

VD_GERICHTE TM25.001739 vom 4. August 2025

VD Tribunal cantonal, 2025-08-04, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_TM25.001739

FR: VD_GERICHTE TM25.001739 du 4 août 2025

IT: VD_GERICHTE TM25.001739 del 4 agosto 2025

Erwägungen

E. 3.1

L'appelante requiert que l'état de fait de l'ordonnance attaquée soit complété. Elle fait valoir que les circonstances de sa mise à pied n'auraient pas été établies, en se référant notamment au témoignage de [...], Directrice administrative du Département de [...], qui déclarait que l'appelante, lors de l'entretien tripartite de fin 2024, n'avait pas tenu de propos grossiers ou injurieux et n'avait pas manqué de politesse à l'égard de Mme [...]. Elle reproche également au président de ne pas avoir indiqué dans l'état de fait qu'elle avait dénoncé auprès de son employeur des situations de harcèlement et de discrimination dont elle aurait été victime, liées au fait qu'elle est une femme cheffe de service, et qu'aucune mesure de vérification ou de protection n'aurait été prise par l'institution. Les

- 10 - griefs de l'appelante à l'égard de [...], de même qu'à l'égard de la [...] E._____ et de la [...] B._____ auraient été portés à la connaissance de l'autorité d'engagement.

E. 3.2

Comme l'a indiqué l'appelante elle-même dans son appel (cf. p. 4), pour justifier le maintien de sa mise à pied, le président s'est essentiellement fondé sur le rapport rendu par l'enquêtrice. A juste titre, comme examiné ci-après (cf. infra consid. 4). Il n'y a pas lieu de compléter davantage l'état de fait, les éléments soulevés par l'appelante n'étant pas pertinents pour l'issue de la présente cause.

E. 4.1

L'appelante soutient que l'enquête de l'[...] serait dénuée de crédibilité. Elle fait valoir que la décision de libération de l'obligation de travailler se heurterait au principe de la légalité et que le président n'aurait pas respecté le principe de la proportionnalité. L'appelante invoque également une violation de son droit d'être entendue et se prévaut du risque d'un préjudice difficilement réparable au sens de l'art. 261 al. 1 let. b CPC.

E. 4.2.1

La LPers-VD s'applique à toute personne qui exerce une activité régulière, dans une fonction non éligible, pour laquelle elle perçoit de l'Etat un salaire, sous réserve des dispositions particulières des lois spéciales ainsi que des conventions collectives (art. 2 al. 1 et 3 LPers-VD). Le personnel médical du [...] est notamment soumis à la LPers-VD (art. 3a al. 1 LHC [loi sur les Hospices cantonaux du 16 novembre 1993 ; BLV 810.11]).

E. 4.2.2

Le droit d'être entendu est une garantie constitutionnelle de caractère formel, dont la violation doit entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances de succès du recours sur le fond (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 ; ATF 135 I 187 consid. 2.2). Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. (Constitution fédérale de la Confédération

- 11 - suisse du 18 avril 1999 ; RS 101), il 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 ; ATF 119 la 136 consid. 2d ; Novier/Carreira, Panorama de la jurisprudence récente du Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale, JdT 2015 III 3 p. 25). Le droit d'être entendu étant de nature formelle, sa violation implique l'annulation de la décision attaquée, sans égard à la question de savoir si son respect aurait conduit à une autre décision, sauf si le vice peut être réparé lorsque l'autorité de recours dispose du même pouvoir d'examen que l'autorité de première instance ou si l'informalité n'est pas de nature à influencer sur le jugement (Haldy, in Commentaire romand, Code de procédure civile, 2e éd., 2019, nn. 19 et 20 ad art. 53 CPC ; CREC 4 octobre 2011/179).

