

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 1^{er} mai 2020

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente
M. Colombini et Mme Cherpillod, juges
Greffière : Mme Cottier

Art. 29 al. 2 Cst. ; 47 LHEP ; 50 LPers-VD

Statuant sur l'appel interjeté par **C.**_____, à [...],
demanderesse, contre le jugement rendu le 18 novembre 2019 par le
Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale dans la cause
divisant l'appelante d'avec **B.**_____, à [...], défenderesse, la Cour
d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 18 novembre 2019, adressé aux parties pour notification le même jour, le Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale (ci-après : le TRIPAC, le tribunal ou les premiers juges) a rejeté intégralement les conclusions prises par C._____ (ci-après : la demanderesse ou l'appelante) dans sa demande du 21 juin 2018 (I), a arrêté les frais de la cause à 3'031 fr. 30 et les a répartis équitablement entre les deux parties, à hauteur de 1'515 fr. 65 chacune (II), a compensé les frais par les avances effectuées par chacune des parties, B._____ (ci-après : B._____, la défenderesse ou l'intimée) étant débitrice du solde de sa part, pour 1'332 fr. 90, en faveur de la demanderesse (III), n'a pas alloué de dépens (IV) et a rejeté toutes autres et plus amples conclusions (V).

En droit, les premiers juges ont constaté que la procédure de licenciement prévue par la LHEP (Loi sur la Haute école pédagogique du 12 décembre 2007 ; BLV 419.11) avait été respectée. Ils ont ensuite considéré en substance que le licenciement dont avait fait l'objet la demanderesse n'était pas abusif et qu'il n'y avait pas eu de violation de son droit d'être entendue, de sorte que la demande du 21 juin 2018 tendant au paiement d'une indemnité pour licenciement abusif a été intégralement rejetée.

B. Par acte du 6 janvier 2020, C._____ a interjeté appel contre le jugement susmentionné, en concluant, sous suite de frais et dépens, principalement à sa réforme en ce sens qu'il soit constaté que son licenciement est abusif et que B._____ lui doive à ce titre le paiement immédiat d'un montant net de 76'640 fr., plus intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} septembre 2017. A l'appui de son appel, C._____ a produit un lot de trois pièces.

Par réponse du 27 février 2020, B._____ a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet de l'appel.

C. La Cour d'appel civile retient les faits pertinents suivants, sur la base du jugement complété par les pièces du dossier :

1. **a)** C._____ est née le [...] 1977. Elle a suivi une formation complète en [...] et a obtenu, en [...], une licence [...]. Elle a également obtenu un diplôme d'étude supérieure [...], délivré le [...] par [...]. Elle a ensuite successivement obtenu, en [...] le diplôme d'enseignement pour le secondaire I et les écoles de maturité pour l'enseignement de [...], en [...] le diplôme additionnel pour l'enseignement de [...] au secondaire I, et en [...] le diplôme additionnel pour l'enseignement de [...] au secondaire II.

b) À compter du [...] 2007, la demanderesse a été engagée à temps partiel en qualité de maîtresse spécialisée à l'Établissement secondaire [...] à [...] pour une durée indéterminée.

2. **a)** Par contrat de travail du 6 février 2014, la demanderesse a été engagée à B._____ en qualité de chargée d'enseignement suppléante, spécialement rattachée à [...] de [...], pour la période du 15 septembre 2013 au 31 juillet 2014. Ce contrat de durée déterminée prévoyait un taux d'occupation arrêté à 45% pour un salaire annuel brut de 47'088 fr. 60, part au 13^e salaire comprise. Au vu de son engagement par la défenderesse, la demanderesse a réduit son taux d'activité au sein du collège [...] à [...].

b) Le contrat de la demanderesse, pour la fonction de chargée d'enseignement suppléante au sein de la défenderesse, a été renouvelé pour la période du 1^{er} août 2014 au 31 juillet 2015. Le salaire annuel de la demanderesse pour le même taux d'occupation à 45% s'élevait à 48'695 fr. 40, part au 13^e salaire comprise.

3. a) Durant l'été 2014, le poste de chargé d'enseignement a été mis au concours. Le dossier de la demanderesse a été retenu par la défenderesse pour cette fonction. À cet effet, les parties ont signé, en date du 6 juillet 2015, un contrat de travail de durée déterminée pour la période du 1^{er} août 2015 au 31 juillet 2021. Le taux d'occupation pour cette fonction de chargée d'enseignement était de 40%, pour un salaire annuel brut de 44'713 fr. 07, part au 13^e salaire comprise. Le contrat contenait une référence aux alinéas 1 et 2 de l'art. 47 LHEP, reproduit ci-dessous :

« ¹ Le professeur HEP ordinaire, le professeur HEP associé et le chargé d'enseignement sont engagés pour une période de six ans, renouvelable.

² Les quatre premières années qui suivent l'engagement sont toutefois considérées comme période probatoire, durant laquelle l'engagement peut être résilié de part et d'autre, moyennant un avertissement donné six mois à l'avance, pour la fin de l'année académique. »

b) La demanderesse a, en parallèle à son engagement par la défenderesse, entamé les démarches en vue de l'obtention d'un doctorat. Il était prévu qu'elle rédige sa thèse avec le professeur de [...]G._____, rattaché à l'université de [...], sous la codirection de Y._____.

4. a) La demanderesse a travaillé sous la direction de Y._____, responsable de l' [...] de [...], jusqu'en septembre 2015, moment où il a pris sa retraite. P._____, qui était jusque-là professeure formatrice et collaborait à ce titre avec la demanderesse, a été nommée responsable *ad intérim* de l' [...]. À cette même période, la défenderesse a engagé R._____ en tant que professeur formateur au sein de l' [...] de [...].

b) Durant l'automne 2015 sont apparues certaines difficultés au sein de l' [...] de [...], notamment des tensions entre la demanderesse et R._____.

Lors de son interrogatoire en qualité de partie, la demanderesse a expliqué les difficultés qu'elle avait avec R._____. Elle a indiqué à ce sujet que celui-ci était arrivé en 2015 lorsque P._____ aurait

pris le poste de responsable [...]. Elle a déclaré que tout se passait bien jusqu'à ce que des élèves viennent l'informer que R._____ remettait en cause ses enseignements et ceux de ses collègues, ayant pour conséquence qu'ils ne savaient plus ce qu'ils devaient apprendre. Cette situation l'aurait mise, ainsi que ses collègues, dans un état de crise assez grave. Les étudiants auraient rapporté à la demanderesse que R._____ ne respectait pas le plan d'études. Selon elle, R._____ aurait dit que ce n'était pas indispensable d'enseigner à lire et écrire la [...], raison pour laquelle elle considérait qu'il était en opposition avec le plan d'études. Suite à cela, les relations se seraient détériorées. La demanderesse et ses collègues auraient pris contact avec lui dans le but de discuter de la situation, en vain leurs postulats étant opposés. Elle a déclaré qu'étant donné qu'elle était obligée de collaborer, P._____ avait donné la moitié de ses étudiants à R._____. Ainsi, une moitié des étudiants continuait à suivre sa méthode, qui était selon elle aussi celle de P._____ et de Y._____ avant elle, et l'autre moitié se serait retrouvée paniquée à cause de l'autre « son de cloche » qui émanait de R._____.

R._____, entendu en qualité de témoin, a quant à lui expliqué à l'occasion de son témoignage que les tensions avaient commencé dès son arrivée, à l'automne 2015, à partir du moment où il avait tenté des concertations par rapport à des définitions de termes, afin d'assurer une cohésion entre les enseignants. Il a déclaré que la demanderesse avait fait partie de personnes qui avaient refusé toute discussion, en avançant des arguments qu'il estimait irrecevables. Il a indiqué que « cette situation était insupportable ». Lors de son audition, il a également précisé qu'il a quitté la défenderesse le 1^{er} août 2019 car cet établissement s'était avéré toxique pour lui sur le plan du stress.

