

## **VD\_FINDINFO Jug / 2014 / 365 vom 4. Juli 2014**

VD Tribunal cantonal, 2014-07-04, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_Jug\\_\\_\\_2014\\_\\_\\_365](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Jug___2014___365)

FR: VD\_FINDINFO Jug / 2014 / 365 du 4 juillet 2014

IT: VD\_FINDINFO Jug / 2014 / 365 del 4 luglio 2014

### **Regeste**

EMPLOYÉ PUBLIC, RÉPRIMANDE, PROPORTIONNALITÉ | 59 LPers-VD, 136  
RLPers-VD, 137 RLPers-VD

### **Volltext**

Waadt Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale 04.07.2014 Jug / 2014 / 365

Vaud Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale 04.07.2014 Jug / 2014 / 365

Vaud Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale 04.07.2014 Jug / 2014 / 365

EMPLOYÉ PUBLIC, RÉPRIMANDE, PROPORTIONNALITÉ | 59 LPers-VD, 136  
RLPers-VD, 137 RLPers-VD

TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION CANTONALE Palais de justice de Montbenon 1014 Lausanne TF12.030414 JUGEMENT rendu par le TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION CANTONALE le 4 juillet 2014 dans la cause P. \_\_\_\_\_ contre ETAT DE VAUD, SGOJ Conflit du travail MOTIVATION

\*\*\*\*\* Audiences : 14 novembre 2013, 3, 6, et 24 juin 2014 Président : M. Laurent Schuler, v.-p. Assesseurs : MM. François Delaquis et Olivier Gudit Greffière : Mme Anne Stettler, a.h. Statuant immédiatement et à huis clos, en contradictoire, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit : EN FAIT : 1. La demanderesse, P. \_\_\_\_\_, (ci-après: la demanderesse) a été engagée à l'Etat de Vaud (ci-après: le défendeur) à 100% pour une durée indéterminée auprès du Tribunal de prud'hommes de l'Est vaudois le 1<sup>er</sup> octobre 2000 en qualité de cheffe de Chancellerie. 2. a) Dans l'exercice de sa fonction, la demanderesse a rencontré, à répétitions reprises, des problèmes de collaboration ainsi que des difficultés dans l'exécution de sa tâche. Selon un rapport rendu en juillet 2005, sur le fonctionnement interne du Tribunal d'arrondissement de l'Est vaudois et sur les mesures propres à restaurer un climat de travail acceptable, la demanderesse " est totalement incapable d'avoir des relations normales avec ses collègues et a tendance à vouloir imposer ses solutions quand bien même ses supérieurs ont décidé autre chose ." D'après ce même rapport, ses problèmes étaient notamment liés à sa difficulté à garder une bonne distance avec son interlocuteur et à se soumettre aux nouvelles mesures mises en place pour organiser son travail. Ce rapport a conclu finalement que "par incapacité de collaborer harmonieusement avec ses collègues, sa conviction fautive qu'on complotait sans cesse contre elle (...), Mme P. \_\_\_\_\_ a rendu impossible la continuation des rapports de travail" . L'expert mandaté par l'Etat a poursuivi en conseillant au défendeur de mettre fin aux rapports de travail avec la demanderesse. Des reproches de même nature ont été faits à la demanderesse par le président du Tribunal cantonal, le 30 août 2005, lequel a relevé que "les présidents ont été contraints de prendre plusieurs mesures (réorganisation du greffe, diminution des tâches qui (lui) incombent, changement de bureau) pour remédier à (son) insatisfaction, limiter au maximum (son) retard dans le traitement des dossiers et

