

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 2 septembre 2016

Composition : M. ABRECHT, président
MM. Colombini et Stoudmann, juges
Greffière : Mme Bourqui

Art. 61 LPers-VD et 337 CO

Statuant sur l'appel interjeté par **J.**_____, à [...], contre le jugement rendu le 29 avril 2016 par le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale dans la cause divisant l'appelante d'avec l'**ETAT DE VAUD**, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 29 avril 2016, envoyé aux parties pour notification le 14 juillet 2016, le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale (ci-après : le TRIPAC) a rejeté les conclusions prises par J._____ dans sa demande du 24 avril 2015 (I), a rejeté les conclusions prises par la caisse de chômage [...] dans sa requête en intervention du 4 mai 2015 (II), a mis les frais de la cause, par 5'356 fr. 20 à la charge de J._____ (III), a dit que J._____ devait 350 fr. à l'Etat de Vaud à titre de remboursement des avances de frais de justice effectuées (IV), a rendu le jugement sans dépens (V) et a dit que toutes autres et plus amples conclusions étaient rejetées (VI).

En droit, les premiers juges ont considéré que le faux timbrage opéré par J._____ le 26 novembre 2014 était avéré et constituait un motif suffisant pour être qualifié de manquement grave rompant le lien de confiance essentiel à toute relation de travail et justifiant un licenciement immédiat. Les premiers juges ont également retenu que les motifs liés à la fumée dans les locaux de l'administration et à la publication d'une vidéo sur Facebook ne suffisaient pas à eux seuls à justifier un licenciement immédiat. Toutefois, ces éléments avaient souligné le comportement inadéquat de J._____ dans le cadre de ses fonctions de responsable et étaient, avec le faux timbrage du 26 novembre 2014, constitutifs de justes motifs. Enfin, les premiers juges ont retenu que l'Etat de Vaud avait signifié son licenciement à J._____ quatre jours après son dernier manquement et que par conséquent, le caractère immédiat du licenciement avait été respecté.

B. Par acte du 10 août 2016, J._____ a interjeté appel contre ce jugement en concluant, avec suite de frais et dépens de première et de deuxième instance, principalement à sa réforme en ce sens que l'Etat de Vaud soit reconnu le débiteur de J._____ et lui doive immédiat paiement d'un montant de 120'578 fr. brut avec intérêts à 5 % l'an dès le 6

décembre 2014, et subsidiairement à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause à la première instance pour nouvelle décision.

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

1. Par contrat de travail du 26 septembre 2000, J._____ a été engagée par l'Etat de Vaud, pour la période du 1^{er} septembre 2000 au 31 août 2001, en qualité d'employée d'administration au contingent d'appui des offices de poursuites et faillites, avec rattachement principal à l'office des poursuites de [...].

Le 1^{er} avril 2001, J._____ a été transférée à l'effectif régulier de l'Office des poursuites de l'arrondissement de [...], en qualité d'employée d'administration, pour une durée indéterminée.

Par avenant du 2 août 2004 à son contrat de travail, J._____ a été promue, avec effet au 1^{er} septembre 2004, en tant que première employée d'administration.

Par un second avenant datant du 14 février 2007, J._____ a été promue secrétaire à l'Office des poursuites de l'arrondissement de [...], avec effet au 1^{er} février 2007.

En application du Décret du 25 novembre 2008 relatif à la nouvelle classification des fonctions et à la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud, ainsi qu'à l'arrêté du Conseil d'Etat de mise en œuvre de la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud du 28 novembre 2008, le libellé de l'emploi de J._____ est devenu celui de collaboratrice d'un office de poursuites et faillites, avec effet au 1^{er} décembre 2008.

Selon le certificat de travail intermédiaire du 31 janvier 2011, J._____ donnait entière satisfaction tant par sa conduite que par la qualité de son travail. Elle était qualifiée de personne indépendante

et fiable, dynamique, rapide et efficace et entretenant de bonnes relations tant avec ses collègues que ses supérieurs.

J._____ a été transférée à l'Office des poursuites de l'arrondissement du district de [...] dès le 21 mars 2011.

À compter du 1^{er} juin 2011, J._____ a été promue en qualité d'huissière à l'Office des poursuites du district de [...].

Par courrier du 1^{er} juin 2012, J._____ a été transférée au poste d'huissière cheffe de son office.

2.

