

# **VD\_GERICHTE TF18.029464 vom 1. Mai 2020**

VD Tribunal cantonal, 2020-05-01, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_TF18.029464](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_TF18.029464)

FR: VD\_GERICHTE TF18.029464 du 1 mai 2020

IT: VD\_GERICHTE TF18.029464 del 1 maggio 2020

## **Erwägungen**

### **E. 4**

L'appelante reproche à l'autorité précédente de n'avoir pas retenu que son congé est intervenu en violation de son droit d'être entendue. Il serait abusif au sens de l'art. 336 CO et contraire à la LEg (Loi sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 ; RS 151.1).

#### **E. 4.1**

Dans un premier grief, l'appelante fait valoir une violation de son droit d'être entendue dans la manière dont son licenciement lui a été donné.

- 18 -

#### **E. 4.1.1**

Lorsqu'il contrôle l'application du droit d'être entendu sous l'angle de l'art. 29 al. 2 Cst. (Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 ; RS 101), le Tribunal fédéral en détermine le contenu et la portée en fonction de la situation concrète et des intérêts en présence. Doivent en particulier être prises en considération, d'une part, l'atteinte aux intérêts de l'administré, telle qu'elle résulte de la décision à prendre, d'autre part l'importance et l'urgence de l'intervention administrative. D'une manière générale, plus la décision envisagée est de nature à porter gravement atteinte aux intérêts de l'administré, plus le droit d'être entendu de ce dernier doit être accordé et reconnu largement. En outre, il y a également lieu de tenir compte des garanties que la procédure offre globalement à l'intéressé pour sa défense. En particulier, l'on se montrera généralement moins exigeant avec le strict respect du droit d'être entendu si la possibilité existe de porter la contestation devant une autorité de recours disposant d'un libre pouvoir d'examen, à condition toutefois que la violation ne soit pas particulièrement grave (ATF 135 I 279 consid. 2.3 et les réf. citées ; TF 8C\_310/2017 du 14 mai 2018 consid. 7.3 et 7.4). La violation du droit d'être entendu – pour autant qu'elle ne soit pas d'une gravité particulière – est réparée lorsque la partie lésée a la possibilité de s'exprimer devant une autorité de recours jouissant d'un plein pouvoir d'examen (ATF 135 I 279 consid. 2.6.1 et les réf. citées ; TF 8C\_310/2017 du 14 mai 2018 consid. 7.3 ; TF 8C\_53/2012 du 6 juin 2012 consid. 6.1).

#### **E. 4.1.2**

En matière de rapport de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (TF 8C\_301/2017 du 1er mars 2018 consid. 3.2 ; TF 8C\_817/2015 du 6 juillet 2016 consid. 4.3.1 ; TF 8C\_243/2015 du 17 mars 2016 consid. 5.5 et les réf. citées). La personne concernée ne doit pas seulement connaître

les faits qui lui sont reprochés, mais doit également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (ATF 144 I 11 consid. 5.3 ; TF 8C\_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 5.2, non publié in ATF 136 I

- 19 - 39). Par exemple, il n'est pas admissible, sous l'angle du droit d'être entendu, de remettre à l'employé une décision de résiliation des rapports de service en se contentant de lui demander de s'exprimer s'il le désire (TF 8C\_817/2015 du 6 juillet 2016 consid. 4.3.1 ; Gabrielle Steffen, *Le droit d'être entendu du collaborateur de la fonction publique, juste une question de procédure ?*, in Recueil de jurisprudence neuchâteloise [RJN] 2005, p. 51 ss, plus spécialement p. 64 ; cf. aussi TF 8C\_413/2014 du 17 août 2015 consid. 3.2.1). Selon la jurisprudence, l'omission pour un employeur public d'entendre le fonctionnaire auquel elle veut signifier son congé constitue en principe une violation grave du droit d'être entendu de l'intéressé (TF 8C\_615/2016 du 15 juillet 2017 consid. 3.4 ; TF 8C\_53/2012 précité consid. 5.4 ; également pour le tout TF 8C\_310/2017 du 14 mai 2018 consid. 7.3 et 7.4).

