

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION

CANTONALE

le 23 novembre 2018

dans la cause

G. _____ c/ ETAT DE VAUD

Conflit du travail

Licenciement (art. 59 LPers-VD)

MOTIVATION

Audiences : 16 février 2016, 26 septembre 2016, 2 juillet 2018, 9 juillet
2018 et 14 novembre 2018

Président : M. Marc-Antoine AUBERT, v.-p.

Assesseurs : Mme Sylvie LACOSTE et M. Olivier GUDIT

Greffière : Mme Eléonore EGLI, a.h.

Statuant au complet et à huis clos lors de l'audience de délibérations du 14 novembre 2018, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (ci-après : TRIPAC) retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. **a)** Née le [...], la demanderesse G._____ a été engagée le 1^{er} octobre 2000 par l'Etat de Vaud (ci-après : le défendeur) à temps plein, pour une durée indéterminée, en qualité de cheffe de Chancellerie du tribunal [...].

b) 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 au greffe. (...)* ». Sur cette base, le rédacteur a indiqué au défendeur que « *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 G._____ un avertissement écrit et motivé avec menace de résiliation du contrat ou de renvoi avec effet immédiat. (...)* ».

Dans un courrier du 30 août 2005 adressé à la demanderesse, le Président du Tribunal cantonal a relevé que diverses mesures avaient été prises, telles que la réorganisation du greffe ou encore la diminution des tâches incombant à la demanderesse, pour remédier à l'insatisfaction de cette dernière, limiter son retard dans le traitement des dossiers et désamorcer les conflits avec ses collègues. Cette même correspondance relate qu'en l'état, la Cour administrative renonce à la procédure d'avertissement envisagée.

La demanderesse s'est plainte par courriers des 8 septembre, 6 octobre et 10 novembre 2005 du manque de personnel au sein du greffe. En 2006, elle a réitéré ses demandes, qui ont été refusées dans un premier temps au motif que la charge de travail de son greffe pouvait être assumée par une seule personne. Cependant, un auxiliaire a renforcé ce greffe dès le début de 2007 et jusqu'à la fin de 2010. A son départ, la demanderesse a interpellé sa hiérarchie, qui lui a indiqué dans un premier temps qu'une aide ne pouvait lui être accordée en raison d'absences dans les autres greffes. Une aide lui a néanmoins été accordée dès le 14 juin 2011.

A la fin du premier semestre de 2011, le Secrétaire général de l'Ordre judiciaire a été informé des difficultés rencontrées par le greffe du tribunal [...]. Ensuite de cela, le 12 juillet 2011, un premier entretien a eu lieu entre celui-ci et la demanderesse notamment, durant lequel des priorités dans l'exécution du cahier des charges de la demanderesse ont été définies et répétées le lendemain par courriel à la demanderesse, soit : « 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 présente 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 prononcé type relatifs à la chambre [...].* ». Il a également été requis de la demanderesse qu'elle indique sans délai à sa hiérarchie si elle n'arrivait pas à gérer lesdites priorités. Ce dernier élément a également été rappelé à la demanderesse lors d'entretiens qui se sont déroulés les 9 août et 30 septembre 2011.

Il a encore été décidé, lors de l'entretien du 12 juillet 2011, que la demanderesse serait déchargée des dossiers de conciliation. Durant l'entretien du 30 septembre 2011, il a également été convenu que la demanderesse serait dispensée de l'archivage des dossiers de conciliation. Une aide lui a aussi été allouée pour traiter les dossiers d'assistance judiciaire. L'instruction a démontré que, parmi ses autres tâches, la demanderesse traitait environ 80 dossiers en octobre 2011.

