

VD_FINDINFO Jug / 2016 / 274 vom 29. April 2016

VD Tribunal cantonal, 2016-04-29, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Jug___2016___274

FR: VD_FINDINFO Jug / 2016 / 274 du 29 avril 2016

IT: VD_FINDINFO Jug / 2016 / 274 del 29 aprile 2016

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE, EMPLOYÉ PUBLIC, RÉSILIATION IMMÉDIATE, JUSTE MOTIF, SOUPÇON | 337 CO, 14 LPers-VD, 16 LPers-VD, 2 al. 1 LPers-VD, 41 LPers-VD, 61 LPers-VD, 135 RLPers-VD

Erwägungen

E. 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 le 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 : La greffière : Juliette Perrin, v.-p. 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.