

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION

CANTONALE

le 10 juillet 2020

dans la cause

Q. _____

c/

ETAT DE VAUD

MOTIVATION

Audiences : 19 août 2019, 16 janvier 2020, 30 janvier 2020 et 30
juin 2020

Présidente : Mme Christine SATTIVA SPRING, v.-p.

Assesseurs : MM. Alexandre CAVIN et François CHANSON

Greffière : Mme Mégane BERDOZ, a.h.

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 30 juin 2020, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (ci-après : le TRIPAC) retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. a) Q. _____ (ci-après la demanderesse) a débuté ses fonctions à l'ETAT DE VAUD (ci-après le défendeur) en 1982. Elle a tout d'abord œuvré au sein du greffe du [...] en qualité d'employée d'administration jusqu'en 1985, date à laquelle elle a démissionné. Après deux périodes d'absence pour cause de maternité, la demanderesse a été réengagée par l'ETAT DE VAUD au sein du [...], ce à partir du 1^{er} janvier 1993. Elle a ensuite travaillé en qualité de secrétaire, puis greffière-substitut, au service du greffe de [...] à compter du 1^{er} avril 1994. Ensuite de la réforme des [...], la demanderesse a œuvré au service de [...], à titre de 1^{ère} secrétaire B, avant d'être transférée au sein de [...] à partir du 1^{er} novembre 2008.

b) Par courrier du Secrétariat général de l'ordre judiciaire du 21 septembre 2016, la demanderesse a été avertie que, dans le cadre de l'harmonisation de la structure des [...], son poste, à savoir administrateur gestionnaire, était en cours de suppression dans les [...]. Aucune possibilité de transfert n'étant possible s'agissant de la demanderesse, un poste de gestionnaire de dossiers lui a été proposé, son salaire étant toutefois garanti ; la modification, acceptée par la demanderesse, est entrée en vigueur au 1^{er} novembre 2016.

c) A la fin des rapports de travail, la demanderesse travaillait au sein de [...], en qualité de gestionnaire de dossiers. Elle était alors engagée à un taux de 100% et percevait à ce titre un salaire mensuel de CHF 7'434.25 brut, versé treize fois l'an.

2. a) Au fil du temps, les relations entre la demanderesse et sa hiérarchie se sont dégradées. La demanderesse estime que cela coïncide avec l'arrivée de H. _____ en tant que [...]. Elle allègue à cet égard que

H._____ aurait commencé par la dessaisir des tâches qu'elle appréciait particulièrement effectuer et surveillait ses moindres faits et gestes. Elle invoque en outre le fait que H._____ a modifié le rangement des dossiers dans son bureau et qu'elle a insisté pour modifier toute sa méthode de travail, ce sans lui laisser de délai pour s'y adapter.

b) Le défendeur conteste ces faits. Il explique en effet que H._____, à son arrivée en juin 2014, a été chargée par la Direction de l'Ordre judiciaire de mettre en place, notamment, des processus de travail précis et de faire appliquer les enseignements donnés lors de formations particulières de collaborateurs. Il en a résulté une augmentation des exigences et un suivi plus strict des collaborateurs et ce pour toutes les [...], et non pas uniquement celle de [...]. Le défendeur précise que la demanderesse devait certes s'adapter à un nouveau cadre, qui n'était toutefois pas posé par la cheffe d'office, mais par sa hiérarchie et pour l'ensemble des [...] du canton.

3. a) A [...], la demanderesse rencontrait des difficultés relationnelles avec l'une de ses collègues, F._____. La demanderesse estime que sa collègue dénonçait ses erreurs à ses supérieurs et qu'elle ne lui adressait en outre pas la parole. Ce conflit a été largement documenté par les témoins ; en effet, collègues et supérieurs de la demanderesse sont unanimes sur le fait qu'un conflit existait entre elle-même et F._____, I._____ allant jusqu'à expliquer qu'à son arrivée il lui avait été donné pour consigne de ne pas intervenir si les deux femmes précitées en venaient aux mains. Afin de remédier aux tensions, une médiation a été proposée aux deux collègues ; cette dernière n'a toutefois pas abouti, F._____ la refusant. N._____, secrétaire générale de l'ordre judiciaire, entendue en qualité de partie, a cependant expliqué que des mesures avaient été prises s'agissant de F._____.

