

**COUR D'APPEL CIVILE**

---

---

Arrêt du 28 novembre 2014

---

Présidence de M. COLOMBINI, président  
Juges : Mme Crittin Dayen et M. Perrot  
Greffière : Mme Boryszewski

\*\*\*\*\*

**Art. 59 al. 3 LPers-VD; 136, 137 et 142 al. 1 et 2 RLpers-VD; 53 al. 1 CPC; 103 CDPJ**

Statuant à huis clos sur l'appel interjeté par **J.**\_\_\_\_\_, à Martigny, contre le jugement rendu le 4 juillet 2014 par le Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale dans la cause divisant l'appelante d'avec **A.**\_\_\_\_\_, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal voit :

**En fait :**

**A.** Par jugement du 4 juillet 2014, envoyé pour notification le 3 octobre 2014, le Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale (ci-après : TRIPAC) a dit que la demande de J.\_\_\_\_\_ est rejetée (I), dit que toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées (II) et dit que la décision est rendue sans frais ni dépens (III).

Les premiers juges ont considéré, se basant sur les art. 59 al. 3 LPers-VD (loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001, RSV 172.31) et 136 et 137 RLPers-VD (règlement d'application de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 9 décembre 2002, RSV 172.31.1), que les exigences procédurales de l'avertissement avaient été respectées et que, sur le fond, les griefs reprochés à la demanderesse étaient fondés, de sorte que l'avertissement était proportionné.

**B.** Par acte du 5 novembre 2014, J.\_\_\_\_\_ a interjeté appel contre le jugement précité en concluant, sous suite de frais et dépens, comme suit :

"a. Au plan procédural

I. L'effet suspensif est accordé au présent appel.

b. Au plan du fond

II. L'appel est admis.

III. Statuant à nouveau : l'avertissement signifié le 15 décembre 2011 à J.\_\_\_\_\_ par le Secrétaire général de l'Ordre judiciaire est purement et simplement annulé.

c. Subsidiairement

IV. Il est fait application de l'art. 318 al. 1 lit. c ch. 2 CPC et la cause est renvoyée à l'autorité qui a statué en première instance."

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

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

**1.** J. \_\_\_\_\_ (ci-après : la demanderesse) a été engagée par l'Etat de Vaud (ci-après : le défendeur) à 100 % pour une durée indéterminée auprès du Tribunal de [...] le 1<sup>er</sup> octobre 2000 en qualité de cheffe de Chancellerie.

**2.** Le 19 juillet 2005, [...] a établi un rapport sur le fonctionnement interne du Tribunal d'arrondissement de [...] et sur les mesures propres à restaurer un climat de travail acceptable, dont il ressort notamment ce qui suit :

"(...) D'après le Président M. [...], Mme J. \_\_\_\_\_ (...) est incapable de maintenir une bonne distance avec son interlocuteur, elle est ou plaintive et gémissante ou ulcérée si l'on ne fait pas droit à sa requête. (...)

M. [...] estime que Mme J. \_\_\_\_\_ est totalement incapable d'avoir des relations normales avec ses collègues et qu'elle a tendance à vouloir imposer ses solutions quand bien même ses supérieurs ont décidé autre chose. (...)

M. [...] affirme que les présidents ont tout essayé pour organiser le travail de Mme J. \_\_\_\_\_, mais qu'ils ont rencontré à chaque nouvelle mesure, des difficultés supplémentaires. (...)

Par son incapacité de collaborer harmonieusement avec ses collègues, sa conviction fautive qu'on complotait sans cesse contre elle et sa menace injustifiée de déposer plainte pénale apparemment contre M. [...], Mme J. \_\_\_\_\_ 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. (...)

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 J. \_\_\_\_\_ 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 jusqu'à la fin 2010 en la personne d'une auxiliaire.

Par courriel du 19 août 2009, la demanderesse a interpellé la Présidente [...] 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 [...].

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

**3.** Le Secrétaire général de l'Ordre judiciaire (ci-après : 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 d'arrondissement de [...]. Il a été décidé que la demanderesse serait déchargée des dossiers de conciliation et de leur ouverture jusqu'au retour d'audience.

