



TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES DE
L'ADMINISTRATION CANTONALE

1

Allée Ernest-Ansermet
Palais de justice de Montbenon
1014 Lausanne

TF12.035188

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION

CANTONALE

le 16 juillet 2013

dans la cause

██████████ c/ HAUTE ECOLE PEDAGOGIQUE

MOTIVATION

Audiences : 25 juin 2013, 2 juillet 2013 et 9 juillet 2013

Présidente : Mme Céline Courbat, v.-p.

Assesseurs : MM. Alexandre Cavin et Mathieu Piguet

Greffière : Mme Eléonore Egli, a.h.

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 9 juillet 2013, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit:

EN FAIT :

1. [REDACTED] (ci-après : la demanderesse) a été engagée par la Haute Ecole Pédagogique du Canton de Vaud (ci-après : la défenderesse ou HEP) en qualité de gestionnaire de dossier, selon contrat signé le 11 mai 2011. L'entrée en fonction a eu lieu le 1^{er} mai 2011. Son salaire annuel s'élevait à fr. 68'343.30, treizième salaire compris, pour un taux d'activité de 90%.

2. a) Le 8 juillet 2011, soit environ deux mois après le début des rapports de travail, un premier entretien d'appréciation a eu lieu en présence de la demanderesse, de [REDACTED] responsable du Service [REDACTED], et de [REDACTED], secrétaire responsable.

Une synthèse de l'entretien rédigée par [REDACTED] et datée 13 juillet 2011 relate son déroulement, telle que reproduite ci-dessous :

« Dans un 1er temps, [REDACTED] relève de manière objective et constructive les points qui ont contribué à son intégration au sein de l'équipe (qu'elle juge elle-même très bonne) ainsi que les éléments qui "freinent" encore l'acquisition de sa pleine autonomie (souhaitée par [REDACTED] et [REDACTED]).

[REDACTED] relève également que l'essentiel de sa formation est assurée par une ex-stagiaire [REDACTED]. Cette formation contient des lacunes que [REDACTED] doit combler seule, ce qui entraîne parfois des craintes de commettre une erreur et génère un sentiment de non-maîtrise de l'entier de l'information à transmettre. [REDACTED] met également en évidence de manière tout à fait pertinente le rapport de proportionnalité, dans tout changement, entre le temps d'adaptation à la nouveauté et l'expérience antérieure.

[REDACTED] relève à son tour la bonne préparation à l'entretien de [REDACTED] confirme la bonne impression de son intégration, relève ses compétences

administratives et de gestion, son aisance rédactionnelle ainsi que la transposition des compétences professionnelles de l'ancien environnement vers le nouveau.

■ met également en évidence les aspects du cahier des charges – profil AF [assistante de formation] (dont ■ recevra une version provisoire d'ici au 15 juillet) n'ont pu être observés, notamment en ce qui concerne le pan important "conseil aux étudiant-e-s" et relations avec le conseiller aux études (en activité depuis le 1^{er} février seulement). ».

Le poste étant prévu sur le long terme (idéalement au moins 4-5 ans), il est important de savoir si l'assistante de formation se sent à l'aise dans ses tâches, même lors de situations relativement stressantes et si les situations personnelles des uns et des autres pourront être suivies sur l'entier de leur formation.

Il paraît dès lors important de permettre à ■ de "vivre" une fin d'année et une double rentrée académique (stages en août et cours en septembre), unique raison qui a conduit ■, d'entente avec l'■, à demander une prolongation du temps d'essai de 3 mois, autorisée par la LPers.

Des modalités de renforcement de collaboration avec la secrétaire principale, le conseiller aux études et le responsable du service sont définies d'entente avec ■. Il est très important que ■ puisse acquérir rapidement autonomie et assurance afin de pouvoir déléguer quelques tâches à la stagiaire MPC qui l'aidera dès l'automne 2011 (à un taux de 15% au moins).

Un rapide point de situation sera fait entre ■ et ■ (max. 30 minutes) dans la matinée du 14 juillet 2011.»

b) Par courrier daté du même jour de l'entretien, soit le 8 juillet 2011, adressé à ■, la défenderesse a confirmé en ces termes la prolongation du temps d'essai :

« Nous nous référons à l'entretien du 8 juillet 2011, que vous avez eu avec Monsieur ■, Responsable du Service ■.

Pour les raisons expliquées lors de cet entretien, nous avons décidé de prolonger votre période d'essai, conformément à l'article 20, alinéa 1, 2^{ème} phrase, LPers, stipulant : « Il est possible de prolonger le temps d'essai de 3 mois au maximum. », c'est-à-dire jusqu'au 31 octobre 2011 et ce en conformité avec votre contrat de travail du 1^{er} mai 2011.

En vous remerciant de votre collaboration, nous vous prions de croire, chère Madame, à nos sentiments les meilleurs. »

La demanderesse ne s'est ni opposée à la prolongation du temps d'essai, ni à la forme de l'entretien d'appréciation du 8 juillet 2011.

3. a) Par courrier électronique du 3 octobre 2011, [REDACTED] a convié la demanderesse à un second entretien d'appréciation qui s'est tenu le 7 octobre 2011, en présence de la demanderesse, de [REDACTED] et de [REDACTED], responsable de l'Unité des Ressources Humaines. En réponse à sa convocation, la demanderesse a écrit à [REDACTED] dans un courrier électronique du 4 octobre 2011, « *j'ai pris note merci et à tout à l'heure* ».

Lors du second entretien du 7 octobre 2011, [REDACTED] a pris des notes manuscrites, dont il ressort notamment que « *la collaboration avec [REDACTED] n'existe pas* » et que [REDACTED] « *n'a pas pris sa place au sein du service [REDACTED]* ».

Durant cet entretien, la demanderesse et ses interlocuteurs ont également complété partiellement un formulaire relatif à l'entretien d'appréciation. La demanderesse n'a pas signé ce formulaire. Seules les initiales de [REDACTED] figurent en première page à côté de la date du 11 octobre 2011.

b) Selon le formulaire de l'entretien d'évaluation du 7 octobre 2011, la rubrique « *commentaires de la collaboratrice sur l'évaluation des compétences et des aptitudes requises dans le poste actuel* » n'a pas été complétée par la demanderesse.

Dans la rubrique « *avis de la collaboratrice sur son environnement de travail (cases à cocher)* », la demanderesse a coché la case « PA », soit pas satisfaite pour le point : « *clarté des missions et des objectifs de l'entité* » et PS, soit peu satisfaite, pour les points suivants : « *clarté des missions et des objectifs de l'entité* » ; « *répartition de la charge du travail au sein de l'entité* » ; « *diffusion et circulation régulière des informations* » ; « *commentaires réguliers sur votre propre*

travail » et « possibilité de formation ». Selon la demanderesse, les éléments pas et peu satisfaisants sont « *liés essentiellement au manque de procédures, de formations ciblées et de synchronisation au sein du service* ».

Toujours selon le formulaire de l'entretien d'évaluation du 7 octobre 2011 dans la colonne « commentaires du responsable » de la partie « avis de la collaboratrice sur son environnement de travail », il est indiqué « *l'important besoin pour [REDACTED] de disposer de temps, hors de la pratique quotidienne, pour maîtriser l'information de bout en bout avant d'oser se lancer* ». Il est également indiqué que « *[REDACTED] souligne que cette manière d'envisager le poste n'est pas compatible avec les contraintes usuelles du service* ».

En outre, dans la partie « bilan de la période écoulée », [REDACTED] commente la capacité de la demanderesse d'assurer l'accueil des étudiants et de leur communiquer l'ensemble des informations utiles ainsi que s'assurer le suivi administratif du parcours de formation des étudiants comme suit : « *les dossiers ne sont régulièrement pas suffisamment « instruits » pour permettre une prise de décision rapide, le suivi de récolte d'information (...) n'est pas assuré de manière à tenir compte des délais impératifs pour l'institution et quelques retards dans la gestion des emails* ».

