



TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES
DE L'ADMINISTRATION CANTONALE

Palais de justice de Montbenon
1014 Lausanne

TR 10.020568

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION

CANTONALE

le 9 décembre 2010

dans la cause

c/ ETAT DE VAUD-CHUV

Conflit du travail

MOTIVATION

Audiences : 24 août, 3 novembre, 10 novembre, 23 novembre et 24 novembre 2010

Président : M. Laurent Schuler, v.-p.

Assesseurs : Mme Marguerite Florio et M. Patrick Gianini-Rima

Greffière : Mme Julie Frigeri, ad hoc

- 10 -

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 24 novembre 2010, le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale retient ce qui suit:

EN FAIT :

1.- La demanderesse, _____, a été engagée en qualité de laborantine médicale par contrat du 12 avril 2005. Elle a débuté son activité le 1^{er} avril 2005 au sein de l'Institut universitaire de Pathologie du CHUV. Son salaire était alors de CHF 80'860.- sur 12 mois, colloqué en classes 17-19.

En août 2007, elle a été promue 1^{ère} laborantine médicale. Son salaire annuel a été augmenté à CHF 86'199.- sans compter le 13^{ème} salaire, correspondant aux classes 19-21, avec une entrée en vigueur avec effet rétroactif le 1^{er} juillet 2007.

2.- En décembre 2007, la demanderesse a accepté d'assumer des responsabilités supplémentaires au sein du laboratoire. Après une période probatoire de 6 mois, une promotion en qualité de laborantine médicale principale, classes 21-23 lui a été proposée. Mais, elle l'a refusée au vu du faible montant de promotion qui lui aurait été indiqué, soit 160 fr. par mois. Le 1^{er} juin 2008, la demanderesse a alors repris son ancien cahier des charges de 1^{ère} laborantine médicale.

Par courrier du 8 octobre 2008, la demanderesse s'est vue reconnaître par le défendeur qu'elle avait assumé, du 1^{er} décembre 2007 au 31 mai 2008, des responsabilités qui ne faisaient pas partie de son cahier des charges. Pour cela, elle a alors reçu une indemnité unique pour travaux spéciaux de 1'500 fr. conformément à l'article 54 de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (ci-après : LPers ; RSV 172.31).

3.- Le 3 juin 2009, a eu lieu une assemblée du personnel du Grand Laboratoire et d'Immunologie. A cette occasion, _____, cheffe du laboratoire, a demandé à _____ la prise du procès-verbal de cette séance. La demanderesse

allègue que , lui a aussi demandé d'enregistrer la séance, ce qui n'a toutefois pas été prouvé. Quoi qu'il en soit, a rédigé le procès-verbal sur la base d'un enregistrement qu'elle a réalisé à cette occasion. Par la suite, sa supérieure a modifié le contenu de ce document sans l'accord de la demanderesse. Cette dernière a alors mis à disposition des participants de l'assemblée l'enregistrement sur un serveur informatique. a cependant demandé à de retirer ce fichier. La demanderesse a alors indiqué qu'elle ne s'exécuterait que si le supérieur hiérarchique de sa cheffe lui imposait ce retrait. C'est ce qui s'est passé et a immédiatement retiré cet enregistrement du support informatique.

4.- Le 23 juin 2009, un préavis d'avertissement au sens de l'art. 59 al.3 LPers a été remis en mains propres à la demanderesse par , responsable des ressources humaines du CHUV. Il avait, en substance, le contenu suivant :

« Nous avons reçu, par l'intermédiaire de vos supérieurs hiérarchiques, une copie des différents courriels que vous avez échangés les 17 et 18 juin 2009 avec

Le contenu de ces courriels est édifiant et appelle de notre part les remarques suivantes :