Le 30 septembre 2011, la Présidente de la chambre [...] a appris que certains dossiers n'avaient pas été traités alors qu'ils se trouvaient sur le bureau de la demanderesse. Après diverses investigations, elle a interpellé la demanderesse, par courriel du 5 octobre 2011, au sujet de neuf dossiers non traités en dépit des instructions reçues. Elle lui a rappelé ses obligations, notamment de traiter en priorité les dossiers ouverts dans le système informatique. Elle lui a aussi demandé si d'autres dossiers étaient en souffrance et lui a imparti un délai d'une semaine pour répondre. Par courriel du 13 octobre 2011, la demanderesse a écrit qu'elle avait « *d'autres priorités (finir d'ouvrir les dossiers au fond, les traiter et fixer les audiences)* » et qu'elle pourrait répondre une fois celles-ci effectuées. Le lendemain, la Présidente s'est étonnée de cette réponse en relevant que la charge de travail de l'intéressée avait été considérablement allégée au cours des derniers mois. Elle lui a vainement fixé un nouveau délai pour la renseigner.

Par courriel du 19 octobre 2011, la première greffière a indiqué à la demanderesse qu'il n'était pas admissible qu'elle fasse des heures supplémentaires au vu de son importante décharge de travail. En effet, 14 heures et 21 minutes supplémentaires ressortaient de son rapport périodique d'octobre 2011 alors même qu'il lui avait été précédemment ordonné de cesser d'accumuler des heures supplémentaires.

Un quatrième entretien a eu lieu le 1^{er} novembre 2011 entre les parties. Durant celui-ci, il a notamment été une nouvelle fois constaté que les priorités fixées à la demanderesse n'étaient pas respectées, malgré une

activité « *faible* », soit la charge d'environ 80 dossiers et de la réception d'une quarantaine de courriers seulement.

2. a) Par courrier du 3 novembre 2011, le Secrétariat général de l'Ordre judiciaire (ci-après : SGOJ) a signifié à la demanderesse qu'il entendait lui notifier un avertissement avec menace de résiliation. Il lui reprochait en particulier l'irrespect des priorités fixées et des instructions données lors des entretiens susmentionnés, de même qu'une activité demeurée faible malgré une charge de travail réduite. Relevant aussi les échanges de courriels d'octobre 2011 et les heures supplémentaires, il a conclu que les prestations de la demanderesse s'étaient « *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* » et lui a imparti un délai de vingt jours pour se déterminer, solliciter un entretien ou consulter son dossier.

b) Après avoir obtenu une prolongation au 8 décembre 2011 dudit délai, la demanderesse s'est déterminée par un courrier adressé le 10 décembre 2011 à la Présidente du Tribunal cantonal. Elle a notamment écrit que « *Mme la présidente L. _____ salit ma 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 que je n'avais 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 un dossier le 6 avril 2011 dès lors que « *personne ne l'a traité en mon absence* ». Elle a encore fait valoir que la présidente de chambre savait que certains dossiers étaient en souffrance, ce que cette magistrate a démenti lors de son témoignage en précisant que la demanderesse ne lui a jamais indiqué qu'elle n'avait pas eu le temps de traiter ses priorités.

3. a) Le 15 décembre 2011, le SGOJ a notifié un avertissement à la demanderesse.

Cette décision rappelle d'abord à la demanderesse les quatre rencontres organisées, dont trois en présence de son conseil, pour lui fixer des priorités. Elle expose ensuite que son activité est demeurée faible alors même que les dossiers de conciliation ne lui sont plus attribués. Elle lui reproche en outre de n'avoir pas suivi, à de réitérées reprises, les instructions d'ouvrir immédiatement les dossiers et de verbaliser quotidiennement le courrier. Elle revient sur les dossiers en souffrance, sur son refus de donner suite à la requête de la présidente L. _____ et sur ses heures supplémentaires. Elle précise :

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/semaine, art. 115 RLPers-VD). (...) ».*

Un délai d'épreuve de deux ans, échéant au 14 décembre 2013, a été fixé à la demanderesse pour respecter ces règles ; à défaut, une procédure de renvoi au sens de l'art. 59 al. 1 LPers-VD pourrait être ouverte.

b) 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 comprend huit numéros de dossiers, soit les [...] ainsi qu'une affaire désignée comme « *[...], requête simplifiée* ». Sauf pour cette dernière cause, l'opération à effectuer et la date depuis laquelle elle est en souffrance sont 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, soit les [...]. La demanderesse n'y avait notamment pas verbalisé des opérations qui remontaient aux mois de septembre 2011 et de janvier 2012.