E. 4.2.3.1

En droit privé, l'art. 328 al. 1 CO dispose que l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. L'alinéa 2 de cette disposition précise que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur. Il a notamment l'obligation de prendre les mesures adéquates si la personnalité du travailleur fait l'objet d'atteintes de la part d'autres membres du personnel (ATF 127 III 31 consid. 4). Le point de savoir si et, le cas échéant, quand une réaction est indiquée dépend toutefois largement de l'appréciation du cas concret (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3). L'article 328 CO n'est pas applicable comme tel aux rapports de droit public entre un fonctionnaire cantonal et l'Etat (art. 342 al. 1 CO). Néanmoins, le devoir de protection prévu par la LPers-VD est semblable à celui de l'article 328 CO. Cette disposition peut ainsi être appliquée par

- 12 - analogie en droit public (TF 2A.770/2006 du 26 avril 2007 consid. 4.2 ; TF 2C.2/2000 du 4 avril 2003 consid. 2.3).

E. 4.2.3.2

Le mobbing, qui contrevient à l'obligation de l'employeur de protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur (cf. art. 328 al. 1 CO), se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'a pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs. Le harcèlement est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents (TF 4A_381/2014 du 3 février 2015 consid. 5.1 ; TF 4A_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.2). Mais il sied aussi de garder à l'esprit que le mobbing peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures justifiées (TF 4A_381/2014 du 3 février 2015, ibidem ; TF 4A_381/2011 du 24 octobre 2011 consid. 4). L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un mobbing contrevient à l'art. 328 CO (ATF 125 III 70 consid. 2a p. 73). L'employeur répond du comportement de ses

collaborateurs (art. 101 CO). Il appartient à la victime de porter à la connaissance de l'employeur les faits incriminés, lorsqu'elle peut supposer que celui-ci les ignore. A moins qu'elle n'apparaisse d'emblée dénuée de fondement ou si celui-ci est établi, en présence d'une accusation de mobbing, l'employeur est tenu de procéder à la vérification de la situation qui lui est soumise (Wyler, Droit du travail, 5e éd., 2024, pp. 468-469 et réf. cit.). La mise en œuvre d'une procédure de vérification procède d'une réaction appropriée et diligente de l'employeur, laquelle doit être adaptée aux circonstances. L'employeur bénéficie d'une grande liberté dans le choix des mesures de vérification qu'il met en œuvre, celles-ci pouvant constituer dans l'audition

- 13 - des personnes concernées, la mise en œuvre d'une enquête confiée à un organe interne ou à une personne externe à l'entreprise. La personne incriminée doit disposer de la possibilité de connaître les faits qui lui sont reprochés, en particulier lorsqu'elle est entendue (Wyler, op. cit., p. 469 et réf. cit.).

E. 4.2.3.3

Lorsqu'un conflit de nature interpersonnelle survient au sein de l'entreprise entre deux ou plusieurs employés, l'employeur est tenu de prendre des mesures adéquates pour l'atténuer, le désamorcer ou y mettre fin. Cette obligation repose l'art. 328 al. 1 CO, qui impose à l'employeur de faire en sorte que l'ambiance de travail et la qualité des relations ne soient préjudiciables ni à la qualité du travail ni à la santé (psychique) de ses employés (Wyler, op. cit., p. 475). L'obligation d'intervention de l'employeur ne doit pas le conduire à assumer une situation inextricable, liée au caractère difficile d'un employé, qui ne peut évoluer ou qui a généré de telles rancunes que l'employeur ne puisse raisonnablement plus exiger des collègues de collaborer avec lui. Sans de telles circonstances, le licenciement consécutif à un constat de nuisances durables sur le lieu de travail liées à un conflit interpersonnel ne constitue pas un licenciement abusif, car le motif de licenciement inhérent à la personnalité repose sur le motif justificatif qu'il porte un grave préjudice au travail dans l'entreprise (art. 336 al. 1 lit. a CO). Ainsi, lorsque l'attitude de l'employé engendre des conflits ou tensions avec plusieurs de ses collègues, attitude qui demeure inchangée malgré des remarques ou des avertissements, créant une atmosphère de travail difficile dans laquelle lesdits collègues menacent de démissionner, l'employeur est tenu des prendre les mesures tendant à rétablir un climat de travail supportable, ce qui peut justifier le licenciement de l'employé au caractère difficile. Quant au choix du travailleur dont les rapports doivent être résiliés, il convient de reconnaître une certaine liberté à l'employeur, en particulier lorsque le conflit ne peut être imputé à la faute de l'un ou l'autre des protagonistes. Exceptionnellement, lorsque le conflit interpersonnel engendre une grave atteinte aux droits de la personnalité d'un collaborateur par l'autre et que cette intensité est si grave qu'elle ne

