TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES
DE L'ADMINISTRATION CANTONALE

Palais de justice de Montbenon
1014 Lausanne

TF21.038994

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES

DE L'ADMINISTRATION CANTONALE

le 7 octobre 2024

dans la cause

F._____

c/

ÉTAT DE VAUD

Invalidité partielle (art. 57 al. 2 LPers-VD)

MOTIVATION

*****

Audiences : 6 mars 2023, 15 janvier 2024, 7 octobre 2024

Président : M. Marc-Antoine Aubert, v.-p.

Assesseurs : Mme Romaine Jaccard et M. Olivier Gudit

Greffière : Mme Noémie Park, a.h.

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience de délibérations du 7 octobre 2024, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (ci-après : le TRIPAC) retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. **a)** Née le [...] 1962, la demanderesse F._____ est entrée au service de l'Etat de Vaud, défendeur, le [...] 2008 en tant qu'aide de cuisine au Centre hospitalier universitaire vaudois (ci-après : CHUV).

b) Le 21 juin 2009, la demanderesse a été victime d'un accident de la circulation.

c) Du 22 juin au 6 décembre 2009, la demanderesse a été en incapacité totale de travailler. Elle a repris son activité à 50% du 7 décembre au 27 décembre 2009 et à 100 % dès cette date.

2. **a)** Le 17 février 2011, la demanderesse a subi une exérèse d'un nodule de la région antéro-interne de la jambe gauche. Cette intervention a entraîné une incapacité de travail totale jusqu'au 7 mars 2011, puis à 50% jusqu'au 14 mars 2011.

b) Par la suite, l'état de santé de la demanderesse s'est progressivement détérioré.

c) Le 9 septembre 2013, la demanderesse s'est trouvé en incapacité de travail complète. Son activité d'aide de cuisine et de nettoyeuse n'était plus exigible. Un suivi par la médecine de travail a été mis en place.

e) Le 12 novembre 2013, la demanderesse a déposé une demande de rente d'invalidité et de mesures professionnelles auprès de l'office AI du canton de Vaud (ci-après : l'office AI)

3. **a)** En mars 2015, la demanderesse a subi une intervention chirurgicale; qui a entraîné une nouvelle problématique de santé.

b) A la suite d'une consultation du 25 août 2015, le médecin du travail a attesté le 31 août 2015, d'une impossibilité de reprise jusqu'en octobre 2015.

c) Le 28 août 2015, la demanderesse a informé l'office AI que son état de santé s'étant amélioré, elle pouvait reprendre un travail à un taux d'activité compris entre 30 et 40%.

d) Le 18 septembre 2015, l'officeAI a adressé un courrier à la Logistique Hospitalière (LOH) – CHUV afin de savoir s'il existait un poste adapté au sein du CHUV pour la demanderesse.

e) A la suite d'une consultation du 29 septembre 2015, août 20252 octobre 2015, le médecin de travail a attesté le 2 octobre 2015 qu'une reprise de l'activité professionnelle au taux thérapeutique de 20% était possible.

f) Le 19 octobre 2015, la demanderesse a débuté un stage thérapeutique dans le cadre d'une activité de vente de sandwiches aux auditoires, à un taux de 20% correspondant à 1 h 40 par jour environ.

g) À partir du 10 novembre 2015, la demanderesse a essayé de travailler au taux de 30%, mais s'est plainte de fortes douleurs et de pénibilité en fin de journée.

h) Lors d'un entretien du 18 novembre 2015 réunissant l'adjointe RH LOH G._____, le médecin du travail D._____, le spécialiste en réinsertion professionnelle B._____ et la responsable des restaurants et des cafétérias LOH I._____, l'état de fatigabilité important de la demanderesse et sa lenteur dans l'exécution de certaines tâches ont

été évoqués. Il a été convenu qu'une chaise haute serait mise à sa disposition.

4. **a)** Au cours du mois de janvier 2016, la demanderesse a manifesté son intention de reprendre le travail au taux de 40%.

b) Elle a été alors affectée à la caisse du restaurant principal du CHUV.

c) I._____ a constaté que la demanderesse devait toujours être en doublon, même après 8 jours. Elle ne répondait dès lors pas aux critères retenus pour une personne à la caisse.

d) Le 2 mars 2016, à l'occasion d'un entretien de réseau en présence de I._____ et G._____ ainsi que du Dr D._____, il a été constaté que le travail de la demanderesse devait être adapté et qu'il n'existait pas de poste actuel qu'elle était en mesure de reprendre, en raison de ses limitations. La demanderesse a également été informée qu'elle était en fin de droit au salaire.