2.1 W._____, préposé de l'Office des poursuites du district de [...] entendu en qualité de témoin, a déclaré qu'à la fin du mois d'avril ou au début du mois de mai 2014, D._____, substitut du préposé et répondant de J._____, avait attiré son attention sur le fait que « *le compteur des heures de la demanderesse scintillait d'une manière fréquente, cela veut dire que la secrétaire la (sic.) corrigeait manuellement* ». Comme le témoin D._____ l'a confirmé lors de son audition, il s'était entretenu avec J._____ à ce propos et cette dernière lui avait rétorqué « *être tête en l'air* ». A la suite de cet entretien, le témoin D._____ avait requis de J._____ plus d'attention, lui rappelant qu'il était important de timbrer correctement, ce qu'elle n'avait pas fait et qui avait amené D._____ à l'annoncer au préposé. W._____ a alors remarqué que les défauts de timbrage de J._____ étaient bien plus importants que ceux d'autres collaborateurs. Pour régler ces problèmes de timbrage, il a, lors d'une séance du 4 juillet 2014, requis que toute modification de timbrage soit justifiée dans les 24 heures. A défaut, le pointage manquant correspondrait aux heures de présences obligatoires, soit 8 h 30 - 11 h 30 et 14 h 00 - 16 h 30. La séance n'a pas visé J._____ en particulier, et W._____ s'est adressé à tous ses collaborateurs au sujet du timbrage.

Selon l'ensemble des témoins entendus, il était en effet admis jusqu'alors qu'un collaborateur parte directement de son domicile ou du restaurant où il prenait son repas de midi pour aller au lieu où il devait effectuer une saisie ou un inventaire, par exemple, sans repasser par l'office pour timbrer. Dans ce cas, il lui suffisait d'indiquer à la personne compétente l'heure à laquelle il avait commencé sa préparation, le cas échéant l'heure de départ de son domicile, pour que cela soit inséré dans Mobatime, le système de timbrage informatisé, sans qu'un motif eût à être indiqué. Il s'agissait d'une pratique basée sur la confiance, dont le contrôle était difficile, comme l'a relevé le témoin Q._____, collaborateur à l'office des poursuites jusqu'en 2013.

2.2 Par courriel du 18 juillet 2014 adressé à ses collaborateurs, le préposé de l'office des poursuites de [...] a rappelé que le motif du défaut de timbrage devait être systématiquement indiqué. Le point 8 de la directive du Secrétariat général de l'ordre judiciaire (ci-après : SG-OJV) n. 10 du 19 juillet 2005 a également été rappelé dans ce courriel, en ces termes : « *L'enregistrement des entrées et sorties est obligatoire et doit être fait personnellement par le collaborateur, à l'exclusion de toute autre personne. Tout manquement à cette règle constitue une faute grave pouvant faire l'objet d'un licenciement pour justes motifs.* ». Le préposé l'a terminé en précisant qu'il remerciait « *celles et ceux à qui ce message s'adresse de bien vouloir en prendre note* ».

2.3 Nonobstant cette admonestation, des vacations et timbrages suspects de J._____ ont encore été constatés par la direction de l'Office des poursuites. Pour illustrer ces éléments considérés comme de nature à susciter le doute, le témoin W._____ a confirmé que les heures de départ en mission extérieure, inscrites sur les listes de décompte interne des frais de poursuite, différaient de celles annoncées par messagerie à la secrétaire chargée de compléter les relevés de Mobatime. De même, des heures de départ peu plausibles en mission extérieure étaient indiquées, des défauts de timbrage pour « *oubli* » étaient annoncés et des décomptes horaires d'activités semblaient manifestement exagérés.

Le témoin B._____ a quant à lui indiqué avoir déjà remarqué, lorsqu'il était préposé, soit jusqu'à fin 2013, des oublis de timbrage de J._____. Toutefois, rien à l'époque ne lui avait fait penser à une tricherie, bien que cela fût « *relativement répétitif* ».

Le témoin W._____ a expliqué que les anomalies de timbrage de J._____ avaient été remarquées dans un contexte particulier, soit celui où elle ne vouait pas l'attention nécessaire au bon accomplissement de ses tâches, avait des lacunes théoriques importantes, à tout le moins dans les dossiers complexes, et acceptait difficilement les remarques ou critiques de sa hiérarchie, rendant une remise en question de son travail difficile.

2.4 Lors d'une réunion des cadres de l'Office du district de [...], le 5 septembre 2014, il a été à nouveau rappelé que certaines pauses et sorties n'étaient pas timbrées et que ce problème, récurrent, serait dorénavant sanctionné par un avertissement écrit, et, en cas de récidive, par d'autres mesures.

Selon le préposé de l'office des poursuites, deux catégories de personnes étaient visées par ce nouveau rappel : celles qui ne timbraient pas pour aller à la boulangerie, et J._____ pour laquelle de nombreuses anomalies avaient été remarquées. Aussi, le préposé W._____ a instauré l'emploi d'un formulaire que chaque collaborateur devait remplir lors des vacations à l'extérieur de l'office sur lequel devait figurer la présence du débiteur poursuivi sur place et l'heure.