#### **E. 4.1.3**

En l'espèce, l'appelante a été nommée par l'intimée, pour la première fois, au poste de chargée d'enseignement ordinaire par contrat de travail de droit public du 6 juillet 2015. Le début des rapports de travail était fixé au 1er août 2015. La fin du contrat était fixée au 31 juillet 2021. Le contrat faisait référence sous « conditions particulières » à l'art. 47 LHEP et précisait que les membres du corps enseignant sont engagés pour une période de six ans, renouvelable, et que 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 donné six mois à l'avance, pour la fin de l'année académique.

#### **E. 4.1.4**

Il résulte de l'instruction que de graves tensions sont rapidement survenues impliquant l'appelante, alors dans sa première année probatoire. Malgré plusieurs réunions, aucun consensus n'a pu être trouvé entre les différentes personnes en cause. L'appelante a alors adressé, contre l'avis de sa supérieure, un courriel à la direction pour dénoncer les dysfonctionnements, concernant en particulier R.\_\_\_\_\_. A la suite de cette démarche, l'intimée a adressé en date du 9 février 2016 à l'appelante un courrier lui rappelant ses devoirs et ses manquements à ceux-ci. Elle formulait en conséquence une réserve, faisant expressément

- 20 - référence à la suite de leur collaboration et rappelant que l'appelante se trouvait en période probatoire. La situation ne s'est toutefois pas apaisée par la suite, l'appelante admettant s'être à nouveau vu demander de respecter les instructions de sa responsable d' [...]. Il y avait également encore des problèmes d'intégration, de confiance, des divergences de pensée et de didactique de la [...] et des plaintes d'étudiants concernant l'appelante. Celle-ci a ensuite été absente du 11 août 2016 au 10 janvier 2017. A son retour, alors que l'échéance du délai permettant de résilier les rapports de travail pour la fin de la deuxième année académique approchait, l'intimée l'a convoquée par courrier à une séance, mentionnant expressément le préavis négatif de sa responsable d' [...] dans le cadre du renouvellement de son contrat et le besoin en conséquence du Comité de direction de l'entendre. Un tel courrier ne pouvait que faire comprendre à l'appelante que la question de son licenciement était sérieusement envisagée. Durant cette séance, tenue le 24 janvier 2017, l'appelante a, selon N.\_\_\_\_\_, été entendue et a pu s'exprimer avant que la

décision de la licencier n'ait été définitivement prise. Cette version des faits correspond également aux déclarations de l'appelante, laquelle indique dans sa demande avoir été informée en début d'entretien que son « prochain licenciement était envisagé ». A cet égard, on ne saurait notamment reprocher à l'intimée d'avoir déjà sérieusement envisagé cette possibilité, sans quoi une séance aux fins d'en discuter n'aurait eu aucun sens (dans ce sens Wyler/Briguet, La fin des rapports de travail dans la fonction publique, 2017, p. 26). Préalablement, l'appelante avait au demeurant eu l'occasion à plusieurs reprises de discuter de ces difficultés qui mettaient en péril la continuation des rapports liant les parties.

#### **E. 4.1.5**

Au vu de ces éléments, force est de constater que le droit d'être entendue de l'appelante a été respecté dans le cadre du licenciement donné : elle connaissait avant la séance du 24 janvier 2017 les griefs qui lui étaient faits et qui lui avaient été rappelés par écrit, elle a pu exprimer son point de vue avant la séance, elle ne pouvait ignorer l'objet de celle-ci et a pu s'exprimer encore à cette occasion, avant que la décision de la licencier ne soit finalement prise.

- 21 - Sur ce point, l'appelante ne saurait de bonne foi invoquer le procès-verbal de la séance du 24 janvier 2017 indiquant que son licenciement lui a été donné puis qu'elle a pu s'exprimer. En effet, elle a affirmé n'être pas certaine à l'issue de cette séance, au cours de laquelle elle avait pu s'exprimer, qu'elle avait été licenciée. C'est dire à tout le moins que cette question n'avait pas été tranchée d'entrée de cause. Enfin, on constate que l'appelante qui invoque son droit d'être entendue n'indique aucunement en quoi sa situation aurait été concrètement modifiée du fait de la violation prétendue, de sorte que ce moyen paraît uniquement être soulevé afin de prolonger inutilement la procédure. Au surplus, on constate que l'appelante a comparu devant deux autorités disposant d'un plein pouvoir d'examen en fait et en droit. Si son droit d'être entendue avait été violé, force serait alors de constater qu'il aurait pu être réparé devant l'instance précédente et la présente instance (dans ce sens s'agissant d'un licenciement donné pendant le temps d'essai TF 8C\_310/2017 du 14 mai 2018 consid. 7.6). Dans ces conditions, le moyen fondé sur le droit d'être entendue de l'appelante est rejeté. Il en va de même de la demande d'indemnisation en résultant.

