

JUGEMENT

rendu par le

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

le 8 novembre 2013

dans la cause

T. _____ c/ ETAT DE VAUD

MOTIVATION

Audiences : 09.06.2010, 04.10.2010, 11.10.2010, 07.02.2013 et
27.08.2013

Président : M. Matthieu GENILLOD

Assesseurs : MM. François DELAQUIS et Patrick GIANINI-RIMA

Greffière : Mme Elisabeth RUPP, a.h.

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 27 août 2013, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit:

EN FAIT :

1. T. _____ (ci-après : le demandeur) a été engagé à plein temps dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée en qualité d'inspecteur B auprès du Service des automobiles et de la navigation (ci-après : le défendeur ou le SAN) depuis le 1^{er} septembre 2001.

2. Il a obtenu le diplôme d'inspecteur chargé des contrôles de véhicules le 11 avril 2003, délivré par l'Association des Services des automobiles à Berne.

Selon le cahier des charges du demandeur dans sa version du 1^{er} juillet 2005, sa responsabilité principale consistait à procéder aux contrôles des véhicules et à signer les rapports s'y afférent, ce qui correspondait à 99% de son temps de travail.

3. Le demandeur a été en incapacité de travail du 24 septembre 2007 au 7 novembre 2008. Par courrier du 10 septembre 2008, le SAN a informé le demandeur que son droit au versement intégral du salaire en cas d'accident ou de maladie avait été épuisé et que son salaire était dès lors réduit de 20% dès le 23 septembre 2008.

4. Selon le certificat médical délivré le 3 octobre 2008, le demandeur a été autorisé à reprendre le travail à 25% dès le 8 octobre 2008, moyennant que son poste de travail soit aménagé en conséquence. Le SAN lui a proposé un poste de renseignements techniques, en priorité pour le traitement administratif des dossiers techniques, ce qui a parfaitement convenu au demandeur. Son taux d'activité a été augmenté à 50% dès le 1^{er} janvier 2009 dans le même poste. Par courrier du

13 janvier 2009, le SAN a informé le demandeur qu'il avait épuisé son droit au versement intégral du salaire en cas d'accident ou de maladie, et que son salaire était dès lors supprimé à 50%, correspondant à son pourcentage d'incapacité de travail, dès le 16 janvier 2009.

5. Le 15 janvier 2009, le Médecin cantonal du Service de la santé publique du Canton de Vaud a informé la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud (ci-après : CPEV) qu'il estimait qu'il était justifié d'accorder au demandeur des prestations selon l'art. 52 LCP à un taux de 50% du 16 janvier au 30 juin 2009. Dès le 9 mars 2009, le demandeur a été occupé à 60% auprès du SAN.

6. Un entretien a eu lieu le 16 mars 2009, entre le demandeur, le responsable RH du SAN et le Chef de la Division Inspections, lors duquel il a été constaté notamment ce qui suit :

- *« la fonction d'inspecteur occupée par M. T. _____ ne peut pas être convertie en fonction administrative. Dans la mesure où M. T. _____ ne peut plus assumer la fonction dans son entier, le poste doit être libéré afin d'assurer son pourvoi.*
- *En conséquence, le SAN propose à M. T. _____ un transfert et une reconversion dans son secteur administratif, concrètement :*
 - *M. T. _____ est transféré à la division administrative, respectivement au Centre de prestations administratives de Lausanne (CPAL) en qualité de gestionnaire de dossiers polyvalents.*
 - *Il suit la formation administrative interne ordinaire pour ce type d'emploi en vue d'en maîtriser la pratique*
 - *Une période d'essai de trois mois est convenue au terme de laquelle un bilan est opéré sur la base des objectifs de formation*
 - *Le bilan portera notamment sur les performances de M. T. _____, sa motivation, ses aptitudes, son potentiel et sa résistance aux contraintes physiques du poste. Sur ce dernier point, des aménagements ergonomiques sont possibles, l'instance compétente sera consultée cas échéant.*
 - *Les résultats du bilan détermineront la suite à savoir, l'éventuelle pérennisation du poste au taux prescrit médicalement avec un*

soutien de l'AI pour notamment la question de la couverture de la perte de salaire résultante de l'incapacité et le financement d'une formation professionnelle reconnue (par ex. CFC d'employé de commerce). »

Il ressort de la même note d'entretien que le demandeur craignait de perdre ses compétences techniques en cas de réorientation dans un travail administratif, et qu'il ne se voyait pas être occupé uniquement comme gestionnaire de dossiers. Un délai de réflexion au 20 mars 2009 lui a été accordé. A cette date, le demandeur a accepté de participer à un stage de formation dans le cadre de l'emploi administratif de gestionnaire de dossiers. Le 23 mars 2009, le SAN a confirmé la participation du demandeur au stage selon entrevue du 20 mars 2009, en indiquant les modalités de celui-ci.

Dans le cadre d'un entretien daté du 30 avril 2009, un premier bilan a été effectué, après un mois d'activité au Centre de prestations administratives de [...] (ci-après : CPA[...]). Bien que le demandeur trouvait la formation intéressante, il a constaté qu'elle était très éloignée de sa formation de base, et il craignait de trouver l'activité ennuyeuse sur la durée en raison de son caractère répétitif. Au niveau physique, il a constaté une dégradation de son état en raison de la posture assise et du travail derrière un écran générant une fatigue excessive.

La dégradation de l'état de santé du demandeur a été constatée par un certificat médical, daté du 19 mai 2009, dans lequel le médecin a réduit la capacité de travail à 40%.

Un second bilan de la situation a été effectué en date du 14 mai 2009, dans lequel le SAN a constaté qu'il apparaissait clairement au travers des avis médicaux que la profession de base ne pouvait plus être exercée. Le SAN a alors proposé au demandeur une reconversion formelle dans le poste de gestionnaire de dossiers. Le SAN a également averti le demandeur que si cette reconversion ne pouvait pas se réaliser, il serait contraint de résilier le contrat de travail pour incapacité avérée, cela

conformément aux dispositions légales en la matière (art. 59 Lpers). Il a été décidé que le stage au CPAL se poursuivait.

Le 10 juin 2009, une étude ergonomique du poste du demandeur a été effectuée à la place de travail de celui-ci. Dans son rapport, le consultant en ergonomie a indiqué ce qui suit : « M. T. _____ présentait moins de douleurs au poste technico-administratif qu'au poste administratif actuel. L'activité effectuée en stage s'est limitée à l'activité informatique, ne permettant pas de varier les activités et les postures. Il n'est donc pas possible de savoir si l'activité administrative projetée (bureau, guichet et call center) générera plus ou moins de douleurs que le poste technico-administratif. Toutefois, le temps passé en saisie informatique au poste administratif est plus important qu'au poste technico-administratif et la posture adoptée est clairement source de douleurs. Par ailleurs, l'environnement de travail au guichet ne permet pas une posture de préservation de la région cervicale.