1. *Vous avez enregistré et mis à disposition de certains de vos collègues un fichier audio du colloque du 3 juin 2009, et ceci sans avoir préalablement obtenu le consentement formel de tous les participants à cette réunion. Il s'agit là d'une infraction au code pénal suisse (art.179bis), qui précise que, celui qui a, sans le consentement des participants, enregistré sur un porteur de son une conversation entre d'autres personnes, qui l'a rendue disponible, est passible, sur plainte, d'une peine privative de liberté ou d'une peine pécuniaire. En l'espèce, nous vous demandons instamment, que pareille situation ne se reproduise plus à l'avenir.*
2. *Dans votre courriel du 18 juin 2009, vous refusez d'obtempérer à l'instruction qui vous a été donnée par votre supérieure hiérarchique, , qui vous demandait expressément de retirer votre enregistrement audio du serveur. Il s'agit là d'une violation de l'art. 50 Lpers, qui précise que, le collaborateur doit agir en toutes circonstances dans le respect des normes en vigueur, des missions et des directives de son supérieur.*

Au-delà de ces considérations légales, nous vous prions dorénavant de travailler dans un esprit d'entraide et de collaboration, ainsi que de communiquer avec votre supérieure hiérarchique sous une forme appropriée.

Nous ne saurions tolérer toute récidive. Le cas échéant, nous nous verrions alors contraints de reconsidérer la poursuite de nos rapports de travail.

En conséquence, au vu de ce qui précède, nous envisageons de prononcer une décision d'avertissement à votre encontre, conformément aux dispositions de

l'article 59, al. 3, de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (Lpers). »

Le 6 septembre 2009, la demanderesse a contesté ce préavis d'avertissement.

Le 26 novembre 2009, _____ a adressé un courrier à _____ suite à un entretien qu'elle a eu avec lui deux jours plus tôt, concernant _____, dont on extrait ce qui suit :

« Au cours de cet entretien, vous nous avez exposé vos impressions sur ce dossier, le point de vue de _____ face à la situation et le fait qu'elle semblait montrer une écoute, une « remise » en question. Vous suggérez également d'éviter la lettre d'avertissement au risque de nous entraîner dans la voie juridique qui pourrait nous être peu avantageuse. _____ est une personne vindicative, manipulatrice, rancunière, sans le moindre respect pour autrui ni pour la hiérarchie. »

5.- Le 24 janvier 2010, un courrier a été envoyé par _____ collègue de la demanderesse, à _____, responsable RH du laboratoire _____, notamment, qui relate le différend qu'elle avait eu avec _____ dans le laboratoire le 13 janvier 2010, dont on extrait ce qui suit :

« Je tiens à relever la qualité du travail de _____, ses connaissances en de nombreux domaines qu'elle partage volontiers. Pourtant, ses propos tendent à rendre l'ambiance très lourde et j'ai découvert combien cette atmosphère tendue et difficile pesait à certaines collègues qui n'osent pas en parler. »

6.- Le 1^{er} avril 2010, _____ a envoyé un mail à la demanderesse concernant un « bip », soit un appareil permettant au corps médical de demander des analyses dans des délais plus rapides, qu'elle n'aurait pas pris avec elle. Le mail avait, en substance, le contenu suivant :

« Je suis au regret de constater que déjà trois fois (en février, mars et avril), le bip des extemporanés n'a pas été pris en charge par tes soins, dès ton arrivée au laboratoire (7h00), et ceci malgré le planning. A chaque fois, j'ai dû te l'apporter personnellement. Je trouve que pour une technicienne d'analyses biomédicales (TAB) travaillant dans un laboratoire de diagnostic, ce n'est pas du tout professionnel. Un tel laxisme n'est pas acceptable. »

La demanderesse a alors de suite répondu en envoyant un mail qui s'adressait notamment à _____ et dont on extrait ce qui suit :

« Je conteste ses affirmations. Rien ne précise que ce bip doit être dans ma poche et son acharnement devient pénible. Je me plains officiellement de harcèlement de la part de _____ à mon égard. »

