



TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES
DE L'ADMINISTRATION CANTONALE

Palais de justice de Montbenon
1014 Lausanne

TR10.011624

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION

CANTONALE

le 1^{er} novembre 2011

dans la cause

██████████ & CAISSE DE CHOMAGE UNIA c/ ETAT DE VAUD

MOTIVATION

Audiences : 7 juillet, 5 et 12 octobre 2010

Président : M. Laurent SCHULER, v.-p.

Assesseurs : M. René PERDRIX et Mme FARINAZ FASSA

Greffier : Mme Lia Meyer, a.h.

Statuant au complet et à huis clos, immédiatement à l'issue de l'audience du 25 janvier 2011, le tribunal retient ce qui suit :

I. EN FAIT :

A. La demanderesse, [REDACTED], née le [REDACTED] 1972, a signé le 24 juillet 2006, un contrat de travail avec l'Etat de Vaud, représentée par le Service du personnel, en qualité d'adjointe [REDACTED]. Son engagement débutait le 1^{er} septembre 2006 et était prévu pour une durée indéterminée à un taux de 100%.

Par courrier du 10 décembre 2007, le chef du Service du personnel a informé la demanderesse qu'il lui accordait une augmentation annuelle supplémentaire au sens de l'article 43 RLPERS à valoir à partir du 1^{er} janvier 2008. Cette mesure a été décidée pour tenir compte de la qualité de son travail dans le cadre de sa fonction et de l'assiduité témoignée dans son accomplissement.

Le 16 octobre 2008, le chef du Service du personnel de l'Etat de Vaud a confirmé à la demanderesse qu'elle assumerait dès le 1^{er} janvier 2009 la responsabilité du secteur « recrutement ». Elle était ainsi promue en qualité d'adjointe [REDACTED] (classe 29-32) avec effet au 1^{er} janvier 2009. De plus, l'augmentation annuelle supplémentaire de salaire au sens de l'article 43 RLPERS lui a été accordée à valoir à partir du 1^{er} janvier 2009. Enfin, il lui assurait une rémunération totale pour l'année 2009 de fr.120'000.-, 13^{ème} salaire compris, pour un équivalent plein-temps.

Un avenant au contrat de travail de la demanderesse a été signé entre les parties le 29 décembre 2008, suite à l'entrée en vigueur de la nouvelle classification des fonctions DECFO-SYSREM. Ainsi, à compter du 1^{er} décembre 2008, la demanderesse a été colloquée à un niveau de fonction 12.

Selon courrier du 11 février 2009, du chef du personnel de l'Etat de Vaud, qui faisait suite à la reprise par la demanderesse du secteur « recrutement » au 1^{er} janvier 2009, l'emploi-type de cette dernière a été modifié en « spécialiste ressources humaines » avec pour fonction conduite de domaine, niveau 14, échelon 2. Ainsi, son salaire annuel pour une activité à 100% a été portée à fr.118'908.-, 13^{ème} salaire

compris, avec la précision que la rémunération totale pour 2009 serait de fr.120'000.- correspondant à un taux d'activité de 100%.

Suite à la reprise de ses activités après son congé maternité, respectivement d'allaitement, le taux d'activité de la demanderesse a passé de 100% à 80%, avec effet au 1^{er} septembre 2009.

Par courrier du 18 novembre 2009, le chef du service du personnel a octroyé à la demanderesse, « pour respecter l'engagement qu'il avait pris envers (elle) » une indemnité unique brute pour travaux spéciaux de fr.1'020.- au titre de l'article 54 RLPERS. Ce courrier mentionnait encore ce qui suit :

« Je profite de la présente pour vous adresser mes vifs remerciements pour la qualité de votre travail et votre engagement au sein du service ».

Le 10 février 2010, le service du personnel de l'Etat de Vaud a établi un certificat de travail intermédiaire concernant la demanderesse. On extrait ce document ce qui suit :

« Madame [REDACTED] occupe ses fonctions à notre pleine et entière satisfaction. Elle fait preuve d'autonomie, d'impartialité et de la rigueur nécessaire au bon déroulement de ses mandats. Son calcul des risques, sa perception rapide des attentes, sa vivacité d'esprit et son entregent contribuent clairement à la réussite des activités du secteur.

De caractère agréable et sociable, Madame [REDACTED] s'est très bien intégrée dans l'équipe au sein de laquelle elle sait œuvrer positivement à la réalisation des objectifs. Elle entretient d'excellentes relations avec ses collègues et supérieurs hiérarchiques, ainsi qu'avec les partenaires (inclus les Conseillers/ères d'Etat) du secteur. Ces qualités d'organisation, de communication et son sens des responsabilités sont particulièrement appréciés. »

Entendue en qualité de témoin, Madame [REDACTED], député au Grand Conseil, a déclaré bien connaître la demanderesse du fait de son activité au sein du Bureau du Grand Conseil. Elle l'a en effet côtoyée à cette occasion dans le cadre de la mise en place d'une procédure de recrutement pour le bureau de médiation administrative. Elle a estimé que le travail de la demanderesse était excellent, appréciation partagée par le Bureau du Grand Conseil. Lorsqu'il a appris le licenciement de la demanderesse, elle a sollicité des explications du Président du Conseil d'Etat lequel a indiqué que « quant il y a tricherie, il ne pouvait rien faire ». Le témoin n'a pu que regretter le fait que les personnes compétentes soient licenciées.

Le témoin [REDACTED] a déclaré, lors de son audition devant un Tribunal, que le Chef du Service du personnel lui avait expressément demandé de faire des comparaisons entre les passages par la porte d'entrée du service par la demanderesse et les informations inscrites dans le système de timbrage. Elle a exposé que les collaborateurs disposaient d'un badge qui leur permettaient d'ouvrir la porte d'entrée. Les nouveaux collaborateurs sont informés sur la manière d'utiliser la timbreuse mais ne sont pas informés du fait que les passages par la porte sont enregistrés. Elle a également précisé que les informations concernant le passage par la porte étaient enregistrées et conservées sans limite de temps. Elle ne pensait pas que les collaborateurs étaient au courant de l'enregistrement de ces informations.

Le témoin [REDACTED] a déclaré devant le Tribunal que la demanderesse travaillait régulièrement depuis la maison et qu'elle est fumeuse. Il estimait sa consommation à une dizaine de cigarettes par jour. Il a également indiqué que suite à son licenciement, la demanderesse avait eu recours à un psychiatre pour surmonter cette épreuve, cette situation l'ayant beaucoup affligée. Il ignorait toutefois si la demanderesse était au courant du fait que ces passages par la porte d'entrée du service étaient enregistrés.

