

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION

CANTONALE

le 18 novembre 2019

dans la cause

S. _____

c/ Haute école pédagogique Vaud

MOTIVATION

Audiences : 14 mai, 11, 18 et 24 septembre 2019

Présidente : Mme Juliette PERRIN, v.-p.

Assesseurs : Mme Gabrielle RIBORDY et M. Olivier GUDIT

Greffière : Mme Pauline MONOD, a.h.

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 24 septembre 2019, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. a) S._____ (ci-après : la demanderesse) est née le [...]. Elle a suivi une formation complète en HEC et a obtenu, en 2002, une licence [...]. Elle a également obtenu un diplôme d'étude supérieure [...], délivré le 30 juin 2006 par [...]. Elle a ensuite successivement obtenu, en juillet 2007, le diplôme d'enseignement pour le secondaire I et les écoles de maturité pour l'enseignement de [...], en juin 2009, le diplôme additionnel pour l'enseignement de [...] au secondaire I, et en juin 2010, le diplôme additionnel pour l'enseignement de [...] au secondaire II.

b) À compter du 1^{er} août 2007, la demanderesse a été engagée en qualité de maîtresse spécialisée à l'Établissement secondaire P._____ pour une durée indéterminée, à un taux d'occupation de 68%, soit entre 17 et 20 périodes d'enseignement.

2. a) Par contrat de travail du 6 février 2014, la demanderesse a été engagée à la Haute école pédagogique Vaud (ci-après : la défenderesse) en qualité de chargée d'enseignement suppléante, spécialement rattachée à l'unité d'enseignement et de recherche (ci-après : UER) X._____, pour la période du 15 septembre 2013 au 31 juillet 2014. Ce contrat de durée déterminée prévoyait un taux d'occupation arrêté à 45% pour un salaire annuel brut de Fr. 47'088.60, y compris le 13^{ème} salaire. Au vu de son engagement par la défenderesse, la demanderesse a réduit son taux d'activité au sein du collège P._____, avec effet au 27 septembre 2013. À compter de cette date, ses horaires ont été réduits à 10 périodes d'enseignement, représentant un engagement à 40%. Il était précisé sur le document de modification de contrat que cette diminution était temporaire.

b) Le contrat de la demanderesse, pour la fonction de chargée d'enseignement suppléante au sein de la défenderesse a été renouvelé pour la période du 1^{er} août 2014 au 31 juillet 2015. Le salaire annuel de la demanderesse pour le même taux d'occupation à 45% s'élevait à Fr. 48'695.40, y compris le 13^{ème} salaire.

3. a) Durant l'été 2014, le poste de chargé d'enseignement a été régulièrement mis au concours. Le dossier de la demanderesse a été retenu par la défenderesse pour cette fonction. À cet effet, les parties ont signé, en date du 6 juillet 2015, un contrat de travail pour une durée déterminée, échéant le 31 juillet 2021. Le taux d'occupation pour cette fonction de chargée d'enseignement était de 40%, pour un salaire annuel brut de Fr. 44'713.07, y compris le 13^{ème} salaire. Le contrat contenait une référence aux alinéas 1 et 2 de l'art. 47 de la Loi du 12 décembre 2007 sur la Haute école pédagogique (LHEP, RSV 419.11), reproduit ci-dessous :

¹ Le professeur HEP ordinaire, le professeur HEP associé et le chargé d'enseignement sont engagés pour une période de six ans, renouvelable.

² Les quatre premières années qui suivent l'engagement sont toutefois considérées comme période probatoire, durant laquelle l'engagement peut être résilié de part et d'autre, moyennant un avertissement donné six mois à l'avance, pour la fin de l'année académique.

b) Par contrat du 9 décembre 2016, la demanderesse a définitivement réduit son taux d'activité au sein de l'établissement P._____, avec effet au 1^{er} août 2015. Le nouveau contrat de durée indéterminée de la demanderesse prévoyait un taux d'occupation arrêté à 40%, soit entre 10 et 13 périodes d'enseignement, pour un salaire annuel brut de Fr. 42'831.60, y compris le 13^{ème} salaire.

c) La demanderesse a, en parallèle à son engagement par la défenderesse, entamé les démarches en vue de s'inscrire pour un doctorat. Il était prévu qu'elle rédige sa thèse avec le professeur de musicologie [...], rattaché à l'université de [...], sous la codirection de H._____, ce qui a été confirmé par ce dernier dans son témoignage, lors de l'audience du 11 septembre 2019.

4. a) La demanderesse a travaillé sous la direction H._____, responsable de l'UER X._____, jusqu'en septembre 2015, date à laquelle il a pris sa retraite. G._____, qui était jusque-là professeure formatrice, a été nommée responsable *ad intérim* de l'UER. À cette même période, la défenderesse a engagé M._____ en tant que professeur formateur au sein de l'UER X._____.

b) Durant l'automne 2015 sont apparues certaines difficultés au sein de l'UER X._____. Des tensions sont notamment apparues entre la demanderesse et M._____.

La demanderesse a expliqué les difficultés qu'elle avait avec M._____, comme suit : « M._____ est arrivé en 2015 lorsque G._____ a pris le poste de responsable UER. Par hasard, il habitait dans le quartier de mon enfance, que je lui ai montré. Il ne connaissait pas bien le système vaudois, car il venait de [...], alors je lui ai proposé de venir voir mes cours. Tout se passait bien jusqu'à ce que des élèves toquent à notre porte pour nous dire que M._____ remettait en cause nos enseignements et qu'ils ne savaient plus ce qu'ils devaient apprendre ou savoir. Cela nous a mis dans un état de crise assez grave. Les étudiants nous rapportaient que le plan d'études n'était pas respecté. M._____ disait que ce n'était pas indispensable d'enseigner à lire et écrire la X._____. Il était en opposition du plan d'études, donc de la loi. On était en crise. Les relations se sont détériorées. Nous avons pris contact avec lui. Nous avons essayé d'en discuter avec lui. Nos postulats étaient opposés. Comme nous étions obligés de collaborer, G._____ a donné la moitié de mes étudiants à M._____. Ainsi, une moitié des étudiants continuait à suivre ma méthode, qui était aussi celle de G._____ et de H._____ avant elle, et l'autre moitié se retrouvait paniquée à cause de l'autre son de cloche qui émanait de M._____. »

M._____ a quant à lui expliqué dans son témoignage que dès son arrivée, à l'automne 2015, « les tensions ont commencé à partir du moment où j'ai tenté des concertations par rapport à des définitions de

termes, afin d'assurer une cohésion entre les enseignants. La demanderesse a fait partie de personnes qui ont refusé toute discussion, en avançant des arguments que j'estimais irrecevables. »

D._____, assistante doctorante au sein de l'UER X._____ durant cette période, a également expliqué que « les difficultés étaient d'ordre de l'axe de pensée qui était opposé, tout ce que nous construisons était déconstruit par lui [M._____] dans un temps rapproché en termes de méthode. On voit peu les étudiants, au lieu de continuer dans une approche proposée par H._____, M._____ a préféré enlever ce qu'il y avait pour ne rien mettre à la place. Nous avions les étudiants en début de la deuxième année ([...], troisième semestre) alors que M._____ les avait en troisième année ([...], cinquième semestre), et leur tenait alors un discours à l'opposé de ce qu'ils avaient fait avant ».

