



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

Palais de justice de Montbenon
1014 Lausanne

TF11.022594

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

**DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION
CANTONALE**

le 25 septembre 2012

dans la cause

████████████████████ / ETAT DE VAUD

MOTIVATION

Audiences : 21 juillet 2011, 24 janvier et 25 septembre 2012

Président : M. Matthieu Genillod, v.-p.

Assesseurs : MM. Antoine Santschy et François Delaquis

Greffier : M. Raphaël Brochellaz, a.h.

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 25 septembre 2012, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. [REDACTED] (ci-après : la demanderesse), née le [REDACTED] 1966, a été engagée par l'Etat de Vaud (ci-après : le défendeur), [REDACTED] [REDACTED] (ci-après [REDACTED]), [REDACTED], en qualité d'employée principale d'administration dès le 1^{er} mai 2008, à un taux d'occupation de 60%.
2. Le 4 août 2008, au terme du temps d'essai et à réception du compte-rendu de l'entretien que la demanderesse avait eu avec son supérieur hiérarchique, le défendeur, représenté par le chef de service et le directeur administratif de l'[REDACTED], a confirmé à la demanderesse son engagement.
3. Dès le 1^{er} décembre 2008, le taux d'activité de la demanderesse était de 50%.
4. Le 2 septembre 2010, la demanderesse a adressé deux courriers à la responsable du [REDACTED]. Dans l'un elle a émis le souhait de pouvoir changer de poste au sein de l'[REDACTED], dans l'autre elle a demandé à être affectée dans un nouveau service.
5. Le 1^{er} décembre 2010, la demanderesse s'est vue signifier une décision de suppression de l'augmentation annuelle de salaire au 1^{er} janvier 2011. La décision en question précise qu'afin d'éviter qu'une telle mesure doive à nouveau être prise, le défendeur souhaite que l'année 2011 soit marquée par un engagement plus important de la demanderesse, laquelle est invitée instamment à faire preuve d'application dans l'exercice de ses fonctions.
6. Par acte du 6 janvier 2011, la demanderesse a saisi le Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale d'une demande tendant à l'octroi de l'annuité à compter du 1^{er} janvier 2011, soit 346 francs par an, à raison de son taux d'activité à 50%.

7. Par acte du 25 avril 2011, la demanderesse a demandé la reprise de la cause, suspendue dans l'intervalle.

8. Par décision rendue le 26 août 2011, annulant et remplaçant celle du 1^{er} décembre 2010, le défendeur a exposé les motifs qui l'avaient conduit à refuser d'allouer à la demanderesse l'augmentation annuelle de salaire au 1^{er} janvier 2011, à savoir une insatisfaction tant quantitative que qualitative du travail fourni par la demanderesse. Pour le défendeur il s'agissait là d'un acte de management qui marquait une insatisfaction partielle de sa part, mais sans que cela remette en cause sa confiance à l'égard de la demanderesse.

9. Par acte du 18 octobre 2011, la demanderesse a requis la tenue d'une audience de jugement.

10. Par acte du 26 mars 2012, la demanderesse a déposé une écriture complémentaire.

11. Au final, trois audiences d'instruction et de jugement ont été tenues par le Tribunal de céans au complet, les 21 juillet 2011, 24 janvier et 25 septembre 2012.

12. A la requête du Tribunal, le défendeur a produit des statistiques et des évaluations concernant le travail de la demanderesse, pour être versés au dossier.

13. Lors de l'audience du 24 janvier 2012, les témoins suivants ont été entendus : ██████████ (annexe A) ; ██████████ (annexe B), ██████████ (annexe C) ██████████ (annexe D).

a. Lors de son audition en qualité de témoin ██████████ a déclaré :

« (...) Je suis responsable de la division administrative de l'██████. Je suis l'une des supérieures hiérarchiques de la demanderesse. La division administrative englobe notamment le centre d'appels téléphoniques dans lequel travaille la demanderesse. Je suis en poste depuis 2004. Sauf erreur la demanderesse a été engagée en mai 2008. J'ai participé à son engagement.