B. Le 23 mars 2010, le Chef du Service du personnel s'est adressé à la demanderesse dans les termes suivants :

« Chère Madame,

L'examen de votre timbrage m'amène à quelques points d'interrogation. Depuis le début de l'année au moins, il apparaît certaines incohérences, en particulier s'agissant de la pause de midi.

L'examen plus attentif des heures d'arrivée et de départ démontrent qu'elles ne correspondent pas nécessairement aux enregistrements de la porte d'entrée. A titre d'exemple, le 26 janvier 2010, vous avez timbré de la manière suivante :

- Arrivée 7h47 ;
- Sortie 11h28 ;
- Arrivée 11h41 ;
- Sortie 15h54 ;
- Arrivée 15h59 ;
- Sortie 17h.

Les heures d'arrivée devraient correspondre également à l'entrée au bureau. Or, la porte d'entrée du bureau a enregistré les heures suivantes :

- 7h47 ;
- 11h28 ;
- 13h49 ;
- 15h59 ;

On s'aperçoit que les heures d'entrée de 11h28 et 13h49 ne correspondent pas au timbrage sur Mobatime. Les situations de ce type se présentent à de nombreuses reprises depuis le 1^{er} janvier 2010. Je vous prie de bien vouloir me fournir les explications sur ces situations atypiques d'ici le 24 mars. Je suis naturellement prêt à recueillir vos explications soit par écrit, soit oralement, voire les deux. Je tiens d'ores et déjà à attirer votre attention sur le fait que selon les explications que vous fournirez, je ne saurai exclure de devoir engager contre vous une procédure au sens de la Loi sur le personnel. Cela veut dire concrètement que la présente vous ouvre le droit d'être entendu.».

La demanderesse a adressé au Chef du Service du personnel un message électronique le 23 mars 2010, dont la teneur est la suivante :

« Suite à notre entrevue et comme vous l'avez mentionné dans votre lettre, je vous adresse ci-dessous quelques points :

- Tout d'abord, mon étonnement quant au délai. En effet, ces points d'interrogation remontent selon vous depuis le mois de janvier. Nous sommes au mois de mars, aurait-il été opportun de venir vers moi plus tôt ?
- Ensuite, ma supérieure directe étant Madame [REDACTED], je suis étonné de ne pas avoir eu un entretien avec elle où oralement, elle m'aurait déjà fait part de ces interrogations, ce qui aurait sans doute évité d'en arriver à la rédaction de cette lettre (lettre d'avertissement ?).

Ceci étant, je vous informe qu'il m'est arrivé, au vu du règlement et du fonctionnement de Mobatime ou ½ heure est déduit chaque midi si nous ne pointons pas, il m'est arrivé à cet effet et au regard de toutes les heures que je passe au bureau en travaillant à midi (avec un sandwich à mon bureau) et chez moi, de ne pas pointer certains jours à midi (puisque ½ heure m'est de toute façon enlevée au total de ma journée).

En toute honnêteté, peut être m'est-il arrivé également d'oublier de pointer ?

Je reste volontiers à votre disposition pour un éventuel éclaircissement des directives de la LPERS concernant le pointage.

Je profite également de ce mail pour vous demander si, malgré les preuves de bonnes prestations fournies, vous souhaitez de façon indirecte arriver à un arrangement ? ».

C. Par courrier recommandé du 26 mars 2010, le Service du personnel de l'Etat de Vaud a résilié le contrat de travail de la demanderesse avec effet immédiat. On extrait de ce courrier ce qui suit :

« Le 23 mars 2010, je vous ai convoquée pour vous faire part de mon interrogation quant aux timbrages attestant votre présence et votre activité au Service du personnel. Je vous ai donné à titre d'exemple une situation qui démontre un écart entre l'heure d'entrée par la porte du service, l'heure d'arrivée attestée par le système Mobatime et l'heure de sortie. Cet exemple démontre que les heures des entrées par la porte ne correspondent pas aux timbrages sur Mobatime. Dans cette situation produite le 26 janvier 2010, il s'en suit que vous avez commencé à travailler à 7h47. Vous êtes sortie du service sans timbrer, puis vous êtes revenue au service à 11h28 après avoir timbré. Vous avez à nouveau timbré à 11h41 (preuve par le timbrage), vous êtes revenue dans le service sans timbrer à 13h49 (preuve par le système d'enregistrement de la porte d'entrée). Vous avez timbré à nouveau à 15h54, 15h59 et 17h00.

Alors que vous avez pour le moins oublié de timbrer à deux reprises durant cette journée, vous n'avez signalé aucune anomalie de timbrage aux gestionnaires Mobatime pour cette journée.

Ces situations particulières se rencontrent au moins à plus de 50 reprises depuis votre retour de congé maternité. Une analyse de votre décompte Mobatime et de l'enregistrement de la porte d'entrée le démontre (cf. listes annexées).

Par courrier du 23 mars 2010, remis en mains propres, je vous ai signalé ces situations atypiques. Je vous ai invitée à vous déterminer, dans un premier temps d'ici au 24 mars 2010, délai que j'ai prolongé au 25 mars 2010 compte tenu de votre absence du bureau le 24 mars 2010. Vous vous êtes déterminée par un courrier électronique du 23 mars 2010 à 16h16. Dans votre détermination, vous mentionnez ceci « je vous informe qu'il m'est arrivé, au vu du règlement et du fonctionnement de Mobatime où ½ heure est déduite chaque midi si nous ne pointons pas, il m'est arrivé à cet effet et au regard de toutes les heures que je passe au bureau en travaillant à midi (avec un sandwich à mon bureau) et chez moi, de ne pas pointer certains jours à midi puisque une ½ heure m'est de toute façon enlevée au total de ma journée). En toute honnêteté, peut-être m'est-il arrivé également d'oublier de pointer ».

Par mail du 25 mars 2010, je vous ai convoquée afin de vous remettre la liste complète des anomalies constatées avec un courrier d'accompagnement qui vous invitait à vous déterminer le même jour d'ici 16h30 ou vendredi 26 mars 2010 à 8h00. Vous avez refusé de prendre ce document. Vous m'avez indiqué oralement que vous étiez de bonne foi et que vous aviez la conscience tranquille, en particulier au regard de la qualité de votre travail. Je vous ai fait part de la possibilité de prononcer à votre encontre un avertissement ou de résilier votre contrat avec effet immédiat, ce qui démontrait manifestement la gravité de la situation.

