

VD_FINDINFO HC / 2015 / 995 vom 23. Oktober 2015

VD Tribunal cantonal, 2015-10-23, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2015___995

FR: VD_FINDINFO HC / 2015 / 995 du 23 octobre 2015

IT: VD_FINDINFO HC / 2015 / 995 del 23 ottobre 2015

Regeste

EMPLOYÉ PUBLIC, RÉSILIATION, CONTRAT DE TRAVAIL, SOMMATION, VIOLATION D'OBLIGATIONS CONTRACTUELLES DE TRAVAIL | 50 al. 1 LPers-VD, 50 al. 2 LPers-VD, 59 al. 3 LPers-VD, 124 RLPers-VD, 135 RLPers-VD, 136 RLPers-VD, 137 RLPers-VD

Erwägungen

E. 1

a) Le TRIPAC ayant été saisi le 19 novembre 2013, l'art. 166 al. 2 CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; RSV 211.02) qui dispose que les voies de droit de l'ancien droit sont applicables à l'encontre des jugements rendus par le TRIPAC après le 1^{er} janvier 2011, lorsque la cause a été introduite devant ce tribunal avant cette date, n'est pas applicable, de sorte que les voies de droit sont régies par le nouveau droit (JdT 2013 III 104 c. 2 ; CACI 22 mars 2013/166). L'art. 308 al. 1 let. a CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272), applicable à titre de droit supplétif en vertu des renvois des art. 16 al. 1 LPers-VD (loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud ; RSV 172.31) et 103 ss CDPJ, ouvre la voie de l'appel contre les décisions finales de première instance dans la mesure où, pour les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse de première instance est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Le délai d'appel est de trente jours dès la notification de la décision attaquée (art. 311 al. 1 CPC). b) En l'espèce, interjeté en temps utile par une personne qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), pour un litige d'une valeur litigieuse d'au moins 10'000 fr., l'appel est recevable.

E. 2

a) L'appelante soutient que l'état de fait doit être complété sur le comportement d'D._____ et sur l'incident du 23 mai 2012, en tenant compte des déclarations faites par les témoins concernés. Elle fait aussi valoir que le tribunal n'a pas rappelé ses excellents états de service comme cela ressort du certificat de travail intermédiaire du 1^{er} février 2011. L'intimé soutient que l'état de fait est complet et que tous les témoignages ont été reproduits au stade de la présentation des faits, sans en faire ressortir les éléments favorables ou défavorables à l'appelante. En outre, dès lors que l'avertissement du 21 décembre 2011 n'a pas été contesté, l'appelante ne saurait présenter des griefs à cet égard. b) 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, JdT 2010 III 134). Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Tappy, op. cit., JdT 2010 III 135). S'agissant de rapports de travail

relevant du droit public, le juge devra également s'assurer, dans l'appréciation des faits, que les principes généraux du droit administratif, en particulier ceux de la légalité, de l'égalité de traitement, de l'interdiction de l'arbitraire et de la proportionnalité, ont bien été respectés par l'Etat (Novier/Carreira, Le contentieux devant le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale, JdT 2007 III 5, p. 15). c) En l'espèce, le jugement attaqué reproduit l'intégralité du certificat de travail intermédiaire du 1^{er} février 2011 (pp. 25-26) et des témoignages (pp. 21 à 62), de sorte qu'il n'y a pas lieu de compléter l'état de fait sur ces deux points. En revanche, il est vrai que les premiers juges n'exposent que brièvement quels sont les faits qu'ils retiennent dans la partie droit dans le cadre de leur appréciation des preuves. Quoiqu'il en soit, la Cour d'appel civile apprécie librement les preuves et a établi son propre état de fait, reproduit ci-dessus.

E. 3

LPers.