Avec la responsable du [REDACTED] nous faisons chaque mois un bilan de la production du centre. A ce moment là nous évoquons la problématique du rendement du centre et nous détaillons les résultats individuels des collaborateurs.

Pour vous répondre nous avons une demande plus grande que celle que nous pouvons traiter. En fonction de notre effectif nous nous assurons avoir traité le nombre d'appels le plus proche de nos capacités. Nous avons un objectif moyen de 40 appels par jour et par télé conseiller.

Nous savons pertinemment qu'il n'est pas immédiatement possible aux nouveaux collaborateurs d'atteindre les objectifs fixés par notre service. C'est pourquoi après trois ou quatre mois nous mettons en place une évaluation avec le collaborateur. Dans certains cas des mesures sont nécessaires pour accompagner le collaborateur afin qu'il puisse atteindre les objectifs. Je précise toutefois que dans la majorité notre plan de formation, soit les trois à quatre premiers mois, est suffisant.

Pour ce qui concerne la demanderesse, dès le début de son activité nous avons constaté qu'elle avait un peu plus de peine à atteindre les objectifs. Nous étions néanmoins confiants et nous avons ainsi confirmé son engagement après la période d'essai. D'autre part, lors des entretiens d'évaluation nous reformulons les objectifs à atteindre pour la période suivante. Cela a été le cas pour la demanderesse. A mon souvenir la demanderesse a fait l'objet de deux évaluations auxquelles je n'ai pas participé. Il y a eu une évaluation en novembre 2009 et une en juillet 2011. En amont à l'entretien je définis les objectifs avec les responsables du collaborateur qui les reprend lors de l'entretien. Lorsque les entretiens ont lieu, tous les points d'insatisfactions notamment sont lus.

Concernant la demanderesse au printemps 2010 on a constaté que les objectifs n'avaient pas été atteints depuis l'entrée en fonction, et ce jusqu'au printemps 2010. Il n'y avait pas eu un nouvel entretien d'évaluation mais des entretiens suivis avec le chef de groupe qui mesure la qualité des prestations. La demanderesse a été prévenue à l'avance que l'on procéderait à des écoutes téléphoniques. Ces écoutes sont par la suite analysées par la cheffe de groupe puis discutées avec la collaboratrice. Lors de cet entretien il a été expliqué à la demanderesse que son travail tant quantitatif que qualitatif n'était pas suffisant. Je précise que cet entretien est protocolé. La décision de ne pas allouer une augmentation annuelle de salaire à la demanderesse a été prise par Mme [REDACTED] et moi-même.

Au [REDACTED], deux collaborateurs, y compris la demanderesse, n'ont pas bénéficié de l'augmentation annuelle. J'imagine que Mme [REDACTED] aura expliqué oralement cette décision à la demanderesse. La demanderesse était à 25% en dessous du nombre

d'appels moyen exigé de nos collaborateurs, soit environ à trente appels par jour, étant rappelé que l'objectif minimum est de quarante appels par jour.

Pour vous répondre, il n'y a pas d'autre raison que celle invoquée plus haut qui nous a conduit à demander que la demanderesse ne bénéficie pas de l'augmentation annuelle de salaire. Sous réserve du second collaborateur qui n'a également pas bénéficié de l'augmentation annuelle de salaire, aucun autre collaborateur n'était en dessous du nombre d'appels exigés. Je ne connais pas de mémoire la moyenne effective des appels effectifs traités par jour par collaborateur. Je peux toutefois vous assurer qu'elle est supérieure au nombre d'appels minimum. Depuis le début de l'année 2011, la demanderesse atteint largement les objectifs. Je n'ai pas d'explication particulière. J'avance toutefois l'hypothèse que la demanderesse soit aujourd'hui d'avantage motivée ou qu'elle bénéficie de son expérience.