4. a) Le parcours professionnel de la demanderesse au sein du défendeur a été parsemé de plusieurs incidents. En effet, deux premiers avertissements ont été prononcés à son encontre, le premier en 2008 pour avoir asséné une gifle à une collègue et le second en 2012 pour avoir tenu

des propos inadmissibles à l'égard de collègues de travail. Aucun de ces deux avertissements n'a été contesté par la demanderesse.

b) En date du 15 octobre 2015, un troisième avertissement a été adressé par le défendeur à la demanderesse. Il lui est reproché cette fois de ne pas avoir respecté les directives en matière d'élimination des « papiers de corbeille », la demanderesse n'ayant pas détruit des documents confidentiels conformément à la directive édictée à cet égard. Cet avertissement a été contesté, le différend a été remplacé par la signature d'une convention en date du 14 janvier 2016 et par une mise en demeure, sans menace de licenciement.

c) En date du 8 novembre 2016, la demanderesse a à nouveau été avertie par son employeur, dit avertissement se fondant sur un rapport d'enquête de Z._____. La demanderesse y est décrite comme une personne qui a beaucoup de difficultés à respecter les directives et les instructions particulières et comme étant la source la plus importante de tensions au sein du greffe. Il lui est fait grief de ne pas respecter les directives ou instructions de la hiérarchie et d'ainsi créer des tensions auprès de ses collègues de travail. Il est précisé dans l'avertissement que de par son comportement, la demanderesse peut être blessante, critique, voire irrespectueuse envers ses collègues, et dès lors source de tensions au sein du greffe. Un délai d'épreuve de deux ans était imparti à la demanderesse. Cet avertissement n'a pas été contesté.

5. a) En date du 6 août 2018, la demanderesse a été convoquée à un entretien par le Secrétariat général de l'ordre judiciaire. Le 23 août 2018, la demanderesse a rencontré N._____, secrétaire générale de l'ordre judiciaire, et [...], juriste, en présence de son conseil et de H._____. A cette occasion, la demanderesse a été informée de l'ouverture d'une procédure de licenciement à son encontre.

b) Par courrier du 18 septembre 2018, la demanderesse a, par la plume de son conseil de l'époque, présenté des déterminations quant aux faits qui lui étaient reprochés.

c) Par courrier du 19 octobre 2018, le défendeur a licencié la demanderesse pour le 31 janvier 2019 pour « incompétence avérée » au sens de l'art. 59 al. 3 let. b de la loi vaudoise du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers-VD ; RSV 172.31). Il est constaté qu'en ne respectant pas les directives ou instructions de la hiérarchie la demanderesse commet des erreurs dans l'exécutions des tâches qui lui sont confiées, ce qui est désagréable et agaçant pour la hiérarchie, laquelle doit sans cesse répéter les instructions et rattraper les erreurs commises.

6. a) En date du 4 décembre 2018, la demanderesse a saisi le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale d'une requête de conciliation dirigée contre l'ETAT DE VAUD, en prenant les conclusions suivantes :

« ...

- I. L'ETAT DE VAUD est le débiteur et doit immédiat paiement à la demanderesse, Q._____, de la somme de CHF 89'211.- net (huitante-neuf mille deux cent onze francs), avec intérêt à 5% l'an dès le 19 octobre 2018.
- II. L'ETAT DE VAUD est astreint à modifier le certificat de travail intermédiaire du 30 novembre 2018 et, en temps voulus, à délivrer un certificat de travail final, à Q._____, mais dont la teneur est similaire à la pièce 6 produite sous bordereau. »

Une audience de conciliation s'est tenue en date du 4 février 2019. La conciliation n'ayant pas abouti lors de cette audience présidentielle, une autorisation de procéder a été délivrée le même jour à Q._____.

b) Le 10 avril 2019, Q._____ a ouvert action contre l'ETAT DE VAUD devant le Tribunal de céans, en prenant les conclusions suivantes :

« ...

- I. L'ETAT DE VAUD est le débiteur et doit immédiat paiement à la demanderesse, Q._____, de la somme de CHF 94'211.- net (nonante-quatre mille deux cent onze francs), avec intérêt à 5% l'an dès le 19 octobre 2018.
- II. L'ETAT DE VAUD est astreint à délivrer un certificat de travail final à la demanderesse, Q._____, dont la teneur sera celle de la pièce 29 produite sous bordereau. »

c) Dans sa réponse du 19 juin 2019, l'ETAT DE VAUD a conclu au rejet des conclusions prises par la demanderesse.

d) Le Tribunal a tenu quatre audiences d'instruction et de jugement, les 19 août 2019, 16 janvier 2020, 30 janvier 2020 et 30 juin 2020.

Lors de l'audience du 19 août 2019, diverses mesures d'instruction ont été ordonnées. La demanderesse a renoncé à sa conclusion II, au motif que le certificat de travail avait été reçu dans l'intervalle.

e) Lors de l'audience du 16 janvier 2020, le Tribunal a auditionné en qualité de témoin M._____, H._____, I._____ et L._____ ; jointes au procès-verbal d'audience, leurs déclarations peuvent être résumées comme suit :

ea) M._____, [...] jusqu'en 2014, a travaillé avec la demanderesse, alors cheffe de chancellerie [...]. Il estime que cette dernière effectuait un bon travail. A ses dires, la demanderesse a un fort caractère, qu'il trouve relativement agréable. A la question de savoir si des tensions existaient au sein du greffe, M._____ a répondu qu'il en existait, notamment avec F._____. Il s'agissait, selon lui, de « querelles qu'il y a dans tous les secrétariats ». S'agissant de H._____, qu'il ne connaît que très peu, il n'a pas été en mesure de se prononcer sur d'éventuelles tensions. Le témoin s'est en outre vaguement souvenu de deux avertissements qui ont été donnés à la demanderesse alors qu'il était encore à [...].