Considérant la durée, ainsi que la fréquence des anomalies constatées par rapport au système de timbrage, j'en arrive à la conclusion que le lien de confiance et malheureusement rompu. Vous avez admis avoir aménagé votre temps de travail sans respecter les règles en vigueur au Service du personnel. Ceci, quand bien même votre supérieure hiérarchique vous a rappelé, par courriel du 10 février 2010, l'obligation de timbrer lors de chaque sortie des bureaux du Service de personnel et ceci indépendamment de la période de sortie. Ce type d'agissement m'amène à résilier votre contrat avec effet immédiat en application de l'art. 61 de la Loi sur le personnel. J'observe que, malgré plusieurs demandes, vous avez refusé de fournir

quelque explication que ce soit quant au constat dont je vous ai fait part. J'ajoute que je considère que votre niveau de fonction, la visibilité de votre activité et la conduite du personnel qui est sous votre responsabilité constituent à mes yeux un élément aggravant. En votre qualité de cadre au Service du personnel, vous avez la responsabilité d'appliquer les instructions du service et de montrer l'exemple vis-à-vis de l'équipe que vous dirigez.

Concrètement, votre activité contractuelle prend fin ce jour. Je vous invite à restituer votre carte de timbrage et à récupérer vos affaires personnelles. Vos accès seront bloqués dès ce vendredi 26 mars 2010 à 17h00. »

D. Deux entrées permettent d'accéder aux locaux du Service du personnel de l'Etat de Vaud. Une entrée « tout public » qui se trouve au deuxième étage du bâtiment sis Rue Caroline 9 ainsi qu'une entrée réservée au personnel qui se trouve au 3^{ème} étage. Le défendeur allègue que des informations précises ont été remises à la demanderesse quant à son obligation d'entrer dans les bureaux par la porte du 3^{ème} étage. Elle produit, à cet égard, une lettre datée de septembre 2010 qui serait « un modèle de courrier remis à tous les collaborateurs lors de l'entrée en service au SPEV ». On extrait de ce courrier ce qui suit :

« Je vous souhaite la bienvenue dans notre service et désire vous transmettre certaines informations concernant votre timbrage.

Votre badge est actif dès le jour de votre arrivée. Il permet l'ouverture de la porte au 3^{ème} étage, ainsi que le timbrage à la borne, qui se situe dans l'entrée au 3^{ème} étage également.

Le timbrage se fait en arrivant le matin, au début et à la fin de la pause de midi, puis au départ enfin de journée.

Toutes sorties pour des raisons personnelles doivent également être timbrées.

Lors de missions extérieurs liées au travail, il faut taper le code 11 sur la machine puis placer votre badge, idem au retour.

Toutes demandes de corrections dans Mobatime sont à adresser à spev_mobatime@admin-vd.ch. »

Le défendeur n'a toutefois pas prouvé que la demanderesse a été spécifiquement informée de son obligation de rentrer dans les locaux du service du personnel par la porte du 3^{ème} étage. Le courrier précité, dont la date est postérieure à la date d'entrée en service de la demanderesse au sein du service, ne permet pas de prouver cette allégation. Le défendeur n'a également pas prouvé que les employés du service du personnel ont été informés du fait que le passage par la porte au 3^{ème} étage était enregistré. Certains collaborateurs semblent être au courant

de cette pratique, comme le témoin [REDACTED] ou le témoin [REDACTED] dont le rôle a notamment été de faire des vérifications concernant la demanderesse. Celle-ci relève toutefois qu'elle ne pense pas que les autres collaborateurs savent que les passages sont enregistrés. De plus, le témoin [REDACTED] qui avait recruté la demanderesse à l'époque, a indiqué qu'il ne pouvait pas avoir connaissance de qui passaient les portes.

Quoi qu'il en soit, la défenderesse n'a produit aucun document ou directive qui informe les employés des enregistrements précités.

Entendue en qualité de témoins devant le Tribunal, la supérieure directe de la demanderesse, Madame [REDACTED], a déclaré ce qui suit :

« Il existe des communications pour l'usage des portes. Les nouveaux collaborateurs sont informés de l'usage des portes à leur arrivée. Il est clair que les collaborateurs entrent et sortent par la porte du 3^{ème} étage. La porte du 2^{ème} est utilisée que par des personnes externes. Il est vrai que les collaborateurs accompagnent les candidats à la porte du 2^{ème} mais il n'est pas nécessaire qu'ils sortent.

De mon point de vue, la position de cadre de Mme [REDACTED] lui imposait un usage exemplaire de la timbreuse.

Je n'ai pas donné d'autorisation à la demanderesse pour comptabiliser les heures de travail effectuées à la maison.

J'utilise moi-même le système de timbrage. Je suis la supérieure hiérarchique de Madame [REDACTED] depuis février 2009. Je n'ai pas émis d'appréciation négative sur le travail de Madame [REDACTED]. J'ai constaté des problèmes avec le timbrage de Madame [REDACTED]. Lorsqu'elle quittait les lieux, il ressortait de la timbreuse qu'elle aurait dû être en train de travailler. J'ai constaté ce problème à plusieurs reprises. J'en ai informé mon supérieur. J'ai rappelé à Madame [REDACTED] à deux reprises les règles en matière de timbrage. Je l'ai informé par oral et je lui ai envoyé un message informatique pour lui rappeler la règle en matière de timbrage afin que les collaborateurs du secteur respectent cette règle. Je n'ai pas constaté de changement suite à cela. Le problème de l'absence au travail alors qu'elle aurait dû y être a persisté. Suite à la mise en vigueur de la réorganisation du SPEV, au 1^{er} février, j'ai pris la supervision de Madame [REDACTED]. Lorsque j'ai commencé à travailler à ce poste, mon bureau a déménagé au 2^{ème} entre février et avril 2009 à une date que je ne peux pas préciser. J'étais alors plus proche du bureau de Madame [REDACTED], ce qui m'a permis de constater que Madame [REDACTED] sortait parfois par la porte du 2^{ème} étage. Je l'ai constaté très rapidement, d'où mon intervention. Mon intention était d'informer globalement tous les collaborateurs sans désigner quelqu'un en particulier. J'aurai ensuite demandé au responsable du secteur d'appliquer les directives.

Je n'ai pas informé directement Madame [REDACTED]. J'ai un accès direct au suivi Mobatime des collaborateurs de mon domaine. Depuis mes nouvelles responsabilités, les relations avec Madame [REDACTED] sont plus difficiles qu'auparavant. J'ai comparé les sorties de Madame [REDACTED] avec son agenda électronique, auquel

j'ai également accès. Il y avait des divergences. Je ne pense pas avoir commis d'erreur. Cela fait partie de mon rôle de veiller à ce que les règles soient correctement appliquées. De mon point de vue, il y a eu une tricherie au niveau du timbrage. J'estime que les divergences répétitives entre les données du timbrage et de la porte constituent une tricherie. Elle était absente alors qu'elle aurait dû être au travail. J'ai constaté de telles divergences à plusieurs reprises, en tout cas cinq fois. J'ai rappelé les règles aux collaborateurs car j'entendais la porte s'ouvrir sans que la sonnette ne s'active. Depuis mon bureau, je ne vois pas la porte du 2^{ème} étage. Je ne fais pas de recrutement je ne suis pas tout le temps dans les locaux. Il m'arrive que j'aie des séances à l'extérieur. Je ne surveillais pas les allées et venues de Madame [REDACTED] mais j'ai été attentive. ».