Quant à la collaboration avec le service, à la capacité de la demanderesse à les « épauler au niveau administratif » et à sa collaboration à la bonne marche et à la qualité des prestations du service, [REDACTED] écrit « *peu, voire très peu d'interactions avec certaines personnes dans et hors du service, malgré de nombreuses sollicitations* » et « *difficultés dans la gestion des zones « grises » pour lesquelles les AF [assistantes de formation] ont une légère marge d'appréciation* ».

Concernant ces deux rubriques, [REDACTED] écrit dans la colonne « mesures d'amélioration, y compris formation » « *ne pas voir de mesures supplémentaires à proposer, cette démarche prendrait trop de temps, les mesures proposées jusqu'à présent se sont révélées peu efficaces* ».

Seules quatre des seize compétences et aptitudes requises pour le poste (personnelles, conceptuelles, relationnelles, techniques et autres) sont considérées comme satisfaisantes par [REDACTED]. Il évalue notamment la rubrique « auto-évaluation et apprentissage permanent » comme pas satisfaisante. Selon lui, les rubriques « autonomie dans l'accomplissement des tâches courantes » et « compréhension des enjeux de l'institution » sont peu satisfaisantes.

Pour finir, il relève « que l'appréciation globale (...) ne repose pas sur sa seule appréciation » et « le manque d'adéquation entre les exigences du poste et le profil de [REDACTED] ».

La rubrique du formulaire d'entretien d'appréciation du 7 octobre 2011 nommée « commentaires sur l'entretien d'appréciation » contient, dans la colonne relative aux commentaires du responsable, les commentaires suivants :

« l'entretien est annoncé par [REDACTED] d'emblée comme pouvant s'avérer difficile, du fait qu'il pourrait y avoir des points de désaccord sur le bilan de la période écoulée (= les 3 mois de prolongation de la période d'essai), d'où la présence de [REDACTED] »

« la tension, relativement peu présente au début, devient perceptible au moment où le préavis de [REDACTED] – en tant que responsable de service – à l'autorité d'engagement est identifié et compris comme trop peu encourageant pour envisager la poursuite des rapports de travail ».

c) Par courrier électronique du 11 octobre 2011, [REDACTED] a annoncé à la demanderesse avoir déposé le formulaire d'entretien d'appréciation dans son casier. Il lui a demandé d'en prendre connaissance, d'y apporter ses remarques et de le lui remettre dans la journée du 13 octobre 2011 afin qu'il puisse y intégrer ses remarques dans la version finale. Il était convenu que [REDACTED] soumette à nouveau ce rapport d'entretien d'appréciation à la demanderesse, « pour une dernière relecture », une fois les modifications éventuelles apportées. Ce document devait ensuite être transmis au Comité de direction.

Au moyen d'un courrier électronique du 12 octobre 2011, la demanderesse a répondu ce qui suit : « Bonjour Monsieur [REDACTED], je vous remercie pour ce document. »

4. Par courrier du 7 octobre 2011, la Commission du personnel de la HEP (ci-après : COPER-HEP) a indiqué à [REDACTED] qu'elle assistait la demanderesse au sens de l'article 12 de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers-VD ; RSV 172.31). La Commission a de plus fait valoir des manquements formels liés au déroulement des procédures d'évaluation.

5. Par courrier du 18 octobre 2011, tel que reproduit ci-dessous, la défenderesse a mis un terme aux rapports de travail la liant avec la demanderesse avec effet au 31 octobre 2011.

« Nous nous référons aux divers entretiens que vous avez eus avec M. [REDACTED], responsable du Service [REDACTED] et Mme [REDACTED], responsable de l'unité Ressources humaines.

Lors de l'entretien du 8 juillet 2001, nous avons convenu de la prolongation de votre période d'essai jusqu'au 31 octobre 2011. Depuis votre arrivée, nous avons évalué vos prestations et les objectifs attendus en fonction de votre poste. Malheureusement, nous arrivons à la conclusion que vos aptitudes ne vous permettent pas de remplir les tâches confiées dans le cadre du Service [REDACTED].

Conformément à l'article 58 LPers « Pendant le temps d'essai, chaque partie peut résilier librement le contrat moyennant un préavis de sept jours » et compte tenu de ce délai, le contrat prend fin le 31 octobre 2011. Toutefois, vous êtes libérée dès ce jour de toute obligation de travailler. Depuis votre arrivée, nous avons évalué vos prestations et les objectifs attendus en fonction de votre poste. Malheureusement, nous arrivons à la conclusion que vos aptitudes ne vous permettent pas de remplir les tâches confiées dans le cadre du Service [REDACTED].

Nous regrettons que cette collaboration n'ait pu se poursuivre et vous présentons, Madame, nos salutations les meilleures ».

6. Par lettre du 3 novembre 2011 adressée au Comité de Direction de la HEP, la COPER-HEP a fait valoir plusieurs manquements de la HEP, tels l'absence

d'une formation adéquate et approfondie des procédures et processus en vigueur, l'absence de cahier des charges propre à son poste, l'absence de suivi de la demanderesse par le responsable hiérarchique, des vices de procédures lors des entretiens d'appréciation et un motif de prolongation du temps d'essai insuffisant.

7. a) Par courrier du 7 novembre 2011 adressé au Recteur de la HEP, [REDACTED], le Syndicat [REDACTED] (ci-après : S [REDACTED]) a demandé le réexamen de la décision du 18 octobre 2011 concernant la résiliation des rapports de travail entre la demanderesse et la HEP.

b) Le Recteur de la HEP a répondu par un courrier non daté au S [REDACTED] qu'il ne reviendrait pas sur ladite décision.

8. Une audience de conciliation s'est tenue le 15 décembre 2011. La conciliation ayant échoué, une autorisation de procéder a été délivrée à la demanderesse le 30 mai 2012. Il ressort de ce document, que la demanderesse, conclut principalement, au caractère abusif de la rupture des rapports de travail par la défenderesse et, à ce titre, à sa réintégration à son poste de travail précédent, aux mêmes conditions que précédemment, subsidiairement, à l'octroi d'une indemnité équivalente à un mois de salaire, soit un montant de fr. 5'257.-, majoré des intérêts à 5% l'an.

9. a) La demanderesse a déposé le 30 août 2012 une demande devant le Tribunal de céans, en prenant la conclusion suivante : « *la défenderesse la Haute école pédagogique, est débiteur et doit immédiat paiement à la demanderesse [REDACTED] du montant de fr. 25'771,50 (vingt-cinq mille sept cent septante et un francs et cinquante centimes) avec intérêts à 5% l'an à compter du 1^{er} novembre 2011* ».

b) Dans sa réponse du 15 janvier 2013, la HEP a conclu au rejet des conclusions de la demanderesse.