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

d) 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 des affaires [...], dans laquelle un courrier du 17 novembre 2011 n'avait toujours pas été verbalisé, [...] dans laquelle un courrier du 18 octobre 2011 était resté sans suite et [...] dans laquelle une lettre du 12 septembre 2011 émanant de l'expert judiciaire était également demeurée sans suite.

En outre, les deux autres dossiers contrôlés en février 2012 n'étaient toujours pas traités. Dans la cause [...], une lettre de l'Office des poursuites du 10 janvier 2012 n'avait pas été verbalisée. Dans la cause [...], une taxation d'honoraires requise le 10 septembre 2011 n'avait pas été effectuée.

Lors de son audition, la Présidente de chambre a confirmé avoir fait remonter ces manquements au Secrétaire général de l'Ordre judiciaire. 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 de 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'a traité que le 1^{er} février 2012 avait été déposée le 7 novembre 2011, soit avant même la date indiquée par sa supérieure.

e) 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 précise 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 :

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, L. _____, 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, L. _____ 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 V. _____ est intolérable. Il en va de même lorsque vous bouclez le téléphone au nez de V. _____ 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. (...). »

f) Dans la procédure TF12.030414 de contestation de l'avertissement, la demanderesse a obtenu une autorisation de procéder le 30 avril 2012 et déposé sa demande du 24 juillet 2012.

g) Dans la présente cause, la demanderesse a obtenu une autorisation de procéder le 22 avril 2013 et déposé sa demande le 24 juin 2013. A la requête des parties, la cause a été suspendue jusqu'à droit connu sur la validité de l'avertissement du 15 décembre 2011.

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

Par arrêt du 28 novembre 2014, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal a rejeté l'appel formé par la demanderesse. 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, les juges cantonaux ont 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. Ils ont notamment relevé que le défendeur avait réagi aux différentes requêtes de la demanderesse en prenant plusieurs mesures pour remédier à ses difficultés. A leurs yeux, 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'ont pas été atteints, l'appelante ayant, à plusieurs reprises, refusé de donner suite aux injonctions qui lui avaient été faites. ». Ils ont 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 être justifiés par une prétendue atmosphère de travail délétère et qu'il ne faisait nul doute que l'avertissement respectait le principe de proportionnalité.

i) 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 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.

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

Le défendeur a conclu au rejet des conclusions de la demanderesse dans sa réponse partielle du 20 juin 2016.

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 L._____ et la greffière V._____ ont été entendues en qualité de témoins. Dans la mesure utile et pour autant qu'ils n'aient pas été exposés précédemment, leurs propos sont repris ci-après.

La présidente L._____ a confirmé tenir régulièrement le Secrétaire général de l'Ordre judiciaire au courant de la situation du greffe [...] 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 rapidement des audiences ou de l'informer si elle ne pouvait s'acquitter du travail courant. C'est en allant consulter les dossiers au greffe qu'elle a constaté que certains d'entre eux étaient en souffrance. Elle n'a 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 V._____ a confirmé en substance les difficultés de communiquer avec la demanderesse. Elle a 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 différents auteurs et notamment par la présidente L._____ et par C._____, alors Secrétaire général de l'Ordre judiciaire. Interrogé en qualité de partie, ce dernier a réfuté tout mobbing et rappelé que la demanderesse était assistée lors des séances, puis qu'un courriel de confirmation des objectifs fixés lui parvenait. Il a suggéré à la demanderesse de prendre sa retraite à 64 ans, auquel cas un accord aurait pu être trouvé pour la garder, mais celle-ci lui a répondu qu'elle voulait travailler jusqu'à 65 ans. Concernant le temps couru entre l'avertissement et le licenciement, il a constaté d'entrée de cause que les choses n'allaient pas mieux, ce que le premier président [...] et la présidente L._____ lui ont 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 [...] [...] 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. Quand bien même le tribunal ne doute pas que la demanderesse ait pu faire très bonne impression aux vice-présidents du [...], il sait que ces magistrats exercent leur charge à temps partiel, en principe en fin de journée, en complément à une activité professionnelle principale accomplie en dehors du tribunal. De la sorte, ils ne sont pas idéalement placés pour apprécier le travail du greffe, notamment le suivi général des dossiers sur lequel ils n'ont pas de vision d'ensemble. Sur cette base, le tribunal ne retiendra pas d'avantage ce témoignage.