#### **E. 4.2**

L'appelante fait ensuite valoir que le congé était abusif.

##### **E. 4.2.1**

L'appelante se réfère aux art. 336 CO et 60 LPers-VD dont elle estime qu'ils prohibent les licenciements abusifs. Elle soutient que l'interdiction du licenciement abusif s'appliquerait également durant le temps d'essai avec « quelques aménagements ». Selon l'appelante, la période probatoire prévue par l'art. 47 LHEP, longue de quatre ans, ne saurait être qualifiée de temps d'essai, car il serait largement excessif de laisser durant une aussi longue période un employé dans l'incertitude quant à son travail. Il faudrait ainsi considérer, afin que l'intimée respecte « les droits fondamentaux des employés de l'institution », qu'après les trois mois d'essai prévus dans la LPers-VD, l'enseignant B.\_\_\_\_\_ est

- 22 - engagé de façon régulière, même s'il y a quelques spécificités dans la reconduction du contrat.

##### **E. 4.2.2**

Aux termes de l'art. 36 al. 1 LHEP, le personnel de la HEP est soumis à la LPers-VD, sous réserve des dispositions particulières de la LHEP et du RLHEP (Règlement d'application de la loi du 12 décembre 2007 sur la Haute école pédagogique du 3 juin 2009 ; BLV 419.11.1). En l'occurrence, l'art. 47 al. 1 LHEP prévoit que le professeur B. \_\_\_\_\_ ordinaire, le professeur B. \_\_\_\_\_ associé et le chargé d'enseignement sont engagés pour une période de six ans, renouvelable. Selon l'art. 47 al. 2 LHEP, 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 donné six mois à l'avance, pour la fin de l'année académique. Ce faisant, le législateur s'est clairement écarté du régime prévu par la LPers-VD. Selon cette loi, le collaborateur est en effet soumis à un temps d'essai de trois mois. Exceptionnellement, notamment en cas de doute sur les aptitudes ou le comportement du collaborateur, l'autorité d'engagement peut décider de prolonger au maximum de trois mois le temps d'essai (art. 20 al. 1 LPers-VD). Durant ce temps d'essai, chaque partie peut résilier librement le contrat moyennant un préavis de sept jours (art. 58 LPers-VD). Après le temps d'essai, la résiliation du contrat par l'autorité d'engagement n'est possible que dans certains cas et à des conditions précises (cf. art. 61, 63 et 59 al. 3 LPers-VD). L'art. 60 LPers-VD réserve également, contrairement aux dispositions en la matière prévues par la LHEP, l'hypothèse dans laquelle la résiliation est abusive. On doit ainsi constater que le législateur vaudois, qui a adopté tant la LPers-VD que la LHEP, a prévu un régime particulier s'écartant de celui applicable au personnel de l'Etat en général pour les professeurs B. \_\_\_\_\_ ordinaires, professeurs B. \_\_\_\_\_ associés et chargés d'enseignement. Il a ainsi prévu entre le temps d'essai et la période de travail ordinaire une période probatoire pour les enseignants durant

- 23 - laquelle le licenciement doit pouvoir être donné plus facilement. Il ressort à cet égard notamment des travaux préparatoires des hautes écoles vaudoises de type HES, calqué sur plusieurs points sur la B. \_\_\_\_\_, que l'existence d'une période probatoire (et non seulement d'un temps d'essai) est une particularité de l'enseignement. Elle est due à la nécessité de voir l'enseignant à l'œuvre pendant une période suffisamment longue, en principe au moins une année académique, pour pouvoir réellement juger de ses compétences. Cette spécificité se retrouve, sous une forme ou sous une autre, dans tous les secteurs et degrés de l'enseignement (Exposé des motifs et projets de lois [ci-après : EMPL] sur les hautes écoles vaudoises de type HES modifiant la loi du 19 septembre 1978 sur les activités culturelles, ad art. 45, p. 69), l'art. 47 LHEP étant d'ailleurs une reprise du texte actuel de l'art. 62 LUL (Loi sur l'Université de Lausanne du

