

VD_FINDINFO Jug / 2019 / 452 vom 18. November 2019

VD Tribunal cantonal, 2019-11-18, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Jug___2019___452

FR: VD_FINDINFO Jug / 2019 / 452 du 18 novembre 2019

IT: VD_FINDINFO Jug / 2019 / 452 del 18 novembre 2019

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE, EMPLOYÉ PUBLIC, RÉSILIATION, PÉRIODE D'ESSAI, RÉSILIATION ABUSIVE, DROIT D'ÊTRE ENTENDU, DÉLAI, CONGÉ DE MATERNITÉ, ÉGALITÉ ENTRE HOMME ET FEMME | 3 LEg, 20 LPers-VD, 60 LPers-VD, 107 al. 1 let. b CPC (CH), 107 al. 1 let. f CPC (CH), 62 LUL, 36 LHEP, 47 LHEP, 34 RLHEP

Erwägungen

E. 47

LHEP viole les dispositions prévues par la LPers-VD sur le temps d'essai (art. 20 LPers). Pour sa part, la défenderesse estime que le contrat de travail du 6 juillet 2015 qui a été conclu avec la demanderesse a été résilié au cours de l'entretien du 24 janvier 2017. Dite résiliation est intervenue moins de deux ans après la conclusion dudit contrat. Ainsi, la résiliation des rapports de travail avec la demanderesse a été dûment notifiée moyennant un avertissement donné six mois à l'avance pour la fin de l'année académique. La défenderesse considère que l'art. 47 al. 2 LHEP a été dûment respectée par le Comité de direction de la HEP. La résiliation était parfaitement valable, et n'était soumise à aucune autre condition. b) À titre liminaire, il convient de préciser que l'art. 36 LHEP prévoit que le personnel de la HEP est soumis a■ la LPers, sous réserve des dispositions particulières de la LHEP et du RLHEP. Aux termes de l'art. 19 alinéa 1 LPers-VD, l'engagement et la désignation d'un collaborateur de l'Etat ont lieu sous la forme d'un contrat écrit conclu pour une durée indéterminée. Le contrat peut être conclu pour une durée déterminée dans des cas exceptionnels, lorsque l'activité est limitée dans le temps ou que l'organisation du travail l'exige. L'art. 20 LPers-VD prévoit quant à lui que le collaborateur est soumis a■ un temps d'essai, en principe de trois mois. Quant à la LHEP, en tant que loi spéciale, elle précise pour sa part à son art. 47 que la durée d'engagement pour le professeur HEP ordinaire, le professeur HEP associé et le chargé d'enseignement est de six ans, renouvelable (al. 1). Les quatre premières années qui suivent l'engagement sont toutefois considérées comme période probatoire, durant laquelle l'engagement peut être résilié de part et d'autre, moyennant un avertissement donne■ six mois a■ l'avance, pour la fin de l'année académique (al. 2). L'évaluation avant la fin de la période probatoire fait l'objet d'une procédure fixée par la RLHEP (al. 3). L'art. 34 RLHEP précise que deux ans avant la fin de la période probatoire, les professeurs HEP ordinaires, les professeurs HEP associés et les chargés d'enseignement sont avisés par le Comité de direction qu'ils doivent remettre au responsable de l'unité ou de la filière a■ laquelle ils sont rattachés, dans un délai de deux mois, un rapport portant sur leurs activités telles que décrites dans le cahier des charges (al. 1). Ce rapport fait l'objet d'une évaluation par le responsable de l'unité ou de la filière qui donne un préavis. Le rapport et le préavis sont ensuite transmis au Comité de direction, lequel peut confirmer