10. a) Le Tribunal de céans a tenu une première audience le 25 juin 2013 lors de laquelle la défenderesse ne s'est pas opposée à l'augmentation des

conclusions de la demanderesse telles que prises dans sa demande du 30 août 2012.

b) Lors de cette audience, les témoins [REDACTED], collaboratrice du service des ressources humaines, [REDACTED], responsable de l'unité des ressources humaines, [REDACTED], membre de la COPER-HEP et [REDACTED], assistante de formation à la HEP ont été entendus. Leurs propos sont repris en substance ci-après :

ba) [REDACTED], économiste d'entreprise HES et actuellement enseignante, travaillait dans l'Unité des Ressources Humaines lorsque [REDACTED] travaillait au sein de la HEP. Le témoin a déclaré que ses collègues lui avaient fait part de la satisfaction de certaines personnes quant au travail de la demanderesse lors de ses deux premiers mois de travail. Il s'agissait d'étudiants, du supérieur de la demanderesse, [REDACTED], et de la collaboratrice des ressources humaines qui suivait le dossier de [REDACTED], Mme [REDACTED]. Le témoin a par ailleurs indiqué que [REDACTED] avait eu l'air étonnée de l'engagement de la demanderesse. Selon le témoin, [REDACTED] avait expliqué son étonnement par le fait qu'elle avait précédemment déjà travaillé avec la demanderesse et que cette dernière était souvent absente pour cause de maladie. Le témoin a indiqué que ces propos avaient été tenus lors d'une séance de l'Unité des Ressources Humaines. Les discussions à ce sujet n'ont pas continué, à la connaissance du témoin.

bb) [REDACTED] a déclaré ne pas se souvenir d'avoir tenu de propos sur l'état de santé de la demanderesse. Le témoin a cependant confirmé avoir précédemment travaillé à l'[REDACTED] de Lausanne avec la demanderesse et, que cette dernière n'était pas présente tous les jours à son travail à cette période-là. Le témoin a expliqué ne pas se souvenir de sa réaction lorsqu'elle a eu connaissance de l'engagement de la demanderesse. [REDACTED] a encore précisé qu'en tant que responsable des ressources humaines, elle était contente qu'une personne ait été engagée et réponde au profil d'un poste qui avait été mis au concours. A titre personnel, le témoin n'était ni contente, ni mécontente de

l'engagement de la demanderesse. En outre, ce témoin a déclaré ne pas avoir révélé de données sensibles concernant la demanderesse à d'autres responsables HEP.

[REDACTED] a également indiqué que le cahier des charges est un peu évolutif et qu'il représente la globalité et la majorité des activités du collaborateur. En ce qui concerne celui de la demanderesse, le témoin a déclaré que le fait qu'il y était fait mention d'une collaboration avec une personne au lieu de deux constituait plutôt du peaufinage car la mission générale du poste n'avait pas été modifiée. Le témoin a également expliqué ce qu'est la formation par la pratique dans le cas de la demanderesse. Elle a indiqué que c'est le fait que des personnes transmettent leur vécu dans cette activité.

En outre, le témoin a déclaré que le temps d'essai de la demanderesse avait été prolongé car [REDACTED] avait des doutes sur les aptitudes de celle-ci et s'est donc adressé à l'unité des ressources humaines pour organiser cette prolongation. Le témoin a confirmé qu'un entretien d'évaluation a eu lieu le 8 juillet 2011 avec [REDACTED] et [REDACTED], au cours duquel [REDACTED] a expliqué à la demanderesse les motifs de cette prolongation. De mémoire du témoin, aucun autre cas de prolongation du temps d'essai n'a eu lieu au sein de la HEP.

[REDACTED] a encore indiqué que l'entretien d'appréciation du 7 octobre 2011 et son déroulement étaient conformes à l'usage pratiqué au sein de la HEP. Le témoin a confirmé qu'à l'issue de cet entretien, la demanderesse est partie sans signer le formulaire de l'entretien d'appréciation. Selon le témoin, il est possible que certains éléments du formulaire relatif à l'entretien d'appréciation n'aient pas été complétés en présence de la demanderesse. Toutefois, toujours selon [REDACTED], l'entretien d'évaluation ne se termine pas tel quel mais se poursuit jusqu'à la transmission dudit formulaire au Comité de Direction qui est le seul à décider de la poursuite des rapports de travail.

Le témoin a encore confirmé que le contrat avait été résilié uniquement pour les raisons évoquées dans le courrier du 18 octobre 2011, l'affirmation de la

demanderesse selon laquelle elle aurait été licenciée pour des raisons de santé étant fausse.

bc) [REDACTED] a expliqué avoir été alertée par un membre de la commission du personnel que des choses se disaient au sujet de la santé de la demanderesse. Le témoin a confirmé qu'à la sortie de l'entretien d'appréciation du 7 octobre 2011, la demanderesse, paniquée et heurtée par son déroulement, s'est immédiatement adressée à la COPER-HEP. Le témoin a indiqué avoir rédigé un courrier ce jour-là, faisant part à [REDACTED] de manquements liés aux déroulements des deux entretiens d'appréciation et à l'absence de cahier des charges propre à la demanderesse ; celui qu'elle possédait étant un cahier des charges d'assistante de formation 100% pour d'autres filières. Le témoin a précisé qu'à son avis les circonstances de la résiliation du contrat de travail de la demanderesse laissent apparaître plusieurs manquements graves. Quant aux propos tenus au sujet de la demanderesse avant son entrée en fonction, le témoin a indiqué en avoir eu connaissance par [REDACTED] lorsque la demanderesse avait pris fonction.

bd) [REDACTED] a indiqué avoir été une collègue de la demanderesse, étant déjà employée au sein de la HEP à un taux de 100% lorsque la demanderesse a commencé à y travailler. [REDACTED] a expliqué qu'elle gérait entièrement la volée secondaire II sortante tout en assurant le suivi de la formation « *sur le terrain* » de la demanderesse. Le témoin a précisé avoir été la personne qui a principalement formé la demanderesse dans le secrétariat, mais que [REDACTED] et [REDACTED] étaient aussi à sa disposition. Selon le témoin, le cahier des charges de la demanderesse permettait de définir en tous points le contenu de son poste de travail, n'ayant plus qu'à le transposer pour les filières dont elle s'occupait. Le témoin a également précisé s'occuper actuellement des volées secondaires I et II seule, sans heures supplémentaires.

[REDACTED] a déclaré avoir rappelé à la demanderesse qu'elle devait construire sa propre formation en rassemblant et en s'appropriant l'ensemble des informations transmises et disponibles par exemple sur

le site internet de la HEP. La demanderesse semblait réceptive à ses remarques mais ne semblait pas progresser et s'appuyait sur elle en invoquant son manque de formation. Le témoin a indiqué avoir fait du mieux qu'elle pouvait pour consacrer du temps à la demanderesse qui la sollicitait constamment, comme si elle ne pouvait rien faire d'elle-même, invoquant son manque de formation. Cette dépendance vis-à-vis du témoin et de ses collègues a contribué à créer des dysfonctionnements au sein du secrétariat. Selon [REDACTED], ces dysfonctionnements ne provenaient pas du fait qu'elle n'aurait pas dû assurer ce rôle de formation, non inscrit dans son cahier des charges, mais provenaient du manque d'autonomie de la demanderesse. Le témoin a également indiqué que la demanderesse avait mis en désordre les plans de formation des étudiants par sa négligence lors de manipulation techniques. Il a ensuite fallu plusieurs semaines pour tout remettre en ordre.

c) Une seconde audience d'instruction s'est tenue le 2 juillet 2013 au cours de laquelle les témoins [REDACTED] et [REDACTED] ont été entendus. Leurs propos sont repris en substance ci-après :

ca) [REDACTED] a expliqué qu'il était le supérieur direct de la demanderesse. A son avis, le cahier des charges de la demanderesse permettait de définir en tous points le contenu de son poste de travail, n'ayant plus qu'à le transposer pour les filières dont elle s'occupait. Le témoin a déclaré qu'il avait indiqué à la demanderesse, lors des deux entretiens d'embauche, qu'elle travaillerait pour deux conseillers aux études, alors même que cela ne figurait pas dans son cahier des charges. Toutefois, la mission générale de la demanderesse n'a pas été modifiée par ce fait selon le témoin.