G._____ a confirmé dans son témoignage que dans le cadre du cours [...], « les visions de la demanderesse et de M._____ étaient différentes s'agissant du poids que l'on donne à certains contenus ». Elle a aussi expliqué comme suit les démarches qu'elle avait tenté d'entreprendre pour améliorer la situation entre M._____ et la demanderesse : « J'ai d'abord demandé aux trois personnes concernées, dont la demanderesse, de prendre le temps de se réunir et de trouver un consensus. J'ai demandé à ne pas être présente de manière à ce qu'ils puissent s'exprimer librement. Ils se sont réunis, mais cela n'a pas eu d'effet positif. Ensuite, pendant les réunions d'UER j'ai essayé de mettre en valeur les compétences de chacun, qui étaient complémentaires. Je n'ai pas l'impression que cela a fonctionné. La démarche a été entreprise début janvier, à peine 6 mois après l'arrivée de M._____. Ensuite, j'ai essayé d'apaiser les tensions en réunissant tous les acteurs de chaque module pour faire des bilans collectifs et trouver des pistes d'entente. Par contre, je n'ai pas entrepris une séance de médiation entre la demanderesse et M._____, car cela ne me semblait pas nécessaire. »

c) En janvier 2016, avec deux collègues, D._____ et [...], la demanderesse a adressé une communication à la direction pour dénoncer

divers dysfonctionnements, qui concernaient en particulier le nommé M._____. Ils avaient au préalable informé G._____ de leur démarche, ce qu'elle a confirmé dans son témoignage. G._____ a toutefois précisé qu'elle s'était formellement opposée à dite démarche.

Suite à cet envoi, la demanderesse a rencontré le 26 janvier 2016, le Comité de direction de la HEP, composé de J._____, T._____ et C._____.

Le 9 février 2016, le Comité de direction de la HEP a adressé à la demanderesse un courrier dont le contenu était le suivant :

« (...) Pour donner suite à l'entrevue que vous avez eue avec le Comité de direction en date du 26 janvier 2016, nous vous confirmons les quelques points résumés ci-après et précisés lors de l'entretien.

Le courrier cosigné par D._____ et [...] ne respectait pas la voie de service.

En effet, pour un problème apparu au sein de l'UER X._____, il aurait dû être adressé à l'attention de J._____, Recteur, et pour un problème concernant un module lié à l'enseignement [...] à Mme [...].

Par ailleurs, nous vous rendons attentive que, dans un tel contexte, votre démarche collective n'est pas appropriée.

Nous vous rappelons que vous devez, pour tout problème ou question, vous adresser directement à votre responsable d'UER, G._____.

Nous vous rappelons également que dans le cadre d'une haute école tertiaire, c'est le corps professoral qui est seule habilité, tant sur le plan scientifique qu'académique, pour faire évoluer la formation assurée par l'UER.

Vous voudrez bien, dès lors, respecter strictement ce qui précède et suivre les consignes données par la responsable UER, que ce soit en matière d'enseignement ou pour l'exécution des tâches administratives.

Ce courrier fait office de réserve dans le cadre de la suite de notre collaboration, en vous rappelant que les quatre premières années qui suivent l'engagement sont considérées comme période probatoire, selon l'art. 47 de la LHEP.»

La demanderesse a indiqué que suite à l'entretien du 26 janvier 2016 qu'elle avait eu avec le Comité de direction, elle a suivi les recommandations de J._____. Elle a précisé ce qui suit : « *je me suis mise en retrait dans les discussions, pour appliquer ce qui en ressortait dans mes cours, soit en insérant des nouveaux éléments qui provenaient de la théorie de M._____. J'ai donc suivi mon cours qui avait la validation de G._____, mais augmenté de ses modifications en cours de route, ce qui n'était pas très cohérent au vu du temps investi pour préparer le cours de base. Un cours ne se fait pas en cinq minutes, mais ne se défait pas non plus en 5 minutes. G._____ s'est rendu compte que le cours devenait contradictoire. Je suis retournée avec elle chez J._____. Il m'a de nouveau expliqué que je devais suivre ce que G._____ me disait. On ne m'a pas donné beaucoup d'information. On m'a dit de refaire comme avant, mais en suivant ce que disait G._____. Le cours était déjà donné depuis deux années, c'était la troisième fois que le cours était donné. Les deux premières fois, il avait eu la validation de H._____, la troisième fois celle de G._____, et après le début de cours, on me demandait de le revoir à cause de M._____.* »

Dans ce contexte, G._____ a mentionné que « *les consignes en matière de hiérarchie n'ont pas été respectées, mais cela ne concerne pas l'enseignement. Je veux dire qu'elle n'a pas respecté ma position hiérarchique quand elle a lancé, contre mon avis, les démarches contre M._____.* » Elle a également mentionné que le Comité de direction lui avait demandé si l'ambiance pouvait être améliorée au sein de l'UER. Elle a précisé que ce n'était pas possible et c'était la raison pour laquelle elle avait émis un préavis négatif. La partie [...], directrice de l'administration de la défenderesse depuis le 1 août 2018, a également indiqué ce qui suit : « *G._____ m'a expliqué qu'une fois que la lettre avait été envoyée au Comité de direction, la situation était difficile, car la confiance avec la demanderesse était rompue. Il y avait eu des problèmes d'intégration au sein de l'équipe, des divergences de pensée et de didactiques de la X._____. Il y avait aussi eu des plaintes d'étudiantes au sujet de la demanderesse.* »

5. La demanderesse a bénéficié d'un congé maternité du 11 août 2016 au 10 décembre 2016. Elle a également bénéficié d'un congé d'allaitement du 11 décembre 2016 au 10 janvier 2017.