E. 3.1

a) L'appelante fait valoir que l'intimé n'a apporté aucune preuve ni aucun exemple de comportement en violation de l'art. 50 LPers. Ainsi, concernant l'altercation du 23 mai 2012, elle allègue qu'elle n'a pas refusé d'accomplir la tâche qui lui était demandée, mais qu'elle a sollicité une discussion au sujet du courriel envoyé par son supérieur précédemment. L'appelante admet que son courriel du 1^{er} juillet 2012 dans lequel elle s'opposait à ce que le courrier envoyé à son nom soit ouvert en son absence était injustifié, mais considère que cela ne constitue aucunement une faute justifiant une résiliation du contrat de travail. En outre, elle considère que l'intimé ne pouvait pas revenir une deuxième fois sur son soi-disant comportement problématique à l'égard d'D. _____ et que le congé est contraire au principe de proportionnalité, dans la mesure où tout n'a pas été entrepris afin que le différend entre elle et son supérieur se résolve. L'appelante soutient également que son licenciement est abusif au sens de l'art. 336 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), dès lors que, de mai à décembre 2012, elle a demandé à onze reprises sans succès un soutien ou des informations, que l'intimé n'a pas pris les mesures utiles pour régler le conflit entre elle et son supérieur, alors qu'elle avait demandé une médiation, et qu'elle n'a pas pu se déterminer sur le rapport du Groupe Impact, dont elle n'a eu connaissance que dans le cadre de la procédure. Son licenciement étant abusif, l'appelante allègue qu'elle a droit à une indemnité de 53'448 fr. 65 correspondant à neuf mois de salaire. Enfin, dans la mesure où l'intimé aurait manqué à son devoir de protéger sa personnalité, l'appelante réclame une indemnité pour tort moral de 10'000 francs. b) L'intimé soutient que l'appelante semble oublier qu'elle a reçu un avertissement dont les griefs reposaient déjà sur une violation de ses obligations contractuelles, à savoir pour l'essentiel de l'irrespect des décisions de sa hiérarchie et d'un comportement générateur de tensions. Dès lors que l'appelante n'a pas contesté l'avertissement notifié, elle admettait en avoir compris les motifs et devoir agir en conséquence, ce qui n'a pas été le cas. S'agissant de l'incident du 23 mai 2012, l'intimé considère qu'il n'est pas admissible de le résumer à des hurlements dont l'appelante aurait été victime. T9. _____ regrettrait d'avoir haussé la voix, mais il fallait considérer le fait que l'employée avait refusé de faire le travail qu'il lui demandait et que ce type de comportement n'avait rien d'isolé. Dès lors que l'appelante ne s'était pas conformée aux directives claires qui émanaient de l'avertissement, le principe de proportionnalité avait été respecté. Enfin, l'intimé considère que l'art. 336 CO ne s'applique pas à titre de droit cantonal supplétif et que c'est à bon droit que les premiers juges ont retenu que le

licenciement reposait sur l'art. 59 al.