7.- Le 21 avril 2010, un avertissement au sens de l'art. 135 du règlement d'application de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (ci-après : RLPers, RSV 172.31.1) a été adressé par pli recommandé à la demanderesse, dont le contenu est le suivant :

« Nous nous référons à notre lettre de préavis d'avertissement que nous vous avons adressée le 23 juin 2009, ainsi qu'aux différents entretiens que vous avez eu avec _____

Dans le courrier précité, nous vous reprochions d'une part, d'avoir enregistré un colloque sans le consentement des participants et d'autre part, votre comportement avec votre supérieure hiérarchique.

Considérant votre bonne volonté à modifier radicalement votre comportement au travail, il a été convenu, avec votre hiérarchie, de surseoir à l'avertissement, et de vous témoigner ainsi une marque de confiance afin de vous encourager dans vos efforts.

Même si nous pouvons reconnaître aujourd'hui certains efforts de votre part, ceux-ci s'avèrent être insuffisants. En effet, nous avons reçu une plainte écrite émanant de l'une de vos collègues qui fait mention de propos désobligeants que vous tenez à l'égard de vos collègues. Une autre collègue, nous a fait part que vous faites passablement de commentaires acerbes à l'encontre de votre entourage professionnel. De tels agissements nuisent au climat de travail, donc à la performance de l'équipe avec laquelle vous devez collaborer avec chaque membre, indifféremment de vos affinités personnelles.

Au surplus, votre hiérarchie nous signale que vous apportez une aide sélective à vos collègues, qu'à plusieurs reprises vous ne prenez pas, dès votre arrivée dans le laboratoire, le bip des extemporanés lorsqu'il vous est attribué.

*Vous avez été entendue sur ces faits par _____, chef administration des Ressources humaines, le 8 et le 15 avril 2010. Vos explications ne sont pas de nature à modifier notre appréciation de la situation, et vous rappelons que vous êtes tenue d'accomplir les tâches qui vous sont confiées dans un souci d'efficacité, non seulement individuelle, mais également d'équipe. En outre, il vous appartient d'agir en **toutes circonstances** dans le respect des normes, des missions et des directives mises par votre hiérarchie.*

Au vu de ce qui précède, nous nous voyons contraints de vous signifier un avertissement formel, au sens de l'article 135 RLPers.

Nous vous demandons donc de modifier immédiatement votre comportement au

travail. Dans le cas contraire, nous serions alors amenés à reconsidérer la poursuite de nos rapports de travail. »

8.- a) Par demande du 25 juin 2010, la demanderesse a saisi le Tribunal de céans et pris les conclusions suivantes, avec suite de dépens :

« Principalement :

I. L'avertissement notifié le 21 avril 2010 à la demanderesse est nul.

Subsidiairement :

II. L'avertissement notifié à la demanderesse le 21 avril 2010 est annulé.»

b) Une première audience s'est tenue le 24 août 2010. Bien que tentée, la conciliation a échoué. Le défendeur a conclu implicitement au rejet des conclusions prises par la demanderesse.

c) Le Tribunal a procédé à l'audition de nombreux témoins, dont les propos ont été en substance les suivants:

travaille dans le même laboratoire que la demanderesse. Il déclare que a tendance à pousser les gens dans leur retranchement, à les harceler, ce qui met une mauvaise ambiance dans le laboratoire. Selon lui, n'a pas sa langue dans sa poche et dit à sa supérieure hiérarchique ce qu'elle pense. Ainsi, leurs relations sont très conflictuelles. Il évite tout contact avec car au début il lui avait dit ce qu'il pensait et ça lui a amené que des ennuis. La qualité de travail de est très bonne et elle travaille très vite. De plus, elle donne volontiers un coup de main. La mauvaise ambiance au sein du laboratoire date d'avant l'arrivée de la demanderesse. Il était présent à l'assemblée de juin 2009. a demandé si quelqu'un pouvait prendre le procès-verbal de la séance, la demanderesse a déclaré qu'elle pouvait l'enregistrer, ce que tout le monde a entendu. Personne ne s'est opposé à cette manière de faire. Il sait que a modifié le procès-verbal sans l'accord de . Concernant le bip, il n'y a jamais eu de remarque lors d'oubli. Il a déjà entendu traiter sa cheffe d'incompétente. Il déclare que le fait qu'elle soit incompétente, est un fait avéré pour tout le laboratoire.