6. **a)** Le 17 janvier 2017, la défenderesse a adressé à la demanderesse un courrier l'invitant à se présenter à un rendez-vous fixé pour le mardi 24 janvier 2017. L'objet de cette réunion était décrit comme suit : « *Suite au préavis négatif de votre responsable UER dans le cadre du renouvellement de votre contrat, le Comité de direction doit vous entendre.* »

b) Le 24 janvier 2017, la demanderesse s'est présentée à l'entretien durant lequel étaient présents le recteur, J._____, le directeur administratif, C._____, le directeur de formation au sein de la HEP, T._____, et la secrétaire de J._____.

Le procès-verbal de la séance du 24 janvier 2017 relève ce qui suit : « *Le CD entend l'intéressée après l'avoir informé de ce que son contrat ne sera pas renouvelé pour la prochaine année académique. Le CD admet qu'elle a essayé de faire des efforts, mais la confiance est rompue et ne peut réinstallée en l'état. Afin de lui donner l'occasion de se retourner, le CD lui demande de ne pas revenir travailler à la HEP, mais lui indique qu'elle sera payée jusqu'à la fin de l'année académique. L'intéressée souhaite que les travaux qu'elle a réalisés au sein de l'UER portent son nom. T._____ enverra un mail dans ce sens à G._____, afin que ce point soit respecté. [...] va de l'avant dans les démarches et informera la COPER.* »

De son côté, la demanderesse a mentionné qu'elle avait été informée au début de l'entretien que son licenciement était envisagé. T._____ a précisé pour sa part que durant l'entretien, le Comité de Direction l'avait informée de son licenciement « *tout en ayant pour but de l'entendre sur cet aspect* ». La demanderesse a aussi invoqué qu'elle avait demandé des explications sur les raisons de son licenciement, ce que T._____ a confirmé comme suit : « *le dialogue s'est tout de suite*

engagé ». T._____ a également souligné que durant l'entretien, le Comité de Direction avait précisé que ce n'était pas ses compétences musicales et ses compétences en tant qu'enseignante au secondaire qui étaient remises en question. La cause principale de son licenciement était dû à ses compétences en tant que formatrice. La demanderesse a également invoqué, dans ses écritures, que le Comité de direction avait fait référence à sa maternité et lui avait expliqué que toute façon, il supposait que la demanderesse s'occuperait désormais de son bébé, ce qui l'a profondément choquée. T._____ s'est déterminé comme suit sur cet aspect : *« cela est venu dans le courant de la conversation, le propos autour du bébé, malheureux et regrettable a bien été tenu par un de mes collègues. Ce n'est pas venu en début de conversation. C'était dans le cadre du fait que nous voyions bien que S._____ ne comprenait pas les difficultés »*. Il a aussi ajouté que la demanderesse ne voulait pas entendre les raisons de son licenciement. Il a finalement spécifié ce qui suit : *« Mon collègue n'aurait pas dû tenir ces propos, c'est inacceptable, mais je pense qu'il était excédé de cette incompréhension. Si ma mémoire est bonne il a dit : "Mais S._____ ne feriez-vous pas mieux de vous occuper de votre enfant ? "»*.

La demanderesse a affirmé qu'il n'était pas certain qu'elle était licenciée à l'issue de l'entretien. T._____ a affirmé dans un premier temps dans son témoignage *« qu'il est possible qu'au moment où elle a quitté la salle nous lui ayons dit que nous l'avions entendue et que nous lui communiquerions la décision prochainement. Normalement après avoir entendu la personne, le Comité de direction décide de ce qu'il convient de faire. Nous ne lui avons pas remis de lettre en séance.»* Il est ensuite revenu sur ses propos en déclarant *« qu'il ressort du PV de la direction que j'ai ressorti pendant mes déclarations que le Comité lui signifie, à la fin de l'entretien, son licenciement. »* Il a aussi ajouté qu'il comprenait *« la différence entre le fait de tenir un entretien au sujet d'un licenciement, d'entendre la personne puis de licencier, et celui d'annoncer d'emblée un licenciement en expliquant ensuite que la personne peut être entendue.»*

c) Le 27 janvier 2017, par courrier recommandé, le Comité de Direction a adressé à la demanderesse un courrier dont la teneur est la suivante :

« Le présent courrier fait suite à l'entretien que vous avez eu le 24 janvier avec la Comité de direction. Nous vous confirmons la résiliation de nos rapports de travail, durant votre période probatoire pour le 31 juillet, conformément à l'art. 4 LHEP. Nous vous libérons de l'obligation de travailler dès la réception de ce courrier afin de favoriser votre recherche d'emploi. (...) »

Le courrier recommandé du 27 janvier 2017 a été déposé le même jour à la poste. Il n'a pas pu être distribué le 30 janvier 2017. La demanderesse a donc été avisée par la poste, le même jour qu'elle pouvait retirer cet envoi jusqu'au 6 février 2017. Elle a finalement retiré ce courrier, le 6 février 2017, dernier jour du délai de garde postale.

7. Par courrier recommandé du 14 février 2017, adressé à la défenderesse, la demanderesse, par l'intermédiaire de son conseil, a formé opposition à la résiliation de son contrat de travail. Elle a contesté à la fois la procédure de licenciement et les délais de licenciement. Elle a également déclaré qu'elle était prête à assumer son enseignement et qu'elle se présenterait le 20 février 2017 à la reprise des cours.

Par courrier recommandé du 16 février 2017, la défenderesse a confirmé que le licenciement de la demanderesse lui avait été clairement signifié lors de l'entretien du 24 janvier 2017. La défenderesse a également précisé qu'elle avait libéré la demanderesse de son obligation de travailler.

Par courrier du 16 mars 2017, la demanderesse a adressé un courrier à la défenderesse demandant les raisons de son licenciement. Elle a également demandé de pouvoir accéder à son dossier personnel.

Par courrier du 30 mars 2017, la défenderesse a indiqué à la demanderesse qu'elle pouvait venir consulter son dossier dans ses locaux.

Elle a également précisé que « *les raisons du non-renouvellement de son contrat reposaient sur le fait que la demanderesse ne respectait pas les consignes données venant de sa responsable UER en matière d'enseignement et le fait de problèmes d'adaptations de la demanderesse dans l'enseignement* ».