Une adaptation de poste de travail pour créer un redressement n'a pas été concluante. Le travail en remplacement à la distribution des plaques est contradictoire par rapport aux recommandations médicales.

De mon point de vue, dans un premier temps, une posture assise de travail non douloureuse devrait être travaillée en collaboration avec le réseau paramédical. Quelle que soit l'activité, M. T. _____ devrait être capable de pouvoir se maintenir en position assise redressée quelques heures, sans générer de douleurs.

Dans un deuxième temps, si la posture assise est tolérée, il faut permettre une alternance de l'activité, et donc des postures, en fonction du ressenti douloureux ».

7. Par courrier du 12 juin 2009 adressé au médecin cantonal, le médecin traitant du demandeur a confirmé que les douleurs ressenties par le demandeur étaient fortement liées à l'ergonomie du poste, et que l'alternance des positions et une ergonomie adaptée devraient permettre au demandeur de travailler à un plus haut pourcentage. Par courrier du 15 juin 2009, l'Office de l'assurance invalidité a indiqué ce qui suit au demandeur : « suite aux différentes démarches effectuées dans le cadre

de votre demande de prestations AI, nous nous permettons de vous rappeler que les objectifs principaux de notre Assurance sont de vous apporter une aide pour une réinsertion professionnelle dans une activité adaptée et de réduire au mieux le préjudice économique dû à votre atteinte à la santé. En l'occurrence, nous pouvons considérer que la proposition d'adaptation de poste fait par votre employeur (gestionnaire de dossier au sein du SAN) avec la possibilité d'effectuer la formation d'employé de commerce, soutenu par notre Assurance pour les frais annexes, correspond en tous points aux critères susmentionnés. En effet, la proposition précitée vous offre des perspectives intéressantes pour la suite de votre carrière professionnelle et vous donne l'opportunité d'utiliser vos compétences antérieures. Par ailleurs, dans cette fonction vous ne subiriez pas de préjudice économique important. Par conséquent, nous vous informons que nous soutenons ce projet simple et adéquat auprès de votre employeur. Nous précisons que l'assuré n'a droit qu'aux mesures nécessaires, propres à atteindre le but de la réadaptation professionnelle visée, mais non pas à celles qui seraient les meilleures dans son cas ». L'Office d'assurance invalidité a encore rappelé la teneur de l'art. 21 al. 4 LPGA, permettant de réduire ou de refuser temporairement ou définitivement les prestations si l'assuré se soustrait ou s'oppose ou encore ne participe pas spontanément, dans les limites de ce qui peut être exigé de lui, à un traitement ou à une mesure de réinsertion professionnelle raisonnablement exigible et susceptible d'améliorer notablement sa capacité de travail ou d'offrir une nouvelle possibilité de gain. L'Office a laissé au demandeur un délai au 30 juin 2009 pour faire part de sa position définitive à l'égard du projet professionnel proposé par le SAN.

Le 15 juin 2009, le SAN a écrit au demandeur qu'il avait été pris note de son incapacité de travail de 60% dès le 25 mai 2009 et que son salaire était dès lors supprimé à 60% dès cette date.

8. Lors de l'entretien du 25 juin 2009 entre deux personnes du SAN et le demandeur, un bilan du stage de formation a été réalisé. Le demandeur a informé le défendeur de son intérêt pour la formation mais

qu'il pensait qu'à long terme l'activité ne pourrait pas convenir, l'ergonomie n'étant pas adaptée et son état de santé s'étant à nouveau dégradé ces dernières semaines. Il a précisé ne pas dénigrer le travail au CPA[...] mais avoir l'impression de régresser professionnellement. Il a en outre reconnu qu'à long terme, il ne s'imaginait pas gestionnaire de dossier au CPA[...]. Le demandeur a encore indiqué qu'il aimerait pouvoir en savoir davantage sur son salaire futur et sur la possibilité d'effectuer d'autres stages. Le superviseur du demandeur au CPA[...] a quant à lui précisé qu'au terme de ces trois mois de stage, le demandeur ne semblait plus avoir de motivation ni de plaisir à effectuer ce travail et qu'au vu du manque d'intérêt dont il faisait preuve, il ne soutenait pas son intégration au CPA[...]. Il est précisé dans la note de l'entretien que le demandeur pouvait rester en formation au CPA[...] jusqu'au 3 juillet 2009 mais qu'une solution devait être trouvée pour la suite.

Au terme de la période du stage auprès du CPA[...], le demandeur, par le biais de son conseil, s'est adressé au SAN par courrier du 25 juin 2009 afin de faire part de son point de vue sur l'issue de cette formation administrative et sur son avenir en général auprès du SAN. Le demandeur a relevé tout d'abord qu'« *un poste technico-administratif privilégiant les aspects administratifs du travail d'inspecteur, tout en conservant les compétences requises pour cette attribution, avait démontré son adéquation avec [son] état de santé* ». Pour appuyer ses propos, il a relevé que lorsqu'il occupait ce poste durant la période des mois d'octobre 2008 à mars 2009, son état de santé s'était amélioré, lui permettant même de travailler à 60%. Selon lui, le poste administratif proposé par le SAN était moins adapté à son état de santé, reprenant, pour le démontrer, le rapport du consultant en ergonomie et du médecin traitant. Le demandeur a en outre estimé que les arguments avancés par l'employeur pour justifier le caractère provisoire de l'emploi technico-administratif qu'il occupait paraissaient dénués de pertinence, relevant que ce poste existait et qu'il était même occupé par trois autres de ses collègues inspecteurs A ou B sans profil de cadre.

Par courrier du 6 juillet 2009, le SAN a répondu au demandeur qu'il ne disposait pas d'autre alternative professionnelle à proposer que le poste de gestionnaire de dossiers. Ce courrier précisait : « [...] *nos attentes en termes de motivation, d'intérêt et de progrès n'ont pas été pleinement satisfaites aussi, nous estimons inévitable de mettre un terme à ce projet professionnel* ». Il expliquait en outre ce qui suit : « *les experts effectuent à titre prépondérant (95%) des contrôles techniques, le support technique administratif est assuré en rotation. Objectivement, il n'existe pas à la division « inspection des véhicules » un ou des postes qui seraient occupés exclusivement à des fonctions technico-administratives, aucun besoin n'étant identifié à ce niveau* ». Le SAN a finalement informé le demandeur, dans cette même correspondance, qu'il allait communiquer la présente décision au SPEV (secteur case management) afin d'explorer d'autres voies de réinsertion possibles.