La formation de la demanderesse constituait en une formation par la pratique. Selon le témoin, la demanderesse en avait été informée. A son avis, il s'agissait d'une formation « sur le tas » avec des garants de formation, soit les conseillers aux études et lui-même. La demanderesse devait ainsi pouvoir répondre dans un délai de deux ou trois mois selon lui, à 80% des questions quotidiennes des étudiants. En outre, toujours selon le témoin, la demanderesse repoussait son entrée dans le secteur « conseil » du poste, préférant rester du côté « secrétariat » qu'elle maîtrisait assurément mieux et qui la rassurait. Selon [REDACTED], il était

difficile pour la demanderesse de se lancer face à un étudiant qui posait une question simple pouvant déboucher sur une question plus complexe. Le témoin a confirmé que la demanderesse avait refusé de se lancer face aux étudiants à plusieurs reprises prétextant ne pas se sentir suffisamment à l'aise, puis objectait ne pas avoir reçu de formation « officielle ». Le témoin a expliqué avoir rappelé à la demanderesse qu'elle devait construire sa propre formation. Il a également expliqué que la demanderesse ne s'investissait pas suffisamment dans son poste, à tout le moins pas en qualité d'assistante de formation autonome. Selon lui, lors de la gestion de la session d'examen de juin 2011, la demanderesse effectuait un bon travail d'employée de bureau, mais non pas un travail d'assistante de formation autonome. Ainsi, selon [REDACTED], la demanderesse réalisait une bonne prestation quant aux travaux de secrétariat mais son adaptation à son nouveau poste de travail était trop lente.

La prolongation du temps d'essai de la demanderesse a ainsi été demandée suite aux doutes sur l'aptitude de la demanderesse à pouvoir accompagner et conseiller les étudiants. Selon le témoin, [REDACTED] n'avait pas démontré ses aptitudes dans les tâches de « conseil » qui faisaient partie du poste d'assistante de formation. [REDACTED] a expliqué avoir demandé la prolongation du temps d'essai car il a eu des doutes sur l'aptitude de la demanderesse à pouvoir accompagner et conseiller les étudiants. Avec cette prolongation, [REDACTED] pouvait ainsi profiter d'une période plus calme pour entrer dans la part « conseil » du poste, selon l'avis du témoin. Il a encore précisé que le contrat de la demanderesse aurait vraisemblablement été résilié s'il n'avait pu être prolongé et qu'aucune autre prolongation du temps d'essai n'a eu lieu à la HEP selon ses souvenirs.

En outre, suite à la prolongation du temps d'essai, la demanderesse a continué à décliner les invitations du témoin à assister à des entretiens avec des étudiants. Selon le témoin toujours, elle ne s'est d'ailleurs plus adressée à la secrétaire responsable pour des questions générales relatives au cadre général de l'activité ou pour des questions relatives à la stricte organisation du secrétariat. La demanderesse ne posait pas non plus de questions sur les informations disponibles sur le site internet auquel elle pouvait notamment se référer pour se former. Quant

aux zones « grises » pour lesquelles il ne figure pas de réponse noir sur blanc dans un règlement ou une directive, la demanderesse était lente pour comprendre les situations complexes. [REDACTED] a également expliqué que [REDACTED] lui faisait part des nombreuses heures qu'elle devait investir dans la formation de la demanderesse, notamment pour répondre à des questions simples auxquelles une assistante de formation peut répondre après quelques jours d'activité seulement. En outre, lors des trois mois de prolongation du temps d'essai, au lieu de soumettre des projets de réponses d'email à ses supérieurs, la demanderesse les leur transmettait pour qu'ils y répondent. Le comportement de la demanderesse a ainsi amené [REDACTED] à croire qu'elle ne s'intéressait pas au contexte que lui offrait son poste et qu'elle refusait de se former afin de devenir autonome. En effet, elle était très peu preneuse des propositions qui lui avaient été faites pour l'aider à se former. En sus de cela, le témoin a également confirmé que la demanderesse ne maîtrisait pas tous les outils techniques. [REDACTED] a en effet mis en désordre les plans de formation des étudiants. [REDACTED] a également confirmé, lors de son témoignage, ses remarques inscrites dans le formulaire d'entretien d'appréciation du 7 octobre 2011. Il a précisé que cet entretien s'est déroulé conformément à la pratique de la HEP.

[REDACTED] a également confirmé les motifs indiqués dans la lettre de licenciement de la demanderesse. La santé de la demanderesse n'est selon lui pas la raison de la fin de leurs rapports contractuels. En outre, le témoin a déclaré qu'il n'y a pas eu de manquements graves lors de la résiliation du contrat de travail de la demanderesse. Il a précisé ne jamais avoir discuté de la santé de la demanderesse avec [REDACTED]. Finalement, le témoin a déclaré qu'à sa connaissance, en 10 ans, il n'y a pas eu d'autres cas de non confirmation ou de résiliation du contrat de travail pour inaptitude.

cb) [REDACTED], conseiller aux études, a déclaré qu'il était le supérieur de la demanderesse et que [REDACTED] était son supérieur. Il a confirmé que la demanderesse avait été informée dès le départ qu'elle allait devoir travailler avec trois personnes et se former par la pratique. Elle n'a selon lui pas effectué les démarches qu'il lui avait recommandées et qui lui auraient permis de se former et de devenir autonome. [REDACTED] estime que la demanderesse

avait mis sur pied, de manière volontaire ou non, une stratégie d'évitement de collaboration, en ce qui concerne la partie conseil de son poste et la formation y relative. Le témoin a ainsi estimé que [REDACTED] a manqué de volonté de collaborer et de se former. En effet, bien que le témoin lui avait dit être disponible tous les matins pendant une heure pour traiter les affaires courantes et participer à des entretiens avec des étudiants, la demanderesse n'a pas pris le temps de participer à ces entretiens en presque six mois de collaboration, alors même que cela lui aurait permis de se former de manière constructive. Etant lui-même arrivé depuis peu de temps à son poste, le témoin a déclaré qu'il n'existait pas de centre de formation pour les employés du Service [REDACTED] de la HEP. Dès lors, il pensait savoir comment se former et a conseillé la demanderesse dans ce sens. Toutefois, il n'y a eu aucun signe que la demanderesse ait suivi ses conseils. Cette dernière a rapidement justifié son manque de progression dans le métier par un manque de formation. Le témoin a confirmé que la demanderesse a même suggéré qu'il se charge de répondre aux emails des étudiants et qu'il lui transmette ceux auxquels elle pouvait répondre. A son avis, cet épisode paraît révélateur du manque de volonté de la demanderesse. [REDACTED] a également expliqué que le comportement de la demanderesse dénotait une inertie qui n'était pas forcément volontaire et qui lui permettait probablement de se protéger devant l'ampleur des tâches qu'elle n'avait pas correctement mesurée. [REDACTED] a également expliqué que la demanderesse manquait de rigueur dans un système qui en nécessitait et qu'elle démontrait aussi une inertie face aux demandes de son supérieur direct, malgré de nombreux entretiens de régulation. En outre, le témoin a confirmé qu'une seule assistante gère actuellement les filières secondaire I et II et master sans être surchargée. Ainsi, la surcharge invoquée par la demanderesse, normale dans un premier temps selon le témoin, a ensuite été invoquée comme excuse pour ne pas assister aux entretiens avec les étudiants ou aux autres moments proposés pour l'aider à se former. Selon le témoin, l'impressionnante prestation de la demanderesse lors de ses entretiens d'engagement n'a pas été confirmée dans la pratique.

Enfin, s'agissant de la mise en désordre des plans de formation, le témoin a expliqué que la demanderesse a considéré pendant plus d'une semaine que c'était le système informatique qui modifiait tout seul les plans de formation. Elle

ne s'est jamais remise en question, ni a cherché à réparer son erreur. Selon le témoin, cela démontrait bien le manque de conscience de la demanderesse quant à l'importance de la portée du travail des assistantes.