À ce propos, il convient de préciser que lors de son témoignage, T. _____ a relevé ce qui suit concernant les motifs du licenciement de la demanderesse : « *Si nous en sommes arrivés là c'est à ma demande, car j'ai moi-même été alerté par la responsable de la filière d'enseignement primaire qui m'a averti dès la rentrée 2015 des difficultés rencontrées dans la didactique de la X. _____ par les étudiants en bachelor. Les étudiants ont pour choix de prendre X. _____ ou pas dans l'orientation 5-8, et ceux qui prenaient cette option étaient en chute libre. Il y a 2 filières. Ceux de 1-4 hamos sont formés à enseigner toutes les disciplines, y compris la X. _____, et ceux de 5-8 sont formés à enseigner presque toutes les disciplines, mais ils ont certaines disciplines à choix : ils doivent en prendre deux parmi X. _____, [...] et [...]. Pour ce qui va suivre, j'ai repris mes statistiques. Ce qui s'est passé entre 2013 et 2015 c'est qu'à la rentrée 2013 on avait 48% des 5-8 qui choisissaient X. _____, en 2014 32%, et à la rentrée 2015 plus que 12%. C'est ce qui a déclenché le processus.* »

(...)

« *Ce n'est pas parce qu'il y a une chute du pourcentage que nous avons de suite pensé que c'était S. _____ qui en était la seule cause. Nous avons enquêté et mené une investigation durant l'automne 2015. Les retours de cette investigation nous ont permis de mettre le doigt sur des difficultés, notamment de respect des étudiants qui évoquaient un manque de respect, d'ouverture à la critique. (...) Par ailleurs, il y a eu une séance qui a réuni G. _____, S. _____, D. _____ et la responsable de filière. Cette réunion a eu lieu en novembre 2015 et c'est là que les choses se sont vraiment déclenchées de manière inquiétante pour moi. Lors de cette réunion, on a pu faire le point et se rendre compte d'une forte divergence de point de vue entre ces 4 personnes. S. _____ paraissait ne pas se rendre compte du problème alors qu'il était net et identifié. Je ne*

me souviens pas si M._____ était également présent, mais c'est fort probable puisqu'il venait d'être engagé. C'est là, plus que dans le cadre des critiques des étudiants, que nous avons vu qu'il y avait un véritable problème de divergences de vues et de travail. »

(...)

« L'effet dont je parlais tout à l'heure de désaffection de la X._____ est que nous avons eu moins d'étudiants 5-8 qui choisissaient X._____ et il y a moins d'étudiants qui choisissaient la formation 1-4 afin de ne pas devoir intégrer le cours de X._____. Il faut savoir que certains des étudiants n'ont pas eu de X._____ au gymnase donc notre but est de réconcilier ces personnes avec la X._____, pour qu'ils puissent ensuite l'enseigner à des petits enfants. Probablement que la rumeur a couru que la X._____ était trop difficile dans l'enseignement 1-4 et que des étudiants ont préféré suivre l'enseignement 5-8 en ne choisissant pas l'option X._____. J'estime que depuis le départ de S._____ et de D._____, il y a un niveau d'exigence plus adapté et que c'est pour cela que plus d'étudiants ont repris les filières impliquant de la X._____. »

(...)

« En janvier 2016, il y a encore eu un échange à ce sujet et nous étions ensuite un peu juste pour un licenciement à juillet 2016. Par la suite, nous avons appris que S._____ était enceinte donc nous avons décidé de remettre la décision à plus tard lorsqu'elle reviendrait de son congé maternité. Début 2016, la décision n'était pas prise, la question aurait pu se poser, mais au vu de la maternité il n'y avait plus de raison d'en discuter. Par contre, à son retour, les problèmes étaient toujours là et il fallait donc prendre des décisions. C'est dans ce contexte que ce sujet a été abordé. Nous avons beaucoup de congés maternité, cette année nous en avons 12 et c'est très bien. La HEP existe parce qu'il y a des enfants. Nous souhaitons nous poser la question du licenciement de S._____ début 2016, mais nous avons effectivement appris qu'elle était enceinte et nous ne voulions pas discuter cela avant la fin de son congé maternité. Je ne sais pas quel est le délai de protection. À la HEP dès que nous sommes informés de la grossesse d'une de nos collaboratrices nous faisons tout pour que les conditions soient les meilleures pour elle. »

(...)

« Ce n'est pas uniquement le conflit avec M. _____ qui est la raison du licenciement, et surtout ce n'est pas ce conflit qui a initié ma démarche, mais c'est l'inadéquation de l'enseignement de S. _____ avec les exigences de la HEP. L'élément de conflit avec M. _____ s'est ajouté par la suite »

Par courrier du 13 avril 2017, la demanderesse a adressé un courrier à la défenderesse par l'intermédiaire de son conseil dans lequel elle indiquait qu'elle était venue consulter son dossier le 7 avril 2017. Elle a précisé qu'elle n'avait trouvé aucun rapport d'évaluation dans son dossier. Elle a aussi demandé que la défenderesse précise les motifs de son licenciement.

Par courrier du 27 avril 2017, la défenderesse a informé la demanderesse que la procédure fixée par la loi en matière d'évaluation avait été strictement respectée.

8. a) Le 12 janvier 2018, la demanderesse a déposé une requête de conciliation. Une audience de conciliation s'est tenue le 5 mars 2018. La conciliation ayant partiellement échoué, une autorisation de procéder a été délivrée le même jour à la demanderesse.

b) Le 21 juin 2018, sous la plume de son conseil, la demanderesse a déposé une demande au fond auprès du Tribunal de céans, accompagnée d'un bordereau de pièces et de l'autorisation de procéder délivrée le 5 mars 2018. Elle a pris les conclusions suivantes, sous suite de frais et dépens :

- I. Constaté que le licenciement de S. _____ décidé par la Haute École Pédagogique est abusif.*
- II. Constaté que le contrat de travail de S. _____ court en tout cas jusqu'au 21 juillet 2021.*
- III. Dire que la Haute École Pédagogique est la débitrice de S. _____ et lui doit immédiat paiement d'un montant de Fr. 76'640.- net plus intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} septembre 2017.*

c) Par courriers du 21 septembre 2018, du 23 octobre 2018, ainsi que du 29 novembre 2018, le Tribunal de céans a imparté un délai au défendeur pour déposer une réponse.

Dans sa réponse du 5 décembre 2018, le défendeur a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions prises par la demanderesse dans sa demande du 21 juin 2018.

f) Par une écriture du 15 mars 2019, la demanderesse s'est déterminée sur la réponse.

g) Une audience d'instruction s'est tenue devant le Tribunal de céans le 14 mai 2019, lors de laquelle la demanderesse et la défenderesse ont indiqué les témoins à entendre en priorité.

Les audiences de jugements se sont tenues le 11, 18, et 24 septembre 2019. Lors de ces audiences, les parties ont été interrogées et divers témoins ont été entendus. Leurs déclarations ont été reprises dans le présent état des faits.