Le défendeur a allégué que le Chef du service du personnel a été rendu attentif au début d'année 2010, par Madame [REDACTED], du fait que les timbrages de la demanderesse ne semblaient pas correspondre à la réalité (allégué 139). Le 10 février 2010, Madame [REDACTED] a adressé, notamment à la demanderesse, un message électronique dans lequel elle lui rappelait les règles suivantes :

« Comme je l'ai mentionné lors de la dernière séance de domaine du 4 février 2010, le principe de base en matière de timbrage est le suivant :

lors de chaque sortie des bureaux SPEV, et ceci indépendamment de la période de sortie, un timbrage (avec code ou sans code) doit être effectué ».

Enfin, la demanderesse a allégué qu'il lui arrivait de raccompagner les personnes qui faisaient l'objet d'un entretien par la porte du 2^{ème} étage et de rentrer, ensuite, par la porte du 3^{ème}. Cet élément est corroboré par le témoignage de Madame [REDACTED] tel que mentionné ci-avant.

Quand bien même le défendeur a été invité à transmettre au Tribunal le décompte du temps de travail effectué à la maison par la demanderesse, et notamment le nombre de fois où elle s'est connectée sur son compte depuis l'extérieur, il n'a pas été en mesure de le faire. Par courrier du 15 septembre 2010, le défendeur a informé le Tribunal que, dans la période du 23 février 2009 au 26 mars 2010, le demandeur avait utilisé 570 fois sa carte d'accès informatique à distance.

Au 31 avril 2010, le Service du personnel de l'Etat de Vaud a payé le 13^{ème} salaire de la demanderesse, ainsi que le solde de ses vacances. Une retenue de fr.998.34, montant brut, a été effectuée pour les jours de travail non-effectué au mois de mars. Ainsi, le montant total versé à la demanderesse fin avril était de fr.6'063.27. En 2010, le salaire annuel de la demanderesse était de fr.97'337.60.

E. Par courrier du 29 mai 2010, de son conseil, la demanderesse s'est adressée au Service du personnel de l'Etat de Vaud pour informer ce dernier qu'elle contestait son licenciement qu'elle qualifiait de « totalement abusif ». Elle offrait formellement ses services et sollicitait que le défendeur reconsidère ce dossier et revoit sa décision.

F. Par requête du 9 avril 2010, la demanderesse a saisi le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale et pris les conclusions suivantes :

«I. le congé est abusif.

II. l'Etat de Vaud est le débiteur d' [REDACTED] et lui doit immédiatement paiement de la somme de fr.54'202.35 brut avec intérêt à 5% l'an dès le 26 mars 2010.

III. Ordre est donné à l'Etat de Vaud de proposer immédiatement à [REDACTED] un poste équivalent au sein de l'administration.

IV. Ordre est donné à l'Etat de Vaud de remettre à [REDACTED] un certificat de travail dans un délai de 10 jours dès décision définitive. ».

Le défendeur a conclu au rejet des conclusions de la demanderesse.

Par correspondance du 26 mai 2010, UNIA, Caisse de chômage, s'est adressée au Tribunal de céans en l'informant qu'elle souhaitait intervenir au procès et invoquait la subrogation découlant de l'article 29 de la Loi sur l'assurance chômage. A l'audience du 7 juillet 2010, la requête d'intervention a été admise, vu l'absence d'opposition de la part des parties au procès.

A cette occasion, la demanderesse a modifié sa conclusion n°II en ce sens que l'Etat de Vaud est le débiteur et doit immédiat paiement à [REDACTED] de la somme de fr.53'756.60, brut, plus intérêt à 5% l'an dès le 26 mars 2010.

Par courrier du 29 juin 2010, la Caisse UNIA a informé le Tribunal que le montant définitif de la subrogation pour la période du 1^{er} avril au 30 juin 2010 se montait à fr.18'419.65, montant net.

Lors de l'audience du 12 octobre 2010, la conciliation a été tentée et a abouti partiellement par une convention réglant la question de la délivrance du certificat de travail.

Le Tribunal a rendu un jugement sous forme de dispositif le 1^{er} novembre 2010, dont le défendeur a sollicité la motivation en temps utile.

II. EN DROIT

1. Conformément à l'article 14 de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (ci-après : LPERS ;RSV 173.100), le Tribunal de Prud'homme de l'administration cantonale est compétent, sauf exception non-réalisé en l'espèce, pour connaître, à l'exclusion de toute autre juridiction, de toute contestation relative à l'application de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud ainsi que de la Loi fédérale sur l'égalité entre hommes et femme dans les rapports qui lient les employés de l'Etat de Vaud à ce dernier.

En l'occurrence, le litige porte sur une décision de licenciement avec effet immédiat prononcée par le Service du personnel de l'Etat de Vaud à l'encontre de la demanderesse, laquelle était engagée par un contrat de droit administratif avec le défendeur.

Il ne fait dès lors aucun doute que les relations de travail qui liaient les parties sont soumises à l'application de la LPERS. Partant, le Tribunal de céans est compétent pour examiner les conclusions de la demande.

2) a. La demanderesse a pris une conclusion visant à ce que ordre soit donné à l'Etat de Vaud de lui proposer immédiatement un poste équivalent au sein de l'administration. Elle sollicite dès lors l'application de l'article 60 al.3 LPERS qui prévoit que si la résiliation ordinaire est reconnue comme abusive ou non-fondée sur l'un des motifs prévu à l'article 59, l'autorité d'engagement, en collaboration avec le SPEV, propose au collaborateur un poste équivalent au sein de l'administration, pour autant qu'un poste tel soit disponible. Dans ce cas, si le collaborateur accepte, l'Etat lui verse une indemnité équitable pour la perte de gain subie.

Aux termes de l'article 61 LPERS, l'autorité d'engagement ou le collaborateur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour juste motif. Sont notamment considérées comme tels, toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail. Les articles 337 b et c CO s'impliquent à titre de droit cantonal supplétif.

Selon l'article 337c CO, lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans juste motif, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cassation du contrat conclu pour une durée déterminée.

