

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 9 janvier 2017

Composition : M. ABRECHT, président
Mme Courbat et M. Stoudmann, juges
Greffier : M. Valentino

Art. 20 ss et 60 LPers-VD ; 36 RLPers-VD ; 336 CO

Statuant sur l'appel interjeté par **A.**_____, à Pully, demanderesse, contre le jugement rendu le 28 juillet 2016 par le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale dans la cause divisant l'appelante d'avec l'**ETAT DE VAUD**, défenderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 28 juillet 2016, dont les considérants écrits ont été adressés aux parties le 4 novembre 2016 pour notification, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (ci-après : TRIPAC ou tribunal) a prononcé en substance que la conclusion VI prise par la demanderesse A. _____ (ci-après : la demanderesse ou l'appelante) était partiellement admise en ce sens que le défendeur devait délivrer à la demanderesse, dans les dix jours dès jugement définitif et exécutoire, respectivement dans les dix jours suivant la notification des considérants, un certificat de travail conforme à la loi et à la jurisprudence dans le sens des considérants de la décision (I), a rejeté toutes autres conclusions de la demanderesse (II), a mis les frais, arrêtés à 5'350 fr., à la charge de la demanderesse et a dit qu'ils étaient partiellement compensés avec les avances effectuées (III) et a rendu le jugement sans dépens (IV).

En droit, le TRIPAC a considéré, s'agissant des questions litigieuses en appel, qu'A. _____, engagée en septembre 2013 en qualité de cadre administrative des ressources humaines de la Direction générale de l'enseignement obligatoire (ci-après : DGEO), était, lors de son engagement, en avril 2014, en qualité de directrice des ressources humaines (ci-après : directrice RH) de la DGEO, demeurée au sein de l'Etat de Vaud tout en changeant de fonction, ce qui correspondait à la définition de transfert selon l'art. 22 LPers-VD (loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 ; RSV 172.31). Même si l'on devait ne pas reconnaître l'existence d'un transfert, la situation correspondrait à celle d'un nouveau contrat de travail, ce qui permettrait également l'instauration d'un temps d'essai au sens de l'art. 22 LPers-VD. Par ailleurs, les premiers juges ont considéré que l'appelante - qui avait commencé son activité en qualité de directrice RH, avait changé de bureau et avait perçu le salaire sans contestation - n'avait pas déposé ou tenté de déposer de contestation valable de la clause relative au temps d'essai. Elle avait ainsi, par actes concluants, manifesté sa volonté de conclure le contrat et d'assumer le poste de directrice RH.

Les premiers juges ont ensuite retenu que, bien que le motif invoqué – soit le choix de la demanderesse de ne pas révéler, durant le processus de recrutement en vue de sa nomination de directrice RH, l'existence d'un conflit entre elle et les syndicats au sein de son ancienne entreprise – ne fût pas suffisant pour justifier un licenciement au sens des art. 336 et 337 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), ainsi que 60 et 61 LPers-VD, il pouvait fonder une résiliation durant le temps d'essai, de sorte que le licenciement n'était pas abusif, contrairement à ce que prétendait la demanderesse.

Enfin, les premiers juges ont considéré, s'agissant du grief tiré d'une violation du droit d'être entendu – qu'ils ont rejeté – que même si le courrier de la délégation du Conseil d'Etat du 13 mai 2014 convoquant la demanderesse à une séance fixée au 21 mai suivant en vue « d'éclaircir certains points concernant son activité précédente auprès de l'Etat de Vaud » n'indiquait pas que la procédure pouvait aboutir à un licenciement, il était suffisamment précis sur les motifs de la convocation. Ils ont ajouté qu'en accordant à l'intéressée un délai d'une semaine avant la séance, la délégation lui avait laissé le temps pour préparer l'entretien, de sorte qu'on pouvait admettre que la demanderesse avait été entendue avant qu'une décision soit prise à son encontre.

B. Par acte du 2 décembre 2016, A. _____ a formé appel contre ce jugement, en concluant, avec suite de frais et dépens, principalement à sa réforme en ce sens que la résiliation de son contrat de travail du 28 mai 2014 soit déclarée nulle et de nul effet, subsidiairement abusive, qu'elle (ndr : l'appelante) soit maintenue, respectivement réintégrée dans son poste de directrice RH de la DGEO au-delà du 10 juin 2014, subsidiairement au poste de responsable d'unité « enseignants » de la DGEO ou à un poste équivalent à celui qu'elle occupait comme directrice RH de la DGEO, et que son salaire annuel brut soit fixé à 175'786 fr. sur treize mois, valeur 2014, échelon 13, dès le 15 avril 2014. Plus subsidiairement, l'appelante a conclu à l'annulation du jugement précité et

au renvoi de la cause à l'autorité de première instance pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

L'appelante a en outre sollicité le bénéfice de l'assistance judiciaire pour la procédure d'appel. Elle a été dispensée de l'avance de frais, la décision définitive sur l'assistance judiciaire étant réservée.