Pour vous répondre, il n'est en aucun cas possible que la demanderesse ait pu ignorer les exigences relatives à la productivité et aux attentes formulées à son égard à son sujet. Je confirme que la situation de la demanderesse était atypique pour les années 2009/2010. Après la séance de conciliation dans le courant de l'année 2011, à la demande de la demanderesse nous avons repris ensemble les statistiques des différents collaborateurs du [REDACTED] afin qu'elle puisse se situer. Cela m'a permis de confirmer que les autres collègues atteignaient les objectifs. Cela m'a également permis de lui montrer les statistiques 2011, qui lui sont nettement plus favorables. A votre demande je produis, pour être versé au dossier, un tableau concernant ces statistiques. Je vous explique que ce tableau ne contient pas les objectifs, lesquels sont remis au collaborateur lors de l'entretien d'évaluation.

A la question de l'Etat de Vaud de savoir ce qui a motivé une décision de refus d'augmentation annuelle, c'est l'ensemble du cursus de la demanderesse qui a été pris en compte. Après deux ans d'activité et une nouvelle évaluation quantitative et qualitative, nous avons estimé qu'il était temps de prendre une mesure, ne serait-ce que par équité par rapport aux autres collaborateurs et pour provoquer une réaction chez la collaboratrice dont nous ne doutions pas des compétences.

Déjà lors du premier entretien, quinze jours après son engagement, la demanderesse nous avait fait part de sa volonté de réduire son taux d'activité. A ma connaissance la cheffe de groupe a mis en place un soutien et un complément de formation pour permettre à la demanderesse d'atteindre les objectifs. A ma connaissance il n'y a pas eu de résultats immédiats à la suite de cette démarche. Si nous avons constaté en août 2010 des efforts déployés par la demanderesse, nous aurions renoncé à cette mesure. Les contrôles de rendement ont également lieu

dans d'autres sections de l'■■■■, notamment pour la numérisation des déclarations, la cyber-taxation.

Pour répondre à la Cour, on octroie un C lorsque le collaborateur se trouve entre 80 et 105% des objectifs et un D dès que la personne arrive à produire 20% de plus que les objectifs. Une des conséquences d'un éventuel D peut être la détection des compétences de la personne et son évolution au sein du service. De plus, on peut également demander une augmentation supplémentaire si le maximum du niveau n'est pas atteint et qu'une telle mesure n'a pas été prise l'année précédente. Une note E correspond en plus d'une importante capacité de production à une capacité de formuler des propositions utiles au service.

Lors de premier entretien de recrutement on explique au collaborateur les exigences de résultat et on évoque à ce moment là les objectifs à atteindre. Cela est repris lors de l'accueil du collaborateur, puis chaque mois pendant la période d'essai et ensuite lors des entretiens d'évaluation. Des entretiens intermédiaires pourraient être sollicités par les collaborateurs. Cela n'a toutefois pas été le cas de la demanderesse ».

b. Le témoin ■■■■■ a pour sa part fait la déclaration suivante :

« (...). Je travaille comme responsable du ■■■■ à l'■■■■. Il existe un échelon hiérarchique entre moi-même et la demanderesse, soit Mme ■■■■■, au moment des faits, actuellement Mme ■■■■■.

Je suis au courant de la situation de la demanderesse s'agissant de la mesure. J'ai participé en effet à cette décision. Celle-ci a été motivée par le fait que l'on a régulièrement des entretiens d'évaluation à l'issue desquels sont décidées les différentes mesures salariales. On regarde si une mesure est justifiée. Dans le cas de la demanderesse, les chiffres étaient suffisamment parlant. Les objectifs n'ayant pas été atteints. Par rapport à la moyenne des collaborateurs de mon équipe, les chiffres de la demanderesse se situaient entre 8 et 10 appels en dessous. Sa situation était clairement en dessous des objectifs fixés. En novembre 2009, lors de l'entretien d'évaluation de la demanderesse il lui a été signifié que ses objectifs n'étaient pas atteints. Par la suite des mesures ont été mises en place pour lui permettre de s'améliorer, ainsi que pour nous permettre de détecter pourquoi elle n'atteignait pas les objectifs et ainsi mieux cerner les problèmes et les besoins de Madame. Concrètement la demanderesse était suivie par Mme ■■■■■, laquelle écoutait les appels, afin de détecter les failles et de lui apporter les