On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par la suite de la cessation du contrat de travail ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail et/ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (al. 2). Le Juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant compte tenu de toutes les circonstances; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à 6 mois de salaire (al.3). Le système prévu par LPERS est différent en matière de résiliation immédiate des rapports de travail (art. 61 LPERS) et en matière de résiliation du contrat de travail après le temps d'essai moyennant le préavis légal (art. 50 et 60 LPERS).

Dans ce dernier cas, la loi permet une « réintégration » du collaborateur dont le contrat de travail a été résilié d'une manière abusive ou non fondée sur des motifs prévus par l'article 59 LPERS à la condition qu'un poste équivalent au sein de l'administration soit disponible et qu'il puisse être proposé au collaborateur. Au système décrit ci-dessus, il y a lieu de réserver l'interdiction de l'abus de droit au sens de l'article 2 al. 2 du code civil.

Le Tribunal cantonal a eu l'occasion de se pencher sur l'application de l'art. 60 LPers à un licenciement avec effet immédiat dans un arrêt du 2 décembre 2005 (Chambre des recours, M. c/ Etat de Vaud). Il a retenu ce qui suit :

« La LPers-VD prévoit un système différent qui peut être plus favorable au travailleur en cas de « résiliation abusive » (l'indemnité est fixée selon le nombre d'années de service et peut aller jusqu'à 12 mois de salaire ; art. 60 LPers-VD). En revanche, elle prévoit un système identique au droit fédéral en cas de résiliation immédiate injustifiée.

Le système de la LPers-VD est cohérent et on ne saurait y voir une lacune qu'il y aurait lieu, le cas échéant, de combler ; en effet :

- L'art. 60 traite de la résiliation abusive ; cette notion, qui n'est pas définie dans le LPers-VD (le renvoi aux articles 336c et 336d CO vise la résiliation en temps inopportun, aussi traité par l'art. 60) ni dans le règlement de la LPers-D, est celle de l'art. 336 CO, l'article 60 alinéa 4 se référant d'ailleurs à l'article 336 alinéa 2 lettre a CO ; l'alinéa 1er in fine (qui reprend le texte de l'art. 336a al. 1er CO) et l'alinéa 2 fixent l'indemnité due en cas de résiliation abusive ;

- L'article 61 traite de la résiliation immédiate pour de justes motifs ; cette notion est explicitée à l'alinéa 1er, qui reprend les termes de l'art. 337 alinéa 1er, 1ère phrase et alinéa 2 CO ; l'alinéa 2 fixe les conséquences d'une résiliation injustifiée et l'indemnité qui est due dans un tel cas : il ne le fait pas expressément comme l'art. 60, mais par une référence aux art. 337d et 337c CO, qui s'appliquent à titre de droit cantonal supplétif.

Dès lors, il n'y a pas lieu d'appliquer l'article 60 alinéa 2 LPers-VD aux cas de résiliation immédiate injustifiée, puisque l'article 61 LPers-VD règle les conséquences d'une telle résiliation d'une manière complète et exhaustive.

Certes, la LPers-VD prévoit un système différent selon que le collaborateur est licencié avec effet immédiat de manière injustifiée ou que son licenciement – dans le délai de l'art. 59 LPers-VD – s'avère être abusif au sens de l'art. 336 CO. Mais une telle « inégalité » n'est pas illicite, dans la mesure où elle est la conséquence d'une situation différente qui permet un traitement, en droit différent. » (Chambre des recours, arrêt M c/ Etat de Vaud, 2 décembre 2005).

Il découle de ce qui précède que le système prévu par le législateur vaudois en matière de résiliation du contrat de travail avec effet immédiat pour justes motifs est identique à celui prévu par le droit fédéral en matière de contrat de travail de droit privé et que, partant, le collaborateur licencié avec effet immédiat pour justes motifs au sens de l'art. 61 LPers ne peut « que » solliciter le paiement d'une indemnité conformément à l'art. 337c CO, applicable à titre de droit cantonal supplétif. De plus, au regard de la jurisprudence précitée, il n'est pas possible d'appliquer la solution de la réintégration prévue par l'article 60 alinéa 3 LPers aux cas de licenciement avec effet immédiat, la loi prévoyant expressément un système différent en cas de résiliation pour juste motif (art. 59 et 60 LPers) ou en cas de résiliation immédiate (art. 61 LPers) des rapports de travail. Dès lors, une résiliation des rapports de travail avec effet immédiat ne peut pas être annulée, le cas d'abus de droit étant réservé, et le collaborateur ne peut pas demander sa réintégration (voir également jugements Tripac des 13 mars 2006, TR05.023063 et 19 juin 2006 TR05.017522).

b) Concernant la question de l'abus de droit, le Tribunal fédéral a précisé que l'abus de la résiliation peut découler non seulement des motifs du congé, mais

également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. De plus, hormis les cas de disproportion des intérêts, l'abus de droit peut aussi résulter de l'exercice d'un droit contrairement à son but. Pour déterminer quel est le but poursuivi par une disposition légale, il convient notamment de tenir compte des intérêts protégés. Chacun peut s'attendre à ce que les droits dont il doit supporter l'exercice n'aillent pas à l'encontre du but visé par la disposition légale qui les met en œuvre. Sous cet angle également, l'intérêt légitime du salarié au maintien du contrat doit donc être pris en compte lors de l'examen du caractère abusif du congé donné par l'employeur. Ainsi, un licenciement pour simple motif de convenance personnel peut être qualifié d'abusif. Dans le cas d'espèce, le Tribunal fédéral a considéré comme abusif le licenciement du supérieur hiérarchique d'un employé escroc, sans qu'une faute ne puisse être reprochée à celui-là. Il a été licencié au regard de sa position hiérarchique supérieure, pour sauvegarder l'image de l'employeur, parce qu'il fallait un responsable, un « fusible » (ATF 131 III 535, consid. 4.2 et 4.3 et réf. citées).

Il convient dès lors de déterminer le but de l'article 61 LPERS et savoir si, dans le cas de figure qui nous occupe, cette disposition a été utilisée à bon escient ou si l'autorité intimée a volontairement utilisé une procédure de licenciement avec effet immédiat dans un cas où celle-ci n'avait pas à s'appliquer dans le but précis d'éviter de devoir passer par une procédure de licenciement normale (art. 59 LPERS) afin de favoriser les intérêts de l'administration au détriment de ceux du collaborateur. Il y aurait ainsi abus de droit en cas de disproportion évidente des intérêts en présence, en particulier lorsque la norme applicable a justement pour but de mettre en place une certaine balance des intérêts (ATF 131 III 535, consid. 4.2).