E. 3.2

a) Aux termes de l'art. 50 LPers-VD, le collaborateur s'engage à fournir des prestations de qualité. Il accomplit ses tâches dans un souci d'efficacité et de conscience professionnelle. Il travaille dans un esprit d'entraide et de collaboration (al. 1). Le collaborateur doit agir, en toutes circonstances, de manière professionnelle et conformément aux intérêts de l'Etat et du service public, dans le respect des normes en vigueur, des missions et des directives de son supérieur (al. 2). Agit conformément aux intérêts de l'Etat, le collaborateur qui respecte ses devoirs de fidélité et de discrétion. Il s'abstient de tout acte qui pourrait causer à l'Etat une perte ou un dommage (art. 124 al. 1 RLPers-VD). En tout temps, le collaborateur doit se montrer digne de la confiance placée en lui (al. 2). Les rapports de travail prennent fin par la résiliation du contrat (art. 54 let. e LPers). Après le temps d'essai et sauf accord différent, le collaborateur ou l'autorité d'engagement peut résilier le contrat moyennant un préavis d'un mois pour la fin d'un mois la première année et de trois mois pour la fin d'un mois dès la deuxième année (art. 59 al. 1 LPers-VD). Aux termes de l'art. 59 al. 3 LPers-VD et sous réserve des cas d'application des articles 61 et 63 LPers-VD, qui n'entrent pas en considération en l'espèce, l'autorité d'engagement ne peut résilier le contrat qu'après avoir notifié un avertissement par écrit et motivé la résiliation par la violation des devoirs légaux ou contractuels (let. a), l'inaptitude avérée (let. b) ou la disparition durable des conditions d'engagement fixées dans un texte normatif ou dans le contrat de travail (let. c). Avant de résilier le contrat, l'autorité d'engagement avertit le collaborateur, sous réserve des situations qui justifient une résiliation avec effet immédiat pour de justes motifs (art. 135 RLPers). Sous le titre « forme et procédure » de l'avertissement, l'art. 136 RLPers-VD dispose que l'autorité d'engagement communique par écrit au collaborateur les faits qui lui sont reprochés (al. 1) ; de son côté, le collaborateur dispose d'un délai de vingt jours pour se déterminer par écrit ou solliciter un entretien (al. 2). L'avertissement peut contenir une menace de résiliation du contrat ou de renvoi avec effet immédiat (art. 137 al. 1 RLPers). 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 toutes autres mesures susceptibles d'être appliquées ont échoué. Elle ne doit pas être donnée en temps inopportun. L'art. 60 al. 5 LPers renvoie aux art. 336c et 336d CO applicables à titre de droit cantonal supplétif. b) Selon l'art. 5 RCTH, le Groupe Impact a pour mission de mener une politique de prévention, d'information et de formation sur le harcèlement et la gestion des conflits (a) et de traiter les demandes par la démarche informelle ou la procédure d'investigation, avec les conclusions (b). Le chapitre III du règlement traite de la démarche informelle et le chapitre IV de l'investigation. Dans le cadre de la démarche informelle, qui peut être sollicitée par le collaborateur, l'autorité d'engagement, le chef de service ou d'office ou le directeur (art. 8), le Groupe Impact examine la situation décrite, entend la personne ou l'autorité requérante et, avec son accord, prend au besoin contact avec la ou les personnes concernées et propose de les entendre (art. 9 RCTH) et peut proposer à la personne ou l'autorité requérante de s'adresser au médecin cantonal, au responsable des ressources humaines compétent, à l'autorité d'engagement ou à un autre organisme (art. 10 RCTH). Le Groupe Impact peut également mener une médiation et proposer d'autres démarches susceptibles d'améliorer la situation en cause (art. 11 RCTH). Le Groupe Impact informe les personnes concernées de la fin de la démarche informelle (art. 12 RCTH). Toutes les opérations menées par le Groupe Impact dans la démarche informelle sont couvertes par une totale confidentialité ; les documents et informations dont ont connaissance les membres du Groupe Impact durant

cette phase sont totalement couverts par le secret de fonction (art. 13 RCTH). La procédure d'investigation a quant à elle pour but d'établir les faits et de déterminer si les éléments constitutifs du harcèlement sont réalisés (art. 14 RCTH). Elle débute par une instruction préliminaire qui peut aboutir à un classement si les conditions du harcèlement ne sont manifestement pas réalisées (art. 19a RCTH) ou à une instruction complète qui donne lieu à un rapport (art. 25 RCTH). Dans le cadre d'une instruction complète, les auditions donnent lieu à des procès-verbaux (art. 22 al. 3 RCTH) et les parties peuvent consulter le dossier et requérir toutes mesures d'instruction avant l'établissement du rapport (art. 24 RCTH), qui leur sera transmis (art. 25 RCTH). L'autorité d'engagement dispose d'un délai de dix jours pour indiquer par écrit aux parties si elle adhère ou non, totalement ou partiellement, aux conclusions du rapport. Elle rend ensuite une décision motivée qui peut être contestée au TRIPAC (art. 26 RCTH). c) Le droit d'être entendu est une garantie constitutionnelle de caractère formel, dont la violation doit entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances de succès du recours sur le fond (ATF 120 Ib 379 consid. 3b ; ATF 119 la 136 consid. 2b et les arrêts cités). Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. (Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 ; RS 101), il comprend en particulier le droit pour le justiciable de s'expliquer sur tous les points essentiels avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 122 I 53 consid. 4a ; ATF 119 la 136 consid. 2d ; Novier/Carreira Camarda, Panorama de la jurisprudence récente du Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (TRIPAC), JdT 2015 III 3 p. 25).