informations nécessaires pour mieux trouver les informations pour répondre aux appels. Un suivi a également été mis en place afin de permettre à la demanderesse de mieux gérer l'aspect informatique. Je pense sauf erreur que les dernières écoutes ont eu lieu en avril 2010 de même que la supervision globale. A la suite de ces mesures il n'y a pas eu d'améliorations ou dans tous les cas les objectifs n'ont pas été atteints. C'est pourquoi au mois de juillet 2010 la décision de prendre une mesure a été arrêtée. Une autre personne n'a également pas eu droit à une augmentation pour des raisons similaires, soit faute d'avoir atteint les objectifs. S'agissant de la deuxième personne la situation était toutefois plus particulière puisqu'elle n'était pas à même de répondre au téléphone.

Pour répondre à l'Etat de Vaud, chaque collaborateur est écouté en principe trois à quatre fois par année par des chefs de groupe. Ces appels font l'objet d'une analyse qualitative. Après ces écoutes le chef de groupe partage son évaluation avec le collaborateur. Il y a également des formations internes censées permettre de mieux appréhender l'aspect qualitatif. Au niveau quantitatif nous procédons à des extractions de l'outil téléphonique. Au niveau des courriels c'est le collaborateur qui tient une statistique. Tous les collaborateurs sont contrôlés de manière égale. Lors de chaque entretien d'évaluation, une copie du rapport d'évaluation est remise au collaborateur, lequel peut s'exprimer au sujet de son contenu, puis le signer, cas échéant après observations.

Pour vous répondre, j'ai participé aux entretiens d'appréciation de la demanderesse et dès lors je peux vous assurer qu'elle en a reçu un rapport. Selon moi il n'est pas possible que la demanderesse ait ignoré nos exigences de rendement quantitatif.

Pour répondre à la Cour, aucune autre mesure n'a été envisagée face au manque de résultats de la demanderesse. Fondamentalement les compétences de la demanderesse n'ont jamais été remises en cause. Comme cela a déjà été signifié à la demanderesse, elle est aujourd'hui dans la ligne. Nous avons ainsi pu constater une amélioration des aspects quantitatifs et qualitatifs de son travail, et ce depuis mars 2011 sauf erreur ».

c. Le témoin [REDACTED] a exposé ce qui suit :

« (...) Je suis télé conseillère à l'[REDACTED] depuis mai 2009. Je suis une collègue de travail de la demanderesse. Je travaille dans un autre groupe au sein du [REDACTED].

Pour vous répondre j'atteins la moyenne du centre d'appel s'agissant du nombre d'appels traités par jours. Nous devons faire en moyenne 40 appels par jour. Pour

ma part, en moyenne annuelle je réponds à 32 ou 33 appels par jour. Je traite par ailleurs 3 à 4 courriels par jour. Ce chiffre est considéré positivement par mes supérieurs dans la mesure où je suis dans la moyenne du [REDACTED]. J'ai ainsi des évaluations favorables. Je n'ai jamais eu de limitation de mon droit à l'augmentation annuelle.

Il m'est impossible de me déterminer sur la qualité du travail de la demanderesse, ainsi que sur le nombre d'appels qu'elle traite. Nous sommes chacun dans notre travail. Nous n'avons pas de regard sur le travail des autres.

Pour vous répondre, il m'arrive de faire des heures supplémentaires lorsqu'il y a des demandes précises. J'ignore si cela a un quelconque impact sur ma moyenne. Je suis au niveau 4 s'agissant de mon salaire.

Pour vous répondre, on nous incite à faire des bons résultats. Le nombre de 40 appels est rappelé dans les objectifs. Je n'ai pas reçu d'avertissement oral ou de menaces à ce sujet.

