

JUGEMENT

rendu par le

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

le 29 avril 2016

dans la cause

Q. _____ c/ ETAT DE VAUD

MOTIVATION

Audiences : 18 janvier, 23 mars et 11 avril 2016

Présidente : Mme Juliette PERRIN, v.-p.

Assesseurs : MM. Yves NOËL et Doru TRANDAFIR

Greffière : Mme Eléonore EGLI, a.h.

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 11 avril 2016, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit:

EN FAIT :

1. a) Par contrat de travail du 26 septembre 2000, Q. _____ (ci-après la demanderesse) a été engagée par l'Etat de Vaud (ci-après le défendeur), pour la période du 1^{er} septembre 2000 au 31 août 2001, en qualité d'employée d'administration au contingent d'appui des offices de poursuites et faillites, avec rattachement principal à l'office des poursuites de [...].

b) Le 1^{er} avril 2001, la demanderesse a été transférée à l'effectif régulier de l'Office des poursuites de l'arrondissement de [...], en qualité d'employée d'administration, pour une durée indéterminée.

c) Par avenant du 2 août 2004 à son contrat d'engagement, la demanderesse a été promue, avec effet au 1^{er} septembre 2004, en tant que première employée d'administration.

d) Par un second avenant datant du 14 février 2007, la demanderesse a été promue secrétaire à l'Office des poursuites de l'arrondissement de [...], avec effet au 1^{er} février 2007.

e) En application du Décret du 25 novembre 2008 relatif à la nouvelle classification des fonctions et à la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud, ainsi qu'à l'arrêté du Conseil d'Etat de mise en œuvre de la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud du 28 novembre 2008, le libellé de l'emploi de la demanderesse est devenu celui de collaboratrice d'un office de poursuites et faillites, avec effet au 1^{er} décembre 2008.

f) La demanderesse a été transférée à l'Office des poursuites de l'arrondissement [...] dès le 21 mars 2011, suite à l'adaptation des offices des poursuites et des faillites aux nouveaux districts.

g) À compter du 1^{er} juin 2011, Q._____ a été promue en qualité d'huissière d'un OPF à l'Office des poursuites [...].

h) Par courrier du 1^{er} juin 2012, la demanderesse a été transférée au poste d'huissière cheffe de son office.

Cette promotion a été validée le 28 novembre 2012, avec effet au 1^{er} décembre 2012, suite au suivi du cours « conduire et animer une équipe » par la demanderesse. L'instruction a permis de conclure que le suivi de ce cours, non sanctionné par une épreuve de compétence, est requis au vu des responsabilités importantes du poste d'huissier chef, tant en matière de poursuites proprement dites qu'en termes de gestion du personnel. En effet, la responsabilité de l'Etat peut rapidement être engagée en cas d'erreur ou de négligence d'un collaborateur dans ce domaine.

Le cahier des charges relatif à cette fonction, signé par la demanderesse, indique que l'huissier chef a notamment pour mission d'organiser, coordonner et contrôler l'activité des collaborateurs du secteur, d'assumer la responsabilité et le contrôle des opérations exécutées, ainsi que de veiller à la diffusion et au respect des règles, normes et directives.

i) Par une convention de formation du 16 mai 2012, parties ont convenu que le défendeur prendrait en charge les coûts relatifs au suivi de la formation de la demanderesse pour l'obtention du brevet fédéral d'expert en matière de droit des poursuites pour dettes et de la faillite. Ladite formation a débuté le 1^{er} septembre 2011 et s'est soldée, en novembre 2013, par un échec.

2. a) Selon B._____, préposé de l'Office des poursuites [...] entendu en qualité de témoin, à la fin du mois d'avril ou au début du mois de mai 2014, Z._____, substitut du préposé et répondant de la demanderesse, a attiré son attention de sur le fait que « *le compteur des heures de la demanderesse scintillait d'une manière fréquente, cela veut dire que la secrétaire la (sic.) corrigeait manuellement* ». Comme le témoin Z._____ l'a confirmé lors de son audition, il s'était entretenu avec la demanderesse à ce propos et elle lui avait rétorqué « *être tête en l'air* ». A la suite de cet entretien, le témoin Z._____ avait requis de la demanderesse plus d'attention, lui rappelant qu'il était important de timbrer correctement, ce qu'elle n'a pas fait et qui a amené le témoin à l'annoncer au préposé. M. B._____ a alors remarqué que les défauts de timbrage de la demanderesse étaient bien plus importants que ceux d'autres collaborateurs. Pour régler ces problèmes de timbrage, il a, lors d'une séance du 4 juillet 2014, requis que toute modification de timbrage soit justifiée dans les 24 heures. A défaut, le pointage manquant correspondrait aux heures de présences obligatoires, soit 8h30 - 11h30 et 14h00 - 16h30. La séance n'a pas visé la demanderesse en particulier, de sorte que M. B._____ s'est adressé à tous ses collaborateurs au sujet du timbrage.

Selon l'ensemble des témoins entendus, il était en effet admis jusqu'alors qu'un collaborateur parte directement de son domicile ou du restaurant où il prenait son repas de midi pour aller au lieu où il devait effectuer une saisie ou un inventaire, par exemple, sans repasser par l'office pour timbrer. Dans ce cas, il lui suffisait d'indiquer à la personne compétente l'heure à laquelle il avait commencé sa préparation, cas échéant l'heure de son départ de son domicile, pour que cela soit inséré dans le programme informatique correspondant, sans qu'un motif n'ait à être indiqué. Il s'agissait d'une pratique basée sur la confiance, dont le contrôle est difficile, comme l'a relevé le témoin S._____, collaborateur à l'office des poursuites jusqu'en 2013.

b) Par courriel du 18 juillet 2014 adressé à ses collaborateurs, le préposé de l'office des poursuites de [...] a rappelé que le motif du

défaut de timbrage devait être systématiquement indiqué. Le point 8 de la directive du SGOL no 10 du 19 juillet 2005 a également été rappelé dans ce courriel, en ces termes : « *L'enregistrement des entrées et sorties est obligatoire et doit être fait personnellement par le collaborateur, à l'exclusion de toute autre personne. Tout manquement à cette règle constitue une faute grave pouvant faire l'objet d'un licenciement pour justes motifs.* ». Le rédacteur de ce courriel l'a terminé en précisant qu'il remerciait « *celles et ceux à qui ce message s'adresse de bien vouloir en prendre note* ».