### **E. 4.2.3**

Faisant valoir une incompatibilité entre « les droits fondamentaux des employés » et l'existence d'une période probatoire durant laquelle un licenciement pourrait être donné relativement librement, l'appelante requiert en réalité de la Cour de céans qu'elle procède à titre préjudiciel à l'examen de la compatibilité du droit cantonal

- 24 - avec la Constitution (sur un tel contrôle : ATF 127 I 185 consid. 2 ; TF 2C\_747/2010 du 7 octobre 2011 consid. 4). Si, à l'issue d'un tel contrôle, la norme s'avère inconstitutionnelle, la juridiction compétente ne saurait formellement annuler celle-ci, mais pourrait modifier la décision qui l'applique (TF 6B\_659/2017 du 6 mars 2018 consid. 2.2 ; TF 6B\_856/2014 du 10 juillet 2015 consid. 3.3 ; TF 2C\_1016/2011 du 3 mai 2012 consid. 6.1 non publié in ATF 138 I 196).

#### **E. 4.2.3.1**

En l'état, l'appelante, bien qu'assistée, n'indique pas quelle disposition constitutionnelle serait violée par les dispositions cantonales précitées, de sorte que la recevabilité de son grief apparaît déjà douteuse.

#### **E. 4.2.3.2**

Cela étant, dans un arrêt 8C\_577/2014 du 8 octobre 2015, le Tribunal fédéral s'est penché sur le cas d'une résiliation donnée à une employée publique genevoise. Aux termes de la loi (art. 6 LPAC/GE [Loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 ; Rs/GE B 5 05]) et de son règlement (art. 47 RPAC/GE [Règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 ; Rs/GE B 5 05.01]), celle-ci était soumise à une période probatoire de deux ans, prolongeable. Un temps d'essai de trois mois était également prévu. Le Tribunal fédéral relevait ensuite la teneur de l'art. 21 LPAC/GE. Selon son alinéa 1, pendant le temps d'essai et la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service ; le membre du personnel n'ayant pas qualité de fonctionnaire est entendu par l'autorité compétente ; il peut demander que le motif de résiliation lui soit communiqué (art. 21 al. 1 LPAC/GE). En revanche, la résiliation des rapports de service d'un fonctionnaire est subordonnée à l'existence d'un motif fondé (art. 21 al. 3 LPAC/GE). Le Tribunal fédéral a déduit de ces dispositions cantonales que non seulement durant le temps d'essai mais également durant la période probatoire, l'autorité de nomination est en principe libre de renoncer à maintenir les rapports de service pour autant qu'elle respecte le délai de

- 25 - résiliation. Le Tribunal fédéral a déjà eu l'occasion d'exposer 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. Dans un tel cas, la cour cantonale n'est 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 (cf. TF 8C\_577/2014 du 8 octobre 2015 consid. 2.3 et les réf. citées). Le Tribunal fédéral a confirmé cette jurisprudence en matière de licenciement durant le temps d'essai mais également durant la période probatoire dans un arrêt 8C\_146/2018 du 7 décembre 2018, rendu également dans une affaire de rapport de droit du travail public genevois (consid. 4.2). Dans cet arrêt, le Tribunal fédéral a considéré que la prolongation d'un an de la durée initiale probatoire de deux ans n'était pas contraire au droit (consid. 3 et 4.4.1) et que partant la légalité du licenciement donné à l'employée quelques jours avant la fin de sa troisième année de période probatoire devait être examinée conformément à l'art. 21 al. 1 LPAC et la jurisprudence précitée et non à la lumière de l'art. 21 al. 3 LPAC, qui n'était pas applicable (consid. 4.4.1).

