

## **VD\_GERICHTE TL13.027883 vom 27. Dezember 2019**

VD Tribunal cantonal, 2019-12-27, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_TL13.027883](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_TL13.027883)

FR: VD\_GERICHTE TL13.027883 du 27 décembre 2019

IT: VD\_GERICHTE TL13.027883 del 27 dicembre 2019

### **Erwägungen**

#### **E. 3.1**

Sous l'angle d'une constatation inexacte des faits, l'appelante revient tout d'abord sur le rapport du 19 juillet 2005 (sur le fonctionnement interne du Tribunal [...] et sur les mesures propres à restaurer un climat de travail acceptable) et fait valoir que cette pièce n'est pas pertinente dans le cadre de la question du licenciement prononcé en 2012. En l'incluant dans la motivation de sa décision, l'autorité inférieure aurait démontré que cette pièce a eu une grande influence sur son raisonnement et aurait donc apprécié les faits de manière erronée, voire arbitraire. L'appelante indique en outre qu'il ressort de ce rapport qu'elle n'était pas la cause de la mauvaise ambiance et affirme qu'elle a été victime de cette ambiance de nature indéfinie, qui a vraisemblablement eu des conséquences sur la qualité de son travail, ce qui a conduit à son licenciement. Ainsi, l'autorité inférieure aurait tenu compte d'une pièce qui n'avait aucun lien avec la question qui lui était soumise ; elle aurait par ailleurs délibérément apprécié cette pièce sous la lumière la plus défavorable à l'appelante, ce qui impliquerait qu'elle aurait constaté les faits de manière arbitraire. L'appelante ne peut pas être suivie. En effet, la référence faite au rapport cité ici l'a été dans le cadre de la motivation du jugement en lien avec l'argument lié au mobbing évoqué par l'employée, qui se plaignait notamment de ce que l'« on complot[ait] sans cesse contre elle ». Les premiers juges ont fait état de ce rapport qui permettait

- 19 - d'établir, entre autres moyens de preuve, que l'employée avait des problèmes relationnels avec ses collègues – ce qui n'est pas remis en cause en appel – et pour affirmer que l'employeur avait pris les mesures d'aménagement qui s'imposaient et qu'il n'était donc pas resté inactif, conformément à ses obligations légales. Les magistrats ont d'ailleurs pris soin de résumer, dans la partie « En fait » du jugement (p. 27), une partie de ce rapport et de mentionner que « plusieurs personnes ne pensent pas que son départ améliorerait l'ambiance régnante [sic] au greffe ». On notera encore que, s'agissant du mobbing, il revenait à l'employée de le prouver, ce qui n'a pas été fait, le contraire n'étant pas plaidé en appel. Le moyen est donc infondé.

#### **E. 3.2**

L'appelante revient ensuite sur le courrier du 3 novembre 2011 du secrétariat général, en contestant le reproche à elle fait, à savoir une activité jugée comme « faible ». L'avertissement qui a été notifié à l'employée en décembre 2011 à la suite de ce courrier a été contesté et confirmé tant par le TRIPAC que par la Cour de céans, dont l'arrêt est définitif et exécutoire, l'appelante ayant renoncé à recourir contre cet arrêt. Il n'y a plus lieu d'y revenir. Sur cette base, ni le courrier du 3 novembre 2011 du Secrétaire général, ni le contenu de la lettre de contestation de l'employée du 10 décembre 2011 ne sont pertinents. Ce qui est déterminant ici est le fait que le 29 décembre 2011, soit une quinzaine de jours après l'avertissement, huit dossiers en souffrance se trouvaient sur le bureau de l'employée,

que son attention a été attirée sur cette problématique le 3 janvier 2012, avec l'injonction de traiter ces dossiers en parallèle aux nouveaux dossiers d'ici au 20 janvier 2012, et que, malgré ce nouveau signal clair, trois dossiers sur huit n'étaient toujours pas traités le 21 mars 2012, trois autres n'avaient été traités qu'en février, un autre dossier avait été traité au plus tôt le 2 mars

- 20 - 2012 alors que le travail attendait depuis le 10 septembre 2011 et une lettre du 10 janvier 2012 n'était toujours pas traitée. Il ne faut en effet pas perdre de vue que les manquements qui fondent le licenciement litigieux concernent la période de février à mars 2012, comme les premiers juges l'ont expressément indiqué. Les explications de l'appelante liées au contenu du courrier du 10 décembre 2011 sont à cet égard dénuées de pertinence. C'est donc en vain que l'appelante prétend qu'en ignorant ce courrier qui détaillait la charge de travail véritable qui lui incombait et en ne se fondant que sur les chiffres produits par la partie adverse, l'autorité inférieure aurait constaté les faits de manière erronée, voire arbitraire. Partant, le grief est infondé.

### **E. 3.3**

L'appelante revient aussi sur la motivation du jugement relative à sa (sur)charge de travail. Comme cela a été justement relevé par les premiers juges, cette question a déjà été examinée dans le cadre de la procédure d'avertissement, au terme de laquelle l'argument d'une surcharge de travail a été réfuté. Il n'y a dès lors plus lieu d'y revenir. A cela s'ajoute que l'argumentation des premiers juges est solidairement ancrée et peut en tout point être suivie, l'appelante ne faisant pas la démonstration d'une appréciation erronée des faits sur la question factuelle ici litigieuse, mais se contentant d'opposer sa version des faits à celle retenue par les premiers juges. En particulier, l'appelante ne saurait faire grief à l'employeur de n'avoir pas assuré la bonne marche du greffe en mettant en place un effectif suffisant, puisque, précisément, il a été retenu que l'appelante a vu ses tâches allégées et qu'elle a reçu un renfort extérieur pour une partie du traitement des dossiers d'assistance judiciaire ainsi que pour tous les dossiers au stade de la conciliation, ce que l'appelante reconnaît d'ailleurs, de manière contradictoire.

- 21 - Le moyen est dès lors infondé.

### **E. 3.4**

L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir fondé le licenciement sur le grief de désobéissance, tel qu'il ressort du rapport fait par sa supérieure au Secrétaire général, indiquant que ce témoignage écrit aurait dû être apprécié avec la même précaution que celui d'une partie à la procédure. L'autorité inférieure aurait considéré la parole de la présidente du tribunal et du Secrétaire général comme vérité absolue au détriment de l'offre de preuve de l'appelante, alors que ces derniers intervenaient non pas comme magistrats assermentés, mais comme parties, avec des enjeux et un historique avec l'intéressée. L'appelante y voit une constatation inexacte, voire arbitraire, des faits. A nouveau, le grief est infondé. On ne saurait dire que le licenciement est fondé sur le seul rapport de la juge A. \_\_\_\_\_. Comme relevé plus haut, le licenciement résulte des tâches non accomplies par l'employée entre février et mars 2012, alors que celle-ci s'était vue notifier un avertissement en décembre 2011 et qu'une nouvelle injonction lui avait été faite en janvier 2012 – ce qui n'est pas remis en cause en appel. Il n'est en particulier pas contesté que la demanderesse pouvait se rendre compte de ses manquements et du fait que son employeur attendait d'elle une amélioration immédiate de la qualité de travail, au vu notamment de la teneur du courriel du 3 janvier

2012.

#### **E. 4.1**

En droit, l'appelante se prévaut d'une violation de l'art. 59 al. 3 LPers-VD, les premiers juges ayant, de son point de vue, méconnu le but de l'avertissement au sens de cette disposition. L'appelante parle de violation totale des principes de la proportionnalité et de la bonne foi.

#### **E. 4.2**

Aux termes de l'art. 59 al. 3 LPers-VD et sous réserve des cas d'application des articles 61 et 63 LPers-VD, qui n'entrent pas en considération en l'espèce, l'autorité d'engagement ne peut résilier le contrat qu'après avoir notifié un avertissement par écrit et motivé la

- 22 - résiliation par la violation des devoirs légaux ou contractuels (let. a), l'inaptitude avérée (let. b) ou la disparition durable des conditions d'engagement fixées dans un texte normatif ou dans le contrat de travail (let. c). Avant de résilier le contrat, l'autorité d'engagement avertit le collaborateur, sous réserve des situations qui justifient une résiliation avec effet immédiat pour de justes motifs (art. 135 RLPers). Sous le titre « forme et procédure » de l'avertissement, l'art. 136 RLPers-VD dispose que l'autorité d'engagement communique par écrit au collaborateur les faits qui lui sont reprochés (al. 1) ; de son côté, le collaborateur dispose d'un délai de vingt jours pour se déterminer par écrit ou solliciter un entretien (al. 2). L'avertissement peut contenir une menace de résiliation du contrat ou de renvoi avec effet immédiat (art. 137 al. 1 RLPers). La décision de résiliation représente un échec et une extrémité à laquelle l'autorité d'engagement ne doit recourir qu'à partir du moment où toutes autres mesures susceptibles d'être appliquées ont échoué. Elle ne doit pas être donnée en temps inopportun. L'art. 60 al. 5 LPers renvoie aux art. 336c et 336d CO applicables à titre de droit cantonal supplétif. L'exposé des motifs de la LPers-VD démontre que le but de l'avertissement n'est pas d'aboutir forcément à la résiliation des rapports de service, même s'il en constitue la première étape. Il doit en effet permettre une certaine gradation dans l'évolution des relations lorsque les choses ne vont pas comme elles le devraient. L'avertissement pourra revêtir des contenus divers en phase et en proportion avec le problème observé. D'une simple lettre de confirmation d'un entretien jusqu'à contenir un exposé détaillé des griefs, avec menace de résiliation (EMPL LPers-VD, Bulletin du Grand Conseil du 4 septembre 2001, p. 2255). Ces nuances ressortent d'ailleurs de l'art. 137 al. 1 RLPers-VD. Ainsi, l'avertissement doit permettre au collaborateur de comprendre son ou ses manquements et de corriger son comportement en conséquence (cf. not. TRIPAC 27 mars 2015 [TL13.050854] consid. II.b).

- 23 -

#### **E. 4.3**

En l'espèce, il est faux de prétendre que l'employeur n'a pas donné la chance à l'employée de remédier à ses manquements. Le contraire résulte clairement de l'état de fait et des différentes étapes offertes à l'employée pour pallier son retard. Les premiers juges ont à juste titre relevé que cette dernière aurait pu éviter d'être licenciée en prenant simplement la peine de traiter, dans le délai fixé, les quelques tâches indiquées dans le courriel du 3 janvier 2012 et que les manquements survenus en 2012 suggéraient une certaine volonté de l'employée de persister à ne pas se conformer aux instructions reçues. On ne décèle aucune violation du principe de proportionnalité, l'employée ayant été à plusieurs reprises rendue

attentive à ce qui n'allait pas et à ce que l'on attendait d'elle, sans qu'elle n'y réponde positivement. C'est à bon droit que les magistrats de première instance ont retenu qu'en aucun cas la fixation d'un délai d'épreuve ne veut dire que le point de situation sera effectué à son échéance uniquement ou qu'il implique un temps d'adaptation. Au contraire, il implique un comportement irréprochable durant l'entier de son déroulement, faute de quoi, sans avertissement supplémentaire, il peut être procédé au licenciement du collaborateur s'il est justifié. Enfin, l'appelante ne peut pas se prévaloir du principe de la bonne foi, en arguant qu'elle pouvait comprendre que son travail serait évalué « durant deux ans ». A supposer même qu'elle ait véritablement compris le délai à elle fixé dans le sens exposé par ses soins, elle ne pouvait pas faire l'économie des injonctions de son employeur, lesquelles sont clairement intervenues en janvier 2012 déjà. Or, le non-respect de dites injonctions est établi, ce qui justifie la solution retenue par les premiers juges.

## **E. 5**

- 24 -

### **E. 5.1**

Il résulte de ce qui précède que l'appel doit être rejeté selon l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement attaqué confirmé.

### **E. 5.2**

En application de l'art. 16 al. 6 LPers, la procédure n'est pas gratuite. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 1'300 fr. (62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.5] et art. 16 al. 7 LPers), seront mis à la charge de l'appelante, qui succombe (106 al. 1 CPC). Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens de deuxième instance.

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