c) Nonobstant cette admonestation, des vacations et timbrages suspects de la demanderesse ont encore été constatés par la direction de l'Office des poursuites. Pour illustrer les éléments considérés comme de nature à susciter le doute, le témoin B. _____ a confirmé les allégations du défendeur selon lesquelles des heures de départ en mission extérieures, inscrites sur les listes de décompte interne des frais de poursuite, différaient de celles annoncées par messagerie à la secrétaire chargée de compléter les relevés de Mobatime, le système de timbrage informatisé. De même, des heures de départ peu plausibles en mission extérieure étaient indiquées, des défauts de timbrages pour « *oubli* » étaient annoncés, des décomptes horaires d'activités semblaient manifestement exagérés et certains frais de vacations externes étaient facturés de manière aléatoire.

Le témoin N. _____ a quant à lui indiqué avoir déjà remarqué, lorsqu'il était préposé, soit jusqu'à fin 2013, des oublis de timbrages de la demanderesse. Toutefois, rien à l'époque ne lui avait fait penser à une tricherie, bien que cela était « *relativement répétitif* ».

Le témoin B. _____ a expliqué que les anomalies de timbrages de la demanderesse avaient été remarquées dans un contexte particulier, soit celui où elle ne vouait pas l'attention nécessaire au bon accomplissement de ses tâches, avait des lacunes théoriques importantes, à tout de moins dans les dossiers complexes, et acceptait difficilement les remarques ou critiques de sa hiérarchie, rendant une remise en question

de son travail difficile. Les lacunes de la demanderesse quant au traitement des dossiers complexes ont par ailleurs été relatées par plusieurs témoins mais ne seront pas détaillées en l'espèce, n'étant pas déterminantes.

d) Lors d'une réunion des cadres de l'Office du district [...], en date du 5 septembre 2014, il a été à nouveau rappelé que certaines pauses et sorties n'étaient pas timbrées et que ce problème, récurrent, serait dorénavant sanctionné d'un avertissement écrit, et, en cas de récurrence, par d'autres mesures.

Selon le témoin B._____, deux catégories de personnes étaient visées par ce nouveau rappel : celles qui ne timbraient pas pour aller à la boulangerie, et la demanderesse pour laquelle de nombreuses anomalies avaient été remarquées. Aussi, le préposé de l'office des poursuites du district [...] a instauré l'emploi d'un formulaire que chaque collaborateur devait remplir lors des vacations à l'extérieur de l'office. La présence du débiteur poursuivi sur place et de l'heure étaient deux des informations qui devaient figurer sur ce formulaire.

Dans le cadre de cette même réunion, il a également été discuté du fait que certains collaborateurs avaient fait preuve d'attitudes extrêmement irrespectueuses qui ne pouvaient être tolérées, « *qui plus est, à l'Ordre judiciaire* ».

e) Le témoin B._____ a également expliqué qu'au mois d'octobre 2014, la demanderesse aurait notamment pris une heure et quinze minutes pour rentrer de deux audiences au tribunal, selon son décompte d'activité ainsi que la fin de l'audience constatée par un collègue. Au vu des explications données par la demanderesse à son répondant et de leur transmission au préposé, celui-ci a confronté la demanderesse au peu de crédibilité de ses explications et lui a indiqué qu'il travaillait dans la confiance et l'honnêteté et qu'il voulait maintenir ces rapports avec elle. La demanderesse a alors notamment rétorqué qu'il s'agissait d'acharnement à son encontre. Toutefois, seul un potentiel

épisode problématique entre la demanderesse et le témoin B._____. ressort de l'instruction et se serait déroulé en 2009, mais cette « affaire s'est tassée » comme l'a indiqué le témoin S._____. Les autres témoins interrogés ont tous relaté ne pas avoir remarqué de problème relationnel ou personnel entre la demanderesse et le témoin B._____. La demanderesse n'a d'ailleurs pas évoqué de tel élément lorsqu'elle a été interrogée en qualité de partie.

L'instruction a démontré qu'aucune autre remarque ou avertissement formel n'a été fait à la demanderesse depuis le mois d'octobre 2014. M. B._____ a expliqué, de manière convaincante, ne pas lui avoir signifié d'avertissement car il existait une directive claire quant au timbrage et que celle-ci a été rappelée à plusieurs reprises aux collaborateurs. Il s'agissait d'avertissements indirects. De plus, une fois que ses soupçons sur la tricherie de timbrage de la demanderesse se sont précisés, ce témoin a estimé qu'il aurait cautionné les agissements de la demanderesse en l'avertissant de ceux-ci.

Le témoin B._____ a en outre expliqué que la demanderesse était sous son observation, ainsi que celle de MM. Z._____ et X._____, substitués du préposé, entre les mois de mai et de décembre 2014. Cette observation était régulière mais non constante, et ce n'est qu'au fil du temps que les soupçons ont pu être vérifiés par pièces. A titre d'exemple, ce témoin a relevé que la mise en place du formulaire au mois de septembre 2014 avait permis d'observer qu'aucune exécution n'était effectuée par la demanderesse entre midi et 14 heures, ce qui était confirmé par les listes de transport. De plus, les annonces de sorties de la demanderesse ne correspondaient pas avec les frais de transports, et certaines informations indiquées par celle-ci étaient inexactes. La demanderesse avait par exemple justifié ne pas avoir pu faire de saisie au motif qu'il y avait une « *porte codée* », ce qui a pu être infirmé par la suite. De même, elle avait indiqué un temps plus qu'excessif - une demi-journée complète - pour l'accomplissement de vaines saisies qui se situaient pourtant, d'un point de vue géographique, à quelques minutes l'une de l'autre.

f) C'est en conséquence de ces activités suspectes que M. B._____ a décidé de procéder à un contrôle détaillé de l'activité de la demanderesse lors d'une mission à l'extérieur. Le 26 novembre 2014, à 10 h 45, celle-ci a enregistré sur le système informatique de l'Office une réquisition de prise d'inventaire. Son répondant a alors mené un contrôle effectif quant au timbrage relatif à cet inventaire. Il en est ressorti que la demanderesse avait quitté son domicile à 13 h 27 et annoncé à la secrétaire en charge du décompte des horaires un départ en saisie à 13 heures. Il ressort des auditions concordantes des témoins que la durée de préparation usuelle pour un acte de poursuite est moindre et que la préparation de certains actes de poursuite, comme une prise d'inventaire, nécessite un accès à un programme informatique uniquement disponible sur les postes de travail de l'office.