#### **E. 4.2.3.3**

En l'état, l'instauration d'une période probatoire pour le corps enseignant se justifiait pour les motifs invoqués supra (cf. consid. 3.2.2). Elle n'est sur le principe pas critiquable. Au vu de la jurisprudence précitée, il n'y a en outre pas lieu de considérer qu'au moment de la résiliation litigieuse, soit avant la fin de la seconde année de période probatoire, cette période serait excessive et qu'il conviendrait de considérer, eu égard aux « droits fondamentaux des employés », que la

- 26 - légalité de la résiliation devrait être examinée comme si l'employé avait dépassé ce stade. Au contraire, les arrêts qui précèdent confirment l'appréciation de l'autorité précédente que la légalité du congé devait être examinée de manière restrictive et ainsi avec un grand recul du fait qu'il avait été donné durant la période probatoire, afin de respecter le large pouvoir d'appréciation qu'avait l'administration de résilier l'engagement de l'appelante durant cette période et en particulier durant les deux premières années de celle-ci. Dans ces conditions on ne saurait comme le souhaite l'appelante examiner la légalité de son congé à l'aune de l'art. 336 CO – qui aurait très éventuellement été applicable à titre de droit cantonal supplétif – et de la jurisprudence développée dans le cadre de l'application de cette disposition. Dans le cas d'espèce, l'autorité précédente comme la Cour de céans ne sont fondées à intervenir qu'en cas de violation des principes constitutionnels tels que l'égalité de traitement et l'interdiction de l'arbitraire. Au surplus, l'appelante a vu son contrat résilié durant la première partie de sa période probatoire. Il n'a en revanche jamais été question d'une procédure disciplinaire à son encontre encore moins d'une décision de révocation rendue à l'issue de celle-ci. L'appelante n'a ainsi pas fait l'objet d'un avertissement disciplinaire. Elle invoque en conséquence en vain – en la citant par ailleurs de manière tronquée – la jurisprudence en matière de révocation disciplinaire.

#### **E. 4.2.4.1**

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

- 27 - discrétion. Il s'abstient de tout acte qui pourrait causer à l'Etat une perte ou un dommage (art. 124 al. 1 RLPers-VD [Règlement d'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud du 9 décembre 2002 ; BLV 172.31.1]). En tout temps, le collaborateur doit se montrer digne de la confiance placée en lui (al. 2).

#### **E. 4.2.4.2**

Les premiers juges sont arrivés à la conclusion que les motifs invoqués à l'appui du licenciement de l'appelante n'étaient pas abusifs et reposaient sur des motifs objectifs. Plus précisément, ils ont retenu que des dysfonctionnements étaient apparus entre l'intéressée et R.\_\_\_\_\_, lesquels n'avaient abouti à aucun consensus malgré les multiples réunions organisées à cette fin. Ils ont considéré que le courriel du 13 janvier 2016 envoyé par l'appelante à la direction avait définitivement rompu la confiance au sein de l' [...] de [...] et que le licenciement avait déjà été envisagé à ce moment-là. Les premiers juges ont ainsi constaté que son licenciement était lié aux événements qui s'étaient déroulés avant sa grossesse et qui n'avaient pas pu être résolus par la suite, raison pour laquelle, elle avait été

licenciée à son retour de congé maternité. En définitive, ils ont considéré que le licenciement de l'appelante n'était pas arbitraire. A l'encontre de ce raisonnement, l'appelante soutient que son licenciement ne répondrait à aucune logique rationnelle, en se référant aux différents motifs avancés par l'intimée, et qu'il serait non seulement abusif, mais également arbitraire.

#### **E. 4.2.4.3**

Dans un premier grief, l'appelante revient sur les motifs du licenciement invoqués dans un premier temps par l'intimée, soit le non- respect des consignes, précisant à cet égard ignorer quelles consignes n'auraient pas été respectées, et le problème d'adaptation dans l'enseignement. Elle soutient que ces motifs sont dénués de toute objectivité, en se référant au témoignage de Y.\_\_\_\_\_, ancien responsable de la filière [...], dont les déclarations, selon l'appelante, devraient bénéficier d'un crédit supérieur aux autres témoignages, ainsi qu'aux évaluations et messages de P.\_\_\_\_\_ et des étudiants.