- 14 - peut être admise, un licenciement avec effet immédiat peut être justifié (Wyler, op. cit., p. 476 et réf. cit.).

E. 4.2.4.1

Sauf dispositions contraires de la LPers-VD, le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale connaît, à l'exclusion de toute autre juridiction, de toute contestation relative à l'application de la LPers- VD, ainsi que de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (art. 14 LPers-VD). La procédure est régie par les art. 103ss CDPJ (art. 16 al. 1 LPers-VD). Tant qu'une loi spéciale ou les dispositions du CDPJ ne prévoient pas le contraire, le CPC est applicable supplétivement aux affaires de droit cantonal

confiées à la juridiction civile (art. 104 CDPJ). Il résulte de ce qui précède que le bien-fondé de la requête de mesures provisionnelles formée par l'appelante doit être examiné à l'aune des art. 261ss CPC réglant les mesures provisionnelles, lesquels s'appliquent à titre de droit cantonal supplétif.

E. 4.2.4.2

Aux termes de l'art. 261 al. 1 CPC, le tribunal ordonne les mesures provisionnelles nécessaires lorsque le requérant rend vraisemblable qu'une prétention dont il est titulaire remplit les conditions suivantes : (let. a) elle est l'objet d'une atteinte ou risque de l'être et (let. b) cette atteinte risque de lui causer un préjudice difficilement réparable. Le requérant doit ainsi avant tout rendre vraisemblable que le droit matériel invoqué existe et que le procès a des chances de succès (ATF 131 III 473 consid. 2.3), faute de quoi la requête doit être rejetée, sans qu'il soit nécessaire de passer à l'examen des conditions inscrites à l'art. 261 al. 1 let. a et b CPC (TF 5D_219/2017 du 24 août 2018 consid. 4.2.2). Pour satisfaire à la condition posée par l'art. 261 al. 1 let. a CPC, le requérant doit rendre vraisemblable, sur la base d'éléments objectifs, qu'il est titulaire d'un droit et qu'un danger imminent menace ce droit en ce sens qu'il risque de ne plus pouvoir être consacré, ou

- 15 - seulement tardivement (Bohnet, in Commentaire romand, Code de procédure civile, n. 7 à 10 ad art. 261 CPC). Le dommage difficilement réparable de l'art. 261 al. 1 let. b CPC est principalement de nature factuelle ; il concerne tout préjudice, patrimonial ou immatériel, et peut même résulter du seul écoulement du temps pendant le procès (ATF 138 III 378 consid. 6.3). Le risque de préjudice difficilement réparable suppose par ailleurs l'urgence (Bohnet, op. cit., n. 12 ad art. 261 CPC). De façon générale il y a urgence chaque fois que le retard apporté à une solution provisoire met en péril les intérêts d'une des parties (Hohl, La réalisation du droit des procédures rapides, thèse d'habilitation, Fribourg 1994, n. 543 ; cf. TRIPAC P. / Etat de Vaud, TM14.029559 du 25 août 2014). En matière de mesures provisionnelles, la cognition du juge est limitée à la simple vraisemblance des faits et à un examen sommaire du droit, en se fondant sur les moyens de preuve immédiatement disponibles (ATF 138 III 636 consid. 4.3.2 ; TF 5A_812/2015 du 6 septembre 2016 consid. 5.2 ; TF 5A_823/2013 du 8 mai 2014 consid. 1.3). Un fait ou un droit est rendu vraisemblable lorsque, au terme d'un examen sommaire, sur la base d'éléments objectifs, ce fait ou ce droit est rendu probable, sans pour autant qu'il faille exclure la possibilité que les faits aient pu se dérouler autrement ou que la situation juridique se présente différemment (TF 5A_84/2016 du 5 septembre 2016 consid. 4.1). Lorsque la réalisation des conditions posées par l'art. 261 CPC est rendue vraisemblable, le tribunal ordonne toute mesure provisionnelle propre à prévenir ou à faire cesser le préjudice (art. 262 ab initio CPC). Il peut notamment régler provisoirement une situation juridique, en principe dans l'attente d'un jugement au fond (Bohnet, op. cit., n. 2 ad art. 262 CPC).