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

1. a) Par contrat de travail du 31 mars 2013, A._____ a été engagée par l'Etat de Vaud en qualité de cadre administrative des ressources humaines de la DGEO à partir du 9 septembre 2013. Le contrat était signé d'une part par la prénommée, et d'autre part par [...], Directeur général de la DGEO. Y figuraient notamment l'emploi-type afférent à cette fonction, ainsi que l'échelon, le taux d'occupation et le salaire. Aucun temps d'essai n'était prévu.

b) Les ressources humaines de la DGEO se composent de trois postes : un directeur RH et deux responsables d'unité. Lors de son entrée en fonction, A._____ occupait le poste de responsable d'unité « enseignants ». Quelques semaines plus tard, le directeur RH a quitté son poste et la responsable de l'unité « administration et maîtres en difficultés » est tombée malade, pour finalement ne plus revenir à son poste. Ces départs ont affecté la charge de travail de l'appelante.

A cet égard, le témoin [...], juriste à la DGEO, a, lors de son audition du 12 avril 2016 devant le tribunal, déclaré que selon elle, A._____ était la personne de référence pour les RH au sein de la DGEO, que son travail et son investissement étaient appréciés et qu'elle (ndr : l'appelante) avait assumé une surcharge de tâches dans le cadre de la situation décrite ci-dessus, qui avait duré approximativement d'octobre 2013 à avril 2014.

Dans le même sens, les témoins [...] et [...], respectivement spécialiste RH à la DGEO et secrétaire de direction, ont toutes deux confirmé qu'A._____, dont le travail avait toujours été apprécié, avait assumé l'essentiel des tâches des trois postes de management des ressources humaines de la DGEO. Le témoin [...] a outre précisé qu' [...], directeur général adjoint de la DGEO, avait transmis l'information selon laquelle il fallait passer par A._____ pour les questions concernant les ressources humaines.

Dans le sens contraire, [...] a précisé qu'après le départ du directeur RH, c'est lui qui avait assumé la conduite des RH, qu'A._____ n'avait donc jamais occupé ce poste, ni assisté aux séances du Conseil de Direction. Certes, la prénommée avait dû prendre en charge l'autre unité en plus de celle qui lui avait été attribuée, mais en collaboration avec des spécialistes, comme [...].

Les témoins [...], directeur général adjoint de l'enseignement obligatoire, et [...] ont confirmé qu' [...] avait repris la direction des RH, le témoin [...] précisant qu'il avait lui-même été associé à cette tâche en tant qu'adjoint d' [...] et que durant cette période, toute l'équipe avait été fortement sollicitée, et pas seulement A._____, dont il reconnaissait par ailleurs qu'elle avait assumé une charge de travail extrêmement lourde pendant cette période.

2. a) Le 19 janvier 2014, A._____ a fait acte de candidature en vue d'assumer le poste de directrice RH, qui avait été mis au concours. Elle a transmis un *curriculum vitae* relatant ses expériences professionnelles, notamment celle de directrice RH dans le groupe R._____, de responsable de projet [...], de directrice RH pour le groupe [...] ainsi que pour [...]. A cette occasion, elle a été auditionnée deux fois par la Commission de recrutement, ainsi qu'à deux reprises également par [...], cheffe du Département de la formation et de la jeunesse.

Ensuite de ces auditions, le Conseil d'Etat a, par courrier du 4 avril 2014, nommé A._____ à la fonction de directrice RH de la DGEO

avec effet au 15 avril 2014. Un contrat de travail de durée indéterminée, établi le 31 mars 2014 et signé par [...], Président, et [...], Chancelier, représentant l'autorité d'engagement, a été adressé à A._____, préalablement à sa prise de fonction. Il prévoyait notamment l'emploi-type afférent à cette nouvelle fonction, ainsi que l'échelon, le taux d'occupation, le salaire et un temps d'essai de trois mois.

b) A._____ n'a pas signé ce contrat de travail. Elle a toutefois commencé son activité de directrice RH durant le mois d'avril, sans mentionner un désaccord avec le contrat qui lui avait été transmis. En procédure, elle a ensuite indiqué qu'elle n'avait pas signé ce contrat parce qu'elle n'était pas d'accord avec l'échelon qui lui avait été attribué, ainsi qu'avec le temps d'essai de trois mois. Elle a tenté de parler à son supérieur, [...], mais cette discussion n'a au final pas eu lieu.

A propos de la question du temps d'essai, le témoin [...], chef du Service du personnel de l'Etat de Vaud (ci-après : SPEV), a justifié l'introduction du temps d'essai dans le nouveau contrat d'A._____ par la période trop courte d'activité de cette dernière, entrée au service du Canton seulement neuf mois auparavant. Comme le nouveau poste dépendait d'une autre autorité d'engagement, puisque l'intéressée avait été nommée directement par le Conseil d'Etat, il était donc possible d'introduire un temps d'essai. Le témoin a encore précisé que le cas s'était déjà présenté pour un collaborateur avec plus d'ancienneté au sein de l'Etat de Vaud que la demanderesse, en raison également du changement d'autorité d'engagement entre le premier et le second poste. Selon le témoin, le temps d'essai serait un outil fréquemment utilisé à l'Etat de Vaud, au vu de la sécurité plus importante des postes que dans le domaine privé.