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

d) 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.

Ensuite de l'audience de délibérations qui s'est tenue le 14 novembre 2018, le tribunal de céans a immédiatement rendu un jugement dont le dispositif a été notifié aux parties le 23 novembre 2018.

En temps utile, la demanderesse en a demandé la motivation.

EN DROIT :

I. a) Aux termes de l'art. 14 de la Loi sur le personnel de l'Etat 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'Etat de Vaud et ses employés.

En l'occurrence, la demanderesse travaillait au service de l'Etat de Vaud en qualité de cheffe de Chancellerie et les relations de travail qui liaient les parties sont soumises à l'application de la LPers-VD. Le présent litige, relatif à la fin des rapports de travail de la demanderesse, relève dès lors de la compétence du tribunal de céans, ce que les parties ne contestent d'ailleurs pas.

b) L'art. 16 al. 1 LPers-VD précise que la procédure est régie par les art. 103 ss CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010, RSV 211.02), lequel prévoit, à son art. 104, l'application supplétive du CPC (Code fédéral de procédure civile du 19 décembre 2008, RS 272). L'art. 16 al. 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 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 demanderesse a introduit une procédure de conciliation le 20 mars 2013 afin de contester son licenciement intervenu le 23 mars 2012 en prenant des conclusions en paiement. La séance de conciliation du 22 avril 2013 n'ayant pas abouti, une autorisation de procéder a été remise à la demanderesse qui a déposé une demande en paiement dans le délai de trois mois prévu par l'art. 209 CPC.

L'action au fond est ainsi recevable.

II. **a)** A l'appui de ses conclusions, la demanderesse invoque d'abord le délai d'épreuve de deux ans qui lui a été accordé dans l'avertissement du 15 décembre 2011. Elle fait valoir que son licenciement du 22 mars 2012 est intervenu alors qu'elle aurait effectivement travaillé moins de soixante jours depuis cette décision. Elle estime qu'il était impossible de porter un jugement objectivé sur l'évolution de la situation à la faveur d'une période aussi courte. Son licenciement violerait ainsi les principes de la bonne foi et de la proportionnalité. A côté de cela, elle plaide en substance que les omissions qui lui sont reprochées n'étaient pas suffisamment graves pour fonder un licenciement.

b) Les articles 59 et suivants LPers-VD et 135 et suivants RLPers-VD (Règlement d'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud, RSV 172.31.1) traitent de la fin des rapports de travail après le temps d'essai.

L'art. 59 al. 3 LPers-VD prévoit trois motifs ordinaire de licenciement : a) la violation des devoirs légaux ou contractuels, b) l'inaptitude avérée, et c) la disparition durable des conditions d'engagement prévues dans un texte normatif ou dans le contrat de travail. Le second de ces motifs reprend les notions d'incompétences et d'incapacité du collaborateur (EMPL LPers-VD, Bulletin du Grand Conseil du 4 septembre 2001, p. 2255). En sus de l'existence de l'un de ces motifs et de la motivation de la résiliation, il faut encore qu'un avertissement ait été notifié préalablement au collaborateur concerné, sous réserve des cas des articles 61 et 63 LPers-VD qui n'entrent pas en ligne de compte ici.