eb) H._____, [...] de juin 2014 à avril 2019, avait pour mission d'exercer une fonction de [...] à 90% et de gérer l'Office à 10%, cette dernière tâche impliquant de faire un rapport annuel, de répondre aux demandes du [...], de mettre en place les processus demandés par le [...], de superviser la comptabilité, de gérer les budgets, ainsi que le personnel. Elle a expliqué que les processus imposés par le [...] peuvent toucher la

gestion de l'Office ou les tâches dévolues aux [...]. Les collaborateurs étaient formés par le [...], qui dispense des formations. Ils devaient ensuite mettre en pratique ces formations, dont les [...] et les [...] recevaient copie afin de contrôler que les processus étaient bien appliqués. H._____ a expliqué qu'en novembre 2016, la demanderesse a reçu un avertissement à la suite d'une enquête administrative effectuée par Z._____, qui a établi un rapport proposant diverses sanctions à l'encontre de la demanderesse. Elle estime que cet avertissement n'a eu aucun effet. En effet, l'avertissement lui demandait de respecter les consignes qui lui étaient données par le [...] ou par le [...]. La témoin a expliqué que la demanderesse avait des difficultés à respecter les processus. Elle a ensuite ajouté avoir dû intervenir après que des erreurs avaient été commises par la demanderesse, sans toutefois se souvenir des dates avec précision. Elle s'est rappelée avoir dû personnellement s'excuser auprès d'avocats qui n'avaient pas reçu les bons documents ou en avaient reçu à tort. Selon H._____, les problèmes rencontrés avec la demanderesse pouvaient avoir une incidence sur le travail de l'Office ; en effet, elle estime qu'il a parfois fallu rattraper les erreurs après coup, alors même que ces erreurs auraient pu être évitées en respectant les processus. H._____ a expliqué que sa confiance en la demanderesse a été affectée très rapidement après son entrée en fonction, du fait que ses instructions n'étaient pas suivies, et qu'elle devait contrôler ce qui était fait. Elle estime qu'elle n'aurait pas dû avoir besoin de faire ce genre de contrôle avec une gestionnaire de dossiers expérimentée. A la question de savoir si elle estimait que son comportement vis-à-vis de Q._____ était proche du harcèlement, H._____ a répondu qu'elle ne partageait pas du tout ce point de vue. Elle n'a pas eu le sentiment de faire des contrôles trop stricts. Elle a toutefois reconnu avoir une manière de gérer l'Office différente de son prédécesseur, et a admis qu'elle attendait de la demanderesse qu'elle s'y adapte. Elle a encore rappelé que des problèmes existaient déjà avant son arrivée, la demanderesse ayant en effet déjà été avertie par le passé. Elle a reconnu que d'autres gestionnaires faisaient aussi des erreurs, mais que le problème avec la demanderesse était la récurrence, ce malgré les demandes de corrections, les explications, et l'investissement pour faire comprendre les processus

et leur importance. Elle estime avoir fait preuve de beaucoup de compréhension avec la demanderesse, avoir pris le temps de faire des séances avec elle quand il le fallait, de l'écouter quand elle en avait besoin, avoir été souple sur certaines questions et ne pas voir ce qu'elle aurait pu faire de plus.

ec) I._____ a connu la demanderesse lors d'un remplacement qu'elle a effectué à [...] entre mai 2016 et janvier 2017. Elle a expliqué que selon elle, il n'y avait pas de méthodes de travail ou d'exigences de la hiérarchie qui changeaient constamment et ne pense pas que H._____ demandait à la demanderesse de s'adapter à des choses nouvelles tout de suite. Lors de son passage à [...], I._____ a constaté un conflit préexistant entre la demanderesse et F._____ ; elle en a été prévenue le jour de son arrivée, par H._____. Elle a précisé que lorsque qu'elle est arrivée, le contexte était particulier, puisqu'il y avait une enquête administrative en cours. On lui a d'ailleurs indiqué que si les deux collaboratrices en arrivaient aux mains, elle ne devait pas intervenir. Le témoin a expliqué que la demanderesse lui avait parlé du fait que lorsque F._____ constatait des erreurs dans ses dossiers, elle mettait tous les supérieurs en copie. Elle a elle-même entendu F._____ dire aux justiciables par téléphone que s'il y avait une erreur dans un dossier de curatelle, elle était imputable à sa collègue. I._____ a relevé que les deux collaboratrices ne se parlaient pas beaucoup, uniquement pour des données professionnelles. A la question de savoir si elle avait remarqué un comportement hostile de la part de H._____ envers la demanderesse, elle a répondu qu'elle n'en avait pas constaté. Elle a toutefois exprimé le fait qu'elle pensait que H._____ n'avait pas confiance en la demanderesse. Elle estime que la demanderesse était un peu isolée et qu'il y avait des groupes par affinités, la demanderesse ayant tendance à faire ses pauses seules, ou en présence d'une autre collègue. Elle a finalement relevé que pour sa part, la collaboration avec la demanderesse s'était toujours bien passée.

