

JUGEMENT

rendu par le

**TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES
DE L'ADMINISTRATION CANTONALE**

le 28 juillet 2016

dans la cause

A. _____ c/ Etat de Vaud

MOTIVATION

Audiences : 30 juin 2015, 12 avril 2016, 3 mai 2016, 10 mai 2016, 12
juillet 2016 à 11 heures et 17 heures 45, 14 juillet 2016

Présidente : Juliette PERRIN, v.-p.

Assesseurs : MM. François DELAQUIS et Alexandre CAVIN

Greffière : Marie-Alice NOËL, a.h.

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 14 juillet 2016 sur la demande introduite le 1^{er} octobre 2014 par A._____, demanderesse, contre l'ETAT DE VAUD, défendeur, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (ci-après : le TRIPAC) retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. a) Par contrat de travail du 31 mars 2013, la demanderesse a été engagée par l'Etat de Vaud, en qualité de cadre administrative des ressources humaines de la Direction générale de l'enseignement obligatoire (ci-après : la DGEO) à partir du 9 septembre 2013.

Les ressources humaines (ci-après : RH) de la DGEO se composent de trois postes, un directeur des RH ainsi que deux responsables d'unité. Lors de son entrée en fonction, la demanderesse occupait le poste de responsable d'unité « enseignants ». Quelques semaines plus tard, le directeur des RH a quitté son poste, et la responsable de l'unité « administration et maîtres en difficultés » est tombée malade, pour finalement ne plus revenir à son poste. Ces départs ont affecté la charge de travail de la demanderesse.

b) T._____, juriste à la DGEO, a été entendue en qualité de témoin et a confirmé que selon elle, la demanderesse était la personne de référence pour les RH au sein de la DGEO. Son travail et son investissement étaient appréciés. Elle a assumé une surcharge de tâches dans le cadre de la situation décrite ci-dessus, qui a duré approximativement d'octobre 2013 à avril 2014.

Dans le même sens, R._____, spécialiste RH à la DGEO, a confirmé que la demanderesse a assumé l'essentiel des tâches des trois postes de management des ressources humaines de la DGEO. M. E._____, directeur général adjoint de la DGEO, avait transmis l'information selon laquelle il fallait passer par la demanderesse pour les

questions concernant les ressources humaines. Le travail de la demanderesse a toujours été salué par les collaborateurs et les directeurs.

K._____, secrétaire de Direction, a tenu le même discours concernant la demanderesse. Cette dernière a assumé les tâches des trois postes au sein des RH de la DGEO et a reconstitué une équipe qui dysfonctionnait.

c) Dans le sens contraire, M._____, directeur général de la DGEO, a précisé qu'après le départ du directeur des RH, la conduite des RH lui avait été confiée à lui. La demanderesse n'a donc jamais occupé ce poste, ni assisté aux séances du Conseil de Direction. Il a ainsi assumé le poste de directeur des RH durant son absence. Certes, la demanderesse a dû prendre en charge l'autre unité en plus de celle qui lui avait été attribuée, soit le secteur de l'enseignement et des maîtres en difficultés, mais en collaboration avec des spécialistes, comme M. E._____.

Le témoin W._____, directeur général adjoint de l'enseignement obligatoire, a confirmé que la fonction de directeur des RH avait été confiée à M. M._____ *ad interim*. Il en assumait donc les responsabilités directoriales.

E._____, directeur général adjoint à la DGEO, a aussi expliqué que M. M._____ avait repris la direction des RH. Le témoin a, lui-même, été associé à cette tâche en tant qu'adjoint de M. M._____. Durant cette période, toute l'équipe a été fortement sollicitée, et pas seulement la demanderesse, dont il reconnaît par ailleurs qu'elle a assumé une charge de travail extrêmement lourde pendant cette période.

2. a) Le 19 janvier 2014, la demanderesse a fait acte de candidature en vue d'assumer le poste de directrice des RH, qui avait été mis au concours. Elle a transmis un *curriculum vitae* relatant ses expériences professionnelles, notamment celle de directrice des RH dans le groupe H._____ SA, de responsable de projet [...], de directrice des RH pour le groupe [...] ainsi que pour [...]. A cette occasion, la demanderesse a été auditionnée à deux reprises par la Commission de recrutement, ainsi

qu'à deux reprises également par Mme U._____, cheffe du département de la formation et de la jeunesse.

Suite à ces auditions, par courrier du 4 avril 2014, le Conseil d'Etat a nommé la demanderesse à la fonction de directrice des RH de la DGEO avec effet au 15 avril 2014. Un contrat de travail de durée indéterminée a donc été adressé à la demanderesse, préalablement à sa prise de fonction. Il prévoyait notamment l'emploi-type afférent à cette nouvelle fonction, ainsi que l'échelon, le taux d'occupation, le salaire et un temps d'essai de 3 mois.

b) La demanderesse n'a pas signé ce contrat de travail. Elle a toutefois commencé son activité de directrice des RH durant le mois d'avril, sans mentionner un désaccord avec le contrat qui lui avait été transmis. En procédure, elle a ensuite indiqué qu'elle n'avait pas signé ce contrat parce qu'elle n'était pas d'accord avec l'échelon qui lui avait été attribué, ainsi qu'avec le temps d'essai de trois mois, mais qu'elle n'avait pas eu l'occasion d'en parler à sa hiérarchie.

c) P._____, chef du Service du personnel de l'Etat de Vaud (ci-après : SPEV) a été entendu en qualité de témoin sur la question temps d'essai prévu dans le contrat de la demanderesse. Il en a justifié l'introduction dans le nouveau contrat de la demanderesse par la période trop courte d'activité de cette dernière, entrée au service du Canton seulement neuf mois auparavant. Comme le nouveau poste dépendait d'une autre autorité d'engagement, puisque la demanderesse avait été nommée directement par le Conseil d'Etat, il était donc possible d'introduire un temps d'essai. Le témoin a encore précisé que le cas s'était déjà présenté pour un collaborateur avec plus d'ancienneté au sein de l'Etat de Vaud que la demanderesse, en raison également du changement d'autorité d'engagement entre le premier et le second poste. Selon le témoin, le temps d'essai est un outil fréquemment utilisé à l'Etat

de Vaud, au vu de la sécurité plus importante des postes que dans le domaine privé.

d) Concernant la question du temps d'essai, le témoin M._____ a expliqué n'avoir jamais changé d'autorité d'engagement, de sorte qu'il n'a jamais eu de temps d'essai. Le témoin W._____, directeur adjoint de la DGEO, n'a également jamais eu de temps d'essai formel dans son contrat. Le témoin E._____ quant à lui, a précisé avoir eu un temps d'essai de 3 mois lors de sa nomination en tant que directeur général adjoint de la DGEO, ce qui l'a surpris dans un premier temps, mais qu'il a finalement rattaché au changement d'autorité entre son poste précédent et l'actuel.

3. Par courrier du 13 mai 2014, la délégation du Conseil d'Etat aux RH a convoqué la demanderesse à une séance fixée au 21 mai suivant, afin « d'éclaircir certains points concernant son activité précédente auprès de l'Etat de Vaud ». Lors de cette séance, la demanderesse a été interrogée sur des procédures judiciaires dans lesquelles elle aurait été impliquée dans son ancien emploi auprès du groupe H._____ SA, société sise à Renens.