E. 4.3.1

L'appelante fait valoir l'absence de crédibilité de la première enquête, qui aurait été d'emblée orientée de manière arbitraire et

- 16 - inadmissible contre l'appelante exclusivement. La situation de fait aurait désormais totalement changé, l'intimé ayant accepté la mise en œuvre d'une seconde expertise et reconnaissant ainsi implicitement les faiblesses du rapport de l'enquêtrice. Par ailleurs, l'appelante soutient que la décision de libération de l'obligation de travailler se heurterait au principe de la légalité, l'intimé ne disposant d'aucune base légale lui permettant de décider

unilatéralement de libérer un collaborateur hors contexte spécifique d'une procédure de résiliation ordinaire au sens de l'art. 59 LPers, sur la base de l'art. 144 RLPers.

E. 4.3.2

En l'espèce, le président a retenu que le rapport de l'enquêtrice avait confirmé plusieurs atteintes à la personnalité et un cas de harcèlement psychologique dont l'appelante serait l'auteure, et que les témoignages recueillis ne contredisaient pas les conclusions du rapport. Le président a considéré que la décision de libération de l'obligation de travailler de l'appelante s'inscrivait dans le cadre de la gestion interne du [...], l'autorité d'engagement disposant à cet égard d'un large pouvoir d'appréciation. Ce raisonnement doit être entièrement confirmé. Contrairement à ce que soutient l'appelante, on ne saurait remettre en cause à ce stade le rapport de l'enquêtrice, particulièrement volumineux (236 pages), dont l'enquête a notamment impliqué l'audition de 45 personnes sur une période de plus de 4 mois. Le fait que l'intimé ait accepté de mettre en œuvre une seconde expertise n'y change rien, l'intimé ayant à cet égard précisé qu'il était simplement prêt « à fournir un nouvel effort » envers l'appelante pour que ses griefs soient analysés. Le rapport met en exergue un comportement inadéquat de l'appelante à l'égard de trois de ses collaboratrices, étant rappelé que cette enquête fait suite aux plaintes de ces dernières, indiquant à leur hiérarchie être victimes du comportement de l'appelante. L'enquêtrice a en particulier exclu totalement que la [...] B. _____ puisse être qualifiée de « collaboratrice difficile » justifiant dès lors d'éventuels reproches, critiques ou dénigrement de l'appelante. Elle a exclu également une action

- 17 - coordonnée des trois plaignantes à l'encontre de leur cheffe dans le but de lui nuire. L'enquêtrice a par ailleurs retenu que les comportements de sexisme éventuellement subis par l'appelante n'excuseraient ni n'expliqueraient les comportements déployés à l'endroit des trois [...] en question et plus largement, de l'ensemble du personnel de son service, précisant également que le contexte dans lequel semblait se trouver le [...] (pyramidal, compétitif, de surcharge et de flou sur les rôles et les responsabilités) n'expliquait pas les agissements déployés par l'appelante à l'endroit de B. _____ et de F. _____. Par ailleurs, les témoins entendus par le président ont également attesté de graves tensions au sein du [...]. Certes, l'appelante a requis et obtenu la mise en œuvre d'une seconde enquête et qu'il convient de ne pas tirer de conclusions définitives avant sa reddition. Cela étant, que la responsabilité de cette situation soit imputable ou non à l'appelante, il n'en demeure pas moins qu'au regard de la gravité des faits dont il est question – le fait qu'il y ait des problèmes au sein du [...] n'étant d'ailleurs pas véritablement contesté, l'employeur était en droit – et même tenu – de prendre des mesures pour protéger la personnalité de ses travailleurs, sur la base de l'art. 328 CO, étant rappelé que l'employeur dispose d'un large pouvoir d'appréciation, celui-ci pouvant même, dans les cas les plus graves, procéder à un licenciement avec effet immédiat. L'éloignement temporaire de l'appelante apparaissait nécessaire à ce stade pour assurer la bonne marche du service, comme examiné ci-après sous l'angle du principe de proportionnalité (cf. infra consid. 4.4).