Une fois l'instruction close, les parties ont plaidé.

g) D'autres faits allégués, admis ou prouvés, mais sans incidence sur la solution du présent procès, ne sont pas reproduits ci-dessus.

h) D'entente avec les parties, le Tribunal de céans a décidé de rendre une décision directement motivée, sans dispositif préalable.

EN DROIT :

I. a) Aux termes de l'art. 1 LHEP, la Haute école pédagogique est un établissement de droit public doté de la personnalité morale. L'art. 36 LHEP prévoit quant à lui l'application de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (LPers-VD, RSV 172.31) au personnel de la HEP. L'art. 35 LHEP prévoit que le personnel de la HEP comprend le personnel d'enseignement et de recherche qui est composé notamment

des professeurs HES ordinaires, des professeurs HES associés, des chargées d'enseignement et assistants (art. 39 LHEP).

Aux termes de son art. 2 al. 1, la LPers s'applique à toute personne exerçant une activité régulière, dans une fonction non éligible, pour laquelle elle perçoit de l'Etat un salaire. L'art. 14 LPers précise que le Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale connaît, à l'exclusion de toute autre juridiction, toute contestation relative à l'application de cette loi et de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg ; RS 151.1) dans les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses employés.

En l'espèce, la demanderesse a été liée par un contrat de travail avec la HEP. Il ne fait aucun doute que les relations de travail qui lient la demanderesse à la demanderesse sont soumises à l'application de la LPers. 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 n'ont d'ailleurs pas contesté.

b) L'art. 16 al. 1 LPers précise que la procédure est régie par les art.s 103 et suivants du Code de droit privé judiciaire vaudois (CDPJ ; RSV 211.02), lequel Code prévoit, à son art. 104, l'application supplétive du Code fédéral de procédure civile (CPC ; RS 272). L'art. 16 al. 3 LPers 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 12 janvier 2018 afin de contester le licenciement intervenu entre le 24 janvier 2017 et le 6 février 2017 (cf. consid. V). La conciliation du 5 mars 2018 n'ayant pas abouti, le Tribunal a délivré une autorisation de procéder à la demanderesse le jour même. Le 21 juin 2018, la demanderesse a déposé une demande auprès du Tribunal de céans,

accompagnée d'un bordereau de pièces, respectant ainsi le délai de trois mois pour porter action devant le Tribunal (art. 209 al. 2 CPC), de sorte que son action au fond est recevable.

II. a) La demanderesse conteste en premier lieu la procédure de licenciement. Elle estime que son licenciement viole les articles 47 al. 3 LHEP et 34 du Règlement d'application de la loi du 12 décembre 2007 sur la Haute école pédagogique (RLHEP ; RSV 419.11.1) Elle considère qu'aucun rapport ne lui a été demandé en vue de son évaluation. Elle estime en outre que l'art. 47 LHEP viole les dispositions prévues par la LPers-VD sur le temps d'essai (art. 20 LPers).

Pour sa part, la défenderesse estime que le contrat de travail du 6 juillet 2015 qui a été conclu avec la demanderesse a été résilié au cours de l'entretien du 24 janvier 2017. Dite résiliation est intervenue moins de deux ans après la conclusion dudit contrat. Ainsi, la résiliation des rapports de travail avec la demanderesse a été dûment notifiée moyennant un avertissement donné six mois à l'avance pour la fin de l'année académique. La défenderesse considère que l'art. 47 al. 2 LHEP a été dûment respectée par le Comité de direction de la HEP. La résiliation était parfaitement valable, et n'était soumise à aucune autre condition.

b) À titre liminaire, il convient de préciser que l'art. 36 LHEP prévoit que le personnel de la HEP est soumis à la LPers, sous réserve des dispositions particulières de la LHEP et du RLHEP.

Aux termes de l'art. 19 alinéa 1 LPers-VD, l'engagement et la désignation d'un collaborateur de l'Etat ont lieu sous la forme d'un contrat écrit conclu pour une durée indéterminée. Le contrat peut être conclu pour une durée déterminée dans des cas exceptionnels, lorsque l'activité est limitée dans le temps ou que l'organisation du travail l'exige. L'art. 20 LPers-VD prévoit quant à lui que le collaborateur est soumis à un temps d'essai, en principe de trois mois.

Quant à la LHEP, en tant que loi spéciale, elle précise pour sa part à son art. 47 que la durée d'engagement pour le professeur HEP ordinaire, le professeur HEP associé et le chargé d'enseignement est de six ans, renouvelable (al. 1). Les quatre premières années qui suivent l'engagement sont toutefois considérées comme période probatoire, durant laquelle l'engagement peut être résilié de part et d'autre, moyennant un avertissement donné six mois à l'avance, pour la fin de l'année académique (al. 2). L'évaluation avant la fin de la période probatoire fait l'objet d'une procédure fixée par la RLHEP (al. 3). L'art. 34 RLHEP précise que deux ans avant la fin de la période probatoire, les professeurs HEP ordinaires, les professeurs HEP associés et les chargés d'enseignement sont avisés par le Comité de direction qu'ils doivent remettre au responsable de l'unité ou de la filière à laquelle ils sont rattachés, dans un délai de deux mois, un rapport portant sur leurs activités telles que décrites dans le cahier des charges (al. 1). Ce rapport fait l'objet d'une évaluation par le responsable de l'unité ou de la filière qui donne un préavis. Le rapport et le préavis sont ensuite transmis au Comité de direction, lequel peut confirmer l'engagement ou y mettre fin conformément à l'art. 47, alinéa 2 LHEP (al. 2). Le Comité de direction a arrêté une directive fixant en détail la procédure applicable à l'évaluation en cours de période probatoire (Directive 03_06 du 23 janvier 2012, Évaluation en cours de période probatoire, révision au 31 août 2015). Dite directive précise qu'environ deux ans après la date d'entrée en fonction, tous les enseignants concernés sont invités par le Comité de direction à préparer un rapport d'activité et à le remettre dans un délai de deux mois au responsable de l'UER à laquelle il est rattaché (cf. point n°2 de la directive, al. 2).

Les travaux préparatoires de la LHEP relèvent que le projet du Conseil d'Etat ne contenait pas un chapitre relatif au personnel, s'inspirant du modèle figurant dans la loi sur l'Université de Lausanne (LUL, RSV 414.11). La Commission a dès lors proposé des modifications du projet pour combler ces lacunes. Elle a notamment proposé de fixer une périodicité pour les différentes catégories de professeurs et d'assistants, ce qui correspond à l'art. 47 LHEP (Bulletin du Grand Conseil du 20

novembre 2007, p. 311 ; Bulletin du Grand Conseil du 27 novembre 2007, p. 351). L'art. 47 LHEP est une reprise du texte de l'actuel art. 62 LUL. Lors de l'adoption de cet article, l'exposé des motifs précisait que les membres du corps enseignant se distinguent des collaborateurs de l'État en ce qu'ils sont engagés pour une durée déterminée variable selon les fonctions. Il ajoutait aussi que dès lors que ces règles fixent la durée des engagements et les conditions de leur renouvellement et dérogent à la LPers, elles doivent figurer dans la loi sur l'Université (Bulletin du Grand Conseil du 1^{er} juin 2004, p. 930).