désamorcer les conflits avec (ses) collègues". Dans ce même courrier, le président du Tribunal cantonal a indiqué à la demanderesse qu'il renonçait pour l'instant à initier contre elle la procédure d'avertissement qui lui avait été conseillée par le rapport cité précédemment. b) De son côté, la demanderesse s'est plainte à plusieurs reprises du manque de personnel au sein du greffe, notamment par courriers des 8 septembre, 6 octobre et 10 novembre 2005. Ces demandes ont été répétées en 2006. Si, dans un premier temps, elles ont été refusées au motif que la charge de travail du greffe de prud'hommes pouvait en l'état être assumée par une seule personne, elles ont finalement abouti à un renfort du greffe à partir du début 2007 jusqu'à la fin 2010 en la personne d'une auxiliaire. Selon la demanderesse, il a alors été possible de résorber le retard accumulé au greffe. Au départ à la retraite de cette auxiliaire, la demanderesse s'est inquiétée du remplacement de cette dernière, et a interpellé son employeur à ce propos. Il lui a été répondu le 14 février 2011 qu'en raison des nombreuses absences dans les différents greffes du tribunal, "il n'(était) pour l'heure pas possible d'accorder un quelconque renfort au greffe prud'hommes, dont, (.), l'état n'(était) pas le plus alarmant du Tribunal". Il a néanmoins été donné suite à sa demande et une aide a été affectée au greffe de prud'hommes dès le 14 juin 2011, alors que la demanderesse était en arrêt maladie du 10 juin au 10 juillet 2011. 3. a) L'arrivée de la collaboratrice a donné lieu à une nouvelle répartition des tâches fixée par la présidente de la chambre, L. \_\_\_\_\_. La demanderesse a refusé de se soumettre à ce nouveau cahier des charges. Dans son témoignage, la présidente de la chambre a affirmé qu'elle s'était rendue dans le bureau de la demanderesse pour évoquer cette question: "après quelques minutes de discussion, / la demanderesse) a(vait) déclaré que la solution n'allait pas et elle a(vait) quitté le bureau, (la) laissant en plan". Le Secrétaire général de l'ordre judiciaire a été mis au courant des difficultés rencontrées au greffe de prud'hommes au cours du premier semestre 2011. Le 12 juillet 2011, la demanderesse a eu, à ce propos, un premier entretien avec lui, en présence de la présidente de la chambre et la première greffière du Tribunal d'arrondissement de l'Est vaudois. Alors que la demanderesse a été déchargée des dossiers de conciliation, de leur ouverture jusqu'au retour d'audience; les priorités à observer dans l'exécution de son cahier des charges étaient fixées comme suit : "1) Tenue des dossiers à jour, soit verbalisation journalière des pièces et courriers reçus. 2) Traitement du courrier journalier selon les instructions données par Mme L.\_\_\_\_\_, présidente de chambre. 3) Traitement des dossiers de conciliation dès le retour d'audience. 4) Traitement des causes au fond, dès leur réception et jusqu'à leur terme. 5) Rédaction des prononcés type relatifs à la chambre de prud'hommes". La demanderesse était par ailleurs tenue, en cas d'impossibilité de les respecter, d'aviser sans délai la présidente de la chambre. La gestion de ces priorités par la demanderesse a donné lieu à d'autres entretiens avec le Secrétaire général, la présidente de chambre et la première greffière (9 août et 30 septembre 2011), entretiens au cours desquels il a été rappelé à la demanderesse qu'elle était tenue d'informer sa supérieure en cas d'impossibilité de respecter ces consignes. b) Le 5 octobre 2011, la présidente de la chambre a indiqué par courrier avoir reçu de la demanderesse neuf dossiers non traités et/ou non ouverts et s'est adressée à celle-ci par courriel en ces termes: "Je vous rappelle que nous vous avons demandé, à plusieurs reprises, de verbaliser immédiatement dans GDC les différents courriers, partant également les nouvelles requêtes qui arrivent. Il n'est donc pas admissible que des nouvelles requêtes restent non ouvertes durant plusieurs jours voire semaines. Quant aux dossiers ouverts informatiquement, mais non traités, ils doivent l'être en priorité mais en parallèle avec les requêtes reçues dernièrement, de manière à ce qu'un nouveau retard ne s'accumule pas. J'attends également quelques explications sur ces