A ce propos, le témoin [...] a expliqué n'avoir jamais changé d'autorité d'engagement, de sorte qu'il n'avait jamais eu de temps d'essai. Le témoin [...] n'a également jamais eu de temps d'essai formel dans son contrat. Il en va de même d' [...], engagé en tant que chef d'office du personnel enseignant. Le témoin [...], quant à lui, a précisé que

lors de sa nomination en tant que directeur général adjoint de la DGEO, il avait eu un temps d'essai de trois mois, ce qui l'avait surpris dans un premier temps, mais qu'il avait finalement rattaché au changement d'autorité entre son poste précédent et l'actuel. En outre, il ressort de deux contrats de travail produits lors de l'audience du 12 avril 2016 qu'un temps d'essai de trois mois avait également été prévu pour l'engagement par le Conseil d'Etat - représenté par [...], Président, et [...], Chancelier - de [...] et [...], respectivement les 1^{er} octobre et 1^{er} novembre 2015, en qualité de chefs de service.

3. a) Par courrier du 13 mai 2014, la délégation du Conseil d'Etat aux RH a convoqué A. _____ à une séance fixée au 21 mai suivant, afin « d'éclaircir certains points concernant son activité précédente auprès de l'Etat de Vaud ».

b) En effet, la prénommée avait travaillé auparavant en qualité de directrice des ressources humaines pour les entités du groupe R. _____ ([...]), ceci jusqu'au 30 septembre 2013.

R. _____, qui essayait alors des pertes, avait mis en place, par le biais d'A. _____, une procédure d'augmentation du temps de travail des employés sans contrepartie salariale. Cette décision avait créé des tensions au sein du groupe. En réaction à cette procédure, une pétition, visant notamment la demanderesse, avait été mise en circulation au sein du groupe. [...] avait alors licencié avec effet immédiat les deux collaborateurs à l'origine de cette pétition. Ceux-ci avaient saisi le Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne afin de contester leur licenciement. La demanderesse avait été entendue dans ce cadre uniquement comme témoin, lorsqu'elle travaillait déjà auprès de la DGEO.

En outre, le 20 janvier 2014, à la suite de la découverte de la pétition, R. _____ ainsi que deux employés, dont la demanderesse, avaient déposé une plainte pénale pour diffamation auprès du Ministère public de l'arrondissement de Lausanne contre les personnes à l'origine de la pétition. Ils avaient ensuite recouru contre la décision de classement du

Procureur du 30 mai 2014 auprès de la Chambre des recours pénale du Tribunal cantonal, qui avait annulé l'ordonnance et renvoyé le dossier de la cause au Ministère public. La procédure avait finalement abouti au retrait de la plainte le 6 juillet 2015 à l'occasion de l'audience de jugement du Tribunal de police de l'arrondissement de Lausanne.

Le témoin [...], ancien directeur de R._____, a confirmé la situation économique difficile dans laquelle se trouvait le groupe, notamment eu égard à l'affaiblissement de l'euro et du dollar par rapport au franc suisse. Il a expliqué qu'A._____ avait relayé la demande de la direction d'augmenter le temps de travail, comportement conforme à la convention collective de travail (ci-après : CCT) à laquelle R._____ était soumise. Il y avait eu par la suite des turbulences et R._____ avait, dans une optique de paix du travail, renoncé à la demande de hausse du temps de travail. Selon le témoin, la demanderesse n'avait pas eu personnellement de difficultés avec des travailleurs ou des représentants du personnel. Les décisions avaient été prises par la direction et la demanderesse avait la tâche de communication.

4. a) Quelques jours après la séance de la délégation du Conseil d'Etat, celui-ci a, par courrier recommandé du 28 mai 2014, notifié à A._____ la résiliation des rapports de travail, au motif que la demanderesse n'avait pas mentionné les difficultés qu'elle avait rencontrées avec des représentants du personnel dans le cadre de sa précédente fonction au sein de R._____, bien que la question lui eût été posée lors des commissions de recrutement.

À ce sujet, le témoin [...] a expliqué qu'il avait fait partie de beaucoup de commissions de recrutement, que la question des relations avec les syndicats était systématiquement posée aux candidats pour des postes relevant du Conseil d'Etat et qu'il était donc sûr de l'avoir fait concernant A._____. A la fin de la commission, il ne se doutait pas d'un éventuel différend entre la demanderesse et les syndicats. Il a encore indiqué qu'au sein de l'Etat, il était important de garder un dialogue social avec les syndicats, bien que parfois cela soit dans un esprit de

confrontation, ce qui était naturel. Pour lui, un directeur RH devait donc entretenir des relations courtoises avec les syndicats. De plus, ces importants postes à responsabilités, très exposés, avaient comme autorité d'engagement le Conseil d'Etat, raison pour laquelle ils suivaient une procédure d'engagement différente, notamment par l'existence d'une commission de recrutement.