Les rapports de travail de droit public ne sont en principe pas soumis aux dispositions du Code des obligations, à l'exception des art. 331 al. 5 et 331a à 331e CO, relatifs aux rapports juridiques avec l'institution de prévoyance (art. 342 al. 1 let. a CO). Aussi bien le statut de la fonction publique peut-il être librement organisé par les cantons (arrêts 2P.219/2006 du 23 novembre 2006 consid. 2.2; 1P.37/2000 du 17 mai 2000 consid. 2b). Ce statut, qui, pour être en général globalement plus favorable, peut comporter par rapport au Code des obligations des contraintes plus sévères sur certains points (arrêts 2P.121/2005 du 19 juillet 2005 consid. 4.2; 2P.82/1994 du 19 août 1994 consid. 3d, 2P.336/1992 du 31 août 1993 consid. 3c).

c) En l'espèce, le Tribunal de céans ne peut que constater l'existence du système légal tel que prévu par la LHEP, s'agissant des délais particuliers instaurés pour le personnel d'enseignement et de recherche de la HEP. Le Tribunal constate que l'art. 47 LHEP déroge ainsi à la LPers-VD en matière de durée d'engagement et instaure une période probatoire de quatre ans, à l'instar de la LUL. Ces dispositions prévues par la LHEP diffèrent des dispositions relatives au temps d'essai prévu par la LPers-VD et s'appliquent exclusivement dans le cas d'espèce.

Le fait que la demanderesse ait été engagée en qualité de chargée d'enseignant suppléante entre le 15 septembre 2013 et le 31 juillet 2015 n'y change rien. Aucune référence n'est faite dans ces contrats à une éventuelle période probatoire. Le contrat du 6 juillet 2015 est un

nouveau contrat qui mentionne expressément la période probatoire de quatre ans, qui s'étendait alors jusqu'au 6 juillet 2019. Durant cette période, chaque partie avait la possibilité de résilier le contrat, moyennant un avertissement de six mois pour la fin de l'année académique, soit le 31 juillet.

Enfin, la demanderesse critique le fait qu'aucun rapport d'évaluation ne lui a été demandé. À ce propos, à la lumière des textes légaux et de la directive du 23 janvier 2012, le Tribunal ne peut que constater que ledit rapport n'est demandé que deux ans avant la fin de la période probatoire. Le Comité de direction n'avait pas à initier une telle procédure, dès lors que la demanderesse n'avait pas encore atteint cette durée de deux ans.

Fondé sur ce qui précède, le Tribunal constate que le système légal a été appliqué correctement dans le cas d'espèce, sous réserve de la vérification des principes constitutionnels. Le licenciement de la demanderesse est intervenu en conformité avec l'art. 47 LHEP et ses dispositions d'application.

III. a) Dans un second moyen, la demanderesse fait valoir le caractère abusif de son licenciement. Elle indique que lors de l'entretien du 24 janvier 2017, il a clairement été présenté qu'elle n'avait commis aucune faute et que ses compétences n'étaient absolument pas mises en doute. Elle invoque dès lors que son licenciement est dépourvu de toute logique et est manifestement lié à sa grossesse. Elle souligne que les remarques faites durant l'entretien du 24 janvier 2017 sur sa maternité sont confondantes et indignes des postes qui sont occupés par les personnes qui ont tenu de tels propos. Son licenciement contrevient dans ce contexte à la LEg.

Pour sa part, la défenderesse invoque que le licenciement est dû au fait que la demanderesse ne respectait pas les consignes données venant de sa responsable et l'UER en matière d'enseignement. Elle

rencontrait également des problèmes d'adaptation dans l'enseignement. La défenderesse nie enfin que le licenciement est lié, de quelque manière que ce soit, à la grossesse.

b)) 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). Durant le temps d'essai, le travailleur ne peut se prévaloir de la protection contre la résiliation en temps inopportun, qui ne trouve pas application (art. 336c CO). En outre lors du temps d'essai, la protection contre la résiliation abusive est moindre, car la finalité assignée à cette période implique des aménagements. Un congé signifié pendant le temps d'essai ne peut être considéré comme abusif au seul motif qu'il présente un caractère plus ou moins arbitraire (WYLER Rémy/HEINZER Boris, Droit du travail, 3e édition, Berne, 2014, p. 625). Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, le droit de résilier dans un délai raccourci est une conséquence de la liberté contractuelle. Ainsi, pour autant que le licenciement durant le temps d'essai soit prononcé dans ce cadre, il n'y a pas d'abus de droit. L'admissible « arbitraire » est une expression de la liberté des parties de décider si elles souhaitent se lier pour une longue durée (TRIPAC TR07.027980 du 24 janvier 2008 consid. E2).

En matière d'engagements de droit public, le Tribunal fédéral admet que, lorsque le droit applicable ne fait pas dépendre le licenciement de conditions matérielles, l'autorité dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation, l'autorité supérieure n'étant fondée à intervenir qu'en cas de violation des principes constitutionnels tels que l'égalité de traitement et l'interdiction de l'arbitraire. En particulier, le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a pas à rechercher si

les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé ; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives, ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (arrêts du Tribunal fédéral 8C_774/2011 du 28 novembre 2012 consid. 2.4 ; 1C_341/2007 du 6 février 2008 consid. 2.2 ; CREC I 30 mars 2011/321 consid 4d/d).

c) Aux termes de l'art. 3 al. 1 LEg, il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse. L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à la résiliation des rapports de travail (art. 3 al. 2 LEg). En cas de congé discriminatoire, l'employeur versera à la personne lésée une indemnité; celle-ci sera fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire; elle ne peut excéder le montant correspondant à six mois de salaire (art. 5 al. 2 et al. 4 LEg). Par renvoi de l'art. 9 LEg, la procédure à suivre par la personne qui se prétend victime d'un congé discriminatoire est régie par l'art. 336b CO.

d) À titre liminaire, le Tribunal constate que la résiliation durant la période probatoire ne dépend pas de conditions matérielles. Les parties sont libres durant cette période de résilier le contrat, moyennant un avertissement donné six mois à l'avance (cf. II). Il convient ainsi d'uniquement examiner si la résiliation du contrat de travail de la demanderesse viole les principes constitutionnels tels que l'égalité de traitement et l'interdiction de l'arbitraire.

e) En l'espèce, le Tribunal de céans constate que la défenderesse fonde son licenciement sur deux motifs, à savoir ses compétences en tant que formatrice et le conflit avec M._____. La demanderesse invoque pour sa part que le licenciement est lié à sa maternité.