ed) L._____, qui travaille à [...] depuis juin 2012, a été mise au courant de problèmes entre deux collaboratrices de l'Office, à savoir la

demanderesse et F._____ à son arrivée, sans qu'on lui communique de détails. Elle a expliqué savoir que la demanderesse avait fait l'objet d'avertissements, en lien avec son comportement. Elle a confirmé qu'avant l'arrivée de H._____, il y avait déjà des tensions entre la demanderesse et F._____. Elle a relevé qu'avant l'arrivée de H._____, la demanderesse avait une grande liberté quant à son organisation, ce qui résultait notamment de la manière de travailler de M._____. Elle estime que H._____ avait une manière de travailler différente de ce dernier ; elle connaissait bien les procédures et cela lui permettait de voir le travail effectué par les gestionnaires. Elle pense à cet égard que les exigences envers les collaborateurs ont augmenté après l'arrivée de H._____ et que le suivi a été plus strict. Elle relève toutefois que cela a été le cas dans toutes les [...]. Elle pense que la demanderesse a dû s'adapter à un nouveau cadre, découlant des nouvelles directives cantonales et non directement de H._____. Elle n'estime pas que la demanderesse ait subi de pressions. Elle a précisé être au courant d'un avertissement contre la demanderesse. Elle a encore relevé que tout le monde peut faire des erreurs, mais que ce qui était problématique avec la demanderesse était le nombre d'erreurs portant sur des points importants et qui impactaient le justiciable.

f) Lors de l'audience du 30 janvier 2020, le Tribunal a auditionné en qualité de témoin R._____ ; jointes au procès-verbal d'audience, ses déclarations peuvent être résumées comme suit :

fa) R._____, [...], connaît la demanderesse depuis son arrivée à l'ouverture de l'Office, soit fin 2008. Elle a expliqué que la demanderesse a tout d'abord travaillé prioritairement pour H._____, avant d'avoir une répartition par pourcentage entre H._____ et elle-même. Elle a expliqué qu'il y avait eu des incidents conséquents dans la carrière de la demanderesse, notamment des courriers qui ont été retrouvés non détruits dans des poubelles, alors qu'ils auraient dû l'être. Elle a également évoqué un courriel qui était resté sur l'imprimante alors qu'il était destiné à une autre collaboratrice de l'Office. Elle a indiqué être au courant d'avertissements formulés à l'encontre de la demanderesse.

R._____ a expliqué qu'il a souvent fallu cadrer le comportement de la demanderesse, mais qu'elle n'a cependant pas eu le même rapport de force avec celle-ci que celui qui existait avec H._____. Elle a tout de même admis avoir parfois dû reprendre des erreurs nombreuses et importantes que la demanderesse avait commises dans certains dossiers. En outre, il est arrivé à la demanderesse de ne pas suivre ses instructions, ou d'envoyer des courriers aux mauvais destinataires. R._____ a expliqué qu'avant l'arrivée de H._____, la demanderesse avait une grande liberté dans son travail. A son arrivée, H._____ a amené sa manière de travailler qui était différente de celle de M._____, à savoir une gestion plus stricte et contrôlée. Selon la témoin, les nouvelles exigences étaient liées tant à la personnalité de H._____ qu'à des directives émanant de sa propre hiérarchie et valables pour l'ensemble des [...].

g) L'audience du 30 juin 2020, a été consacrée aux auditions en qualité de témoin de [...], et en qualité de partie de Q._____ et de N._____, puis à la clôture de l'instruction et aux plaidoiries. Jointes au procès-verbal d'audience, les déclarations peuvent être résumées comme suit :

ga) [...], amie de la demanderesse, s'occupe essentiellement d'informatique au sein de l'Ordre Judiciaire. Elle a expliqué que les erreurs sur le système informatique sont très fréquentes et que la demanderesse ne faisait ni plus ni moins d'erreurs que les autres collaborateurs. Elle a précisé que la demanderesse lui téléphonait pour poser des questions afin de ne pas faire des erreurs.

gb) Q._____, demanderesse, a expliqué qu'elle aimait beaucoup son travail à l'ETAT DE VAUD. A ses dires, les choses ont été moins bien depuis l'arrivée de F._____, soit depuis 2008, en raison d'un conflit avec cette dernière. Elle a reconnu s'être parfois emportée, mais considérait que c'était encore supportable avec la présence de M._____. Lorsque ce dernier était encore à [...], la demanderesse allait en audience et pouvait remplacer les greffières rédactrices quand elles allaient en vacances. Elle dit avoir été très indépendante et estime que H._____ lui a tout enlevé.