La formulation de l'article 61 LPERS est similaire à celle de l'article 337 CO. La jurisprudence relative à cette dernière disposition est ainsi applicable dans l'interprétation de la première (arrêt de la chambre des recours du 2 décembre 2005 dans la cause M c/ Etat de Vaud). Ainsi, constitue un juste-motif au sens de l'article 337 CO le fait de détruire la confiance qu'implique les relations contractuelles de travail ou à les ébranler de telle façon que la poursuite des rapports de travail ne peut plus être exigée de celui qui a donné le congé. La résiliation immédiate pour juste motif doit être admise de manière restrictive (Wyler, Droit du travail, Berne, 2008, p.490 réf. citées.).

Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat. Un tel manquement suppose que le travailleur ait violé soit une de ses obligations au travail, soit son devoir de fidélité. Pour en apprécier la gravité, il faut se référer à des critères objectifs permettant de déterminer si le rapport essentiel de confiance est détruit ou si profondément atteint qu'il ne permet plus d'exiger une poursuite des rapports de travail. S'il est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. (Wylér, *ibidem*).

Il ressort des éléments qui précèdent que l'application de l'article 61 LPERS doit resté exceptionnelle, lorsqu'il n'est pas possible de permettre la continuation des rapports de travail, en raison d'une violation particulièrement grave des obligations contractuelles ou du devoir de fidélité.

c) En l'occurrence, l'employeur a résilié le contrat de travail de la demanderesse en se fondant sur les relevés de passage de la porte d'entrée du service.

Il convient d'examiner, dans un premier temps, dans quelle mesure l'argument invoqué et le mode de surveillance qu'il implique sont licites.

Conformément à l'article 5 al.3 LPERS, le Conseil d'Etat prend les mesures nécessaires à la protection de la santé et de la personnalité des collaborateurs, en particulier par des dispositions de lutte contre le harcèlement et le mobing. Il définit les mesures propres à garantir l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre femme et homme.

De jurisprudence constante, il a été considéré que cette disposition est le pendant en matière de statut du personnel vaudois de l'article 328 du Code des obligations qui traite de la protection de la personnalité du travailleur. Cette protection est également ancrée à l'article 10 al. 2 de la Constitution fédérale qui garantit le droit à la liberté personnelle, notamment à l'intégrité physique et psychique. Cette liberté protège toutes les manifestations élémentaires de la personnalité humaine, ainsi que, de façon générale, le respect de la personnalité (Wylér *op.cit.* p. 291 et réf. citées).

Cette garantie est également ancrée à l'article 12 al. 2 de la Constitution de vaudoise, dont la portée est similaire à la garantie constitutionnelle fédérale.

Concernant les limites du droit au contrôle, la doctrine estime que les mesures prises à ce titre doivent être objectivement justifiées par un intérêt légitime prépondérant de l'employeur.

L'application du principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 de la constitution fédérale), entraîne l'obligation pour l'employeur de choisir la solution la moins intrusive parmi toutes celles possibles. En ce qui concerne les mesures de surveillance, d'une manière générale, pour respecter le principe de la proportionnalité, il est important d'informer les travailleurs de l'existence du système de surveillance et de ses modalités d'utilisation, la durée de conservation des données et leurs destructions. A cet égard, le préposé fédéral à la protection des données a publié guide relatif à la surveillance et d'utilisation d'internet et du courrier électronique au lieu de travail, fondée sur l'application de la loi fédérale sur la protection des données (Wyler, op.cit. p. 307).

La loi fédérale sur la protection de donnée ne s'applique toutefois pas aux données collectées par les autorités cantonales (art. 2 al. 1 de la Loi fédérale sur la protection des données).

Dans le Canton de Vaud, cette question est régie par la loi sur la protection des données personnelles (LPrD ; RSV 172.65). Dite loi s'applique à tout traitement de données de personnes physique ou morales par le Conseil d'Etat et son administration (art. 1 al. 1 et 2 lettre b LPrD). Ainsi, par données personnelles, la loi définit toute information qui se rapporte à une personne identifiée ou identifiable (art. 4 al. 1 LPrD). Les données personnelles ne peuvent être traitées que si une base légale l'autorise ou si leur traitement sert à l'accomplissement d'une tâche publique (art. 5 al. 1 LPrD). Le traitement des données personnelles doit être conforme au principe de la proportionnalité et la collecte des données doit être reconnaissable pour la personne concernée (art. 7 et 8 LPrD). Selon l'article 13 al. 1 LPrD, le responsable du traitement informe la personne concernée de toute collecte des données personnelles la concernant, (art. 13 al. 1 LPrD), à moins qu'une des conditions de l'article 14 al. 1 LPrD ne soient réalisées. En effet, lorsque la loi le prévoit expressément, ou que l'intérêt public ou privé prépondérant l'exige, ou que

l'information ou la communication du renseignement risque de compromettre une instruction pénale en outre procédure d'instruction, ou encore lorsque l'information requise ne peut objectivement être fournie, responsable du traitement peut différer, restreindre, voire refuser l'information.

En l'occurrence, il ne fait aucun doute que les informations recueillies par le système d'ouverture de la porte d'entrée du personnel du Service du personnel sont des « données personnelles » au sens de l'article 4 al. 1 LPrD. Ainsi, il appartenait à l'autorité d'informer ses collaborateurs du fait que ces informations étaient recueillies et traitées. Tel n'a pas été le cas en l'occurrence. A tout le moins, le défendeur n'a pas prouvé qu'une telle information a été transmise à la demanderesse. Force est dès lors constater que la récolte des informations la concernant est intervenue en contravention avec les dispositions de la Loi vaudoise sur la protection des données personnelles, les conditions de l'article 14 LPrD permettant à l'autorité qui recueille les renseignements de ne pas informer la personne concernée de la collecte des données n'étant pas réalisée en l'occurrence. Le défendeur n'a au demeurant pas soutenu que tel était le cas.

Force est donc de constater, au regard des éléments qui précèdent, que la collecte des informations concernant le passage de la porte par la demanderesse a été effectuée en violation du principe de la transparence et apparaît donc également au regard de la violation de l'article 13 LPrD comme illicite. Le défendeur ne pouvait dès lors pas utiliser ces informations pour en tirer argument dans le cadre des relations contractuelles avec la demanderesse.

d) Ceci étant posé, il y a lieu encore d'examiner dans quelles mesures les autres conditions permettant un licenciement avec effet immédiat sont réalisées en l'occurrence.

Conformément à la doctrine, l'employeur doit notifier le licenciement immédiat dès qu'il connaît le juste motif dont il entend se prévaloir ou, au plus tard, après un bref délai de réflexion. Sauf circonstance particulière, ce délai est de deux à trois jours ouvrables, à compter de la date à laquelle il a la preuve du manquement invoqué pour justifier la résiliation immédiate (Wylser op.cit. p. 502).

