

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION

CANTONALE

le 29 janvier 2019

dans la cause

K. _____ c/ ETAT DE VAUD

MOTIVATION

Audiences : 30 octobre et 27 novembre 2018

Présidente : Mme Juliette PERRIN, v.-p.

Assesseurs : MM. Alexandre CAVIN et Mathieu PIGUET

Greffière : Mme Pauline MONOD, a.h.

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 27 novembre 2018, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. a) Par contrat de travail du 25 janvier 2016, K._____ (ci-après la demanderesse) a été engagée par l'Etat de Vaud (ci-après le défendeur), représenté par le Centre hospitalier universitaire vaudois (ci-après le CHUV), pour la période du 1^{er} février 2016 au 31 décembre 2016, en qualité de secrétaire médicale.

b) En date du 22 décembre 2016, le contrat de travail de la demanderesse a été prolongé pour une nouvelle période déterminée du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017.

c) Son salaire annuel, 13^e compris, pour l'année 2017 se montait à CHF 66'293 brut, soit CHF 4'683,35 net par mois.

2. a) Au cours du mois de novembre 2016, la demanderesse s'est vu diagnostiquer un problème au pied nécessitant plusieurs investigations médicales et conduisant ainsi à une incapacité de travail du 2 décembre 2016 au 9 décembre 2016.

Au début de l'année 2017, les médecins consultés par la demanderesse lui ont préconisé une intervention chirurgicale devant entraîner une incapacité de travail totale comprise entre 6 et 8 semaines.

b) La demanderesse s'est enquis auprès de M._____, sa supérieure hiérarchique, de l'étendue de son droit au salaire en cas d'incapacité de travail étant donné qu'elle était au bénéfice d'un contrat de durée déterminée. M._____ aurait indiqué à la demanderesse le nombre de semaines auxquelles elle avait encore droit. Selon le témoin J._____, M._____ lui aurait indiqué « *qu'elle avait droit en tout à 6*

semaines». Le témoin a toutefois précisé que « *c'était dans la première partie, et après cela a changé* ». M. _____ a indiqué pour sa part qu'elle s'en était remise à l'appréciation des ressources humaines, ce qu'elle a confirmé dans son témoignage « *(...) les informations ont été échangées directement entre les RH du service central et la demanderesse, et je me suis contentée de lire les mails dans lesquels j'étais en copie. Je n'ai pas la compétence pour faire ces calculs. La seule fois où j'ai parlé de ce sujet avec la demanderesse, c'était avant l'opération. Je savais que pour un contrat de durée déterminée d'un an, un mois seulement était pris en charge en cas d'incapacité. C'est la seule chose que je lui ai dite* ».

c) La demanderesse a ainsi pris contact avec [...], responsable des ressources humaines du département [...], qui lui a indiqué, par courriel du 21 mars 2017, que son droit au salaire prenait fin après quatre semaines d'arrêt. Il lui a aussi indiqué qu'il avait informé L. _____, assistante sociale, de la situation, et a invité la demanderesse à prendre contact avec elle pour examiner la possibilité d'une aide financière. Il lui a aussi indiqué que l'administration des RH se mettrait en contact avec la CPEV le moment venu pour étudier la possibilité de l'octroi d'une éventuelle avance sur prestation d'invalidité temporaire.

d) L'opération de la demanderesse a eu lieu le 27 mars 2017. La demanderesse a repris le travail le 8 mai 2017, soit après un mois et demi d'arrêt. Son certificat indiquait toutefois qu'elle devait effectuer 60% de son temps d'activité « *à la maison* » et 40 % « *au travail* ».

e) Dès son retour, le 8 mai 2017, la demanderesse venait plus de deux jours par semaine à Lausanne, malgré les prescriptions médicales imposant une part de travail à domicile, ce que J. _____ a confirmé dans son témoignage en ces termes : « *Elle venait plus de deux jours par semaine. Je ne me souviens pas de combien de fois par semaine. Elle m'a parlé que selon son médecin elle devait rester à la maison, mais elle avait peur d'abuser donc elle venait plus souvent* ». M. _____ a quant à elle indiqué dans son témoignage qu'elle n'avait jamais exigé que la demanderesse travaille au CHUV à plus de 40% après son opération. Au

contraire, elle a confirmé qu'elle lui avait rappelé « *qu'elle devait respecter le temps de travail tel que prévu par le certificat médical* ». La demanderesse se déplaçait encore au moyen de béquilles à ce moment-là, ce que les témoins J. _____ et B. _____ ont confirmé.