Selon la jurisprudence, l'avertissement est une condition nécessaire, mais non suffisante, à un licenciement ordinaire. Une simple peccadille ne saurait justifier un licenciement, même si le collaborateur visé a déjà été averti. Si le motif de la résiliation ne doit pas nécessairement être particulièrement grave puisqu'il ne s'agit pas d'un licenciement immédiat, la position de l'autorité doit apparaître comme raisonnable, compte tenu des prestations et du comportement du collaborateur, pour ne pas être

qualifiée d'abusives (TRIPAC du 10 septembre 2010, TR09.039570, consid. VI a et les références).

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'article 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 (notamment TRIPAC du 27 mars 2015 TL13.050854).

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. En effet, le congé lui-même doit se fonder, de manière autonome, sur un ou plusieurs des motifs prévus par l'article 59 alinéa 3 LPers-VD et respecter les principes généraux de l'activité administrative. Il ressort d'ailleurs des travaux préparatoires de la LPers-VD que 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 les autres mesures envisageables ont échoué (TRIPAC du 27 mars 2015, TL13.050854).

c) En l'espèce, il est constant qu'un peu plus de trois mois avant son licenciement, la demanderesse avait été formellement avertie pour avoir notamment négligé, malgré les d'instructions reçues, d'ouvrir immédiatement les dossiers et de verbaliser quotidiennement le courrier.

Les explications alors données par l'intéressée, qui faisait valoir une prétendue surcharge de travail, avaient été jugées inacceptables, d'autant plus que ses tâches avaient connu plusieurs allègements. Or, le 29 décembre 2011, soit une quinzaine de jours à peine après l'avertissement, au moins huit dossiers en souffrance se trouvaient sur son bureau. Son attention a été expressément 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. C'est dire que la demanderesse pouvait comprendre dès réception de ce courrier que son employeur déplorait une récurrence des manquements ayant conduit à l'avertissement, qu'il attendait d'elle qu'elle s'attelle immédiatement aux dossiers en souffrance et que de nouveaux retards non justifiés ne resteraient pas sans conséquence. Or, et malgré ce nouveau signal clair, trois dossiers sur huit n'étaient toujours pas traités le 21 mars 2012, et trois autres n'avaient été traités qu'en février. A cela s'ajoutent un dossier traité au plus tôt le 2 mars 2012 alors que le travail attendait depuis le 10 septembre 2011, et un autre dans lequel une lettre du 10 janvier 2012 n'était toujours pas traitée. La demanderesse, qui fait principalement valoir un manque de temps, n'apporte aucune explication satisfaisante à ces retards. Les distributions de courriers, statistiques, rédactions, pannes d'informatique et autres absences de collègues, d'ailleurs nullement établies, ne la dispensaient pas des tâches claires découlant de l'email du 3 janvier 2012. Elles ne l'autorisaient pas non plus à se dérober lorsque sa supérieure lui a demandé des explications et qu'elle a tenté d'entrer en discussion avec elle.

La demanderesse ne peut pas non plus se prévaloir des difficultés liées à l'introduction de la nouvelle procédure fédérale dans la mesure où l'ouverture de dossiers et la verbalisation du courrier, soit les tâches litigieuses, existaient déjà sous l'empire des procédures cantonales. L'on rappellera qu'elle avait vu ses tâches allégées et 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. Le traitement des dossiers qui lui étaient confiés n'impliquait pas non plus une intervention quotidienne dans chacun d'eux. Aussi il ne peut être retenu de manière

plausible que la demanderesse était surchargée au point de ne pas pouvoir effectuer, en plus de deux mois, moins de dix opérations dans les dossiers en souffrance qui lui avaient été signalés le 3 janvier 2012. D'ailleurs, l'argument tiré de la charge de travail de la demanderesse a déjà été examiné et réfuté dans la procédure d'avertissement.

d) Dans ces conditions, la demanderesse ne saurait se prévaloir de la période relativement courte entre l'avertissement et le licenciement. On se demande bien pourquoi elle n'a pas accordé la priorité aux tâches qui lui ont été clairement signalés le 3 janvier 2012, dont le traitement ne paraît pas représenter un travail insurmontable. Si tel avait été le cas, ou si le comblement du retard l'empêchait de suivre d'autres dossiers, elle aurait d'ailleurs dû en informer sa hiérarchie ainsi qu'elle en avait reçu l'ordre.

