qui se sont déroulés le 26 septembre 2016, le tribunal a tenu deux audiences de jugement les 2 et 9 juillet 2018.

Lors de la première, la présidente A. _____ et la greffière [...] ont été entendues en qualité de témoins.

La présidente A._____ a confirmé tenir régulièrement le Secrétaire général au courant de la situation du greffe de [...] et avoir constaté à de nombreuses reprises que ses instructions n'avaient pas été suivies par la demanderesse. Il en allait ainsi de l'ouverture de dossiers, de la verbalisation des opérations, de la réalisation de certaines opérations ponctuelles ou des ordres de notifier rapidement des écritures afin de pouvoir fixer des audiences ou de l'informer si elle (ndr : la demanderesse) ne pouvait s'acquitter du travail courant. Elle a déclaré en outre que c'était en allant consulter les dossiers au greffe qu'elle avait constaté que certains d'entre eux étaient en souffrance et qu'elle n'avait pas observé de modification du comportement de la demanderesse malgré l'avertissement et les séances antérieures pour conférer de ses tâches en présence de son conseil.

La greffière [...] a confirmé en substance les difficultés de communication avec la demanderesse et qu'elle avait pu constater que certains de ses dossiers étaient en souffrance sans que des explications soient fournies.

Pour sa part, la demanderesse a déclaré avoir été mobbée par différentes personnes et notamment par la présidente A._____ et par T._____, alors Secrétaire général. Interrogé en qualité de partie, ce dernier a réfuté tout mobbing et a rappelé que la demanderesse était assistée lors des séances et qu'elle recevait ensuite un courriel de confirmation des objectifs fixés. Il a expliqué avoir suggéré à la demanderesse de prendre sa retraite à 64 ans, auquel cas un accord aurait pu être trouvé pour la garder, mais que celle-ci lui avait répondu qu'elle voulait travailler jusqu'à 65 ans. Concernant le temps couru entre l'avertissement et le licenciement, il avait constaté d'entrée de cause que les choses n'allaient pas mieux, ce que le premier président [...] et la présidente A._____ lui avaient confirmé. Lors du licenciement, il n'était pas au courant de la procédure introduite par la demanderesse contre son avertissement. Il a ajouté que le traitement des dossiers en souffrance ne représentait pas une tâche complexe nécessitant un travail important.

Lors de la seconde audience, la vice-présidente du tribunal de [...] a été entendue comme témoin. Elle a déclaré avoir toujours trouvé la demanderesse très compétente et ne pas comprendre pourquoi elle avait eu des soucis avec son employeur. Elle a cependant précisé qu'elle n'était pas bien placée pour le dire et que sa fonction ne lui permettait pas de savoir comment le greffe fonctionnait à l'interne, notamment comment les procès-verbaux étaient tenus.

Le tribunal a considéré que quand bien même il ne doutait pas que la demanderesse ait pu faire très bonne impression aux vice-présidents du tribunal de [...], ceux-ci n'étaient pas idéalement placés pour apprécier le travail du greffe, notamment le suivi général des dossiers sur lequel ils n'avaient pas de vision d'ensemble, puisque ces magistrats exerçaient leur charge à temps partiel, en principe en fin de journée, en complément à une activité professionnelle principale accomplie en dehors du tribunal. Sur cette base, le tribunal a retenu que le témoignage de la vice-présidente [...] était de peu de poids au regard des autres témoignages.

Pour sa part, la demanderesse a nié - s'écartant sur ce point de son écriture initiale - avoir déclaré au Secrétaire général qu'elle entendait travailler jusqu'à 65 ans. Elle a également contesté que ce dernier lui avait proposé de la garder si elle s'engageait à prendre sa retraite à 64 ans.

c) A cette même audience, les parties ont sollicité et obtenu que les plaidoiries soient remplacées par le dépôt de mémoires écrits, qu'elles ont déposés le 20 septembre 2018.

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales (art. 236 CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008; RS 272]) et les décisions incidentes (art. 237 CPC) de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC) dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). En se référant au dernier état des conclusions, l'art. 308 al. 2 CPC vise les conclusions litigieuses devant l'instance précédente, non l'enjeu de l'appel (Tappy, *Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile*, in JT 2010 III 126). L'appel, écrit et motivé, est introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 CPC).