Elle explique que H._____ lui a imposé une collaboratrice dans son bureau alors qu'elle aime travailler seule, ainsi qu'une manière de travailler qui n'était pas courante, et elle estime qu'elle était la seule à devoir procéder de cette manière. A ses yeux, H._____ a aménagé l'Office à sa façon sans demander aux autres si cela convenait. La demanderesse a admis avoir commis des erreurs, et estime que cela aurait été acceptable d'avoir du temps pour modifier sa manière de travail. Elle a expliqué que M._____ était beaucoup plus discret et qu'il la laissait travailler tranquillement, lui amenant du travail une fois par semaine alors que H._____ le faisait plusieurs fois par jours, venant trop souvent dans son bureau. Selon elle, il n'était pas nécessaire d'être cadrant à ce point-là ; elle estime en effet ne pas avoir besoin d'être cadrée et connaître son travail. Elle reproche également à H._____ d'avoir contrôlé son travail sur le système informatique. S'agissant du conflit avec F._____, la demanderesse a expliqué que la seule chose qui a été faite, au moment du réaménagement de l'Office, a été de la mettre au fond ; cela ne changeant toutefois rien au problème, F._____ se déplaçant dans le bureau de la demanderesse. Elle a expliqué qu'une médiation avait été envisagée, mais que cela ne s'est jamais fait. La demanderesse a également précisé qu'elle se sentait harcelée et mal à l'aise. Elle avait l'impression que tout ce qu'elle exécutait était faux. Elle estime que cette situation correspondait à un harcèlement moral, et qu'elle avait l'impression de ne plus rien valoir. Elle a relevé que le milieu était devenu stressant et qu'il n'y avait pas de soutien à part avec quelques collègues. Elle a finalement expliqué qu'elle ne s'attendait pas à être licenciée avant de préciser que c'est depuis l'arrivée de H._____ que tout est devenu catastrophique.

gc) N._____, secrétaire générale de l'ordre judiciaire, a expliqué qu'il y a eu plusieurs avertissements prononcés contre Q._____ pour des problèmes de comportements. Elle a rappelé que l'avertissement est la solution de dernier recours et qu'on ne le prononce si les faits sont assez graves. Elle a expliqué que le licenciement de la demanderesse faisait suite au non-respect des objectifs qui lui avaient été fixés, à savoir améliorer son comportement ainsi que remédier aux erreurs qu'elle

commettait. N._____ a expliqué que la cheffe d'Office avait relaté qu'il y avait encore des erreurs et que malgré le temps laissé à la collaboratrice, des problèmes ont continué à survenir et les erreurs se sont répétées. N._____ a relevé que dans le courant du premier semestre 2018, les choses se sont accélérées au point d'arriver à cette procédure de licenciement. Elle a toutefois relevé qu'avant 2004, les collaborateurs des [...] étaient assez indépendants, et qu'au gré des réformes des modifications ont été apportées dans l'organisation, demandant alors au Chefs d'Office d'exercer un certain contrôle. A [...], cela a coïncidé avec l'arrivée de H._____. Il y a en effet eu plus d'exigence pour les collaborateurs. N._____ a confirmé que ces nouvelles exigences ont touché toutes les [...] et que ces obligations sont venues de plus haut que les [...], soit de démarches politiques. S'agissant du licenciement de Q._____, N._____ a indiqué l'avoir vue lors d'une séance en présence de H._____ et d'une juriste, comme cela se fait usuellement ; Q._____ a ensuite été entendue seule, soit hors la présence de sa Cheffe d'Office, H._____ s'étant retirée. N._____ a expliqué avoir mandaté Z._____, enquêtrice, car des difficultés étaient remontées par la Cheffe d'office, et avoir pris connaissance des problèmes de comportement et d'erreurs. C'est sur cette base que la procédure de licenciement a été ouverte. Elle a finalement rappelé que ce n'est pas souvent que l'on prononce des licenciements, que c'est un long processus et qu'elle voulait laisser la possibilité à Q._____ de remplir ses objectifs. Elle a précisé que le licenciement de la demanderesse était dû aux erreurs commises et non pas en rapport à son comportement. Elle a précisé enfin à propos des problèmes avec F._____ que la médiation était acceptée par Q._____ mais pas par F._____, et que des mesures ont aussi été prises s'agissant de F._____.

h) A l'issue des débats, le Tribunal a délibéré à huis clos et rendu un dispositif, notifié aux parties le 10 juillet 2020.

7. La motivation de ce jugement a été demandée en date du 13 juillet 2020 par la demanderesse.

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'article 14 LPers-VD précise que le Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale connaît, à l'exclusion de toute autre juridiction, de toute contestation relative à l'application de cette loi et de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg ; RS 151.1) dans les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses employés.