En date du 6 juillet 2009, un rapport de stage faisant un bilan de ce dernier a été remis au demandeur. En conclusion, il a été relevé ce qui suit : « *Le manque de motivation de M .T. _____ est préoccupant. Il a par ailleurs clairement admis lors des entretiens dans le cadre des séances de réseau qu'un travail administratif ne correspondait pas à ses aspirations. Il souhaite une reconversion plus orientée sur sa formation de base, la technique automobile. C'est pourquoi il a demandé une consultation auprès de l'orientation professionnelle de l'OAI. Du côté de l'employeur, les attentes au niveau de l'état d'esprit et de la motivation sont déçues. Il apparaît assez clairement que le profil de M. T. _____ n'est pas adéquat au poste. Par ailleurs, l'inaptitude au guichet, si elle était confirmée, poserait d'importants problèmes d'organisation de travail et de gestion d'équipe, dans la mesure où M. T. _____ ne pourrait assumer les tournus ordinaires. Compte tenu de ce qui précède, les responsables estiment qu'il convient de mettre fin à une démarche qui manifestement ne satisfait personne* ».

Par courrier du 17 juillet 2009, le SAN a informé le demandeur qu'il entrait en matière pour une occupation temporaire au SAN dans l'attente d'une décision quant à son avenir et que son activité au CPA[...]

était dès lors prolongée jusqu'au 17 juillet 2009 et qu'à son retour de vacances le 3 août 2009, il serait engagé en soutien au bureau technique de la division inspection. Toutefois, le SAN a précisé au demandeur que le SAN n'avait pas d'alternatives professionnelles à lui proposer.

Par courrier du 21 juillet 2009, le SAN a informé le demandeur qu'il avait pris note de son incapacité totale de travail du 2 au 5 juillet 2009 et que son salaire était dès lors supprimé à 100% durant cette période.

9. Par courrier daté du 29 septembre 2009, le SAN a écrit à l'attention du demandeur, confirmant le contenu d'un entretien tenu le même jour avec ce dernier et mettant un terme à son activité d'occupation à l'échéance du 30 septembre 2009, au motif que le demandeur n'était pas intéressé par la proposition de reclassement du SAN. Ce dernier a toutefois indiqué dans cette lettre qu'il restait son autorité d'engagement et continuerait à lui verser son salaire, précisant qu'il libérait le demandeur de son obligation de travailler pour le taux prescrit médicalement et ce jusqu'à décision connue des instances appelées à statuer.

Par lettre du 17 novembre 2009, le demandeur a répondu à ce courrier qu'il avait bien pris note du fait que son contrat de travail était maintenu et que par ailleurs il était libéré de son obligation de fournir sa prestation de travail dès le 1^{er} octobre 2009. Il a précisé qu'il n'avait nullement indiqué au SPEV ou à l'Office de l'assurance invalidité qu'il n'était pas intéressé par leur proposition de reclassement.

Par courrier du 16 décembre 2009, le Médecin cantonal du Service de la santé publique a informé la CPEV, avec copie notamment au demandeur et à l'Etat de Vaud, que l'AI avait reconnu une inaptitude à la fonction d'inspecteur et une aptitude à une activité adaptée.

Par courrier du 23 décembre 2009, le SAN a confirmé à la CPEV qu'au vu du précédent courrier de la CPEV et des préavis du

médecin cantonal, le demandeur devait être mis au bénéfice d'une pension d'invalidité totale définitive dès le 31 décembre 2009.

Par courrier du 9 février 2010, la CPEV a informé le SAN que leur médecin conseil avait décidé de demander l'avis d'un autre médecin, conformément à l'art. 56 al. 2 LCP, afin de pouvoir se déterminer quant à l'octroi éventuel de prestations selon l'art. 54 LCP. Dans cette attente, la CPEV a indiqué au SAN que l'invalidité temporaire partielle de 60% du demandeur était prolongée selon l'art. 52 LCP pour la période du 1^{er} janvier au 30 avril 2010.

Le SAN a informé le demandeur en date du 17 février 2010 que, fondé sur le courrier du 16 décembre 2009 du Service de la santé publique mentionné ci-dessus, et suite au terme de son occupation à 40% dès le 1^{er} octobre 2009, son droit au salaire était épuisé au sens de l'art. 58 Rlpers et supprimé dès le mois de février 2010. Le SAN a également indiqué au demandeur que la Caisse recevait copie de son courrier afin qu'elle statue sur les prestations auxquelles le demandeur pouvait prétendre.

Par courrier du 15 mars 2010 adressé au SAN, le demandeur a contesté la prise de position de son employeur. Le demandeur précise qu'il avait été libéré de son obligation de travailler dès le 1^{er} octobre 2009, alors qu'il était en mesure de travailler à 40% et parfaitement disposé à continuer d'offrir ses services. En conséquence, le demandeur a revendiqué son droit au salaire à hauteur de 40% d'un plein temps tant et aussi longtemps que sa situation auprès du SAN restait inchangée. Le SAN a confirmé sa lettre du 17 février 2010 dans un courrier daté du 29 mars 2010.

Par courrier du 28 avril 2010, la CPEV a informé le demandeur qu'en application de l'art. 56 al. 2 de la loi sur la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud (ci-après : LCP), leur médecin conseil avait décidé que des prestations d'invalidité selon l'art. 54 LCP n'étaient pas justifiées puisqu'il présentait une aptitude à 100% dans une fonction de substitution. La CPEV

a avisé dès lors le demandeur que leurs prestations d'invalidité prendraient fin au 30 avril 2010, en indiquant toutefois qu'une fonction de substitution avec un salaire réduit peut donner naissance, conformément à l'art. 55 al. 4 LCP à une invalidité partielle calculée sur la différence entre l'ancien et le nouveau salaire assuré mais sans modification du degré d'activité.

10. Le demandeur a saisi le Tribunal de céans par requête du 19 avril 2010 en concluant en substance à ce qu'il soit constaté que son contrat de travail auprès du SAN était maintenu, à ce qu'il ait droit à un salaire à hauteur de 40% d'un plein temps depuis le 1^{er} octobre 2009 et ce tant aussi longtemps que son contrat de travail était maintenu et que son taux de capacité de travail demeurerait inchangé, et à ce que l'Etat de Vaud lui verse le rétroactif du salaire à hauteur de 40% d'un plein temps, à compter du 1^{er} octobre 2009.

11. Lors de l'audience préliminaire du 9 juin 2010, le défendeur a produit sa réponse, accompagnée d'un bordereau de pièces, au terme de laquelle il a conclu, en substance, reconventionnellement à ce qu'il soit constaté que le contrat de travail du demandeur puisse être résilié, et, au fond, à ce qu'il soit admis que le demandeur est toujours partie à un contrat de travail avec le défendeur, les conclusions prises à l'encontre du défendeur par le demandeur le 19 avril 2010 étant rejetées, sous suite de frais.