Le témoin [...] a expliqué avoir présidé la commission de recrutement qui avait entendu la demanderesse. Il a confirmé que la question de procédures judiciaires en lien avec l'activité précédente de la demanderesse avait été abordée. Selon lui, la question avait été posée une fois par M. [...] et une fois par Mme [...]. Il a indiqué que de telles questions étaient évidentes pour un poste de directeur RH, qu'il comprenait que le fait qu'une personne ne dise pas qu'il y avait des procédures pendantes puisse fragiliser la relation avec le collaborateur, même s'il comprenait également qu'on ne souhaite pas le dire pour des raisons personnelles.

Par ailleurs, l'Etat de Vaud a produit une liste de fonctions dirigeantes qualifiées d'exposées, et donc soumises au Conseil d'Etat. La fonction de directeur RH en faisait partie.

b) Le licenciement d'A._____ est intervenu durant le temps d'essai, moyennant un préavis de sept jours. La prénommée a été en incapacité de travail du 4 au 17 juin 2014. Son salaire, d'un montant de 13'178 fr. 15 par mois, soit un salaire annuel brut de 171'316 fr., treizième compris, lui a été versé jusqu'au 10 juin 2014. En respectant le délai de préavis de sept jours, l'Etat de Vaud aurait dû régler un salaire jusqu'au 5 juin 2014. Il semblerait toutefois qu'il ait repoussé la fin du contrat au 10 juin 2014, probablement au vu du délai de réception de l'envoi recommandé du 28 mai 2014 par A._____.

c) Le témoin [...] a précisé qu'un licenciement rapide après la nomination d'A._____ était inattendu pour tous les collaborateurs, qu'il avait soulevé beaucoup d'interrogations dans l'équipe et que le discours

tenu par la hiérarchie pour justifier le départ de la demanderesse ne mentionnait pas un éventuel mensonge de sa part.

[...] a expliqué qu' [...], secrétaire général de la Société pédagogique vaudoise, l'avait informée, avant le licenciement d'A._____, de la situation délicate dans laquelle allaient se trouver les RH, car « il n'y aurait plus de chef » et qu'il avait fait référence au contenu lié au nom de la demanderesse sur internet (*google*). Lors de l'annonce du départ de cette dernière, [...] n'était pas entré en matière sur la raison de cette décision. Toutefois, un bruit avait couru selon lequel A._____ aurait menti. Ce bruit avait certes eu un début d'impact négatif sur l'image de la demanderesse, mais l'équipe voulait exprimer son incompréhension et était déterminée à maintenir une image de cette dernière comme bonne cheffe.

Le témoin [...] a pour sa part expliqué que lors d'un appel téléphonique avec [...], il lui avait demandé si elle avait « *googlé* » le nom de sa nouvelle cheffe. Il avait lui-même trouvé deux informations, la première concernant le licenciement de représentants syndicaux, et la seconde une restructuration chez [...]. Il avait été interpellé par ces informations et s'était dit inquiet quant aux relations entre les syndicats et la DGEO. Il en avait donc parlé à un collègue et à Mme [...].

Le témoin [...] a aussi eu écho du bruit selon lequel la demanderesse allait être licenciée. Un licenciement si rapide après la nomination était une situation inconnue pour elle et incompréhensible, d'autant plus que l'information du litige lié à R._____ était notoire. Elle a précisé que l'équipe n'avait pas officiellement connu la raison de ce licenciement, mais qu'une rumeur concernant un éventuel mensonge de la part de la demanderesse s'était propagée et que cela avait terni l'image de cette dernière.

Le témoin [...], membre de la direction de [...] - soit l'association patronale de R._____ qui, à l'époque où A._____ travaillait pour R._____, était en charge de toutes les entreprises pour la

Suisse romande - a expliqué qu'elle avait été consultée en sa qualité de juriste par M. [...] afin de vérifier que les normes de la CCT soient respectées face à une procédure d'augmentation du temps de travail. La décision provenait du groupe et la demanderesse faisait partie de l'équipe opérationnelle qui relayait l'information. Selon le témoin, dans cette période tendue, la pétition visait l'échelon inférieur, et non l'entité qui avait pris la décision, ceci dans le but d'être politiquement correct envers cette dernière entité. Il ne s'agissait donc pas de critiquer directement la demanderesse, mais uniquement la décision du groupe. Le témoin a ainsi déploré la décision de licenciement abrupt de la demanderesse par le défendeur, car celle-ci n'avait fait que son travail de directrice RH au sein de R. _____ et avait appliqué correctement les dispositions de la CCT. Pour le témoin, la profession de directeur RH n'aurait plus de raison d'exister si le fait d'avoir appliqué correctement une CCT était un motif de licenciement. Le témoin a exprimé son ressentiment quant à la dureté de cette décision.

5. Par courrier de son conseil du 5 juin 2014 adressé à [...], la demanderesse a contesté le licenciement du 28 mai 2014 et a sollicité un entretien, afin qu'elle puisse exposer sa position. Par correspondances des 18 et 23 juin 2014, elle a requis la consultation de son dossier auprès de la Conseillère d'Etat ainsi que du SPEV. Ensuite de la réponse du Chef du SPEV l'autorisant à aller consulter son dossier « technique » au SPEV et à faire des photocopies, la demanderesse a derechef interpellé, par courrier du 25 juin 2014, la Conseillère d'Etat et le SPEV pour avoir des informations concernant la consultation de son dossier « personnel ». Le 1^{er} juillet 2014, le Chef du SPEV a précisé qu'il fallait pour cela s'adresser à la DGEO.

