

TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES
DE L'ADMINISTRATION CANTONALE

Palais de Justice de Montbenon
1014 Lausanne

COPIE

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION

CANTONALE

dans la cause

c/ État de Vaud (CHUV)

Conflit du travail

MOTIVATION

Audiences :

Présidente : Mme Catherine ROCHAT, v.-p.

Assesseurs : Mme Gabrielle L'EPLATTENIER et M. François DELAQUIS

Greffier : M. Sébastien THÜLER, a.h.

Statuant immédiatement, à huis clos, sur la requête présentée le
par , domiciliée à , contre l'Etat de
Vaud, le Tribunal retient ce qui suit :

EN FAIT :

1.1 , née en a exercé l'activité de
technicienne en radiologie médicale au sein
du au . À ce titre, elle a
également été chargée de l'enseignement technique et pratique aux étudiants, ainsi
que de cours de pour les dentistes diplômés.

Désirant, pour des raisons personnelles, se rapprocher de
son nouveau domicile situé à elle a déposé sa candidature pour un poste de
technicienne au Service de
, à .

1.2 Par contrat du a
été engagée par l'État de Vaud, représenté par les , en
qualité de technicienne en médicale. Les rapports de travaux ont débuté le
Les classes salariales dans lesquelles a été colloquée la
demanderesse sont les classes et le salaire annuel brut était fixé à
frs () sur 12 mois.

2. L'employée n'avait pratiqué la spécialisation de
que durant ses stages de diplômes, soit vingt-cinq ans auparavant. Elle a
attiré l'attention sur ce fait à l'autorité d'engagement lors de l'entretien d'embauche.

3. Le , un entretien d'appréciation a été réalisé.
Il ressort du rapport de l'entretien que « la maîtrise de la technique est
encore à améliorer » et que « le manque d'expérience dans le domaine, la charge de
travail importante et la qualité de l'encadrement pendant la période d'essai n'ont pas
permis d'atteindre la maîtrise de la technique. » Par conséquent, il a été décidé de
prolonger la période d'essai de 3 mois, soit jusqu'au , ce dont la
demanderesse a été formellement informée par courrier du

4. En date du _____, un deuxième entretien d'appréciation a eu lieu. Il y a été relevé un « manque d'autonomie dans la conduite du traitement », ainsi qu'un « manque de bases théoriques pour déceler une anomalie éventuelle dans un traitement. » Il a été décidé, lors de cet entretien, de résilier le contrat de _____ pour le _____, ce qui a été confirmé à la prénommée par courrier du _____.

5.1 Il ressort des débats que la formation prodiguée à _____ a consisté en une formation par la pratique. La prénommée travaillait en trinôme avec une collègue, puis par la suite en binôme, et devait comprendre le traitement, cas échéant en posant les questions nécessaires pour assurer la bonne compréhension du processus.

_____ cheffe technicienne a exposé que la formation se fait « sur le tas. » Selon son témoignage, _____ suivait une équipe de deux techniciennes et, après neuf semaines, se trouvait plus souvent à deux qu'à trois. _____ a précisé qu'après trois mois, la maîtrise de la technique par la défenderesse était à améliorer, ainsi que sa disponibilité. Elle a en outre précisé que les problèmes personnels de la demanderesse l'avait conduit à penser qu'une deuxième chance pouvait être accordée à _____. Le témoin a toutefois ajouté n'avoir pas remarqué de changements dans la situation de la prénommée. Cette dernière n'a en outre, toujours selon le témoin _____, pas exprimé le désir qu'on s'occupe plus d'elle concernant sa formation. Enfin, _____ a déclaré que si l'encadrement n'était peut-être pas optimal durant la première période d'essai, pour cause de charge de travail élevée, la situation s'est améliorée en grâce à deux postes supplémentaires. En outre, le témoin a précisé que toutes les personnes dans la même situation avaient passé sans problème la première période d'essai, notamment une collaboratrice de 47 ans arrivée et une autre, âgée de 42 ans.