travaille dans le même laboratoire que la demanderesse. Elle pense que n'est pas incompétente. Les relations entre la demanderesse et sa supérieure ne sont pas bonnes. Elle n'a pas de problème de relation avec et elle n'a pas vécu le même phénomène de rétorsion parce qu'elle s'opposait à elle. travaille vite et bien. Elle a assisté à l'assemblée générale de juin 2009. Elle dit que s'est proposée pour prendre le procès-verbal. Elle a agité un ordinateur de poche et a déclaré qu'elle était parée. Elle ne se souvient pas que la demanderesse ait dit qu'elle allait enregistrer la séance, mais quand elle l'a appris, elle n'a pas été choquée. Elle sait que beaucoup de personnes oublient le bip le matin. La demanderesse n'exerce plus aucune influence sur le groupe du laboratoire, elle s'est retirée. Lorsqu'on lui parle d'un entretien qu'elle aurait eu avec au cours duquel elle aurait déclaré que la demanderesse faisait peur, elle déclare que cette phrase est sortie de son contexte. Elle insiste sur son fort caractère.

travaille avec et s'entend bien avec cette dernière. Elle n'a pas de souci avec . La demanderesse travaille très bien, vite, certainement la plus rapide du laboratoire. Si quelqu'un oublie le bip, il n'y a pas de sanction particulière, lui a même amené une fois. Elle confirme que d'autres personnes se sont vues octroyer des places de stationnement avant , alors qu'elle y avait droit. Elle a assisté à l'assemblée générale de juin 2009, elle se souvient très bien que la demanderesse a déclaré qu'elle allait enregistrer et que personne ne s'est opposé. La demanderesse n'est pas la cheffe du clan « ». Elle ne pense pas que cette dernière est responsable de la mauvaise ambiance dans le laboratoire. Elle n'a personnellement pas constaté de comportement déplacé de envers

travaille dans le même laboratoire que la demanderesse. Elle s'entend bien avec . Cette dernière ne s'entend pas avec . Elle a participé à l'assemblée générale de juin 2009 et elle a entendu que voulait enregistrer la séance. Le procès-verbal a été modifié par la suite par . Elle a déjà oublié le bip et on lui a apporté sans autres sanctions. La demanderesse travaille vite et bien. C'est qui met

la mauvaise ambiance. Elle n'a pas entendu
une menteuse.

dire que sa supérieure est

est la cheffe de . Elle a fait modifier
l'horaire de travail de la demanderesse suite à une nouvelle organisation du
laboratoire. Concernant l'assemblée générale de juin 2009, avait pris le
procès-verbal et elle l'a corrigé avec son accord. Elle a alors pensé que cette
manière de faire rencontrait l'aval de la demanderesse et elle a agi de manière
similaire au mois de juin 2009. Concernant la prise en charge des stagiaires, la
demanderesse a accepté volontiers cette nouvelle fonction. Mais suite à des
problèmes de promotion la concernant, la demanderesse l'a refusée.
pense que c'est à ce moment-là que leurs relations se sont dégradées. Elle précise
qu'elle n'a rien contre la demanderesse. Elle trouve que c'est une très bonne
collaboratrice d'un point de vue technique. n'a aucune compétence ou
influence en matière d'attribution des places de stationnement. Concernant le bip,
elle a fait une remarque écrite à la demanderesse, car cette dernière exige que tout
lui soit communiqué par écrit. Elle a apporté le bip à la demanderesse à plusieurs
occasions avant de faire la remarque.