Pour estimer la durée usuelle requise pour la préparation d'un acte de poursuite, le tribunal de céans retient notamment les déclarations des témoins S._____ et P._____, huissière à l'office des poursuites du district de [...]. Ceux-ci ont tous deux rappelé que le temps de préparation dépend de la complexité et du nombre de dossiers à traiter. Cependant, si un seul dossier doit être préparé, 2 à 5 minutes suffisent. M. S._____ a évalué le temps de préparation pour une prise d'inventaire à 3 minutes. W._____, huissier-chef également entendu en qualité de témoin, a qualifié le temps de préparation de 27 minutes d'excessif. Selon ce témoin, dans le cadre d'une prise d'inventaire, c'est lors de la réception de la réquisition qu'il est contrôlé que tous les éléments nécessaires sont présents. Dès lors, aucun autre travail préparatoire ne peut être fait en amont, ni plus tard depuis le domicile de l'huissier. Les témoignages de MM. B._____, Z._____ et X._____ ont confirmé cet élément.

3. a) Le 28 novembre 2014, lors d'une verrée de départ à laquelle la demanderesse a participé, celle-ci et d'autres collaborateurs de l'office des poursuites ont fumé à la cafétéria, hors présence du préposé et de ses substituts. Selon les témoins S._____ et P._____, « *cela dégénérait* » lors de certaines verrées et certains collaborateurs fumaient

dans les locaux, uniquement lors de certaines verrées tardives et en dehors de l'horaire de travail. Le témoin P. _____ a indiqué que cette pratique n'était pas remise en question. Selon elle, la hiérarchie la connaissait, car la question était posée lorsque la dernière personne de la hiérarchie s'en allait. Mme P. _____ a encore précisé, sans en avoir la conviction, qu'il lui semblait que c'était M. Z. _____ qui indiquait, lorsqu'il partait, « *je n'ai rien vu, mais vous avez le droit* ». Pour le surplus, ce même témoin a indiqué qu'il lui semblait que MM. Z. _____, X. _____ et B. _____ n'étaient pas présents le 28 novembre 2014, lorsque les collaborateurs avaient fumé dans les locaux. Le témoin Z. _____ a quant à lui précisé que cette pratique était tolérée jusqu'à ce que les locaux soient rénovés en 2013, mais plus après, ce qui a été confirmé par M. B. _____. Selon le témoignage de ce dernier, depuis sa prise de fonction le 1^{er} mars 2014, il a toujours été établi qu'il était interdit de fumer à l'intérieur des locaux et personne n'a fumé en sa présence le 28 novembre 2014. Aussi, il est parti du principe que l'interdiction de fumer était suivie, pratique qu'il n'aurait d'ailleurs pas tolérée.

b) La demanderesse a, ce soir-là, également filmé avec son téléphone portable une vidéo d'environ une minute où l'on voit certains des collaborateurs présents fumer dans des locaux. A la fin de cette vidéo, la demanderesse et une collègue se gaussent d'un supérieur hiérarchique, citant son nom, et raillent l'interdiction de fumer. Bien que cette vidéo ne permette pas nécessairement à tout un chacun de déterminer où elle a été filmée, divers collaborateurs de l'office qui sont régulièrement en contact avec des administrés y sont toutefois reconnaissables. La demanderesse a publié cette vidéo sur Facebook et l'a retirée plusieurs jours après sa mise en ligne. N. _____, témoin dans la présente affaire, a d'ailleurs confirmé avoir vu cette vidéo au caractère railleur.

4. a) Le 5 décembre 2014, par un courriel de la Secrétaire générale adjointe de l'Ordre judiciaire envoyé à 9 h 29, la demanderesse a été priée de se présenter, accompagnée de son chef d'office, pour un entretien le matin même à 10 h 30 avec M. [...], Secrétaire général de l'Ordre judiciaire vaudois.

b) La demanderesse a été entendue par le Secrétaire général de l'Ordre judiciaire vaudois, en présence de M. B. _____ et Mme [...], Secrétaire générale adjointe de l'Ordre judiciaire vaudois. Cet entretien a été consigné dans un document manuscrit, nommé procès-verbal, signé par la demanderesse et M. [...], dont le contenu est repris en substance ci-après :

« (...) Question : le 26 novembre 2014, il a été constaté que vous avez quitté votre domicile à 13h27, pour partir directement en saisie, alors que par la suite, vous avez annoncé votre départ à 13h pour être saisi dans Mobatime. Comment vous déterminez-vous ? (réd. signature de la demanderesse).

Réponse : Je n'ai certainement pas noté correctement mon heure de départ. Je suis désolée.

(...)

Q. : Comment se fait-il alors que le seul jour où on procède à un contrôle, on constate un écart de 27 minutes ?

R. : Je ne sais pas. C'est certainement une erreur.

Q. : Le 28 novembre 2014, vous avez enregistré une vidéo dans laquelle des collaborateurs de l'office fument, tout en se moquant du substitut Z. _____. Vous avez ensuite posté cette vidéo sur facebook où elle a été vue la semaine suivante par plusieurs personnes. Comment vous déterminez-vous ?

R. : Cette vidéo n'a pas été mise dans le but de se moquer de M. Z. _____, vu que nous avons déjà fumé à plusieurs reprises devant les membres de la direction à la cafétéria. (...) C'est de l'humour.

Q. : Avez-vous quelque chose à ajouter ?

(...) Je précise que j'ai 10 « j'aime » sur facebook pour cette vidéo. Je suis désolée. Ces faits ne se reproduiront pas. Je n'ai rien à ajouter.

Le procès-verbal est réouvert. Mme Q. _____ déclare retirer ce qu'elle a dit ci-dessus au sujet des « j'aime » sur facebook ».

Au terme de cet entretien, la direction du SH-OJV s'est retirée durant une vingtaine de minutes, pour apprécier la situation avant de revenir et de signifier à la demanderesse son licenciement immédiat. Une

lettre, dont le contenu est repris ci-après, a été remise en mains propres à la demanderesse :

« Madame,

Nous référant à notre entretien de ce jour selon procès-verbal annexé, nous vous informons de votre licenciement avec effet immédiat, pour de justes motifs au sens de l'article 61 alinéa 1^{er} de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers-VD).

En effet, le 4 décembre 2014, M. B. _____, préposé de l'Office des poursuites du district de [...], m'a adressé un rapport duquel je retiens les faits suivants.

Ayant constaté à plusieurs reprises que vous avez annoncé des heures de départ en saisie peu vraisemblables, un contrôle a été effectué le 26 novembre 2014. Vous avez été vue quitter votre domicile pour partir en saisie à 13h27, alors que par la suite vous avez annoncé votre départ à 13h00.

Il est donc établi dans ce cas que vous avez commis une fraude au timbrage portant sur 27 minutes.

Le vendredi 28 novembre 2014, vous avez participé à une verrée de départ. A l'issue de celle-ci, vous avez, avec d'autres collègues de l'office, hors la présence du préposé et des substituts, fumé à la cafétéria de l'office. Avec votre smartphone, vous avez enregistré une vidéo d'environ une minute, dans laquelle vous filmez des personnes qui fument, tout en vous moquant du substitut Z. _____. Vous avez ensuite posté cette vidéo sur facebook. Elle a été vue notamment la semaine suivante par plusieurs personnes.

Je note que ces deux manquements graves interviennent dans un contexte où votre travail ne donne pas entièrement satisfaction. Je rappelle que vous occupez la fonction d'huissière-cheffe et qu'à ce titre vous avez des responsabilités d'encadrement. De surcroît, comme les autres cadres des offices des poursuites et faillites, vous bénéficiez d'une délégation de l'autorité publique.

Je dois donc constater que, dans ces circonstances, la relation de confiance qu'impliquent les rapports de travail est définitivement rompue.

Les faits qui vous sont reprochés justifient votre licenciement avec effet immédiat.

Vous cessez votre travail dès la réception de la présente et restituerez la clé de l'Office des poursuites du district de [...] à votre chef d'office M. B._____.

Les autres modalités de votre départ devront être réglées d'entente entre ce dernier et vous-même.

Vous trouverez, annexées à la présente, qui vous est remise en mains propres, les dispositions des articles 14 et 16 LPers-VD relatives aux voies de droit ouvertes en cas de licenciement.

Nous vous prions d'agréer, Madame, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général de l'ordre judiciaire

[...] ».

5. Le 8 décembre 2014, la demanderesse s'est adressée à la Caisse de chômage Unia pour obtenir des prestations auprès de cette institution.

6. Par courrier du 18 décembre 2014, le secrétaire général de l'Ordre judiciaire a averti une collaboratrice de l'Office des poursuites du district de [...], car elle apparaissait sur la vidéo susmentionnée et se moquait d'un supérieur hiérarchique avec la demanderesse. Après avoir relevé que ce comportement n'était pas loyal envers son employeur, mais dès lors que cette collaboratrice n'avait pas participé directement à la publication de dite vidéo, il lui a été annoncé qu'une procédure ne serait pas ouverte à son encontre. L'adoption d'un comportement exemplaire à l'avenir a toutefois été requis.

7. a) Le 18 décembre 2014, la demanderesse a déposé une requête de conciliation, ensuite de laquelle une audience s'est tenue le 9 février 2015. La conciliation ayant échoué, une autorisation de procéder a été délivrée le même jour à la demanderesse.

b) Le 24 avril 2015, une demande a été déposée par la demanderesse, celle-ci concluant, sous suite de frais et dépens, à ce que

l'Etat de Vaud, représenté par l'Ordre judiciaire vaudois, soit débiteur et lui doit immédiat paiement du montant de CHF 135'749.60 brut, avec intérêts à 5% l'an dès le 6 décembre 2014.

c) Par requête du 4 mai 2015, la Caisse de chômage Unia est intervenue en concluant à sa subrogation dans les droits de la demanderesse à hauteur de CHF 15'171.60, augmentés des intérêts moratoires à 5% dès lors où ils sont échus, représentant les indemnités de chômage versées pour les mois de décembre 2014 à mars 2015.

Par décision notifiée aux parties le 10 juin 2015, et après déterminations de celles-ci, l'Autorité de céans a admis l'intervention de la Caisse de chômage Unia.

d) Dans sa réponse du 8 juillet 2015, le défendeur a conclu au rejet des conclusions prises par la demanderesse et par la Caisse de chômage Unia.

e) Après que les parties aient confirmé leurs conclusions dans le cadre d'un second échange d'écritures, une audience de premières plaidoiries s'est tenue le 18 janvier 2016. Une ordonnance de preuve a été rendue le lendemain.

f) Une première audience de jugement s'est tenue devant le tribunal de céans le 14 mars 2016. Celle-ci a été reprise le 23 mars 2016 et a continué le 11 avril 2016. Lors de ces audiences, les parties ont été interrogées et divers témoins ont été entendus. Leurs déclarations ont été reprises dans le présent état des faits.

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

h) Un jugement rendu sous forme de dispositif a été notifié aux parties le 29 avril 2016. La demanderesse a requis en temps utile la motivation de ce dispositif.

EN DROIT :

I. a) Aux termes de son art. 2 al. 1, la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (LPers, RSV 172.31) s'applique à toute personne exerçant une activité régulière, dans une fonction non éligible, pour laquelle elle perçoit de l'Etat un salaire. L'article 14 LPers précise que le Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale connaît, à l'exclusion de toute autre juridiction, toute contestation relative à l'application de cette loi et de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg ; RS 151.1) dans les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses employés.

En l'espèce, la demanderesse a été liée par un contrat de travail avec l'Etat de Vaud, défendeur, représenté par le Secrétariat général de l'Ordre judiciaire vaudois. Il ne fait aucun doute que les relations de travail qui lient la demanderesse au défendeur sont soumises à l'application de la LPers. Le présent litige, relatif à la fin des rapports de travail de la demanderesse, relève dès lors de la compétence du Tribunal de céans, ce que les parties n'ont d'ailleurs pas contesté.

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

En l'espèce, la demanderesse a introduit une procédure de conciliation le 18 décembre 2014 afin de contester le licenciement intervenu le 5 décembre 2014. La conciliation du 9 février 2015 n'ayant pas abouti, le tribunal a délivré une autorisation de procéder à la demanderesse le jour même. Le 24 avril 2015, la demanderesse a déposé une demande auprès du tribunal de céans, accompagnée d'un bordereau de pièces, respectant ainsi le délai de trois mois pour porter action devant le tribunal (art. 209 al. 2 CPC), de sorte que son action au fond est recevable.

II. a) La demanderesse estime que le licenciement immédiat qui lui a été notifié le 5 décembre 2014 est injustifié, ceci pour deux motifs principaux. En premier lieu, les éléments qui lui sont reprochés et qui sont invoqués à l'appui de son licenciement seraient insuffisamment graves pour justifier une telle mesure, plus particulièrement pour en légitimer son immédiateté. La demanderesse prétend en effet qu'aucun cas de faux timbrage n'est avéré, et qu'elle n'a pas été entendue sur l'ensemble des éléments qui lui sont reprochés. De plus, le licenciement serait dans tous les cas tardif, puisque les manquements relatifs au faux timbrage auraient été connus longtemps avant qu'il ne soit mis fin aux rapports de travail.

Pour sa part, le défendeur estime qu'il ne lui était pas loisible de procéder à un licenciement plus tôt, puisqu'il n'avait alors que des soupçons de faux timbrages, et que ceux-ci n'ont pu être vérifiés qu'ultérieurement, lors d'un contrôle effectif de l'activité de la demanderesse. C'est à ce moment que le défendeur estime avoir eu une confirmation suffisante des éléments fondant des manquements graves de la demanderesse, et seul un licenciement immédiat pouvait être prononcé, au vu des circonstances et de la position de cadre de celle-ci.

b) Aux termes de l'art. 61 LPers, l'autorité d'engagement ou le collaborateur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme tels toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de

travail (al. 1). Les articles 337b et 337c CO (Code des obligations ; RS 220) s'appliquent à titre de droit supplétif (al. 2). La formulation de l'art. 61 LPers étant similaire à celle de l'art. 337 CO, la volonté du législateur de voir appliquer au personnel soumis à la LPers un système de résiliation immédiate des rapports de travail pour justes motifs identique à celui du CO a été confirmée par le Tribunal cantonal (réf. *in* TRIPAC, TR10.025954 du 10.02.2012, consid. III. a). Les conditions d'application de l'art. 337 CO, telles que décrites dans la jurisprudence fédérale, doivent dès lors être appliquées par analogie au licenciement pour justes motifs de l'art. 61 LPers.

La résiliation pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive et qui ne se justifie que s'il apparaît qu'un avertissement ne suffirait pas pour redresser la situation (ATF 130 III 28, consid. 4.1 et ATF 127 III 153, consid. 1b). Constitue un juste motif au sens de l'art. 337 CO un fait propre à détruire irrémédiablement le rapport de confiance entre les parties qu'implique la relation de travail, de telle façon que la poursuite de celle-ci ne peut plus être exigée, même pendant la durée du délai de congé. Seul un manquement particulièrement grave autorise une résiliation immédiate (ATF 130 III 213, consid. 3.1 p. 220), qui doit donc constituer une *ultima ratio*. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail (ATF 130 III 28 consid. 4.1), comme le devoir de fidélité (art 321a al. 1 CO ; ATF 117 II 72 consid. 3 *in fine*), mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 et ATF 129 III 380 consid. 2.2). Pour apprécier la gravité du manquement, il faut se référer à des critères objectifs permettant de déterminer si le rapport essentiel de confiance est détruit ou si profondément atteint qu'il ne permet plus d'exiger la poursuite des rapports de travail. Ce comportement pourra certes résulter de la réitération d'actes contraires aux obligations contractuelles, mais savoir s'il y a gravité suffisante à cet égard demeurera toujours une question d'appréciation (ATF 127 III 153 consid. 1c et CACI du 8 avril 2016/227 consid. 3.3). Dans les cas de moins de gravité, c'est-à-dire si la cause ne fonde pas un licenciement immédiat, celui-ci doit être précédé

d'un avertissement (ATF 130 III 213, consid. 3.1). Au surplus, l'employeur peut s'abstenir d'un avertissement lorsqu'il ressort de l'attitude de l'autre partie qu'une telle démarche serait inutile (ATF 127 III 153, consid. 1b). Le juge apprécie librement s'il y a eu de justes motifs, en appliquant les règles du droit et de l'équité. A cet effet, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur (ATF 137 III 303, consid. 2.1.1, ATF 130 III 28, consid. 4.1 et ATF 127 III 153, consid. 1c). On relèvera que le comportement des cadres doit être apprécié avec une rigueur accrue en raison du crédit particulier et de la responsabilité que leur confère leur fonction (ATF 127 III 86, consid. 2c).

De plus, on rappellera qu'une tricherie sur le timbrage constitue en principe un manquement grave au devoir de fidélité envers l'employeur (TF 4C_114/2005 du 4 août 2005 consid. 2.5, TF 4C.149/2002 du 12 août 2002 consid. 1.3). On ne saurait cependant donner une portée absolue à cette jurisprudence, et pour savoir si une telle tricherie justifie un licenciement immédiat sans avertissement préalable, il est essentiel d'examiner les circonstances du cas particulier (CREC I 19 mai 2010/260 et les références).

c) D'après la jurisprudence relative à l'art. 337 CO, l'employeur qui entend se prévaloir d'un juste motif pour mettre un terme avec effet immédiat au contrat de travail doit notifier le licenciement immédiatement, soit dès qu'il a connu le juste motif qu'il entend invoquer ou, au plus tard, après un bref délai de réflexion. S'il tarde à agir, il est présumé avoir renoncé au licenciement immédiat ; à tout le moins, il donne à penser que la continuation des rapports de travail est possible jusqu'à la fin du délai de congé (ATF 130 III 28). Sauf circonstances particulières, le délai de réflexion de l'employeur est de deux ou trois jours ouvrables à compter de la date à laquelle il a la preuve du manquement invoqué pour justifier un licenciement immédiat ne soient pas entièrement

connus d'emblée ; dans cette hypothèse, le délai ne commence à courir que lorsque l'employeur a une connaissance certaine du juste motif. Cependant, en présence d'un soupçon concret, l'employeur se doit de tirer les faits au clair sous peine de perdre son droit à la résiliation immédiate (TF 4C.178/2002 du 13 septembre 2002 consid. 2.1 et TRIPAC, TR10.025954 du 10.02.2012, consid. V.a).

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

d) En l'espèce, pour déterminer s'il y a de justes motifs, il convient préalablement de préciser quels sont les manquements qui ont formellement été reprochés à la demanderesse. A cet égard, le tribunal de céans se réfère au courrier du 5 décembre 2014 et ne traitera pas des différents problèmes de compétences de la demanderesse soulevés lors de l'instruction, ceux-ci n'ayant pas directement trait au licenciement immédiat contesté. Toutefois, tel que la jurisprudence le prévoit, c'est à la lumière de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce que seront examinés les motifs invoqués dans la lettre de licenciement du 5 décembre 2014, soit principalement : 1) le faux timbrage du 26 novembre 2016 ; 2) la fumée dans les locaux et la publication de la vidéo susmentionnée sur Facebook.

Concernant le premier de ces motifs invoqués par le défendeur, l'instruction a révélé que le contrôle de l'activité de la demanderesse, de par sa nature, notamment au vu des missions à

effectuer hors de l'office, était difficile à mettre en oeuvre. De même, une sanction ne pouvait être fondée sur de simples soupçons, quand bien même ceux-ci étaient multiples et partiellement documentés. Aussi, seul le contrôle effectif du 26 novembre 2014 a permis d'établir un cas de faux timbrage, à propos duquel la demanderesse a été entendue quelques jours plus tard. A cet égard, le tribunal de céans retient que celle-ci n'a pas invoqué, lorsqu'elle a été entendue par la défendeur, qu'elle avait d'autres actes de poursuite à préparer. Au contraire, elle a indiqué qu'elle n'avait « *certainement pas noté correctement mon heure de départ* », s'excusant, avant de confirmer qu'il s'agissait « *certainement d'une erreur* ». Ses déclarations immédiatement après les faits ont une valeur prépondérante. C'est uniquement après l'ouverture de la procédure que la demanderesse a justifié la durée critiquée de sa préparation, sans en amener la preuve, en alléguant qu'« *il y avait tout ce qu'il y a commandement de payer et notification, ce qui ne peut pas figurer sur la liste de frais* ». Ses déclarations ne peuvent être suivies. En effet, si le souvenir de la préparation d'actes supplémentaires est uniquement apparu une fois sa demande déposée, se pose la question de ce qu'il en était lorsque le défendeur l'a entendue sur cet élément, quelques jours seulement après les faits reprochés. A cela s'ajoute encore que la liste des dépenses de service de la demanderesse produite, relative à son activité pour les mois d'octobre et de novembre 2014, établit que certaines notifications de commandement de payer y sont inscrites. Or, seule une prise d'inventaire l'est pour la date du 26 novembre 2014. L'explication de la demanderesse selon laquelle le préposé lui avait dit d'inscrire les notifications et qu'il lui a ensuite été dit par une autre personne que tel n'était pas le cas n'est pas convaincante, ni n'a été démontrée. Quoi qu'il en soit, si un ordre direct du supérieur hiérarchique de la demanderesse lui avait été donné, on ne voit pas pourquoi elle s'en serait écartée. Quant à « l'erreur » invoquée lors de l'entretien du 5 décembre 2014, le tribunal de céans note que la demanderesse a admis que le timbrage n'était pas correct et n'a pas su expliquer pourquoi elle avait indiqué un départ chez elle à 13 heures alors qu'elle avait quitté son domicile à 13 h 27. Un oubli ou une erreur paraissent toutefois peu crédibles. En effet, cette mauvaise indication d'heure s'inscrit dans un contexte de nombreux éléments

douteux constatés par les supérieurs de la demanderesse. Puis, au premier cas de surveillance effective, l'employeur a constaté une fausse indication de timbrage. De plus, on ne peut pas imaginer que, quelques heures après l'anomalie de timbrage, un employé se trompe de près d'une demi-heure dans la correction annoncée, en particulier pour annoncer une reprise d'activité à 13 heures déjà. Les explications successives contradictoires de la demanderesse renforcent la conviction du tribunal quant au fait que l'indication erronée de l'heure était volontaire : après avoir parlé initialement d'erreur, la demanderesse a invoqué en procédure qu'elle avait dû préparer des commandements de payer et des notifications, pour concentrer ses questions aux témoins sur l'unique préparation d'une prise d'inventaire.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, le tribunal de céans a ainsi acquis la certitude qu'aucun acte de poursuite ne devait être préparé par la demanderesse ce jour-là chez elle, et que même à considérer qu'elle aurait préparé une prise d'inventaire, celle-ci, d'une durée de quelques minutes, doit être préparée à l'office. La demanderesse a donc volontairement indiqué une entrée à effectuer dans Mobatime à 13 heures, alors qu'elle avait en réalité quitté son domicile une demi-heure plus tard. Partant, le faux timbrage de la demanderesse doit être considéré comme avéré.

Pour déterminer s'il s'agit d'un motif suffisamment grave pour justifier un licenciement immédiat, l'Autorité de céans a retenu, après examen de l'ensemble des circonstances, que le fait que la demanderesse ait été prise sur le fait le 26 novembre 2014 rend d'autant plus probables les autres manquements suspectés et documentés en partie par le défendeur. Ceux-ci ont été réitérés à de nombreuses reprises, sur une longue période. Les nombreux témoignages cohérents sur ce point permettent d'arriver à la même conclusion. A cela s'ajoute que la demanderesse n'a pas changé sa manière de procéder alors que son supérieur lui a rappelé à plusieurs occasions l'obligation de timbrer conformément à la directive du SGOL no 10 du 19 juillet 2005. A ce titre, on citera l'entretien avec M. Z. _____, la séance du 4 juillet 2014, le

courriel du 18 juillet 2014 qui exprimait clairement que certains de ses destinataires étaient visés par la remarque relative au défaut de timbrage, la séance des cadres du 5 septembre 2014 lors de laquelle l'emploi d'un formulaire idoine a été instauré ou encore la confrontation du mois d'octobre 2014 avec le préposé. On relèvera également que le témoin N. _____ avait remarqué, avant la fin de l'année 2013 déjà, des oublis de timbrages « *relativement répétitif* » de la demanderesse. Le caractère constant de l'attitude de la demanderesse, nonobstant les avertissements indirects qui lui ont été faits, amène à conclure que celle-ci n'aurait sûrement pas modifié son comportement si un avertissement formel, indiquant ses incohérences de timbrage en particulier, lui avait été notifié. La demanderesse a profité d'un système lié à une tolérance, vraisemblablement de nombreux mois durant. Elle a délibérément abusé de la confiance inhérente à un système mis en place pour faciliter les missions extérieures des huissiers, confiance dont elle n'était pas digne. On rappellera que la fonction d'huissière-chef de la demanderesse a amené le tribunal de céans à apprécier la situation avec rigueur. En effet, celle-ci avait des responsabilités importantes et une certaine marge de manœuvre lui permettant de les réaliser. Cela implique nécessairement que son employeur avait placé en elle une confiance plus importante que pour un collaborateur sans responsabilité de gestion de personnel par exemple. Elle savait en sus que certains comportements n'étaient pas tolérés au sein de l'Ordre judiciaire dont elle faisait partie, ce qui avait d'ailleurs été rappelé le 5 septembre 2014, avant qu'elle ne soit contrôlée effectivement. Cela ne l'a pourtant pas amenée à adopter une certaine tenue et retenue, comme le contenu et la publication de la vidéo sur Facebook le rappellent également. La fréquence des faux timbrages de la demanderesse, détaillée durant l'instruction par certains témoins, ajoutée à l'attitude de cette dernière face aux injonctions et à sa position de cadre a convaincu le tribunal de céans qu'il s'agit de manquements graves qui ont objectivement rompu le rapport de confiance essentiel à toute relation de travail. Aussi, seul un licenciement immédiat pouvait être envisagé par le défendeur.

Par surabondance, le tribunal de céans relève que le chiffre 8 de la directive susmentionnée qualifie non seulement de faute grave tout manquement à l'obligation de timbrer, mais indique encore que : « *Tricher à l'horaire variable est considéré comme un manquement très grave du collaborateur à son devoir de diligence et de fidélité, justifiant un licenciement immédiat sans avertissement préalable. Le collaborateur qui, de manière répétée, ne respecte pas son horaire de travail court le risque d'être licencié.* ». Sans avoir à trancher les questions de la validité de la qualification d'un manquement adoptée par une directive ou de la marge de manœuvre dont le défendeur disposait pour réagir dans le cas d'espèce, ces questions pouvant rester ouvertes, on relèvera toutefois qu'il s'agit d'un indice supplémentaire permettant de conclure au caractère grave du manquement de la demanderesse. De plus, cela confirme que cette dernière était indubitablement informée des conséquences d'une tricherie à l'horaire de travail.

Le Tribunal de céans retient en outre que les motifs liés à la fumée et à la vidéo postée sur un réseau social ne suffisent pas à eux seuls, de manière individuelle, à justifier un licenciement immédiat, au vu du caractère restrictif avec lequel ce type de licenciement est admis. Toutefois, ces événements sont complémentaires et ne font que souligner le comportement inadéquat de la demanderesse dans le cadre de ses fonctions de responsable. Après avoir visionné la vidéo tournée le vendredi 28 novembre 2014, et quand bien même diverses formes d'humour peuvent être rencontrées, il n'en va pas de la sorte en l'espèce. La réaction de la demanderesse lors de l'entretien du 5 décembre 2014 est à cet égard une fois encore déterminante : entendue sur la publication de cette vidéo, elle n'a pas évoqué son prétendu retrait, mais a préféré mentionner avoir eu dix « j'aime » pour cette vidéo, avant de retirer cette déclaration. Le retrait de la vidéo du réseau social - qui n'a pas été démontré - aurait été effectué trois jours après sa publication, selon la demanderesse. Tout au plus, cela peut amener à conclure que celle-ci savait qu'il ne s'agissait pas de propos humoristiques. Enfin, prétendre comme elle l'a fait que cette vidéo était liée à sa consommation d'alcool ne tient pas non plus, en ce sens que sa publication ne serait pas

intervenue ou alors que son retrait aurait été effectué le lendemain de sa mise en ligne.

Au vu de ce qui précède, force est de constater que le licenciement immédiat du 5 décembre 2014 est fondé sur de justes motifs au sens de la législation et de la jurisprudence susmentionnées.

e) S'agissant du caractère immédiat du licenciement de la demanderesse, il sied de relever une fois encore que le défendeur n'avait pas d'autres possibilités que de confirmer ses soupçons dans un premier temps, avant de prendre une décision quant aux potentiels manquements de la demanderesse. En effet, des soupçons d'un éventuel faux timbrage ne constituent à eux seuls pas un motif suffisant pour avertir un collaborateur ou le licencier avec effet immédiat, d'autant plus qu'ils sont susceptibles d'être contestés devant l'autorité de céans. De même, conformément à la jurisprudence évoquée, ne pas confirmer de tels soupçons au préalable implique une renonciation par l'employeur à son droit à un licenciement immédiat pour de justes motifs. Par conséquent, le défendeur devait se fonder sur des événements confirmés avant d'interpeller la demanderesse. Ainsi, tous les soupçons avant le 26 novembre 2014 n'étaient bien que des soupçons, avec des anomalies constatées, sans qu'un cas de fraude claire ne soit constaté. Ce sont ces éléments qui ont conduit à un unique cas de surveillance directe lors duquel une fraude a été constatée.

En l'espèce, le faux timbrage a été attesté le 26 novembre 2014, et deux jours plus tard, de nouveaux événements contestables se sont déroulés. On retiendra encore que le dossier relatif aux manquements de la demanderesse a été transmis le 4 décembre 2014 à l'autorité d'engagement. Celle-ci a immédiatement réagi en convoquant la demanderesse le lendemain matin pour un entretien où elle a été entendue, et à l'issue duquel une décision a été prise. Aucun reproche ne peut être formulé à ce titre à l'encontre du défendeur. Pour le surplus, on relèvera qu'il s'est écoulé quatre jours entre le dernier manquement de la demanderesse, si l'on suit sa version selon laquelle le retrait de la vidéo a

été effectué le lundi 1^{er} décembre 2014, et son licenciement avec effet immédiat. En effet, dans cette hypothèse, on peut raisonnablement considérer que le défendeur n'a eu connaissance de la publication de la vidéo que le lundi 1^{er} décembre 2014. Aussi, en raison de l'organisation et du système hiérarchique propre à toute structure comparable à celle à laquelle la demanderesse était rattachée, il sied d'admettre que le caractère immédiat de son licenciement a été respecté.

f) Quant au grief de la demanderesse selon lequel son droit d'être entendu aurait été violé, le tribunal de céans retient qu'elle a eu tout le loisir de s'exprimer, de poser d'éventuelles questions ou encore de demander à voir des documents lors de l'entretien du 5 décembre 2014. Elle a toutefois choisi d'indiquer avoir fait une erreur quant à l'indication du début de son temps de travail ou encore avoir eu 10 « j'aime » pour la vidéo. Son absence de réaction ne peut dès lors pas être considérée comme une violation de son droit d'être entendu.

Quant à son droit d'être entendu sur la question de ses compétences, on rappellera que ce point n'est pas l'objet du litige et que, par conséquent, il n'y a pas de raison de considérer que la demanderesse aurait dû pouvoir s'exprimer à ce sujet, à tout le moins plus qu'elle ne l'a déjà fait durant la présente procédure. Ce grief est par conséquent également rejeté.

g) La demanderesse a en sus indiqué que c'était en raison d'un conflit personnel avec M. B. _____ qu'elle aurait été licenciée, étant donné qu'elle a toujours accompli ses tâches correctement.

Le défendeur a quant à lui rétorqué que cette thèse était dénuée de tout fondement et que l'autorité d'engagement de la demanderesse qui a pris la décision de mettre un terme immédiat aux rapports de travail était distincte et autonome, faisant suite à l'entretien du 5 décembre 2014, et sans être influencée par quiconque. Quant aux compétences de la demanderesse et à l'exécution de ses tâches, le défendeur les a longuement critiquées.

Comme mentionné plus haut, les compétences de la demanderesse ne sont pas la cause du licenciement immédiat dont il est question en l'espèce. Aussi, le tribunal de céans n'entrera pas en matière sur ce point. Quant au prétendu conflit entre la demanderesse et M. B._____, celui-ci n'a nullement été démontré. Au contraire, seul un épisode datant de plusieurs années avant le licenciement de la demanderesse a été évoqué par le témoin S._____. Or, ce même témoin a indiqué que cette « *affaire s'est tassée* ». Les autres témoignages confirment par ailleurs de manière convaincante l'absence de conflit entre la demanderesse et M. B._____. Ce grief doit ainsi également être rejeté.

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

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

III. Les frais judiciaires de la présente cause sont arrêtés à Fr. 4'750.- (art. 16 al. 7 LPers, art. 18 du Tarif des frais judiciaires civils ; RSV 270.11.15). S'y ajoutent les frais d'audition et l'indemnisation effective des témoins, à hauteur de Fr. 606.20, soit Fr. 225.- pour les auditions requises par la demanderesse et Fr. 381.20 pour celles du défendeur. En application de l'art. 106 al.1 et 3 CPC, les frais sont mis à la charge de la partie succombante, en l'espèce, la demanderesse. Aucun frais n'est mis à la charge de la Caisse de chômage Unia, au vu de sa qualité de partie intervenante et de sa moindre participation à la procédure. Aussi, un total de Fr. 5'356.20 est dû par la demanderesse au titre de frais de la présente procédure, incluant les Fr. 350.- dus à l'Etat de Vaud en remboursement de ses avances de frais. Par ailleurs, les frais mis à la charge de la

demanderesse doivent être compensés avec les avances de frais effectuées par celle-ci.

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

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

- I.** Les conclusions prises par Q. _____ dans sa demande du 24 avril 2015 sont intégralement rejetées.
- II.** Les conclusions prises par la caisse de chômage UNIA dans sa requête en intervention du 4 mai 2015 sont intégralement rejetées.
- III.** Les frais de la cause, arrêtés à CHF 5'356.20 (cinq mille trois cent cinquante-six francs et vingt centimes), sont mis à la charge de la demanderesse Q. _____ et partiellement compensés avec les avances effectuées.
- IV.** Sont compris dans les frais mentionnés sous chiffre III. la somme de CHF 350.- (trois cent cinquante francs) que la demanderesse doit à l'Etat de Vaud à titre de remboursement des avances de frais de justice effectuées.
- V.** Le présent jugement est rendu sans dépens.
- VI.** Toutes et plus autres conclusions sont rejetées.

La présidente :

Juliette Perrin, v.-p.

La greffière :

Eléonore Egli, a.h.

Du 14 juillet 2016

Les motifs du jugement rendu le 29 avril 2016 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.

Le greffier :

Eléonore Egli, a.h.