Pour répondre à l'Etat de Vaud, mon activité se limite à répondre aux appels et aux courriels. Il est exact que je gère également des délais. J'avais spontanément inclus ce point dans la question des courriels. Je n'ai pas l'impression d'être régulièrement contrôlée durant l'année par mon chef de groupe. Je considère que c'est plutôt moi-même qui me mets la pression pour atteindre les objectifs. Sauf erreur je n'ai pas de feed-back avec mon chef de groupe en dehors des entretiens annuels d'appréciation. Je pars du principe que s'il devait y avoir des difficultés on m'en ferait part avant ».

d. Enfin, le témoin [REDACTED] a renseigné le Tribunal de la manière suivante :

« (...). Je suis télé conseillère à 50% au sein de l'[REDACTED] où je travaille également dans un autre service. Je ne travaille pas dans le même groupe que la demanderesse au [REDACTED]. En moyenne annuelle je traite entre 30 et 35 appels par jour. Je suis dans la moyenne du centre d'appel. Par jour je traite 5 à 6 courriels. Je suis également dans la moyenne à ce sujet. Il m'arrive de faire des heures supplémentaires. Je ne sais pas si ces heures ont un impact sur ma statistique.

Pour vous répondre je n'ai jamais fait l'objet d'une mesure limitant mon droit à l'augmentation annuelle de salaire. Au centre d'appel je suis en classe 5. Je n'ai jamais fait l'objet de menaces ou d'avertissements de mes supérieurs s'agissant des

objectifs à atteindre. Je suis écoutée régulièrement par mon chef de groupe quant aux appels que je traite. Je n'ai pas le sentiment que l'on me met la pression. Je considère les objectifs comme réalisables. Pour vous répondre j'ignore la qualité du travail de la demanderesse. Je ne regarde pas ce que font mes collègues ».

14. Le 23 octobre 2012, le Tribunal a notifié le dispositif du présent jugement aux parties. Par avis du 28 octobre 2012, soit en temps utile, la demanderesse a sollicité la motivation du jugement.

EN DROIT :

A. a) Aux termes de son art. 2 al. 1, la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (ci-après LPers, RSV 172.31) s'applique à toute personne exerçant une activité régulière, dans une fonction non éligible, pour laquelle elle perçoit de l'Etat un salaire.

En l'espèce, la demanderesse a été engagée par contrat de travail le 23 avril 2008 par l'Etat de Vaud, défendeur. Le doute n'est pas permis quant au fait que les relations de travail qui lient la demanderesse au défendeur sont soumises à l'application de la LPers.

Le litige porte la contestation d'une décision refusant à la demanderesse l'augmentation annuelle de salaire au 1^{er} janvier 2011.

En vertu de l'art. 14 LPers, le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale connaît, à l'exclusion de toute autre juridiction, de toute contestation relative à l'application de la LPers, de sorte qu'il est compétent pour juger du présent litige.

Pour le surplus, l'art. 16 al. 1 LPers précise que la procédure est régie par les articles 103 et suivants du Code de droit privé judiciaire vaudois (CDPJ, RSV 211.02). Dit Code, à son article 104, prévoit l'application supplétive du Code de procédure civile suisse (CPC ; RS 272) aux affaires de droit cantonal confiées à la juridiction civile.

Le CPC est par conséquent applicable en l'espèce.

b) En vertu de l'article 16 al. 3 LPers, l'action se prescrit par un an lorsqu'elle tend exclusivement à des conclusions pécuniaires fondées notamment sur une résiliation du contrat et par soixante jours dans les autres causes. La prescription court dès que la créance est devenue exigible ou dès la communication de la décision contestée.

La demanderesse a ouvert action par le dépôt devant le Tribunal de céans, le 6 janvier 2011, d'un acte valant requête de conciliation.

Dès lors que la décision contestée a été rendue le 1^{er} décembre 2010, les délais de l'article 16 al. 3 LPers ont été respectés.

Ensuite, la conciliation n'ayant pas abouti, le Tribunal a délivré une autorisation de procéder à la demanderesse le 21 mars 2011. Le 25 avril 2011, la demanderesse a procédé au fond auprès du Tribunal de céans. Elle a donc également respecté le délai de trois mois pour ouvrir action devant le Tribunal (art. 209 al. 3 CPC), de sorte que son action est recevable.