est responsable des ressources humaines du
département de pathologie et médecine de laboratoire au CHUV. Elle sait que les
relations entre la demanderesse et sont mauvaises. Concernant la
promotion refusée par la demanderesse, le témoin a participé à cette procédure de
changement de classe. L'augmentation n'était pas très élevée. Elle a confirmé par
écrit à la demanderesse les conséquences financières de cette promotion qui
permettait un changement de classe. Il n'y a pas eu d'intervention externe
concernant les relations personnelles entre la demanderesse et . Mais,
elle a secondé dans cette situation. Concernant la formation des
stagiaires, les indemnités ne sont pas automatiques pour les formateurs ES, ce qui
est le cas de la demanderesse, contrairement aux formateurs HES.

est laborantine et travaille avec la demanderesse. Elle a
assisté à l'assemblée générale de juin 2009, mais elle ne se souvient pas si
a annoncé qu'elle allait enregistrer la séance. Elle trouve que la

demanderesse travaille vite et bien et qu'elle est toujours disponible. Personne n'a reçu un avertissement pour le bip, à part la demanderesse. Elle a été témoin d'une agression verbale entre la demanderesse et . Cette dernière, a été très violente avec : suite à une remarque formulée en son contre. Elle n'a pas l'impression que la demanderesse dénigre la hiérarchie.

est préparateur au CHUV. Il déclare que la demanderesse travaille vite et bien. Il a rencontré des difficultés avec , car cette dernière, a écrit une lettre à et son collègue qui dit qu'ils avaient pris des initiatives qui n'étaient pas de leur ressort. Il considère que la demanderesse est sympathique avec ses collègues. Il n'a pas entendu la demanderesse tenir des propos dépréciatifs envers

est technicienne laborantine au CHUV. Elle a entendu des propos injurieux de la part de la demanderesse contre sa hiérarchie. La communication n'est pas possible avec . Elle est dans un groupe différent que celui de la demanderesse, mais elle travaille dans le même local que cette dernière et est aussi sa responsable hiérarchique.

est cheffe du service pathologie clinique à l'institut de pathologie au CHUV. Elle a recueilli les griefs de et concernant l'attitude de la demanderesse. Ces deux collègues ont rapporté au témoin que la demanderesse parle fort, souvent, tient des propos qui seraient racistes et qu'elle crée des clans. Elle a constaté elle-même une attitude négative par rapport au travail, aux conditions de travail et à la hiérarchie. Elle a constaté cela à deux reprises en discutant directement avec la demanderesse.

d) Le tribunal de céans a rendu un jugement sous forme de dispositif le 9 décembre 2010. Par l'intermédiaire de son représentant, la demanderesse en a sollicité la motivation.

EN DROIT

I. Aux termes de l'art. 14 LPers, 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 cette loi et de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (Leg) dans les rapports de travail entre les employés de l'Etat de Vaud et de ce dernier.

En l'espèce, le litige porte sur un avertissement prononcé par la direction des ressources humaines du CHUV, à l'encontre de la demanderesse, laborantine à l'Institut universitaire de Pathologie du CHUV.

Il ne fait aucun doute que les relations de travail qui lient la demanderesse au défendeur sont soumises à l'application de la LPers. Une contestation relative à un avertissement peut être déférée devant le Tribunal de ceans conformément à l'art. 139 RLPers, lequel est compétent pour examiner les conclusions de la demande.

L'art. 16 al. 3 LPers dispose que les actions devant le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale se prescrivent par un an lorsqu'elles tendent exclusivement à des conclusions pécuniaires et par soixante jours dans les autres causes. La prescription court dès que la créance est exigible ou dès la communication de la décision contestée.