Le témoin W._____ a également expliqué qu'au mois d'octobre 2014, J._____ aurait notamment pris une heure et quinze minutes pour rentrer de deux audiences au tribunal, selon son décompte d'activité et la fin de l'audience constatée par un collègue. Au vu des explications données par J._____ à son répondant et de leur transmission au préposé, celui-ci l'a confrontée au peu de crédibilité de ses explications et lui a indiqué qu'il travaillait dans la confiance et l'honnêteté et voulait maintenir ces rapports avec elle. J._____ a alors

notamment rétorqué qu'il s'agissait d'acharnement à son encontre. A ce sujet, il ressort de l'instruction que seul un potentiel épisode problématique entre J._____ et le témoin W._____ se serait déroulé en 2009, mais que cette « affaire s'est tassée », comme l'a indiqué le témoin Q._____. Les autres témoins interrogés ont tous relaté ne pas avoir remarqué de problème relationnel ou personnel entre J._____ et W._____. J._____ n'a d'ailleurs pas évoqué de tels éléments lorsqu'elle a été interrogée en qualité de partie par la Présidente du TRIPAC.

L'instruction a démontré qu'aucune autre remarque ou avertissement formel n'avait été fait à J._____ depuis le mois d'octobre 2014. W._____ a expliqué, de manière convaincante, ne pas lui avoir signifié d'avertissement car il existait une directive claire quant au timbrage et celle-ci avait été rappelée à plusieurs reprises aux collaborateurs. Il s'agissait d'avertissements indirects.

Le témoin W._____ a en outre expliqué que J._____ était sous son observation, ainsi que celle de D._____ et [...], substitués du préposé, entre les mois de mai et de décembre 2014. Cette observation était régulière mais non constante, et ce n'est qu'au fil du temps que les soupçons ont pu être vérifiés par pièces. A titre d'exemple, il a été relevé que la mise en place du formulaire au mois de septembre 2014 avait permis d'observer qu'aucune exécution n'était effectuée par J._____ entre midi et 14 heures, ce qui était confirmé par les listes de transport. De plus, les annonces de sorties de J._____ ne correspondaient pas avec les frais de transport, et certaines informations indiquées par celle-ci étaient inexactes. Elle avait par exemple justifié ne pas avoir pu faire de saisie au motif qu'il y avait une « porte codée », ce qui avait pu être infirmé par la suite. De même, elle avait indiqué un temps plus qu'excessif - une demi-journée complète - pour l'accomplissement de saisies qui s'étaient avérées vaines et qui se situaient pourtant, d'un point de vue géographique, à quelques minutes l'une de l'autre.

2.5 Au vu de ses soupçons, W._____ a décidé de procéder à un contrôle détaillé de l'activité de J._____ lors d'une mission à l'extérieur.

Le 26 novembre 2014 à 10 h 45, J._____ a enregistré sur le système informatique de l'Office une réquisition de prise d'inventaire. Son répondant a alors mené un contrôle effectif quant au timbrage relatif à cet inventaire. Il en est ressorti que J._____ avait quitté son domicile à 13 h 27 et annoncé à la secrétaire en charge du décompte des horaires un départ en saisie à 13 heures. Il ressort des auditions concordantes des témoins que la durée de préparation usuelle pour un acte de poursuite est de l'ordre de deux à cinq minutes et que la préparation de certains actes de poursuite, comme une prise d'inventaire, nécessite un accès à un programme informatique uniquement disponible sur les postes de travail de l'office. K._____, huissier-chef également entendu en qualité de témoin, a qualifié le temps de préparation de 27 minutes d'excessif. Selon ce témoin, dans le cadre d'une prise d'inventaire, c'est lors de la réception de la réquisition qu'il est contrôlé que tous les éléments nécessaires sont présents. Dès lors, aucun autre travail préparatoire ne peut être fait en amont, ni plus tard depuis le domicile de l'huissier. Les témoignages de MM. W._____, D._____ et [...] ont confirmé cet élément.

3.

3.1 Le 28 novembre 2014, lors d'une verrée de départ, J._____ et d'autres collaborateurs de l'office des poursuites ont fumé dans la cafétéria, hors présence du préposé et de ses substituts. Selon les témoins Q._____ et N._____, « *cela dégénérait* » lors de certaines verrées tardives et certains collaborateurs fumaient dans les locaux, en dehors de l'horaire de travail. Le témoin N._____ a indiqué que la hiérarchie connaissait cette pratique et qu'elle n'était pas remise en question. N._____ a indiqué qu'il lui semblait que MM. D._____, [...] et W._____ n'étaient pas présents le 28 novembre 2014, lorsque les collaborateurs avaient fumé dans les locaux. Le témoin D._____ a quant à lui précisé que cette pratique était tolérée jusqu'à ce que les locaux soient rénovés en 2013, mais plus au-delà, ce qui a été confirmé par W._____. Selon ce dernier, depuis sa prise de fonction le 1^{er} mars 2014, il a toujours été établi qu'il était interdit de fumer à l'intérieur des locaux et personne n'a fumé en sa présence le 28 novembre 2014. Il est dès lors

parti du principe que l'interdiction de fumer était respectée, pratique qu'il n'aurait d'ailleurs pas tolérée.