Une décision est finale au sens de l'art. 236 CPC si elle met fin au procès soit en tranchant le fond, soit en raison d'un motif de procédure (Tappy, *op. cit.*), fût-ce *in limine litis* (Rétornaz, *L'appel et le recours*, in *Procédure civile suisse, les Grands thèmes pour les praticiens*, 2010, p. 357).

La décision partielle s'assimile à une décision finale dans la mesure où elle tranche définitivement une partie du litige, pour laquelle le procès prend fin. La décision partielle est attaquable immédiatement, sous peine de péremption du droit d'appel ou de recours, au même titre qu'une décision finale (Jeandin, *Commentaire romand, Code de procédure civile*, 2^e éd., Bâle 2019, n. 8 *ad* art. 308 CPC).

1.2 En l'espèce, le jugement dont il est fait appel traite de la question préalable de la validité du licenciement. Il s'agit d'une décision partielle, susceptible d'appel (art. 308 al. 1 let. a CPC), une telle décision devant être remise en cause immédiatement devant l'instance de recours, comme une décision finale.

Déposé en temps utile, dans un litige où la valeur litigieuse de première instance dépasse 10'000 fr., par une partie qui bénéficie d'un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), l'appel est donc recevable.

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (JdT 2011 III 43 consid. 2 et les réf. cit.).

3.

3.1 Sous l'angle d'une constatation inexacte des faits, l'appelante revient tout d'abord sur le rapport du 19 juillet 2005 (sur le fonctionnement interne du Tribunal [...] et sur les mesures propres à restaurer un climat de travail acceptable) et fait valoir que cette pièce n'est pas pertinente dans le cadre de la question du licenciement prononcé en 2012. En l'incluant dans la motivation de sa décision, l'autorité inférieure aurait démontré que cette pièce a eu une grande influence sur son raisonnement et aurait donc apprécié les faits de manière erronée, voire arbitraire. L'appelante indique en outre qu'il ressort de ce rapport qu'elle n'était pas la cause de la mauvaise ambiance et affirme qu'elle a été victime de cette ambiance de nature indéfinie, qui a vraisemblablement eu des conséquences sur la qualité de son travail, ce qui a conduit à son licenciement. Ainsi, l'autorité inférieure aurait tenu compte d'une pièce qui n'avait aucun lien avec la question qui lui était soumise ; elle aurait par ailleurs délibérément apprécié cette pièce sous la lumière la plus défavorable à l'appelante, ce qui impliquerait qu'elle aurait constaté les faits de manière arbitraire.

L'appelante ne peut pas être suivie. En effet, la référence faite au rapport cité ici l'a été dans le cadre de la motivation du jugement en lien avec l'argument lié au mobbing évoqué par l'employée, qui se plaignait notamment de ce que l'« on complot[ait] sans cesse contre elle ». Les premiers juges ont fait état de ce rapport qui permettait

d'établir, entre autres moyens de preuve, que l'employée avait des problèmes relationnels avec ses collègues - ce qui n'est pas remis en cause en appel - et pour affirmer que l'employeur avait pris les mesures d'aménagement qui s'imposaient et qu'il n'était donc pas resté inactif, conformément à ses obligations légales. Les magistrats ont d'ailleurs pris soin de résumer, dans la partie « En fait » du jugement (p. 27), une partie de ce rapport et de mentionner que « plusieurs personnes ne pensent pas que son départ améliorerait l'ambiance régnante [*sic*] au greffe ».

On notera encore que, s'agissant du mobbing, il revenait à l'employée de le prouver, ce qui n'a pas été fait, le contraire n'étant pas plaidé en appel.

Le moyen est donc infondé.

3.2 L'appelante revient ensuite sur le courrier du 3 novembre 2011 du secrétariat général, en contestant le reproche à elle fait, à savoir une activité jugée comme « faible ».

L'avertissement qui a été notifié à l'employée en décembre 2011 à la suite de ce courrier a été contesté et confirmé tant par le TRIPAC que par la Cour de céans, dont l'arrêt est définitif et exécutoire, l'appelante ayant renoncé à recourir contre cet arrêt. Il n'y a plus lieu d'y revenir. Sur cette base, ni le courrier du 3 novembre 2011 du Secrétaire général, ni le contenu de la lettre de contestation de l'employée du 10 décembre 2011 ne sont pertinents.