retards". Elle a par ailleurs ajouté avoir appris que des dossiers de la nouvelle procédure n'étaient pas traités. Dans ce courrier, elle lui a demandé si d'autres dossiers restaient en suspens sans motif valable et lui a fixé un délai de réponse au 12 octobre 2011. Dès le lendemain, la demanderesse a indiqué qu'elle n'était pas en mesure de répondre à la présidente de la chambre " dans le délai demandé du fait qu'(elle) avait d'autres priorités ". La présidente de la chambre s'est étonnée de cette réponse dans un courrier du 14 octobre 2011 relevant que la charge de travail de la demanderesse avait été allégée ces derniers mois. Elle lui a fixé un nouveau délai au 21 octobre 2011 et n'a pas reçu de réponse à ce courrier. Entre temps, elle lui avait fait savoir qu'il n'était pas admissible qu'elle fasse des heures supplémentaires (courrier du 19 octobre 2011). Selon le dossier la demanderesse a effectué 14.21 heures au cours du mois d'octobre. 4. Suite à une nouvelle rencontre avec la demanderesse, le Secrétaire général lui a annoncé par courrier du 3 novembre 2011 qu'il entendait lui adresser un avertissement. au motif que ses "prestations s'(étaient) significativement dégradées et (étaient) devenues totalement insuffisantes. Elles ne répond(aient) plus à ce qu'un employeur (était) légitimement en droit d'attendre d'une collaboratrice expérimentée." Il 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, délai dont la demanderesse a sollicité la prolongation. Ce délai a été prolongé jusqu'au 8 décembre 2011. Par courrier du 10 décembre 2011, la demanderesse a fait part à la présidente du Tribunal cantonal de ses déterminations. Elle relève notamment " un climat délétère difficile à supporter ". Elle déclare que " Mme la présidente L.\_\_\_\_\_ a salit (s)a réputation de manière agressive et arbitraire ". Par courrier recommandé du 15 décembre 2011, le Secrétaire général a adressé un avertissement à la demanderesse. Il y précisait les griefs exprimés dans les termes suivants: " Le 1 er novembre, nous nous sommes à nouveau réunis. A cette occasion, nous avons constaté que durant le mois d'octobre 2011, alors que les dossiers de conciliation ne vous sont plus attribués, votre activité est demeurée extrêmement faible. (...) Par ailleurs, par courriels des 13 juillet, 3 août et 11 septembre 2011, il vous avait été clairement demandé d'ouvrir immédiatement les dossiers et de verbaliser quotidiennement le courrier. Ces instructions n'ont à réitérées reprises pas été suivies. Le 5 octobre 2011, Mme la Présidente L.\_\_\_\_\_, vous a interpellée au sujet de 9 dossiers en souffrance que vous lui aviez remis à sa demande. Elle vous demandait également de lui indiquer si d'autres dossiers, qu'ils soient antérieurs ou postérieurs au 1 er janvier 2011 restent- sans motif valable- en suspens. Vous n'avez pas donné suite à sa requête, prétextant le 13 octobre 2011 que vous aviez "d'autres priorités". Un nouveau délai au 21 octobre vous a été imparti, sans succès. Il vous avait également été demandé de ne plus accumuler d'heures supplémentaires, votre balance horaire étant déjà largement excédentaire. Durant le mois d'octobre 2011, vous avez malgré tout accumulé 14 heures et 21 minutes". L'avertissement mentionnait par ailleurs les attentes de l'employeur à l'égard de la demanderesse ainsi qu'un délai probatoire au 14 décembre 2013 et une menace de résiliation en cas de non respect des instructions citées. 5. Par requête du 15 février 2012, la demanderesse a saisi le Tribunal de céans concluant à l'annulation pure et simple de l'avertissement. Une audience de conciliation a eu lieu le 30 avril 2012 à l'issue de laquelle une autorisation de procéder a été délivrée à la demanderesse. Cette dernière a déposé une nouvelle demande le 24 juin 2012. Des audiences de jugement ont eu lieu les 3 octobre, 14 novembre 2013, 3, 6 et 24 juin 2014. Les témoins S.\_\_\_\_\_, R.\_\_\_\_\_, X.\_\_\_\_\_, L.\_\_\_\_\_, F.\_\_\_\_\_ et N.\_\_\_\_\_ ont été entendus. La demanderesse a été entendue en qualité de partie. En substance, les témoins R.\_\_\_\_\_, X.\_\_\_\_\_ et F.\_\_\_\_\_ ,