Il est avéré que des divergences existaient au sein de l'UER X._____. Des dysfonctionnements étaient notamment apparus entre la

demanderesse et M._____ durant le semestre d'automne 2015. Le Tribunal constate que les différentes personnes en causes ont tenté de trouver des solutions et un consensus. Les divers témoignages ont ainsi montré que les membres de l'UER X._____ se sont rencontrés à de multiples occasions pour essayer de trouver des compromis. Le Comité de direction était déjà au courant des problèmes existants au sein de l'UER X._____ à ce moment-là.

Le Tribunal observe aussi que la situation s'est définitivement détériorée au sein de l'UER X._____ suite à la dénonciation à la Direction visant M._____, par la demanderesse et deux autres collègues en janvier 2016. Dans ce contexte, la demanderesse a rencontré le Comité de Direction le 26 janvier 2016.

Suite à la rencontre du 26 janvier 2016, la défenderesse a adressé à la demanderesse, le 9 février 2016, un avertissement lui rappelant l'art. 47 LHEP. Le Tribunal relève que déjà, à ce moment-là, la Direction envisageait de licencier la demanderesse. L'instruction a en effet permis d'établir que la démarche entreprise par la demanderesse a définitivement rompu la confiance au sein de l'UER X._____. Le Tribunal constate néanmoins que le Comité de direction a remis à plus tard le licenciement de la demanderesse compte tenu de sa grossesse, ce qui n'est pas critiquable dans ce contexte.

La situation est telle que durant toute la grossesse et jusqu'au retour du congé maternité de la demanderesse, la défenderesse ne pouvait ni formuler de nouveaux griefs contre la demanderesse, ni - et encore moins ! - procéder à son licenciement. Au vu des délais prévus par la LHEP, la défenderesse devait résilier le contrat de la demanderesse avant le 31 janvier 2017, soit quelques jours seulement après son retour de congé maternité, ce qu'elle a fait. Sans licenciement avant le 31 janvier 2017, la défenderesse aurait dû attendre l'année suivante, pour un licenciement au 31 juillet 2018, ce qui n'était pas envisageable au vu de la situation au sein de l'UER X._____. Le Tribunal comprend que dans ce contexte, la demanderesse ait pensé que son retour de congé maternité

était la cause du licenciement. Le Tribunal a toutefois acquis la certitude que la défenderesse voulait initier cette procédure dans tous les cas, mais qu'elle a, à juste titre, suspendu toute action durant la grossesse et le congé maternité de la demanderesse. Pour ces raisons, le Tribunal constate que le licenciement de la demanderesse est lié aux événements qui se sont déroulés avant sa grossesse et n'ont pas pu être résolus par la suite.

Partant, les motifs invoqués à l'appui du licenciement n'étaient pas abusifs et reposaient sur des motifs objectifs. Le Tribunal constate que le licenciement n'est pas arbitraire et peut fonder une résiliation durant la période probatoire. Le grief de la demanderesse dans ce sens est donc rejeté.

IV. a) La demanderesse estime que son droit d'être entendu a été violé. À l'appui, elle soutient que lors de la consultation de son dossier, celui-ci était pratiquement vide et qu'il n'y avait aucun préavis négatif rédigé par la responsable de l'UER X._____. Elle mentionne en outre que si le Comité de direction l'a licenciée comme il le soutient le 24 janvier 2017, la décision était prise avant l'entretien, ce qui est manifestement une violation grave de son droit d'être entendu.

b) Conformément à l'art. 29 alinéa 2 Cst., les parties ont le droit d'être entendues. Ce droit comprend en particulier le droit pour le justiciable de s'expliquer sur tous les points essentiels avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 122 I 53, consid. 4a, JdT 1997 I 304 ; 119 la 136, consid. 2d).

c) À la lecture de la pièce 107 (point 6b des faits relatés ci-dessus), le Tribunal constate qu'il est mentionné que le Comité de Direction a entendu la demanderesse après l'avoir informée de la

résiliation de son contrat. Le Tribunal de céans retient toutefois qu'elle a eu la possibilité de s'exprimer et de poser d'éventuelles questions durant cet entretien, et que le Comité de Direction pouvait changer d'avis à ce moment-là. À ce propos, on peut également relever que la demanderesse a été entendue à maintes reprises durant les mois précédents son licenciement, à la fois par la responsable d'UER X. _____ et le Comité de direction, notamment lors de la réunion du 26 janvier 2016. Son licenciement ne se fondait pas sur des éléments nouveaux. Comme le Tribunal l'a mentionné (cf. consid. III), son licenciement était déjà envisagé à ce moment-là. Ce grief est par conséquent également rejeté.

Il convient tout de même de relever que le procès-verbal de la séance du 24 janvier 2017 est maladroit et que l'on devrait s'attendre à une plus grande rigueur de la part de la défenderesse. Le Tribunal souligne cette dernière remarque puisque dans une situation déjà compliquée du fait du délai tombant juste au retour d'un congé maternité, une annonce de licenciement en début d'entretien était particulièrement maladroite.

V. a) Enfin, la demanderesse invoque qu'elle n'a reçu le courrier recommandé du 27 janvier 2017, contenant la résiliation de son contrat de travail, que le 6 février 2017. Elle constate ainsi que le délai de six mois prévu par l'art. 47 LHEP n'est pas respecté. Le licenciement était tardif et la fin du contrat ne peut ainsi intervenir que pour la fin de l'année académique 2017-2018.

La défenderesse invoque pour sa part que c'est lors de l'entretien du 24 janvier 2017 qu'elle a signifié la fin des rapports de travail à la demanderesse pour le 31 juillet 2017. Elle se réfère à ce propos au procès-verbal de la séance. Elle souligne que le courrier recommandé envoyé le 27 janvier 2017 à la demanderesse n'était que la confirmation écrite de la résiliation de son contrat de travail.

b) La résiliation est l'exercice d'un droit formateur et prend la forme d'une déclaration de volonté soumise à réception. (WYLER Rémy/HEINZER Boris, Droit du travail, 4e édition, Berne, 2019, p. 616 et les références citées). Soumise à réception, la déclaration de résiliation du contrat de travail déploie ses effets dès qu'elle parvient au destinataire. Sauf disposition contractuelle contraire, la résiliation n'est soumise à aucune forme particulière : elle peut donc être écrite, orale, ou même résulter d'actes concluants. Elle peut également être signifiée par fax, courrier électronique, SMS, ou par le biais d'un message laissée sur la boîte vocale du destinataire (WYLER Rémy/HEINZER Boris, Droit du travail, 4e édition, Berne, 2019, p. 617).