Ce qui est déterminant ici est le fait que le 29 décembre 2011, soit une quinzaine de jours après l'avertissement, huit dossiers en souffrance se trouvaient sur le bureau de l'employée, que son attention a été attirée sur cette problématique le 3 janvier 2012, avec l'injonction de traiter ces dossiers en parallèle aux nouveaux dossiers d'ici au 20 janvier 2012, et que, malgré ce nouveau signal clair, trois dossiers sur huit n'étaient toujours pas traités le 21 mars 2012, trois autres n'avaient été traités qu'en février, un autre dossier avait été traité au plus tôt le 2 mars

2012 alors que le travail attendait depuis le 10 septembre 2011 et une lettre du 10 janvier 2012 n'était toujours pas traitée. Il ne faut en effet pas perdre de vue que les manquements qui fondent le licenciement litigieux concernent la période de février à mars 2012, comme les premiers juges l'ont expressément indiqué.

Les explications de l'appelante liées au contenu du courrier du 10 décembre 2011 sont à cet égard dénuées de pertinence. C'est donc en vain que l'appelante prétend qu'en ignorant ce courrier qui détaillait la charge de travail véritable qui lui incombait et en ne se fondant que sur les chiffres produits par la partie adverse, l'autorité inférieure aurait constaté les faits de manière erronée, voire arbitraire.

Partant, le grief est infondé.

3.3 L'appelante revient aussi sur la motivation du jugement relative à sa (sur)charge de travail.

Comme cela a été justement relevé par les premiers juges, cette question a déjà été examinée dans le cadre de la procédure d'avertissement, au terme de laquelle l'argument d'une surcharge de travail a été réfuté. Il n'y a dès lors plus lieu d'y revenir.

A cela s'ajoute que l'argumentation des premiers juges est solidairement ancrée et peut en tout point être suivie, l'appelante ne faisant pas la démonstration d'une appréciation erronée des faits sur la question factuelle ici litigieuse, mais se contentant d'opposer sa version des faits à celle retenue par les premiers juges. En particulier, l'appelante ne saurait faire grief à l'employeur de n'avoir pas assuré la bonne marche du greffe en mettant en place un effectif suffisant, puisque, précisément, il a été retenu que l'appelante a vu ses tâches allégées et qu'elle a reçu un renfort extérieur pour une partie du traitement des dossiers d'assistance judiciaire ainsi que pour tous les dossiers au stade de la conciliation, ce que l'appelante reconnaît d'ailleurs, de manière contradictoire.

Le moyen est dès lors infondé.

3.4 L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir fondé le licenciement sur le grief de désobéissance, tel qu'il ressort du rapport fait par sa supérieure au Secrétaire général, indiquant que ce témoignage écrit aurait dû être apprécié avec la même précaution que celui d'une partie à la procédure. L'autorité inférieure aurait considéré la parole de la présidente du tribunal et du Secrétaire général comme vérité absolue au détriment de l'offre de preuve de l'appelante, alors que ces derniers intervenaient non pas comme magistrats assermentés, mais comme parties, avec des enjeux et un historique avec l'intéressée. L'appelante y voit une constatation inexacte, voire arbitraire, des faits.

A nouveau, le grief est infondé. On ne saurait dire que le licenciement est fondé sur le seul rapport de la juge A._____. Comme relevé plus haut, le licenciement résulte des tâches non accomplies par l'employée entre février et mars 2012, alors que celle-ci s'était vue notifier un avertissement en décembre 2011 et qu'une nouvelle injonction lui avait été faite en janvier 2012 - ce qui n'est pas remis en cause en appel. Il n'est en particulier pas contesté que la demanderesse pouvait se rendre compte de ses manquements et du fait que son employeur attendait d'elle une amélioration immédiate de la qualité de travail, au vu notamment de la teneur du courriel du 3 janvier 2012.

4.

4.1 En droit, l'appelante se prévaut d'une violation de l'art. 59 al. 3 LPers-VD, les premiers juges ayant, de son point de vue, méconnu le but de l'avertissement au sens de cette disposition. L'appelante parle de violation totale des principes de la proportionnalité et de la bonne foi.

4.2 Aux termes de l'art. 59 al. 3 LPers-VD et sous réserve des cas d'application des articles 61 et 63 LPers-VD, qui n'entrent pas en considération en l'espèce, l'autorité d'engagement ne peut résilier le contrat qu'après avoir notifié un avertissement par écrit et motivé la

résiliation par la violation des devoirs légaux ou contractuels (let. a), l'inaptitude avérée (let. b) ou la disparition durable des conditions d'engagement fixées dans un texte normatif ou dans le contrat de travail (let. c).