B. a) Les conclusions de la demanderesse tendent à ce que l'augmentation annuelle de salaire pour l'année 2011 lui soit accordée. Elle invoque à ce titre notamment l'égalité de traitement avec les autres collaborateurs de l'■■■■

b) Conformément à l'article 26 al. 2LPers, au début de chaque année civile et après au moins six mois d'activité, le collaborateur obtient, en règle générale, une augmentation annuelle jusqu'au maximum de la classe de la fonction qu'il occupe. Toutefois, si les prestations du collaborateur sont jugées insuffisantes, l'article 26 al. 4 LPers permet à l'autorité d'engagement de bloquer le salaire du collaborateur, au maximum deux fois consécutivement, et sous réserve des cas de transfert ou de résiliation. En pareille situation, l'autorité d'engagement procède alors de la même manière que lorsqu'elle décide d'octroyer au collaborateur une ou deux augmentations annuelles supplémentaires en raison de prestations particulièrement élevées (article 43 al. 4 RLPers).

c) L'égalité de traitement est garantie par l'article 8 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999. Elle signifie que tous les êtres humains sont égaux devant la loi et qu'il est interdit de faire, entre divers cas, des distinctions qu'aucun fait important ne justifie, ou de soumettre à un régime identique des situations de fait qui présentent entre elles des différences importantes et de nature à rendre nécessaire un traitement différent. Ce principe constitutionnel ne garantit toutefois pas le droit d'être traité, *in abstracto* et en toute circonstance, de la même manière qu'un autre individu. Pour pouvoir s'en prévaloir il faut non seulement une situation analogue, mais aussi une réglementation semblable.

De la garantie générale de l'égalité de traitement de l'art. 8 al. 1 Cst. découle l'obligation de l'employeur public de rémunérer un même travail avec un même salaire. Dans les limites de l'interdiction de l'arbitraire, les autorités disposent d'une grande marge d'appréciation, particulièrement en ce qui concerne les questions d'organisation et de rémunération. La juridiction saisie doit observer une retenue particulière lorsqu'il s'agit non seulement de comparer deux catégories d'ayants droit mais de juger tout un système de rémunération; elle risque en effet de créer de nouvelles inégalités. La question de savoir si des activités doivent être considérées comme identiques dépend d'appréciations qui peuvent être différentes. Dans les limites de l'interdiction de l'arbitraire et du principe de l'égalité de traitement, les autorités sont habilitées à choisir, parmi les multiples éléments pouvant entrer en considération, les critères qui doivent être considérés comme déterminants pour la rémunération des fonctionnaires. Le droit constitutionnel n'exige pas que la rémunération soit fixée uniquement selon la qualité du travail fourni, voire selon des exigences effectivement posées. Les inégalités de traitement doivent cependant être raisonnablement motivées, et donc apparaître objectivement défendables. Ainsi le Tribunal fédéral a reconnu que l'art. 8 Cst. n'était pas violé lorsque les différences de rémunération reposaient sur les motifs objectifs tels que l'âge, l'ancienneté, l'expérience, les charges familiales, les qualifications, le genre et la durée de la formation requise pour le poste, le temps de travail, les horaires, le cahier des charges, l'étendue des responsabilités ou les prestations. Ceci est aussi valable dans le cadre de l'application du droit. Les autorités sont tenues, selon le principe de l'égalité de traitement, de traiter de manière égale les situations semblables pour lesquelles les faits pertinents sont les mêmes, à moins qu'un motif objectif ne justifie un traitement différent. L'appréciation dépend d'une part de questions de fait, comme par exemple des activités qui sont exercées dans le cadre d'une certaine fonction,

des exigences posées à la formation, des circonstances dans lesquelles l'activité est exercée, etc. Elle dépend d'autre part de la pondération relative qui est attribuée à ces différents éléments. Cette pondération n'est en principe pas réglée par le droit fédéral. Les autorités cantonales compétentes disposent ainsi, et pour autant que le droit cantonal applicable ne contienne pas certaines règles, d'une grande liberté d'appréciation. Le droit fédéral impose cependant des limites à cette liberté: l'appréciation ne doit pas se faire de façon arbitraire ou inégale. En d'autres termes, sont permis tous les critères de distinction objectivement soutenables (TF 8C_572/2012 du 11 janvier 2013 c. 3.4; TF 8C_991/2010 du 28 juin 2011 et réf. citées).