3.2 J._____ a, ce soir-là, également filmé avec son téléphone cellulaire une vidéo d'environ une minute où l'on voit certains des collaborateurs présents fumer dans des locaux. A la fin de cette vidéo, J._____ et une collègue se sont gaussées d'un supérieur hiérarchique, citant son nom, et ont raillé l'interdiction de fumer. Bien que cette vidéo ne permette pas nécessairement à tout un chacun de déterminer où elle a été filmée, divers collaborateurs de l'office qui sont régulièrement en contact avec des administrés y sont toutefois reconnaissables. J._____ a publié cette vidéo sur Facebook et l'a retirée plusieurs jours après sa mise en ligne.

4.

4.1 Le 5 décembre 2014, J._____ a été convoquée, ainsi que son chef d'office, pour un entretien le matin même à 10 h 30 avec le Secrétaire général de l'Ordre judiciaire vaudois.

4.2 J._____ a été entendue par [...], Secrétaire général de l'Ordre judiciaire vaudois, en présence de W._____ et de [...], Secrétaire générale adjointe de l'Ordre judiciaire vaudois. Cet entretien a été consigné dans un document manuscrit, nommé procès-verbal, signé par J._____ et [...], dont le contenu est en substance le suivant :

« (...) Question : le 26 novembre 2014, il a été constaté que vous avez quitté votre domicile à 13h27, pour partir directement en saisie, alors que par la suite, vous avez annoncé votre départ à 13h pour être saisi dans Mobatime. Comment vous déterminez-vous ? (réd. signature de la demanderesse).

Réponse : Je n'ai certainement pas noté correctement mon heure de départ. Je suis désolée.

(...)

Q. : Comment se fait-il alors que le seul jour où on procède à un contrôle, on constate un écart de 27 minutes ?

R. : Je ne sais pas. C'est certainement une erreur.

Q. : Le 28 novembre 2014, vous avez enregistré une vidéo dans laquelle des collaborateurs de l'office fument, tout en se moquant du substitut D._____. Vous avez ensuite posté cette vidéo sur facebook où elle a été vue la semaine suivante par plusieurs personnes. Comment vous déterminez-vous ?

R. : Cette vidéo n'a pas été mise dans le but de se moquer de M. D._____, vu que nous avons déjà fumé à plusieurs reprises devant les membres de la direction à la cafétéria. (...) C'est de l'humour.

Q. : Avez-vous quelque chose à ajouter ?

(...) Je précise que j'ai 10 « j'aime » sur facebook pour cette vidéo. Je suis désolée. Ces faits ne se reproduiront pas. Je n'ai rien à ajouter.

Le procès-verbal est réouvert. Mme J._____ déclare retirer ce qu'elle a dit ci-dessus au sujet des « j'aime » sur facebook ».

Au terme de cet entretien, la direction du SG-OJV a signifié à J._____ son licenciement immédiat, par une lettre qui lui a été remise en main propre. Ce courrier faisait notamment état d'un rapport adressé à cette autorité par le préposé de l'Office des poursuites du district de [...] relatant les manquements de J._____, soit la fraude au timbrage du 26 novembre 2014, la fumée dans les locaux de l'administration lors de la verrée de départ du 28 novembre 2014, ainsi que la vidéo publiée sur Facebook. Le Secrétaire général de l'Ordre judiciaire a dès lors considéré que ces manquements graves intervenaient dans un contexte où le travail de J._____ ne donnait pas entière satisfaction, rappelant sa fonction d'huissière-chef et les responsabilités d'encadrement y relatives ainsi que le fait qu'elle bénéficiait d'une délégation de l'autorité publique. Dans ces circonstances, il a été retenu que la relation de confiance était définitivement rompue, justifiant ainsi un licenciement avec effet immédiat.

5. Le 8 décembre 2014, J._____ s'est adressée à la Caisse de chômage [...] pour obtenir des prestations de chômage.

6. Le 18 décembre 2014, J._____ a déposé une requête de conciliation, ensuite de laquelle une audience s'est tenue le 9 février 2015.

La conciliation ayant échoué, une autorisation de procéder a été délivrée le même jour à J._____.