- 28 - En premier lieu, force est de constater que dans cette approche, l'appelante n'expose pas en quoi le raisonnement des premiers juges serait erroné. Elle se contente de reprendre les motifs du licenciement formulés par l'intimée dans son courrier du 30 mars 2017 et tente de démontrer que ceux-ci ne seraient pas réalisés en l'espèce. Cela étant, il résulte de l'instruction de la cause que l'appelante n'a pas respecté les consignes de sa supérieure hiérarchique, en particulier lors de l'envoi du courriel du 13 janvier 2016 à la direction. En outre, s'agissant de ses problèmes d'adaptation dans l'enseignement, c'est en vain que l'appelante se réfère au témoignage de Y.\_\_\_\_\_, dans le but de démontrer ses compétences en tant que formatrice, ce dernier n'étant plus le responsable de l' [...] de [...] au moment des faits qui lui sont reprochés. L'appelante se réfère ensuite aux courriels de remerciement envoyés par sa supérieure directe, datant tous d'avant son engagement au poste de chargée d'enseignement ordinaire, soit également à une période antérieure à l'entrée en fonction de P.\_\_\_\_\_ en tant que responsable de l' [...]. Ces courriels sont donc dépourvus de pertinence dans la présente cause. S'agissant ensuite des évaluations invoquées par l'appelante, celles-ci concernent uniquement les évaluations du module – qui plus est celles du semestre d'automne 2013 – et non de sa propre personne. Quant aux messages des étudiants, six en tout, ceux-ci ne permettent manifestement pas de démontrer le caractère arbitraire du licenciement de l'appelante, étant rappelé que celui-ci était dû principalement à son non-respect des voies hiérarchiques et consignes de sa supérieure directe. En effet, il ressort du témoignage de P.\_\_\_\_\_ que le préavis négatif émis par cette dernière ne reposait pas sur les compétences de l'appelante, mais trouvait son fondement dans l'impossibilité d'améliorer l'ambiance au sein de l' [...] de [...] et la perte définitive de confiance à la suite du refus de l'appelante de respecter sa position hiérarchique. Le fait que l'intimée, dans son courrier du 8 juin 2017, indiquait que les qualités personnelles de l'intéressée n'étaient pas remises en cause ne lui est d'aucun secours, puisque le courrier de la

- 29 - direction du 9 février 2016 indique clairement que son comportement n'était pas adéquat.

#### **E. 4.2.4.4**

L'appelante reproche ensuite à l'intimée de n'avoir laissé aucune chance à la réorganisation des enseignements, prévue pour la rentrée 2016, le licenciement ne constituant ainsi pas une ultima ratio. En l'occurrence, étant donné le statut probatoire de son engagement, l'intimée

n'avait pas à entreprendre des mesures particulières ni à démontrer que le licenciement était consécutif à une violation grave de l'appelante et encore moins que celui-ci constituait une ultima ratio. Nonobstant cela, l'intimée a tenté de trouver une solution en organisant à de multiples occasions des réunions entre les différentes personnes en cause, lesquelles n'ont pas permis d'aboutir à un consensus. Enfin, il n'appartenait pas à l'intimée de se plier à la solution proposée par l'appelante, soit en l'espèce la réorganisation des enseignements. Au contraire, il incombait à l'intéressée de collaborer avec les autres formateurs et d'adapter son enseignement en conséquence, selon les consignes données par sa supérieure hiérarchique. Le grief est ainsi infondé.

#### **E. 4.2.4.5**

L'appelante soutient que ce serait à tort que les premiers juges ont retenu que l'intimée avait renoncé à son licenciement envisagé en janvier 2016 à cause de sa grossesse, ce qui n'aurait pas pu être le cas puisque sa grossesse avait été annoncée en avril 2016. Il ressort de l'instruction, que si certes en janvier 2016 son licenciement avait été envisagé, dite résiliation devait parvenir à l'intéressée avant la fin du même mois, ce qui était, en l'espèce, trop court. Puis, apprenant ensuite en avril 2016 la grossesse de l'appelante, l'intimée a dû se résoudre à attendre la fin du congé maternité de l'appelante, soit le mois de janvier 2017, pour lui signifier son licenciement au 31 juillet 2017. Le grief est rejeté.