K._____, assistante doctorante au sein de l' [...] de [...] durant cette période, entendue en tant que témoin, a expliqué que les difficultés avec R._____ étaient « d'ordre de l'axe de pensée qui était opposé ». Elle a indiqué que tout ce qu'elle « construisait » avec ses collègues était « déconstruit » par R._____ dans un temps rapproché en termes de méthode et que cette méthode ne correspondait pas à celle de

Y._____. Elle a déclaré que R._____ avait « préféré enlever ce qu'il y avait pour ne rien mettre à la place ». Elle a également précisé qu'elle avait les étudiants en début de la deuxième année ([...], troisième semestre), tout comme la demanderesse, alors que R._____ les avait en troisième année ([...], cinquième semestre), et leur tenait alors un discours à l'opposé de ce qu'ils avaient fait auparavant.

P._____ a confirmé à l'occasion de son témoignage que dans le cadre du cours [...], « les visions de la demanderesse et de M. R._____ étaient différentes s'agissant du poids que l'on donne à certains contenus », tout en précisant que « les élèves de M. R._____ étaient préparés autrement, mais je ne peux pas dire moins bien ». Elle a aussi expliqué comme il suit les démarches qu'elle avait tenté d'entreprendre pour améliorer la situation entre R._____ et la demanderesse : « J'ai d'abord demandé aux trois personnes concernées, dont la demanderesse, de prendre le temps de se réunir et de trouver un consensus. J'ai demandé à ne pas être présente de manière à ce qu'ils puissent s'exprimer librement. Ils se sont réunis, mais cela n'a pas eu d'effet positif. Ensuite, pendant les réunions d' [...] j'ai essayé de mettre en valeur les compétences de chacun, qui étaient complémentaires. Je n'ai pas l'impression que cela a fonctionné. La démarche a été entreprise début janvier, à peine six mois après l'arrivée de M. R._____. Ensuite, j'ai essayé d'apaiser les tensions en réunissant tous les acteurs de chaque module pour faire des bilans collectifs et trouver des pistes d'entente. Par contre, je n'ai pas entrepris une séance de médiation entre la demanderesse et M. R._____, car cela ne me semblait pas nécessaire. »

c) Le 13 janvier 2016, avec deux collègues, à savoir K._____ et F._____, la demanderesse a adressé un courriel à la direction pour dénoncer divers dysfonctionnements, qui concernaient en particulier R._____. Ils avaient au préalable informé P._____ de leur démarche, ce qu'elle a confirmé dans son témoignage. P._____ a toutefois précisé qu'elle s'était formellement opposée à cette démarche. Pour sa part, la demanderesse a déclaré lors de son interrogatoire avoir adressé le courriel

du 13 janvier 2016 à la direction car elle était stressée par les étudiants et que le désaccord qu'elle avait avec R. _____ était irrésoluble.

A la suite de cet envoi, la demanderesse a rencontré le 26 janvier 2016 le Comité de direction de la défenderesse, composé de Z. _____, N. _____ et W. _____.

Le 9 février 2016, le Comité de direction de la défenderesse a adressé à la demanderesse un courrier dont le contenu était le suivant :

« Pour donner suite à l'entrevue que vous avez eue avec le Comité de direction en date du 26 janvier 2016, nous vous confirmons les quelques points résumés ci-après et précisés lors de l'entretien.

Le courrier cosigné par Mme K. _____ et M. F. _____ ne respectait pas la voie de service.

En effet, pour un problème apparu au sein de l' [...], il aurait dû être adressé à l'attention de M. Z. _____, Recteur, et pour un problème concernant un module lié à l'enseignement [...] à Mme [...].

Par ailleurs, nous vous rendons attentive que, dans un tel contexte, votre démarche collective n'est pas appropriée.

Nous vous rappelons que vous devez, pour tout problème ou question, vous adresser directement à votre responsable d' [...], Mme P. _____.

Nous vous rappelons également que dans le cadre d'une haute école tertiaire, c'est le corps professoral qui est seul habilité, tant sur le plan scientifique qu'académique, pour faire évoluer la formation assurée par l' [...].

Vous voudrez bien, dès lors, respecter strictement ce qui précède et suivre les consignes données par la responsable [...], que ce soit en matière d'enseignement ou pour l'exécution des tâches administratives.

Ce courrier fait office de réserve dans le cadre de la suite de notre collaboration, en vous rappelant que les quatre premières années qui suivent l'engagement sont considérées comme période probatoire, selon l'art. 47 de la LHEP. »

La demanderesse a indiqué qu'à la suite de l'entretien du 26 janvier 2016 qu'elle avait eu avec le Comité de direction, elle avait suivi les recommandations de Z. _____. Elle a précisé qu'elle s'était mise en retrait dans les discussions, pour appliquer ce qui en ressortait dans ses cours, soit en insérant des nouveaux éléments qui provenaient de la théorie de R. _____. Elle a expliqué avoir suivi son cours, lequel avait été validé par P. _____, mais augmenté de ses modifications en cours de route, ce qui, selon elle, n'était pas très cohérent au vu du temps investi pour préparer le cours de base. Elle a déclaré que P. _____ s'était rendue

compte que le cours devenait contradictoire. Elle est donc retournée avec cette dernière chez Z._____. Ce dernier lui a de nouveau expliqué qu'elle devait suivre les instructions de P._____. On lui a ainsi demandé de continuer de préparer son cours selon sa méthode habituelle, mais en suivant les consignes de sa supérieure hiérarchique. A cet égard, la demanderesse a déclaré : « Le cours était déjà donné depuis deux années, c'était la troisième fois que le cours était donné. Les deux premières fois, il avait eu la validation de M. Y._____, la troisième fois celle de Mme P._____, et après le début des cours, on me demandait de le revoir à cause de M. R._____. »

Dans ce contexte, le témoin P._____ a mentionné que les consignes en matière de hiérarchie n'avaient pas été respectées, mais que cela ne concernait pas l'enseignement : « Je veux dire qu'elle n'a pas respecté ma position hiérarchique quand elle a lancé, contre mon avis, les démarches contre M. R._____. » P._____ a également indiqué que le Comité de direction lui avait demandé si l'ambiance pouvait être améliorée au sein de l' [...]. Elle a précisé que ce n'était pas possible et c'était la raison pour laquelle elle avait émis un préavis négatif. Elle a en outre indiqué que seul F._____ s'était excusé de son comportement. T._____, directrice de l'administration de la défenderesse depuis le 1^{er} août 2018, entendue en qualité de partie, a également indiqué ce qui suit : « Mme P._____ m'a expliqué qu'une fois que la lettre avait été envoyée au Comité de direction, la situation était difficile, car la confiance avec la demanderesse était rompue. Il y avait eu des problèmes d'intégration au sein de l'équipe, des divergences de pensée et de didactique de la [...]. Il y avait aussi eu des plaintes d'étudiantes au sujet de la demanderesse. »

A la suite de ces tensions, P._____ avait indiqué par courriel à la demanderesse qu'en ce qui concernait le module [...], R._____ n'interviendrait pas dans ce module pour l'année suivante et qu'ainsi seule la demanderesse enseignerait ce cours, conformément au souhait de cette dernière.

5. La demanderesse a annoncé sa grossesse en avril 2016 et a bénéficié d'un congé maternité du 11 août au 10 décembre 2016. Elle a également bénéficié d'un congé d'allaitement du 11 décembre 2016 au 10 janvier 2017.

6. a) Le 17 janvier 2017, la défenderesse a adressé à la demanderesse un courrier l'invitant à se présenter à un rendez-vous fixé pour le mardi 24 janvier 2017. L'objet de cette réunion était décrit comme il suit : « Suite au préavis négatif de votre responsable d' [...] dans le cadre du renouvellement de votre contrat, le Comité de direction doit vous entendre. »

b) Le 24 janvier 2017, la demanderesse s'est présentée à cet entretien, à l'occasion duquel étaient présents le recteur, Z._____, sa secrétaire, le directeur administratif, W._____, et le directeur de formation au sein de la défenderesse, N._____.