4. a) En effet, la demanderesse avait travaillé auparavant en qualité de directrice des ressources humaines pour les entités du groupe H._____ SA (Hexagon Metrology), ceci jusqu'au 30 septembre 2013.

b) H._____ SA, qui essuyait alors des pertes, avait mis en place, par le biais de la demanderesse en sa qualité de directrice des RH, une procédure d'augmentation du temps de travail des employés sans contrepartie salariale. Cette décision avait créé des tensions au sein du groupe. En réaction à cette procédure, une pétition, visant notamment la demanderesse, avait été mise en circulation au sein du groupe. H._____ SA avait alors licencié avec effet immédiat les deux collaborateurs à l'origine de cette pétition. Ces collaborateurs avaient saisi le Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne afin de contester leur

licenciement. La demanderesse avait été entendue dans ce cadre uniquement comme témoin, lorsqu'elle travaillait déjà auprès de la DGEO.

En outre, le [...] 2014, suite à la découverte de la pétition, H._____ SA ainsi que deux employés, dont la demanderesse, avaient déposé une plainte pénale pour diffamation auprès du Ministère public de l'arrondissement de Lausanne contre les personnes à l'origine de la pétition.

Le [...] 2014, le Ministère public a ordonné le classement de la procédure pénale au motif principal que les prévenus avaient apporté la preuve libératoire de l'art. 173 ch 2 du Code pénal, reconnaissant toutefois que les propos étaient constitutifs de diffamation.

Par acte du [...] 2014, H._____ SA ainsi que deux employés, dont la demanderesse, ont déposé un recours auprès de la Chambre des recours pénale du Tribunal cantonal contre cette ordonnance de classement. Les recourants ont conclu à l'annulation de ladite ordonnance ainsi qu'au renvoi de la cause au Ministère public.

Par jugement du [...] 2014, la Chambre des recours pénale a annulé l'ordonnance de classement du [...] 2014 et renvoyé le dossier au Ministère public de l'arrondissement de Lausanne.

Le ■ 2015, à l'occasion de l'audience de jugement auprès du Tribunal de police de l'arrondissement de Lausanne, les plaignants ont retiré leur plainte suite aux excuses des accusés et à leur engagement de verser une somme à des associations caritatives.

c) Le témoin B._____, alors ancien directeur de H._____ SA, a confirmé la situation économique difficile dans laquelle se trouvait le groupe, notamment eu égard à l'affaiblissement de l'euro et du dollar par rapport au franc suisse. La demanderesse avait en effet relayé la demande de la direction d'augmenter le temps de travail, comportement conforme à la convention collective de travail (ci-après : CCT) à laquelle H._____ SA

était soumise. Il y avait eu par la suite des turbulences, et dans une optique de paix du travail, H._____ SA avait renoncé à la demande de hausse du temps de travail. Selon le témoin, la demanderesse n'a pas eu personnellement de difficultés avec des travailleurs ou des représentants du personnel. Les décisions avaient été prises par la direction et la demanderesse avait la tâche de communication.

5. a) Quelques jours après la séance de la délégation du Conseil d'Etat, par courrier recommandé du 28 mai 2014, le Conseil d'Etat a notifié à la demanderesse la résiliation des rapports de travail. Le silence de la demanderesse lors du recrutement quant aux difficultés qu'elle a rencontrées avec des représentants du personnel était invoqué à l'appui de son licenciement : la demanderesse n'aurait pas mentionné ce fait, bien que la question lui ait été posée lors des commissions de recrutement.

b) À ce sujet, le témoin P._____ a expliqué qu'il avait fait partie de beaucoup de commissions de recrutement. La question des relations avec les syndicats est systématiquement posée au candidat pour des postes relevant du Conseil d'Etat. Il était donc sûr de l'avoir fait concernant la demanderesse. A la fin de la Commission, il ne se doutait pas d'un éventuel différend entre la demanderesse et les syndicats. Le témoin a expliqué qu'au sein de l'Etat, il est important de garder un dialogue social avec les syndicats, bien que parfois cela soit dans un esprit de confrontation, ce qui est naturel. Pour lui, un directeur RH doit donc entretenir des relations courtoises avec les syndicats. De plus, ces importants postes à responsabilités, très exposés, ont comme autorité d'engagement le Conseil d'Etat. C'est la raison pour laquelle ils suivent une procédure d'engagement différente, notamment par l'existence d'une commission de recrutement.

Le témoin M._____ a aussi expliqué avoir présidé la commission de recrutement qui a entendu la demanderesse. Il a confirmé que la question de procédures judiciaires en lien avec l'activité précédente de la demanderesse avait été une des questions abordées. Selon lui, la

question avait été posée une fois par M. P._____ et une fois par Mme U._____. De telles questions sont évidentes pour un poste de directeur des RH. Le témoin a expliqué comprendre que le fait qu'une personne ne dise pas qu'il y a des procédures pendantes puisse fragiliser la relation avec la collaboratrice, même s'il comprend également qu'on ne souhaite pas le dire pour des raisons personnels.

Par ailleurs, l'Etat de Vaud a produit une liste de fonctions dirigeantes qualifiées d'exposées, et donc soumises au Conseil d'Etat. La fonction de directeur de RH en faisait partie.

c) Le licenciement de la demanderesse est intervenu durant le temps d'essai, moyennant un préavis de 7 jours. La demanderesse a été en incapacité de travail du 4 au 17 juin 2014. Le salaire de la demanderesse lui a été versé jusqu'au 10 juin 2014. En respectant le délai de préavis de 7 jours, le défendeur aurait dû régler un salaire jusqu'au 5 juin 2014. Il semblerait toutefois qu'il ait repoussé la fin du contrat au 10 juin 2014, probablement au vu du délai de réception de l'envoi recommandé du 28 mai 2014 par la demanderesse.

d) Le témoin T._____ a précisé qu'un licenciement rapide après la nomination de la demanderesse était inattendu pour tous les collaborateurs et a soulevé beaucoup d'interrogations dans l'équipe. Toutefois, le discours tenu par la hiérarchie pour justifier le départ de la demanderesse ne mentionnait pas un éventuel mensonge de sa part.

R._____, lors d'un appel avec M. N._____, secrétaire général de la Société pédagogique vaudoise, a expliqué qu'il l'avait informée, avant le licenciement de la demanderesse, de la situation délicate dans laquelle allaient se trouver les RH, car « il n'y aurait plus de chef ». Il avait fait référence au contenu lié au nom de la demanderesse sur internet (*google*). Lors de l'annonce du départ de la demanderesse par M. M._____, ce dernier n'est pas entré en matière sur la raison du départ. Toutefois, un bruit a couru selon lequel la demanderesse aurait

menti. Ce bruit a certes eu un début d'impact négatif sur l'image de la demanderesse, mais l'équipe voulait exprimer son incompréhension et était déterminée à maintenir une image de la demanderesse comme bonne cheffe.

Le témoin N._____ a pour sa part expliqué que lors d'un appel téléphonique avec R._____, il lui avait demandé si elle avait *googlé* le nom de sa nouvelle cheffe. Il avait lui-même trouvé deux informations, la première concernant le licenciement de représentants syndicaux, et la seconde une restructuration chez [...]. Il était interpellé par ces informations et inquiet quant aux relations entre les syndicats et la DGEO. Il en avait donc parlé à un collègue et à Mme R._____.

Le témoin K._____ a aussi eu écho du bruit selon lequel la demanderesse allait être licenciée. Un licenciement si rapide après la nomination était une situation inconnue pour le témoin et incompréhensible, d'autant plus que l'information du litige lié à H._____ SA était notoire. L'équipe n'a pas officiellement eu la raison de ce licenciement, mais une rumeur concernant un éventuel mensonge de la part de la demanderesse s'est propagée. Cela a terni l'image de la demanderesse.