E. 3.3

a) En l'espèce, la résiliation du contrat de travail est fondée sur « une incapacité certaine à se conformer aux critères de conscience professionnelles, de qualité, d'esprit d'entraide et de collaboration, dans le respect des normes en vigueur et des directives de son supérieur, tels que prévus à l'art. 50 LPers ». Un audit externe a été effectué de novembre 2010 à février 2011 en raison des difficultés que connaissait le Centre Z._____ depuis quelques années. Durant la procédure de première instance, l'intimé a refusé de produire le rapport d'audit, même de manière anonymisée, au motif que sa production violait la protection des intérêts privés des diverses personnes entendues, qui n'avaient pas donné leur assentiment à la transmission de leurs déclarations à des tiers. Cet audit a conduit au départ du responsable du Centre Z._____, T5._____, le 7 février 2011. Dans la mesure l'on ne dispose pas de ce rapport d'audit et que le certificat de travail intermédiaire du 1^{er} février 2011 relève notamment la très grande implication de l'appelante dans son travail et l'excellent esprit avec lequel elle accomplissait ses tâches, on ne saurait retenir un quelconque manquement de sa part pour la période précédant le départ de T5._____ ni lui imputer les difficultés qu'a connues cette entité à cette époque-là. Tous les témoignages relatant les faits jusqu'au départ de T5._____ ne sont par conséquent pas utiles à l'examen du litige, s'agissant du comportement de l'appelante. Par ailleurs, comme le relève le Groupe Impact dans les remarques préliminaires de son rapport du 31 août 2012, son intervention s'est déroulée dans des conditions inhabituelles et peu favorables au bon déroulement de son analyse, puisque le groupe n'a pas eu accès au rapport d'audit externe, qu'un round d'entretiens individuels a été mené après l'audit externe par la direction en mars 2011, lorsqu'"T9._____ est entré en fonction, et que les personnes convoquées à la démarche informelle du groupe ont été réticentes à s'exprimer encore une fois, estimant que

la hiérarchie disposait de tous les éléments utiles à la compréhension de la situation. La démarche informelle effectuée par le Groupe Impact ne visait qu'un examen de la situation et l'élaboration de propositions d'améliorations ou de médiation. Elle ne garantissait par conséquent en aucun cas le droit d'être entendu de l'appelante, dès lors que celle-ci n'a pas pu, comme cela est le cas dans le cadre d'une procédure d'investigation, consulter le dossier dans son intégralité (dont les procès-verbaux des auditions), requérir toutes mesures d'instruction qu'elle jugeait utiles et avoir connaissance du rapport. L'autorité d'engagement ne pouvait donc pas ouvrir une procédure de résiliation de contrat de travail et, a fortiori, signifier un congé en se fondant sur la démarche informelle réalisée par le Groupe Impact. Or, il appert que l'autorité d'engagement prend appui en partie sur le rapport du Groupe Impact et en partie sur des faits postérieurs à l'avertissement pour justifier la résiliation des rapports de travail. L'appelante a vainement demandé deux fois à sa hiérarchie, en septembre et octobre 2012, à pouvoir consulter le rapport du Groupe Impact et ce n'est qu'en recevant la lettre d'engagement de la procédure de licenciement du 14 janvier 2013 qu'elle a enfin eu connaissance du rapport réclamé. Le droit d'être entendu de l'appelante a par conséquent été violé. Le témoin T6._____ a par ailleurs confirmé que si une autorité d'engagement souhaitait s'appuyer sur un rapport résultant d'une démarche informelle pour un justifier un licenciement, le droit d'être entendu de la personne concernée devrait alors être respecté, et que l'autorité d'engagement prendrait un risque si un licenciement avait lieu sur la base d'un tel rapport. C'est le lieu d'ajouter qu'il en va aussi de la crédibilité des démarches du Groupe Impact que ces règles procédurales soient respectées. b) Cela étant, dans la mesure où l'appelante a également été licenciée en raison de faits postérieurs à ceux retenus par le Groupe Impact, il convient d'examiner si ces faits justifient à eux seuls une résiliation des rapports de travail, la violation du droit d'être entendu étant alors inopérante. En l'espèce, l'appelante a reçu un avertissement le 21 décembre 2011, l'élément déclencheur ayant été son comportement à l'égard d'D._____ le 8 novembre précédent pendant une séance réunissant les membres du secrétariat. Dans sa lettre, l'autorité d'engagement retient qu'T9._____ leur avait rapporté que l'appelante adoptait une posture souvent inadéquate vis-à-vis de certains de ses collègues du centre et que, de manière récurrente, elle faisait montre d'une attitude déplacée qui tendait à raviver des sources de tensions au sein du centre, tensions que l'employeur s'employait à régler depuis plusieurs mois. A l'occasion de plusieurs entretiens, l'autorité d'engagement avait pris acte des doléances de l'appelante à l'égard de certains de ses collègues, en particulier d'D._____, mais lui avait expressément précisé qu'elle devait laisser sa hiérarchie apprécier la situation et ne pas entraver la démarche qu'elle jugerait utile d'entreprendre dans le respect de chacun. Or, malgré cette injonction claire, l'intéressée avait à diverses reprises et à tout le moins le 8 novembre 2011, asséné à D._____ une série de critiques relatives à ses compétences professionnelles de manière dévalorisante et humiliante, en terminant qu'il était temps pour lui de trouver un autre emploi. De tels agissements étaient totalement inacceptables et justifiaient la notification d'un avertissement. L'appelante n'a pas contesté cet avertissement de sorte qu'à l'instar des premiers juges, il y a lieu de considérer que l'appelante avait compris et admis les griefs qui lui étaient reprochés. Il convient de mettre en exergue plusieurs éléments révélateurs de l'état d'esprit d'opposition systématique de l'appelante à l'encontre de sa hiérarchie. En mars 2012, en réponse au questionnement de son supérieur T9._____, l'appelante a admis qu'elle avait accusé réception de plusieurs dossiers de postulation, alors qu'il avait pourtant été décidé que le Centre Z._____ ne prendrait pas d'apprenti employé de commerce pour l'année