e) Le 19 avril 2016, lors d'un entretien réunissant les mêmes personnes, l'impossibilité de trouver un poste adapté aux limitations fonctionnelles a été exposé à la demanderesse. À la suite de cet entretien, le médecin de travail a conclu à une invalidité de fonction et annoncé le cas à la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud (ci-après : CPEV).

f) Du 8 août 2016 au 7 novembre 2016, la demanderesse a effectué une mesure d'entraînement à une activité industrielle légère organisée par l'office AI auprès de la fondation [...]. Le rapport de stage indique que pour un taux de présence effectif de 50%, le rendement de la demanderesse était évalué à 30% par rapport à l'économie. La demanderesse avait de bonnes aptitudes manuelles ; elle n'avait pas de difficulté au niveau de la dextérité ; elle disposait des compétences professionnelles, méthodologiques et sociales pour travailler dans un domaine tel que le conditionnement pharmaceutique ou alimentaire ; elle

alternait les positions lorsque les douleurs aux chevilles devenaient trop importantes, sans pour autant interrompre son travail.

g) À partir du 18 novembre 2016, la demanderesse n'a plus touché de salaire du CHUV.

h) Le 1er décembre 2016, le premier conseil de la demanderesse a écrit un courrier à la direction des ressources humaines du CHUV (ci-après : la DRH) pour connaître les démarches entreprises de la part de l'employeur permettant la reprise de l'activité de la demanderesse et pour entamer des discussions à ce sujet.

i) Le 15 décembre 2016, lors d'un entretien réunissant la demanderesse, son fils et conseiller en réinsertion professionnelle C._____, il a été convenu que la demanderesse présenterait un certificat médical lors de son entrée en fonction du 19 décembre 2016.

j) Le 19 décembre 2016, la demanderesse est revenue sur sa place de travail et a produit un certificat médical faisant état d'une capacité de 50% avec les limitations suivantes : dispense de port de charge de plus de 3 kg, nécessité d'alterner les positions assises et debout et station debout de 2 h au maximum.

k) Le personnel du CHUV, ne pouvant lui proposer de poste adapté à ces limitations, l'a invitée à rentrer chez elle.

l) Par courriel du 22 décembre 2016 au conseil de la demanderesse, la DRH a détaillé les démarches entreprises au CHUV pour trouver une activité adaptée à la demanderesse. Au vu de ses limitations fonctionnelles et de la nature de son poste de travail, la DRH a exposé qu'il n'existait pas de poste adapté à lui proposer et qu'une reprise d'activité serait susceptible de péjorer son état de santé. Elle a précisé que la demanderesse percevait des prestations temporaires de la CPEV, mais plus de salaire du CHUV.

6. **a)** Le 13 février 2017, G._____ a confirmé à la DRH qu'il n'existait pas de poste adapté à proposer à la demanderesse.

b) Le 21 février 2017, l'office AI a refusé l'octroi d'une rente d'invalidité à la demanderesse au motif que, bien que les activités professionnelles habituelles ne soient plus exigibles de sa part, elle présentait une capacité de travail totale depuis le 23 juillet 2014 dans une activité adaptée. Son degré d'invalidité était dès lors insuffisant pour ouvrir un droit à une rente.

c) La demanderesse a recouru contre cette décision.

d) Le 6 mars 2017, le conseil de la demanderesse a transmis le rapport de [...] à la DRH afin de permettre aux parties de faciliter la reprise de l'activité professionnelle de la demanderesse.

e) Au courant du mois d'avril 2017, la DRH a appris que la demanderesse avait changé de conseil et transmis son dossier complet à sa nouvelle mandataire le 23 juin 2017.

f) Le 29 août 2017, le secrétaire général de la DRH A._____ a interpellé le conseil de la demanderesse, l'informant n'avoir reçu aucune nouvelle de sa part. Il lui a proposé une rencontre afin de faire un point de situation.

g) Cette rencontre a eu lieu le 19 octobre 2017. À cette occasion, les parties ont évoqué une convention de départ. La demanderesse a été invitée à se déterminer à ce sujet d'ici à la mi-novembre 2017.

h) Etant demeuré sans nouvelles de la part de la demanderesse, A._____ a interpellé son conseil le 20 novembre 2017.