Le témoin L._____ est membre de la direction de [...], soit l'association patronale de H._____ SA. À l'époque où la demanderesse travaillait pour H._____ SA, le témoin était en charge de toutes les entreprises pour la Suisse romande. Elle avait été consultée en sa qualité de juriste par M. B._____ afin de vérifier que les normes de la CCT soient respectées face à une procédure d'augmentation du temps de travail. La décision provenait du groupe, et la demanderesse faisait partie de l'équipe opérationnelle qui relayait l'information. Selon le témoin, dans cette période tendue, la pétition visait l'échelon inférieur, et non l'entité qui avait pris la décision, ceci dans le but d'être politiquement correcte envers cette dernière entité. Il ne s'agissait donc pas de critiquer directement la demanderesse, mais uniquement la décision du groupe. Le témoin a ainsi déploré la décision de licenciement abrupt de la demanderesse par le

défendeur, car la demanderesse n'avait fait que son travail de directrice RH au sein de H._____ SA, et avait appliqué correctement les dispositions d'une CCT. Pour le témoin, la profession de directeur des RH n'aurait plus de raison d'exister si le fait d'avoir appliqué correctement une CCT était un motif de licenciement. Le témoin a exprimé son ressentiment quant à la dureté de cette décision.

6. Par courrier du 5 juin 2014 adressé à U._____, Conseillère d'Etat en charge de l'enseignement, le conseil de la demanderesse a contesté le licenciement du 28 mai 2014 et a sollicité un entretien, afin que la demanderesse puisse exposer sa position. La Conseillère d'Etat, par courrier du 12 juin 2014, a accusé réception du courrier précité. Par courrier du 18 juin 2014, le conseil de la demanderesse a sollicité la consultation du dossier de la demanderesse auprès de la Conseillère d'Etat ainsi que du Service du Personnel de l'Etat de Vaud.

Le 19 juin 2014, la Conseillère d'Etat a accusé réception du courrier précité, précisant qu'il serait examiné ultérieurement. Sans réponse de sa part, le 23 juin 2014, le conseil de la demanderesse a sollicité une nouvelle fois une réponse de la Conseillère d'Etat, expliquant le caractère urgent de la situation.

Le 25 juin 2014, le Chef de service du SPEV a répondu que la demanderesse pouvait venir consulter son dossier « technique » au Service du personnel ainsi que faire des photocopies.

Par courrier du 25 juin 2014, le conseil de la demanderesse a, à nouveau, interpellé la Conseillère d'Etat ainsi que le SPEV pour avoir des informations concernant la consultation du dossier « personnel » de la demanderesse. Le 1^{er} juillet 2014, le Chef du Service du SPEV a précisé qu'il fallait s'adresser à la DGEO pour la consultation du dossier personnel de la demanderesse.

7. a) Le salaire brut de la demanderesse du 15 avril ou 10 juin 2014 se montait à fr. 13'178.15 par mois, soit un montant annuel brut de

fr. 171'316 versé en treize fois par an. La demanderesse a reçu son salaire jusqu'au 10 juin 2014.

Par courrier du 3 juillet 2014 adressé à la DGEO, la demanderesse a contesté la fin de son contrat, réclamé la continuation du versement de son salaire et offert ses services dès le recouvrement de sa capacité de travail.

Le directeur général de l'enseignement obligatoire a répondu le 4 juillet 2014, expliquant que l'autorité d'engagement de la demanderesse n'était pas la DGEO, mais le Conseil d'Etat, et qu'il fallait donc s'adresser au chef du SPEV.

Par courrier du 10 juillet 2014, le conseil de la demanderesse s'est adressé au Chef du SPEV, se référant à leur entrevue du 8 juillet 2010, afin de faire part de l'objectif de la demanderesse, soit la réintégration à son poste de directrice des RH de la DGEO, bien qu'elle soit ouverte à un poste équivalent, dans un esprit transactionnel. En réponse à ce courrier, le Chef du SPEV a invité la demanderesse à faire acte de candidature aux postes lui correspondant sur le site de l'Etat de Vaud.

b) Le poste de directeur des RH de la DGEO a finalement été attribué à M. E._____. Ce dernier a effet expliqué avoir repris le poste de la demanderesse dès le 1^{er} juillet 2014, par voie d'appel. La procédure par appel est plus rapide qu'une mise au concours, qui avait été la procédure appliquée lors de la nomination de la défenderesse. Mme U._____ s'est adressée au témoin pour ce poste, car il avait pendant plusieurs années occupé un poste de directeur d'établissement secondaire et secondaire supérieur, et cela malgré le fait qu'il n'avait pas de formation de RH. Lors de sa nomination, son contrat prévoyait aussi un temps d'essai de trois mois. Cela lui a certes paru étrange, mais admissible eu égard au changement d'autorité d'engagement.

8. a) Le 29 juillet 2014, la demanderesse a déposé une requête de conciliation auprès du TRIPAC. Elle a pris les conclusions suivantes :

« Principalement :

- 1. La résiliation du contrat de travail de la demanderesse, A._____, du 28 mai 2014 est nulle et de nul effet.*
- 2. La demanderesse, A._____, est maintenue, respectivement réintégrée dans son poste de directrice des ressources humaines de la Direction générale de l'enseignement obligatoire au-delà du 10 juin 2014.*
- 3. Le salaire annuel de la demanderesse, A._____, est fixé à CHF 175'786.- brut sur 13 mois, valeur 2014, échelon 13, dès le 15 avril 2014.*
- 4. Le défendeur, l'Etat de Vaud, doit prompt et immédiat paiement à la demanderesse, A._____, d'une somme de CHF 11'356.70 brute, avec intérêts à 5% de l'an dès le 15 avril 2014.*
- 5. Le défendeur, l'Etat de Vaud, doit prompt et immédiat paiement à la demanderesse, A._____, d'une somme de CHF 25'000.- brute, avec intérêts à 5% de l'an dès le 15 avril 2014.*
- 6. Le défendeur, l'Etat de Vaud, doit remettre à la demanderesse, A._____, dans les dix jours dès le jugement rendu, un certificat de travail intermédiaire dont le contenu sera précisé en cours d'instance.*

Subsidiairement :

- 7. La résiliation du contrat de travail de la demanderesse, A._____, du 28 mai 2014 est abusive.*
- 8. Le salaire annuel de la demanderesse, A._____, est fixé à CHF 175'786.- brut sur 13 mois, valeur 2014, échelon 13, dès le 15 avril 2014 et jusqu'au 10 juin 2014.*
- 9. La demanderesse, A._____, est réintégrée dans son poste de directrice des ressources humaines de la Direction générale de l'enseignement obligatoire, avec effet au 10 juin 2014, avec un salaire annuel fixé à CHF 175'786.- brut sur 13 mois, valeur 2014, échelon 13.*
- 10. Subsidiairement à 9, le défendeur, l'Etat de Vaud, doit proposer à la demanderesse, A._____, un poste équivalent à celui qu'elle occupait comme directrice des ressources humaines de la*

Direction générale de l'enseignement obligatoire, avec un salaire annuel fixé à CHF 175'786.- brut sur 13 mois, valeur 2014, échelon 13, avec effet au 10 juin 2014 et doit verser à la demanderesse, A. _____, une indemnité équitable pour la perte de gain subie.