7. Dans son certificat de travail du 2 mars 2015, il est relevé que J._____ avait fait preuve d'esprit d'initiative et d'une capacité de résistance au stress, qu'elle s'était montrée une collaboratrice dynamique et efficace et que, grâce à ses compétences relationnelles (écoute et communication), elle avait également su entretenir de bons rapports de travail tant avec les collaborateurs de l'office qu'à l'égard des usagers et de ses supérieurs.

8. Le 24 avril 2015, J._____ a déposé une demande en concluant, sous suite de frais et dépens, à ce que l'Etat de Vaud soit reconnu son débiteur et lui doive immédiat paiement du montant de 135'749 fr. 60 brut, avec intérêts à 5 % l'an dès le 6 décembre 2014.

Par requête du 4 mai 2015, la Caisse de chômage [...] est intervenue en concluant à sa subrogation dans les droits de J._____ à hauteur de 15'171 fr. 60, augmentés des intérêts moratoires à 5 % l'an dès qu'ils étaient échus, représentant les indemnités de chômage versées pour les mois de décembre 2014 à mars 2015.

Par décision notifiée aux parties le 10 juin 2015, le TRIPAC a admis l'intervention de la Caisse de chômage [...].

Dans sa réponse du 8 juillet 2015, l'Etat de Vaud a conclu au rejet des conclusions prises par J._____ et par la Caisse de chômage [...].

Après que les parties eurent confirmé leurs conclusions dans le cadre d'un second échange d'écritures, une audience de premières plaidoiries s'est tenue le 18 janvier 2016.

Une audience de jugement s'est tenue devant le TRIPAC le 14 mars 2016. Celle-ci a été reprise le 23 mars 2016 et a continué le 11 avril

2016. Lors de ces audiences, les parties ont été interrogées et sept témoins ont été entendus.

En droit :

1.

1.1 Le TRIPAC ayant été saisi le 18 décembre 2014, l'art. 166 al. 2 CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; RSV 211.02), qui dispose que les voies de droit de l'ancien droit sont applicables à l'encontre des jugements rendus par le TRIPAC après le 1^{er} janvier 2011, lorsque la cause a été introduite devant ce tribunal avant cette date, n'est pas applicable, de sorte que les voies de droit sont régies par le nouveau droit (JdT 2013 III 104 consid. 2 ; CACI 22 mars 2013/166).

L'art. 308 al. 1 let. a CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272), applicable à titre de droit cantonal supplétif en vertu des renvois des art. 16 al. 1 LPers-VD (loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 ; RSV 172.31) et 103 ss CDPJ, ouvre 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).

1.2 En l'espèce, interjeté en temps utile par une personne qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), pour un litige 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 L'appelante fait grief aux premiers juges d'avoir procédé à une constatation incomplète des faits, dès lors qu'ils auraient omis de rappeler les bons états de service de l'appelante durant ses années d'activité et n'auraient pas pris en compte le certificat de travail intermédiaire du 31 mars 2011 et le certificat de travail final du 2 mars 2015.

Compte tenu de l'issue du litige, les faits allégués par l'appelante ne sont pas déterminants pour juger la présente cause. Cela étant, pour une meilleure compréhension du litige, ces faits ont été intégrés dans la partie « en fait » (let. C) du présent arrêt.

3.2 L'appelante soutient également que les premiers juges n'auraient pas pris en compte les propos du témoin Q._____ sur les rapports difficiles entre elle et son chef W._____.

En l'espèce, les premiers juges n'ont pas méconnu ce témoignage et ont apprécié l'ensemble des témoignages en retenant que le conflit entre l'appelante et son chef n'avait pas été démontré, seul un épisode datant de plusieurs années avant le licenciement de l'appelante ayant été évoqué par le témoin Q._____, qui avait par ailleurs indiqué que cette affaire « s'était tassée » et les autres témoignages confirmant de manière convaincante l'absence de conflit entre l'appelante et W._____. L'appelante ne discute pas cette appréciation des preuves, de sorte qu'il n'y a pas lieu de compléter l'état de fait sur ce point.

3.3 L'appelante considère que le témoignage de W._____ devrait être retranscrit dans son entier afin que l'acharnement à son égard en ressorte.

Les éléments essentiels de ce témoignage ont été repris dans le jugement entrepris et l'appelante n'indique pas quels éléments pertinents auraient été omis à tort. Par ailleurs, la lecture de ce témoignage ne laisse nullement apparaître d'acharnement. En effet, le fait de vérifier, sur la base de soupçons reposant sur des éléments concrets, une éventuelle tricherie ne peut à l'évidence pas être qualifié d'acharnement. Il n'y a partant pas lieu de compléter l'état de fait sur ce point.

4.