Le procès-verbal de la séance du 24 janvier 2017 mentionne ce qui suit :

« Le CD [le Comité de direction] entend l'intéressée après l'avoir informée de ce que son contrat ne sera pas renouvelé pour la prochaine année académique. Le CD admet qu'elle a essayé de faire des efforts, mais la confiance est rompue et ne peut être réinstallée en l'état. Afin de lui donner l'occasion de se "retourner", le CD lui demande de ne pas revenir travailler à la B._____, mais lui indique qu'elle sera payée jusqu'à la fin de l'année académique. L'intéressée souhaite que les travaux qu'elle a réalisés au sein de l' [...] portent son nom. N._____ enverra un mail dans ce sens à P._____, afin que ce point soit respecté. [...] va de l'avant dans les démarches et informera la [...]. »

De son côté, la demanderesse a mentionné qu'elle avait été informée au début de l'entretien que son « prochain licenciement était envisagé ». N._____ a précisé pour sa part que durant l'entretien, le Comité de direction l'avait informée de son licenciement « tout en ayant pour but de l'entendre sur cet aspect ». La demanderesse a aussi invoqué qu'elle avait demandé des explications sur les raisons de son licenciement, ce que N._____ a confirmé comme il suit : « le dialogue

s'est tout de suite engagé ». N._____ a également souligné que durant l'entretien, le Comité de direction avait précisé que ce n'étaient pas ses compétences [...] ni ses compétences en tant qu'enseignante au secondaire qui étaient remises en question. La cause principale de son licenciement était due à ses compétences en tant que formatrice. La demanderesse a également invoqué dans ses écritures que le Comité de direction avait fait référence à sa maternité et lui avait expliqué que de toute façon, il supposait que la demanderesse s'occuperait désormais de son bébé, ce qui l'avait profondément choquée. N._____ s'est déterminé comme il suit sur cet aspect : « cela est venu dans le courant de la conversation, le propos autour du bébé, malheureux et regrettable a bien été tenu par un de mes collègues. Ce n'est pas venu en début de conversation. C'était dans le cadre du fait que nous voyions bien que C._____ ne comprenait pas les difficultés ». Il a aussi ajouté que la demanderesse ne voulait pas entendre les raisons de son licenciement. Il a finalement spécifié ce qui suit : « Mon collègue n'aurait pas dû tenir ces propos, c'est inacceptable, mais je pense qu'il était excédé de cette incompréhension. Si ma mémoire est bonne il a dit : Mais C._____ ne feriez-vous pas mieux de vous occuper de votre enfant ? ».

La demanderesse a affirmé qu'il n'était pas certain qu'elle était licenciée à l'issue de l'entretien. N._____ a indiqué dans un premier temps dans son témoignage « qu'il est possible qu'au moment où elle a quitté la salle nous lui ayons dit que nous l'avions entendue et que nous lui communiquerions la décision prochainement. Normalement après avoir entendu la personne, le Comité de direction décide de ce qu'il convient de faire. Nous ne lui avons pas remis de lettre en séance. » Il est ensuite revenu sur ses propos en déclarant « qu'il ressort du procès-verbal de la direction que j'ai ressorti pendant mes déclarations que le Comité lui signifie, à la fin de l'entretien, son licenciement. » Il a aussi ajouté qu'il comprenait « la différence entre le fait de tenir un entretien au sujet d'un licenciement, d'entendre la personne puis de licencier, et celui d'annoncer d'emblée un licenciement en expliquant ensuite que la personne peut être entendue. »

c) Le 27 janvier 2017, le Comité de direction a adressé à la demanderesse un courrier recommandé dont la teneur est la suivante :

« Le présent courrier fait suite à l'entretien que vous avez eu le 24 janvier 2017 avec la Comité de direction. Nous vous confirmons la résiliation de nos rapports de travail, durant votre période probatoire pour le 31 juillet 2017, conformément à l'art. 47 LHEP. Nous vous libérons de l'obligation de travailler dès la réception de ce courrier afin de favoriser votre recherche d'emploi. (...) »

Le courrier recommandé du 27 janvier 2017 a été déposé le même jour à la poste. Il n'a pas pu être distribué le 30 janvier 2017. La demanderesse a donc été avisée par la poste, le même jour qu'elle pouvait retirer cet envoi jusqu'au 6 février 2017. Elle a finalement retiré ce courrier, le 6 février 2017, dernier jour du délai de garde postale.

7. Par courrier du 14 février 2017 adressé à la défenderesse, la demanderesse a formé opposition à la résiliation de son contrat de travail. Elle a en substance contesté à la fois la procédure de licenciement et les délais de licenciement. Elle a également déclaré qu'elle était prête à assumer son enseignement et qu'elle se présenterait le 20 février 2017 à la reprise des cours.

Par courrier du 16 février 2017, la défenderesse a confirmé que le licenciement de la demanderesse lui avait été clairement signifié lors de l'entretien du 24 janvier 2017. La défenderesse a également précisé qu'elle avait libéré la demanderesse de son obligation de travailler.

Par correspondance du 16 mars 2017, la demanderesse a exigé que la défenderesse lui indique les motifs de son licenciement. Elle a également demandé de pouvoir accéder à son dossier personnel.

Par courrier du 30 mars 2017, la défenderesse a indiqué à la demanderesse qu'elle pouvait venir consulter son dossier dans ses locaux. Elle a également indiqué que « les raisons du non-renouvellement de son contrat reposaient sur le fait que la demanderesse ne respectait pas les

consignes données venant de sa responsable de l' [...] en matière d'enseignement et le fait de problèmes d'adaptation de la demanderesse dans l'enseignement ».

À ce propos, il convient de préciser que lors de son témoignage, N. _____ a relevé qu'il avait été alerté par la responsable de la filière d'enseignement primaire que depuis la rentrée 2015, des difficultés avaient été rencontrées dans la didactique de [...] par les étudiants de bachelor. Il a précisé à cet égard que ces étudiants avaient la possibilité parmi un choix de disciplines de choisir l'option [...] dans l'orientation [...] et que le nombre d'étudiants qui prenaient cette option était « en chute libre ». Il a expliqué qu'à la rentrée 2013, 48% des étudiants [...] avaient choisi l'option [...], qu'en 2014, ils n'étaient plus que 32% et dès la rentrée 2015, plus que 12%. Il était d'avis que la raison de cette baisse proviendrait du fait que cette option serait jugée trop difficile par les étudiants. Selon lui, ce serait ce motif qui aurait déclenché le processus de licenciement de la demanderesse. Il a néanmoins précisé qu'il n'avait pas tout de suite pensé que la demanderesse était la seule cause liée à la baisse de fréquentation de l'option musique. N. _____ aurait enquêté et mené une investigation durant l'automne 2015. Le résultat de cette enquête lui aurait permis d'apprendre que les étudiants critiquaient un manque de respect et d'ouverture à la critique de la part des enseignants. Suite à cette enquête, une séance avait été organisée en novembre 2015, laquelle aurait réuni P. _____, C. _____, K. _____ et la responsable de la filière. N. _____ a expliqué que c'est à cette occasion que les choses s'étaient vraiment déclenchées « de manière inquiétante » pour lui. Cette séance lui aurait permis de faire le point et de se rendre compte qu'une forte divergence de points de vue existait entre ces quatre personnes : « C'est là, plus que dans le cadre des critiques des étudiants, que nous avons vu qu'il y avait un véritable problème de divergences de vues et de travail. ». Il a relevé que C. _____ ne paraissait pas se rendre compte du problème alors qu'il était « net et identifié ». Il a encore précisé qu'il ne se souvenait pas si R. _____ était également présent lors de la séance précitée, mais que cela était fort probable puisqu'il venait d'être engagé.

Selon N._____, depuis le départ de C._____ et de K._____, le niveau d'exigence serait plus adapté et, pour cette raison, plus d'étudiants auraient repris les filières impliquant la [...].