l'engagement ou y mettre fin conformément à l'art. 47, alinéa 2 LHEP (al. 2). Le Comité de direction a arrêté une directive fixant en détail la procédure applicable à l'évaluation en cours de période probatoire (Directive 03_06 du 23 janvier 2012, Évaluation en cours de période probatoire, révision au 31 août 2015). Dite directive précise qu'environ deux ans après la date d'entrée en fonction, tous les enseignants concernés sont invités par le Comité de direction à préparer un rapport d'activité et à le remettre dans un délai de deux mois au responsable de l'UER à laquelle il est rattaché (cf. point n°2 de la directive, al. 2). Les travaux préparatoires de la LHEP relèvent que le projet du Conseil d'Etat ne contenait pas un chapitre relatif au personnel, s'inspirant du modèle figurant dans la loi sur l'Université de Lausanne (LUL, RSV 414.11). La Commission a dès lors proposé des modifications du projet pour combler ces lacunes. Elle a notamment proposé de fixer une périodicité pour les différentes catégories de professeurs et d'assistants, ce qui correspond à l'art. 47 LHEP (Bulletin du Grand Conseil du 20 novembre 2007, p. 311 ; Bulletin du Grand Conseil du 27 novembre 2007, p. 351). L'art. 47 LHEP est une reprise du texte de l'actuel art. 62 LUL. Lors de l'adoption de cet article, l'exposé des motifs précisait que les membres du corps enseignant se distinguent des collaborateurs de l'État en ce qu'ils sont engagés pour une durée déterminée variable selon les fonctions. Il ajoutait aussi que dès lors que ces règles fixent la durée des engagements et les conditions de leur renouvellement et dérogent à la LPers, elles doivent figurer dans la loi sur l'Université (Bulletin du Grand Conseil du 1er juin 2004, p. 930). Les rapports de travail de droit public ne sont en principe pas soumis aux dispositions du Code des obligations, à l'exception des art. 331 al. 5 et 331a à 331e CO, relatifs aux rapports juridiques avec l'institution de prévoyance (art. 342 al. 1 let. a CO). Aussi bien le statut de la fonction publique peut-il être librement organisé par les cantons (arrêts 2P.219/2006 du 23 novembre 2006 consid. 2.2; 1P.37/2000 du 17 mai 2000 consid. 2b). Ce statut, qui, pour être en général globalement plus favorable, peut comporter par rapport au Code des obligations des contraintes plus sévères sur certains points (arrêts 2P.121/2005 du 19 juillet 2005 consid. 4.2; 2P.82/1994 du 19 août 1994 consid. 3d, 2P.336/1992 du 31 août 1993 consid. 3c). c) En l'espèce, le Tribunal de céans ne peut que constater l'existence du système légal tel que prévu par la LHEP, s'agissant des délais particuliers instaurés pour le personnel d'enseignement et de recherche de la HEP. Le Tribunal constate que l'art. 47 LHEP déroge ainsi à la LPers-VD en matière de durée d'engagement et instaure une période probatoire de quatre ans, à l'instar de la LUL. Ces dispositions prévues par la LHEP diffèrent des dispositions relatives au temps d'essai prévu par la LPers-VD et s'appliquent exclusivement dans le cas d'espèce. Le fait que la demanderesse ait été engagée en qualité de chargée d'enseignant suppléante entre le 15 septembre 2013 et le 31 juillet 2015 n'y change rien. Aucune référence n'est faite dans ces contrats à une éventuelle période probatoire. Le contrat du 6 juillet 2015 est un nouveau contrat qui mentionne expressément la période probatoire de quatre ans, qui s'étendait alors jusqu'au 6 juillet 2019. Durant cette période, chaque partie avait la possibilité de résilier le contrat, moyennant un avertissement de six mois pour la fin de l'année académique, soit le 31 juillet. Enfin, la demanderesse critique le fait qu'aucun rapport d'évaluation ne lui a été demandé. À ce propos, à la lumière des textes légaux et de la directive du 23 janvier 2012, le Tribunal ne peut que constater que ledit rapport n'est demandé que deux ans avant la fin de la période probatoire. Le Comité de direction n'avait pas à initier une telle procédure, dès lors que la demanderesse n'avait pas encore atteint cette durée de deux ans. Fondé sur ce qui précède, le Tribunal constate que le système légal a été appliqué correctement dans le cas d'espèce, sous réserve de la vérification des principes constitutionnels. Le licenciement