Le demandeur a confirmé ses conclusions prises dans sa requête du 19 avril 2010 complétée en ce sens qu'il a requis sa réintégration. Il a en outre indiqué adhérer à la conclusion no 2 de la réponse du défendeur du 9 juin 2010, admettant qu'il était toujours partie à un contrat de travail avec le SAN. Le défendeur a pour sa part conclut au rejet de la conclusion nouvelle tendant à la réintégration du demandeur.

Par courrier du 18 juin 2010, le CPEV a informé le SAN que le demandeur avait fait recours contre la décision de ne pas entrer en

matière pour des prestations d'invalidité selon l'art. 54 LCP et qu'elle allait procéder à une expertise.

12. Lors de la première audience de jugement du 4 octobre 2010, le défendeur a produit un document indiquant les consignes pour les postes du bureau techniques ainsi que les postes répertoriés au mois de décembre 2009 au sein du SAN. Les témoins L._____, Q._____, J._____ et N._____ ont été entendus lors de cette audience. Leurs propos ont, en substance, été les suivants :

L._____, expert-automobile, a indiqué qu'il était employé depuis le [...] 1988 au SAN en qualité d'inspecteur automobile puis comme expert de la circulation, et qu'il était en charge du centre d'Yverdon auquel était affecté le demandeur. Le témoin a précisé qu'après l'arrêt prolongé du demandeur, ce dernier avait été affecté à un bureau à Lausanne, car il ne pouvait plus effectuer d'expertises automobiles. Selon le témoin, ces expertises font parties du cahier des charges des experts automobiles, mais ne représentent toutefois qu'une partie des tâches qui leur sont attribués. Le témoin a confirmé qu'il était exact que ce poste administratif occupé par le demandeur à Lausanne était en réalité exercé par plusieurs collègues inspecteurs sous la forme d'un tournus. A la question de savoir s'il existait objectivement à ses yeux un obstacle à ce que ce poste technico-administratif soit attribué à un inspecteur, le témoin a répondu ce qui suit : *« je fais référence au cahier des charges de l'inspecteur soit que ce dernier doit principalement se consacrer à l'inspection des véhicules. Il existe des petites tâches annexes, telles qu'expertises judiciaires. Je confirme que le demandeur s'est vu proposé des tâches purement administratives. Si son expérience serait un avantage pour cet emploi, elles ne sont toutefois pas nécessaires (sic) »*. Il a ajouté que le demandeur avait une volonté sincère de renouer avec le monde du travail et qu'il s'était donné « à cœur » lorsqu'il était dans le bureau technico-administratif de Lausanne. Lors d'un entretien périodique durant le stage administratif du demandeur, le témoin a constaté que le travail technico-administratif se passait à satisfaction. Il a précisé toutefois que les questions relatives à la création d'un poste ou à l'affectation définitive du demandeur n'étaient pas de sa compétence. Le témoin a

également indiqué qu'il n'y avait pas d'experts affectés uniquement à des tâches administratives, puisque la tâche principale de ces experts est l'inspection des véhicules.

Q._____, expert de la circulation, a indiqué travailler au SAN depuis le [...] 1986, principalement au bureau technique. Il a confirmé avoir épaulé le demandeur lors de son occupation au bureau technique. Ce témoin a eu le sentiment que le demandeur s'intéressait à ce travail. Il a précisé que le bureau tournait avec trois personnes, et que le demandeur travaillait en qualité de surnuméraire, soit comme quatrième personne. Le témoin a confirmé que le demandeur avait effectué un stage au sein du département administratif. Selon lui, la technique l'intéressait plus que l'administratif. Le témoin a indiqué qu'outre le bureau technique, l'examen des candidats au permis de la circulation et l'inspection des véhicules font partie de son cahier des charges et qu'il effectue beaucoup de tâches administratives liées à l'importation et à la modification des véhicules anciens et récents. Le témoin a précisé que le demandeur était moins autonome dans ces tâches plus spécifiques, et intervenait plutôt comme secrétaire, mais qu'au terme de son stage, il était devenu autonome dans le secteur des importations.

Le témoin J._____, expert-automobile, a travaillé avec le demandeur depuis 2004 en tant qu'inspecteur automobile. Le témoin a confirmé que le demandeur avait été engagé au bureau technique suite à des problèmes de santé, et qu'il y avait effectué des tâches administratives liées au contrôle technique. Le témoin a confirmé que le demandeur avait également été engagé au CPA[...], soit le Centre de prestations administratives de [...]. Le témoin a indiqué avoir lui-même travaillé au bureau technique jusqu'à la fin 2008. Le témoin a indiqué savoir qu'il n'existait pas un poste à 100% de collaborateur technico-administratif, et que le demandeur était en plus de l'équipe de trois inspecteurs qui y est affectée habituellement. Le témoin a estimé que le taux d'occupation d'un expert au bureau technico administratif était faible, soit environ 10%. Selon le témoin, le demandeur s'est trouvé au bureau technique en supplément pour voir s'il pouvait y être intégré plus

tard, ainsi que pour lui fournir une activité d'occupation. Le témoin a précisé qu'il ne savait pas pourquoi le stage du demandeur avait été interrompu, peut-être en raison d'une insatisfaction des deux parties. A la question de savoir s'il aurait été possible moyennant quelques ajustements pratiques de conserver le demandeur au sein du bureau technique, le témoin a répondu ce qui suit : *« je suis emprunté pour répondre à cette question. Dans l'affirmative, cela impliquerait des modifications du cahier des charges qui ne sont pas de ma compétence. Tout au plus, je peux relever que le demandeur a par son expérience les capacités professionnelles requises. Pour répondre à votre question, il est possible que moyennant 5, 10 ou 15% du travail effectué au contrôle technique une personne affectée au bureau technique sera capable de répondre utilement aux questions. Toutefois, moins un inspecteur fait d'expertise moins il peut avoir une vision globale des différents véhicules. Les inspecteurs lorsqu'ils sont engagés au bureau technique y travaillent à plein temps durant une semaine. [...] Quelqu'un qui travaille au bureau technique doit être en mesure de faire des inspections »*. Le témoin a encore indiqué qu'il y avait deux filiales pour les inspecteurs, ceux qui se consacrent exclusivement aux tâches techniques et qui inspectent tous types de véhicules, et ceux qui n'expertisent que des véhicules légers et participent aux examens de conduite. A la question de savoir comment les collaborateurs sont choisis pour être affectés au bureau technique, le témoin a répondu qu'en ce qui le concernait, on lui avait proposé cette activité.