6. a) Par courrier du 3 juillet 2014 adressé à la DGEO, la demanderesse a contesté la fin de son contrat, a réclamé la poursuite du versement de son salaire et a offert ses services dès le recouvrement de sa capacité de travail.

Le directeur général de l'enseignement obligatoire a répondu le 4 juillet 2014 que l'autorité d'engagement de la demanderesse n'était pas la DGEO, mais le Conseil d'Etat, et qu'il fallait donc s'adresser au Chef du SPEV.

Par courrier du 10 juillet 2014, le conseil de la demanderesse s'est adressé au Chef du SPEV, afin de faire part de l'objectif de sa cliente, soit la réintégration à son poste de directrice des RH de la DGEO, subsidiairement l'engagement à un poste équivalent, dans un esprit transactionnel. En réponse à ce courrier, le Chef du SPEV a invité la demanderesse à faire acte de candidature aux postes lui correspondant sur le site de l'Etat de Vaud.

b) Le poste de directeur RH de la DGEO a finalement été attribué à [...]. Celui-ci a expliqué avoir repris le poste de la demanderesse, dès le 1^{er} juillet 2014, par voie d'appel, cette procédure étant plus rapide qu'une mise au concours, qui avait été la procédure appliquée lors de la nomination d'A._____. [...] s'est adressée à lui pour cette fonction, car il avait pendant plusieurs années occupé un poste de directeur d'établissement secondaire et secondaire supérieur, et cela malgré le fait qu'il n'avait pas de formation RH. Lors de sa nomination, son contrat prévoyait aussi un temps d'essai de trois mois. Cela lui avait certes paru étrange, mais admissible eu égard au changement d'autorité d'engagement.

7. a) Par demande du 26 septembre 2014, A._____, au bénéfice d'une autorisation de procéder délivrée le 8 septembre 2014, a en substance conclu, avec suite de frais et dépens, à ce que la résiliation de son contrat de travail du 28 mai 2014 soit déclarée nulle et de nul effet, subsidiairement abusive, qu'elle (ndr : la demanderesse) soit maintenue, respectivement réintégrée dans son poste de directrice RH de la DGEO au-delà du 10 juin 2014, subsidiairement à un poste équivalent ou au poste de responsable d'unité « enseignants » de la DGEO, à ce que son salaire annuel brut soit fixé à 175'786 fr. sur treize mois, valeur 2014, échelon 13, dès le 15 avril 2014, subsidiairement dès le 10 juin 2014, à ce que le

défendeur lui doive prompt et immédiat paiement des sommes brutes de 11'356 fr. 70 et 25'000 fr., avec intérêts à 5% l'an dès le 15 avril 2014, et à ce que le défendeur lui remette, dans les dix jours dès le jugement rendu, un certificat de travail final dont le contenu serait conforme au projet produit.

Le 28 avril 2015, soit dans le délai prolongé à cet effet, le défendeur, représenté par le Service juridique et législatif, a déposé une réponse, dans laquelle il a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions prises par la demanderesse dans sa demande du 26 septembre 2014.

b) En date du 30 juin 2015, le tribunal a tenu une audience de premières plaidoiries et d'instruction. Du 12 avril au 14 juillet 2016, six audiences de jugement ont été tenues afin d'entendre divers témoins, dont les propos ont été repris, en substance, ci-avant.

c) Le jugement, rendu sous la forme d'un dispositif, a été notifié aux parties le 28 juillet 2016. Le 2 août 2016, la demanderesse en a requis la motivation en temps utile.

En droit :

1. Les art. 308 et ss CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272) sont applicables à titre de droit cantonal supplétif en vertu des renvois des art. 16 al. 1 LPers (loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 ; RSV 172.31) et 103 ss CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; RSV 211.02). Ils ouvrent la voie de l'appel contre les décisions finales de première instance dans la mesure où, pour les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse de première instance est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Le délai d'appel est de trente jours dès la notification de la décision attaquée (art. 311 al. 1 CPC).

En l'espèce, interjeté en temps utile par une personne qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), dans une contestation patrimoniale d'une valeur litigieuse d'au moins 10'000 fr., l'appel est recevable.

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance. Cela étant, dès lors que, selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé – la motivation consistant à indiquer sur quels points et en quoi la décision attaquée violerait le droit et/ou sur quels points et en quoi les faits auraient été constatés de manière inexacte ou incomplète par le premier juge –, la Cour de céans n'est 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 (Jeandin, CPC commenté, Bâle 2011, n. 3 ad art. 311 CPC et la jurisprudence constante de la CACI, notamment CACI 1^{er} février 2012/57 consid. 2a). La 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 le recourant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1).