En l'espèce, la demanderesse a été lié par un contrat de travail avec l'Etat de Vaud, défendeur. Il ne fait aucun doute que les relations de travail entre les parties sont soumises à 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.

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

En l'espèce, la demanderesse a introduit une procédure de conciliation le 4 décembre 2018 afin de contester la résiliation des rapports de travail, intervenue en date du 19 octobre 2018. La conciliation du 4 février 2019 n'ayant pas abouti, le Tribunal a délivré une autorisation

de procéder à la demanderesse le jour même. Le 10 avril 2019, la demanderesse a ouvert action, respectant ainsi le délai de trois mois pour porter la cause devant le tribunal (art. 209 al. 2 CPC), de sorte que son action au fond est recevable.

c) Par courrier du 13 juillet 2020, la demanderesse a sollicité la motivation du jugement qui lui avait été notifié le 10 juillet 2020. Le délai de 10 jours de l'art. 239 al. 2 CPC a été respecté et il convient dès lors d'entrer en matière sur la demande.

II. a) La demanderesse estime tout d'abord d'avoir avoir été victime de *mobbing*, et avoir droit à une indemnité en compensation de la souffrance vécue. Selon le Tribunal fédéral, le harcèlement psychologique ou *mobbing* est défini comme « un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, marginaliser, voire exclure une personne sur son lieu de travail » (TF, 22 mai 2015, 4A_714/2014). S'agissant de la preuve du *mobbing*, le Tribunal fédéral requiert un faisceau d'indices convergents et probants (TF, 22 mai 2015, 4A_714/2014). L'appréciation de l'existence d'une situation de harcèlement psychologique présuppose une appréciation globale des circonstances ; à cet égard, une expertise médicale fondée sur les seules déclarations du patient est insuffisante à prouver une situation de *mobbing* (Wyler/Heinzer, p. 448 s.). Ces mêmes auteurs estiment que les accusations de *mobbing* sont devenues fréquentes, le concept était trop souvent utilisé en présence d'une situation de conflit ou d'insatisfaction au travail (Wyler/Heinzer, p. 448).

b) Dans le cas d'espèce, la demanderesse se plaint de harcèlement de la part de sa supérieure, H._____, alors [...]. Elle explique que H._____ l'a tout d'abord dessaisie des tâches qu'elle appréciait effectuer auparavant, telles que les projets de décisions sur les frais, les remplacements des greffières-rédactrices en audience et la prise d'initiatives au sein de l'Office. Elle invoque en outre que H._____ surveillait ses moindres faits et gestes, allant jusqu'à la regarder travailler

pendant de longues périodes et se permettant de modifier le rangement des dossiers dans son bureau. La demanderesse fait en outre valoir le fait que H._____ a insisté pour modifier toute sa méthode de travail, sans pour autant lui accorder une période raisonnable pour s'y adapter. Elle explique encore que chaque menue imprécision commise était sujet à rabaissement et critiques.

Les anciens supérieurs ou collègues de la demanderesse entendus par le tribunal, certains suite à ses réquisitions, n'ont pas été témoins de harcèlement psychologique à son encontre. En effet, tant I._____ que L._____ estiment que le comportement de H._____ n'était pas constitutif de harcèlement, la première relevant qu'elle n'avait constaté aucun comportement hostile de la part de H._____ et la seconde déclarant ne pas estimer que « la demanderesse ait subi de pressions ». Par ailleurs, aucun témoin ne fait état de gestes ou propos pouvant faire croire à un réel harcèlement psychologique envers la demanderesse. Certes, il ne fait aucun doute que l'ambiance au sein du greffe, et plus particulièrement entre la demanderesse et F._____, était clairement mauvaise. Il ressort en effet de tous les témoignages qu'un conflit de longue date existait entre ces deux collègues. Cependant, la part de responsabilité de la demanderesse dans ce conflit n'est pas à minimiser. En effet, le rapport d'enquête de Z._____ la décrit comme étant une personne problématique au sein du greffe, pouvant se montrer blessante et faisant preuve d'une certaine impertinence ou désinvolture. En outre, il est relevé qu'une collaboratrice estimait être elle-même victime de *mobbing* de la part de la demanderesse. Enfin, si M._____ a souligné qu'il appréciait la demanderesse, celle-ci avait « un fort caractère ». Il convient finalement de relever que la demanderesse n'a produit aucun certificat médical appuyant ses dires.

c) Au vu de ce qui précède, le Tribunal de céans constate que la demanderesse n'est pas parvenue à apporter un faisceau d'indices convergeant démontrant qu'elle aurait été victime de harcèlement psychologique. Au contraire, des témoins ont même relevé le fait que sa propre attitude était hostile, ce que confirme le rapport administratif de

Z._____. En outre, la demanderesse ne s'est pas plainte auprès de ses supérieurs d'une situation qu'il estimait comme relevant du harcèlement psychologique ; ce n'est que lorsqu'elle a été licenciée, pour d'autres motifs, que la demanderesse s'est plainte de harcèlement psychologique. Partant, il n'y a pas lieu de retenir pour prouvé l'existence d'un *mobbing* ni d'allouer une quelconque indemnité à la demanderesse s'agissant de ce grief.