Le témoin N._____, responsable du secteur [...] à l'Etat de Vaud, a déclaré avoir été en contact avec le demandeur dans le cadre de sa fonction, suite à l'incapacité de travail de longue durée du demandeur. Elle a confirmé que le demandeur avait été occupé dans un poste de travail de gestionnaire de dossiers à titre d'essai au sein du SAN, mais que cet essai avait été arrêté à l'issue des trois mois, celui-ci n'ayant pas été concluant pour le SAN, notamment en raison de difficultés liées à l'ergonomie du poste de travail et à la motivation. Selon ce témoin, l'Assurance-invalidité avait accordé au demandeur un droit au reclassement professionnel, mais les possibilités de reclassement au sein

du SAN étaient à son avis épuisées. Le témoin a encore affirmé que le demandeur ne paraissait pas motivé par le poste de gestionnaire de dossiers, mais qu'il avait déclaré être intéressé par un poste technico administratif qui n'existait pas selon le SAN. Selon ce témoin, le contrat de travail du demandeur n'a pas été résilié, la CPEV ayant refusé de reconnaître l'invalidité du demandeur dans la fonction d'inspecteur. L'Office AI a proposé une reconversion au demandeur en qualité de vendeur automobile, ce qu'il a finalement accepté. Le témoin a déclaré que le cours pour la formation de vendeur automobile étant complet, le demandeur avait accepté de commencer un stage dans un garage. Selon le témoin, le demandeur n'a pas encore trouvé de stage, car il recherche un stage rémunéré. A son avis, le SAN a rempli ses devoirs d'employeur concernant le demandeur.

13. Lors de la deuxième audience d'instruction et de jugement du 11 octobre 2010, le demandeur a produit un bordereau de pièces dans lequel figurait une correspondance écrite entre le demandeur et l'office AI. Une première lettre adressée par le demandeur à l'office AI, datée du 15 mars 2010, faisait suite au courrier du 9 février 2010 dudit office, concernant un projet de décision refusant les prestations de l'AI au demandeur, en raison d'un manque de collaboration aux mesures de réadaptation par le demandeur, concernant notamment un reclassement professionnel dans le domaine de la vente automobile, sous la forme d'une formation intensive de vendeur automobile. Par réponse du 26 mars 2010, l'office AI avait alors indiqué au demandeur qu'il était prêt à entrer à nouveau en matière sur la mise en place de ce projet de formation en tant que vendeur automobile, à condition que le demandeur confirme sa volonté de collaborer pleinement à la mesure de reclassement proposée, ce qu'il a fait par courrier du 22 avril 2010.

Le défendeur a pour sa part produit une directive du SPEV fixant les règles de gestion des postes et des effectifs des services et des offices et celles concernant la création de nouveaux postes et la suppression des postes existants.

Durant cette audience, deux témoins ont été entendus et ont fait en substance les déclarations suivantes :

Le témoin B._____, expert en circulation, a indiqué travailler au SAN depuis 1989, et avoir été amené à travailler au bureau technique depuis une dizaine d'années. Il a estimé que son activité au bureau technique correspondait à environ 10% de son plein temps. Il a déclaré avoir été amené à travailler avec le demandeur il y a trois ou quatre ans, alors qu'il était en formation au bureau technique. Il a confirmé que le bureau est composé d'une dizaine de personnes dont trois fonctionnent en même temps et que le demandeur avait été pendant une période en surnuméraire. Le témoin a indiqué ne pas savoir pour quelle raison le demandeur a cessé cette activité, mais se rappelle qu'il avait des problèmes de santé. Le témoin a estimé qu'il n'y avait pas de véritables différences entre les bureaux techniques de Lausanne et d'Yverdon. Il a précisé ne pas savoir quels sont les critères exacts d'incorporation au groupe engagé au bureau technique. Le témoin a précisé qu'il lui était difficile de se prononcer quant à savoir si l'absence d'activité dans le domaine des inspections ou des permis pénaliserait le travail au sein du bureau technique.

Le témoin C._____, chef de groupe d'experts à Lausanne et Yverdon, a été le supérieur direct du demandeur sur une courte période. Il a indiqué que le demandeur avait rejoint le bureau technique comme soutien, en supplément et qu'il était très intéressé par ce travail, notamment concernant les importations. Il ne sait pas pourquoi le demandeur n'a pas continué cette activité. Il a confirmé que le bureau technique fonctionnait en tournus sur une base de dix personnes, et que chaque membre y travaillait en principe une semaine. Il a confirmé qu'aucun des employés du SAN ne travaillait exclusivement au bureau technique et qu'à son avis l'inspection technique et la participation au bureau technique devaient se suivre. Il a indiqué en effet que dans le cas contraire cela pourrait générer des difficultés et qu'il était en outre intéressant de pouvoir inspecter un modèle importé pour traiter les questions administratives en connaissance de cause. Le témoin a indiqué

savoir que le demandeur avait effectué un stage au département administratif après son occupation au bureau technique. A ses yeux, « *le demandeur aurait pu rester en poste dans [son] équipe moyennant quelques aménagements* », sous réserve de garder un aspect pratique dans les tâches. Il a indiqué qu'il n'avait plus vu le demandeur effectuer des expertises depuis son arrêt de travail. Selon lui, le travail d'inspecteur à Yverdon est plus facile qu'à Lausanne, car il y a des lifts qui facilitent la tâche. Selon le témoin, le demandeur « *est quelqu'un qui cherche toujours l'information, ainsi un 10 ou 20% d'expertise suffirait à le maintenir à jour* ».

Par courrier du 16 octobre 2012, le demandeur, par le biais de son mandataire, a fait parvenir au Tribunal de céans une copie de la décision que la CPEV lui avait communiquée en date du 26 septembre 2012. La CPEV a en effet décidé qu'une invalidité définitive n'était pas justifiée pour le demandeur, ce dernier présentant une capacité de travail de 100% dans la fonction d'expert technique au Service des automobiles.

Suite au courrier de la CPEV du 26 septembre 2012, le SAN a indiqué au demandeur qu'il pouvait réintégrer sa fonction d'expert technique avec effet immédiat.

14. Le Tribunal de céans a tenu le 7 février 2013 une troisième audience d'instruction et de jugement lors de laquelle le demandeur a précisé les conclusions de sa demande du 19 avril 2010 en ce sens qu'il réclame un salaire à hauteur de 50% d'un plein temps du 1^{er} mars 2010 au 31 octobre 2012. L'Etat de Vaud a rejeté cette conclusion. Le demandeur a produit un bordereau complémentaire de pièces contenant une décision de l'Office AI du 24 janvier 2013, refusant au demandeur tout droit à des prestations de l'AI. L'Office AI a considéré, au vu des pièces médicales au dossier, que son atteinte à la santé ne justifiait pas d'incapacité de travail ininterrompue de plus d'une année. L'Office AI considère en outre qu'un droit à la prise en charge d'une reconversion professionnelle et à la rente n'est pas ouvert, puisque sa capacité de

travail demeure entière dans son activité professionnelle antérieure d'inspecteur automobile.