Par courriel du lendemain, [...] première greffière du Tribunal d'arrondissement de [...] 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 priées d'aviser sans délai Madame [...]; 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 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.

Le 5 octobre 2011, la présidente de la chambre a indiqué par courriel avoir reçu de la demanderesse neuf dossiers non traités et/ou non ouverts et s'est adressée à celle-ci par courriel en ces termes :

"(...)

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<sup>er</sup> 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 indiquant 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 ces 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 la suite d'une nouvelle rencontre avec la demanderesse, le secrétaire général lui annoncé par courrier du 3 novembre 2011 ce qui suit :

"A la fin du premier semestre 2011, le Tribunal d'arrondissement de [...] 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 [...], présidente.

Le 1<sup>er</sup> 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 [...], 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<sup>er</sup> 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.

Par courrier du 10 décembre 2011, la demanderesse a fait part à la Présidente du Tribunal cantonal de ses déterminations, relevant notamment "un climat délétère difficile à supporter" et ajoutant notamment que "Mme la Présidente [...] sali(ssait) sa réputation de manière agressive et arbitraire".

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 (...)).

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

**5.** Par demande du 15 février 2012, la demanderesse a saisi le TRIPAC concluant comme suit :

"I. L'avertissement signifié le 15 décembre 2011 à J.\_\_\_\_\_ par le Secrétariat général de l'Ordre judiciaire est purement et simplement annulé.

II. Les frais de procédure ainsi qu'une indemnité pour les dépens de J.\_\_\_\_\_, sont mis à la charge de l'Etat de Vaud."

Le 30 avril 2012, le Président du TRIPAC lui a délivré une autorisation de procéder faute de conciliation.

Par demande le 24 juillet 2012, la demanderesse a pris les conclusions suivantes :

"I. La présente contestation est admise.

II. En conséquence, l'avertissement signifié le 15 décembre 2011 à J.\_\_\_\_\_ par le Secrétariat général de l'Ordre judiciaire est purement et simplement annulé.

III. Les frais de procédure ainsi qu'une indemnité pour les dépens de J.\_\_\_\_\_, selon liste des opérations à déposer, sont mis à la charge de l'Etat de Vaud."

Des audiences ont eu lieu les 3 octobre, 14 novembre 2013, 3, 6 et 24 juin 2014 au cours desquelles les témoins [...], F.\_\_\_\_\_, K.\_\_\_\_\_, T.\_\_\_\_\_, R.\_\_\_\_\_ et D.\_\_\_\_\_ ont été entendus.

En substance, les témoins F.\_\_\_\_\_, K.\_\_\_\_\_ et R.\_\_\_\_\_, vice-présidents du Tribunal de [...] de [...] ont confirmé avoir de bonnes de

relations avec la demanderesse et n'avoir aucun grief à formuler quant à ses compétences professionnelles, tout en relevant qu'il s'agit pour eux d'une activité accessoire à leur profession d'avocat et que, partant, ils n'avaient pas la même vision de la situation que pourrait avoir une personne travaillant à plein temps au sein du Tribunal.

Quant aux autres témoins, ils ont en substance confirmé les faits tels qu'ils ressortent des pièces du dossier, soit notamment le fait que de nombreuses réunions ont eu lieu avec la demanderesse dont le but était de fixer des objectifs à atteindre dans l'accomplissement de ses tâches et des priorités à respecter. Ces conférences ont notamment eu lieu en compagnie du conseil de la demanderesse et confirmées par des messages électroniques ou des courriers. La Présidente T.\_\_\_\_\_ a notamment confirmé que la défenderesse n'avait à plusieurs occasions pas répondu à ses demandes de clarification de la situation au sein du greffe, allant même jusqu'à quitter la pièce sans autre mot, laissant la précitée sur place. Elle a à cet égard précisé qu'au mois de juin 2011, une aide sous la forme d'un ETP de 50 % avait été apportée à la demanderesse et que lorsqu'elle était descendue au greffe de [...] pour discuter avec la demanderesse pour savoir pourquoi la solution trouvée ne jouait pas, très rapidement après quelques minutes de discussions, cette dernière avait quitté le bureau laissant la Présidente T.\_\_\_\_\_ en plan.