- 11. Subsidiairement à 10, le défendeur, l'Etat de Vaud, doit verser une indemnité de CHF 43'946.50, avec intérêts à 5% de l'an dès le 10 juin 2014, à la demanderesse, A. _____.*
- 12. Le défendeur, l'Etat de Vaud, doit prompt et immédiat paiement à la demanderesse, A. _____, d'une somme de CHF 11'356.70 brute, avec intérêts à 5% l'an dès le 10 juin 2014.*
- 13. Le défendeur, l'Etat de Vaud, doit prompt et immédiat paiement à la demanderesse, A. _____, d'une somme de CHF 25'000 brute, avec intérêts à 5% de l'an dès le 10 juin 2014.*
- 14. Le défendeur, l'Etat de Vaud, doit prompt et immédiat paiement à la demanderesse, A. _____, d'une somme de CHF 10'125.90 brute, avec intérêts à 5% l'an dès le 10 juin 2014.*
- 15. Le défendeur, l'Etat de Vaud, doit remettre à la demanderesse, A. _____, dans les dix jours dès le jugement rendu, un certificat de travail final dont le contenu sera précisé en cours d'instance. »*

b) Lors de l'audience de conciliation du 8 septembre 2014, aucun accord n'a été trouvé entre les parties. Une autorisation de procéder a par conséquent été délivrée à la demanderesse le même jour.

c) Le 26 septembre 2014, 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 8 septembre 2014. Elle a pris les conclusions suivantes, sous suite de frais et dépens :

« **Principalement** :

- I. La résiliation du contrat de travail de la demanderesse, A. _____, du 28 mai 2014 est nulle et de nul effet.*

- II. *La demanderesse, A._____, est maintenue, respectivement réintégrée dans son poste de directrice des ressources humaines de la Direction générale de l'enseignement obligatoire au-delà du 10 juin 2014.*
- III. *Le salaire annuel de la demanderesse, A._____, est fixé à Fr. 175'786.- brut sur 13 mois, valeur 2014, échelon 13, dès le 15 avril 2014.*
- IV. *Le défendeur, l'Etat de Vaud, doit prompt et immédiat paiement à la demanderesse A._____ d'une somme de Fr. 11'356.70 brute, avec intérêts à 5% de l'an dès le 15 avril 2014.*
- V. *Le défendeur, l'Etat de Vaud, doit prompt et immédiat paiement à la demanderesse, A._____, d'une somme de 25'000.- brute, avec intérêts à 5% de l'an dès le 15 avril 2014.*
- VI. *Le défendeur, l'Etat de Vaud, doit remettre à la demanderesse, A._____, dans les dix jours dès le jugement rendu, un certificat de travail intermédiaire dont le contenu sera conforme au projet produit sous pièce 33.*
- VII. *Le défendeur, l'Etat de Vaud, doit prompt et immédiat paiement à la demanderesse, A._____, d'une somme de 450.-.*

Subsidiairement :

- VIII. *La résiliation du contrat de travail de la demanderesse, A._____, du 28 mai 2014 est abusive.*
- IX. *Le salaire annuel de la demanderesse, A._____, est fixé à Fr. 175'786.- brut sur 13 mois, valeur 2014, échelon 13, dès le 15 avril 2014 et jusqu'au 10 juin 2014.*
- X. *La demanderesse, A._____, est réintégrée dans son poste de directrice des ressources humaines de la Direction générale de l'enseignement obligatoire, avec effet au 10 juin 2014, avec un salaire annuel fixé à Fr. 175'786.- brut sur 13 mois, valeur 2014, échelon 13.*
- XI. *Subsidiairement à IX, le défendeur, l'Etat de Vaud, doit proposer à la demanderesse, A._____, un poste équivalent à celui qu'elle occupait comme directrice des ressources humaines de la Direction générale de l'enseignement obligatoire, avec un salaire annuel fixé à 175'786.- brut sur 13 mois, valeur 2014, échelon 13,*

avec effet au 10 juin 2014 et doit verser à la demanderesse, A. _____, une indemnité équitable pour la perte de gain subie.

- XII. Subsidiairement à X, le défendeur, l'Etat de Vaud, doit verser une indemnité de Fr. 43'946.50, avec intérêts à 5% de l'an dès le 10 juin 2014, à la demanderesse, A. _____.*
- XIII. Le défendeur, l'Etat de Vaud, doit prompt et immédiat paiement à la demanderesse, A. _____, d'une somme de 11'356.70 brute, avec intérêts à 5% l'an dès le 10 juin 2014.*
- XIV. Le défendeur, l'Etat de Vaud, doit prompt et immédiat paiement à la demanderesse, A. _____, d'une somme de 25'000.- brute, avec intérêts à 5% l'an dès le 10 juin 2014.*
- XV. Le défendeur, l'Etat de Vaud, doit prompt et immédiat paiement à la demanderesse A. _____, d'une somme de Fr. 10'125.90 brute, avec intérêts à 5% l'an dès le 10 juin 2014.*
- XVI. Le défendeur, l'Etat de Vaud, doit remettre à la demanderesse, A. _____, dans les dix jours dès le jugement rendu, un certificat de travail final dont le contenu sera conforme au projet produit sous pièce 33.*
- XVII. Le défendeur, l'Etat de Vaud, doit prompt et immédiat paiement à la demanderesse, A. _____, d'une somme de Fr 450.- »*

Le projet de certificat de travail produit par la demanderesse a la teneur suivante :

Projet Certificat de travail

Nous soussignés certifions que Mme A. a travaillé au sein de l'Etat de Vaud, Direction de l'Enseignement obligatoire (DGEO) du 9 septembre 2013 au 10 juin 2014.

Mme A. a été engagée initialement afin de prendre la conduite de l'Unité « Enseignants » de la DGEO en tant que Responsable d'Unité. Dans cette position, ces tâches principales consistaient en :

- Management de l'équipe RH « Enseignants » (environ 10 personnes)
- Application de la politique RH de la DGEO pour son périmètre (env. 8'500 enseignants) en collaboration avec la DRH, la Direction générale et les Directions des établissements scolaires
- Contribution à la définition et au développement des règles, pratiques et procédures RH de la DGEO.
- Coordination avec le Service du personnel de l'Etat de Vaud (SPEV) ainsi que l'Office du personnel enseignant (OPES)
- Relations avec les partenaires sociaux (syndicats SUD, SVM et SSP) et les autres partenaires internes et externes
- Participation aux divers groupes de travail et de coordination sur des thématiques RH.

Malgré la taille et la complexité du périmètre sous sa responsabilité, Mme A. a très rapidement maîtrisé les spécificités et a su devenir un interlocuteur apprécié et recherché, notamment pour les Directions d'établissements.

Ainsi, quelques semaines après son entrée en fonction, son supérieur direct, le Directeur général adjoint en charge des Ressources Humaines ainsi que sa collègue, la Responsable de l'Unité « Administration et Maîtres en difficulté » ayant quitté leur poste respectif, Mme A. s'est retrouvée à assumer les responsabilités des trois postes couvrant l'entier du périmètre RH de la DGEO (env. 9'000 employés). Elle a non seulement réussi à relever ce défi de taille, mais elle a de plus réussi à remotiver des équipes RH (env. 20 personnes) déstabilisées par un turnover très significatif.

Nous nous plaisons à relever ici, en plus de ses compétences managériales soulignées plus haut, son haut niveau de connaissances RH, sa très grande capacité de travail, sa motivation et son dévouement. Tout au long de son emploi, elle a fait preuve de beaucoup de dynamisme et flexibilité et son leadership a été apprécié de tous. Grâce à son efficacité et son sens de l'organisation, plusieurs projets et dossiers sensibles ont pu trouver solution. Nous aimerions souligner aussi sa capacité à anticiper et ses aptitudes à la réflexion stratégique.

Grâce à ces qualités et au travail impressionnant qu'elle a accompli, la fonction RH s'est trouvée crédibilisée et renforcée sous sa conduite.