2012-2013. L'appelante est de mauvaise foi lorsqu'elle soutient à son supérieur qu'elle a suivi la procédure habituelle, puisqu'il s'agissait précisément de ne pas suivre cette procédure dans la mesure où aucun apprenti ne serait engagé cette année-là. C'est en faisant fi de la décision de sa hiérarchie que l'appelante a accusé réception des dossiers de candidature, ce qui en outre portait atteinte à la crédibilité du Centre Z._____. Du surcroît, en répondant à son chef qu'elle trouvait dommage de renoncer à offrir une place d'apprentissage, l'appelante a clairement manifesté son opposition à la décision prise, ayant conduit au comportement reproché. En ce qui concerne l'épisode du 23 mai 2012, il importe peu de savoir si T9._____ porte également une part de responsabilité dans la montée en escalade survenue. Est déterminant le fait qu'T9._____ a sollicité de l'appelante qu'elle exécute le travail qu'il lui demandait, à savoir la mise à jour d'une liste d'adresses à la suite d'une lacune d'adressage, et que celle-ci s'y est opposée. En effet, le témoin T1._____ a déclaré que « la demanderesse m'a appelée en fin d'après-midi pour me raconter ce qu'il s'était passé. Elle m'a dit que M. T9._____ lui avait reproché une mauvaise adresse sur un courrier. Il serait ensuite revenu pour vérifier que la demanderesse avait modifié l'adresse, puis, devant sa réponse négative, lui aurait crié dessus devant les gens présents ». Le témoin T9._____ a précisé que « Je suis allé à son bureau. La demanderesse m'a dit que j'exagérais, que de toute façon le facteur avait trouvé le chemin jusqu'au destinataire du courrier (...). Je lui ai donné une semaine pour faire la mise à jour (...). Les tours sont ensuite montés. A un moment donné, elle s'est mise dos contre sa chaise en gesticulant des bras et en me disant que j'exagérais » et « Comme d'habitude nous avons discuté quelques minutes par rapport à la nécessité ou non de revoir cette liste. C'était toujours comme cela, il fallait toujours discuter pendant un certain temps au sujet de savoir s'il fallait faire ce que je demandais ou pas. ». En outre, il ne s'agissait pas d'un fait isolé puisque le témoin T9._____ a ajouté plusieurs que « Sur le plan de "faire ou ne pas faire" il y avait des problèmes. Ce qu'elle avait décidé de faire, elle faisait très bien. Les choses qu'elle n'avait décidé de ne pas faire, elle ne les faisait pas », « Par exemple, la question de l'encadrement de l'équipe est très importante. Or, la demanderesse me disait qu'elle ne voyait pas pourquoi elle devait rappeler aux secrétaires ce qu'elles devaient faire puisqu'elles avaient un cahier des charges. Elle aurait dû faire des réunions ou des communications, mais elle ne les faisait pas. Cela est arrivé par exemple avec la transition 1, qu'elle n'a pas voulu traiter », « Ce qui me posait le plus de problèmes était qu'elle ne voulait pas faire. Ce n'est donc pas qu'elle ne pouvait pas faire, mais qu'elle ne voulait pas faire ce que je lui demandais, comme je l'ai déjà expliqué » et « Elle manifestait des non entrées en matière par rapport à ce que je demandais ». L'incident du 23 mai 2012 n'est donc qu'exemplaire du mode de fonctionnement de l'appelante qui rechignait, voire refusait d'exécuter les instructions de sa hiérarchie. C'est d'ailleurs cette crise qui a « fait déborder le vase ». Certes, il aurait été souhaitable qu'T9._____ n'élève pas la voix, mais cet épisode s'inscrit dans un contexte relationnel déjà difficile avec l'appelante, qui avait la fâcheuse tendance à remettre systématiquement en cause les décisions de sa hiérarchie et qui a même suivi son supérieur jusque dans son bureau alors que celui-ci lui avait signifié que la discussion était close en s'éloignant, ne voulant pas polémiquer plus avant. Il ne s'agit donc pas d'une situation où le supérieur hiérarchique aurait crié sans raison sur son employée. Cet élément démontre un comportement hautement inadéquat de l'appelante. Les échanges de courriels consécutifs à l'altercation au sujet desquels l'appelante parle de menaces et de pressions prétendument exercées sur elle par T9._____ ne font qu'une fois de plus remettre en cause l'autorité de son supérieur hiérarchique, aucun des courriels produits ne démontrant une quelconque