Au cours de cette même audience, le tribunal a requis la production en mains du défendeur de tout document établissant le salaire qu'aurait perçu le demandeur en travaillant respectivement à 50% et à 40% du 1^{er} mars 2010 au 31 octobre 2012 en qualité d'expert technique au sein du SAN. Le tribunal a également ordonné la production en main de la CPEV de tout document établissant les prestations perçues par le demandeur du 24 septembre 2007 au 31 octobre 2012 de la part de la CPEV, avec indication des montants versés mensuellement à titre d'invalidité temporaire tant en faveur du demandeur personnellement qu'en faveur des siens.

Par courrier du 26 février 2013, l'Etat de Vaud a fait parvenir au tribunal de céans une simulation indiquant le salaire qu'aurait perçu le demandeur s'il avait travaillé à 40%, respectivement à 50%, du 1^{er} mars 2010 au 31 octobre 2012 en qualité d'expert technique des véhicules auprès du SAN.

Par courrier du 27 février 2013, la CPEV a transmis au Tribunal de céans les périodes durant lesquelles des prestations avaient été servies au demandeur. Il en ressort que le demandeur a été mis au bénéfice d'une invalidité temporaire pour la période du 16 janvier 2009 au 30 avril 2010, durant laquelle il a perçu des prestations de la CPEV.

Par courrier du 26 mars 2013, le demandeur a précisé les conclusions de sa demande, en maintenant tout d'abord ses conclusions I et II. Il a ensuite conclu à ce qu'il ait droit au salaire à hauteur de 50% d'un plein temps depuis le 1^{er} mars 2010 au 31 octobre 2012, et finalement à ce que l'Etat de Vaud lui verse le rétroactif du salaire au taux et durant la période du 1^{er} mars 2010 au 31 octobre 2012, soit un montant de CHF 123'233.58, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} mars 2010.

Par courrier du 7 juin 2013, le Service du personnel de l'Etat de Vaud, en accord avec le demandeur, a sollicité du tribunal de céans qu'il soit renoncé à la tenue d'une audience de jugement et qu'en lieu et place les parties déposent des déterminations écrites. Par courrier du 17 juin 2013, le tribunal de céans a fait droit à cette requête, a annulé l'audience de jugement prévue pour le 27 août 2013 et a imparti un délai aux parties pour déposer leurs déterminations écrites.

Par courrier du 16 août 2013, le demandeur a fait parvenir au tribunal de céans ses déterminations écrites, dans lesquelles il a confirmé l'ensemble de ses conclusions prises dans son courrier du 26 mars 2013, et y a joint des certificats médicaux établis par le Dr G._____, son médecin traitant, datés à partir du 12 janvier 2010, et indiquant que le travail pouvait être repris à 40% dès le 25 mai 2009. Un certificat médical daté du 27 septembre 2009 indique que le demandeur peut reprendre le travail à 60% dès le 3 octobre 2011.

A la même date, l'Etat de Vaud a déposé ses déterminations, accompagnées d'un bordereau de pièces, dans lesquelles il rejette les conclusions prises par le demandeur.

15. Une audience de délibération s'est tenue le 27 août 2013. Le Tribunal de céans a rendu un jugement sous forme de dispositif le 8 novembre 2013, dont la teneur est la suivantes :

- I. *Dit que l'action du demandeur est rejetée.*
- II. *Dit qu'au vu des circonstances, chaque partie supporte ses propres frais.*
- III. *Dit que toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.*

Le demandeur, par l'intermédiaire de son conseil, en a requis la motivation par courrier du 11 novembre 2013. Le défendeur en a fait de même par courrier du 12 novembre 2013, soit en temps utile.

EN DROIT :

I. a) Conformément à l'article 14 de la Loi vaudoise du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers-VD ; RSV 172.31), le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale est compétent pour connaître, à l'exclusion de toute autre juridiction, de toute contestation relative à l'application de cette loi, ainsi que de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg ; RS 151.1). Le demandeur contestant une décision du SAN, un service de l'Etat de Vaud, l'informant que son droit au salaire était épuisé au sens de l'art. 58 Rlpers dès le mois de février 2010, le tribunal de céans est donc compétent pour examiner les conclusions du demandeur.

b) Déposé dans le délai de 60 jours de l'article 16 al. 3 LPers-VD, la demande est recevable en la forme.

II. Conformément à l'article 23 LPers-VD, les collaborateurs de l'Etat de Vaud ont droit à une rémunération sous la forme d'un salaire correspondant à la fonction qu'ils occupent en proportion de leur taux d'activité (lettre a) ou sous la forme d'une indemnité ou émolument (lettre b). Selon l'art. 33 al. 1 LPers, le Conseil d'Etat arrête le droit au paiement du salaire en cas d'incapacité de travail et de service militaire ou civil. Aux termes de l'art. 58 al. 1 let b RLPers, en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident constaté par certificat médical, le salaire est payé, pour les collaborateurs engagés par contrat de durée indéterminée en entier pendant les douze premiers mois et au quatre cinquième pendant les trois mois suivants. Selon l'art. 59 al. 3 RLPers, dans chaque cas de maladie ou d'accident, on imputera pour la durée des prestations prévues à l'article 58 RLPers les prestations dont l'intéressé a bénéficié au cours de la période de deux ans précédant le début de la nouvelle absence. Aux termes de l'art. 52 al. 1 LCP, est temporairement invalide l'assuré qui, incapable ensuite de maladie ou d'accident de remplir tout ou partie de sa fonction, voit son salaire réduit ou supprimé provisoirement.

En l'espèce, le demandeur a perçu son salaire durant douze mois depuis le début de son incapacité totale de travail le 24 septembre 2007, puis à 80% durant trois mois. Dès le 16 janvier 2009, il avait épuisé

son droit au salaire, conformément aux normes citées ci-dessus. Le tribunal de céans constate que la décision de l'Etat de Vaud du 13 janvier 2009 est donc correcte et qu'aucun droit au salaire au titre de l'incapacité de travail ne pouvait être réclamé à partir de cette date. Dès ce moment, la CPEV est par ailleurs intervenue, ceci conformément à l'art. 52 al. 1 LCP, afin de verser au demandeur des prestations d'invalidité temporaire partielle, selon le taux d'incapacité de travail qu'il présentait. L'Etat de Vaud a pour sa part rémunéré le demandeur au taux de sa capacité de travail résiduelle. Le tribunal de céans constate que les dispositions susmentionnées ont été clairement appliquées dans le principe. Reste à examiner les griefs du demandeur dans le cas d'espèce.