E. 4.4.1

L'appelante soutient que le principe de proportionnalité n'aurait pas été respecté, compte tenu de la position hiérarchique de l'appelante, de son ancienneté, de l'absence de problématique spécifique liée à la marche de son service, de la perspective de l'attente du résultat de la deuxième expertise, du fait que la seule personne avec laquelle il y a « un

problème » selon le premier expert serait la [...] B. _____ et que celle-ci et l'appelante n'auraient plus aucun contact. Par ailleurs, le maintien par le [...] des activités de recherche de l'appelante ne serait pas

- 18 - suffisant sous l'angle de la proportionnalité, la Direction générale de l'institution bloquant les approbations administratives nécessaires à certains projets. Son isolement matériel et intellectuel qui découle de sa suspension serait inadmissible, l'appelante disposant d'un droit d'être occupée pour conserver et développer ses compétences dans une profession où les progrès sont constants. L'appelante fait valoir que son éloignement constituerait une atteinte à sa réputation professionnelle et au périmètre des tâches qui lui ont été confiées. La libération de l'obligation de travailler pourrait durer de longs mois – la seconde expertise n'ayant pas encore débuté – et aurait pour conséquence de d'évincer l'appelante du choix des candidats pour les postes à repouvoir, de l'empêcher d'encadrer les jeunes [...], d'empêcher la continuité des [...] et la relation avec ses [...] et de nuire à son rayonnement académique. L'appelante fait valoir le risque d'un préjudice difficilement réparable au sens de l'art. 261 CPC, compte tenu de son poste de cheffe de service, de la situation déjà fragilisée à laquelle elle doit faire face, de sa durée en lien avec la seconde expertise, et du fait que son absence physique permettrait à ses « adversaires » d'avoir « champ libre ».

E. 4.4.2

En l'espèce, le président a retenu que l'étendue de la mesure choisie ne semblait pas contestable au regard du principe de proportionnalité puisque l'appelante maintenait ses activités de recherche et que le [...] restait débiteur de son salaire. S'agissant du préjudice moral, le président a considéré que l'atteinte à la réputation soulevée par l'appelante ne saurait, en soi, justifier la prise de mesures provisionnelles dans la mesure où l'autorité d'engagement devait encore se prononcer sur les conclusions de l'enquêtrice. A ce sujet, une décision de libération de l'obligation de travailler n'était en soi pas susceptible de causer un préjudice difficilement réparable puisqu'une décision finale entièrement favorable à l'appelante permettrait de le réparer. Un dommage d'image ou de réputation résultant du fait de la libération de travailler, de la suspension provisoire de certaines fonctions, ne saurait à lui seul justifier la réintégration. Une pesée des intérêts en présence, soit l'intérêt public à la bonne marche du [...] et au maintien d'un climat serein par rapport à l'intérêt privé de l'appelante à pouvoir reprendre immédiatement