Plus précisément s'agissant du processus de licenciement de la demanderesse, N._____ a déclaré qu'il y avait eu un échange à ce sujet en janvier 2016, « mais que nous étions ensuite un peu juste pour un licenciement à juillet 2016 ». Il a précisé que la décision de licenciement n'avait pas encore été prise lors de cet échange. Par la suite, la défenderesse avait appris que la demanderesse était enceinte, raison pour laquelle, elle aurait décidé de remettre la décision à plus tard, soit à son retour de congé maternité. A ce propos, N._____ a indiqué qu'il ne connaissait pas la durée du délai de protection, en précisant que « dès que nous sommes informés de la grossesse d'une de nos collaboratrices nous faisons tout pour que les conditions soient les meilleures pour elle ». Il a expliqué qu'au retour de la demanderesse de son congé de maternité, en janvier 2017, les problèmes n'avaient pas été réglés et qu'il fallait donc prendre une décision. Ce serait dans ce contexte que le sujet du licenciement de la demanderesse aurait été abordé.

N._____ a encore précisé que le motif de licenciement n'avait pas été uniquement le conflit avec R._____ et que ce n'était surtout pas ce conflit qui avait initié sa démarche, mais que c'était l'inadéquation de l'enseignement de C._____ avec les exigences de la B._____, l'élément de conflit avec R._____ s'y étant ajouté.

Pour sa part, lors de son interrogatoire, la demanderesse a indiqué que son cours était apprécié par ses étudiants, en se référant notamment aux messages reçus de six étudiants, produits dans la présente cause, ainsi qu'aux évaluations du semestre d'automne 2013.

Par courrier du 13 avril 2017, la demanderesse a indiqué à la défenderesse qu'elle était venue consulter son dossier le 7 avril 2017 et qu'elle n'avait trouvé aucun rapport d'évaluation dans son dossier. Elle a également demandé que la défenderesse précise les motifs de son licenciement.

Par courrier du 27 avril 2017, la défenderesse a informé la demanderesse que la procédure fixée par la loi en matière d'évaluation avait été strictement respectée.

Le 8 juin 2017, la défenderesse a notamment indiqué que ni les qualités de [...], ni ses qualités personnelles n'avaient été remis en cause lors du licenciement de la demanderesse.

8. a) Le 21 juin 2018, la demanderesse a déposé une demande au fond et a conclu à ce qu'il soit constaté, sous suite de frais et dépens, que son licenciement était abusif et que son contrat de travail court en tout cas jusqu'au 31 juillet 2021 et à ce que la défenderesse lui doive le paiement immédiat d'un montant net de 76'640 fr., plus intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} septembre 2017.

b) Dans sa réponse du 5 décembre 2018, la défenderesse a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet des conclusions prises par la demanderesse.

c) Par écriture du 15 mars 2019, la demanderesse s'est spontanément déterminée sur la réponse.

d) Lors de l'audience d'instruction du 14 mai 2019 devant le TRIPAC, la demanderesse et la défenderesse ont indiqué les témoins à entendre en priorité.

Les audiences de jugements se sont tenues le 11, 18, et 24 septembre 2019. Lors de l'audience du 11 septembre 2019, R._____, P._____, et Y._____ ont été entendus en qualité de témoin. Quant à K._____, elle a été auditionnée en qualité de témoin à l'audience du 18 septembre 2019. En outre, à cette occasion, C._____ et T._____ ont été interrogées en tant que parties. Enfin, N._____, a été interrogé en tant que partie lors de l'audience du 24 septembre 2019.

En droit :

1.

1.1 Le jugement entrepris a été rendu par le TRIPAC, qui est une autorité judiciaire (art. 2 al. 1 ch. 1 let. f LOJV [Loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]) – et non administrative – formée par des magistrats judiciaires au sens de la LOJV (art. 15 al. 4 LPers-VD [Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 ; BLV 172.31]). Nonobstant l'application de la LPA-VD (Loi sur la procédure administrative du 28 octobre 2008 ; BLV 173.36) devant cette autorité, la compétence de la Cour de droit administratif et public est d'emblée exclue dès lors que celle-ci ne connaît que des recours contre les décisions et décisions sur recours rendues par des autorités administratives lorsque la loi ne prévoit aucune autre autorité (art. 92 al. 1 LPA-VD par renvoi de l'art. 83 al. 1 LOJV).

S'agissant d'une cause de droit public cantonal, le droit fédéral de procédure civile n'est pas directement applicable. Selon l'art. 16 al. 1 LPers-VD, la procédure est régie par les art. 103 ss CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; BLV 211.02). L'art. 104 CDPJ prévoit que le CPC est applicable supplétivement aux affaires de droit cantonal confiées à la juridiction civile, tant qu'une loi spéciale ou les dispositions du CDPJ ne disposent pas du contraire. Ainsi, les voies de droit sont régies par le CPC à titre supplétif.

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance dans les causes dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions, est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, est introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

1.2 En l'espèce, formé en temps utile – compte tenu des fêtes (art. 145 al. 1 let. c CPC) – par une partie qui y a un intérêt (art. 59 al. 2

let. a CPC) et portant sur des conclusions en paiement supérieures à 10'000 fr., l'appel, dirigée contre une décision finale de première instance, est recevable.

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'instance d'appel dispose d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit. En particulier, le juge d'appel contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus. Il incombe toutefois à l'appelant de motiver son appel (art. 311 al. 1 CPC), c'est-à-dire de démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée. Pour satisfaire à cette exigence, il ne lui suffit pas de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision attaquée. Sa motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que l'appelant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 et les réf. citées). La Cour de céans n'est ainsi pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet, si seuls certains points de fait sont contestés devant elle (CACI 4 mars 2020/106 consid. 2 ; CACI 2 juillet 2015/608 consid. 2).

S'agissant de rapports de travail relevant du droit public, le juge devra également s'assurer, dans l'appréciation des faits, que les principes généraux du droit administratif, en particulier ceux de la légalité, de l'égalité de traitement, de l'interdiction de l'arbitraire et de la proportionnalité, ont bien été respectés par l'Etat (CREC 7 février 2020/61 consid. 2 ; Novier/Carreira, Le contentieux devant le Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale, in JdT 2007 III 5 p. 15).

3.

3.1 En vertu du renvoi de l'art. 104 CDPJ, la recevabilité des faits et moyens de preuves nouveaux invoqués dans les causes de droit public cantonal confiées à la juridiction civile doit être examinée à l'aune des dispositions du CPC, applicables à titre supplétif, à défaut de disposition contraire dans une loi spéciale ou dans le CDPJ.

Les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard et ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise, ces deux conditions étant cumulatives (art. 317 al. 1 CPC ; Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, in JdT 2010 III 115, spéc. p. 138). Il appartient à l'appelant de démontrer que ces conditions sont réalisées, de sorte que l'appel doit indiquer spécialement de tels faits et preuves nouveaux et motiver spécialement les raisons qui les rendent admissibles selon lui (JdT 2011 III 43 et les réf. citées).

3.2 En l'espèce, l'appelante a produit un lot de trois pièces comprenant deux pièces formelles, soit le jugement attaqué et la procuration, et une troisième pièce figurant déjà au dossier de première instance, de sorte que celles-ci sont recevables.

4. L'appelante reproche à l'autorité précédente de n'avoir pas retenu que son congé est intervenu en violation de son droit d'être entendue. Il serait abusif au sens de l'art. 336 CO et contraire à la LEg (Loi sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 ; RS 151.1).

4.1 Dans un premier grief, l'appelante fait valoir une violation de son droit d'être entendue dans la manière dont son licenciement lui a été donné.

4.1.1 Lorsqu'il contrôle l'application du droit d'être entendu sous l'angle de l'art. 29 al. 2 Cst. (Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 ; RS 101), le Tribunal fédéral en détermine le contenu et la portée en fonction de la situation concrète et des intérêts en présence. Doivent en particulier être prises en considération, d'une part, l'atteinte aux intérêts de l'administré, telle qu'elle résulte de la décision à prendre, d'autre part l'importance et l'urgence de l'intervention administrative. D'une manière générale, plus la décision envisagée est de nature à porter gravement atteinte aux intérêts de l'administré, plus le droit d'être entendu de ce dernier doit être accordé et reconnu largement. En outre, il y a également lieu de tenir compte des garanties que la procédure offre globalement à l'intéressé pour sa défense. En particulier, l'on se montrera généralement moins exigeant avec le strict respect du droit d'être entendu si la possibilité existe de porter la contestation devant une autorité de recours disposant d'un libre pouvoir d'examen, à condition toutefois que la violation ne soit pas particulièrement grave (ATF 135 I 279 consid. 2.3 et les réf. citées ; TF 8C_310/2017 du 14 mai 2018 consid. 7.3 et 7.4). La violation du droit d'être entendu – pour autant qu'elle ne soit pas d'une gravité particulière – est réparée lorsque la partie lésée a la possibilité de s'exprimer devant une autorité de recours jouissant d'un plein pouvoir d'examen (ATF 135 I 279 consid. 2.6.1 et les réf. citées ; TF 8C_310/2017 du 14 mai 2018 consid. 7.3 ; TF 8C_53/2012 du 6 juin 2012 consid. 6.1).