de la demanderesse est intervenu en conformité avec l'art. 47 LHEP et ses dispositions d'application. III. a) Dans un second moyen, la demanderesse fait valoir le caractère abusif de son licenciement. Elle indique que lors de l'entretien du 24 janvier 2017, il a clairement été présenté qu'elle n'avait commis aucune faute et que ses compétences n'étaient absolument pas mises en doute. Elle invoque dès lors que son licenciement est dépourvu de toute logique et est manifestement lié à sa grossesse. Elle souligne que les remarques faites durant l'entretien du 24 janvier 2017 sur sa maternité sont confondantes et indignes des postes qui sont occupés par les personnes qui ont tenu de tels propos. Son licenciement contrevient dans ce contexte à la LEg. Pour sa part, la défenderesse invoque que le licenciement est dû au fait que la demanderesse ne respectait pas les consignes données venant de sa responsable et l'UER en matière d'enseignement. Elle rencontrait également des problèmes d'adaptation dans l'enseignement. La défenderesse nie enfin que le licenciement est lié, de quelque manière que ce soit, à la grossesse. b)) L'art. 60 LPers-VD prévoit notamment qu'un collaborateur qui voit son contrat résilié de manière abusive ou sur un autre motif que ceux de l'art. 59 LPers-VD a droit à une indemnité. Selon la jurisprudence, un licenciement à quelques mois de la retraite est par exemple abusif en cas de bons et loyaux services et si le bon fonctionnement de l'entreprise ne commande pas une telle mesure (ATF 132 III 115). Durant le temps d'essai, le travailleur ne peut se prévaloir de la protection contre la résiliation en temps inopportun, qui ne trouve pas application (art. 336c CO). En outre lors du temps d'essai, la protection contre la résiliation abusive est moindre, car la finalité assignée à cette période implique des aménagements. Un congé signifié pendant le temps d'essai ne peut être considéré comme abusif au seul motif qu'il présente un caractère plus ou moins arbitraire (Wylser Rémy/ Heinzer Boris, Droit du travail, 3e édition, Berne, 2014, p. 625). Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, le droit de résilier dans un délai raccourci est une conséquence de la liberté contractuelle. Ainsi, pour autant que le licenciement durant le temps d'essai soit prononcé dans ce cadre, il n'y a pas d'abus de droit. L'admissible « arbitraire » est une expression de la liberté des parties de décider si elles souhaitent se lier pour une longue durée (TRIPAC TR07.027980 du 24 janvier 2008 consid. E2). En matière d'engagements de droit public, le Tribunal fédéral admet que, lorsque le droit applicable ne fait pas dépendre le licenciement de conditions matérielles, l'autorité dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation, l'autorité supérieure n'étant fondée à intervenir qu'en cas de violation des principes constitutionnels tels que l'égalité de traitement et l'interdiction de l'arbitraire. En particulier, le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé ; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives, ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (arrêts du Tribunal fédéral 8C_774/2011 du 28 novembre 2012 consid. 2.4 ; 1C_341/2007 du 6 février 2008 consid. 2.2 ; CREC I 30 mars 2011/321 consid 4d/d). c) Aux termes de l'art. 3 al. 1 LEg, il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse. L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à la résiliation des rapports de travail (art. 3 al. 2 LEg). En cas de congé discriminatoire, l'employeur versera à la personne lésée une indemnité; celle-ci sera fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire; elle ne peut