vice-présidents du Tribunal de prud'hommes de l'Est-vaudois ont confirmé avoir de bonnes relations avec la demanderesse, et n'avoir aucun grief à formuler quant à ses compétences professionnelles, tout en relevant qu'il s'agissait pour eux d'une activité accessoire à leur profession d'avocat et que, partant, ils n'avaient pas la même vision de la situation que pourrait avoir une personne travaillant à plein temps au sein du Tribunal. Quant aux autres témoins, ils ont en substance confirmé les faits tels qu'ils ressortent des pièces du dossier, soit notamment le fait que de nombreuses réunions ont eu lieu avec la demanderesse dont le but était de fixer des objectifs à atteindre dans l'accomplissement de ses tâches et des priorités à respecter. Ces conférences ont notamment eu lieu en compagnie du conseil de la demanderesse et confirmées par des messages électroniques ou des courriers. La Présidente L. \_\_\_\_\_ a notamment confirmé que la défenderesse n'avait à plusieurs occasions pas répondu à ses demandes de clarification de la situation au sein du greffe, allant même jusqu'à quitter la pièce sans autre mot, laissant la précitée sur place. Le dispositif du jugement a été notifié par courrier aux parties le 4 juillet 2014. Par courrier du 16 juillet 2014, la demanderesse en a demandé la motivation.

EN DROIT I. a) Le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale a été créé par la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (LPers-VD, RSV 172.31), entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2003. Selon l'article 14 LPers, 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, ainsi que de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg, RS 151.1) dans les rapports de travail entre les employés de l'Etat de Vaud et ce dernier. Selon l'article 2 LPers, la présente loi s'applique à toute personne qui exerce une activité régulière, dans une fonction non éligible, pour laquelle elle reçoit de l'Etat un salaire. In casu, la demanderesse exerçait une activité régulière comme cheffe de Chancellerie auprès de l'Etat de Vaud, donc une fonction non éligible, pour laquelle elle a reçu un salaire. Par conséquent, la LPers est applicable dans le cas présent. b) Selon l'article 16 al. 3 LPers, 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 fondées notamment sur une résiliation du contrat et par soixante jours dans les autres causes. La prescription court dès que la créance est devenue exigible ou dès la communication de la décision contestée. Selon l'article 209 al. 3 CPC, un délai de trois mois à compter de la délivrance de l'autorisation de procéder, est imparti à la partie demanderesse pour déposer la requête. En l'espèce, l'action ne concerne pas exclusivement des conclusions pécuniaires. Le délai applicable est donc de 60 jours. La décision contestée initialement a été adressée à la demanderesse le 15 décembre 2011, notifiée le 17 décembre selon le conseil de la demanderesse. Le délai échoit ainsi au 15 février 2012. La demande déposée le 15 février 2012 respecte donc le délai légal. Par ailleurs, l'autorisation de procéder ayant été délivrée le 30 avril 2012, la demanderesse avait jusqu'au 29 juillet 2012 pour déposer une nouvelle demande, délai qu'elle a respecté puisqu'elle a renouvelé sa demande le 24 juin 2012. Par conséquent, l'action a été intentée en temps utile auprès de l'instance compétente.

II. Les conclusions de la demanderesse tendent à l'annulation d'un avertissement rendu en application des articles 59 de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers-VD, RSV 172.31) et 135 et suivants du règlement d'application de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (RLPers-VD, RSV 172.31.1), mesure qu'elle estime infondée et abusive, tant sur la forme que sur le fond. Elle relève tout d'abord que les motifs de l'avertissement sont généraux et vagues et ne remplissent pas les conditions minimales de contenu qu'un destinataire est en droit d'attendre. L'avertissement signifié le 15 décembre