Selon le témoignage de _____, technicien principal _____, la méthode de formation, à savoir par la pratique, a été exposée lors de l'entretien d'embauche. Le témoin devait s'assurer que la demanderesse progresse durant le temps d'essai. Cette dernière a été mise en équipe de trois, au lieu de deux. _____ a constaté qu'il y avait des lacunes

théoriques chez la demanderesse et quelques séances ont eu lieu dans une salle de colloque avec cette dernière afin de combler ces lacunes et d'explicitier les domaines insuffisamment maîtrisés. Des références bibliographiques ont été indiquées à la demanderesse, le témoin exposant que la formation sur la théorie de base n'avait pas à être assurée, la demanderesse étant engagée comme technicienne diplômée et non comme étudiante. _____ a aussi déclaré être lui-même arrivé dans le service en 1990 sans expérience dans ce domaine. À environ un mois et demi et à environ deux ou trois semaines de l'évaluation définitive, le témoin a pris la demanderesse à part pour faire une évaluation informelle. Le manque d'autonomie de la demanderesse ainsi que son incapacité à repérer une erreur éventuelle ont été relevés tant après la première période d'essai qu'après la seconde. Le témoin a en outre précisé que le renouvellement de la période d'essai avait pour but d'octroyer une deuxième chance à la demanderesse, eu égard aux problèmes personnels qu'elle connaissait. Il a été expliqué à cette dernière qu'elle devait « prendre sa place » et qu'elle n'était pas confinée à des tâches subalternes.

Les témoignages de _____ et de _____, toutes deux techniciennes _____, ainsi que celui de _____, ont confirmé que la formation se déroulait « sur le tas » ; elle était suffisante, à condition que l'employé s'investisse dans son emploi et son perfectionnement. Il s'agit par ailleurs de la formation habituelle dispensée par le _____ ayant elle-même déclaré qu'il fallait prendre l'initiative de se former et qu'elle avait dû se remettre progressivement dans le bain après 8 ans d'arrêt ; elle était toutefois autonome au bout de trois mois.

5.2 Aucun témoignage n'a permis en outre de retenir que _____ a formulé des demandes précises concernant sa formation.

5.3 Enfin, il ressort des différents témoignages que la majorité des collègues de _____ considérait qu'elle avait de grandes qualités relationnelles avec les patients, mais qu'elle avait également des lacunes dans sa pratique, lacunes qui conduisaient à un manque de confiance des personnes qui travaillaient avec elle à son endroit. Sur ce point, _____ a déclaré : « J'ai travaillé avec la demanderesse jusqu'à la fin de son contrat, mais je n'ai pas vraiment vu d'évolution. Je l'ai laissé faire _____ quinze jours avant son évaluation, mais cela n'allait pas. Je n'ai aucun reproche à formuler au sujet de sa

personne, mais ses compétences n'étaient pas à la hauteur et je n'avais pas la possibilité de tout porter. Nous faisons un travail d'équipe. [...] Je reconnais l'avoir mal accueillie, car j'avais peur de travailler avec elle suite à tout ce que j'avais entendu. J'ai ensuite constaté ses lacunes et j'ai proposé de l'aider, mais la demanderesse devait faire sa part. Je ne sais pas si un déclic aurait pu se faire avec un peu plus de temps, mais il aurait dû se faire plus tôt. ».

6.1 Par requête reçue le
ouvre action auprès du Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale.

Elle demande :

« 1) Un dédommagement de 3 mois de salaire pour abus de confiance et carrière brisée, soit la somme de francs ().

2) Une compensation financière sur la différence de revenu sur une durée moyenne de 10 mois pour retrouver un emploi, source PLASMA, soit la somme de francs (() =)
(premiers jours supprimés).

3) Paiement des heures supplémentaires estimées à minutes par jours, soit un total de heures, soit la somme de francs
().

Le total étant de francs, elle a toutefois limité ses prétentions à francs. »

6.2 Lors de l'audience du , la demanderesse a déclaré renoncer à sa conclusion numéro 3 concernant les heures supplémentaires.

7. L'État de Vaud conclut au rejet de l'action.

EN DROIT :

A. Les droits et les obligations du personnel de l'État de Vaud sont déterminés par la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'État de Vaud

(LPers-VD). Fondée sur la LPers-VD, la présente contestation est de la compétence du Tribunal de céans (art. 14 LPers-VD)

B. La demanderesse ayant abandonné sa conclusion relative aux heures supplémentaires, il est inutile d'examiner ce point.

C. Il n'est pas contesté que le licenciement a eu lieu durant la période d'essai, prolongée de trois mois selon l'art. 20 LPers-VD. Le Tribunal se trouve en présence de deux interprétations concernant ce licenciement.