En l'occurrence, il ressort de l'instruction que la supérieure hiérarchique de la demanderesse, Madame [REDACTED], avait connaissance des griefs reprochés à celle-ci dès le début de l'année 2010. Elle en a informé son supérieur hiérarchique avant d'adresser un message électronique à ses subalternes pour leur rappeler les règles en matière de timbrage. Or, le licenciement avec effet immédiat est intervenu fin mars 2010, soit deux mois plus tard. Le défendeur n'a pas invoqué de raison justifiant un tel retard ni pourquoi il a été attendu jusqu'au 26 mars pour informer la demanderesse des griefs qui étaient formulés à son encontre.

On peut également s'étonner du fait que la supérieure hiérarchique de la demanderesse ne s'est pas directement adressée à celle-ci pour lui demander des explications. En définitive, il apparaît au Tribunal que le défendeur a sciemment mis la demanderesse en observation, en usant de procédés dont elle n'avait pas connaissance, pour accumuler à son encontre un certain nombre de griefs dans le but de la mettre devant le fait accompli. Une telle manière de procéder apparaît aux yeux du Tribunal comme contraire au principe de la bonne foi (art. 5 al. 2 cst).

e) Enfin, il y a lieu d'examiner dans quelle mesure les griefs formulés à l'encontre de la demanderesse sont justifiés.

Dans un arrêt du Tribunal fédéral du 12 août 2002 (ATF 4C.149/2002), le licenciement avec effet immédiat d'un collaborateur de l'Etat de Vaud a été confirmé pour les raisons de tromperie au timbrage.

L'état de fait de ce jugement n'est toutefois pas identique à celui qui nous occupe aujourd'hui, vu qu'il faisait référence à l'ancien statut de la fonction publique. De plus, le collaborateur indélicat avait admis les faits qui lui étaient reprochés, dont il s'était au demeurant vanté auprès de ses collègues.

En l'occurrence, la demanderesse conteste avoir voulu sciemment tromper son employeur.

Or, le défendeur ne se fonde que sur les relevés de la porte d'entrée du service pour démontrer des anomalies dans le timbrage de la demanderesse. Il a toutefois été démontré ci-dessus que la collecte de ces informations était illicite. Elle ne peut donc pas être utilisée comme moyen de preuve pour démontrer des

prétendus manquements de la demanderesse. Le défendeur n'a au surplus pas prouvé par un autre moyen les erreurs de timbrage de la demanderesse. Tout au plus pourrait-il se fonder sur le témoignage de Mme [REDACTED]. Toutefois, ce témoignage doit être considéré avec réserve dans la mesure où cette personne a pris une part active dans cette procédure. De plus, elle a admis que ses relations avec la demanderesse n'étaient pas faciles depuis qu'elle était devenue sa supérieure hiérarchique. Ce témoignage est de plus corroboré par aucun autre élément de sorte qu'il ne sera pas retenu comme étant probant par le Tribunal.

Force est donc de constater que le défendeur n'a pas prouvé les griefs qu'il formule à l'encontre de la demanderesse (art. 8 CC). Pour ces raisons également, le licenciement apparaît abusif.

Par surabondance même si l'on devait prendre en compte la liste établie par le défendeur des anomalies constatées entre le pointage Mobatime et les entrées dans les locaux du Service du personnel, depuis le 1^{er} janvier 2010, il est constaté qu'une grande majorité des prétendues anomalies concerne une pause de midi qui n'aurait pas été timbrée.

Il ressort implicitement de la directive du SPEV de mars 2005 concernant l'aménagement du temps de travail (chiffre 10.1) que lorsqu'aucune pause n'est prise à midi par le collaborateur de travail, le système Mobatime inscrit automatiquement un arrêt de travail d'une durée d'une demi-heure dans le décompte des heures de l'employé. La demanderesse a d'ailleurs insisté sur ce fait en indiquant, lors de l'instruction, qu'il lui arrivait régulièrement de ne pas manger à l'extérieur de son lieu de travail durant la pause de midi et, sachant que le système de Mobatime fonctionnait de la manière précitée, n'avait pas jugé utile de timbrer lorsqu'elle allait fumer une cigarette à l'extérieur à cette occasion.

Ces explications sont d'ailleurs corroborées par le tableau des anomalies établies par le défendeur puisque l'on constate qu'à pratiquement toutes les dates qui sont mentionnées comme étant litigieuses depuis le début de l'année 2010, la pause de midi n'est pas prise par la demanderesse.

Ainsi, le Tribunal a acquis l'intime conviction que celle-ci n'a pas souhaité léser les intérêts de son employeur cela d'autant plus que, au regard des explications

mentionnées ci-dessus, il apparaît qu'il n'y a pas réellement de préjudice : les anomalies étant dues de leur quasi-majorité à l'absence de prise d'une pause de midi décomptée de toute manière automatiquement.

Cela étant, le Tribunal peine à comprendre pour qu'elle raison une employée modèle, dont les qualités ont été louées par tous se voit licenciée avec effet immédiat pour une question de timbrage mis en relation avec une analyse de l'utilisation qu'elle a fait de la porte réservée aux employés du service, dont on rappelle que la collecte de ces informations est illégale au sens de la Loi cantonale sur la protection des données.

On s'étonne également que le Service du personnel, qui est responsable de l'application des mesures de protection de la santé et de la personnalité desdits collaborateurs a fait fi des obligations légales en matière de protection des données et utilisé un stratagème opaque, et dont d'ailleurs la fiabilité n'est pas démontrée, pour prétendument confondre son employé. Il était également surprenant de constater que l'on a attendu plus que deux mois pour ensuite intervenir d'une manière urgente, sans laisser le temps à la demanderesse de pouvoir donner des explications (on rappelle que moins de 24 heures ont été laissés à celle-ci pour se déterminer avant de la licencier avec effet immédiat, séance tenante).

Tous ces éléments ont convaincu le Tribunal que les motivations de l'autorité intimée étaient autres que la sauvegarde des intérêts du service et que la question du timbrage a été utilisée comme un prétexte pour licencier la demanderesse avec effet immédiat.

De plus, le Tribunal a acquis l'intime conviction qu'il a été fait usage de la procédure du licenciement avec effet immédiat pour se débarrasser de la demanderesse sans passer par la procédure de licenciement usuelle.