attitude agressive de ce dernier. A cela s'ajoute l'attitude totalement infondée de l'appelante, pour des raisons évidentes de confidentialité et de bon fonctionnement de l'entité, lorsqu'elle a exigé de son supérieur et de l'ensemble de ses collègues de pouvoir ouvrir personnellement tous les courriers adressés à son nom durant son incapacité de travail. En résumé, il est constant que l'appelante a reçu un avertissement en raison d'une attitude inadéquate vis-à-vis de certains de ses collègues tendant à raviver des sources de tensions et qui, malgré l'injonction précise de laisser la hiérarchie apprécier la situation et ne pas entraver la démarche qu'elle jugerait utile d'entreprendre, adresse des reproches virulents à l'encontre d'un collègue lors d'une séance réunissant toutes les secrétaires. En adoptant ultérieurement un comportement persistant à remettre en cause les décisions et ordres de sa hiérarchie, l'appelante a donné à l'employeur un motif plausible et raisonnable de licenciement. En effet, comme les premiers juges l'ont relevé, si une simple peccadille ne saurait justifier un licenciement, même si le collaborateur visé a déjà été averti, le motif de résiliation ne doit pas nécessairement être particulièrement grave, puisqu'il ne s'agit pas d'un licenciement avec effet 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. Le principe de proportionnalité a également été respecté, puisque les nouveaux faits fondant la décision de licenciement ne sont que de quelques mois postérieurs aux critiques formulées dans la lettre d'avertissement et qu'il était attendu de l'appelante qu'elle prenne conscience du caractère sérieux et de la portée de cet avertissement et qu'elle se comporte de manière correcte, d'autant plus qu'elle ne s'est pas montrée ouverte concrètement au coaching qui lui était proposé. Dès lors que le congé est fondé au regard de l'art. 59 al. 3 let. a LPers-VD, il n'y a pas lieu d'examiner si la résiliation est abusive au sens des art. 336 ss CO ni si ces dispositions sont applicables de manière générale à titre de droit cantonal supplétif.

E. 4

Il s'ensuit que l'appel de A. _____ doit être rejeté et la décision entreprise confirmée. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 1'630 fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires en matière civile du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.5]), sont mis à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). Il n'est pas alloué de dépens de deuxième instance.

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