2011 ne contiendrait aucun fait précis, susceptible d'être reproché à la demanderesse. Elle avance ensuite que la surcharge du greffe n'est pas due à ses prestations insuffisantes mais à la dotation trop faible en personnel du greffe de prud'hommes du Tribunal de l'Est vaudois, ce qui rendrait rigoureusement impossible sa tenue à jour. Elle ne s'estime aucunement responsable de la surcharge de travail connue de sa hiérarchie, laquelle n'aurait, d'après elle, pas mis en œuvre les mesures adéquates pour la soulager, malgré ses réitérées demandes dans ce sens. Elle s'étonne aussi du reproche qui lui est fait d'avoir accumulé des heures supplémentaires, ce qui devrait à son sens plutôt témoigner de sa conscience professionnelle et de son zèle. Selon l'article 59 al. 3 LPers, sous réserve des cas d'application des articles 61 et 63, l'autorité d'engagement ne peut résilier le contrat qu'après avoir notifié un avertissement par écrit. Un règlement précise la procédure. L'autorité d'engagement motive la résiliation par : a. la violation des devoirs légaux ou contractuels; b. l'incapacité avérée; c. la disparition durable des conditions d'engagement fixées dans un texte normatif ou dans le contrat de travail. La loi ne définit pas précisément la nature de l'avertissement ni les motifs pour lesquels il peut être donné mais renvoie à son règlement d'application. Selon les 136 et 137 RLPers, l'autorité d'engagement communique par écrit au collaborateur les faits qui lui sont reprochés. Le collaborateur dispose d'un délai de vingt jours pour se déterminer par écrit ou solliciter un entretien. Selon l'article 137 RLPers, l'avertissement peut contenir une menace de résiliation du contrat (art. 59 LPers) ou de renvoi avec effet immédiat (art. 61 LPers). Il peut prévoir un délai d'épreuve qui ne dépasse pas deux ans. A cela s'ajoute que, 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 consid. 3a). Il n'est pas nécessaire d'être en présence d'un motif particulièrement grave. Cependant, 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 I b 210). Ainsi, l'autorité doit tenir compte du cas concret. Elle doit respecter le principe de proportionnalité (ATF 2B.273/2000).

a) S'agissant tout d'abord de la forme de l'avertissement, il est établi qu'il a été prononcé par le Secrétaire général de l'ordre judiciaire, lequel représente bien l'autorité réglementaire d'engagement. L'avertissement a été rédigé par écrit et contenait les griefs formulés à l'encontre de la demanderesse. La première condition formelle de l'article 136 RLPers est donc remplie. Ensuite, l'avertissement prononcé à l'encontre de la demanderesse a été précédé d'un courrier le 3 novembre 2011 indiquant à la demanderesse la volonté du défendeur d'initier une procédure d'avertissement à son encontre. Le défendeur lui a laissé 20 jours pour se prononcer à ce sujet. La demanderesse a demandé un délai au 8 décembre qui lui a été accordé par le défendeur, délai qu'elle n'a pas respecté puisqu'elle s'est adressée le 10 décembre seulement à la présidente du Tribunal cantonal à ce propos. Le secrétaire général était par ailleurs prêt à recevoir la demanderesse personnellement, possibilité à laquelle elle n'a pas eu recours. La demanderesse a par conséquent eu la possibilité de s'exprimer au sujet de la procédure d'avertissement à son encontre. La deuxième condition de l'article 136 RLPers est donc réalisée. Finalement, l'avertissement contenait une menace de résiliation ainsi qu'un délai de d'épreuve de deux ans, conformément à ce qui est possible dans la procédure d'avertissement selon l'article 137 RLPers. Partant, les exigences procédurales de l'avertissement ont été respectées.