En résumé, la demanderesse pouvait à la fois se rendre compte des manquements qui lui étaient reprochés et du fait que son employeur attendait d'elle une amélioration immédiate de la qualité de son travail. Au vu de l'email du 3 janvier 2012, elle ne saurait plaider que le traitement des dossiers en souffrance ne constituait qu'un simple objectif à atteindre en deux ans. Faute d'explication satisfaisante, les nouveaux retards accumulés entre le 3 janvier et le 21 mars 2012 relèvent à la fois de la violation des devoirs de l'intéressée et de l'inaptitude avérée au sens de l'art. 59 al. 3 let. a et b LPers-VD. Contrairement à ce que la demanderesse avance, le tribunal est convaincu que les jeux n'étaient pas faits au moment de l'avertissement, mais qu'elle 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.

L'on peut encore relever que le délai d'épreuve de l'art. 137 al. 2 RPers-VD ne confère pas au collaborateur averti une période de protection contre le congé et qu'il n'oblige pas non plus l'Etat à patienter jusqu'au terme du délai pour réagir à des nouveaux manquements. Si des motifs de licenciement surviennent pendant cette période, l'employeur est en droit de les traiter conformément à la loi. D'ailleurs, un licenciement avec effet

immédiat peut être signifié en tout temps pour de justes motifs (art. 61 al. 1^{er} LPers-VD).

e) Contrairement à ce que la demanderesse fait valoir, son licenciement repose bien sur des manquements d'une certaine importance qui sont intervenus après l'avertissement.

Tout d'abord, les manquements qui fondent le licenciement litigieux ont été constatés en février et mars 2012. Ils concernaient les dossiers en souffrance dont la liste avait été fournie à la demanderesse le 3 janvier 2012 à la suite d'un l'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 a 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 suggèrent au contraire une certaine volonté de persister à ne pas se conformer aux instructions reçues. Le défendeur 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 de l'art. 50 al. 1 et 2 LPers-VD qui prescrit que le collaborateur s'engage à fournir des prestations de qualité et doit agir conformément aux directives de son supérieur, de même que de l'art. 124 RLPers-VD qui dicte à l'employé de se montrer en tout temps digne de la confiance placée en lui. Au vu des mesures d'allègement et de renfort accordées précédemment à la demanderesse, de même que 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.

Même en admettant que la décision de résiliation ait été prise dès la fin de février 2012 ainsi que la demanderesse le soutient, ce constat ne changerait pas. Ce qui compte, c'est que la demanderesse n'avait toujours

pas traité des dossiers en souffrance qui appelaient des interventions prioritaires de sa part, qu'elle avait omis sciemment d'en informer sa hiérarchie et qu'elle avait été dûment avertie pour ce genre de manquement.

f) Sur le vu de ce qui précède, le licenciement de la demanderesse est intervenu en conformité avec l'art. 59 al. 3 LPers-VD et avec les principes qui gouvernent l'activité administrative.

III. La demanderesse estime en outre que la résiliation de son contrat de travail par le défendeur était inopportune et abusive au sens de l'art. 60 LPers-VD. Elle fait valoir que le congé est intervenu quelques mois à peine avant qu'elle atteigne l'âge de la retraite, si bien qu'elle n'a pas pu bénéficier de l'ajournement prévu à l'art. 39 al. 1 LAVS (RS 831.10) ou trouver un autre travail pour pallier les désagréments financiers liés à son licenciement.