██████████ a précisé avoir suggéré de laisser encore une chance à la demanderesse après son premier entretien d'évaluation. A son avis, il lui fallait encore du temps et un investissement qui se serait peut-être renforcé après un entretien « d'avertissement ». Le témoin a expliqué qu'après ledit entretien, il a eu l'impression que la demanderesse n'entrerait pas dans son poste et il s'est dès lors désinvesti affectivement.

d) Une troisième et dernière audience d'instruction et de jugement s'est tenue le 9 juillet 2013, au cours de laquelle les parties ont été interrogées. ██████████, directeur de l'administration de la HEP représentait la défenderesse. Leurs propos sont repris en substance ci-après :

da) ██████████ a relevé que son cahier des charges concernait un poste à 100% pour un conseiller aux études alors qu'elle occupait un poste à 90% pour deux conseillers aux études. La demanderesse a ensuite expliqué avoir eu des remarques positives de la part de ██████████ et de nombreux étudiants quant à son travail.

██████████ a également expliqué ne pas avoir reçu de formation minimale après l'entretien du 8 juillet 2011, bien que des modalités de renforcement de collaboration avaient été définies. Selon elle, seul un rendez-vous auprès de ██████████ avait été prévu, mais il n'a pas pu être réalisé car la rentrée académique et la session de rattrapage ont eu lieu en même temps. En outre, la demanderesse a relevé avoir été formée par une stagiaire qui n'avait pas fini sa formation et par un employé (██████████) qui travaillait au sein de la HEP depuis 3 mois. La demanderesse a précisé ne pas avoir eu de remarques négatives quant à la qualité de son travail ou à son comportement.

La demanderesse a expliqué que le formulaire relatif à l'entretien d'appréciation du 7 octobre 2011 n'a pas entièrement été rempli en sa présence.

Selon elle, seule la partie « avis du collaborateur sur son environnement de travail » du formulaire a été remplie lors de cet entretien, en sa présence. La demanderesse a également expliqué avoir reçu ce formulaire à 9 heures 43 alors qu'elle ouvrait la réception à 9 heures 45 et recevait les étudiants dès 10 heures. [REDACTED] a également indiqué que les propos de [REDACTED] lors de cet entretien ne correspondaient pas à ceux qu'il avait tenus en juillet. Selon la demanderesse, ils sont contradictoires. [REDACTED] a donné pour exemple le fait que rien n'a été entrepris concernant la formation alors que le rapport relève l'inefficacité des mesures de formation. En outre, la demanderesse a relevé qu'on lui reprochait un retard dans le traitement des emails mais qu'on lui demandait de prendre du temps pour assister aux entretiens de formation, les deux n'étant selon elle pas conciliables. [REDACTED] a confirmé s'être adressée à la COPER-HEP après l'entretien du 7 octobre 2011. Elle a indiqué avoir été informée du fait qu'il y avait plusieurs manquements importants quant au déroulement des procédures. Selon la demanderesse, les notes manuscrites de [REDACTED] ne suffisaient pas à rendre l'entretien du 7 octobre 2011 conforme.

La demanderesse a précisé avoir été étonnée du comportement de [REDACTED] avec qui elle avait précédemment travaillé dans une bonne entente. Dès lors, la demanderesse n'a pas compris pourquoi de tels propos avaient été tenus. Finalement, [REDACTED] a indiqué que les erreurs relatives aux plans de formation ont été commises suite à des explications erronées de ses collègues.

db) [REDACTED] a précisé que le cahier des charges de la demanderesse n'a pas été modifié, conformément à l'usage de la HEP, et le fait de travailler pour deux personnes ne modifiait pas les tâches prévues dans celui-ci. Il a également expliqué qu'il n'y avait pas de formation spécifique pour le poste de la demanderesse et que celle-ci bénéficiait de l'appui de [REDACTED], [REDACTED] et [REDACTED], sa formation consistant en une formation pratique. De plus, selon [REDACTED], des remarques régulières ont été faites à [REDACTED] concernant la qualité de son travail et sa conduite. Par ailleurs, c'est pour laisser une dernière chance à [REDACTED] que la demande de prolongation a été acceptée par le Comité de Direction.

En outre, aucune information concernant la santé de la demanderesse n'a été portée à la connaissance de la HEP selon lui. [REDACTED] a expliqué que si de telles informations étaient toutefois parvenues aux oreilles des responsables de la HEP, ils auraient peut-être renoncé à son engagement, ou, à tout le moins, renoncé à prolonger sa période d'essai.

Finalement, selon [REDACTED], c'est sur les avis de [REDACTED] et de la responsable de l'unité des ressources humaines que le Comité de Direction s'est fondé pour résilier le contrat de travail de la demanderesse. [REDACTED] a confirmé qu'aucun de ces avis ne mentionnait des problèmes de santé et aucune information de la sorte n'était parvenue au niveau du Comité de Direction. Il a encore précisé que la demanderesse n'avait pas eu de problème d'absentéisme lors de ses six mois à la HEP.

e) Lors de cette même audience, la demanderesse a confirmé les conclusions prises à l'appui de sa demande du 30 août 2012.

La défenderesse a confirmé conclure au rejet des conclusions précitées.

f) Le Tribunal de céans a rendu un jugement sous forme de dispositif le 16 juillet 2013. La demanderesse, par l'intermédiaire de son conseil, en a requis la motivation par courrier du 18 juillet 2013, soit en temps utile.

EN DROIT:

I. a) Le personnel de la Haute Ecole Pédagogique est soumis à la Loi sur la Haute Ecole Pédagogique du 12 décembre 2007 (LHEP ; RSV 419.11). Selon l'article 36 alinéa 1 LHEP et sous réserve des dispositions particulières, le personnel de la HEP est soumis à la Loi sur le Personnel de l'Etat de Vaud (LPers-VD ; RSV 172.31), de sorte que les droits et obligations du personnel administratif et technique de la HEP sont déterminés par la LPers-VD.

Aux termes de l'article 14 LPers-VD, le Tribunal des 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 (LEg ; RSV 151.1) dans les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses employés.

En l'espèce, la demanderesse exerçait la fonction de gestionnaire de dossiers au sein de la HEP. Elle fait ainsi partie du personnel administratif au sens de l'article 35 alinéa 1 lettre b LHEP. L'action de l'article 14 LPers-VD est la seule voie de droit ouverte à la demanderesse pour faire trancher par l'autorité judiciaire les prétentions qu'elle a émises dans sa demande du 30 août 2012.

b) L'article 16 alinéa 3 LPers-VD 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 l'exigibilité de la créance ou dès la communication de la décision contestée.

L'action de la demanderesse tend au versement d'une indemnité. Il s'agit clairement d'une réclamation pécuniaire dont la valeur litigieuse s'élève d'ailleurs à fr. 25'771,50. Le délai d'un an est en conséquence applicable. La décision entreprise ayant été notifiée à la demanderesse le 18 octobre 2011, la demande du 30 août 2012 a été déposée en temps utile.

Au vu de ce qui précède, la demande de [REDACTED] est recevable en la forme.

II. a) Le présent litige a principalement trait à l'examen du délai de congé appliqué au licenciement de la demanderesse. La demanderesse invoque que le prolongement du temps d'essai n'était pas légitime et que, dès lors, le temps d'essai était échu au moment de son licenciement. Par conséquent, elle prétend que son licenciement aurait dû être effectué conformément à l'article 59 LPers-VD. Selon cette disposition, le délai de congé ordinaire est d'un mois pour la fin d'un mois la

première année de service. De plus, un avertissement écrit formel doit précéder la résiliation du contrat de travail (art. 59 al. 3 LPers-VD).

La défenderesse quant à elle fait valoir que la prolongation du temps d'essai était légitime et que les inaptitudes de la demanderesse ont conduit la HEP à résilier les rapports de travail pendant le temps d'essai.

b) Par ailleurs, la demanderesse fait valoir que des propos auraient été tenus s'agissant de son état de santé, sans son consentement. Elle invoque ainsi une violation de ses droits de la personnalité.

La défenderesse conteste ces allégations et fait valoir que la hiérarchie de la demanderesse n'a pas été mise au courant des problèmes de santé de la demanderesse. Ainsi, le licenciement de celle-ci n'a pu se fonder sur les éventuels problèmes de santé de la demanderesse.