4.1.2 En matière de rapport de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (TF 8C_301/2017 du 1^{er} mars 2018 consid. 3.2 ; TF 8C_817/2015 du 6 juillet 2016 consid. 4.3.1 ; TF 8C_243/2015 du 17 mars 2016 consid. 5.5 et les réf. citées). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais doit également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (ATF 144 I 11 consid. 5.3 ; TF 8C_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 5.2, non publié in ATF 136 I

39). Par exemple, il n'est pas admissible, sous l'angle du droit d'être entendu, de remettre à l'employé une décision de résiliation des rapports de service en se contentant de lui demander de s'exprimer s'il le désire (TF 8C_817/2015 du 6 juillet 2016 consid. 4.3.1 ; Gabrielle Steffen, Le droit d'être entendu du collaborateur de la fonction publique, juste une question de procédure ?, in Recueil de jurisprudence neuchâteloise [RJN] 2005, p. 51 ss, plus spécialement p. 64 ; cf. aussi TF 8C_413/2014 du 17 août 2015 consid. 3.2.1). Selon la jurisprudence, l'omission pour un employeur public d'entendre le fonctionnaire auquel elle veut signifier son congé constitue en principe une violation grave du droit d'être entendu de l'intéressé (TF 8C_615/2016 du 15 juillet 2017 consid. 3.4 ; TF 8C_53/2012 précité consid. 5.4 ; également pour le tout TF 8C_310/2017 du 14 mai 2018 consid. 7.3 et 7.4).

4.1.3 En l'espèce, l'appelante a été nommée par l'intimée, pour la première fois, au poste de chargée d'enseignement ordinaire par contrat de travail de droit public du 6 juillet 2015. Le début des rapports de travail était fixé au 1^{er} août 2015. La fin du contrat était fixée au 31 juillet 2021. Le contrat faisait référence sous « conditions particulières » à l'art. 47 LHEP et précisait que les membres du corps enseignant sont engagés pour une période de six ans, renouvelable, et que les quatre premières années qui suivent l'engagement sont toutefois considérées comme période probatoire, durant laquelle l'engagement peut être résilié de part et d'autre, moyennant un avertissement donné six mois à l'avance, pour la fin de l'année académique.

4.1.4 Il résulte de l'instruction que de graves tensions sont rapidement survenues impliquant l'appelante, alors dans sa première année probatoire. Malgré plusieurs réunions, aucun consensus n'a pu être trouvé entre les différentes personnes en cause. L'appelante a alors adressé, contre l'avis de sa supérieure, un courriel à la direction pour dénoncer les dysfonctionnements, concernant en particulier R._____. A la suite de cette démarche, l'intimée a adressé en date du 9 février 2016 à l'appelante un courrier lui rappelant ses devoirs et ses manquements à ceux-ci. Elle formulait en conséquence une réserve, faisant expressément

référence à la suite de leur collaboration et rappelant que l'appelante se trouvait en période probatoire. La situation ne s'est toutefois pas apaisée par la suite, l'appelante admettant s'être à nouveau vu demander de respecter les instructions de sa responsable d' [...]. Il y avait également encore des problèmes d'intégration, de confiance, des divergences de pensée et de didactique de la [...] et des plaintes d'étudiants concernant l'appelante. Celle-ci a ensuite été absente du 11 août 2016 au 10 janvier 2017. A son retour, alors que l'échéance du délai permettant de résilier les rapports de travail pour la fin de la deuxième année académique approchait, l'intimée l'a convoquée par courrier à une séance, mentionnant expressément le préavis négatif de sa responsable d' [...] dans le cadre du renouvellement de son contrat et le besoin en conséquence du Comité de direction de l'entendre. Un tel courrier ne pouvait que faire comprendre à l'appelante que la question de son licenciement était sérieusement envisagée. Durant cette séance, tenue le 24 janvier 2017, l'appelante a, selon N._____, été entendue et a pu s'exprimer avant que la décision de la licencier n'ait été définitivement prise. Cette version des faits correspond également aux déclarations de l'appelante, laquelle indique dans sa demande avoir été informée en début d'entretien que son « prochain licenciement était envisagé ». A cet égard, on ne saurait notamment reprocher à l'intimée d'avoir déjà sérieusement envisagé cette possibilité, sans quoi une séance aux fins d'en discuter n'aurait eu aucun sens (dans ce sens Wyler/Briguet, La fin des rapports de travail dans la fonction publique, 2017, p. 26). Préalablement, l'appelante avait au demeurant eu l'occasion à plusieurs reprises de discuter de ces difficultés qui mettaient en péril la continuation des rapports liant les parties.

4.1.5 Au vu de ces éléments, force est de constater que le droit d'être entendue de l'appelante a été respecté dans le cadre du licenciement donné : elle connaissait avant la séance du 24 janvier 2017 les griefs qui lui étaient faits et qui lui avaient été rappelés par écrit, elle a pu exprimer son point de vue avant la séance, elle ne pouvait ignorer l'objet de celle-ci et a pu s'exprimer encore à cette occasion, avant que la décision de la licencier ne soit finalement prise.

Sur ce point, l'appelante ne saurait de bonne foi invoquer le procès-verbal de la séance du 24 janvier 2017 indiquant que son licenciement lui a été donné puis qu'elle a pu s'exprimer. En effet, elle a affirmé n'être pas certaine à l'issue de cette séance, au cours de laquelle elle avait pu s'exprimer, qu'elle avait été licenciée. C'est dire à tout le moins que cette question n'avait pas été tranchée d'entrée de cause. Enfin, on constate que l'appelante qui invoque son droit d'être entendue n'indique aucunement en quoi sa situation aurait été concrètement modifiée du fait de la violation prétendue, de sorte que ce moyen paraît uniquement être soulevé afin de prolonger inutilement la procédure. Au surplus, on constate que l'appelante a comparu devant deux autorités disposant d'un plein pouvoir d'examen en fait et en droit. Si son droit d'être entendue avait été violé, force serait alors de constater qu'il aurait pu être réparé devant l'instance précédente et la présente instance (dans ce sens s'agissant d'un licenciement donné pendant le temps d'essai TF 8C_310/2017 du 14 mai 2018 consid. 7.6).

Dans ces conditions, le moyen fondé sur le droit d'être entendue de l'appelante est rejeté. Il en va de même de la demande d'indemnisation en résultant.

4.2 L'appelante fait ensuite valoir que le congé était abusif.

4.2.1 L'appelante se réfère aux art. 336 CO et 60 LPers-VD dont elle estime qu'ils prohibent les licenciements abusifs. Elle soutient que l'interdiction du licenciement abusif s'appliquerait également durant le temps d'essai avec « quelques aménagements ». Selon l'appelante, la période probatoire prévue par l'art. 47 LHEP, longue de quatre ans, ne saurait être qualifiée de temps d'essai, car il serait largement excessif de laisser durant une aussi longue période un employé dans l'incertitude quant à son travail. Il faudrait ainsi considérer, afin que l'intimée respecte « les droits fondamentaux des employés de l'institution », qu'après les trois mois d'essai prévus dans la LPers-VD, l'enseignant B._____ est

engagé de façon régulière, même s'il y a quelques spécificités dans la reconduction du contrat.