3. a) En date du 10 mai 2017, l'administration des ressources humaines a informé la demanderesse qu'elle avait épuisé son droit au versement du salaire en cas d'accident ou de maladie depuis le 22 avril 2017. Son salaire aurait dû être supprimé à 100% du 22 avril 2017 au 7 mai 2017. La récupération du salaire versé à tort en avril 2017 serait ainsi effectuée sur le salaire du mois de mai 2017. L'administration des ressources humaines l'a aussi informée, par ce même courrier, que la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud examinerait dans quelle mesure la demanderesse pourrait recevoir des prestations pendant ce laps de temps.

b) Le 24 mai 2017, L. _____ a sollicité pour la demanderesse un don de CHF 1'000.- de la part du Fonds d'entraide en faveur du personnel du CHUV. S'agissant du versement, L. _____ a précisé qu'en cas d'octroi, l'Administration des ressources humaines pourrait lui avancer ce montant et que le don viendrait les rembourser. Dans un courriel du 24 mai 2017 adressé aux ressources humaines, L. _____ a encore indiqué que la perte de salaire de la demanderesse était de CHF 1'500.- et que « (...) *le don pourrait ainsi venir en remboursement d'une avance de salaire qui pourrait lui être faite. Resterait alors CHF 500.- qu'elle devrait rembourser elle-même. Si G. _____ a un accord de principe pour ce don, elle pourra faire l'avance et échelonner le montant restant sur 5 mois.* »

c) Le 30 mai 2017, la demanderesse a reçu le montant de CHF 2'154.65, la perte de salaire correspondant ainsi à la perte du droit au salaire des mois de mai et avril 2017.

4. a) Le 7 juin 2017, la demanderesse a été informée qu'elle pouvait aller retirer le don de CHF 1'000.- versé sous forme d'avance de salaire, l'avance de salaire de CHF 500.-, ainsi que l'avance de la caisse de

pensions de l'Etat de Vaud de CHF 960.-. Il lui a cependant été indiqué qu'il n'était pas possible de procéder par virement et qu'elle devait se déplacer en personne, ce que le témoin J._____ a confirmé. La demanderesse a indiqué pour sa part *« qu'après plusieurs tentatives pour obtenir des informations, c'est l'assistance sociale qui m'a donné des informations. Elle m'a dit que l'argent était à disposition à la caisse par téléphone, et le jour même je me suis rendue sur place. On m'a toujours dit que l'argent n'était pas versé sur le compte, soit on va chercher à la caisse, soit on attend le mois d'après. C'est une pratique du CHUV. Pour les allocations par exemple de mon aîné, l'argent était à la caisse et non versé sur mon compte. Dans ce cas, soit j'allais à la caisse soit je n'avais pas l'argent tout de suite. Je me suis déplacée en bus, en train et en métro pour aller travailler, et j'y suis donc allée pour chercher mon argent, en béquilles. »*

b) Le même jour, soit le 7 juin 2017, la demanderesse s'est rendue au guichet de la caisse centrale du CHUV. Elle a été reçue par X._____ et H._____, de la caisse centrale du CHUV. Arrivée sur place, le personnel des caisses lui a indiqué que l'argent ne pouvait pas lui être remis faute pour elle d'être au bénéfice du document *ad hoc* permettant la libération de l'argent.

c) X._____ et H._____ ont, toutes deux, établi des résumés écrits de leur confrontation avec la demanderesse, dont le contenu est reproduit ci-dessous.

« Mercredi matin, le 7 juin dernier, K._____ est venue chercher son salaire à la caisse. Selon le règlement de la caisse, elle doit nous présenter un formulaire avec au moins une signature originale du RH, sur cette feuille il y a un numéro et la somme à verser. Sans ce formulaire, je ne suis pas autorisée à lui verser l'argent. Donc je lui ai demandé d'aller chercher le formulaire à l'antenne du Bugnon 21 en expliquant notre règlement. K._____ m'a demandé d'appeler G._____, je lui ai dit que nous avons besoin du formulaire avec signature originale et que la confirmation téléphonique ne me donne

aucun droit pour ce versement. K._____ s'est fâchée et a insisté pour avoir son salaire tout de suite. Vu qu'il n'y avait personne derrière elle, ma collègue et moi avons pris le temps de lui expliquer qu'elle n'était pas la seule qui est venue sans feuille et que les autres employés sont passés à l'antenne chercher leur formulaire de salaire sans problème. K._____ ne voulait pas nous entendre et a crié « je vais tout casser ». Elle a levé une béquille et a commencé à taper la vitre entre la caisse et la cabine. Quand elle a aperçu que c'était une vitre blindée, elle était si énervée qu'elle a tapé sur le lecteur de carte à côté d'elle avec sa béquille cinq à six fois et ensuite elle s'est retournée pour de nouveau frapper la vitre blindée. K._____ était incontrôlable et nous avons décidé d'appeler les sécuritas en renfort. Le 1^{er} sécuritas est arrivé et n'a pas réussi à la calmer et le 2^e sécuritas est arrivé. Elle a continué de dire qu'elle allait tout casser et le 2^e sécuritas a dû tenir ses deux bras. Quand le 3^e sécuritas est venu lui parler, elle a commencé à pleurer. Pendant ce temps-là nous avons reçu l'instruction de notre cheffe de pouvoir lui verser l'argent sur la copie du formulaire signé que nous avons reçu entre temps par emails et je lui ai versé son salaire.