excéder le montant correspondant à six mois de salaire (art. 5 al. 2 et al. 4 LEg). Par renvoi de l'art. 9 LEg, la procédure à suivre par la personne qui se prétend victime d'un congé discriminatoire est régie par l'art. 336b CO. d) À titre liminaire, le Tribunal constate que la résiliation durant la période probatoire ne dépend pas de conditions matérielles. Les parties sont libres durant cette période de résilier le contrat, moyennant un avertissement donné six mois à l'avance (cf. II). Il convient ainsi d'uniquement examiner si la résiliation du contrat de travail de la demanderesse viole les principes constitutionnels tels que l'égalité de traitement et l'interdiction de l'arbitraire. e) En l'espèce, le Tribunal de céans constate que la défenderesse fonde son licenciement sur deux motifs, à savoir ses compétences en tant que formatrice et le conflit avec M._____. La demanderesse invoque pour sa part que le licenciement est lié à sa maternité. Il est avéré que des divergences existaient au sein de l'UER X._____. Des dysfonctionnements étaient notamment apparus entre la demanderesse et M._____ durant le semestre d'automne 2015. Le Tribunal constate que les différentes personnes en causes ont tenté de trouver des solutions et un consensus. Les divers témoignages ont ainsi montré que les membres de l'UER X._____ se sont rencontrés à de multiples occasions pour essayer de trouver des compromis. Le Comité de direction était déjà au courant des problèmes existants au sein de l'UER X._____ à ce moment-là. Le Tribunal observe aussi que la situation s'est définitivement détériorée au sein de l'UER X._____ suite à la dénonciation à la Direction visant M._____, par la demanderesse et deux autres collègues en janvier 2016. Dans ce contexte, la demanderesse a rencontré le Comité de Direction le 26 janvier 2016. Suite à la rencontre du 26 janvier 2016, la défenderesse a adressé à la demanderesse, le 9 février 2016, un avertissement lui rappelant l'art. 47 LHEP. Le Tribunal relève que déjà, à ce moment-là, la Direction envisageait de licencier la demanderesse. L'instruction a en effet permis d'établir que la démarche entreprise par la demanderesse a définitivement rompu la confiance au sein de l'UER X._____. Le Tribunal constate néanmoins que le Comité de direction a remis à plus tard le licenciement de la demanderesse compte tenu de sa grossesse, ce qui n'est pas critiquable dans ce contexte. La situation est telle que durant toute la grossesse et jusqu'au retour du congé maternité de la demanderesse, la défenderesse ne pouvait ni formuler de nouveaux griefs contre la demanderesse, ni – et encore moins ! – procéder à son licenciement. Au vu des délais prévus par la LHEP, la défenderesse devait résilier le contrat de la demanderesse avant le 31 janvier 2017, soit quelques jours seulement après son retour de congé maternité, ce qu'elle a fait. Sans licenciement avant le 31 janvier 2017, la défenderesse aurait dû attendre l'année suivante, pour un licenciement au 31 juillet 2018, ce qui n'était pas envisageable au vu de la situation au sein de l'UER X._____. Le Tribunal comprend que dans ce contexte, la demanderesse ait pensé que son retour de congé maternité était la cause du licenciement. Le Tribunal a toutefois acquis la certitude que la défenderesse voulait initier cette procédure dans tous les cas, mais qu'elle a, à juste titre, suspendu toute action durant la grossesse et le congé maternité de la demanderesse. Pour ces raisons, le Tribunal constate que le licenciement de la demanderesse est lié aux événements qui se sont déroulés avant sa grossesse et n'ont pas pu être résolus par la suite. Partant, les motifs invoqués à l'appui du licenciement n'étaient pas abusifs et reposaient sur des motifs objectifs. Le Tribunal constate que le licenciement n'est pas arbitraire et peut fonder une résiliation durant la période probatoire. Le grief de la demanderesse dans ce sens est donc rejeté. IV. a) La demanderesse estime que son droit d'être entendu a été violé. À l'appui, elle soutient que lors de la consultation de son dossier, celui-ci était pratiquement vide et qu'il n'y avait aucun préavis négatif rédigé par la responsable de l'UER