4.1 L'appelante conteste l'existence de justes motifs. Elle reproche aux premiers juges de s'être référés à des faits antérieurs au licenciement immédiat et d'avoir retenu de manière contradictoire que ces éléments n'auraient pas permis la résiliation avec effet immédiat, car ne constituant que des soupçons, « tout en leur donnant une existence complète du fait de la découverte d'un dépassement du timbrage de 27 minutes ». Elle considère que les faits invoqués n'étaient pas suffisamment graves pour justifier une résiliation immédiate des rapports de travail, sans avertissement préalable, et conteste avoir commis une fraude au timbrage. Elle met enfin en évidence son ancienneté et ses états de service et se plaint d'être victime de la « hargne » et des « propos haineux » de son supérieur hiérarchique.

4.2 Aux termes de l'art. 61 LPers, l'autorité d'engagement ou le collaborateur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme tels toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 1). Les art. 337b et 337c CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220) s'appliquent à titre de droit supplétif (al. 2). La formulation de l'art. 61 LPers étant similaire à celle de l'art. 337 CO, la volonté du législateur de voir appliquer au personnel soumis à la LPers un système de résiliation immédiate des rapports de travail pour justes motifs identique à celui du CO a été confirmée par le Tribunal cantonal (TRIPAC TR10.025954 du 10 février 2012 consid. III. a). Les conditions d'application de l'art. 337 CO, telles que décrites dans la jurisprudence fédérale, doivent dès lors être appliquées par analogie au licenciement pour justes motifs de l'art. 61 LPers.

La résiliation pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive et qui ne se justifie que s'il apparaît qu'un avertissement ne suffirait pas pour redresser la situation (ATF 130 III 28 consid. 4.1 et ATF 127 III 153 consid. 1b). Constitue un juste motif au sens de l'art. 337 CO un fait propre à détruire irrémédiablement le rapport de confiance entre les parties qu'implique la

relation de travail, de telle façon que la poursuite de celle-ci ne peut plus être exigée, même pendant la durée du délai de congé. Seul un manquement particulièrement grave autorise une résiliation immédiate (ATF 130 III 213 consid. 3.1), qui doit donc constituer une *ultima ratio*. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail (ATF 130 III 28 consid. 4.1), comme le devoir de fidélité (art. 321a al. 1 CO ; ATF 117 II 72 consid. 3 in fine), mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 et ATF 129 III 380 consid. 2.2). Pour apprécier la gravité du manquement, il faut se référer à des critères objectifs permettant de déterminer si le rapport essentiel de confiance est détruit ou si profondément atteint qu'il ne permet plus d'exiger la poursuite des rapports de travail. Ce comportement pourra certes résulter de la réitération d'actes contraires aux obligations contractuelles, mais savoir s'il y a gravité suffisante à cet égard demeurera toujours une question d'appréciation (ATF 127 III 153 consid. 1c et CACI 8 avril 2016/227 consid. 3.3). Dans les cas de moins de gravité, c'est-à-dire si la cause ne fonde pas un licenciement immédiat, celui-ci doit être précédé d'un avertissement (ATF 130 III 213 consid. 3.1). Au surplus, l'employeur peut s'abstenir d'un avertissement lorsqu'il ressort de l'attitude de l'autre partie qu'une telle démarche serait inutile (ATF 127 III 153 consid. 1b). Le juge apprécie librement s'il y a eu de justes motifs, en appliquant les règles du droit et de l'équité. A cet effet, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; ATF 130 III 28 consid. 4.1 et ATF 127 III 153 consid. 1c). On relèvera que le comportement des cadres doit être apprécié avec une rigueur accrue en raison du crédit particulier et de la responsabilité que leur confère leur fonction (ATF 127 III 86 consid. 2c).

Une tricherie sur le timbrage constitue en principe un manquement grave au devoir de fidélité envers l'employeur (TF

4C_114/2005 du 4 août 2005 consid. 2.5 ; TF 4C.149/2002 du 12 août 2002 consid. 1.3). Cette jurisprudence n'a certes pas valeur absolue et, pour savoir si une telle tricherie justifie un licenciement immédiat sans avertissement préalable, il est essentiel d'examiner les circonstances du cas particulier (CREC I 19 mai 2010/260).

Dans un arrêt du 12 août 2002 (TF 4C.149/2002 consid. 1.3), le Tribunal fédéral a considéré qu'un travailleur ayant une année d'ancienneté pouvait être licencié immédiatement et sans avertissement préalable pour tricherie sur le timbrage, dès lors qu'il occupait une position de cadre et qu'il était informé de l'importance de la sanction prévue par le règlement en cas de non-respect des consignes concernant le timbrage. Il a précisé que « la seule question pertinente est de savoir si le fait de timbrer à plusieurs reprises une pause de midi plus courte que celle effectivement prise est propre à ébranler ou à détruire la confiance existant entre les parties, de telle sorte que la poursuite des relations de travail ne puisse plus être exigée de la part du défendeur. En l'occurrence, entrent en considération la position de cadre occupée par le demandeur et le fait qu'il était informé de l'importance de la sanction prévue en cas de non-respect des consignes concernant le timbrage ».