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 (Novier/Carreira, Le

contentieux devant le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale, JdT 2007 III 5 p. 15).

3.

3.1 Dans un premier moyen, l'appelante, qui ne conteste pas que les relations de travail qui lient les parties soient soumises à l'application de la LPers-VD, soutient que les premiers juges auraient considéré à tort qu'elle se trouvait en temps d'essai lors de son licenciement le 3 juin 2014. Le congé qui lui a été notifié serait un « congé ordinaire » qui serait nul car aucun avertissement ne lui aurait été préalablement donné.

3.2 Sous Section I « Engagements », la LPers-VD prescrit, à son art. 20 al. 1, que le collaborateur est 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.

En vertu de l'art. 21 al. 1 let. a LPers-VD, l'autorité d'engagement peut charger le collaborateur d'autres tâches répondant à ses aptitudes ou convenir avec lui d'un transfert ou le transférer par entente réciproque, notamment lorsque le collaborateur le demande ou que le transfert s'inscrit dans un plan de relève.

Selon l'art. 22 al. 1 LPers, en cas de transfert au sens de l'art. 21 let. a LPers, un nouveau contrat est conclu. En règle générale, le collaborateur n'est pas soumis à un nouveau temps d'essai.

L'art. 36 RLPers-VD (règlement d'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud) précise qu'en cas de transfert au sens de l'art. 21 let. a LPers, un nouveau contrat est conclu si le collaborateur change de service. Le collaborateur reste au bénéfice des droits liés à l'ancienneté.

3.3

3.3.1 En l'espèce, l'appelante expose qu'il n'y aurait pas eu d'accord entre les parties sur la clause prévoyant le temps d'essai et que celle-ci n'aurait par conséquent pas été valablement intégrée au contrat de travail. En particulier, elle soutient qu'elle n'aurait pas accepté le contrat par actes concluants, dès lors qu'elle n'avait précisément pas signé le contrat et qu'elle avait essayé d'en parler à son supérieur.

Ce raisonnement ne peut être suivi. En premier lieu, comme le relèvent les premiers juges, lorsque l'appelante était responsable d'unité, l'autorité d'engagement était la DGEO, de sorte que c'était son directeur [...] qui avait signé son contrat. Or, son contrat de directrice RH a été signé par le Président du Conseil d'Etat, sa nouvelle autorité d'engagement. Il est admis que l'appelante a tenté de parler à [...] et que cette discussion n'a au final pas eu lieu. Toujours est-il que l'appelante n'expose pas pourquoi elle n'aurait pas tenté de s'adresser à sa nouvelle autorité d'engagement si elle avait voulu, comme elle le prétend, contester la clause du temps d'essai contenue dans le contrat. Elle ne pouvait en effet ignorer qu'elle avait désormais une nouvelle autorité d'engagement, distincte de la précédente. Dès lors, c'est auprès de sa nouvelle autorité d'engagement qu'elle aurait dû contester – à tout le moins tenter de contester – le temps d'essai, ce qu'elle n'a jamais allégué avoir fait. Par ailleurs, l'appelante a changé de bureau pour commencer sa nouvelle activité en avril 2014. Elle n'a émis aucune réserve à cet égard. Elle a ainsi entamé l'exercice de sa nouvelle fonction et en a perçu le salaire, à nouveau sans aucune contestation. On aurait à tout le moins pu s'attendre à ce qu'elle manifeste, d'une quelconque manière – que ce soit par l'envoi d'un message électronique ou autre – son désaccord, de même qu'on aurait pu imaginer qu'elle renvoie le contrat en traçant la clause litigieuse, ce d'autant plus qu'il faut rappeler que l'appelante est au bénéfice d'une formation de juriste.

3.3.2 Ensuite, l'appelante fait valoir que même si elle avait accepté la clause litigieuse, aucune disposition légale ne permettrait l'application d'un temps d'essai. Elle expose à cet égard qu'il ne s'agirait pas d'un « engagement » au sens de l'art. 20 LPers-VD. De même, elle ne se

trouverait pas non plus dans un cas de « transfert » au sens de l'art. 21 LPers-VD, de sorte que l'art. 22 LPers-VD ne pourrait pas trouver application. En particulier, elle soutient que l'art. 22 LPers-VD viserait les cas dans lesquels un nouveau contrat est conclu, soit les cas de changement de service. Même si l'art. 22 LPers était applicable, il appartenait à l'intimé de « solidement motiver sa décision quant à l'instauration d'un temps d'essai ». De plus, l'intimé aurait échoué à démontrer qu'il existait une pratique consistant dans l'instauration d'un temps d'essai en cas de nomination à une fonction dirigeante et exposée.