L'art. 60 LPers-VD prévoit notamment qu'un collaborateur qui voit son contrat résilié de manière abusive ou sur un autre motif que ceux de l'art. 59 LPers-VD a droit à une indemnité. Selon la jurisprudence, un licenciement à quelques mois de la retraite est par exemple abusif en cas de bons et loyaux services et si le bon fonctionnement de l'entreprise ne commande pas une telle mesure (ATF 132 III 115).

Cependant, lorsque le congé est fondé au regard de l'art. 59 al. 3 LPers-VD, il n'y a pas lieu d'examiner si la résiliation est abusive au sens des art. 336 ss CO, ni si ces dispositions sont applicables de manière générale à titre de droit cantonal supplétif (arrêt HC/2015/995 de la Cour d'appel civile du 23 octobre 2015, n° 554). D'ailleurs, les seules conséquences économiques du licenciement ne sont pas en tant que telles un critère susceptible de fonder le caractère abusif du licenciement (TF 4A_419/2007 consid. 2.7).

En l'espèce, il ressort des considérants ci-dessus que le licenciement de la demanderesse repose sur des manquements qui relèvent de la violation

de devoirs et de l'inaptitude avérée au sens de l'art. 59 al. 3 let. a et b LPers-VD. La demanderesse n'apporte aucun élément dans le sens d'un autre motif, lié à l'âge ou à la proximité de la retraite par exemple, qui ait pu influencer la décision de la licencier. A cela s'ajoutent, comme le défendeur l'a souligné, certaines contradictions dans les diverses allégations de la demanderesse quant à ses projets de retraite.

L'action doit donc aussi être rejetée en tant qu'elle se fonde sur un licenciement prétendument abusif.

IV. La demanderesse plaide encore, sans guère développer son argumentation à cet égard, qu'elle aurait été victime de mobbing.

Il faut voir à cet égard qu'une enquête menée en 2005 déjà avait conclu que la demanderesse avait des problèmes relationnels avec ses collègues. Le témoin V. _____ a confirmé ces difficultés que le défendeur n'a pas ignorées puisqu'il a pris diverses mesures d'aménagement de la relation de travail et rencontré la demanderesse et son conseil à plusieurs reprises. Ces éléments sont de nature à infirmer tout harcèlement ; conjugués aux éléments discutés plus haut, ils laissent plutôt penser, comme le rapport de 2005 le relevait déjà, que la demanderesse avait toujours, en 2012, « *tendance à vouloir imposer ses solutions quand bien même ses supérieurs avaient décidé autre chose* ». Quoi qu'il en soit, et en l'absence de tout élément dans le sens des allégations de la demanderesse qui supporte le fardeau de la preuve, le tribunal ne peut qu'écartier l'action en tant qu'elle est fondée sur un prétendu mobbing.

V. En définitive, l'action de la demanderesse doit être rejetée.

Les frais judiciaires de la présente cause sont arrêtés à 4'925 fr. (art. 16 al. 7 LPers-VD, art. 18 et 22 al. 9 du tarif des frais judiciaires civils ; RSV 270.11.15) et mis à charge de la demanderesse vu l'issue du procès. Ce montant comprend celui de 175 fr. relatif aux frais d'audition de témoins.

Il n'y a pas lieu d'allouer des dépens au défendeur, qui n'a pas engagé de frais externes de représentation.

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

- I. Les conclusions de la demanderesse G. _____ sont rejetées.
- II. Les frais de justice, arrêtés à hauteur de 4'925 fr., sont mis à la charge de la demanderesse. Ils sont compensés par les avances effectuées par celle-ci.
- III. Il n'est pas accordé de dépens.
- IV. Toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées.

Le président :

Marc-Antoine AUBERT, v.-p.

La greffière :

Eléonore EGLI, a.h.

Du 27 mai 2019

Les motifs du jugement rendu le 23 novembre 2018 sont notifiés aux parties.

Un appel au sens des articles 308 ss CPC peut être formé dans un délai de **30 jours** dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire écrit et motivé. La décision objet du recours de l'appel doit être jointe.

La greffière :

Eléonore EGLI, a.h.