- 30 -

#### **E. 4.2.4.6**

L'appelante fait valoir ensuite qu'elle aurait été la seule à être sanctionnée, alors que deux de ses autres collègues, F. \_\_\_\_\_ et K. \_\_\_\_\_, s'étaient également plaints des méthodes de travail de R. \_\_\_\_\_, ce qui démontrerait par ailleurs que ce dernier serait le responsable des tensions au sein de l' [...]. A cet égard, il ressort de l'audition de la responsable de l' [...] de [...], que suite au courriel du 13 janvier 2016, F. \_\_\_\_\_ s'est excusé de son comportement. Quant à K. \_\_\_\_\_, l'appelante ne démontre pas qu'elle n'aurait pas également été sanctionnée ni qu'elle n'aurait pas respecté les consignes de sa supérieure hiérarchique. Quoi qu'il en soit, celle-ci n'avait pas le même statut que l'appelante et ne travaille plus pour l'intimée, bien que les motifs de son départ ne soient pas connus. En ce qui concerne la plainte au sujet de R. \_\_\_\_\_, la responsable de l' [...] de [...] a également indiqué que la méthode de préparation des élèves de R. \_\_\_\_\_ était certes différente de celle de l'intéressée, mais aucunement moins adéquate (PV d'audience du

#### **E. 4.2.4.7**

L'appelante conteste encore être la cause de la baisse de fréquentation de la filière de [...], l'un des motifs de licenciement avancé par l'intimée lors des audiences du 18 et 24 septembre 2019. Elle estime que les déclarations de N. \_\_\_\_\_ à ce sujet, entendu comme partie, n'auraient dû être retenues que si celles-ci avaient été corroborées par d'autres éléments du dossier.

- 31 - A cet égard, il sied de relever que les premiers juges n'ont pas retenu cet élément en tant que motif du licenciement dans le jugement entrepris, ce que l'appelante semble également admettre. Dès lors, c'est de manière inutile que l'intéressée conteste ce point. Le grief n'est ainsi pas pertinent dans la solution du litige.

#### **E. 4.2.4.8**

L'appelante fait encore valoir que la commission du personnel aurait dû être impliquée face à cette situation conflictuelle, en se référant à l'art. 38 LHEP. Toutefois, l'article précité précise uniquement que le personnel de la B.\_\_\_\_\_ peut constituer une commission du personnel au sens de la LPers-VD et ne prévoit ainsi aucunement la nécessité de mettre en place une pareille commission dans la présente cause. Le grief est infondé.

#### **E. 4.2.4.9**

En définitive, la Cour de céans retient qu'il ressort de l'instruction que le congé donné à l'appelante l'a été du fait qu'elle n'avait respecté ni les voies hiérarchiques, ni les instructions de sa supérieure hiérarchique et ce sans motifs fondés. Cela avait été clairement porté à son attention par le courrier du Comité de direction de la B.\_\_\_\_\_ du 9 février 2016, qui indiquait expressément que ledit courrier valait réserve dans le cadre de la suite de la collaboration au sens de l'art. 47 LHEP. L'appelante qui soutient que d'autres collègues n'auraient pas respecté le plan d'étude ne le démontre aucunement. Au demeurant, il ne lui appartenait pas à elle seule, en tant que chargée d'enseignement, d'en décider, de déterminer le contenu des cours donnés par ses collègues ou encore de trancher de la cohérence de la formation donnée. Afin d'apaiser les tensions résultant de ces différences, qui perturbaient jusqu'aux étudiants, l'intimée a tenté plusieurs approches et fait des efforts successifs pour essayer de résoudre les problèmes constatés. En vain, l'appelante se montrant peu flexible au changement apporté notamment par un de ses collègues qui, lui, avait au demeurant été nommé professeur B.\_\_\_\_\_ et non seulement chargé d'enseignement. C'est ainsi à tort que l'appelante fait valoir que les tensions existantes avec ce collègue

- 32 - n'étaient pas insurmontables, quand bien même tant celui-ci que sa responsable hiérarchique étaient parvenus à ce constat, et alors même que lors de son propre interrogatoire, l'intéressée avait qualifié leur désaccord d' « irrésoluble ». Dans ces conditions, l'intimée était en droit, afin d'assurer le calme, le bon fonctionnement et la cohésion de l'enseignement donné, et sans avoir à prendre d'autres mesures comme la mise sur pied d'une médiation, de se séparer de l'appelante durant la première partie de sa période probatoire (dans ce sens également TF 8C\_774/2011 du 28 novembre 2012, notamment consid. 4.4). On ne saurait dès lors retenir que le licenciement de l'appelante est intervenu en violation du principe de la légalité ou de l'interdiction de l'arbitraire.