III. a) Il convient dans un premier temps d'examiner la validité de la prolongation du temps d'essai annoncée à la demanderesse lors de l'entretien du 8 juillet 2011 et notifiée le même jour.

b) Aux termes de l'article 20 alinéa 1 LPers-VD, le collaborateur est soumis à un temps d'essai de trois mois. Exceptionnellement, en cas de doute sur les aptitudes ou le comportement du collaborateur, l'autorité d'engagement peut décider de prolonger au maximum de trois mois le temps d'essai. Selon l'alinéa second de ce même article, un entretien d'appréciation a lieu au cours de cette période.

Que ce soit en droit public ou en droit privé, le temps d'essai a pour objectif 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 références citées). Le caractère «exceptionnel» requis pour le prolonger le temps d'essai est admis en cas de doute sur l'adéquation entre le collaborateur et le poste (Bulletin du Grand Conseil, 2001, p. 2241). Le caractère exceptionnel de cette mesure est

également lié à la fréquence de l'utilisation qui doit en être faite. En effet, c'est avec retenue et parcimonie que la prolongation du temps d'essai doit être admise.

c) En l'espèce, il ressort de la synthèse d'entretien établie par [REDACTED] le 13 juillet 2011 relative à l'entretien du 8 juillet 2011, qu'il existait des doutes quant à l'adéquation des capacités de la demanderesse avec le poste, cette dernière ne paraissant pas à l'aise dans toutes les tâches qui lui étaient imparties.

En effet, selon cette synthèse, la demanderesse avait démontré ses capacités dans un des deux domaines de son activité uniquement, soit celui du « secrétariat » et non celui relevant du « conseil aux étudiants ». Dans son témoignage, [REDACTED] a également confirmé qu'il semblait difficile pour la demanderesse d'interagir avec les étudiants, notamment pour répondre à leurs questions plus ou moins simples, en invoquant le prétexte qu'elle n'avait pas reçu de formation officielle. Le rôle de « filtre » de l'assistante de formation – précieux pour les conseillers aux études – n'était ainsi pas rempli. Le contrat de la demanderesse n'aurait vraisemblablement d'ailleurs pas, selon ce témoin, été poursuivi si une telle prolongation n'avait pas été possible.

Le témoin [REDACTED] a quant à elle indiqué que la demanderesse s'appuyait sur elle en invoquant systématiquement son manque de formation. De même, il ressort du témoignage de [REDACTED] que la demanderesse a rapidement justifié son manque de progression dans le métier par son manque de formation. Selon ce témoin, la demanderesse n'avait pas effectué les démarches nécessaires pour devenir autonome et manquait de volonté, que ce soit pour collaborer ou se former. En effet, la demanderesse n'a jamais pris le temps de participer à des entretiens avec des étudiants, bien que cela lui aurait permis de se former, selon les témoignages de [REDACTED] et de [REDACTED]. Quant aux questions des étudiants posées par email, au lieu de répondre à ceux qu'elle pouvait et de transmettre les autres aux conseillers d'études, la demanderesse a au contraire proposé que ce soit son supérieur [REDACTED] qui lui transmette ceux auxquels elle était apte à répondre.

Selon le témoin [REDACTED], la décision de prolonger le temps d'essai a donc été prise pour laisser une deuxième chance à la demanderesse, afin de lui laisser du temps pour démontrer ses aptitudes. La synthèse de l'entretien du 8 juillet 2011 relate les difficultés de la demanderesse à effectuer son travail de manière adéquate et notamment à collaborer avec les conseillers aux études.

d) S'agissant du caractère exceptionnel d'une telle mesure, les témoins Hugron-Martin et Böhlen ont confirmé que la HEP n'avait jamais connu d'autres cas où le temps d'essai d'un collaborateur avait été prolongé. Il est donc certain que la défenderesse n'a pas utilisé cette mesure sans modération.

e) Au vu de ce qui précède, le Tribunal de céans retient que la prolongation du temps d'essai a été décidée suite aux doutes concernant les aptitudes de la demanderesse à remplir les tâches qui lui étaient confiées. C'est lors du premier entretien d'appréciation du 8 juillet 2011 que la défenderesse a indiqué oralement à la demanderesse son intention de prolonger le temps d'essai de trois mois, ce qui lui a également été notifié dans un courrier du même jour. Le but de cette mesure était de permettre à la demanderesse de démontrer ses capacités et son investissement dans un délai supplémentaire.

Dès lors, le Tribunal de céans considère que de sérieux doutes existaient sur les aptitudes de la demanderesse, fondant ainsi l'autorité d'engagement à prolonger de trois mois le temps d'essai conformément à l'article 20 LPers.

Le grief de la demanderesse sur ce point doit dès lors être rejeté.

IV. a) La demanderesse soutient également que la forme de l'entretien d'appréciation du 8 juillet 2011, prescrite par l'article 36 alinéa 1 LPers-VD, ainsi que par l'article 85 du Règlement d'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (RLPers-VD ; RSV 172.31.1) est irrégulière.

b) Lors d'un entretien d'appréciation, une consignation écrite dans un formulaire signé par le collaborateur est commandée, selon l'article 85 RLPers-VD.

Le Service du personnel de l'Etat de Vaud (ci-après : SPEV) a également édité des directives contenues dans un « Guide de l'entretien d'appréciation » relatives à la procédure et au contenu de l'entretien d'appréciation.

Le but d'un tel entretien est de procéder à une évaluation de la qualité du travail fourni. Il doit consister en un constat objectif de l'activité accomplie, sur la base de critères préalablement fixés et admis par les parties (Jugement du TRIPAC du 29 avril 2005, TR03.018516 dont Mercedes Novier et Susana Carreira font état au JdT 2007 III p. 5, Le contentieux devant le Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale, p. 17). Dans son guide, le SPEV recommande d'inviter le collaborateur à l'entretien environ quatre semaines avant son déroulement et de lui permettre de se préparer environ deux semaines avant. Les délais sont donnés, selon le SPEV, à titre indicatif. En outre, au plus tard cinq jours après l'entretien, le formulaire rempli et co-signé par les parties doit être remis au chef du responsable (art. 85 RLPers-VD et Guide de l'entretien du SPEV).

c) En l'espèce, malgré l'absence d'utilisation du formulaire idoine, la synthèse de l'entretien établie le 13 juillet 2011 constitue un constat objectif de l'activité de la demanderesse. Ce document contient les points positifs et négatifs ainsi que les remarques formulées par la demanderesse. A titre d'exemple, il mentionne tant les compétences administratives et de gestion de la demanderesse que les aspects du cahier des charges qui n'ont pas été observés, ou encore l'avis de la demanderesse quant au temps d'adaptation nécessaire lors de la prise d'un nouveau poste de travail. Il en va de même quant à la mise en évidence des objectifs à atteindre, l'avis de la demanderesse sur son environnement de travail, du développement des compétences et de la formation.

d) Cela étant, la question de savoir si l'entretien du 8 juillet 2011 était conforme aux articles 36 al 1 LPers et 85 RLPers et quelles sont les conséquences qui découleraient d'une éventuelle irrégularité peut demeurer ouverte.

En effet, la décision de prolongation du temps d'essai du 8 juillet 2011 constitue une décision administrative sujette à recours conformément à l'article 36 alinéa 3. LPers-VD. Or, la demanderesse n'a formulé aucune contestation quant aux

formalités de cet entretien et n'a formé aucun recours contre la décision de prolongation du temps d'essai qui lui a été notifiée le 8 juillet 2011.

Il convient donc de considérer que la décision du 8 juillet 2011 prolongeant le temps d'essai de la demanderesse jusqu'au 31 octobre 2011 est entrée en force.

Ce grief de la demanderesse doit donc être également rejeté.