En janvier 2014, le poste de Directeur Général adjoint en charge des ressources humaines ayant été mis au concours, Mme A. ___ s'en est tout naturellement porté candidate. Au bout d'un processus de sélection et d'assessment de plusieurs mois, elle a été sélectionnée parmi plusieurs candidats et nommée au poste précité par décision du Conseil d'Etat le 2 avril 2014, pour une entrée en fonction le 15 avril 2014.

Le 28 mai 2014, Le Conseil d'Etat a décidé de résilier cette nomination et le contrat de Mme A. ___ pour le 10 juin 2014, en raison du conflit social que son précédent employeur, le groupe H. ___ avait connu.

d) Par courrier du 19 janvier 2015, le Tribunal de céans a imparti un délai au défendeur pour déposer une réponse.

e) En date du 28 avril 2015, soit dans le délai prolongé à la requête du défendeur, celui-ci, représenté par le Service juridique et législatif (S JL), a déposé une réponse, dans laquelle il conclut, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions prises par la demanderesse dans sa demande du 26 septembre 2014.

f) En date du 30 juin 2015, le Tribunal de céans a tenu une audience de premières plaidoiries et d'instruction. Du 12 avril au 14 juillet 2016, six audiences de jugement ont été tenues afin d'entendre divers témoins. Leurs propos, en substance, ont été repris dans le présent état des faits.

Lors de l'audience 14 juillet 2016, la demanderesse a en outre complété sa conclusion II comme suit : « [...] 10 juin 2014, subsidiairement de responsable d'unité « enseignants » de la DGEO ».

g) L'instruction a été close lors de l'audience du 14 juillet 2016, lors de laquelle les parties ont ensuite plaidé, maintenant leurs conclusions respectives.

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

i) Le jugement, rendu sous la forme d'un dispositif, a été notifié aux parties le 28 juillet 2016. Le 2 août 2016, la demanderesse en a requis la motivation en temps utile.

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-VD, 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'art. 14 LPers-VD 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 SJL. Il ne fait aucun doute que les relations de travail qui lient les parties sont soumises à l'application de la LPers-VD. Le présent litige, relatif à la fin des rapports de travail de la demanderesse, relève dès lors de la compétence du Tribunal de céans, ce que les parties n'ont d'ailleurs pas contesté.

b) L'art. 16 al. 1 LPers-VD précise que la procédure est régie par les art. 103 ss CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; RSV 211.02), lequel prévoit, à son art. 104, l'application supplétive du CPC (Code fédéral de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272). L'art. 16 al. 3 LPers-VD dispose que les actions devant le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale se prescrivent par un an lorsqu'elles tendent exclusivement à des conclusions pécuniaires et par soixante jours dans les autres causes. La prescription court dès l'exigibilité de la créance ou dès la communication de la décision contestée.

c) En l'espèce, la demanderesse a introduit une procédure de conciliation le 29 juillet 2014 afin de contester le licenciement intervenu le 10 juin 2014. La conciliation du 8 septembre suivant n'ayant pas abouti, le Tribunal a délivré une autorisation de procéder à la demanderesse le jour même. Le 26 septembre 2014, 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) Dans un premier moyen, la demanderesse fait valoir qu'un temps d'essai ne pouvait être prévu dans son nouveau contrat de directrice des RH de la DGEO. Selon elle, le temps d'essai doit soit faire l'objet d'un accord entre les parties, soit être prévu par une disposition légale. D'une part, la demanderesse prétend s'être valablement opposée au temps d'essai, en refusant de signer le contrat de travail après avoir tenté en vain d'avoir un entretien avec M. _____ afin d'aborder la question. Le temps d'essai n'aurait donc pas été intégré au contrat, faute d'accord entre les parties. D'autre part, l'article 22 LPers-VD prévoit la règle générale selon laquelle un nouveau temps d'essai n'est pas prévu lors du transfert d'un collaborateur, et laisse simplement la possibilité d'en instaurer un. Reprenant les propos du témoin P. _____, la demanderesse prétend que son changement de poste ne correspondrait pas à la notion de transfert, bien que son contrat contienne le terme « transfert ». Selon le témoin, ce terme ne serait qu'une formalité. La demanderesse en arrive donc à la conclusion qu'en l'absence de réglementation légale s'appliquant au cas d'espèce, la situation requiert l'application des principes généraux, notamment celui de la bonne foi qui aboutit au constat qu'un nouveau temps d'essai n'avait pas sa place dans le contrat.

De son côté, le défendeur estime que le temps d'essai prévu dans le contrat de la demanderesse se fonderait sur l'article 22 LPers-VD, qui prévoit une marge d'appréciation en faveur de l'autorité lors d'un transfert. Le changement d'autorité d'engagement a justifié l'intégration d'un temps d'essai dans le contrat de la demanderesse. D'une manière générale, le temps d'essai offre la possibilité aux nouveaux cocontractants de se départir rapidement du contrat. En l'espèce, l'autorité d'engagement du second contrat de la demanderesse n'était pas la même que celle du premier contrat ; ainsi, le temps d'essai se justifierait dès lors qu'il y a un nouveau cocontractant. L'instauration d'un temps d'essai pour les fonctions dirigeantes et exposées irait d'autant plus de soi, conformément à la pratique de l'Etat de Vaud.

A titre liminaire, le Tribunal constate que les prétentions de la demanderesse découlent en majeure partie de la présomption selon laquelle son contrat de directrice des RH de la DGEO ne pouvait pas contenir un temps d'essai. Ainsi, elle invoque notamment une résiliation abusive, sans juste motif de l'article 61 LPers-VD, alors que la protection contre la résiliation abusive n'est pas valable durant le temps d'essai (cf. consid III b). Or les parties semblent avoir admis que le motif invoqué à l'appui du licenciement de la demanderesse ne constituerait pas un juste motif au sens de l'art. 61 LPers-VD. Le défendeur a en effet admis dans ses écritures qu'hors du temps d'essai, le comportement de la demanderesse aurait justifié une sanction, mais que durant le temps d'essai la résiliation peut intervenir librement. Il est ainsi sous-entendu que si le temps d'essai avait été échu, la découverte des « problèmes » de la demanderesse au sein de H. _____ SA aurait tout au plus justifié un avertissement, mais n'aurait pas permis son licenciement. Le tribunal se rallie à cette opinion. De ce fait, il s'agit en premier lieu d'analyser si la demanderesse était soumise à un temps d'essai lors de son licenciement. Si tel était le cas, il sera inutile d'examiner la protection contre le congé sans juste motif, non applicable sous l'unique réserve de cas restrictifs (cf. consid. III b ci-dessous). En revanche, si aucun temps d'essai n'a été valablement convenu, le congé pourra être considéré comme ayant été donné sans motif valable.

b) En droit public comme en droit privé, le temps d'essai a pour fonction de permettre aux parties de se connaître, d'éprouver leur relation de confiance, de déterminer si elles se conviennent mutuellement, ce qui leur est nécessaire pour se décider quant à un engagement durable (TRIPAC TR07.027980 du 24 janvier 2008 consid. E2 ; Sj 2008 I 298). Au moment de la conclusion du contrat, l'employeur est en principe libre de décider quel candidat il entend retenir; de la même manière, le travailleur détermine librement pour quel emploi il choisit de se porter candidat. Cette liberté est d'une certaine manière prolongée pendant le temps d'essai de l' (4A_385/2007 du 28 novembre 2017 consid. 7.1.1 ; Sj 2008 I

298), applicable à la relation entre l'Etat de Vaud par renvoi de l'article 61 al 2 LPers-VD.