La demanderesse a, quant à elle, été entendue en qualité de partie. Lors de l'audience du 24 juin 2014, elle a déclaré que la surcharge de travail était un problème récurrent. A chaque fois qu'elle demandait de l'aide, cela lui avait été refusé. Et lorsqu'elle en obtenait, celle-ci n'était pas efficace.

Le 22 mars 2014, le secrétaire général a signifié à J.\_\_\_\_\_ son licenciement, par courrier remis en main propre à l'intéressée, pour cause d'inaptitude avérée au sens de l'art. 59 al. 3 let. b LPers-VD, soit des retards dans le traitement des dossiers et le non-respect des instructions concernant la verbalisation et celles données par la présidente de chambre.

## **En droit :**

**1. a)** Selon la jurisprudence, il est admis qu'en application de l'art. 166 al. 2 CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010, RSV 211.02), les voies de droit de l'ancien droit sont applicables à l'encontre des jugements rendus par le TRIPAC après le 1<sup>er</sup> janvier 2011 lorsque la cause a été introduite devant ce tribunal avant cette date (CREC I 22 septembre 2011/ 247; CREC I 29 août 2011/232).

En l'espèce, le TRIPAC ayant été saisi le 15 février 2012, soit après le 1<sup>er</sup> janvier 2011, l'art. 166 al. 2 CDPJ n'est pas applicable, de sorte que les voies de droit sont régies par le nouveau droit (JT 2013 III 104 c. 2, CACI 22 mars 2013/166).

**b)** Le présent appel porte sur l'avertissement donné par l'employeur à l'appelante, avertissement dont elle demande l'annulation pure et simple. Le seul avertissement étant sans incidence sur le traitement de l'employée, il y a lieu de considérer la contestation comme de nature non patrimoniale (TF 1D\_15/2007 du 13 décembre 2007 c. 1).

L'art. 103 CDPJ renvoie aux art. 104 ss CDPJ s'agissant d'une affaire patrimoniale de droit public cantonal, lesquels renvoient eux-mêmes à titre supplétif aux règles de procédure du CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008, RS 272). En présence d'une affaire non patrimoniale, rien ne justifie de faire une application différente du CPC, de sorte que les règles de procédure du CPC doivent être également appliquée à titre supplétif.

**c)** Les art. 308 al. 1 let. a CPC et 103 ss CDPJ ouvrent la voie de l'appel contre les décisions finales de première instance. Le délai d'appel est de trente jours dès la notification de la décision attaquée (art.

311 al. 1 CPC). Selon l'art. 59 al. 2 let. a CPC, la personne qui interjette appel doit avoir un intérêt digne de protection.

Si l'appelante a interjeté appel en temps utile, se pose la question de son intérêt digne de protection à obtenir l'annulation de l'avertissement, dès lors que suite à ce dernier, l'appelante a été licenciée par courrier du 22 mars 2014. En effet, une hypothétique annulation n'aurait aucun effet sur le licenciement donné à la suite de l'avertissement. Les motifs invoqués à l'appui de l'appel pourraient tout au plus avoir une influence sous l'angle de l'examen d'un éventuel licenciement abusif dans le cadre du procès lié au licenciement lui-même qu'il convient de distinguer de la présente procédure. Si l'on devait néanmoins considérer l'appel comme recevable, celui-ci devrait être rejeté pour les motifs qui suivent.

**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 (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JT 2010 III 115, p. 134). Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (ibidem, p. 135).

**3. a)** L'appelante soutient que son droit d'être entendue a été violé du fait que, lors de l'instruction, elle n'a pas pu s'exprimer sur la manière de gérer son travail, notamment en ayant l'occasion de donner des explications dossier par dossier.