III. Le demandeur a présenté une incapacité totale depuis le 24 septembre 2007 jusqu'au 8 octobre 2008, date à laquelle il a recouvré une capacité de travail partielle à hauteur de 25%. Cette capacité de travail a continué à augmenter de manière progressive pour se situer à 40% dès le 25 mai 2009. A partir du 16 janvier 2009, son droit au salaire au titre d'incapacité de travail s'est trouvé épuisé, et le demandeur a alors bénéficié des prestations de la CPEV au titre de l'invalidité temporaire à hauteur du taux d'incapacité de travail qu'il présentait, variable selon les périodes. Une demande de prestations a été déposée à l'Office de l'assurance-invalidité, qui a reconnu une inaptitude à la fonction d'inspecteur et une aptitude à une activité adaptée. Par décision du 28 avril 2010, la CPEV a refusé l'octroi de prestations au sens de l'art. 54 LCP, avec effet au 1^{er} mai 2010, car elle a considéré que le demandeur présentait une aptitude à 100% dans une fonction de substitution. Le demandeur a fait recours contre cette décision et la CPEV a alors procédé à une expertise au sens de l'art. 57 LCP, suite à laquelle une décision a été rendue le 26 septembre 2012. Par cette décision, la CPEV constatait que le demandeur présentait une capacité de travail de 100% dans la fonction d'expert technique des véhicules au SAN. En date du 23 octobre 2012, le SAN a alors proposé au demandeur de reprendre son activité d'expert technique des véhicules le 1^{er} novembre 2012, ce qu'il a accepté. L'Office AI a alors refusé au demandeur tout droit à des prestations.

IV. Le demandeur a tout d'abord conclu à ce que son contrat de travail auprès du SAN soit maintenu. Toutefois, ainsi que cela a été admis par les deux parties lors de l'audience du 9 juin 2010, le contrat de travail du demandeur n'a pas été résilié et les rapports de travail entre les deux parties courent donc toujours. Cette conclusion est donc sans objet et ne sera pas examinée plus avant par le tribunal de céans.

V. Le demandeur a encore conclu à ce qu'il ait droit au salaire à hauteur de 40% d'un plein temps depuis le 1^{er} octobre 2009 et ce aussi longtemps que son contrat de travail était maintenu et que son taux de capacité de travail demeurait inchangé. Au regard de la teneur de la conclusion III, il apparaît que le demandeur réclame un droit au salaire à hauteur de 40% d'un plein temps du 1^{er} octobre 2009 à fin février 2010.

A l'examen du dossier, le tribunal de céans constate qu'un salaire à hauteur de 40% lui a été servi par l'Etat de Vaud du 1^{er} octobre 2009 à la fin du mois de février 2010. De ce fait, cette conclusion est également sans objet et il n'y a pas lieu de l'examiner plus avant.

VI. Reste à examiner les deux dernières conclusions, à savoir un éventuel droit au salaire à hauteur de 50% d'un plein temps du 1^{er} mars 2010 au 31 octobre 2012, pour un montant total de CHF 123'233.58, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} mars 2010. La période du 1^{er} mars 2010 au 31 octobre 2012 couvre la période à partir de laquelle l'Etat de Vaud a cessé de verser un salaire au demandeur, jusqu'à la décision de la CPEV reconnaissant une pleine capacité de travail dans le poste initial du demandeur, soit expert technique, date à laquelle le demandeur a réintégré son poste d'expert technique au sein du SAN.

Aux termes de l'art. 9 RLPers, dans le but d'aider les collaborateurs, le SPEV offre un appui à celui qui connaît, à son poste ou dans sa fonction, des difficultés professionnelles importantes, mais dont l'incapacité, attestée médicalement, n'est ni définitive, ni totale. Selon l'art. 10 RLPers, sur demande motivée du collaborateur, du service ou des deux, le SPEV analyse la situation pour déterminer l'origine des

difficultés. Il collabore avec le responsable des ressources humaines et, le cas échéant, avec le médecin cantonal. Lorsque son analyse débouche sur la possibilité d'un reclassement professionnel, le SPEV soumet ses propositions au collaborateur et au service après les avoir associés à la recherche d'une solution. Les propositions acceptées sont consignées par écrit sous la forme d'une convention, paraphée par le collaborateur et son service. Selon l'art. 11 RLPers, la convention peut prévoir le maintien du collaborateur dans son service (let. a) ou le placement ou le transfert provisoire du collaborateur dans un autre service ou entité administrative (let. b). L'art. 12 RLPers stipule que le maintien du collaborateur dans son service est accompagné de mesures appropriées, telles que formation continue, modification du cahier des charges, changement du poste et/ou de la fonction ou de son niveau. Ces mesures font l'objet d'un accord. Le collaborateur bénéficie d'un accompagnement de la part du SPEV.

a) En l'espèce, le demandeur a épuisé son droit au salaire dès le 16 janvier 2009 et a perçu par la CPEV des prestations d'invalidité temporaire partielle, selon son taux d'incapacité de travail. A partir de cette date, il a été constaté, notamment par l'Office AI et le médecin cantonal, que le demandeur ne pouvait plus réintégrer sa place de travail d'expert technique, ce que le demandeur n'a pas contesté à l'époque. Le tribunal de céans constate par ailleurs que ce dernier a contesté la décision de la CPEV lui refusant des prestations d'invalidité définitive, indiquant par là-même qu'à cette époque il estimait ne pas pouvoir reprendre son poste d'expert technique. De ce fait, le SAN a proposé des mesures de réinsertion au demandeur dès que celui-ci a retrouvé une capacité de travail partielle, soit à partir du 8 octobre 2008. Bien que la loi prévoie que le SPEV collabore pour mettre en place ces mesures de réinsertion, le SAN a spontanément offert au demandeur un poste adapté à ses problèmes de santé, ceci en vue d'une reconversion professionnelle. Ainsi, après une occupation temporaire au sein du bureau technique, le SAN a proposé au demandeur un stage au CPA[...] où un poste de gestionnaire de dossiers était vacant. A la lecture du dossier, il apparaît que la seule activité qui ait convenu au demandeur durant cette période était celle exercée temporairement au bureau technique. Concernant