K._____ était très agressive, je n'ai jamais vécu un événement pareil. J'ai eu tellement peur que mes mains et mes bras tremblaient et je n'arrivais plus à me souvenir du numéro de téléphone des sécuritas pour demander de l'aide en premier. Pourtant, c'est un numéro très utilisé par la caisse, car ils s'occupent du transfert d'argent quotidien. Cela a mis un long moment pour que les muscles de mes mains et de mes bras soient calmés et que le souffle soit stabilisé. Je pense que ma collègue a eu le même sentiment sur le moment, car elle ne se souvenait plus également du numéro de téléphone des sécuritas.

Quand j'ai fini mon travail à midi, j'avais peur que K._____ nous attende à la sortie de la caisse ou devant l'entrée principale pour m'agresser ou me taper. En décrivant le déroulement de cet événement, le désagréable sentiment est revenu.

X._____. »

« Le mercredi matin 7 juin dernier, K._____ est venue au guichet de la caisse afin de retirer son salaire. X._____ qui l'a alors reçu,

lui explique qu'avant de venir vers nous, elle doit se rendre dans les locaux des ressources humaines situés à Bugnon 21 pour obtenir la fiche contenant les deux signatures autorisées (dont une en original) qui nous permettent de la payer.

K._____ dit qu'elle est fatiguée, qu'elle se déplace avec des béquilles et qu'elle ne veut pas se rendre à Bugnon 21, d'autant plus qu'elle a reçu un mail qui lui indique qu'elle peut se rendre directement à la caisse. Ma collègue l'informe que c'est malheureusement une erreur que nous avons besoin du papier original, sans quoi nous ne sommes pas autorisés à payer. La cliente, déjà un peu énervée, a commencé à perdre patience. Sur un ton menaçant, elle a insisté pour que nous appelions les RH afin d'obtenir leur accord pour effectuer le paiement.

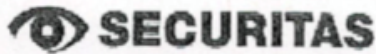
Je suis alors intervenue en lui répétant qu'un accord téléphonique ne suffisait pas, que le règlement exige que nous ayons le papier original pour pouvoir la payer. K._____ fâchée de ne pas être entendue, s'est mise à brandir sa béquille en menaçant de tout casser et qu'elle ne quitterait pas les lieux sans son argent.

Ma collègue a fini par appeler la sécurité, car K._____ devenait extrêmement agressive. Avant l'arrivée des agents, elle a commencé à taper avec force sa béquille sur le lecteur de cartes dont la vitre a fini par se fendre. Deux agents sont finalement arrivés pour tenter de calmer la dame. Entre temps, j'ai parlé avec notre supérieure [...] qui s'est arrangée avec les RH pour que ces derniers nous envoient exceptionnellement par mail les instructions de paiement pour K._____. Un troisième agent est parvenu à calmer cette dernière qui est repartie en larmes. L'événement était un peu stressant, car nous n'avons pas l'habitude de traiter avec des personnes violentes.

Cordialement,

H._____. »

d) L'entreprise SECURITAS a établi en date du 8 juin 2017 un résumé de l'événement, reproduit ci-après :



Centre Hospitalier
Universitaire Vaudois
CHUV
Rue du Bugnon 46
1011 Lausanne

Détail d'un événement

07/06/2017 événement : | 257826 | Assistance / service d'ordre 1 | Assistance Rétabli
Lieu : CHUV - BH (Bât. hospitalier exépté CIU) - 08 - Caisse centrale
Service(s) : CHUV Sécurité
Référence: Gest. K. _____

[07/06/17 11:00 333358 Appel de H. _____ de la caisse centrale pour me signaler que la dame susmentionnée se montre très agressive verbalement et menace de casser la vitre avec ses béquilles. Sur place je retrouve la dame très en colère en train de menacer les deux employés dont H. _____ et X. _____. Il s'agit de la gestionnaire de dossiers en assurance du [...] venue réclamer de l'argent sans le document approprié. Les dames de la caisse centrale précitées lui ont expliqué que sans ce document ce n'était pas possible de retirer de l'argent. Voyant sa requête refusée elle s'énervait. Je tente une désescalade verbale sans succès, elle refuse d'entendre raison et exige qu'on lui donne son argent en hurlant. La situation étant compliquée j'appelle le S250 en renfort.