L'avertissement ici contesté est daté du 21 avril 2010. Il a été adressé à la demanderesse par courrier recommandé du 28 avril 2010 et donc reçu au plus tôt le 29 suivant. Dès lors, l'action introduite par demande du 25 juin 2010, l'a été dans le délai de l'art. 16 al. 3 LPers, soit en temps utile.

II. a) Les conclusions de la demande tendent à l'annulation d'un avertissement rendu en application des art. 59 LPers et 135 RLPers.

L'art. 59 al. 3 LPers a la teneur suivante :

« Sous réserve des cas d'application des articles 61 et 63, l'autorité d'engagement ne peut résilier le contrat qu'après avoir notifié un avertissement par écrit. Un règlement précise la procédure. L'autorité d'engagement motive la résiliation par :

- a. la violation des devoirs légaux ou contractuels;*
- b. l'inaptitude avérée;*
- c. la disparition durable des conditions d'engagement fixées dans un texte normatif ou dans le contrat de travail. »*

L'avertissement, tel que mentionné à l'art. 59 al.3 LPers, ne constitue pas une mesure disciplinaire à proprement parler. En effet, les mesures disciplinaires sanctionnent au moyen de mesures de contrainte la violation fautive des devoirs de service que le fonctionnaire a commise soit intentionnellement, soit par négligence. Elles revêtent un caractère répressif et présentent certaines ressemblances avec le droit pénal tout en poursuivant des buts différents (Pierre Moor, Droit administratif, volume 3, Berne, 1192, p. 239 ss, André Grisel, Traité de droit administratif, volume 1, Neuchâtel, 1984, p. 514, notamment).

La loi ne définit pas précisément la nature de l'avertissement et les motifs pour lesquels il peut être donné. Dans le cadre de l'Exposé des motifs et projet de loi concernant la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud, il avait été précisé ce qui suit en ce qui concerne l'actuel art. 59 LPers :

« Contrairement au droit privé, une résiliation ordinaire, autrement dit celle qui respecte le préavis contractuel de résiliation, ne peut intervenir qu'après un avertissement ait été notifié. La décision d'avertir, donnée oralement ou notifiée par écrit, relève de l'autorité désignée par voie réglementaire. Elle n'est pas soumise à une procédure particulière, sous réserve des principes généraux de droit administratif (droit d'être entendu notamment). L'avertissement constitue une décision qui peut être contestée. Si l'avertissement n'a pas donné de résultat satisfaisant, l'autorité s'engagement résilie le contrat en se basant sur un des motifs de violation mentionnés par cette disposition. Autrement dit, l'autorité d'engagement doit respecter trois conditions :

- Sauf cas grave, adresser un avertissement, avec en principe un délai d'épreuve ;*
- Motiver la résiliation ;*
- L'argumenter sur la base d'un des motifs prévus par la loi.*

Si une de ces conditions n'est pas remplie, la résiliation est simplement nulle. Il

s'ensuit que les rapports contractuels n'ont jamais été valablement rompus.» (exposé des motifs, Bulletin du Grand Conseil, nov. 2000, p. 2254s.)

On peut déduire de ce qui précède que l'avertissement, préalable nécessaire à la validité d'un congé, vise les mêmes hypothèses que celles qui permettraient le cas échéant de résilier le contrat de travail. En d'autres termes, les conditions auxquelles est soumis l'avertissement sont identiques à celles qui fondent un motif de résiliation ordinaire soit l'un des cas prévus à l'art. 59 al. 3 lettres a à c LPers.