- 19 - l'ensemble de ses fonctions et éviter d'éventuelles interrogations des membres du service et de son réseau professionnel jusqu'à la prise de décision de l'autorité d'engagement à la suite des conclusions du rapport d'investigation de l'enquêtrice conduisait à retenir que le second devait céder le pas au premier. Il ne pouvait également pas être retenu que la décision de libération de l'obligation de travailler pourrait causer à l'appelante un préjudice plus important que le fait de maintenir l'ensemble de ses fonctions au sein de son service dès lors que l'enquêtrice faisait état, de manière manifeste, de difficultés avérées de l'appelante dans ses relations sociales et professionnelles. Par ailleurs, le préjudice de la perte de soutiens financiers pour des projets de recherche n'était pas un préjudice qui touchait l'appelante. Une quelconque atteinte à ses intérêts économiques était exclue dès lors que l'appelante conservait ses activités de recherche et continuait à toucher son salaire pendant la libération de l'obligation de travailler. L'urgence quant à la réintégration de l'appelante n'était ainsi pas donnée et celle-ci n'avait pas rendu vraisemblable que sa non-réintégration risquerait de lui causer un préjudice difficilement

réparable. Contrairement à ce que soutient l'appelante, l'enquêtrice ne retient pas que la B._____ serait la seule personne avec qui il y aurait un « problème ». Si seule la plainte pour harcèlement psychologique déposée par la [...] B._____ s'est avérée fondée par l'enquêtrice, cette dernière a également retenu que tant F._____ qu'E._____ avaient subi une atteinte à leur personnalité en raison des agissements de l'appelante. Cela étant, le raisonnement du président doit être entièrement confirmé. En raison des actes reprochés à l'appelante et du climat délétère au sein du [...], l'éloignement temporaire de l'appelante apparaissait nécessaire à ce stade pour assurer la bonne marche du service et protéger les collaborateurs. C'est en particulier à juste titre que le président a considéré que l'intérêt privé de l'appelante à pouvoir reprendre immédiatement l'ensemble de ses fonctions devait céder le pas à l'intérêt public à la bonne marche du [...] et au maintien d'un climat serein. Force est de constater que le principe de proportionnalité a été respecté en l'espèce, l'appelante conservant ses activités de recherche et le [...]

- 20 - restant débiteur de son salaire. On ne voit pas quelles mesures moins incisives l'employeur aurait pu mettre en œuvre, en particulier au regard de la position hiérarchique de l'appelante, étant relevé qu'au vu des griefs reprochés à cette dernière, une réintégration de celle-ci était exclue, et ce à tout le moins jusqu'à la reddition de la seconde expertise.

E. 4.5.1

L'appelante invoque une violation de son droit d'être entendue, celle-ci n'ayant jamais pu s'exprimer sur la mesure de libération de l'obligation de travailler du 23 décembre 2024, la convocation lui ayant été adressée le même jour étant de pure forme.

E. 4.5.2

En l'espèce, même à suivre l'appelante, une telle violation ne saurait justifier sa réintégration. En effet, d'une part, comme examiné ci-avant, la décision rendue par le président est fondée essentiellement sur le rapport de l'enquêtrice, dont la reddition est intervenue après la décision de libération litigieuse. D'autre part, l'appelante a pu s'exprimer, faire valoir ses moyens et administrer des preuves devant le premier juge, de sorte que l'appelante a pu faire valoir son droit d'être entendue. Mal fondé, ce grief doit être rejeté.

E. 5.1

En définitive, l'appel doit être rejeté et l'ordonnance confirmée.

E. 5.2

Vu le sort de la cause, les frais judiciaires de deuxième instance doivent être arrêtés à 1'150 fr. (art. 64 al. 1 et 30 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]) et mis à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance pour le surplus (art. 95 al. 3 CPC).

- 21 - Par ces motifs, le Juge unique de la Cour d'appel civile prononce : I. L'appel est rejeté. II. L'ordonnance est confirmée. III. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 1'150 fr. (mille cent cinquante francs), sont mis à la charge de l'appelante G._____. IV. L'arrêt est exécutoire. Le juge unique : Le greffier : Du Le présent arrêt, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète à : - Me Alexandre Curchod (pour G._____) - [...] (pour l'A._____) et communiqué, par l'envoi de photocopies, à : - M. le Président du Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale.

- 22 - Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral – RS 173.110), le cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF). Le greffier :

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