[07/06/17 11:10 333358 Le S250 et l'agt HOP sur place, tentent de la calmer en lui demandant d'expliquer la situation mais le ton monte très vite. Elle refuse dans un premier temps de nous présenter une pièce d'identité et se montre agressive physiquement en essayant de nous donner des coups et de nous taper avec ses béquilles. Nous nous protégeons en saisissant ses béquilles et tentent avant tout de la calmer sans utiliser la force mais elle griffe mes deux collègues aux bras. Elle se calme un peu par la suite et nous la relâchons. Le S250 prend contact avec celle qui gère le dossier il s'agit de Mme G. _____ des ressources humaines pour qu'elle faxe le document à la caisse centrale directement. Nous décidons d'informer la direction de la sécurité et [...] arrive pour discuter avec cette dernière.

[Finalement le document en question est faxé, elle peut récupérer son argent. Elle se calme. Après avoir récupéré son argent elle part dans le calme. Fin d'intervention.

07/06/17 11:25 333358 Note. Dans le box nous constatons que la vitre de l'appareil pour carte est brisée, mais nous n'avons pas vu la dame la briser.

Agts en inter: 333358 + 333242 + 332592

[07/06/17 11:26 333358 Evènement rétabli.

e) La demanderesse conteste fermement le récit des événements tel qu'il ressort de ce rapport. En particulier, elle conteste s'être montrée très agressive verbalement et avoir menacé de casser la vitre avec ses béquilles. Elle conteste également avoir essayé de donner des coups aux deux agents SECURITAS présents sur place, qui plus est avec ses béquilles. Elle conteste tout autant avoir brisé l'appareil pour cartes, ce qui n'a d'ailleurs pas été constaté par les SECURITAS. Lors de l'interrogatoire de partie, la demanderesse a donné sa propre version des faits :

« Lorsque je suis arrivée aux caisses du CHUV, c'est un petit sas, rectangulaire, il y a une vitre qui nous sépare de la personne et c'est assez exigü. Deux personnes ne peuvent pas y rentrer. J'arrive aux caisses et j'explique qu'on a mis de l'argent à disposition pour moi. Elle me dit qu'il faut un formulaire et je lui dis qu'on ne m'a pas parlé de formulaire. Elle me dit qu'il faut aller à Provence voir G._____, car sans formulaire elle ne peut rien faire. Dans l'état où je suis, je lui demande de le faire pour moi. Je lui demande de faxer le document, car je ne peux y aller. J'ai reçu une fin de non-recevoir. Ce n'était pas leur travail de le faire. Je lui dis que j'ai besoin de cet argent pour me payer mon loyer. Elle me dit de partir. Je lui dis que je ne sors pas sans mes sous et c'est à ce moment-là qu'elle appelle les SECURITAS. Ils m'ont empoigné pour me mettre dehors. Je me suis débattue avec mes béquilles, et là je ne peux pas dire si j'ai touché les vitres. Je me suis tellement débattue que l'un des SECURITAS a appelé le chef de la sécurité. Ce dernier a dit à la dame de la caisse de demander à G._____ de faxer le document, ce qu'elle a fait et j'ai reçu mon argent. Quand les SECURITAS m'ont empoigné, j'étais dans le sas, nous étions tous les trois comprimés dedans. »

f) À propos de cet événement, J._____ a indiqué que la demanderesse lui avait raconté ce qui s'était déroulé aux caisses centrales du CHUV, « elle m'a dit qu'elle est allée à la caisse. Là-bas on l'a prise de haut. On lui a demandé d'aller à Provence. Comme cela faisait longtemps qu'on la promenait d'un endroit à une autre, elle a péter un plomb. Pour moi, péter un plomb signifie qu'elle a crié et qu'elle a tapé avec sa canne contre la vitre ou quelque chose. Cela ne me surprend pas, vu l'état dans lequel elle était. Je l'ai vue le jour même, avant comme après les faits. ». J._____ a également ajouté « qu'il y a eu un avant et après ses problèmes de santé. On rigolait beaucoup dans le bureau. On s'entendait bien. Ses rapports de travail avec ses collègues étaient cordiaux et amicaux. Après les problèmes de santé, tout a effectivement changé, selon ce que je vous ai expliqué, soit le fait qu'elle était totalement angoissée, ce qui n'était pas le cas avant. » J._____ a également rajouté que « la demanderesse est très volubile, certes, mais elle parle seulement un peu plus fort avec quelques gestes, c'est son

caractère ». Bien que B._____ n'était pas présente le 7 juin 2017, elle a également confirmé que la demanderesse était volubile soit que « *c'est une personne avec beaucoup de caractère et qui s'exprime lorsqu'elle n'est pas contente* ».

5. a) En date du 12 juin 2017, le Directeur des Ressources humaines et le Secrétaire général des Ressources humaines ont informé la demanderesse de leur intention de mettre un terme aux rapports de travail avec effet immédiat pour justes motifs. Un délai au 19 juin 2017 a été imparti à la demanderesse pour prendre position par écrit sur les faits reprochés ou solliciter un entretien.