**b)** Selon l'art. 53 al. 1 CPC, les parties ont le droit d'être entendues. Ce droit comprend notamment le droit d'être informé sur les

éléments de la procédure et celui de s'exprimer sur ceux-ci oralement ou par écrit (Halay, CPC Commenté, 2011, nn. 3 s. ad art. 53 CPC, p. 144).

**c)** En l'espèce, il est établi que lors d'une rencontre avec le secrétaire général, celui-ci a annoncé à l'intéressée ses intentions et lui a imparti un délai de 20 jours, dès réception du courrier, pour se déterminer par écrit sur les griefs faits ou demander un entretien. En outre, dans le cadre de la procédure de contestation, l'appelante a dûment été entendue le 24 juin 2014. Il n'est du reste pas établi qu'elle ait été empêchée de mener à bien sa déposition ou qu'elle n'ait pas pu s'exprimer sur la manière de gérer son travail, comme elle le prétend.

**4.** L'appelante reproche aux premiers juges de n'avoir pas relevé le fait que l'autorité n'avait pas procédé à une enquête administrative lors de la procédure d'avertissement en 2011, mais avait admis comme preuve l'enquête surannée de 2005.

L'enquête administrative apparaît comme une possibilité offerte à l'autorité d'engagement, avant ou pendant une procédure d'avertissement, quand celle-ci s'estime insuffisamment renseignée sur la situation d'un collaborateur, ou lorsque des faits sont peu clairs ou contestés par le collaborateur (art. 142 al. 1 et 2 RLPers-VD). En l'espèce, l'employeur de l'appelante avait suffisamment d'éléments à sa disposition pour se prononcer sur la situation de l'appelante telle que mise à jour en 2011 et lui notifier sur cette base un avertissement, sans qu'une enquête administrative ne soit nécessaire. Le grief de l'appelante doit donc être rejeté.

**5. a)** L'appelante reproche également aux premiers juges de n'avoir pas instruit la cause correctement, au regard de la maxime inquisitoire applicable. Selon elle, ils auraient dû instruire la procédure de manière à établir si l'avertissement était réellement justifié, notamment

par le biais d'une expertise et l'audition du témoin [...], et examiner de manière impartiale le bien-fondé des griefs adressés à l'appelante.

Elle soutient en outre que les premiers juges auraient dû retenir qu'elle se trouvait confrontée à une importante surcharge de travail qui l'empêchait de traiter l'ensemble de ses dossiers. Selon elle, ils auraient également fait abstraction de ses demandes d'aide en personnel répétées et auraient omis de tenir compte de l'atmosphère de travail malsaine mis en place par la Présidente [...] et l'acharnement de celle-ci à son encontre. Elle leur reproche également d'avoir déconsidéré la période entre 2005 et 2011, alors que, pendant ce temps, elle aurait corrigé le comportement reproché dans son avertissement. Elle fait encore valoir que de 2006 à 2009, les rapports d'évaluation internes étaient à son égard excellents et insistaient sur sa minutie et ses compétences professionnelles. Enfin, le fait qu'en 2011, elle ait de plus été envoyée pendant une demie journée au greffe de [...] pour former une nouvelle greffière, laisse à supposer que la qualité de son travail était suffisamment bonne pour servir d'exemple à de nouveaux employés.

**b)** Il n'apparaît pas à la lecture de la LPers-VD, ni de son règlement, que l'avertissement devrait être "justifié". Conformément à la jurisprudence relative à la résiliation de rapports de service dans le cadre de la fonction publique, les motifs invoqués par l'autorité d'engagement doivent être plausibles (JAAC 68.4 c. 3a), sans qu'il ne soit nécessaire d'être en présence d'un motif particulièrement grave. La position de l'autorité doit apparaître comme raisonnable compte tenu des prestations et du comportement du collaborateur ainsi que des composantes personnelles et des données particulières du service en cause (ATF 108 Ib 210).