X._____. Elle mentionne en outre que si le Comité de direction l'a licenciée comme il le soutient le 24 janvier 2017, la décision était prise avant l'entretien, ce qui est manifestement une violation grave de son droit d'être entendu. b) Conformément à l'art. 29 alinéa 2 Cst., les parties ont le droit d'être entendues. Ce droit 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, JdT 1997 I 304 ; 119 Ia 136, consid. 2d). c) À la lecture de la pièce 107 (point 6b des faits relatés ci-dessus), le Tribunal constate qu'il est mentionné que le Comité de Direction a entendu la demanderesse après l'avoir informée de la résiliation de son contrat. Le Tribunal de céans retient toutefois qu'elle a eu la possibilité de s'exprimer et de poser d'éventuelles questions durant cet entretien, et que le Comité de Direction pouvait changer d'avis à ce moment-là. À ce propos, on peut également relever que la demanderesse a été entendue à maintes reprises durant les mois précédents son licenciement, à la fois par la responsable d'UER X._____ et le Comité de direction, notamment lors de la réunion du 26 janvier 2016. Son licenciement ne se fondait pas sur des éléments nouveaux. Comme le Tribunal l'a mentionné (cf. consid. III), son licenciement était déjà envisagé à ce moment-là. Ce grief est par conséquent également rejeté. Il convient tout de même de relever que le procès-verbal de la séance du 24 janvier 2017 est maladroit et que l'on devrait s'attendre à une plus grande rigueur de la part de la défenderesse. Le Tribunal souligne cette dernière remarque puisque dans une situation déjà compliquée du fait du délai tombant juste au retour d'un congé maternité, une annonce de licenciement en début d'entretien était particulièrement maladroite. V. a) Enfin, la demanderesse invoque qu'elle n'a reçu le courrier recommandé du 27 janvier 2017, contenant la résiliation de son contrat de travail, que le 6 février 2017. Elle constate ainsi que le délai de six mois prévu par l'art. 47 LHEP n'est pas respecté. Le licenciement était tardif et la fin du contrat ne peut ainsi intervenir que pour la fin de l'année académique 2017-2018. La défenderesse invoque pour sa part que c'est lors de l'entretien du 24 janvier 2017 qu'elle a signifié la fin des rapports de travail à la demanderesse pour le 31 juillet 2017. Elle se réfère à ce propos au procès-verbal de la séance. Elle souligne que le courrier recommandé envoyé le 27 janvier 2017 à la demanderesse n'était que la confirmation écrite de la résiliation de son contrat de travail. b) La résiliation est l'exercice d'un droit formateur et prend la forme d'une déclaration de volonté soumise à réception. (Wyler Rémy/ Heinzer Boris, Droit du travail, 4e édition, Berne, 2019, p . 616 et les références citées). Soumise à réception, la déclaration de résiliation du contrat de travail déploie ses effets dès qu'elle parvient au destinataire. Sauf disposition contractuelle contraire, la résiliation n'est soumise à aucune forme particulière : elle peut donc être écrite, orale, ou même résulter d'actes concluants. Elle peut également être signifiée par fax, courrier électronique, SMS, ou par le biais d'un message laissée sur la boîte vocale du destinataire (Wyler Rémy/ Heinzer Boris, Droit du travail, 4e édition, Berne, 2019, p . 617). Soumise à réception, la déclaration de résiliation du contrat de travail déploie ses effets dès qu'elle parvient au destinataire. Lorsqu'une déclaration de volonté est émise sous forme de lettre, elle parvient au destinataire dès l'instant où elle entre dans la sphère d'influence de ce dernier d'une manière telle que l'on peut prévoir, selon les usages, qu'il en prendra connaissance, sans qu'un éventuel refus du destinataire de recevoir la lettre et d'en lire le contenu soit opposable à l'auteur. En cas d'acheminement postal, le Tribunal fédéral applique la théorie de la réception absolue. S'agissant d'une lettre recommandée, si