III. a) La demanderesse se plaint ensuite d'un licenciement abusif pour causes d'absence de motif au sens de l'art. 59 al. 3 LPers.

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

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

Selon la jurisprudence, l'avertissement est une condition nécessaire, mais non suffisante, à un licenciement ordinaire. Une simple peccadille ne saurait justifier un licenciement, même si le collaborateur visé a déjà été averti. Si le motif de la résiliation ne doit pas nécessairement être particulièrement grave puisqu'il ne s'agit pas d'un licenciement immédiat, la position de l'autorité doit apparaître comme raisonnable, compte tenu des prestations et du comportement du collaborateur, pour ne pas être qualifiée d'abusives (TRIPAC du 10

septembre 2010, TR09.039570, consid. VI a et références et TRIPAC du 23 novembre 2018, TL13.027883, et références.).

L'exposé des motifs de la LPers-VD démontre que le but de l'avertissement n'est pas d'aboutir forcément à la résiliation des rapports de service, même s'il en constitue la première étape. Il doit en effet permettre « *une certaine gradation dans l'évolution des relations lorsque les choses ne vont pas comme elles le devraient. L'avertissement pourra revêtir des contenus divers en phase et en proportion avec le problème observé. D'une simple lettre de confirmation d'un entretien jusqu'à contenir un exposé détaillé des griefs, avec menace de résiliation (...)* » (EMPL LPers-VD, Bulletin du Grand Conseil du 4 septembre 2001, p. 2255). Ces nuances ressortent d'ailleurs de l'article 137 al.1 RLPers-VD. Ainsi, l'avertissement doit permettre au collaborateur de comprendre son ou ses manquements et de corriger son comportement en conséquence (notamment TRIPAC du 27 mars 2015 TL13.050854).

En aucun cas la fixation d'un délai d'épreuve ne veut dire que le point de situation sera effectué à son échéance uniquement ou qu'il implique un temps d'adaptation. Au contraire, il implique un comportement irréprochable durant l'entier de son déroulement, faute de quoi, sans avertissement supplémentaire, il peut être procédé au licenciement du collaborateur s'il est justifié. En effet, le congé lui-même doit se fonder, de manière autonome, sur un ou plusieurs des motifs prévus par l'article 59 alinéa 3 LPers-VD et respecter les principes généraux de l'activité administrative. Il ressort d'ailleurs des travaux préparatoires de la LPers-VD que la décision de résiliation représente un échec et une extrémité à laquelle l'autorité d'engagement ne doit recourir qu'à partir du moment où les autres mesures envisageables ont échoué (TRIPAC du 27 mars 2015, TL13.050854).

L'« inaptitude avérée » de l'art. 59 al. 3 let. b LPers-VD est le motif de licenciement qui reprend les notions d'incompétences et d'incapacité du collaborateur (EMPL LPers-VD, Bulletin du Grand Conseil du 4 septembre 2001, p. 2255 ; TRIPAC du 23 novembre 2018,

TL13.027883, c. II b). Dans une affaire de licenciement d'un collaborateur des CFF en application de l'art 10 al. 3 let. c de la Loi fédérale sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1), dont la teneur plus précise reprend pour l'essentiel celle de l'art. 59 al. 3 LPers, le Tribunal administratif fédéral a précisé que l'incompétence et l'incapacité du travailleur doivent être compris comme étant tous les motifs en lien avec la personne de l'employé et qui l'empêchent totalement ou en partie de fournir les prestations convenues. Il peut s'agir de problèmes de santé, de compétences professionnelles insuffisantes, d'un défaut d'intelligence ou encore d'un manque d'intégration (TAF, arrêts A-4718/2017 du 13 mars 2018 c. 7.2.1 ; A-4913/2016 du 26 juillet 2017 c. 3.2 ; A-2846/2016 du 18 avril 2017 c. 3.3). Une inaptitude avérée au sens de la disposition précitée a par exemple été retenue dans le cadre du licenciement d'une collaboratrice à la suite de plusieurs retards dans le traitement des dossiers et l'incapacité de respecter des instructions de sa hiérarchie (CACI VD, arrêt du 28 novembre 2014, no 612, point 5).

IV. La demanderesse a été licenciée en date du 19 octobre 2018, après avoir été avertie notamment en date du 8 novembre 2016 ; l'autorité d'engagement invoque l'incompétence avérée au sens de l'art. 59 al. 3 let. b LPers-VD. Elle motive sa décision par le non-respect de la part de la demanderesse des directives et instructions particulières qui lui sont données et des erreurs commises dans les tâches qui lui sont confiées.