Une nouvelle fois, cette argumentation tombe à faux. Contrairement à ce qu'elle soutient, l'art. 21 LPers-VD est précisément applicable à l'appelante. Si tel ne devait pas être le cas, on voit mal dans quelles circonstances cette disposition relative au « transfert » pourrait s'appliquer. Au demeurant, comme le retiennent les premiers juges, on pourrait aussi considérer qu'un nouveau contrat a été conclu, comme le prévoit expressément l'art. 22 al. 1 LPers-VD. Quoi qu'il en soit, il ressort de la formulation des art. 21 et 22 LPers-VD (« l'autorité d'engagement peut charger le collaborateur [...] » ; « en règle générale, le collaborateur [...] ») que l'intimé dispose bel et bien d'une marge d'appréciation lui permettant d'introduire - ou pas - un temps d'essai. La base légale est donc suffisante, de sorte qu'il n'est pas nécessaire d'établir une pratique de l'intimé à ce sujet.

Cela étant, même si l'on devait considérer que la pratique de l'intimé est pertinente à cet égard, il faut relever que contrairement à ce que soutient l'appelante, l'instruction a permis d'établir que l'intimé a introduit un temps d'essai pour certaines fonctions dirigeantes et exposées ; c'est le cas en particulier d' [...], [...] et [...], ces deux derniers en qualité de Chefs de service (cf. let. C/2b *supra*). En revanche, il a été établi que pour certains collaborateurs qui n'avaient pas changé d'autorité d'engagement, aucun temps d'essai n'avait été introduit ; c'est le cas d' [...], [...] et [...]. Par conséquent, il n'est pas incongru pour l'intimé, contrairement à ce que semble soutenir l'appelante, d'introduire, lorsqu'il le juge opportun, un temps d'essai conformément à l'art. 22 LPers-VD.

Il s'ensuit que le moyen tiré de la nullité du congé donné « en dehors d'une période de temps d'essai » est mal fondé et doit donc être rejeté.

4.

4.1 L'appelante fait valoir à titre subsidiaire, c'est-à-dire pour le cas où l'on devait retenir que le licenciement est intervenu pendant le temps d'essai, que la résiliation du contrat serait nulle en raison de la violation de son droit d'être entendue.

4.2

4.2.1 Le droit d'être entendu est une garantie constitutionnelle de caractère formel, dont la violation doit entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances de succès du recours sur le fond (ATF 120 Ib 379 consid. 3b ; ATF 119 la 136 consid. 2b et les arrêts cités). Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. (Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 ; RS 101), il comprend en particulier le droit pour le justiciable de s'expliquer sur tous les points essentiels avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 122 I 53 consid. 4a ; ATF 119 la 136 consid. 2d ; Novier/Carreira, Panorama de la jurisprudence récente du Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale, JdT 2015 III 3 p. 25).

4.2.2 En vertu de l'art. 58 LPers-VD, durant le temps d'essai, les parties peuvent librement résilier le contrat moyennant un préavis de 7 jours.

4.3 En l'occurrence, les premiers juges ont considéré que le courrier de convocation du 13 mai 2014, bien qu'il n'indiquât pas que la procédure pouvait aboutir à un licenciement, était suffisamment précis sur

les motifs de la convocation, particulièrement pour une personne au bénéfice d'une formation de juriste. Par ailleurs, la délégation avait laissé un délai d'une semaine à l'appelante avant la convocation, ce qui lui laissait le temps pour préparer l'entretien. L'appelante a par ailleurs été entendue avant qu'une décision soit prise à son encontre.

L'appelante fait valoir qu'elle aurait été convoquée par la délégation du conseil d'Etat aux RH sans aucune précision, si ce n'est que cette délégation souhaitait l'entendre afin d'éclaircir certains éléments liés à son activité précédant son engagement à l'Etat. Or, la lettre de convocation ne laissait pas apparaître qu'un licenciement pourrait intervenir. Par ailleurs, lors de l'entretien, elle n'aurait pas été informée qu'un licenciement pourrait être prononcé. Aucun délai ne lui aurait été imparti pour se déterminer à la suite de la séance.

En l'espèce, l'analyse des premiers juges peut être suivie. En particulier, ils ont considéré que dans le contexte du temps d'essai, où les parties sont libres de résilier le contrat en respectant le préavis de 7 jours, retenir un droit d'être entendu trop large dans le cadre d'une résiliation pendant le temps d'essai serait contraire à la finalité même du temps d'essai, qui est de laisser les parties se départir rapidement du contrat. Il y a lieu de retenir, avec les premiers juges, que dès lors que l'appelante a eu l'occasion de se préparer à la convocation et de s'y exprimer, son droit d'être entendue a été respecté. Contrairement à ce que semble invoquer l'appelante, on ne se trouve précisément pas ici dans le cadre d'une procédure formelle d'avertissement, pouvant aboutir à un licenciement. Une telle procédure comporte des règles plus strictes en matière de droit d'être entendu, qui ne sont pas applicables en l'espèce.

5.

5.1 Enfin, l'appelante soutient plus subsidiairement que si le congé ne devait pas être considéré comme nul ou annulé, il serait abusif au sens de l'art. 60 LPers et 336 CO.