Un contrat est conclu lorsque les parties manifestent leur volonté de façon réciproque et concordante. Cette manifestation peut se faire de façon expresse, tacite ou par actes concludants (art. 1 CO). Le contrat de travail n'est pas soumis au respect d'une forme particulière. Le législateur a prévu à l'article 320 CO pour les contrats de travail une présomption irréfragable de conclusion du contrat lorsque l'employeur accepte pour un temps donné l'exécution d'un travail qui d'après les circonstances ne doit être fourni que contre un salaire.

Selon la LPers-VD, un collaborateur transféré au sens de son article 21 n'est en principe pas soumis à un nouveau temps d'essai. L'article 22 LPers-VD prévoit ainsi une règle générale laissant une marge de manœuvre aux autorités pour admettre des exceptions, comme cela ressort de la mention « en principe ». Ceci a été confirmé par l'instruction, en ce sens que le défendeur a introduit un temps d'essai pour certaines fonctions dirigeantes et exposées : E._____ notamment a eu un temps d'essai de 3 mois lors de sa nomination en tant que directeur général adjoint, [...] et [...] également en tant que chefs de service. Toutefois, dans certaines situations, le défendeur a usé de la marge de manœuvre offerte par la loi, en particulier face à un collaborateur soumis à la même autorité d'engagement depuis plusieurs années, ce qui a été le cas pour M._____, qui n'a jamais eu de temps d'essai. Le défendeur n'a également pas introduit de temps d'essai dans les contrats de travail d'O._____ lors de sa nomination en tant que Chef d'office du personnel enseignant, ni de W._____, directeur pédagogique de la DGEO. Ce dernier a cependant expliqué durant son témoignage que, dans les faits, il a été soumis à un temps d'essai informel de 6 mois avant de débiter, car il a occupé le poste subordonné à son poste actuel, ceci avant d'être engagé au dit poste.

c) En l'espèce, la demanderesse a été engagée en qualité de directrice des RH de la DGEO par le Conseil d'Etat. Elle demeurait ainsi au sein de l'Etat de Vaud, tout en changeant de fonction, ce qui correspond à la définition de transfert prévu à l'article 22 LPers-VD. Même si on ne devait pas reconnaître l'existence d'un transfert, la situation de la demanderesse correspondrait à celle d'un nouveau contrat de travail, ce qui permettrait également l'instauration d'un temps d'essai en application de l'art. 22 LPers-VD. Force est de constater que soit dans le cadre d'un transfert, soit d'un nouvel engagement, les parties sont libres de prévoir un temps d'essai. Le défendeur a en outre démontré que le Conseil d'Etat se posait la question à chaque nouvel engagement, et qu'il ne l'avait supprimé que pour des collaborateurs actifs de longue date dans l'un ou l'autre service du défendeur. Ainsi, ce dernier était légitimé à prévoir un temps d'essai dans le contrat de directrice des RH de la DGEO de la demanderesse.

Demeure la question de savoir si la demanderesse a valablement contesté l'existence de ce temps d'essai. Lorsqu'elle fonctionnait en tant que responsable d'unité, l'autorité d'engagement de la demanderesse était la DGEO, et c'est donc son directeur M. _____ qui avait signé son contrat. Quant à son contrat de directrice des RH, il a été signé par le Président du Conseil d'Etat, sa nouvelle autorité d'engagement. La demanderesse ne pouvait donc pas ignorer ce changement d'autorité d'engagement. Elle a toutefois cherché, selon ses dires, à aborder la question du temps d'essai avec le directeur général de la DGEO, ce qui n'avait pas abouti. Ainsi, peu importe qu'elle ait ou non tenté cette discussion, puisque c'est auprès du Conseil d'Etat qu'elle aurait dû contester le temps d'essai, ce qu'elle n'a pas fait. Ainsi, elle n'a déposé - ou tenté de déposer - aucune contestation valable de ce temps d'essai.

De plus, la demanderesse a débuté son activité en tant que directrice RH dès le mois d'avril 2014, et a par conséquent changé de bureau. Elle a entamé l'exercice de sa nouvelle fonction et en a perçu le salaire sans contestation. Il n'y a dès lors pas lieu d'admettre que la

demanderesse a valablement contesté son contrat de travail. Elle n'a en tout cas pas contesté son temps d'essai auprès de la bonne autorité d'engagement. En cas de contestation, on aurait tout au plus pu imaginer un retour à son poste de responsable d'unité. En effet, si le défendeur est autorisé à instaurer un temps d'essai, un refus de s'y soumettre équivaut à la non-entrée en force de ce contrat de directrice des RH. Toutefois, la demanderesse a occupé ce poste de directrice des RH pendant un mois et demie, sans signer le contrat. La demanderesse a, par actes concluants, manifesté sa volonté de conclure le contrat, et ainsi assumer le poste de directrice des RH. Le contrat comprenant un temps d'essai, ce dernier était indissociable de l'entrée en fonction de la demanderesse.

À la lumière des éléments qui précèdent, le Tribunal ne peut que constater que l'Etat de Vaud a usé de la marge d'appréciation offerte par l'article 22 LPers en cas de transfert, respectivement a correctement appliqué l'article 20 LPers en cas de nouvel engagement. Il était donc autorisé à instaurer un temps d'essai dans le contrat de directrice des RH de la DGEO de la demanderesse, que cette dernière a accepté tacitement en occupant son poste et en touchant son salaire. Partant, elle se trouvait bien en temps d'essai lors de son licenciement du 3 juin 2014.

III. a) Dans un second moyen, la demanderesse fait valoir le caractère abusif du licenciement. Selon elle, les éléments qui lui sont reprochés sont faux. En premier lieu, elle soutient ne pas avoir eu de problèmes personnels avec les syndicats lorsqu'elle était employée de H._____ SA. Par la suite, comme employée de l'Etat de Vaud, elle n'aurait jamais caché les conflits qui avaient existé avec les syndicats au sein de son ancienne entreprise, qui apparaissent d'ailleurs sur internet. Ce serait donc un fait de notoriété publique. Par ailleurs, durant son processus de nomination de directrice des RH, la Commission de recrutement ne l'aurait pas interrogée sur ses relations passées avec les représentants des syndicats, ou alors tout au plus sous la forme d'une question générique à laquelle elle aurait brièvement répondu. L'Etat de Vaud n'aurait donc aucun motif pour justifier son licenciement.

Pour sa part, le défendeur estime que le comportement de la demanderesse était propre à ébranler la confiance de son autorité d'engagement, soit le Conseil d'Etat. Lors de ses différents entretiens pour le poste de directrice des RH, la demanderesse aurait été à plusieurs reprises interrogée sur ses relations avec les syndicats, comme il se doit pour tout poste de directeur RH à l'Etat de Vaud. Elle n'aurait pourtant pas porté à la connaissance de l'autorité ses différends avec les syndicats. Vu l'exposition du poste de la demanderesse, la clarté sur ses relations passées avec les syndicats était cruciale. La résiliation du 28 mai 2014 n'aurait donc rien d'arbitraire et serait fondée sur le manque de transparence de la demanderesse.

b) 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*, 3^e 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 statut de fonctionnaire ne prévoit aucun motif de licenciement pour le temps d'essai, et ne fait donc pas dépendre le licenciement de conditions matérielles, l'autorité de nomination est en principe libre de renoncer au maintien des rapports de service durant cette période. Elle dispose à cet égard d'un très large pouvoir d'appréciation, ceci même si elle est soumise aux principes constitutionnels tels que l'égalité de traitement et l'interdiction de l'arbitraire, puisque le grief d'arbitraire ne saurait être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs

allégués sont inexistants, ou lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé. Pour l'admettre, 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 (TF 1C_341/2007 du 6 février 2008 consid. 2.2 ; CREC I 30 mars 2011/321 consid 4d/d). Il faut retenir que l'admissibilité des motifs liés à la personnalité du cocontractant doit être admise plus largement durant le temps d'essai. Le juge doit faire preuve de retenue au moment de qualifier le motif du licenciement abusif (Wyler Rémy/Heinzer Boris, *Droit du travail*, 3^e édition, Berne, 2014, p. 515).

c) En l'espèce, tant le conflit au sein de H. _____ SA que le fait que la demanderesse ait engagé une procédure pénale contre les personnes ayant participé à la rédaction de la pétition à son encontre ne sont pas contestés. La question n'est pas de savoir si le comportement de la demanderesse était légitime, mais de déterminer si son silence sur ces faits permettait au défendeur de la licencier durant le temps d'essai.