Les témoins sont clairs sur le fait qu'il y a eu un changement de style entre M._____ et H._____. L._____ et R._____ ont notamment expliqué que la demanderesse bénéficiait d'une grande liberté dans l'organisation de son travail lorsqu'elle travaillait sous les ordres de M._____, et que H._____ ne fonctionnait pas de la même manière et était habituée à contrôler le travail des gestionnaires de dossiers, ce qui s'est traduit par des exigences de travail plus strictes pour elles. L._____ a toutefois précisé que selon elle ces exigences nouvelles sont intervenues dans toutes les [...] du canton, et que tous les collaborateurs de celles-ci ont dû s'adapter en conséquence. Le témoin I._____ a relevé que ces

nouvelles exigences ne devaient pas pour autant être respectées tout de suite par les gestionnaires. Le témoin H._____ a confirmé que sa méthode de travail ne correspondait pas à celle de M._____, en particulier sur la façon de gérer le greffe. Elle a expliqué avoir mis en place un système de contrôle des délais beaucoup plus strict qu'auparavant, pour éviter les cas de « dossiers dormants ». Elle a également précisé qu'elle a plusieurs fois pris du temps pour expliquer à la demanderesse ses erreurs, notamment à l'occasion de séances particulières relatives aux processus à suivre et leur importance pour la bonne marche de l'Office. Ainsi, on constate que la demanderesse a été invitée à plusieurs reprises à s'adapter. Le temps nécessaire lui a été accordé pour y parvenir, ce qu'elle n'a jamais réussi ou voulu faire. En outre, il ressort des déclarations des témoins L._____ et R._____ que les nombreuses erreurs commises par la demanderesse ont conduit ses supérieurs à devoir s'excuser à plusieurs reprises auprès de justiciables et d'avocats. Selon le rapport de Z._____, la demanderesse ne respectait pas les directives et consignes, et n'est pas arrivée à s'adapter comme on le lui demandait. D'ailleurs, c'est à bien plaisir que sa hiérarchie lui a laissé autant de temps pour s'adapter. Un licenciement aurait pu intervenir plus tôt.

Partant, il convient d'admettre que l'autorité d'engagement a pris soin d'expliquer à plusieurs reprises les erreurs de la demanderesse et lui a laissé suffisamment de temps pour s'acclimater aux nouvelles exigences de la hiérarchie. Elle a plusieurs fois cherché des solutions pour aider la demanderesse dans ce sens. Dans de telles circonstances, force est de constater que la demanderesse n'a pas été capable de s'adapter et de respecter les directives de sa hiérarchie. Elle n'a pas non plus réussi à s'intégrer au groupe de personnes avec lequel elle devait travailler. De tels manquements constituent une inaptitude à fournir les prestations de travail qui étaient attendues d'elle. Cette inaptitude a conduit la demanderesse à ne plus être en mesure d'accomplir correctement son cahier des charges de manière durable, malgré les nombreuses mesures prises par sa hiérarchie pour tenter de corriger ses manquements récurrents. L'inaptitude de la demanderesse était donc clairement avérée.

Ainsi, c'est à bon droit que le défendeur a licencié la demanderesse en application de l'art. 59 al. 3 let. b LPers-VD.

Au vu de ce qui précède, le Tribunal de céans considère que le défendeur était fondé à prononcer le licenciement du 19 octobre 2018 et que les prétentions de la demanderesse doivent être rejetées.

IV. Enfin, il n'y a pas lieu de se pencher sur la question du certificat de travail, la demanderesse ayant renoncé à sa conclusion lors de l'audience d'instruction, après que dit certificat a été délivré par le défendeur.

Force est de constater, au vu de ce qui précède, que les prétentions de la demanderesse sont privées de tout fondement juridique. Partant, ses conclusions doivent donc être rejetées dans leur intégralité.

V. a) Les frais judiciaires de la présente cause sont arrêtés à 4'214 fr. (art. 16 al. 7 LPers-VD, art. 23 du Tarif des frais judiciaires civils (TFJC ; RSV 270.11.5)). La demanderesse en supportera l'intégralité.

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

- I. **REJETTE** intégralement les conclusions prises par Q. _____ dans sa demande du 10 avril 2019 ;

- II. **ARRÊTE** les frais judiciaires à CHF 4'214.- (quatre mille deux cent quatorze francs) et les met à la charge de la demanderesse,

Si la motivation n'est pas demandée, les frais judiciaires seront réduits à CHF 3'371.20 (trois mille trois cent septante-et-un francs et vingt centimes) ;

- III. **DIT QUE** Q. _____ remboursera CHF 300.- à l'ETAT DE VAUD ;

- IV. **REJETTE** toutes autres et plus amples conclusions ;

- V. **REND** le présent jugement sans dépens.

La présidente :

La greffière :

Christine SATTIVA SPRING, v.-p.

Mégane BERDOZ, a.h.

Du 23 décembre 2020

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 :