4.2.2 Aux termes de l'art. 36 al. 1 LHEP, le personnel de la HEP est soumis à la LPers-VD, sous réserve des dispositions particulières de la LHEP et du RLHEP (Règlement d'application de la loi du 12 décembre 2007 sur la Haute école pédagogique du 3 juin 2009 ; BLV 419.11.1). En l'occurrence, l'art. 47 al. 1 LHEP prévoit que le professeur B. _____ ordinaire, le professeur B. _____ associé et le chargé d'enseignement sont engagés pour une période de six ans, renouvelable. Selon l'art. 47 al. 2 LHEP, les quatre premières années qui suivent l'engagement sont toutefois considérées comme période probatoire, durant laquelle l'engagement peut être résilié de part et d'autre, moyennant un avertissement donné six mois à l'avance, pour la fin de l'année académique.

Ce faisant, le législateur s'est clairement écarté du régime prévu par la LPers-VD. Selon cette loi, le collaborateur est en effet soumis à un temps d'essai de trois mois. Exceptionnellement, notamment 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 (art. 20 al. 1 LPers-VD). Durant ce temps d'essai, chaque partie peut résilier librement le contrat moyennant un préavis de sept jours (art. 58 LPers-VD). Après le temps d'essai, la résiliation du contrat par l'autorité d'engagement n'est possible que dans certains cas et à des conditions précises (cf. art. 61, 63 et 59 al. 3 LPers-VD). L'art. 60 LPers-VD réserve également, contrairement aux dispositions en la matière prévues par la LHEP, l'hypothèse dans laquelle la résiliation est abusive.

On doit ainsi constater que le législateur vaudois, qui a adopté tant la LPers-VD que la LHEP, a prévu un régime particulier s'écartant de celui applicable au personnel de l'Etat en général pour les professeurs B. _____ ordinaires, professeurs B. _____ associés et chargés d'enseignement. Il a ainsi prévu entre le temps d'essai et la période de travail ordinaire une période probatoire pour les enseignants durant

laquelle le licenciement doit pouvoir être donné plus facilement. Il ressort à cet égard notamment des travaux préparatoires des hautes écoles vaudoises de type HES, calqué sur plusieurs points sur la B._____, que l'existence d'une période probatoire (et non seulement d'un temps d'essai) est une particularité de l'enseignement. Elle est due à la nécessité de voir l'enseignant à l'œuvre pendant une période suffisamment longue, en principe au moins une année académique, pour pouvoir réellement juger de ses compétences. Cette spécificité se retrouve, sous une forme ou sous une autre, dans tous les secteurs et degrés de l'enseignement (Exposé des motifs et projets de lois [ci-après : EMPL] sur les hautes écoles vaudoises de type HES modifiant la loi du 19 septembre 1978 sur les activités culturelles, ad art. 45, p. 69), l'art. 47 LHEP étant d'ailleurs une reprise du texte actuel de l'art. 62 LUL (Loi sur l'Université de Lausanne du 6 juillet 2004 ; BLV 414.11).

On comprend de ce qui précède que par la période probatoire instaurée, la LHEP a voulu que le chargé d'enseignement, en l'occurrence, puisse être évalué pendant une période suffisante et, le cas échéant, son contrat résilié si son intégration ou son travail ne convenait pas, de manière libre. Il s'agit là de la volonté du législateur, qui a adopté tant la LPers-VD que la LHEP et prévu expressément dans cette dernière que le personnel de la B._____ est soumis à la LPers-VD sous réserve des dispositions particulières de la LHEP (art. 36 al. 1 LHEP).

Dans ces conditions, il y a lieu de constater que de par la loi, le congé donné à l'appelante durant la seconde année de la période probatoire n'avait pas à respecter les conditions posées par les art. 59, 61 ou 63 LPers-VD, qui ne s'appliquent que pour la période postérieure à la période probatoire.

4.2.3 Faisant valoir une incompatibilité entre « les droits fondamentaux des employés » et l'existence d'une période probatoire durant laquelle un licenciement pourrait être donné relativement librement, l'appelante requiert en réalité de la Cour de céans qu'elle procède à titre préjudiciel à l'examen de la compatibilité du droit cantonal

avec la Constitution (sur un tel contrôle : ATF 127 I 185 consid. 2 ; TF 2C_747/2010 du 7 octobre 2011 consid. 4). Si, à l'issue d'un tel contrôle, la norme s'avère inconstitutionnelle, la juridiction compétente ne saurait formellement annuler celle-ci, mais pourrait modifier la décision qui l'applique (TF 6B_659/2017 du 6 mars 2018 consid. 2.2 ; TF 6B_856/2014 du 10 juillet 2015 consid. 3.3 ; TF 2C_1016/2011 du 3 mai 2012 consid. 6.1 non publié in ATF 138 I 196).

4.2.3.1 En l'état, l'appelante, bien qu'assistée, n'indique pas quelle disposition constitutionnelle serait violée par les dispositions cantonales précitées, de sorte que la recevabilité de son grief apparaît déjà douteuse.

4.2.3.2 Cela étant, dans un arrêt 8C_577/2014 du 8 octobre 2015, le Tribunal fédéral s'est penché sur le cas d'une résiliation donnée à une employée publique genevoise. Aux termes de la loi (art. 6 LPAC/GE [Loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 ; Rs/GE B 5 05]) et de son règlement (art. 47 RPAC/GE [Règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 ; Rs/GE B 5 05.01]), celle-ci était soumise à une période probatoire de deux ans, prolongeable. Un temps d'essai de trois mois était également prévu. Le Tribunal fédéral relevait ensuite la teneur de l'art. 21 LPAC/GE. Selon son alinéa 1, pendant le temps d'essai et la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service ; le membre du personnel n'ayant pas qualité de fonctionnaire est entendu par l'autorité compétente ; il peut demander que le motif de résiliation lui soit communiqué (art. 21 al. 1 LPAC/GE). En revanche, la résiliation des rapports de service d'un fonctionnaire est subordonnée à l'existence d'un motif fondé (art. 21 al. 3 LPAC/GE).

Le Tribunal fédéral a déduit de ces dispositions cantonales que non seulement durant le temps d'essai mais également durant la période probatoire, l'autorité de nomination est en principe libre de renoncer à maintenir les rapports de service pour autant qu'elle respecte le délai de

résiliation. Le Tribunal fédéral a déjà eu l'occasion d'exposer que lorsque le droit applicable ne fait pas dépendre le licenciement de conditions matérielles, l'autorité dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation. Dans un tel cas, la cour cantonale n'est fondée à intervenir qu'en cas de violation des principes constitutionnels tels que l'égalité de traitement et l'interdiction de l'arbitraire. En particulier, le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistants, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé ; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives, ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (cf. TF 8C_577/2014 du 8 octobre 2015 consid. 2.3 et les réf. citées).

Le Tribunal fédéral a confirmé cette jurisprudence en matière de licenciement durant le temps d'essai mais également durant la période probatoire dans un arrêt 8C_146/2018 du 7 décembre 2018, rendu également dans une affaire de rapport de droit du travail public genevois (consid. 4.2). Dans cet arrêt, le Tribunal fédéral a considéré que la prolongation d'un an de la durée initiale probatoire de deux ans n'était pas contraire au droit (consid. 3 et 4.4.1) et que partant la légalité du licenciement donné à l'employée quelques jours avant la fin de sa troisième année de période probatoire devait être examinée conformément à l'art. 21 al. 1 LPAC et la jurisprudence précitée et non à la lumière de l'art. 21 al. 3 LPAC, qui n'était pas applicable (consid. 4.4.1).

4.2.3.3 En l'état, l'instauration d'une période probatoire pour le corps enseignant se justifiait pour les motifs invoqués supra (cf. consid. 3.2.2). Elle n'est sur le principe pas critiquable. Au vu de la jurisprudence précitée, il n'y a en outre pas lieu de considérer qu'au moment de la résiliation litigieuse, soit avant la fin de la seconde année de période probatoire, cette période serait excessive et qu'il conviendrait de considérer, eu égard aux « droits fondamentaux des employés », que la

légalité de la résiliation devrait être examinée comme si l'employé avait dépassé ce stade. Au contraire, les arrêts qui précèdent confirment l'appréciation de l'autorité précédente que la légalité du congé devait être examinée de manière restrictive et ainsi avec un grand recul du fait qu'il avait été donné durant la période probatoire, afin de respecter le large pouvoir d'appréciation qu'avait l'administration de résilier l'engagement de l'appelante durant cette période et en particulier durant les deux premières années de celle-ci.