C.1) L'État de Vaud assure que la demanderesse ne s'est pas suffisamment investie dans sa formation. La prolongation du temps d'essai était vue comme la moins mauvaise solution en ce sens qu'elle permettait de donner une seconde chance à son employée. Il a été précisé que l'État de Vaud n'aurait pas confirmé l'engagement au terme de la période d'essai si la prolongation n'était pas possible. Compte tenu du fait que les attentes de l'employeur n'étaient pas atteintes, il a été décidé de résilier le contrat de travail au terme de la seconde période d'essai.

C.2.1) La demanderesse soutient que l'employeur a commis une erreur. Il savait, selon elle, que des lacunes étaient présentes et aurait dû savoir qu'il n'était que très difficile d'y pallier.

C.2.2) La demanderesse estime que l'État de Vaud a mal apprécié son profil. Elle soutient qu'il y a eu une carence de formation importante et que l'art. 37 LPers-VD fonde une responsabilité de la partie défenderesse dans ce cas. Selon cette disposition, « l'État et les collaborateurs partagent la responsabilité du maintien d'une formation suffisante. »

C.2.3) De plus, la demanderesse estime que la prolongation du délai d'épreuve, notamment pour un manque de formation partiellement imputable à l'employeur, est constitutive d'un abus de droit, dès lors que ladite formation n'a pas été modifiée lors de la deuxième période d'essai. Il en découlerait la nullité de la prolongation du temps d'essai.

D.1) Comme spécifié au considérant 5.2, une formation a bel et bien été dispensée à la demanderesse. Certes, le Tribunal constate que ce n'est pas

le type de formation qui était attendu par celle-ci. Il n'en demeure pas moins qu'une formation par la pratique reste une formation. L'employeur n'a pas l'obligation de dispenser une formation suivant un modèle académique, tant qu'elle est de nature à créer les conditions suffisantes pour que l'employé atteigne le niveau requis. Dans le cas d'espèce, tel est le cas. D'autres employées ont été formées de la même manière avec succès, y compris des employées de la catégorie d'âge de la demanderesse. Il ressort en effet du témoignage de [redacted] qu'une collaboratrice inexpérimentée [redacted] est arrivée en 1989 à l'âge de 47 ans et a travaillé jusqu'à sa retraite, en 2004. Elle avait été nommée première technicienne [redacted] ([redacted]) en 1992. Une autre collaboratrice arrivée à 42 ans a été nommée première [redacted] en 1991 et a pris sa retraite en 2006. Le témoin [redacted] n'avait lui-même aucune expérience [redacted] avant son engagement. La situation de la demanderesse, âgée de 48 ans lors du début des rapports de travail, n'était donc pas exceptionnelle et le cas d'autres employés a démontré que la formation offerte était en adéquation avec les attentes formulées par l'employeur.

D.2) Le Tribunal a également retenu au considérant 5.3 que la demanderesse n'a pas formulé de souhaits précis concernant sa formation. Il appartenait certes à la partie défenderesse de former son employée, mais il appartenait également à cette dernière de s'y investir pleinement, notamment en signalant rapidement le manque de résultats obtenus et en formulant des demandes, comme par exemple une augmentation des sessions de théorie avec d'autres membres du personnel.

D.3) Au vu de l'ensemble des circonstances, le grief de violation de l'art. 37 LPers-VD pour manque de formation est donc infondé. À tout le moins, l'État de Vaud n'avait pas à modifier la formation dispensée, son employée n'ayant pas formulé de requêtes précises à ce sujet.

D.4) Les conditions étant remplies selon l'art. 20 LPers-VD, la prolongation du délai d'épreuve était en l'espèce fondée. En effet, la décision de prolongation de la période d'essai peut être prise par l'autorité d'engagement en cas de doute sur l'adéquation entre le collaborateur et le poste (Bulletin du Grand Conseil, 2001, p. 2241). En l'espèce, force est de constater qu'il existait un tel doute. Les témoignages ont clairement fait ressortir qu'en cas d'impossibilité de prolonger la

période d'essai, le contrat n'aurait en effet pas été confirmé à l'issue des trois premiers mois.