V. a) La demanderesse fait ensuite valoir des manquements concernant le second entretien d'appréciation du 7 octobre 2011 et son déroulement. Cet entretien est prescrit par l'article 20 alinéa 2 LPers-VD et doit avoir lieu lors de la prolongation du temps d'essai.

b) En l'espèce, le moment lors duquel cet entretien a eu lieu respecte la prescription de l'article 20 alinéa 2 LPers-VD. En effet, le temps d'essai se terminait le 31 octobre 2011 et l'entretien d'appréciation s'est déroulé le 7 octobre 2011.

c) Comme exposé préalablement (considérant IV b), l'article 85 RLPers-VD est applicable et commande une consignation écrite de l'entretien dans un formulaire. Le « Guide d'entretien d'appréciation » édicté par le SPEV propose, à titre indicatif, certains délais dans lesquels le collaborateur doit être invité à l'entretien d'appréciation ou se préparer à celui-ci. De plus, le collaborateur peut demander un délai de réflexion de 5 jours au maximum avant de signer le formulaire (art. 85 al. 2 RLPers-VD). En cas de désaccord sur le constat ou la procédure de l'entretien d'appréciation, l'article 36 alinéa 3 LPers-VD donne la possibilité au collaborateur de requérir un entretien auprès du supérieur du responsable de l'entretien d'appréciation. Si le désaccord subsiste, il peut être porté devant le Tribunal de céans, dont l'examen est limité la légalité et à l'arbitraire s'agissant de l'appréciation.

d) En l'espèce, bien que le délai dans lequel la demanderesse a été convoquée à l'entretien soit plus court que celui recommandé par le SPEV, la demanderesse ne s'y est pas opposée et a répondu en avoir « pris note ».

De plus, la défenderesse a fait usage du formulaire prescrit par la loi. Le Tribunal de céans relève d'ailleurs que [REDACTED] a eu la possibilité d'y inscrire ses remarques, comme l'échange d'email des 11 et 12 octobre 2011 entre elle-même et [REDACTED] le démontre. Les témoins [REDACTED] et [REDACTED] ont indiqué que cet entretien s'est déroulé conformément à la pratique de la défenderesse. La demanderesse a toutefois refusé de signer le formulaire, ce qui ne saurait constituer un vice sanctionnant la procédure de l'entretien.

Par conséquent, ce grief de la demanderesse doit également être rejeté.

VI. a) Il sied encore d'examiner la validité du congé prononcé en fonction des règles applicables à la résiliation durant le temps d'essai.

b) Aux termes de l'article 58 lettre a LPers-VD, la résiliation des rapports de travail entre l'employeur et l'employé lors du temps d'essai peut être décidée par chacune des parties librement moyennant un préavis de sept jours. Selon la doctrine, le temps d'essai correspond à une période de réflexion, au début de la relation de travail, pendant laquelle les parties peuvent rapidement se libérer de leurs obligations (Rémy Wyler, Droit du travail, Stämpfli 2008, p.445). Les exigences permettant de résilier de manière ordinaire un contrat de travail en application de la LPers-VD lors de cette période ne sont donc pas aussi élevées qu'après le temps d'essai. Il suffit qu'il apparaisse que, malgré des efforts raisonnables, les parties ne parviendront pas à une collaboration satisfaisante et fructueuse dans leur travail (Message du 14 décembre 1998 concernant la LPers, FF 1999 1421 ss., 1438 s.). La résiliation peut donc être prononcée sans faute de l'employé du moment qu'elle repose sur des motifs objectifs. Il est suffisant que les faits révèlent que l'employé à l'essai ne possède pas un profil qui correspond au poste pour justifier de ne pas l'engager définitivement (Jugement RK2-2005 de la Commission de recours du Tribunal fédéral du 5 octobre 2005, in JAAC 70.4, consid. 4.3.1).

c) En l'espèce, les remarques figurant dans le formulaire d'appréciation de l'entretien du 7 octobre 2011 relatent que le profil de la demanderesse n'était pas adéquat pour le poste qu'elle occupait. De plus, les témoins [REDACTED],

██████████ et ██████████ ont tous indiqué avoir rappelé à la demanderesse qu'elle devait construire sa formation en s'appropriant les informations disponibles dans les différents règlements et directives ainsi que sur le site internet de la défenderesse. La demanderesse ne l'a pas fait de manière à parvenir à devenir autonome. Cela a d'ailleurs créé des problèmes au sein du secrétariat comme l'a indiqué le témoin ██████████. Les témoins ██████████ et ██████████ ont précisé que la demanderesse était très peu preneuse des propositions qui lui avaient été faites pour l'aider à se former. Le manque d'investissement de la demanderesse pouvait notamment se remarquer par son absence lors des entretiens entre les conseillers aux études et les étudiants. Et même après les remarques faites à ce sujet lors de l'entretien du 8 juillet 2011, la demanderesse a continué à décliner les invitations des conseillers aux études à y assister. Son manque d'investissement et de volonté de se former ont amené la demanderesse à ne pas pouvoir remplir son rôle d'assistante de formation. En effet, selon le témoin ██████████, ██████████ ne remplissait pas son rôle d'assistante de formation, n'effectuant pas le volet « conseil » de son activité. Le rôle de « filtre » de l'assistante de formation n'était dès lors pas réalisé et ce manque de collaboration avec les conseillers aux études montre que la relation entre les parties ne pouvait être fructueuse. Le témoin ██████████ a d'ailleurs expliqué s'être désinvesti affectivement après l'entretien de juillet 2011, remarquant que la demanderesse n'entrait et n'entrerait pas dans son poste. La synthèse de l'entretien du 8 juillet 2011, les notes manuscrites prises par ██████████ ██████████ lors de l'entretien du 7 octobre 2011 et le formulaire d'appréciation relatif à cet entretien relatent tous que la demanderesse ne collaborait pas avec les conseillers aux études. Ce point avait déjà été l'objet de commentaires lors de l'entretien d'appréciation de la demanderesse au mois de juillet 2011. Toutefois, les remarques sur ce point n'ont pas eu d'effet puisqu'elles ont été réitérées lors du second entretien d'appréciation de la demanderesse en octobre 2011. La demanderesse ne semble ainsi pas avoir modifié son comportement et progressé sur ce point durant les trois mois de prolongation de son temps d'essai.

Par conséquent, le Tribunal de céans retient que c'est à juste titre que la défenderesse a considéré que la demanderesse ne possédait pas un profil qui correspondait au poste. En effet, la défenderesse s'est fondée sur le manque de collaboration de la demanderesse avec ses collègues, ainsi que son manque de

volonté de se former et plus généralement de s'investir. Ces éléments montrent que la demanderesse ne souhaitait pas devenir autonome et assumer les tâches correspondantes à son poste de travail. Ainsi, la collaboration entre les parties ne pouvait être fructueuse. Un réel rapport de confiance entre l'employeur et l'employée n'était pas né et une relation durable de travail n'était dès lors pas envisageable.

La défenderesse a donc choisi de se libérer de ses obligations et a résilié le contrat de travail de la demanderesse par courrier du 18 octobre 2011 avec effet au 31 octobre 2011. Le délai de congé de sept jours a dès lors été respecté.

Dès lors, le licenciement de la demanderesse a été effectué en conformité avec l'article 58 a LPers-VD.