La demanderesse, accompagnée de R._____ du Syndicat [...], a été reçue en entretien le 19 juin 2017. A cette occasion, la demanderesse a exposé sa version des faits, ainsi que les difficultés qu'elle rencontrait dans son travail, difficultés pas directement en lien avec l'événement du 7 juin 2017. R._____ a pour sa part relevé trois points à la décharge de la demanderesse, soit un contexte professionnel difficile, le fait que la demande de versement d'une avance sur salaires était légitime, puisque la demanderesse est finalement partie avec l'argent qu'elle réclamait, et le fait que la faute était partagée.

b) Par lettre recommandée du 21 juin 2017, également expédiée par courrier A, la Direction des ressources humaines du CHUV a mis fin au contrat de travail de la demanderesse avec effet immédiat, soit au 22 juin 2017. Cette lettre indiquait que même si la version des faits diffère quelque peu de celles des personnes impliquées dans cet incident, et malgré les explications et les arguments de R._____, il apparaissait que la demanderesse avait contrevenu gravement à ses obligations contractuelles envers son employeur en adoptant un comportement totalement inadéquat et agressif envers les deux collaboratrices du CHUV présentes à la caisse centrale au moment des faits ainsi qu'envers les agents de sécurité qui sont intervenus ce jour-là.

7. a) Le 18 août 2017, la demanderesse a déposé une requête de conciliation. Le 16 novembre 2017, la Caisse de chômage Unia a déposé une requête en intervention devant l'autorité de conciliation. Une audience de conciliation s'est tenue le 20 novembre 2017. La conciliation ayant échoué, une autorisation de procéder a été délivrée le même jour à la demanderesse ainsi qu'à la Caisse cantonale de chômage.

b) Le 6 février 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 20 novembre 2017. Elle a pris les conclusions suivantes, sous suite de frais et dépens :

- I. L'Etat de Vaud est débiteur de K. _____ et lui doit immédiatement paiement de la somme de CHF 52'350 (cinquante-deux mille trois cent cinquante francs) brut portant intérêt à 5% l'an dès le 21 août 2017, sous déduction des charges sociales usuelles.*
- II. L'Etat de Vaud est tenu de délivrer à K. _____ un certificat de travail dont le contenu sera précisé en cours d'instance.*

c) Le 16 février 2018, la Caisse de chômage Unia a déposé une demande au fond, en concluant à sa subrogation dans les droits de la demanderesse à hauteur de CHF 6'624 (six mille six cent vingt-quatre francs), avec intérêt à 6% dès le 23 juin 2017, représentant les indemnités de chômage versées pour la période du 23 juin 2017 au 1^{er} septembre 2017.

d) Par courriers du 13 avril 2018, ainsi que du 15 mai 2018, le Tribunal de céans a impartit un délai au défendeur pour déposer une réponse.

Dans sa réponse du 15 juin 2018, le défendeur a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions prises par la demanderesse le 6 février 2018 et à l'irrecevabilité, subsidiairement, au

rejet des conclusions de la demande de la Caisse de chômage Unia du 16 février 2018.

f) Par une écriture du 6 août 2018, la demanderesse s'est déterminée sur la réponse. Elle a confirmé la conclusion I de sa demande du 6 février 2018 et retiré purement et simplement la conclusion II de la demande susmentionnée.

g) Par une écriture du 30 août 2018, la caisse cantonale de chômage s'est déterminée sur la réponse et a confirmé ses conclusions.

Une première audience de jugement s'est tenue devant le tribunal de céans le 30 octobre 2018. Celle-ci a été reprise le 27 novembre 2018. 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.

Lors de l'audience du 27 novembre 2018, la demanderesse a modifié ses conclusions comme suit :

- I. L'Etat de Vaud est le débiteur de K. _____ et lui doit une somme de 33'260 frs nette, portant intérêt à 5% l'an dès le 21 août 2017 et d'une somme de 3'545,70 frs brute, la partie nette de ce dernier montant portant intérêt à 5% l'an dès le 21 août 2017 ;*
- II. L'Etat de Vaud est le débiteur de K. _____ d'un montant de 15'000 frs à titre de dépens.*

La Caisse cantonale de chômage a modifié ses conclusions en ce sens que le montant réclamé se monte à CHF 2'090,80 pour la période du 23 juin au 3 août 2017, et non plus à CHF 6'624.-, pour la période du 23 juin au 1^{er} septembre 2017, les conclusions demeurant inchangées pour le surplus.

La demanderesse a confirmé qu'elle admettait les conclusions ainsi modifiées de la Caisse cantonale de chômage.

Le défendeur a lui conclut au rejet des conclusions des demandes telles que modifiées à l'audience du 27 novembre 2018.

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 son art. 2 al. 1, la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (LPers, RSV 172.31) s'applique à toute personne exerçant une activité régulière, dans une fonction non éligible, pour laquelle elle perçoit de l'Etat un salaire. L'article 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 l'Etat de Vaud, défendeur, représenté par le CHUV. Il ne fait aucun doute que les relations de travail qui lient la demanderesse au défendeur 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 articles 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 18 août 2017 afin de contester le licenciement intervenu le 21 juin 2017. La conciliation du 20 novembre 2017 n'ayant pas abouti, le tribunal a délivré une autorisation de procéder à la demanderesse le jour même. Le 6 février 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 estime que le licenciement immédiat qui lui a été notifié le 21 juin 2017 est injustifié, car les motifs invoqués sont insuffisants pour justifier une telle mesure. Il ressort en effet du courrier du 27 juin 2017 que le licenciement de la demanderesse est motivé par la non-reconnaissance que cette dernière aurait manifestée à l'institution, par un déroulement des faits litigieux et par un souci d'exemplarité. En premier lieu, la demanderesse estime que l'absence de reconnaissance, pour autant qu'elle soit établie, ce qui est contesté, n'est pas un motif de licenciement avec effet immédiat. Elle n'a d'ailleurs pas perçu le don dont elle devrait reconnaître à son employeur, don qui n'a été comptabilisé comme tel qu'au moment du versement de son salaire de juin. Ensuite, la demanderesse estime que le déroulement des événements du 7 juin 2017 est litigieux. Elle a toujours contesté s'être montrée agressive verbalement et physiquement. Elle invoque à ce propos qu'elle croyait que des caméras filmaient la scène et qu'il apparaît ainsi peu vraisemblable

qu'elle se soit comportée comme le laisse entendre le défendeur. Sa version ne pouvait dans tous les cas pas être écartée du revers de la main. Aussi, même si les événements se sont déroulés tels que rapportés, ils ne constituent pas un juste de motif de licenciement, compte tenu notamment du contexte dans lequel ces événements sont intervenus. Ils le sont d'autant moins sachant que les difficultés financières de la demanderesse au moment des faits sont dues à son état de santé, à une information erronée qui lui a été transmise par la hiérarchie s'agissant de la durée de son droit au salaire, et par des garanties qui ont tardé à être mises en œuvre. La demanderesse relève en outre que le licenciement est d'autant plus disproportionné, car elle est au bénéfice d'un contrat de durée déterminée, qui aurait dans tous les cas pris fin au 31 décembre 2017.

Pour sa part, le défendeur estime que même si les déclarations de la demanderesse expliquent le contexte dans lequel les faits se sont déroulés, cela ne justifie, ni excuse l'attitude qu'elle a adoptée. Il invoque que l'attitude de la demanderesse a été inacceptable et que la relation de confiance est ainsi rompue de manière définitive. Il en va en effet de la responsabilité du défendeur de ne pas accepter de tels comportements, à défaut de quoi il donnerait un signal désastreux, consistant à admettre que tout collaborateur puisse agresser en toute impunité d'autres collaborateurs et provoquer des dégâts sans conséquence proportionnelle à la gravité des faits. Il remet en cause la version de la demanderesse et invoque que la version des deux caissières ainsi que celle des SECURITAS concordent. Ensuite, le défendeur invoque que le personnel du CHUV a entrepris toutes les démarches possibles afin de diminuer la perte de salaire de la demanderesse ou d'atténuer ses effets. Le défendeur invoque aussi qu'il a en outre renoncé à réclamer des dommages et intérêts à la demanderesse et qu'il a aussi renoncé à déposer une plainte pénale à l'encontre de la demanderesse. Il a également renoncé à révoquer la donation du Fonds d'entraide en faveur du personnel du CHUV, don qui a été versé le 7 juin 2017 sous forme d'avance de salaire.

b) Aux termes de l'art. 61 LPers, l'autorité d'engagement ou le collaborateur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme tels toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 1). Les articles 337b et 337c CO (Code des obligations ; RS 220) s'appliquent à titre de droit supplétif (al. 2). La formulation de l'art. 61 LPers étant similaire à celle de l'art. 337 CO, la volonté du législateur de voir appliquer au personnel soumis à la LPers un système de résiliation immédiate des rapports de travail pour justes motifs identique à celui du CO a été confirmée par le Tribunal cantonal (réf. *in* TRIPAC, TR10.025954 du 10.02.2012, consid. III. a). Les conditions d'application de l'art. 337 CO, telles que décrites dans la jurisprudence fédérale, doivent dès lors être appliquées par analogie au licenciement pour justes motifs de l'art. 61 LPers.

La résiliation pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive et qui ne se justifie que s'il apparaît qu'un avertissement ne suffirait pas pour redresser la situation (ATF 130 III 28, consid. 4.1 et ATF 127 III 153, consid. 1b). Constitue un juste motif au sens de l'art. 337 CO un fait propre à détruire irrémédiablement le rapport de confiance entre les parties qu'implique la relation de travail, de telle façon que la poursuite de celle-ci ne peut plus être exigée, même pendant la durée du délai de congé. Seul un manquement particulièrement grave autorise une résiliation immédiate (ATF 130 III 213, consid. 3.1 p. 220), qui doit donc constituer une *ultima ratio*. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail (ATF 130 III 28 consid. 4.1), comme le devoir de fidélité (art 321a al. 1 CO ; ATF 117 II 72 consid. 3 in fine), mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 et ATF 129 III 380 consid. 2.2). Pour apprécier la gravité du manquement, il faut se référer à des critères objectifs permettant de déterminer si le rapport essentiel de confiance est détruit ou si profondément atteint qu'il ne permet plus d'exiger la poursuite des rapports de travail. Ce comportement pourra certes résulter

de la réitération d'actes contraires aux obligations contractuelles, mais savoir s'il y a gravité suffisante à cet égard demeurera toujours une question d'appréciation (ATF 127 III 153 consid. 1c et CACI du 8 avril 2016/227 consid. 3.3). Dans les cas de moins de gravité, c'est-à-dire si la cause ne fonde pas un licenciement immédiat, celui-ci doit être précédé d'un avertissement (ATF 130 III 213, consid. 3.1). Au surplus, l'employeur peut s'abstenir d'un avertissement lorsqu'il ressort de l'attitude de l'autre partie qu'une telle démarche serait inutile (ATF 127 III 153, consid. 1b). Le juge apprécie librement s'il y a eu de justes motifs, en appliquant les règles du droit et de l'équité. À cet effet, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur (ATF 137 III 303, consid. 2.1.1, ATF 130 III 28, consid. 4.1 et ATF 127 III 153, consid. 1c).

c) D'après la jurisprudence relative à l'art. 337 CO, l'employeur qui entend se prévaloir d'un juste motif pour mettre un terme avec effet immédiat au contrat de travail doit notifier le licenciement immédiatement, soit dès qu'il a connu le juste motif qu'il entend invoquer ou, au plus tard, après un bref délai de réflexion. S'il tarde à agir, il est présumé avoir renoncé au licenciement immédiat ; à tout le moins, il donne à penser que la continuation des rapports de travail est possible jusqu'à la fin du délai de congé (ATF 130 III 28). Sauf circonstances particulières, le délai de réflexion de l'employeur est de deux ou trois jours ouvrables à compter de la date à laquelle il a la preuve du manquement invoqué pour justifier un licenciement immédiat ne soient pas entièrement connus d'emblée ; dans cette hypothèse, le délai ne commence à courir que lorsque l'employeur a une connaissance certaine du juste motif. Cependant, en présence d'un soupçon concret, l'employeur se doit de tirer les faits au clair sous peine de perdre son droit à la résiliation immédiate (TF 4C.178/2002 du 13 septembre 2002 consid. 2.1 et TRIPAC, TR10.025954 du 10.02.2012, consid. V.a).

Sauf circonstances particulières, le délai de réflexion de l'employeur doit toutefois tenir compte des exigences de la vie économique et des réalités pratiques. C'est pourquoi on admet pour les personnes morales chez lesquelles une décision relève de la compétence d'un organe composé de plusieurs personnes un délai de prise de décision d'environ une semaine en raison du processus de formation de volonté plus long (JAR 2000 p. 232). Ceci se justifie en particulier pour les employés de l'Etat de Vaud, puisque la LPers, à son art. 61, et les art. 135 ss du Règlement d'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (RLPers ; RSV 172.31.1) prévoient une procédure stricte pour le licenciement avec effet immédiat.

d) En l'espèce, pour déterminer s'il y a de justes motifs, il convient préalablement de préciser pour quel motif la demanderesse s'est vu notifier un licenciement immédiat. À cet égard, le tribunal de céans se réfère au courrier du 12 juin 2017, ainsi qu'au courrier du 21 juin 2017, et ne traitera pas des différents problèmes liés à son incapacité de travail, ceux-ci n'ayant pas directement trait au licenciement immédiat contesté. Toutefois, tel que la jurisprudence le prévoit, c'est à la lumière de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce que sera examiné le motif invoqué dans les courriers du 12 juin 2017 et du 21 juin 2017, soit l'incident que la demanderesse aurait provoqué à la Caisse centrale du CHUV en date du 7 juin 2017.

Concernant le motif invoqué par le défendeur, l'instruction a relevé que la demanderesse nie la façon dont les événements du 7 juin 2017 se sont déroulés. En particulier, la demanderesse conteste s'être montrée agressive tant verbalement que physiquement. Le tribunal de céans relève qu'il ne voit pas comment il pourrait envisager que l'événement du 7 juin 2017 se soit déroulé différemment de la version relatée par les deux personnes présentes à la caisse ce jour-là et par les agents de sécurité. Il apparaît que la demanderesse a utilisé ses béquilles comme une arme potentielle, avec lesquelles elle a menacé les employées présentes à la caisse centrale. Elle a violemment tapé avec sa béquille sur la vitre ainsi que sur le lecteur de cartes. Elle a ensuite agressé