l'agent postal n'a pas pu la remettre effectivement au destinataire et qu'il laisse un avis de retrait dans sa boîte aux lettres ou sa case postale, le pli est reçu dès que le destinataire est en mesure d'en prendre connaissance au bureau de la poste selon l'avis de retrait ; il s'agit soit du jour même où l'avis est déposé dans la boîte aux lettres si l'on peut attendre du destinataire qu'il le retire aussitôt, sinon en règle générale le lendemain de ce jour (Wyler Rémy/ Heinzer Boris, Droit du travail, 4e édition, Berne, 2019, p . 617-618 ; ATF 143 III 15, consid. 4.1 ; ATF 140 III 244, consid. 5.2 ; ATF 137 III 208, consid. 3). c) En l'espèce, si l'on considère que la défenderesse a effectivement résilié le contrat de la demanderesse par le courrier du 27 janvier 2017, la résiliation déployait ses effets au plus tard le lendemain du jour où l'avis était déposé dans sa boîte aux lettres, soit le 31 janvier 2017 (cf. point 6c des faits relatés ci-dessus), de sorte que le délai de six mois est respecté. À cela s'ajoute que la demanderesse devait dans tous les cas toute façon s'attendre à recevoir cette lettre, au vu de l'entretien du 24 janvier 2017. Ainsi, le délai de résiliation était respecté, que ce soit par l'entretien du 24 janvier 2017 ou par l'envoi du 27 suivant. La question de la forme de la résiliation peut dès lors rester ouverte. d) Force est ainsi de constater, au vu de ce qui précède, que le licenciement de la demanderesse est fondé sur de justes motifs, qu'il ne viole pas son droit d'être entendu, et qu'il respecte la procédure et les délais prévus par la LHEP. Dès lors, les griefs de la demanderesse doivent ainsi être entièrement rejetés. VI. a) Les frais judiciaires de la présente cause sont arrêtés à Fr. 2'500.- (art. 16 al. 7 LPers, art. 23 et 22 al. 9 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. 531.30, soit Fr. 348.55 pour les auditions requises par la demanderesse et Fr. 182.75.- pour celles du défendeur. b) En application de l'art. 106 al.1 et 3 CPC, les frais devraient être logiquement mis à la charge de la partie succombante, en l'espèce, la demanderesse. Toutefois, le Tribunal déplore que la défenderesse n'ait pas été en mesure de mieux documenter par écrit les raisons du licenciement de la demanderesse. Si la défenderesse avait motivé sa décision, notamment avec les éléments invoqués par T. _____ durant son témoignage (cf. point 7 des faits relatés ci-dessus), la demanderesse aurait sûrement été en mesure de mieux comprendre cette décision et de l'accepter. Le Tribunal regrette que la défenderesse n'ait pas spontanément amené ces éléments, à la fois lors des échanges qu'elle a eus avec le conseil de la demanderesse et durant la procédure devant le Tribunal de céans. Vu les éléments invoqués sur sa maternité par l'un des membres du Comité de direction, on peut comprendre que la demanderesse ait cru que son licenciement était lié à sa maternité. Toutefois, et comme l'a souligné le Tribunal, la défenderesse a fait usage de son droit de résilier, motivé par des motifs objectifs (cf. consid. III d). Au de ces derniers éléments, le Tribunal reconnaît que la défenderesse est conjointement responsable de la procédure engagée par la demanderesse, et les frais sont dès lors réparti équitablement entre les deux parties (art. 107 CPC). c) Ainsi, les frais sont répartis entre les deux parties, à hauteur de Fr. 1'515.65 (mille cinq cent quinze francs et soixante-cinq centimes) à la charge de la demanderesse et par Fr. 1'515.65 (mille cinq cent quinze francs et soixante-cinq centimes) à la charge de l'Etat de Vaud . Les frais sont compensés par les avances déjà effectuées par chacune des parties. La défenderesse versera le solde de Fr. 1'332.90 (mille trois cent trente-deux francs et 90 centimes) à la demanderesse. Pour les mêmes raisons, il n'est pas accordé de dépens à la défenderesse, les dépens étant globalement compensés. 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 S. _____ dans sa demande du 21 juin 2018 sont intégralement rejetées. II. Les frais de la

cause, arrêtés à Fr. 3'031.30 (trois mille trente et un francs et 30 centimes), sont répartis équitablement entre les deux parties, à hauteur de Fr. 1'515.65 (mille cinq cent quinze francs et soixante-cinq centimes) à la charge de la demanderesse S._____ et par Fr. 1'515.65 (mille cinq cent quinze francs et soixante-cinq centimes) à la charge de la défenderesse, la Haute école pédagogique Vaud. III. Les frais sont compensés par les avances déjà effectuées par chacune des parties. La Haute école pédagogique Vaud est la débitrice du solde de sa part, pour Fr. 1'332.90 (mille trois cent trente-deux francs et 90 centimes), en faveur de S._____. IV. Il n'est pas alloué de dépens. V. Toutes et plus autres conclusions sont rejetées. La présidente : La greffière : Juliette PERRIN, v.-p. Pauline MONOD, a.h. Du 18 novembre 2019 Les motifs du jugement sont notifiés aux parties. Un appel au sens des art. 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. La greffière : Pauline MONOD, a.h.

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