5.2 Durant le temps d'essai, le travailleur ne peut se prévaloir de la protection contre la résiliation en temps inopportun, qui ne trouve pas application (art. 336c CO). En outre, lors du temps d'essai, la protection contre la résiliation abusive est moindre, car la finalité assignée à cette période implique des aménagements. Un congé signifié pendant le temps d'essai ne peut être considéré comme abusif au seul motif qu'il présente un caractère plus ou moins arbitraire (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3^e édition, Berne 2014, p. 625). Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, le droit de résilier dans un délai raccourci est une conséquence de la liberté contractuelle. Ainsi, pour autant que le licenciement durant le temps d'essai soit prononcé dans ce cadre, il n'y a pas d'abus de droit. L'admissible « arbitraire » est une expression de la liberté des parties de décider si elles souhaitent se lier pour une longue durée (TRIPAC TR07.027980 du 24 janvier 2008 consid. E2). En matière d'engagements de droit public, le Tribunal fédéral admet que, lorsque le statut de fonctionnaire ne prévoit aucun motif de licenciement pour le temps d'essai, et ne fait donc pas dépendre le licenciement de conditions matérielles, l'autorité de nomination est en principe libre de renoncer au maintien des rapports de service durant cette période. Elle dispose à cet égard d'un très large pouvoir d'appréciation, ceci même si elle est soumise aux principes constitutionnels tels que l'égalité de traitement et l'interdiction de l'arbitraire, puisque le grief d'arbitraire ne saurait être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont inexistants, ou lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé. Pour l'admettre, 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 (TF 1C_341/2007 du 6 février 2008 consid. 2.2 ; CREC I 30 mars 2011/321 consid 4d/d). Il faut retenir que l'admissibilité des motifs liés à la personnalité du cocontractant doit être admise plus largement durant le temps d'essai. Le juge doit faire preuve de retenue au moment de qualifier le motif du licenciement abusif (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 515).

5.3 En l'espèce, l'appelante fait valoir qu'elle n'aurait jamais cherché à taire certains faits en relation avec son poste chez R._____.

Au contraire, elle partait de l'idée que les faits en question étaient connus et qu'il incombait aux recruteurs de la questionner à ce sujet, ce qu'ils n'ont pas fait. Par ailleurs, les motifs invoqués ne pouvaient constituer un motif légitime de licenciement, même durant le temps d'essai, dès lors que l'appelante n'a jamais eu de problèmes personnels avec les syndicats et n'a pas non plus fait l'objet d'une procédure pénale.

En l'espèce, l'appréciation des premiers juges - qui ont considéré que, bien que le motif invoqué ne fût pas suffisant au sens des art. 336, 337 CO et 60, 61 LPers, il l'était pour fonder une résiliation durant le temps d'essai, de sorte que le licenciement n'était pas abusif - peut être confirmée. En particulier, il faut relever que l'appelante a été interrogée à plusieurs reprises sur ses relations avec les syndicats, comme il se doit pour tout poste de directeur RH au sein de l'intimé. A ces occasions, l'appelante n'a pas parlé des différends existants. Or on pouvait attendre d'elle qu'elle les mentionne, même si la question ne portait pas précisément sur le point de savoir si oui ou non il y avait des conflits ou des procédures judiciaires pendantes. Au vu de la procédure pénale engagée par R._____ et deux employés, dont A._____, contre les collaborateurs ayant participé à la pétition lancée notamment contre cette dernière en qualité de directrice RH en réaction à la procédure d'augmentation du temps de travail des employés sans contrepartie salariale et ayant abouti au licenciement des auteurs de cette pétition, l'appelante ne saurait prétendre qu'elle n'a « jamais eu de problèmes personnels avec les syndicats ou des représentants de ceux-ci » et qu'elle « n'a fait que gérer une crise intervenue chez R._____ » (appel, p. 28, ch. 36). Par ailleurs, l'appelante plaide l'application de l'art. 336 CO comme si l'on ne se trouvait pas dans le temps d'essai, ce qui n'est précisément pas le cas. Dans la mesure où, comme on l'a vu ci-avant, le congé a été donné pendant le temps d'essai, il faut considérer qu'il existe des motifs suffisants, qui certes n'auraient peut-être pas suffi en dehors du temps d'essai, pour justifier la résiliation.

6. En définitive, l'appel doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement confirmé.

Dès lors que l'appel était d'emblée dépourvu de chances de succès, la demande d'assistance judiciaire présentée par l'appelante doit être rejetée (art. 117 let. b CPC).

Compte tenu de la valeur litigieuse au fond, qui s'élève à 3'515'720 fr. (salaire de 175'786 fr. x 20 ; art. 92 al. 2 CPC) et en vertu du principe de l'équivalence (art. 4 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.5] ; ATF 130 III 225 consid. 2.3 ; ATF 120 Ia 171 consid. 2a), les frais judiciaires de deuxième instance seront arrêtés à 5'000 francs. Vu l'issue du litige, ils doivent être mis à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 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.** La requête d'assistance judiciaire est rejetée.
- IV.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 5'000 fr. (cinq mille francs), sont mis à la charge de l'appelante A._____.
- V.** L'arrêt est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du

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

- Me Séverine Berger (pour A. _____),
- Conseil d'Etat pour l'Etat de Vaud,
et communiqué, par l'envoi de photocopies, à :
- 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. Le recours en matière de droit public n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr., à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 85 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

Le greffier :