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 (art. 135 RLPers). Sous le titre « forme et procédure » de l'avertissement, l'art. 136 RLPers-VD dispose que l'autorité d'engagement communique par écrit au collaborateur les faits qui lui sont reprochés (al. 1) ; de son côté, le collaborateur dispose d'un délai de vingt jours pour se déterminer par écrit ou solliciter un entretien (al. 2). L'avertissement peut contenir une menace de résiliation du contrat ou de renvoi avec effet immédiat (art. 137 al. 1 RLPers).

La décision de résiliation représente un échec et une extrémité à laquelle l'autorité d'engagement ne doit recourir qu'à partir du moment où toutes autres mesures susceptibles d'être appliquées ont échoué. Elle ne doit pas être donnée en temps inopportun. L'art. 60 al. 5 LPers renvoie aux art. 336c et 336d CO applicables à titre de droit cantonal supplétif.

L'exposé des motifs de la LPers-VD démontre que le but de l'avertissement n'est pas d'aboutir forcément à la résiliation des rapports de service, même s'il en constitue la première étape. Il doit en effet permettre une certaine gradation dans l'évolution des relations lorsque les choses ne vont pas comme elles le devraient. L'avertissement pourra revêtir des contenus divers en phase et en proportion avec le problème observé. D'une simple lettre de confirmation d'un entretien jusqu'à contenir un exposé détaillé des griefs, avec menace de résiliation (EMPL LPers-VD, Bulletin du Grand Conseil du 4 septembre 2001, p. 2255). Ces nuances ressortent d'ailleurs de l'art. 137 al.1 RLPers-VD. Ainsi, l'avertissement doit permettre au collaborateur de comprendre son ou ses manquements et de corriger son comportement en conséquence (cf. not. TRIPAC 27 mars 2015 [TL13.050854] consid. II.b).

4.3 En l'espèce, il est faux de prétendre que l'employeur n'a pas donné la chance à l'employée de remédier à ses manquements. Le contraire résulte clairement de l'état de fait et des différentes étapes offertes à l'employée pour pallier son retard. Les premiers juges ont à juste titre relevé que cette dernière aurait pu éviter d'être licenciée en prenant simplement la peine de traiter, dans le délai fixé, les quelques tâches indiquées dans le courriel du 3 janvier 2012 et que les manquements survenus en 2012 suggéraient une certaine volonté de l'employée de persister à ne pas se conformer aux instructions reçues.

On ne décèle aucune violation du principe de proportionnalité, l'employée ayant été à plusieurs reprises rendue attentive à ce qui n'allait pas et à ce que l'on attendait d'elle, sans qu'elle n'y réponde positivement.

C'est à bon droit que les magistrats de première instance ont retenu qu'en aucun cas la fixation d'un délai d'épreuve ne veut dire que le point de situation sera effectué à son échéance uniquement ou qu'il implique un temps d'adaptation. Au contraire, il implique un comportement irréprochable durant l'entier de son déroulement, faute de quoi, sans avertissement supplémentaire, il peut être procédé au licenciement du collaborateur s'il est justifié.

Enfin, l'appelante ne peut pas se prévaloir du principe de la bonne foi, en arguant qu'elle pouvait comprendre que son travail serait évalué « durant deux ans ». A supposer même qu'elle ait véritablement compris le délai à elle fixé dans le sens exposé par ses soins, elle ne pouvait pas faire l'économie des injonctions de son employeur, lesquelles sont clairement intervenues en janvier 2012 déjà. Or, le non-respect de dites injonctions est établi, ce qui justifie la solution retenue par les premiers juges.

5.

5.1 Il résulte de ce qui précède que l'appel doit être rejeté selon l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement attaqué confirmé.

5.2 En application de l'art. 16 al. 6 LPers, la procédure n'est pas gratuite. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 1'300 fr. (62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.5] et art. 16 al. 7 LPers), seront mis à la charge de l'appelante, qui succombe (106 al. 1 CPC).

Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens de deuxième instance.

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile,
statuant à huis clos,
en application de l'art. 312 al. 1 CPC,
p r o n o n c e :

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 1'300 fr. (mille trois cents francs), sont mis à la charge de l'appelante K._____.
- IV.** L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

Le greffier :

Du

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

- Me Filippo Ryter (pour K. _____),
- Etat de Vaud, Service juridique et législatif,
et communiqué, par l'envoi de photocopies, à :
- M. le Vice-président du Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale.

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

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

Le greffier :