**c)** Selon les premiers juges, l'instruction a permis d'établir que l'appelante avait, à plusieurs reprises, fait l'objet de plaintes, tant en raison d'une incapacité à collaborer harmonieusement avec ses collègues qu'en raison de difficultés à effectuer le travail demandé et à suivre les instructions reçues par ses supérieurs. Selon eux, les pièces indiquent

qu'elle a été, dès avant 2005, l'objet de plusieurs plaintes dans l'exécution de son cahier des charges. Divers entretiens ont ensuite eu lieu, soit les 13 juillet, 9 août et 30 septembre 2011 entre elle et le défendeur, tous confirmés par des courriers lui signifiant de se conformer aux instructions qui lui avaient été données et relevant des manquements dans sa gestion des causes. Enfin, les pièces du dossier et le témoignage de la Présidente T.\_\_\_\_\_ confirment, selon les premiers juges, que les exigences posées à l'appelante ont été à plusieurs reprises explicitées et qu'elle ne les a pas respectées.

**d)** En l'espèce, il y a suffisamment d'éléments au dossier permettant d'asseoir le caractère avéré des motifs de l'avertissement, sans qu'il ne se justifie de mettre en oeuvre une expertise, ni d'auditionner le Président [...]. C'est à tort que l'appelante estime que les premiers juges auraient préjugé de la cause, en ayant refusé son audition. L'audition de la Présidente [...] en qualité de partie, plutôt que de témoin, n'a au demeurant pas d'influence sur le caractère plausible des motifs invoqués.

Il ressort de surcroît du jugement entrepris que les premiers juges ont retenu que l'employeur avait réagi aux différentes requêtes de cette dernière et avait pris plusieurs mesures afin de remédier à ses difficultés. Il a ainsi été retenu que l'employeur avait tout d'abord renoncé à ouvrir une procédure d'avertissement en 2005 contre l'appelante, que dès cette année, elle avait bénéficié d'un bureau pour elle seule, qu'elle avait ensuite reçu un renfort du greffe à partir du début 2007 jusqu'à la fin 2010 en la personne d'une auxiliaire, que dès le 14 juin 2011, une nouvelle aide avait été affectée au greffe du Tribunal de [...] et que, parallèlement, l'employeur avait allégé ses tâches, d'abord en 2005, puis dès la mi 2011. Ils ont enfin considéré que l'intimé avait passé par de nombreuses étapes avant d'initier une procédure d'avertissement à l'encontre de l'appelante.

De plus, à l'instar des premiers juges, force est de constater que J.\_\_\_\_\_ n'a pas répondu aux attentes pourtant clairement formulées

et réitérées par l'employeur dans le courant de l'année 2011 et que 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. L'avertissement, qui date du 15 décembre 2011, fait état de prestations qui se sont dégradées significativement, ce qui ne peut être que confirmé sur la base des éléments précédemment invoqués, qui se sont déroulés sur l'ensemble de l'année 2011. On ne saurait faire fi des faits objectifs évoqués ci-dessus sous prétexte d'une atmosphère de travail délétère. Le fait que l'appelante ait été amenée à former une gestionnaire de dossier - et non pas une greffière - durant quelques heures, n'est pour le surplus pas pertinent.

Enfin, il ne fait nul doute que le principe de proportionnalité de la mesure de l'avertissement a été respecté, 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. A supposer même que l'employée ait donné satisfaction entre 2005 et 2011, compte tenu des mesures adéquates prises par l'employeur, cela n'a pas d'influence sur les événements qui se sont produits durant toute l'année 2011, événements qui sont à eux seuls suffisants pour considérer la position de l'employeur, auteur de l'avertissement, comme étant raisonnable. Les griefs de l'appelante doivent donc être entièrement rejetés.

**6.** Il résulte de ce qui précède que l'appel doit être rejeté, dans la mesure où il est recevable, selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et la décision entreprise confirmée.

L'arrêt est rendu sans frais judiciaires ni dépens de deuxième instance.

Par ces motifs,  
la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal,  
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, dans la mesure où il est recevable.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** L'arrêt est rendu sans frais judiciaires ni dépens de deuxième instance.
- IV.** L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du 1<sup>er</sup> décembre 2014

Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés.

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies, à :

- Me Filippo Ryter (pour J. \_\_\_\_\_),
- Service juridique et législatif, [...].

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), 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).

Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale.

La greffière :