Les faits reprochés à celle-ci, pour autant qu'ils soient avérés, ce qui n'est pas le cas en l'occurrence, auraient tout au plus dû faire l'objet d'un avertissement, la suite de la procédure de licenciement, selon les articles 59 et 60 LPERs étant réservée. Dans ces circonstances, le Tribunal arrive à la conclusion que le licenciement avec effet immédiat de la demanderesse relève de l'abus de droit et qu'il convient, dans ce cas particulier, de s'éloigner de la jurisprudence stricte qui

sépare les effets du licenciement avec effet immédiat de ceux du licenciement au sens de l'article 59 et 60 LPERS et d'appliquer en raison de l'abus de droit commis par le défendeur, les effets de l'art. 60 LPERS au cas présent.

f) Conformément à l'article 60 LPERS, la partie qui résilie abusivement, ou dont la résiliation n'est pas fondée sur un des motifs de l'article 59, doit verser à l'autre une indemnité. L'indemnité est calculée selon le nombre d'année de service, savoir de 1 à 5 ans, 3 mois de salaire.

A ce montant, il convient encore d'ajouter la somme que la demanderesse aurait touché si son contrat avait été résilié conformément à l'article 59 LPERS, soit 3 mois de salaire.

En l'occurrence, le salaire annuel de la demanderesse est de fr.97'337.60, 13^{ème} compris. Cela correspond donc à un salaire mensuel et ramené sur 12 mois, de fr.8'110.90.

Ainsi, si le contrat de la demanderesse avait été résilié pour la fin du mois de juin, elle aurait encore touché fr. 24'332.70, montant brut, au titre du salaire pour les mois d'avril à juin 2010, auxquels il faut encore ajouter la somme de fr.2'081.50, soit les 4 jours non travaillé au mois de mars, augmenté de la part du 13^{ème} salaire (fr.97'337.60 / 360 x 4).

Enfin, il ressort du rapport périodique concernant la demanderesse qu'au jour de son licenciement, elle avait une balance d'heures de travail positive de 32h 43. Le paiement de ces heures correspond à la somme de fr.1'065.35 (fr.97'337.60/360 = 270.38 / 8.3 (les minutes étant ramenées à une unité décimale) = 32.57 x 32.71 (soit le nombre d'heure dont les minutes sont ramenées à une unité décimale) = 1'065.35).

Ainsi, les sommes que la demanderesse aurait dû toucher si son activité avait pris fin le 30 juin 2010 sont les suivantes :

- salaire : fr.24'334.40 ;
- solde du salaire du mois de mars 2010, avec la part fr.1081.50 ;

au 13^{ème} salaire :

- droit aux vacances (24'334.40 X 10.638% (c.f. Cerottini, droit aux vacances, Lausanne, 2001, p. 191) : fr.2'588.70 ;
- solde des heures dues par l'employeur : fr.1'065.35
- TOTAL : fr.29'069.95

De cette somme, il conviendra de déduire le montant dont bénéficie la Caisse de chômage UNIA du fait de la subrogation de l'art. 29 de la Loi sur le chômage, soit fr. 18'419.65, montant qui n'est pas contesté par les parties.

Le solde, soit fr. 10'650.30 portera intérêt à 5% à compter du 26 mars 2010, date de la résiliation avec effet immédiat des rapports de travail. A cet égard, le dispositif communiqué aux parties le 1^{er} novembre 2010 comporte une erreur de plume qu'il y aura lieu de rectifier d'office.

██████████ a également droit à une indemnité équivalent à 3 mois de salaire conformément à l'article 60 al. 2 lettre a LPERS. Cette indemnité sera donc de fr.24'334.40, montant net avec intérêt à 5% l'an à compter du jour du licenciement avec effet immédiat, soit le 26 mars 2010.

Enfin, conformément à l'article 60 al. 3 LPERS, il appartiendra à l'Etat de Vaud de présenter un poste équivalent à la demanderesse au sein de l'administration cantonale.

3) Les frais de justice sont arrêtés à fr.2'126.- pour la demanderesse, à fr.1'635.- à charge du défendeur et à fr.1'800 à charge de la Caisse de chômage UNIA.

Obtenant gain de cause, la demanderesse a droit à des dépens, soit fr.5'380.-, TVA comprise, à titre de participation à ces frais de conseil, auquel il convient d'ajouter fr.2'126.-, soit le remboursement de ces frais de justice.

L'Etat de Vaud remboursera également la somme de fr.1'800 à la Caisse de chômage UNIA à titre de dépens remboursement des frais de justice de cette dernière.

Par ces motifs, statuant immédiatement, au complet, à huis clos et en contradictoire, dans le cadre du conflit de travail qui oppose [REDACTED] et la Caisse de chômage UNIA à l'Etat de Vaud,

**LE TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES
DE L'ADMINISTRATION CANTONALE :**

- I. dit que l'Etat de Vaud doit payer à la Caisse de chômage UNIA la somme de 18'419.65 fr. (dix-huit mille quatre cent dix-neuf francs et soixante-cinq centimes), montant échu ;
- II. dit que l'Etat de Vaud doit payer à [REDACTED] la somme de 24'334.40 francs (vingt-quatre mille trois cent trente-quatre francs et quarante centimes), montant net avec intérêts à 5% l'an à compte du 26 mars 2010 ;
- III. dit que l'Etat de Vaud doit payer à [REDACTED] la somme de 10'065.35 francs (dix mille soixante-cinq francs et trente-cinq centimes), montant brut, dont à déduire les charges sociales, avec intérêt à 5% l'an à compter du 26 mars 2010 ;
- IV. dit l'Etat de Vaud doit proposer à [REDACTED] un poste équivalent au sein de l'Administration cantonale, conformément à l'art. 60 al. 3 Lpers ;
- V. arrête les frais de justice de 2'126 fr. (deux mille cent vingt-six francs) à charge de [REDACTED], à 1'635 fr. (mille six cent trente-cinq francs) à charge de l'Etat de Vaud et à 1'800 fr. (mille huit cents francs) à charge de la Caisse de chômage UNIA.
- VI. dit que l'Etat de Vaud est le débiteur d'[REDACTED] de la somme de 7'506 francs (sept mille cinq cent six francs) à titre de dépens ;
- VII. dit que l'Etat de Vaud est le débiteur de la Caisse de chômage UNIA de la somme de 1'800 fr. (mille huit cents francs), à titre de dépens.
- VIII. rejette toutes autres ou plus amples conclusions.

Le président :

Laurent SCHULER, v.-p.

La greffier :

Lia MEYER, a.h.

Du

Les motifs du jugement rendu ce jour 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 (art. 46 de la loi sur la juridiction du travail du 17 mai 1999, applicable à tous les procès ouverts avant le 1^{er} janvier 2011, arrêt C. c/ Etat de Vaud du 29 août 2011, TD09.002122-111539, Chambre des recours du Tribunal cantonal).

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 :