E.1) Reste à savoir si l'employeur était en droit de résilier le contrat de travail durant le temps d'essai sans commettre un abus de droit. Dans un arrêt récent 4A_385/2007 du 28 novembre 2007, publié in 134 III 108 ss, le Tribunal fédéral a en effet confirmé qu'un congé donné pendant le temps d'essai pouvait aussi être abusif et qu'il y avait donc lieu d'examiner, dans chaque cas, si les circonstances de l'art. 336 CO étaient remplies, tout en tenant compte du but que doit remplir le temps d'essai (consid. 7.1).

E.2) En droit public, comme en droit privé, le temps d'essai a pour fonction de permettre aux parties d'apprendre à se connaître, d'éprouver leurs relations de confiance, de déterminer si elles se conviennent mutuellement et de tester les capacités du travailleur (ATF 120 Ib 134 consid. 2a et les arrêts cités). Le temps d'essai correspond à une période de réflexion pendant laquelle les parties peuvent rapidement se libérer de leurs obligations (Rémy WYLER, Droit du travail, Staempfli 2002, p. 330). À ce sujet, la doctrine précise que, « eu égard à la grande liberté de chacune des parties de résilier le contrat de travail durant le temps d'essai, cette résiliation doit être admise très largement et un éventuel congé abusif apprécié de manière très restrictive. En particulier, n'est pas abusif le licenciement prononcé au motif que les prestations fournies par le travailleur à l'essai ne sont pas satisfaisantes. » (WYLER, op. cit. p. 332, JAR 2001, 157). En outre, « selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, il reste peu de place pour l'application de l'interdiction générale de l'abus de droit (art. 2 al. 2 CC), compte tenu de la protection contre les congés abusifs instaurée par l'art. 336 CO. » (WYLER, op. cit. p. 336).

Le Tribunal fédéral a précisé dans l'arrêt précité du 28 novembre 2007 (consid. 7.1.1) que le droit de licenciement pendant le temps d'essai avec 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 (arrêt cité consid. 7.1.1 et WYLER, op. cit. p. 332).

E.3) Dans le cas d'espèce, le Tribunal tient pour établi à satisfaction de droit, d'une part, que le licenciement a été prononcé suite aux craintes de l'employeur au sujet des capacités de son employée à accomplir les tâches qui lui seraient confiées et, d'autre part, que la prolongation du temps d'essai a été décidée précisément parce que la confiance nécessaire entre l'employeur et l'employée n'était pas née au terme de la première période de trois mois. L'État de Vaud aurait assurément résilié le contrat durant le temps d'essai s'il n'avait pu prolonger ce dernier. Dès lors, le licenciement prononcé s'inscrit pleinement et exclusivement dans le cadre défini par le Tribunal fédéral dans l'arrêt précité (cf. *supra* c. E.2) et l'abus de droit ne saurait être retenu.

E.5) Au vu de ce qui précède, le congé donné à la demanderesse à l'issue du temps d'essai prolongé ne saurait être qualifié d'abusif, pas plus qu'il n'est constitutif d'un abus de droit. Il s'ensuit que les conclusions de la demanderesse doivent être entièrement rejetées.

F. En vertu de l'art. 16 al. 6 LPers-VD, la procédure devant le Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale est gratuite lorsque la valeur litigieuse ne dépasse pas frs 30'000.--. Partant, le présent jugement est rendu sans frais ni dépens.

Par ces motifs, le Tribunal prononce :

- I. Les conclusions de la demanderesse sont rejetées.
- II. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.
- III. Le jugement est rendu sans frais, ni dépens.

La Présidente :


Catherine ROCHAT, v.-p.

Le greffier :


Sébastien THÜLER, a.h.

Du

Les motifs du jugement rendu en contradictoire le sont notifiés aux conseils des parties.

Les parties peuvent recourir auprès du tribunal cantonal dans les trente jours dès la notification de la présente motivation en déposant au greffe du tribunal de prud'hommes un mémoire de recours en deux exemplaires originaux, désignant le jugement attaqué et contenant leurs conclusions, en nullité ou en réforme, et un exposé succinct des moyens.

Si vous avez déjà recouru dans le délai de demande de motivation sans prendre de conclusions conformes aux exigences susmentionnées, votre recours pourra être déclaré irrecevable, à moins que vous ne formuliez des conclusions régulières dans le délai fixé ci-dessus.

Pr. Le greffier :

Valérie Foray