physiquement les agents de sécurité à l'aide de ses béquilles. Sur ces éléments, l'instruction relève que les témoignages coïncident. Le tribunal de céans constate en outre que sa collègue, dont le récit de l'événement du 7 juin 2017 a été rapporté par la demanderesse elle-même, a indiqué qu'elle avait « *pété un plomb* », « *crié* » et « *tapé avec sa canne contre la vitre ou quelque chose* ». Les explications des différentes personnes côtoyées par la demanderesse ce jour-là coïncident et renforcent la conviction du tribunal quant au fait que la demanderesse s'est montrée d'une extrême violence lorsqu'elle est allée chercher son argent à la caisse centrale du CHUV.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, le tribunal de céans a ainsi acquis la certitude que la demanderesse s'est ainsi montrée violente et a menacé le personnel de la caisse centrale.

Le Tribunal de céans retient que ces motifs suffisent à eux seuls, de manière individuelle, à justifier un licenciement immédiat. Le comportement qu'elle a adopté est grave. Le tribunal relève en outre que la demanderesse semble avoir minimisé cet acte de violence. Elle ne s'est ainsi jamais remise en question et ne s'est jamais excusée auprès du défendeur ou des employés affectés par ses actes. Elle s'est cherchée d'autres excuses afin de justifier le contexte dans lequel s'est déroulé l'épisode de caisses, tout en continuant à ne pas admettre les faits.

Par surabondance, le tribunal relève que même si les déclarations de la demanderesse expliquent le contexte dans lequel les faits se sont déroulés, elles ne justifient ni n'excusent son attitude. Elles ne justifient en outre pas le fait que la demanderesse ait minimisé le déroulement des faits, les altérant en racontant sa propre version des faits. Son comportement aurait suffi à justifier son licenciement immédiat, mais en se trouvant des excuses, la demanderesse adopte un comportement totalement inadéquat et aggrave ainsi sa situation, ce qui justifie d'autant plus son licenciement immédiat.

À cela s'ajoute que, contrairement aux dires de la demanderesse, on ne pouvait attendre du défendeur qu'il attende l'échéance du contrat de la demanderesse, soit le 31 décembre 2017. La confiance ne pouvait être restaurée au vu des événements. Aussi, seul un licenciement immédiat pouvait être envisagé par le défendeur.

Au vu de ce qui précède, force est de constater que le licenciement immédiat du 21 juin 2017 est fondé sur de justes motifs au sens de la législation et de la jurisprudence susmentionnées.

f) S'agissant du caractère immédiat du licenciement de la demanderesse, il sied enfin d'admettre que celui-ci a été respecté, ce que les parties n'ont du reste pas contesté. Quant à son droit d'être entendu, le tribunal de céans retiendra que la demanderesse a eu tout loisir de s'exprimer et de poser d'éventuelles questions durant l'entretien du 19 juin 2017. Le tribunal de céans relèvera qu'elle était par ailleurs assistée lors de cet entretien par R._____.

g) Force est ainsi de constater, au vu de ce qui précède, que le licenciement immédiat de la demanderesse est fondé sur de justes motifs et que celui-ci ne viole nullement le principe d'immédiateté du licenciement, de la proportionnalité ou le droit d'être entendu de cette dernière. Les griefs de la demanderesse doivent ainsi être entièrement rejetés.

Au vu de ce qui précède, les conclusions de la Caisse de chômage Unia sont également intégralement rejetées.

III. Les frais judiciaires de la présente cause sont arrêtés à Fr. 2'500.- (art. 16 al. 7 LPers, art. 23 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. 150.-. En application de l'art. 106 al.1 et 3 CPC, les frais sont mis à la charge de la partie succombante, en l'espèce, la demanderesse. Aucun frais n'est mis à la charge de la Caisse de chômage Unia, au vu de sa qualité de partie intervenante et de sa

moindre participation à la procédure. Aussi, un total de Fr. 2'650.- est dû par la demanderesse au titre de frais de la présente procédure, compensé avec les avances de frais effectuées.

Le défendeur n'ayant pas eu recours à un mandataire professionnel, celui-ci n'a pas droit à l'allocation de dépens.

**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 K._____ dans sa demande du 6 février 2018 sont intégralement rejetées.
- II.** Les conclusions prises par la caisse de chômage UNIA dans sa demande du 16 février 2016 sont intégralement rejetées.
- III.** Les frais de la cause, arrêtés à CHF 2'650.- (deux mille six cent cinquante francs), sont mis à la charge de la demanderesse K._____ et compensés par les avances effectuées par celle-ci.
- IV.** Le présent jugement est rendu sans dépens.
- V.** Toutes et plus autres conclusions sont rejetées.

La présidente :

Juliette PERRIN, v.-p.

La greffière :

Pauline MONOD, a.h.

Du 29 janvier 2019

Les motifs du jugement rendu 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 :

Pauline MONOD, a.h.