De même, dans un arrêt du 21 octobre 2004 (CREC I 21 octobre 2004/845), la Chambre des recours du Tribunal cantonal a estimé que de justes motifs de licenciement étaient réalisés à l'égard d'un travailleur qui avait omis de timbrer à plusieurs reprises durant une certaine période (en l'espèce, du printemps 2002 au 24 juillet 2003) malgré plusieurs avertissements donnés par son employeur. Elle a relevé que « le fait d'omettre de timbrer à répétées reprises, sur une longue période, est propre à détruire la confiance existant entre les parties, de sorte que les justes motifs de congé seraient réalisés, même en l'absence de tout avertissement préalable » et qu'une telle « conclusion s'imposait d'autant plus que, dans le cas particulier, des avertissements préalables avaient été donnés au recourant ».

En revanche, dans l'arrêt du 4 août 2005 précité (TF 4C.114/2005 consid. 2.5), le Tribunal fédéral a jugé qu'il n'en allait pas de même d'un chef d'équipe, qui n'avait pas la position de cadre, qui avait plus de quatre ans d'ancienneté, qui avait toujours donné entière satisfaction à l'employeur et qui avait triché une seule fois sur le timbrage, à une occasion particulière (il devait exceptionnellement partir trente minutes plus tôt pour aller arbitrer un match de football) ; dans ce cas, un avertissement préalable était nécessaire.

4.3

4.3.1 L'appelante soutient que les premiers juges auraient retenu à tort que la différence de timbrage de 27 minutes constatée à une reprise prouvait l'intégralité des soupçons sur d'autres cas antérieurs. Certes, les premiers juges ont relevé que le fait que l'appelante ait été prise sur le fait le 26 novembre 2014 rendait d'autant plus probables les autres manquements suspectés. Ils ne se sont cependant pas fondés sur cette seule circonstance pour retenir une telle probabilité, mais sur les nombreux témoignages cohérents sur ce point, qui lui permettaient d'arriver à la même conclusion. Quoi qu'il en soit, comme les premiers juges l'ont eux-mêmes admis, le licenciement immédiat doit être examiné sur la base du faux timbrage du 26 novembre 2014, de la fumée dans les locaux et la publication de la vidéo sur Facebook, soit sur les motifs invoqués dans la lettre de licenciement du 5 décembre 2014.

4.3.2 Les premiers juges ont retenu que l'appelante avait volontairement indiqué une entrée à effectuer dans Mobatime à 13 heures, alors qu'elle avait en réalité quitté son domicile 27 minutes plus tard et qu'il s'agissait d'une fraude au timbrage et non d'une erreur. Ils ont à cet égard relevé que ce n'était qu'en cours de procédure que l'appelante avait tenté de justifier, sans l'établir, la durée de sa préparation par le fait qu'elle aurait dû préparer des actes supplémentaires, alors qu'entendue quelques jours après le contrôle, elle s'était contentée d'indiquer qu'elle n'avait certainement pas noté correctement son heure de départ, de sorte qu'il y avait lieu de s'en tenir à ses premières déclarations. Au demeurant, seule une prise

d'inventaire avait été inscrite pour la date du 26 novembre 2014. Enfin, un oubli ou une erreur apparaissait peu crédible, dès lors qu'on ne pouvait guère imaginer que, quelques heures après l'anomalie de timbrage, un employé se trompe de près d'une demi-heure dans la correction annoncée, les explications successives contradictoires de l'appelante renforçant la conviction quant au fait que l'indication erronée de l'heure était volontaire. Cette appréciation des preuves ne prête pas le flanc à la critique et peut être confirmée.

4.3.3 En l'espèce, l'appelante fait valoir qu'il s'agirait d'un cas unique, d'une courte durée et dont la gravité serait très limitée. Cette opinion ne saurait être partagée.

D'une part, l'appelante exerçait une fonction d'huissière-chef et avait des responsabilités importantes tant en matière de poursuites proprement dites qu'en terme de gestion du personnel, dans un domaine où la responsabilité de l'Etat peut être rapidement engagée en cas d'erreur ou de négligence d'un collaborateur dans l'exécution des saisies. Elle avait en effet notamment pour mission d'organiser, coordonner et contrôler l'activité des collaborateurs du secteur, d'assumer la responsabilité et le contrôle des opérations exécutées, ainsi que de veiller à la diffusion et au respect des règles, normes et directives. L'appelante avait ainsi des responsabilités importantes et une certaine marge de manœuvre lui permettant de les réaliser.