b) S'agissant de la justification au fond de l'avertissement, l'on relèvera tout d'abord que l'instruction a permis d'établir que la demanderesse a fait l'objet de plaintes à plusieurs reprises, 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. En effet, les pièces indiquent que la demanderesse a été, dès avant 2005, l'objet de plusieurs plaintes dans l'exécution de son cahier des charges, avant tout dans la gestion des rapports de travail. En 2005 déjà, le rapport portant sur "le fonctionnement interne du Tribunal d'arrondissement de l'Est vaudois et sur les mesures propres à restaurer un climat de travail acceptable" indiquait dans ses conclusions que les rapports de travail avec la demanderesse devaient à son sens être rompus. Ces reproches ont été corroborés quelques semaines plus tard par les déclarations du président du tribunal cantonal dans un courrier adressé à la demanderesse. Ensuite, et surtout, divers entretiens ont eu lieu les 13 juillet, 9 août et 30 septembre 2011 entre elle et le défendeur, tous confirmés par des courriers signifiant à la demanderesse l'obligation de se conformer aux instructions qui lui avaient été données et relevant des manquements dans sa gestion des causes. Les pièces du dossier et le témoignage de la présidente de la chambre confirment que les exigences posées à la demanderesse ont été à plusieurs reprises explicitées et répétées, tant par oral que par écrit et qu'elle ne les a pas respectées. Elle devait notamment verbaliser quotidiennement les pièces et courriers reçus, traiter les dossiers d'audience de conciliation dès leur retour d'audience et les causes au fond dès leur réception et jusqu'à leur terme selon les instructions de la présidente de la chambre. Elle devait par ailleurs informer la présidente de la chambre en cas de retard dans ces priorités, ce qu'elle n'a pas fait. La demanderesse a d'ailleurs elle-même reconnu dans un courrier du 13 octobre 2011, qu'elle n'était pas en mesure de renseigner sa supérieure sur l'état des causes dans son greffe. Finalement, les heures supplémentaires effectuées en octobre 2011 par la demanderesse, alors qu'elles avaient été clairement exclues dans un courrier écrit quelque temps auparavant par sa supérieure, ne relèvent pas dans le cas présent d'une preuve d'une conscience professionnelle aigüe mais sont bien plus un élément supplémentaire indiquant la difficulté, pour le pas dire le refus, de la demanderesse à suivre les instructions reçues par sa hiérarchie. Elles ont été effectuées alors qu'elles avaient été clairement interdites par ses supérieurs. Au vu de ce qui précède, les griefs reprochés à la demanderesse sont fondés. Si la demanderesse explique ses difficultés par le manque de personnel mis à disposition et de mesures adéquates prises par le défendeur, l'instruction a montré au contraire que le défendeur avait réagi aux requêtes de la demanderesse et pris plusieurs mesures pour remédier aux difficultés de cette dernière. En effet, le défendeur a tout d'abord renoncé à la procédure d'avertissement à l'encontre de la demanderesse, laquelle lui avait été conseillée en 2005 par le rapport cité précédemment. Dès 2005, la demanderesse a bénéficié d'un bureau pour elle seule. Elle a ensuite, contrairement à ce qu'elle affirme, reçu du soutien en personnel au greffe de 2007 à fin 2010 et ensuite, dès le 14 juin 2011. Parallèlement, le défendeur a finalement allégé les tâches de la demanderesse, d'abord en 2005, puis dès la mi 2011, la demanderesse ayant été notamment déchargée des dossiers de conciliation de leur ouverture jusqu'au retour d'audiences. Au vu de ce qui précède, l'on ne saurait affirmer que le défendeur n'a pas réagi aux requêtes de la demanderesse et que celle-ci ne pouvait rien aux difficultés qu'elle a rencontrées dans la gestion du greffe. c) S'agissant finalement de la proportionnalité de la mesure de l'avertissement dans le cas d'espèce, l'on soulignera que la demanderesse a reçu à de nombreuses reprises la possibilité de corriger son attitude. Elle a en 2005 bénéficié de mesures de réorganisation, dont la possibilité d'avoir un bureau où elle pouvait travailler seule. Le défendeur a renoncé à la procédure d'avertissement à son encontre recommandée à ce moment-là. Il a ensuite accordé du soutien à la demanderesse pendant de nombreuses

années, de 2007 à début 2011 et à nouveau dès juin 2011. La demanderesse a bénéficié de plusieurs entretiens avec le défendeur et d'un allègement concret de sa tâche au cours des dernières années. Le défendeur a donc passé par de nombreuses étapes avant d'initier une procédure d'avertissement à l'encontre de cette dernière. Partant, au vu de ce qui précède, la mesure de l'avertissement n'apparaît pas violer le principe de la proportionnalité dans le cas d'espèce. III. Ainsi, à la lumière de ce qui précède, la demanderesse doit être déboutée de toutes ses conclusions. IV. Conformément à l'article 10 al.1 LJT, le présent jugement est rendu sans frais, ni dépens, la partie défenderesse n'ayant pas procédé par l'intermédiaire d'une mandataire professionnel. Par ces motifs, le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale prononce: I. la demande est rejetée. II. toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées. III. la présente décision est rendue sans frais ni dépens. Le président : la greffière : Laurent Schuler, v.-p. Anne Stettler , a.h. Du 3 octobre 2014 La décision rendue ce jour est notifiée aux parties, par l'intermédiaire du conseil de la demanderesse et du représentant du défendeur. Un appel au sens des art. 308ss CPC peut être formé dans un délai de trente jours dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire écrit et motivé. La décision objet de l'appel doit être jointe. Pr le greffier : Martine Pulfer

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