A cela s'ajoute que, conformément à la jurisprudence relative à la résiliation ordinaire des rapports de service dans le cadre de la fonction publique, les motifs invoqués par l'autorité d'engagement doivent être plausibles (JAAC 68.4 consid. 3a). Il n'est pas nécessaire d'être en présence d'un motif particulièrement grave. Cependant, la position de l'autorité doit apparaître comme raisonnable compte tenu des prestations et du comportement du collaborateur ainsi que des composantes personnelles et des données particulières du service en causes (ATF 108 I b 210). En d'autres termes, l'autorité doit tenir compte de toutes les circonstances du cas concret, notamment de la situation, de la place occupée et de la responsabilité de l'agent. Elle doit en outre respecter le principe de la proportionnalité qui exige que le moyen choisi par l'autorité soit propre et nécessaire à atteindre le but d'intérêt public poursuivi. De plus, l'intervention ne doit pas être plus grave que ne l'exige le but de la mesure (Pierre Moor, op.cit., volume I, deuxième édition, Berne 1994, p. 419 ss ; ATF 2B.273/2000). Enfin, le respect du droit d'être entendu de l'employé d'Etat suppose qu'il puisse se déterminer sur les griefs qui sont portés à son encontre avant que la décision ne soit rendue. Cette obligation est d'ailleurs concrétisée à l'art. 136 Rlpers qui dispose que l'autorité d'engagement doit communiquer par écrit à l'employé les faits qui lui sont reprochés. Celui-ci dispose ensuite d'un délai de 20 jours pour se déterminer par écrit ou solliciter un entretien (art. 136 al 2 Rlpers).

b) En l'espèce, le défendeur a prononcé un avertissement avec menace de licenciement en se fondant sur des motifs qui peuvent être regroupés de la manière suivante : l'enregistrement de l'assemblée du 3 juin 2009 (1), le fait qu'elle

n'ait pas porté le bip sur elle (2), et le comportement de la demanderesse, soit sa manière de s'exprimer et l'étendue de sa collaboration (3).

1. Le préavis d'avertissement du 23 juin 2009 faisait référence à l'enregistrement de la séance du 3 juin 2009. A cet égard, il était reproché à la demanderesse d'avoir, d'une part, enregistré son contenu sans avoir recueilli l'aval de tous les participants et, d'autre part, d'avoir refusé de retirer l'enregistrement en question d'un serveur informatique malgré les ordres donnés dans ce sens par sa supérieure hiérarchique.

Force est toutefois de constater qu'entre le moment où ce préavis a été formulé et la décision d'avertissement, plus de 9 mois se sont écoulés sans que de nouvelles mesures d'instruction ou que de faits en relation avec ces événements ne soient apparus. De plus, dans un message électronique du 26 novembre 2009 de la volonté de l'autorité d'engagement de mettre un terme à la procédure d'avertissement a été clairement constaté, ce qui n'a pas été contesté en procédure.

La procédure d'avertissement est régie par des délais stricts et se veut rapide. Une fois informée par écrit des griefs qui lui sont reprochés, l'administré dispose d'un délai de 20 jours pour se déterminer. De plus, le délai d'épreuve que l'autorité d'engagement peut imposer ne peut pas dépasser 2 ans, ce qui démontre la volonté du législateur de ne pas tirer en longueur de telles procédures. Enfin, le principe de la bonne foi de l'administration (art. 5 al. 2 Cst) impose à celle-ci de statuer rapidement une fois les déterminations de l'employé connues. A défaut, ce dernier pourra considérer de bonne foi que l'autorité d'engagement a refusé de le sanctionner. Il ressort de ce qui précède que cette dernière ne peut pas, sauf circonstances exceptionnelles non réalisées en l'occurrence, surseoir à statuer dans une procédure d'avertissement et en quelque sorte « garde au chaud » des griefs durant une période prolongée. En l'occurrence, les griefs invoqués en juin 2009 par le défendeur ne peuvent plus être utilisés à l'encontre de la demanderesse pour justifier une décision prise neuf mois plus tard, cela d'autant plus que l'autorité d'engagement avait renoncé à un avertissement en novembre 2009, comme le message électronique de le met en lumière très clairement.

Dès lors cet à tort que la décision entreprise se fonde sur ces griefs.