Soumise à réception, la déclaration de résiliation du contrat de travail déploie ses effets dès qu'elle parvient au destinataire. Lorsqu'une déclaration de volonté est émise sous forme de lettre, elle parvient au destinataire dès l'instant où elle entre dans la sphère d'influence de ce dernier d'une manière telle que l'on peut prévoir, selon les usages, qu'il en prendra connaissance, sans qu'un éventuel refus du destinataire de recevoir la lettre et d'en lire le contenu soit opposable à l'auteur. En cas d'acheminement postal, le Tribunal fédéral applique la théorie de la réception absolue. S'agissant d'une lettre recommandée, si l'agent postal n'a pas pu la remettre effectivement au destinataire et qu'il laisse un avis de retrait dans sa boîte aux lettres ou sa case postale, le pli est reçu dès que le destinataire est en mesure d'en prendre connaissance au bureau de la poste selon l'avis de retrait ; il s'agit soit du jour même où l'avis est déposé dans la boîte aux lettres si l'on peut attendre du destinataire qu'il le retire aussitôt, sinon en règle générale le lendemain de ce jour (WYLER Rémy/HEINZER Boris, Droit du travail, 4e édition, Berne, 2019, p. 617-618 ; ATF 143 III 15, consid. 4.1 ; ATF 140 III 244, consid. 5.2 ; ATF 137 III 208, consid. 3).

c) En l'espèce, si l'on considère que la défenderesse a effectivement résilié le contrat de la demanderesse par le courrier du 27 janvier 2017, la résiliation déployait ses effets au plus tard le lendemain du jour où l'avis était déposé dans sa boîte aux lettres, soit le 31 janvier

2017 (cf. point 6c des faits relatés ci-dessus), de sorte que le délai de six mois est respecté. À cela s'ajoute que la demanderesse devait dans tous les cas toute façon s'attendre à recevoir cette lettre, au vu de l'entretien du 24 janvier 2017.

Ainsi, le délai de résiliation était respecté, que ce soit par l'entretien du 24 janvier 2017 ou par l'envoi du 27 suivant. La question de la forme de la résiliation peut dès lors rester ouverte.

d) Force est ainsi de constater, au vu de ce qui précède, que le licenciement de la demanderesse est fondé sur de justes motifs, qu'il ne viole pas son droit d'être entendu, et qu'il respecte la procédure et les délais prévus par la LHEP. Dès lors, les griefs de la demanderesse doivent ainsi être entièrement rejetés.

VI. a) Les frais judiciaires de la présente cause sont arrêtés à Fr. 2'500.- (art. 16 al. 7 LPers, art. 23 et 22 al. 9 du Tarif des frais judiciaires civils ; RSV 270.11.15). S'y ajoutent les frais d'audition et l'indemnisation effective des témoins, à hauteur de Fr. 531.30, soit Fr. 348.55 pour les auditions requises par la demanderesse et Fr. 182.75.- pour celles du défendeur.

b) En application de l'art. 106 al.1 et 3 CPC, les frais devraient être logiquement mis à la charge de la partie succombante, en l'espèce, la demanderesse. Toutefois, le Tribunal déplore que la défenderesse n'ait pas été en mesure de mieux documenter par écrit les raisons du licenciement de la demanderesse. Si la défenderesse avait motivé sa décision, notamment avec les éléments invoqués par T. _____ durant son témoignage (cf. point 7 des faits relatés ci-dessus), la demanderesse aurait sûrement été en mesure de mieux comprendre cette décision et de l'accepter. Le Tribunal regrette que la défenderesse n'ait pas spontanément amené ces éléments, à la fois lors des échanges qu'elle a eus avec le conseil de la demanderesse et durant la procédure devant le Tribunal de céans. Vu les éléments invoqués sur sa maternité par l'un des membres du Comité de direction, on peut comprendre que la

demanderesse ait cru que son licenciement était lié à sa maternité. Toutefois, et comme l'a souligné le Tribunal, la défenderesse a fait usage de son droit de résilier, motivé par des motifs objectifs (cf. consid. III d). Au de ces derniers éléments, le Tribunal reconnaît que la défenderesse est conjointement responsable de la procédure engagée par la demanderesse, et les frais sont dès lors réparti équitablement entre les deux parties (art. 107 CPC).

c) Ainsi, les frais sont répartis entre les deux parties, à hauteur de Fr. 1'515.65 (mille cinq cent quinze francs et soixante-cinq centimes) à la charge de la demanderesse et par Fr. 1'515.65 (mille cinq cent quinze francs et soixante-cinq centimes) à la charge de l'Etat de Vaud. Les frais sont compensés par les avances déjà effectuées par chacune des parties. La défenderesse versera le solde de Fr. 1'332.90 (mille trois cent trente-deux francs et 90 centimes) à la demanderesse.

Pour les mêmes raisons, il n'est pas accordé de dépens à la défenderesse, les dépens étant globalement compensés.

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 prises par S._____ dans sa demande du 21 juin 2018 sont intégralement rejetées.

- II. Les frais de la cause, arrêtés à Fr. 3'031.30 (trois mille trente et un francs et 30 centimes), sont répartis équitablement entre les deux parties, à hauteur de Fr. 1'515.65 (mille cinq cent quinze francs et soixante-cinq centimes) à la charge de la demanderesse S._____ et par Fr. 1'515.65 (mille cinq cent quinze francs et soixante-cinq centimes) à la charge de la défenderesse, la Haute école pédagogique Vaud.

- III. Les frais sont compensés par les avances déjà effectuées par chacune des parties. La Haute école pédagogique Vaud est la débitrice du solde de sa part, pour Fr. 1'332.90 (mille trois cent trente-deux francs et 90 centimes), en faveur de S._____.

- IV. Il n'est pas alloué de dépens.

- V. Toutes et plus autres conclusions sont rejetées.

La présidente :

Juliette PERRIN, v.-p.

La greffière :

Pauline MONOD, a.h.

Du 18 novembre 2019

Les motifs du jugement sont notifiés aux parties.

Un appel au sens des art. 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 :

Pauline MONOD, a.h.