Lors de négociations, dans le cadre de sa fonction au sein de H. _____ SA, la demanderesse avait rencontré des difficultés avec des représentants du personnel. En outre, elle a engagé une procédure directe et personnelle contre des collaborateurs en janvier 2013, puis a recouru contre la décision de classement du Procureur du 30 mai 2014 au Tribunal de police de l'arrondissement de Lausanne, qui a finalement abouti au retrait de la plainte. Durant une partie de cette procédure pénale, qui concernait personnellement la demanderesse, cette dernière a été entendue par la Commission de recrutement pour le poste de directrice des RH. Elle travaillait déjà pour l'Etat de Vaud alors que la procédure pénale était pendante. Ces faits étaient donc suffisamment concrets et actuels pour que le défendeur puisse s'attendre à en être informé.

La situation est unique, et le Tribunal de céans déplore que l'Etat de Vaud n'ait pas été plus précis dans les questions posées à la demanderesse, et qu'il ne puisse apporter la preuve de l'existence de ces questions. Il aurait également pu se renseigner suffisamment avant

d'engager un collaborateur, afin de ne pas le décevoir en l'engageant, puis en le licenciant peut après.

Toutefois et bien que ce motif ne soit pas suffisant, de l'aveu même des parties (cf. consid. II a ci-dessus), pour justifier un licenciement selon les art. 336 et 337 CO ainsi que les art. 60 et 61 LPers-VD, le Tribunal constate qu'il n'est pas arbitraire et peut fonder une résiliation durant le temps d'essai. Le choix de la demanderesse de ne pas révéler l'existence du conflit et de la procédure est un élément que le défendeur peut prendre en considération pour décider s'il est prêt à poursuivre des relations durables avec le collaborateur. Le motif invoqué à l'appui du licenciement de la demanderesse durant le temps d'essai n'est donc pas abusif. Le grief de la demanderesse dans ce sens est donc rejeté.

IV. a) La demanderesse fait valoir la violation de son droit d'être entendue. A l'appui, elle soutient que lorsqu'elle a été convoquée par la délégation du Conseil d'Etat avant son licenciement, le courrier de convocation ne laissait rien présager de la suite. Il ne mentionnait pas la possibilité d'être accompagnée d'une personne de confiance ou d'un avocat. De plus, le témoin K. _____ a expliqué, lors de son témoignage, avoir été au courant du licenciement de la demanderesse avant elle, par un téléphone d'un syndicat.

b) Le droit d'être entendu sert non seulement à établir les faits avec exactitude, mais il constitue également un droit indissociable de la personnalité, garantissant à un particulier de participer à la prise d'une décision qui touche sa situation juridique. Il comprend, en particulier, le droit pour la personne concernée de s'expliquer 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. Il s'agit de permettre à une partie de pouvoir mettre en évidence son point de vue de manière efficace (SJ 2013 I p. 55 du 12 mars 2012 consid. 4.1.2). Le Tribunal

administratif fédéral retient que, dans le cadre d'une résiliation des rapports de travail, l'autorité compétente ne peut parvenir à sa décision qu'après avoir eu connaissance de la situation d'espèce pertinente et avoir entendu la personne concernée. Le droit d'être entendu est ainsi violé lorsque le licenciement est, dans les faits, déjà certain et établi avant même d'entendre l'employé concerné (TF 8C_340/2014 du 15 octobre 2014 consid. 5.2).

Toutefois et comme le prévoit l'article 58 LPers-VD, durant le temps d'essai les parties peuvent librement résilier le contrat moyennant un préavis de 7 jours. Le terme « librement » implique qu'il n'y ait pas de raison particulière à invoquer. Partant, le droit d'être entendu a une portée très limitée dans ce cadre.

c) Par courrier du 13 mai 2014, la demanderesse a été convoquée par la délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines. Le courrier précisait la raison de cet entretien : « éclaircir certains éléments liés à votre activité précédant l'engagement à l'Etat ». Bien que ce courrier n'ait pas explicitement indiqué que la procédure pouvait aboutir sur un licenciement, il est suffisamment précis sur les motifs de la convocation, particulièrement pour une personne au bénéfice d'une formation de juriste. En outre, la délégation du Conseil d'Etat a laissé un délai d'une semaine à la demanderesse avant la convocation. Ce délai répond aux exigences, limitées en l'espèce, du droit d'être entendu, dès lors qu'il laisse la possibilité à la demanderesse de préparer son entretien. La demanderesse a en outre été entendue avant qu'une décision ne soit prise à son encontre.

Dans le contexte du temps d'essai, où les parties sont libres de résilier le contrat en respectant le préavis de 7 jours, retenir un droit d'être entendu trop large dans le cadre d'une résiliation pendant le temps d'essai serait contraire à la finalité même du temps d'essai, qui est de laisser les parties se départir rapidement du contrat. Le Tribunal de céans constate que la demanderesse a eu l'occasion de se préparer à la convocation, de s'y exprimer afin d'éclaircir la situation. Son droit d'être

entendu, limité au vu de la résiliation libre durant le temps d'essai, n'a donc pas été violé. Ce grief doit donc également être rejeté.

V. a) La demanderesse prétend au paiement des 140 heures supplémentaires effectuées au sein de l'Etat de Vaud et jamais compensées, ainsi qu'aux 15 jours de vacances qu'elle n'aurait pas pris durant son engagement.

Le défendeur estime de son côté que les heures supplémentaires et le soldes des vacances ont d'ores et déjà été réglées postérieurement au licenciement.

b) Les collaborateurs ont le droit à cinq semaines de vacances par année jusqu'à l'âge de 59 ans révolus (art. 64 al. 1 RLPers-VD). A la fin des rapports de travail, les vacances peuvent être remplacées par des prestations en argent (art 64 al. 2 RLPers-VD, art 329d CO).

Quant à l'article 48 LPers-VD, il prévoit que « les éventuelles heures supplémentaires, ordonnées par le chef de service ou la personne qu'il aura désignée, sont compensées par des congés. Le Conseil d'Etat en fixe le nombre maximum dans un règlement. Dans des cas exceptionnels, elles peuvent être rétribuées selon un taux fixé par le Conseil d'Etat ». Un cas exceptionnel typique de rétribution des heures supplémentaires est celui de la fin des rapports de travail, tout comme cela est prévu pour les vacances.

c) En l'espèce, le décompte d'octobre 2014 fourni par l'Etat de Vaud, postérieur à la fin de l'engagement et à l'ouverture de la présente procédure, atteste de l'existence et du paiement de 140 heures supplémentaires effectuées par la demanderesse. Le défendeur a également produit un décompte attestant du paiement des 7,80 jours de vacances restantes à la fin du contrat. La demanderesse n'a ni apporté la preuve contraire, ni contesté les décomptes remis par le défendeur. À l'inverse, elle déplore le fait que ses heures supplémentaires aient été payées selon un tarif trop bas.