Dans ces conditions on ne saurait comme le souhaite l'appelante examiner la légalité de son congé à l'aune de l'art. 336 CO - qui aurait très éventuellement été applicable à titre de droit cantonal supplétif - et de la jurisprudence développée dans le cadre de l'application de cette disposition. Dans le cas d'espèce, l'autorité précédente comme la Cour de céans ne sont fondées à intervenir qu'en cas de violation des principes constitutionnels tels que l'égalité de traitement et l'interdiction de l'arbitraire.

Au surplus, l'appelante a vu son contrat résilié durant la première partie de sa période probatoire. Il n'a en revanche jamais été question d'une procédure disciplinaire à son encontre encore moins d'une décision de révocation rendue à l'issue de celle-ci. L'appelante n'a ainsi pas fait l'objet d'un avertissement disciplinaire. Elle invoque en conséquence en vain - en la citant par ailleurs de manière tronquée - la jurisprudence en matière de révocation disciplinaire.

4.2.4

4.2.4.1 Aux termes de l'art. 50 LPers-VD, le collaborateur s'engage à fournir des prestations de qualité. Il accomplit ses tâches dans un souci d'efficacité et de conscience professionnelle. Il travaille dans un esprit d'entraide et de collaboration (al. 1). Le collaborateur doit agir, en toutes circonstances, de manière professionnelle et conformément aux intérêts de l'Etat et du service public, dans le respect des normes en vigueur, des missions et des directives de son supérieur (al. 2). Agit conformément aux intérêts de l'Etat, le collaborateur qui respecte ses devoirs de fidélité et de

discrétion. Il s'abstient de tout acte qui pourrait causer à l'Etat une perte ou un dommage (art. 124 al. 1 RLPers-VD [Règlement d'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud du 9 décembre 2002 ; BLV 172.31.1]). En tout temps, le collaborateur doit se montrer digne de la confiance placée en lui (al. 2).

4.2.4.2 Les premiers juges sont arrivés à la conclusion que les motifs invoqués à l'appui du licenciement de l'appelante n'étaient pas abusifs et reposaient sur des motifs objectifs. Plus précisément, ils ont retenu que des dysfonctionnements étaient apparus entre l'intéressée et R._____, lesquels n'avaient abouti à aucun consensus malgré les multiples réunions organisées à cette fin. Ils ont considéré que le courriel du 13 janvier 2016 envoyé par l'appelante à la direction avait définitivement rompu la confiance au sein de l' [...] de [...] et que le licenciement avait déjà été envisagé à ce moment-là. Les premiers juges ont ainsi constaté que son licenciement était lié aux événements qui s'étaient déroulés avant sa grossesse et qui n'avaient pas pu être résolus par la suite, raison pour laquelle, elle avait été licenciée à son retour de congé maternité. En définitive, ils ont considéré que le licenciement de l'appelante n'était pas arbitraire.

A l'encontre de ce raisonnement, l'appelante soutient que son licenciement ne répondrait à aucune logique rationnelle, en se référant aux différents motifs avancés par l'intimée, et qu'il serait non seulement abusif, mais également arbitraire.

4.2.4.3 Dans un premier grief, l'appelante revient sur les motifs du licenciement invoqués dans un premier temps par l'intimée, soit le non-respect des consignes, précisant à cet égard ignorer quelles consignes n'auraient pas été respectées, et le problème d'adaptation dans l'enseignement. Elle soutient que ces motifs sont dénués de toute objectivité, en se référant au témoignage de Y._____, ancien responsable de la filière [...], dont les déclarations, selon l'appelante, devraient bénéficier d'un crédit supérieur aux autres témoignages, ainsi qu'aux évaluations et messages de P._____ et des étudiants.

En premier lieu, force est de constater que dans cette approche, l'appelante n'expose pas en quoi le raisonnement des premiers juges serait erroné. Elle se contente de reprendre les motifs du licenciement formulés par l'intimée dans son courrier du 30 mars 2017 et tente de démontrer que ceux-ci ne seraient pas réalisés en l'espèce.

Cela étant, il résulte de l'instruction de la cause que l'appelante n'a pas respecté les consignes de sa supérieure hiérarchique, en particulier lors de l'envoi du courriel du 13 janvier 2016 à la direction. En outre, s'agissant de ses problèmes d'adaptation dans l'enseignement, c'est en vain que l'appelante se réfère au témoignage de Y._____, dans le but de démontrer ses compétences en tant que formatrice, ce dernier n'étant plus le responsable de l' [...] de [...] au moment des faits qui lui sont reprochés. L'appelante se réfère ensuite aux courriels de remerciement envoyés par sa supérieure directe, datant tous d'avant son engagement au poste de chargée d'enseignement ordinaire, soit également à une période antérieure à l'entrée en fonction de P._____ en tant que responsable de l' [...]. Ces courriels sont donc dépourvus de pertinence dans la présente cause. S'agissant ensuite des évaluations invoquées par l'appelante, celles-ci concernent uniquement les évaluations du module - qui plus est celles du semestre d'automne 2013 - et non de sa propre personne. Quant aux messages des étudiants, six en tout, ceux-ci ne permettent manifestement pas de démontrer le caractère arbitraire du licenciement de l'appelante, étant rappelé que celui-ci était dû principalement à son non-respect des voies hiérarchiques et consignes de sa supérieure directe. En effet, il ressort du témoignage de P._____ que le préavis négatif émis par cette dernière ne reposait pas sur les compétences de l'appelante, mais trouvait son fondement dans l'impossibilité d'améliorer l'ambiance au sein de l' [...] de [...] et la perte définitive de confiance à la suite du refus de l'appelante de respecter sa position hiérarchique. Le fait que l'intimée, dans son courrier du 8 juin 2017, indiquait que les qualités personnelles de l'intéressée n'étaient pas remises en cause ne lui est d'aucun secours, puisque le courrier de la

direction du 9 février 2016 indique clairement que son comportement n'était pas adéquat.

4.2.4.4 L'appelante reproche ensuite à l'intimée de n'avoir laissé aucune chance à la réorganisation des enseignements, prévue pour la rentrée 2016, le licenciement ne constituant ainsi pas une *ultima ratio*.

En l'occurrence, étant donné le statut probatoire de son engagement, l'intimée n'avait pas à entreprendre des mesures particulières ni à démontrer que le licenciement était consécutif à une violation grave de l'appelante et encore moins que celui-ci constituait une *ultima ratio*. Nonobstant cela, l'intimée a tenté de trouver une solution en organisant à de multiples occasions des réunions entre les différentes personnes en cause, lesquelles n'ont pas permis d'aboutir à un consensus. Enfin, il n'appartenait pas à l'intimée de se plier à la solution proposée par l'appelante, soit en l'espèce la réorganisation des enseignements. Au contraire, il incombait à l'intéressée de collaborer avec les autres formateurs et d'adapter son enseignement en conséquence, selon les consignes données par sa supérieure hiérarchique. Le grief est ainsi infondé.

4.2.4.5 L'appelante soutient que ce serait à tort que les premiers juges ont retenu que l'intimée avait renoncé à son licenciement envisagé en janvier 2016 à cause de sa grossesse, ce qui n'aurait pas pu être le cas puisque sa grossesse avait été annoncée en avril 2016.

Il ressort de l'instruction, que si certes en janvier 2016 son licenciement avait été envisagé, dite résiliation devait parvenir à l'intéressée avant la fin du même mois, ce qui était, en l'espèce, trop court. Puis, apprenant ensuite en avril 2016 la grossesse de l'appelante, l'intimée a dû se résoudre à attendre la fin du congé maternité de l'appelante, soit le mois de janvier 2017, pour lui signifier son licenciement au 31 juillet 2017. Le grief est rejeté.