#### **E. 4.3**

Au vu des éléments qui précèdent et des motifs du congé qui ont été établis par l'instruction, la Cour retient que, malgré la phrase malheureuse prononcée par l'un des membres du Comité de direction en son nom personnel sur la maternité récente de l'appelante, ce n'est pas cette circonstance qui a justifié le congé donné. Tout démontre au contraire que les motifs de congé étaient apparus bien plus tôt et n'avaient pas disparu par le seul écoulement du temps, soit notamment durant la maternité de l'appelante et le congé qui avait suivi. Or, dès lors que l'appelante était tombée enceinte après l'apparition de ces motifs, on ne peut faire grief à l'intimée de ne pas lui avoir notifié son congé immédiatement, mais uniquement à son retour au travail, soit après une période d'absence pour maternité et allaitement. Les griefs fondés sur la LEg doivent ainsi être rejetés.

#### **E. 4.4**

L'appelante ne conteste pas que le licenciement qui lui avait été notifié respectait le préavis de six mois prévu par l'art. 47 LHEP. On peut d'ailleurs se référer ici aux considérants

convaincants de l'autorité de première instance, selon lesquels le délai de résiliation est respecté, que ce soit par l'entretien du 24 janvier 2017 ou par l'envoi du 27 suivant. En effet, même si l'on considère que l'intimée a résilié le contrat de l'appelante par courrier du 27 janvier 2017, la résiliation déployait ses

- 33 - effets au plus tard le lendemain du jour où l'avis était déposé dans sa boîte aux lettres, soit le 31 janvier 2017, de sorte que le délai de six mois est respecté.

#### **E. 4.5**

Au vu de ces éléments, le congé donné, pour les motifs retenus, ne prête pas le flanc à la critique et ne saurait partant être taxé d'abusif, ni donner lieu aux indemnisations requises. 5. 5.1 Il résulte de ce qui précède que l'appel doit être rejeté et le jugement confirmé. 5.2 Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 883 fr. (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [Tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). 5.3 L'intimée, qui obtient entièrement gain de cause, a droit à de pleins dépens. L'appelante lui versera ainsi la somme de 2'500 fr. (art. 7 TDC [Tarif du 23 novembre 2010 des dépens en matière civile ; BLV 270.11.6]) à titre de dépens de deuxième instance (art. 104 CDPJ, 95 al. 1 let. b et 106 al. 1 CPC).

#### **E. 6**

juillet 2004 ; BLV 414.11). On comprend de ce qui précède que par la période probatoire instaurée, la LHEP a voulu que le chargé d'enseignement, en l'occurrence, puisse être évalué pendant une période suffisante et, le cas échéant, son contrat résilié si son intégration ou son travail ne convenait pas, de manière libre. Il s'agit là de la volonté du législateur, qui a adopté tant la LPers-VD que la LHEP et prévu expressément dans cette dernière que le personnel de la B. \_\_\_\_\_ est soumis à la LPers-VD sous réserve des dispositions particulières de la LHEP (art. 36 al. 1 LHEP). Dans ces conditions, il y a lieu de constater que de par la loi, le congé donné à l'appelante durant la seconde année de la période probatoire n'avait pas à respecter les conditions posées par les art. 59, 61 ou 63 LPers-VD, qui ne s'appliquent que pour la période postérieure à la période probatoire.

#### **E. 11**

septembre 2019, lignes 41-42). Il n'appartenait dès lors pas à l'appelante de passer outre le jugement de sa supérieure hiérarchique et de remettre en cause les compétences de son collègue, et ce peu importe si d'autres collègues partageaient également son avis. Enfin, le fait que R. \_\_\_\_\_ ait quitté deux ans plus tard l'intimée, indiquant que cet établissement s'était avéré toxique pour lui sur le plan du stress, ne saurait démontrer, comme le prétend l'appelante, qu'il était à l'origine des tensions l'opposant à l'appelante. Le grief est infondé.

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