2. Concernant le grief de l'oubli du bip, le défendeur n'a ni allégué, ni prouvé que la demanderesse avait reçu des instructions précises concernant le port de cet appareil sur elle. On peine d'ailleurs à comprendre le fondement de cette obligation, dans la mesure où il n'est pas reproché à la demanderesse d'avoir retardé ou omis des demandes d'analyses urgentes. Par ailleurs, elle est la seule à avoir reçu un avertissement, de plus, écrit. En effet, selon les dires des témoignages de [redacted] et [redacted], ceux-ci ont déjà oublié le bip une fois ou l'autre, mais ce dernier leur a été apporté, parfois par [redacted] elle-même, sans remarque particulière. Un avertissement adressé uniquement à la demanderesse sur cette base n'est pas justifié.

De plus, ce grief n'a également pas fait l'objet d'une procédure d'avertissement, car il ne s'agissait pas d'un motif du préavis d'avertissement. Par conséquent, [redacted] n'a pas pu se déterminer sur ce motif, ce qui consiste en une violation d'être entendu. Ce grief n'est dès lors pas fondé.

3. Reste à examiner le grief relatif au comportement de la demanderesse vis-à-vis de ses collègues.

L'art. 50 al. 1 LPers a la teneur suivante : "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."

Concernant le grief du comportement de la demanderesse à l'encontre de certains collègues, la plupart des témoins ont été élogieux sur sa manière de travailler, sur sa disponibilité et son dévouement envers les autres. Seulement trois collègues semblent n'être pas d'accord, le témoin [redacted] qui a fait une plainte écrite et les témoins [redacted] et [redacted], qui selon le témoin de [redacted], se sont plaints des propos de [redacted]. Cependant, cela représente une minorité des personnes travaillant dans le laboratoire avec la demanderesse et ne reflète pas le comportement quotidien de celle-ci. Les autres témoins se sont montrés satisfaits et

cela laisse penser que le comportement de la demanderesse n'était pas remis en cause. Par ailleurs, le témoin de n'a fait que rapporter des propos ou des attitudes qu'elle n'a pas constaté directement. Le tribunal retiendra donc l'avis majoritaire des témoins, selon lequel le comportement de la demanderesse n'est pas déplacé vis-à-vis de ses collègues.

De plus, il faut tenir compte du fait que le préavis d'avertissement n'a pas invoqué ce motif. Ainsi, la demanderesse n'a pas pu se déterminer sur ce grief. Cela consiste en une violation du droit d'être entendu, qui doit également conduire à une annulation de la décision sur ce point.

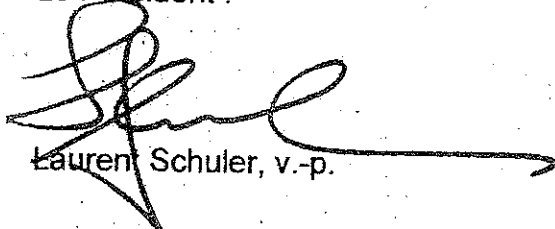
IV. En définitive, l'avertissement prononcé à l'encontre de la demanderesse doit être annulé. Conformément à l'art. 16 al. 6 LPers, la procédure est gratuite lorsque la valeur litigieuse est inférieure à CH 30'000.-, ce qui est le cas en l'occurrence. De plus, les parties n'ont pas agi d'une manière téméraire au sens restrictif de la jurisprudence, de sorte que le présent jugement peut être rendu sans frais ni dépens.

Par ces motifs,

Le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale prononce :

- I. L'avertissement du 21 avril 2010 formulé à l'encontre de la demanderesse est annulé.
- II. Toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées.
- III. Le présent jugement est rendu sans frais ni dépens.

Le Président :


Laurent Schuler, v.-p.

La Greffière :


Julie Frigeri, a.h.

Du 28 ; - Oct 2011

Les motifs du jugement rendu le ~~5.12.0~~ sont notifiés aux 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.

Le greffier :
[Signature]

Copie conforme, l'atteste:

Le greffier:

