

# VD\_FINDINFO HC / 2015 / 133 vom 28. November 2014

VD Tribunal cantonal, 2014-11-28, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_HC\\_\\_\\_2015\\_\\_\\_133](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2015___133)

FR: VD\_FINDINFO HC / 2015 / 133 du 28 novembre 2014

IT: VD\_FINDINFO HC / 2015 / 133 del 28 novembre 2014

## Regeste

RÉPRIMANDE, SOMMATION, DILIGENCE, CONTRAT DE TRAVAIL | 59 al. 3 LPers-VD, 136 RLPers-VD, 137 RLPers-VD, 142 al. 1 RLPers-VD, 142 al. 2 RLPers-VD, 53 al. 1 CPC (CH), 53 CPC (CH), 103 CDPJ

## Erwägungen

### E. 1

a) Selon la jurisprudence, il est admis qu'en application de l'art. 166 al. 2 CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010, RSV 211.02), les voies de droit de l'ancien droit sont applicables à l'encontre des jugements rendus par le TRIPAC après le 1<sup>er</sup> janvier 2011 lorsque la cause a été introduite devant ce tribunal avant cette date (CREC I 22 septembre 2011/ 247; CREC I 29 août 2011/232). En l'espèce, le TRIPAC ayant été saisi le 15 février 2012, soit après le 1<sup>er</sup> janvier 2011, l'art. 166 al. 2 CDPJ n'est pas applicable, de sorte que les voies de droit sont régies par le nouveau droit (JT 2013 III 104 c. 2, CACI 22 mars 2013/166). b) Le présent appel porte sur l'avertissement donné par l'employeur à l'appelante, avertissement dont elle demande l'annulation pure et simple. Le seul avertissement étant sans incidence sur le traitement de l'employée, il y a lieu de considérer la contestation comme de nature non patrimoniale (TF 1D\_15/2007 du 13 décembre 2007 c. 1). L'art. 103 CDPJ renvoie aux art. 104 ss CDPJ s'agissant d'une affaire patrimoniale de droit public cantonal, lesquels renvoient eux-mêmes à titre supplétif aux règles de procédure du CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008, RS 272). En présence d'une affaire non patrimoniale, rien ne justifie de faire une application différente du CPC, de sorte que les règles de procédure du CPC doivent être également appliquées à titre supplétif. c) Les art. 308 al. 1 let. a CPC et 103 ss CDPJ ouvrent la voie de l'appel contre les décisions finales de première instance. Le délai d'appel est de trente jours dès la notification de la décision attaquée (art. 311 al. 1 CPC). Selon l'art. 59 al. 2 let. a CPC, la personne qui interjette appel doit avoir un intérêt digne de protection. Si l'appelante a interjeté appel en temps utile, se pose la question de son intérêt digne de protection à obtenir l'annulation de l'avertissement, dès lors que suite à ce dernier, l'appelante a été licenciée par courrier du 22 mars 2014. En effet, une hypothétique annulation n'aurait aucun effet sur le licenciement donné à la suite de l'avertissement. Les motifs invoqués à l'appui de l'appel pourraient tout au plus avoir une influence sous l'angle de l'examen d'un éventuel licenciement abusif dans le cadre du procès lié au licenciement lui-même qu'il convient de distinguer de la présente procédure. Si l'on devait néanmoins considérer l'appel comme recevable, celui-ci devrait être rejeté pour les motifs qui suivent.

### E. 2

L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les

questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JT 2010 III 115, p. 134). Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (ibidem, p. 135).

### **E. 3**

a) L'appelante soutient que son droit d'être entendue a été violé du fait que, lors de l'instruction, elle n'a pas pu s'exprimer sur la manière de gérer son travail, notamment en ayant l'occasion de donner des explications dossier par dossier. b) Selon l'art. 53 al. 1 CPC, les parties ont le droit d'être entendues. Ce droit comprend notamment le droit d'être informé sur les éléments de la procédure et celui de s'exprimer sur ceux-ci oralement ou par écrit (Haldy, CPC Commenté, 2011, nn. 3 s. ad art. 53 CPC, p. 144). c) En l'espèce, il est établi que lors d'une rencontre avec le secrétaire général, celui-ci a annoncé à l'intéressée ses intentions et lui a imparti un délai de 20 jours, dès réception du courrier, pour se déterminer par écrit sur les griefs faits ou demander un entretien. En outre, dans le cadre de la procédure de contestation, l'appelante a dûment été entendue le 24 juin 2014. Il n'est du reste pas établi qu'elle ait été empêchée de mener à bien sa déposition ou qu'elle n'ait pas pu s'exprimer sur la manière de gérer son travail, comme elle le prétend.

### **E. 4**

L'appelante reproche aux premiers juges de n'avoir pas relevé le fait que l'autorité n'avait pas procédé à une enquête administrative lors de la procédure d'avertissement en 2011, mais avait admis comme preuve l'enquête surannée de 2005. L'enquête administrative apparaît comme une possibilité offerte à l'autorité d'engagement, avant ou pendant une procédure d'avertissement, quand celle-ci s'estime insuffisamment renseignée sur la situation d'un collaborateur, ou lorsque des faits sont peu clairs ou contestés par le collaborateur (art. 142 al. 1 et 2 RLPers-VD). En l'espèce, l'employeur de l'appelante avait suffisamment d'éléments à sa disposition pour se prononcer sur la situation de l'appelante telle que mise à jour en 2011 et lui notifier sur cette base un avertissement, sans qu'une enquête administrative ne soit nécessaire. Le grief de l'appelante doit donc être rejeté.

### **E. 5**

a) L'appelante reproche également aux premiers juges de n'avoir pas instruit la cause correctement, au regard de la maxime inquisitoire applicable. Selon elle, ils auraient dû instruire la procédure de manière à établir si l'avertissement était réellement justifié, notamment par le biais d'une expertise et l'audition du témoin [...], et examiner de manière impartiale le bien-fondé des griefs adressés à l'appelante. Elle soutient en outre que les premiers juges auraient dû retenir qu'elle se trouvait confrontée à une importante surcharge de travail qui l'empêchait de traiter l'ensemble de ses dossiers. Selon elle, ils auraient également fait abstraction de ses demandes d'aide en personnel répétées et auraient omis de tenir compte de l'atmosphère de travail malsaine mis en place par la Présidente [...] et l'acharnement de celle-ci à son encontre. Elle leur reproche également d'avoir déconsidéré la période entre 2005 et 2011, alors que, pendant ce temps, elle aurait corrigé le comportement reproché dans son avertissement. Elle fait encore valoir que de 2006 à 2009, les rapports d'évaluation internes étaient à son égard excellents et insistaient sur sa minutie et ses compétences professionnelles. Enfin, le fait qu'en 2011, elle ait de plus été envoyée pendant une demie journée au greffe de [...] pour former une nouvelle greffière, laisse à

supposer que la qualité de son travail était suffisamment bonne pour servir d'exemple à de nouveaux employés. b) Il n'apparaît pas à la lecture de la LPers-VD, ni de son règlement, que l'avertissement devrait être "justifié". Conformément à la jurisprudence relative à la résiliation de rapports de service dans le cadre de la fonction publique, les motifs invoqués par l'autorité d'engagement doivent être plausibles (JAAC 68.4 c. 3a), sans qu'il ne soit nécessaire d'être en présence d'un motif particulièrement grave. La position de l'autorité doit apparaître comme raisonnable compte tenu des prestations et du comportement du collaborateur ainsi que des composantes personnelles et des données particulières du service en cause (ATF 108 Ib 210). c) Selon les premiers juges, l'instruction a permis d'établir que l'appelante avait, à plusieurs reprises, fait l'objet de plaintes, tant en raison d'une incapacité à collaborer harmonieusement avec ses collègues qu'en raison de difficultés à effectuer le travail demandé et à suivre les instructions reçues par ses supérieurs. Selon eux, les pièces indiquent qu'elle a été, dès avant 2005, l'objet de plusieurs plaintes dans l'exécution de son cahier des charges. Divers entretiens ont ensuite eu lieu, soit les 13 juillet, 9 août et 30 septembre 2011 entre elle et le défendeur, tous confirmés par des courriers lui signifiant de se conformer aux instructions qui lui avaient été données et relevant des manquements dans sa gestion des causes. Enfin, les pièces du dossier et le témoignage de la Présidente T.\_\_\_\_\_ confirment, selon les premiers juges, que les exigences posées à l'appelante ont été à plusieurs reprises explicitées et qu'elle ne les a pas respectées. d) En l'espèce, il y a suffisamment d'éléments au dossier permettant d'asseoir le caractère avéré des motifs de l'avertissement, sans qu'il ne se justifie de mettre en oeuvre une expertise, ni d'auditionner le Président [...]. C'est à tort que l'appelante estime que les premiers juges auraient préjugé de la cause, en ayant refusé son audition. L'audition de la Présidente [...] en qualité de partie, plutôt que de témoin, n'a au demeurant pas d'influence sur le caractère plausible des motifs invoqués. Il ressort de surcroît du jugement entrepris que les premiers juges ont retenu que l'employeur avait réagi aux différentes requêtes de cette dernière et avait pris plusieurs mesures afin de remédier à ses difficultés. Il a ainsi été retenu que l'employeur avait tout d'abord renoncé à ouvrir une procédure d'avertissement en 2005 contre l'appelante, que dès cette année, elle avait bénéficié d'un bureau pour elle seule, qu'elle avait ensuite reçu un renfort du greffe à partir du début 2007 jusqu'à la fin 2010 en la personne d'une auxiliaire, que dès le 14 juin 2011, une nouvelle aide avait été affectée au greffe du Tribunal de [...] et que, parallèlement, l'employeur avait allégé ses tâches, d'abord en 2005, puis dès la mi 2011. Ils ont enfin considéré que l'intimé avait passé par de nombreuses étapes avant d'initier une procédure d'avertissement à l'encontre de l'appelante. De plus, à l'instar des premiers juges, force est de constater que J.\_\_\_\_\_ n'a pas répondu aux attentes pourtant clairement formulées et réitérées par l'employeur dans le courant de l'année 2011 et que les objectifs fixés n'ont pas été atteints, l'appelante ayant, à plusieurs reprises, refusé de donner suite aux injonctions qui lui avaient été faites. L'avertissement, qui date du 15 décembre 2011, fait état de prestations qui se sont dégradées significativement, ce qui ne peut être que confirmé sur la base des éléments précédemment invoqués, qui se sont déroulés sur l'ensemble de l'année 2011. On ne saurait faire fi des faits objectifs évoqués ci-dessus sous prétexte d'une atmosphère de travail délétère. Le fait que l'appelante ait été amenée à former une gestionnaire de dossier – et non pas une greffière – durant quelques heures, n'est pour le surplus pas pertinent. Enfin, il ne fait nul doute que le principe de proportionnalité de la mesure de l'avertissement a été respecté, l'employée ayant été à plusieurs reprises rendue attentive à ce qui n'allait pas et à ce que l'on attendait d'elle, sans qu'elle n'y réponde positivement. A supposer même que

l'employée ait donné satisfaction entre 2005 et 2011, compte tenu des mesures adéquates prises par l'employeur, cela n'a pas d'influence sur les événements qui se sont produits durant toute l'année 2011, événements qui sont à eux seuls suffisants pour considérer la position de l'employeur, auteur de l'avertissement, comme étant raisonnable. Les griefs de l'appelante doivent donc être entièrement rejetés.

**E. 6**

Il résulte de ce qui précède que l'appel doit être rejeté, dans la mesure où il est recevable, selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et la décision entreprise confirmée. L'arrêt est rendu sans frais judiciaires ni dépens de deuxième instance.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.