d) S'agissant de l'appréciation de la qualité des prestations de travail d'un employé de l'Etat de Vaud, le Tribunal de céans ne revoit qu'avec retenue et réserve l'appréciation faite dans un cas concret. Dans les limites toujours de l'interdiction de l'arbitraire, il n'appartient en effet pas à l'Autorité judiciaire de se substituer à l'employeur pour mesurer qualitativement ou quantitativement les prestations fournies par un employé.

C. a) En l'espèce, le défendeur a refusé l'augmentation annuelle à la demanderesse au motif que ses prestations étaient insuffisantes, soit en deçà de ce que l'on pouvait légitimement attendre d'elle.

b) En sus des auditions de témoins auquel le Tribunal a procédé, l'instruction de la cause a nécessité la production en mains du Tribunal, par le défendeur, de statistiques concernant les prestations de travail de la demanderesse.

c) Le Tribunal a procédé à une analyse des éléments versés au dossier, en particuliers les statistiques concernant les prestations fournies par la demanderesse, éléments qu'il a mis en balance avec les témoignages recueillis.

Pour le Tribunal, cette analyse permet de retenir qu'objectivement les prestations de la demanderesse étaient, à une certaine période, inférieures à celles d'autres employés exerçant les mêmes fonctions. Les témoignages recueillis n'ont par ailleurs pas permis de remettre en cause les griefs formulés à l'époque par le défendeur s'agissant des prestations de travail fournies par la demanderesse. A ce propos

toujours, le Tribunal relève que depuis 2011, soit après qu'elle a été informée par le défendeur des efforts supplémentaires qui lui étaient demandés, il semblerait que la demanderesse s'est reprise en main, et que cela lui a d'ailleurs valu de pouvoir bénéficier, à fin 2011, de l'annuité annuelle prévue à l'article 26 al. 2 LPers.

d) En définitive, sur la base des éléments et témoignages recueillis, le Tribunal considère que la décision du défendeur d'avoir refusé, à une reprise, d'accorder à la demanderesse une augmentation annuelle de salaire, n'a rien de particulièrement choquant. Pour le Tribunal, cette décision, objectivement justifiée, n'est en rien arbitraire, ni d'ailleurs contraire à l'égalité de traitement.

Fort du constat qui précède, le Tribunal de céans qui, encore une fois doit faire preuve de réserve quant à l'appréciation des prestations fournies par un employé, et ne pas se substituer à l'employeur, ne peut au final que rejeter l'intégralité des conclusions prises par la demanderesse dans sa demande du 25 avril 2011.

D. Enfin, dès lors que la procédure est gratuite lorsque la valeur litigieuse est inférieure à CHF 30'000.-, et ce conformément à l'art. 16 al. 6 LPers, et qu'aucune des parties n'a agi d'une manière téméraire, le présent jugement peut être rendu sans frais ni dépens.

Par ces motifs,

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

- I. Les conclusions prises par la demanderesse [REDACTED] contre le défendeur ETAT DE VAUD selon demande du 25 avril 2011 sont intégralement rejetées.

- II. La présente décision est rendue sans frais, ni dépens.

Le président :



Matthieu GENILLOD, v.-p.

Le greffier :



Raphaël BROCHELLAZ, a.h.

Du 12 mars 2014

Les motifs du jugement rendu le 25 septembre 2012 sont notifiés aux parties.

Un appel au sens des articles 308 ss CPC peut être formé dans un délai de **30 jours** dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire écrit et motivé. La décision objet du recours de l'appel doit être jointe.

 Le greffier :

Raphaël BROCHELLAZ, ah