Partant, le Tribunal retient que ces décomptes sont exacts et que les montants y relatifs ont été versés à la demanderesse, de sorte que ses conclusions en paiement des heures supplémentaires et des vacances sont rejetées.

VI. a) La demanderesse prétend en outre à une indemnité pour travaux spéciaux. Elle indique à l'appui de sa conclusion qu'elle a assumé, en tant que responsable d'unité, l'essentiel des tâches des trois postes de management des RH de la DGEO.

b) Le règlement relatif au système de rétribution des collaborateurs de l'Etat de Vaud (RSRC) prévoit à son article 7c qu'une indemnité pour travaux spéciaux est versée au collaborateur qui a accompli des tâches sortant de son cahier des charges, découlant d'une modification de l'organisation de travail ou d'un remplacement. Cette indemnité est décidée par l'autorité d'engagement tant dans son existence que dans sa quotité. Elle est indépendante d'éventuelles heures supplémentaires, qui devront dans tous les cas être indemnisées.

c) En l'espèce, la demanderesse n'a pas formellement effectué un remplacement lors de l'absence de M. Z. _____ et de l'autre responsable d'unité. Il est certain que sa charge de travail a été fortement augmentée, et elle a bien effectué 140 heures supplémentaires, d'après le décompte du défendeur. Toutefois, toute surcharge n'implique pas nécessairement une indemnité pour travaux spéciaux. Le Tribunal ne peut pas substituer sa propre appréciation à celle de l'autorité d'engagement. C'est bien cette dernière qui est chargée de déterminer l'existence même d'une indemnité pour travaux spéciaux, et d'en fixer le montant, sur préavis du SPEV. Dès lors qu'elle ne l'a pas fait, aucune indemnité n'est due, et les conclusions de la demanderesse dans ce sens seront donc rejetées.

VII. **a)** Finalement, la demanderesse prétend à la délivrance d'un certificat de travail en sa faveur, dont la teneur sera identique au projet de certificat produit, soit la pièce 33 citée plus haut.

Le défendeur reconnaît son erreur, admettant qu'il aurait dû faire ce certificat de travail en faveur de la demanderesse plus tôt. Toutefois, il conteste le contenu du projet de certificat de travail, et reconnaît le fait de ne pas mentionner un motif négatif de la fin des rapports de travail, de souligner le dévouement de la demanderesse. Il refuse toutefois de parler de la responsabilité des trois postes.

b) Conformément à l'article 47 LPers-VD, le Code des obligations s'applique à titre de droit cantonal supplétif pour ce qui concerne le certificat de travail et les inventions. L'article 113 RLPers-VD précise en outre que le certificat de travail est délivré par l'autorité d'engagement, qui le signe. L'article 330a alinéa 1^{er} CO permet au travailleur de demander en tout temps à son employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite. L'employeur est tenu de délivrer un certificat de travail dès qu'il en est requis par le travailleur (Wyler Rémy/Heinzer Boris, *Droit du travail*, 3^e édition, Berne, 2014, p. 414). Lorsque l'employeur refuse la délivrance d'un tel document, le travailleur peut agir judiciairement (TRIPAC TL13.050854 du 27 mars 2015 consid. IV b). Le certificat de travail doit favoriser l'avenir professionnel du travailleur, si bien qu'il doit être formulé de manière bienveillante; mais, d'autre part, il doit aussi donner au futur employeur le reflet le plus exact possible de l'activité, des prestations et de la conduite du travailleur, de sorte qu'il doit être sur le principe complet et conforme à la vérité (JdT 2010 I 437 du 6 septembre 2010 consid. 4.1 p. 437).

c) Le Tribunal de céans admet la conclusion en délivrance d'un certificat de travail dans son principe. En revanche, le certificat ne peut contenir l'indication selon laquelle la demanderesse s'est retrouvée à assumer les responsabilités des trois postes couvrant l'entier du périmètre RH de la DGEO. Ce point a été longuement débattu en audience, de

nombreux témoins ont été entendus à ce sujet, et les subordonnées de la demanderesse ont indiqué qu'elle était devenue leur référante, alors que les supérieurs ont indiqué avoir repris des tâches liées à la conduite. Il apparaît donc que la demanderesse a très largement soutenu son service durant la période considérée, en ne comptant jamais le temps qu'elle a investi. On ne saurait toutefois dire qu'elle a purement et entièrement assumé les tâches des trois postes. Le dernier paragraphe concernant la raison de la résiliation du contrat ne peut pas non plus figurer dans le certificat de travail, en raison de son caractère négatif, et du fait qu'il ne se serait pas agi d'un motif valable de licenciement hors du temps d'essai.

L'Etat de Vaud délivrera à la demanderesse un certificat de travail conforme à la loi et à la jurisprudence, qui contiendra notamment : le cahier des charges de la demanderesse, la surcharge de travail assumée, le fait qu'elle a agi par délégation de P. _____, la qualité de son travail apprécié de tous, l'engagement et la dévotion de la demanderesse pour son travail.

VIII. Les frais judiciaires de la présente cause sont arrêtés à Fr. 5'350.- (art. 16 al. 7 LPers-VD, art. 18 et 22 al. 9 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.15]). Ce montant comprend celui de Fr. 600.- relatif aux frais d'audition et d'indemnisation des témoins. Les frais sont mis à la charge de la demanderesse, qui a obtenu gain de cause uniquement sur une conclusion qui n'a pas nécessité d'instruction de la part du tribunal, et succombe pour le surplus sur toutes ses autres conclusions.

Bien qu'il ait obtenu gain de cause, il n'est pas accordé de dépens au défendeur, qui n'a pas engagé des frais externes de représentation.

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

- I.** La conclusion VI prise par la demanderesse dans sa demande du 26 septembre 2014 est partiellement admise, en ce sens que le défendeur délivrera à la demanderesse, dans les dix jours dès jugement définitif et exécutoire, respectivement dans les dix jours suivant la notification des considérants, un certificat de travail conforme à la loi et à la jurisprudence dans le sens des considérants de la présente décision.
- II.** Toutes les autres conclusions prises par A._____ dans sa demande du 26 septembre 2014 sont intégralement rejetées.
- III.** Les frais de la cause, arrêtés à 5'350 fr. (cinq mille trois cent cinquante francs), sont mis à la charge de la demanderesse A._____ et partiellement compensés avec les avances effectuées. Le Tribunal remboursera 50 fr. (cinquante francs) à l'Etat de Vaud à titre de restitution partielle de l'avance de frais.

Si la motivation du présent jugement n'est pas demandée, les frais sont réduits à 4'400 fr. (quatre mille quatre cent francs).
- IV.** Le présent jugement est rendu sans dépens.
- V.** Si la motivation n'est pas demandée, le Tribunal rendra tout de même une motivation sur l'unique considérant du certificat de travail au sens du chiffre I.
- VI.** Toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées.

La présidente :

La greffière :

Juliette Perrin, v.-p.
Noël, a.h.

Marie-Alice

Du 2 novembre 2016

Les motifs du jugement qui précède sont notifiés aux parties.

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

Recours séparé en matière d'assistance judiciaire et/ou de frais (art. 110 CPC) : Un recours au sens des articles 319 ss CPC peut être formé dans un délai de trente jours dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire motivé. La décision qui fait l'objet du recours doit être jointe.

La greffière :