VII. a) Il sied encore d'examiner si la résiliation du contrat de la demanderesse durant le temps d'essai était constitutif d'un abus de droit comme le fait valoir cette dernière.

b) Dans un arrêt 4A_385/2007 du 28 novembre 2007, ATF 134 III 108ss, le Tribunal fédéral a confirmé qu'un congé durant le temps d'essai pouvait être abusif et qu'il y avait donc lieu d'examiner si les conditions de l'article 336 du Code des obligations (ci-après : CO ; RS 220) étaient réalisées, tout en tenant compte du but que doit remplir le temps d'essai. En d'autres termes, l'admissibilité des motifs liés à la personnalité du cocontractant doit être admise plus largement qu'après le temps d'essai (Subilia /Duc, Commentaire du contrat de travail, Stämpfli 2013, N 15 ad art. 335b CO). Aussi, un congé signifié pendant le temps d'essai ne peut être considéré comme abusif au seul motif qu'il présente un caractère plus ou moins arbitraire (Arrêt 4A_432/2009 du 11 novembre 2009, consid. 2.1). Selon la doctrine, « 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 » (Rémy Wyler, Droit du travail, Stämpfli 2008, p.448, JAR 2001, 157). Le droit au licenciement pendant le temps d'essai avec un délai raccourci est une conséquence de la liberté contractuelle (ATF 134 III 108 ss).

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. Si les rapports contractuels que les parties ont noués ne répondent pas à leur attente, elles doivent pouvoir s'en libérer rapidement (ATF 129 III 124, consid. 3.1 et les références citées).

c) Dans le cas d'espèce, le Tribunal de céans tient pour établi, 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 étaient et 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 d'essai de trois mois. La HEP aurait vraisemblablement résilié le contrat de travail durant le temps d'essai initial si elle n'avait pu le prolonger.

Dès lors, le Tribunal de céans retient que le licenciement prononcé s'inscrit pleinement dans le cadre défini par la jurisprudence et la doctrine et l'abus de droit ne saurait être retenu.

Au vu de ce qui précède, le congé notifié 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.

Ce grief de la demanderesse doit donc être également rejeté.

VIII. a) La demanderesse soutient enfin que la défenderesse a contrevenu aux règles sur la protection des données ainsi que sur la protection de la personnalité. Elle fait valoir que des propos auraient été tenus au sujet de son état de santé au sein de l'unité des ressources humaines, sans son consentement et sans que le principe de proportionnalité ne soit respecté. Partant, ils violeraient les articles 95 et suivants RLPers-VD, articles qui reprennent la loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données (LPD, RS 235.1).

La défenderesse conteste toute violation des données confidentielles. Selon la HEP, si des propos avaient été tenus concernant la demanderesse, ils

l'auraient été au sein de l'unité des ressources humaines uniquement. Ses membres étaient tenus au secret de fonction. De plus, dans l'hypothèse où l'une de ces personnes aurait colporté ces propos hors de ladite unité, la hiérarchie de la demanderesse n'a pas été mise au courant des problèmes de santé de la demanderesse. Ainsi, selon la défenderesse, le licenciement ne se fondait pas sur des éventuels problèmes de santé de la demanderesse.

b) La réglementation précitée fait la distinction entre les données personnelles et sensibles. Ainsi, les premières sont, selon l'article 100 RLPers-VD, toutes les informations relatives à une personne, collaborateurs de l'Etat tandis que les secondes sont aux termes de l'article 102 RLPers-VD, des données personnelles qui se rapportent aux opinions et activités politiques, religieuses, syndicales ou philosophiques, à la sphère intime, au profil de la personnalité ou à des sanctions administratives ou pénales. A l'exception des sanctions pénales ou administratives prononcées contre le collaborateur durant son activité au sein de l'Etat, la collecte, la conservation et la communication des données sensibles sont interdites, sauf circonstances exceptionnelles ou accord du collaborateur (art. 102 al. 2 RLPers-VD). L'autorité d'engagement, la responsable des ressources humaines et le SPEV peuvent se communiquer des données personnelles par support papier ou informatique (art. 109 RLPers-VD). Ces données ne peuvent toutefois être communiquées à des tiers que si la personne concernée y a préalablement consenti selon l'article 110 RLPers-VD.

Les informations relatives à l'état de santé d'un candidat ou d'un travailleur constituent des données sensibles selon la LPD (art. 3 let. c ch. 2 LPD) et doivent en conséquence être traitées avec des précautions particulières (Dunand, Commentaire du contrat de travail, 2013, n°61 ad. art. 328b CO).

c) En l'espèce, il y a lieu de faire une distinction entre les données liées à l'absentéisme de la demanderesse et celles liées à son état de santé. Les premières ne constituent pas des données sensibles et pouvaient donc être divulguées au sein de l'Unité des Ressources Humaines de la défenderesse. En effet, les données liées à l'absentéisme de la demanderesse n'entrent pas dans la définition des données sensibles au sens de l'article 102 RLPers-VD ou au sens de

l'article 3 LPD. Elles ne sont pas des données sur les caractéristiques essentielles de la personnalité ou de la sphère intime de la demanderesse. Par ailleurs, la demanderesse n'a pas été particulièrement absente durant son travail au sein de la HEP, selon les pièces qu'elle a produit.

S'agissant des données liées à l'état de santé de la demanderesse, l'instruction n'a pas révélé que de tels propos ont été tenus. Le témoin [REDACTED] a contesté avoir tenu des propos sur la santé de la demanderesse et le témoin [REDACTED] a déclaré ne pas avoir discuté avec [REDACTED] de la santé de la demanderesse. Quant aux propos que le témoin [REDACTED] aurait entendus lors d'une séance de l'unité des ressources humaines, les membres de cette unité étaient tenus au secret de fonction. En conclusion, la demanderesse n'a pas pu prouver que de tels propos ont été tenus et qu'ils l'auraient été hors du cadre de travail de l'unité des ressources humaines.

En outre, selon [REDACTED], les avis sur lesquels le Comité de Direction s'était basé pour prendre les décisions de prolonger le temps d'essai ou de résilier le contrat de travail de la demanderesse ne mentionnaient pas de problèmes de santé de la demanderesse. De tels problèmes n'ont ainsi pas pu jouer un rôle dans son licenciement. Enfin, dans l'hypothèse où de tels propos seraient parvenus à la connaissance de la hiérarchie de la demanderesse et que la défenderesse souhaitait se départir du contrat la liant à la demanderesse, le témoin [REDACTED] a affirmé que la HEP aurait plutôt résilié le contrat de travail de la demanderesse à la fin du temps d'essai, sans en prolonger la durée.

Le Tribunal de céans considère ainsi qu'il n'y a donc aucun élément qui permette de fonder l'argumentation de la demanderesse selon laquelle son licenciement reposerait sur une violation de la LPD ou de la protection de sa personnalité. Le fondement de la décision mettant fin à la relation contractuelle la liant à la HEP repose sur son inadéquation au poste concerné, comme exposé ci-dessus.

Partant, ce grief doit également être rejeté.

IX. a) A la lumière de ce qui précède, la demanderesse doit ainsi être déboutée de toutes ses conclusions.

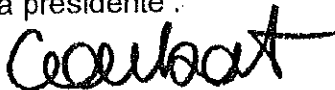
b) Le présent jugement, qui tranche un litige dont la valeur litigieuse est inférieure à fr. 30'000.-, est rendu sans frais (art. 16 al. 6 LPers-VD).

La défenderesse, obtenant gain de cause, a droit à des dépens à hauteur de fr. 2'500.-.

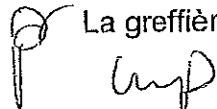
Par ces motifs, statuant immédiatement, au complet, à huis clos et en contradictoire le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale prononce:

- I. Les conclusions prises par [REDACTED] dans sa demande du 30 août 2012 sont intégralement rejetées.
- II. Le présent jugement est rendu sans frais.
- III. [REDACTED] paiera à la Haute Ecole Pédagogique fr. 2'500.- (deux mille cinq cents francs) à titre de dépens.
- IV. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

La présidente :


Céline Courbat, v.-p.

La greffière :


Eléonore Egli, a.h.

Du 7 janvier 2014

Les motifs du jugement rendu le 16 juillet 2013 sont notifiés aux parties.

Un appel au sens des art. 308 ss CPC peut être formé dans un délai de trente jours dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire écrit et motivé. La décision objet de l'appel doit être jointe.

La greffière :



Eléonore Egli, ah