D'autre part, elle savait que des fraudes au timbrage n'étaient pas tolérées au sein de l'office, et plus généralement de l'ordre judiciaire, dont elle faisait partie et était avertie des conséquences de telles fraudes. Son supérieur lui avait rappelé à plusieurs occasions l'obligation de timbrer conformément à la directive n. 10 du SG-OJV du 19 juillet 2005, notamment lors de l'entretien avec D._____, la séance du 4 juillet 2014, le courriel du 18 juillet 2014 qui exprimait clairement que certains de ses destinataires étaient visés par la remarque relative au défaut de timbrage, la séance des cadres du 5 septembre 2014 lors de laquelle l'emploi d'un formulaire idoine a été

instauré ou encore la confrontation du mois d'octobre 2014 avec le préposé. Il sied de relever que le chiffre 8 de la directive susmentionnée indique que « tricher à l'horaire variable est considéré comme un manquement très grave du collaborateur à son devoir de diligence et de fidélité, justifiant un licenciement immédiat sans avertissement préalable ».

Loin de reconnaître sa faute, l'appelante s'est enfoncée dans des déclarations contradictoires, parlant d'une erreur de timbrage avant de tenter de justifier la durée de ses opérations de préparation. Elle n'a invoqué aucun motif permettant d'expliquer, voire de justifier, sa fraude (contrairement à la jurisprudence précitée TF 4C.114/2005 du 4 août 2005 où des circonstances particulières faisaient apparaître la tricherie occasionnelle comme de peu de gravité). Enfin, même si l'élément n'est pas décisif, cette fraude s'inscrit dans un contexte de nombreux éléments douteux constatés par les supérieurs de l'appelante. Même si le licenciement immédiat ne saurait être fondé sur ces fraudes antérieures, la confiance était d'autant plus irrémédiablement rompue dans ce contexte de soupçons qu'au premier contrôle concret de l'activité de l'appelante une fraude effective a été mise au jour.

Force est dès lors de constater que l'appelante a délibérément abusé de la confiance inhérente à un système mis en place pour faciliter les missions extérieures des huissiers, confiance dont elle n'était pas digne.

4.3.4 A cela s'ajoute que, si les motifs liés à la fumée dans les locaux de l'administration et à la vidéo postée sur le réseau social ne suffisaient pas, à eux seuls, à justifier un licenciement immédiat, ils doivent être pris en compte dans l'appréciation globale de la rupture du lien de confiance des relations entre l'employeur et l'appelante. Ces événements ne font que souligner le comportement inadéquat de l'appelante dans le cadre de ses fonctions de responsable. Les premiers juges ont relevé à cet égard que, dans la vidéo en question, l'appelante

et une collègue se gaussaient d'un supérieur hiérarchique, citant son nom, et raillaient l'interdiction de fumer d'une manière telle que l'on se saurait parler d'une forme d'humour. La publication d'une telle vidéo sur un réseau social largement accessible à des tiers était gravement inadéquate, surtout s'agissant d'une collaboratrice dont les responsabilités étaient étendues. A cet égard, la réaction de l'appelante lors de l'entretien du 5 novembre 2014 a été révélatrice : elle n'a pas évoqué son prétendu retrait du réseau social mais a préféré mentionner avoir eu dix « j'aime » pour cette vidéo, avant de retirer sa déclaration. Le retrait de cette vidéo du réseau social n'aurait eu lieu que trois jours après sa publication.

4.4 Au vu de l'ensemble de ces circonstances, qui doivent être appréciées globalement, la continuation des rapports de travail ne pouvait être exigée de l'employeur et c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu l'existence d'un juste motif de licenciement immédiat, même compte tenu de la durée des rapports de travail. Pour le surplus, c'est en vain que l'appelante soutient que son supérieur W._____ aurait fait preuve de hargne à son égard, hargne qui n'est pas avérée.

Dès lors que les justes motifs sont établis, il ne saurait être question de violation du principe de la proportionnalité ni d'arbitraire de la décision attaquée.

5.

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

5.2 En application de l'art. 16 al. 6 LPers, la procédure n'est pas gratuite. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 1'102 fr. (62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.5] et art. 16 al. 7 LPers), seront mis à la charge de l'appelante, qui succombe (106 al. 1 CPC).

Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens de deuxième instance.

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 1'102 fr. (mille cent deux francs), sont mis à la charge de l'appelante J._____.
- IV.** L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du 5 septembre 2016

Le dispositif du présent arrêt est communiqué par écrit aux intéressés.

La greffière :

Du

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

- Me Patrick Mangold (pour J. _____),
- Etat de Vaud, Service juridique et législatif,
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 sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 ; 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).

La greffière :