4.2.4.6 L'appelante fait valoir ensuite qu'elle aurait été la seule à être sanctionnée, alors que deux de ses autres collègues, F._____ et K._____, s'étaient également plaints des méthodes de travail de R._____, ce qui démontrerait par ailleurs que ce dernier serait le responsable des tensions au sein de l' [...].

A cet égard, il ressort de l'audition de la responsable de l' [...] de [...], que suite au courriel du 13 janvier 2016, F._____ s'est excusé de son comportement. Quant à K._____, l'appelante ne démontre pas qu'elle n'aurait pas également été sanctionnée ni qu'elle n'aurait pas respecté les consignes de sa supérieure hiérarchique. Quoi qu'il en soit, celle-ci n'avait pas le même statut que l'appelante et ne travaille plus pour l'intimée, bien que les motifs de son départ ne soient pas connus.

En ce qui concerne la plainte au sujet de R._____, la responsable de l' [...] de [...] a également indiqué que la méthode de préparation des élèves de R._____ était certes différente de celle de l'intéressée, mais aucunement moins adéquate (PV d'audience du 11 septembre 2019, lignes 41-42). Il n'appartenait dès lors pas à l'appelante de passer outre le jugement de sa supérieure hiérarchique et de remettre en cause les compétences de son collègue, et ce peu importe si d'autres collègues partageaient également son avis. Enfin, le fait que R._____ ait quitté deux ans plus tard l'intimée, indiquant que cet établissement s'était avéré toxique pour lui sur le plan du stress, ne saurait démontrer, comme le prétend l'appelante, qu'il était à l'origine des tensions l'opposant à l'appelante. Le grief est infondé.

4.2.4.7 L'appelante conteste encore être la cause de la baisse de fréquentation de la filière de [...], l'un des motifs de licenciement avancé par l'intimée lors des audiences du 18 et 24 septembre 2019. Elle estime que les déclarations de N._____ à ce sujet, entendu comme partie, n'auraient dû être retenues que si celles-ci avaient été corroborées par d'autres éléments du dossier.

A cet égard, il sied de relever que les premiers juges n'ont pas retenu cet élément en tant que motif du licenciement dans le jugement entrepris, ce que l'appelante semble également admettre. Dès lors, c'est de manière inutile que l'intéressée conteste ce point. Le grief n'est ainsi pas pertinent dans la solution du litige.

4.2.4.8 L'appelante fait encore valoir que la commission du personnel aurait dû être impliquée face à cette situation conflictuelle, en se référant à l'art. 38 LHEP.

Toutefois, l'article précité précise uniquement que le personnel de la B. _____ peut constituer une commission du personnel au sens de la LPers-VD et ne prévoit ainsi aucunement la nécessité de mettre en place une pareille commission dans la présente cause. Le grief est infondé.

4.2.4.9 En définitive, la Cour de céans retient qu'il ressort de l'instruction que le congé donné à l'appelante l'a été du fait qu'elle n'avait respecté ni les voies hiérarchiques, ni les instructions de sa supérieure hiérarchique et ce sans motifs fondés. Cela avait été clairement porté à son attention par le courrier du Comité de direction de la B. _____ du 9 février 2016, qui indiquait expressément que ledit courrier valait réserve dans le cadre de la suite de la collaboration au sens de l'art. 47 LHEP. L'appelante qui soutient que d'autres collègues n'auraient pas respecté le plan d'étude ne le démontre aucunement. Au demeurant, il ne lui appartenait pas à elle seule, en tant que chargée d'enseignement, d'en décider, de déterminer le contenu des cours donnés par ses collègues ou encore de trancher de la cohérence de la formation donnée. Afin d'apaiser les tensions résultant de ces différences, qui perturbaient jusqu'aux étudiants, l'intimée a tenté plusieurs approches et fait des efforts successifs pour essayer de résoudre les problèmes constatés. En vain, l'appelante se montrant peu flexible au changement apporté notamment par un de ses collègues qui, lui, avait au demeurant été nommé professeur B. _____ et non seulement chargé d'enseignement. C'est ainsi à tort que l'appelante fait valoir que les tensions existantes avec ce collègue

n'étaient pas insurmontables, quand bien même tant celui-ci que sa responsable hiérarchique étaient parvenus à ce constat, et alors même que lors de son propre interrogatoire, l'intéressée avait qualifié leur désaccord d' « irrésoluble ».

Dans ces conditions, l'intimée était en droit, afin d'assurer le calme, le bon fonctionnement et la cohésion de l'enseignement donné, et sans avoir à prendre d'autres mesures comme la mise sur pied d'une médiation, de se séparer de l'appelante durant la première partie de sa période probatoire (dans ce sens également TF 8C_774/2011 du 28 novembre 2012, notamment consid. 4.4). On ne saurait dès lors retenir que le licenciement de l'appelante est intervenu en violation du principe de la légalité ou de l'interdiction de l'arbitraire.

4.3 Au vu des éléments qui précèdent et des motifs du congé qui ont été établis par l'instruction, la Cour retient que, malgré la phrase malheureuse prononcée par l'un des membres du Comité de direction en son nom personnel sur la maternité récente de l'appelante, ce n'est pas cette circonstance qui a justifié le congé donné. Tout démontre au contraire que les motifs de congé étaient apparus bien plus tôt et n'avaient pas disparu par le seul écoulement du temps, soit notamment durant la maternité de l'appelante et le congé qui avait suivi. Or, dès lors que l'appelante était tombée enceinte après l'apparition de ces motifs, on ne peut faire grief à l'intimée de ne pas lui avoir notifié son congé immédiatement, mais uniquement à son retour au travail, soit après une période d'absence pour maternité et allaitement. Les griefs fondés sur la LEg doivent ainsi être rejetés.

4.4 L'appelante ne conteste pas que le licenciement qui lui avait été notifié respectait le préavis de six mois prévu par l'art. 47 LHEP. On peut d'ailleurs se référer ici aux considérants convaincants de l'autorité de première instance, selon lesquels le délai de résiliation est respecté, que ce soit par l'entretien du 24 janvier 2017 ou par l'envoi du 27 suivant. En effet, même si l'on considère que l'intimée a résilié le contrat de l'appelante par courrier du 27 janvier 2017, la résiliation déployait ses

effets au plus tard le lendemain du jour où l'avis était déposé dans sa boîte aux lettres, soit le 31 janvier 2017, de sorte que le délai de six mois est respecté.

4.5 Au vu de ces éléments, le congé donné, pour les motifs retenus, ne prête pas le flanc à la critique et ne saurait partant être taxé d'abusif, ni donner lieu aux indemnisations requises.

5.

5.1 Il résulte de ce qui précède que l'appel doit être rejeté et le jugement confirmé.

5.2 Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 883 fr. (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [Tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC).

5.3 L'intimée, qui obtient entièrement gain de cause, a droit à de pleins dépens. L'appelante lui versera ainsi la somme de 2'500 fr. (art. 7 TDC [Tarif du 23 novembre 2010 des dépens en matière civile ; BLV 270.11.6]) à titre de dépens de deuxième instance (art. 104 CDPJ, 95 al. 1 let. b et 106 al. 1 CPC).

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile
p r o n o n c e :

I. L'appel est rejeté.

II. Le jugement est confirmé.

III. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 883 fr. (huit cent huitante-trois francs), sont mis à la charge de l'appelante C._____.

IV. L'appelante C._____ versera à l'intimée B._____ la somme de 2'500 fr. (deux mille cinq cent francs) à titre de dépens de deuxième instance.

V. L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

La greffière :

Du

Le présent arrêt, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à :

- Me Lionel Zeiter (pour C._____),
- Me Antoine Bagi (pour B._____),

et communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- Mme la vice-Présidente du Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est supérieure à 15'000 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière de droit public devant le Tribunal fédéral au sens des art. 82 ss LTF (Loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - RS 173.110), le cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les

affaires pécuniaires, le recours en matière de droit public n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de rapports de travail de droit public, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 85 al. 1 let. b et al. 2 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

La greffière :