cette activité, il est à relever, conformément aux déclarations de l'Etat de Vaud et des différents témoins, que ce poste ne pouvait toutefois pas être converti en fonction administrative, puisqu'il était prévu pour être assuré en rotation par différents collaborateurs à un taux d'activité correspondant environ à 10% du cahier des charges de ces derniers. L'Etat de Vaud a par ailleurs toujours indiqué que ce poste était une occupation proposée à titre temporaire. Concernant le stage au CPA[...], tant le demandeur que le SAN étaient d'accord qu'il ne convenait pas au demandeur, ceci en raison du manque d'intérêt de ce dernier et sur le plan ergonomique, même si des aménagements supplémentaires auraient pu être réalisés afin de permettre une meilleure adaptation du poste aux besoins fonctionnels du demandeur. Le tribunal de céans constate que l'Office AI soutenait le projet du stage au sein du CPA[...], qu'il considérait comme répondant aux objectifs principaux de l'Assurance-Invalidité consistant à apporter une aide pour une réinsertion professionnelle dans une activité adaptée et réduire au mieux le préjudice économique dû à une atteinte à la santé. Au terme du stage, pour les raisons invoquées plus haut, le SAN a accepté que le demandeur soit occupé temporairement au bureau technique dans l'attente des décisions de la CPEV et de l'AI quant à la reconnaissance de son invalidité. Au regard de ces éléments, le tribunal de céans constate que le SAN a rempli ses devoirs envers le demandeur, et même au-delà puisqu'il a accepté de l'occuper dans un poste temporaire dans l'attente d'une décision définitive concernant l'octroi de prestation d'invalidité. Il est précisé que le poste d'expert technique est resté vacant durant ces 5 ans, et que le demandeur a pu réintégrer son poste immédiatement après la décision de la CPEV lui reconnaissant une capacité totale pour ce poste. Aucun reproche ne peut dès lors être formulé à l'encontre de l'Etat de Vaud concernant les points examinés ci-dessus.

b) Le tribunal de céans doit encore examiner si c'est à juste titre que le SAN a libéré le demandeur de son obligation de travail en date du 30 septembre 2009, tout en lui servant son salaire jusqu'à la fin février 2010, au motif que le demandeur n'était pas intéressé par sa proposition de reclassement. A l'examen du dossier, il apparaît cependant que le demandeur n'aurait pas dû être libéré de son obligation de travailler,

puisqu'en réalité le demandeur était dans l'incapacité totale d'exercer son activité d'expert technique des véhicules et qu'aucune activité adaptée n'était possible au sein du SAN pour les motifs invoqués ci-dessus. De ce fait, l'Etat de Vaud n'était plus tenu de lui verser son salaire. Ainsi que l'a reconnu l'Etat de Vaud, le tribunal de céans constate que c'est donc à tort que ce dernier a libéré le demandeur de l'exercice de son activité dès le 1^{er} octobre 2009 et qu'il l'a encore rémunéré durant cinq mois. Ce manquement a toutefois été corrigé par l'Etat de Vaud dès le mois de mars 2010, le demandeur ne percevant plus de salaire à partir de cette date.

c) Afin de déterminer si l'Etat de Vaud a commis une faute en ne réintégrant pas le demandeur au poste d'expert technique, le tribunal de céans va examiner si le demandeur a offert ses services pour reprendre son emploi d'expert technique des véhicules durant la période litigieuse. Il ressort cependant du dossier que ni le demandeur ni l'Etat de Vaud ne considérait que le demandeur fût apte à reprendre une activité dans ce poste, ainsi que cela a déjà été démontré au point VI let a ci-dessus. Force est de constater qu'il ne ressort en outre nullement du dossier ou des déclarations du demandeur que ce dernier aurait offert ses services durant ladite période litigieuse. Les seules offres de service du demandeur concernent l'activité au bureau technique, qui, ainsi que cela a déjà été relevé, ne constituait pas une fonction en tant que telle. Le tribunal de céans estime ainsi qu'au vu de l'état de santé du demandeur, de la position de la CPEV et de l'Office AI et des divers certificats médicaux, il ne peut pas être reproché au SAN de ne pas avoir proposé au demandeur de recouvrer son poste d'expert technique des véhicules, ce d'autant qu'il a été démontré que ce poste était resté vacant durant toute la période d'incapacité du demandeur. Aucun manquement ne peut en outre être imputé au SAN, ce dernier ayant tout fait pour permettre au demandeur de retrouver un poste de travail adéquat à son état de santé. Dès lors, le tribunal de céans estime qu'aucun grief ne peut être retenu à l'encontre de l'Etat de Vaud de ce chef.

d) Se pose encore la question de la mauvaise foi du demandeur, qui, après avoir recouru à l'encontre de la décision de la CPEV ne lui reconnaissant pas une incapacité définitive, réclame qu'un salaire lui soit versé du 1^{er} mars 2010 au 31 octobre 2012, alors qu'aucun poste de substitution ne pouvait lui être proposé au sein du SAN. Bien que ce comportement puisse prêter flanc à la critique, le tribunal de céans estime, au vu de l'ensemble du dossier, qu'il ne ressort pas de celui-ci que le demandeur ait agi dans le but d'obtenir indûment des prestations de son employeur. De ce fait, cette question ne sera pas examinée plus avant.

A la lumière de ce qui précède, le tribunal constate que l'action du demandeur doit être rejetée. Il sera cependant tenu compte des circonstances particulières du cas d'espèce dans le cadre de la répartition des frais, en ce sens que chaque partie supportera ses propres frais.

VII. S'agissant de la fixation des frais de justice, il apparaît que le dispositif du jugement rendu le 8 novembre 2013 ne fait à tort aucune mention aux dits frais.

Selon l'article 334 alinéa 1 CPC, si le dispositif de la décision est peu clair, contradictoire ou incomplet ou qu'il ne correspond pas à la motivation, le tribunal procède, sur requête ou d'office, à l'interprétation ou à la rectification de la décision.

Le dispositif du jugement rendu le 8 novembre 2013 est manifestement incomplet, dès lors qu'il ne mentionne pas les frais. Il y a par conséquent lieu de procéder d'office à la rectification de la décision, en ce sens que les frais du demandeur doivent être arrêtés à fr. 4'660.- et ceux du défendeur à fr. 3'580.-.

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

- I. **DIT** que l'action du demandeur est rejetée.
- II. **ARRETE** les frais de justice du demandeur à fr. 4'660.- et ceux du défendeur à fr. 3'580.-.
- III. **DIT** qu'au vu des circonstances, chaque partie supporte ses propres frais.
- IV. **DIT** que toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

Le président :

La greffière :

Matthieu Genillod, v.-p.
ah

Elisabeth Rupp,

Du 24 juillet 2014

Les motifs du jugement rendu le 8 juillet 2013 sont notifiés aux parties.

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

Le greffier :

, ah