7. **a)** Le 18 janvier 2018, la demanderesse a répondu à la DRH. Elle a fait part de son vif souhait de travailler au CHUV et requis un délai supplémentaire jusqu'à la mi-février 2018 pour réfléchir à la proposition d'une convention de départ.

b) Par lettre du 26 février 2018, la demanderesse s'est plainte auprès d'E._____, directeur RH, que le CHUV ne lui pourvoyait pas de poste sous prétexte que ses limitations l'empêcheraient de travailler efficacement, ce qu'elle contestait. Elle a réitéré sa volonté de reprendre son travail, dans la limite de ses capacités.

c) Dans sa réponse du 5 mars 2018, E._____ a écrit à la demanderesse que tout avait été entrepris pour la réinsérer au sein du CHUV par le biais de nombreux entretiens de réseaux aussi bien avec la DRH qu'avec l'Unité de réinsertion professionnelle (URP) ou la médecine du personnel. Il lui a rappelé qu'une discussion au sujet d'une convention de départ avait été lancée, mais qu'elle était restée sans succès en raison du manque de réaction de sa part. Il lui a imparti un délai au 19 mars 2018 pour ce faire.

d) Le même jour, le défendeur a appris de la part de l'avocat de la demanderesse que son mandat avait pris fin.

e) Le 27 mars 2018, la demanderesse a, par l'intermédiaire de son nouveau conseil, fait une offre de service à la DRH. Elle a indiqué pouvoir travailler en cuisine pour autant qu'on lui fixe un cadre pour la reprise du travail et que l'on décide de ce qu'elle ne pourrait pas effectuer au vu de ses limitations fonctionnelles. Elle a transmis son dernier certificat médical attestant d'une capacité de travailler à 50%. Elle a refusé la proposition d'une convention de départ.

f) Le 2 mai 2018, le [...] a confirmé au CHUV la prise en charge des prestations d'assurance envers la demanderesse jusqu'en décembre 2015.

g) Le 16 mai 2018, un entretien a eu lieu en présence de G._____, des E._____ et A._____ et du conseil de la demanderesse. Il a été convenu que celle-ci établirait un nouveau CV avec un dossier de candidature pour soumission au Service du personnel de l'Etat de Vaud (ci-après : SPEV).

h) Par courriel du 28 août 2018, le CHUV a rappelé à la demanderesse qu'il était toujours dans l'attente de ces documents.

i) Le 26 septembre 2018, le conseil de la demanderesse a envoyé divers documents à la DRH.

j) Par décision du 12 octobre 2018, la CPEV a reconnu une invalidité temporaire totale de la demanderesse pour la période du 18 novembre 2014 au 30 novembre 2016.

k) La demanderesse n'a pas contesté cette décision.

l) Le 22 octobre 2018, la DRH a demandé au SPEV de rechercher des poste adéquats pour la demanderesse, précisant que sa capacité de travail était de 50% avec les limitations suivantes: nécessité d'alterner les positions (assise 1 h, debout 2 h) et port de charge limité à 8 kg.

m) Par arrêt du 19 décembre 2018, la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal (ci-après : CASSO) a annulé la décision de refus d'octroi de prestations du 21 février 2017 (ZD17.012987) et ordonné un complément d'instruction sous forme d'une expertise psychiatrique et rhumatologique.

n) Le 19 décembre 2018, le SPEV a répondu à la DRH qu'aucun poste n'était disponible pour la demanderesse.

8. **a)** Hormis un échange de courriers relatif aux prestations de la CPEV, le dossier ne contient aucune pièce établie en 2019.

9. **a)** Le 27 février 2020, le conseil de la demanderesse a interpellé la DRH pour lui rappeler que sa cliente était toujours dans l'attente d'une proposition d'activité au un taux de 50%.

b) Le 5 juin 2020, lors d'un entretien téléphonique entre les parties, l'absence de poste adapté pour la demanderesse a été confirmée et la conclusion d'une convention de départ de nouveau évoquée.

c) Le 14 juillet 2020, l'office AI a rejeté la demande de prestations de la demanderesse au motif qu'elle disposait d'une pleine capacité de travail dans une activité adaptée. Sur recours de la demanderesse, cette décision a été confirmée par un arrêt du 4 mai 2021 de la CASSO (ZD20.03363) qui n'a pas fait l'objet d'un recours fédéral.

d) Le 3 août 2020, le conseil de la demanderesse a invoqué une aggravation de l'état de santé de sa cliente à l'appui d'une nouvelle demande de prestations de l'assurance-invalidité sous forme d'une rente entière.

e) Le 2 novembre 2020, la CPEV a reconnu à la demanderesse une invalidité définitive partielle de 50% du 1er décembre 2016 au 31 mai 2020 et totale dès le 1er juin 2020. La demanderesse n'a pas contesté cette décision.

10. **a)** Le 23 novembre 2020, le CHUV a mis fin aux rapports de travail de la demanderesse avec effet rétroactif au 31 mai 2020, pour cause d'invalidité.

b) Le 17 décembre 2020, sous la plume de son nouveau conseil, la demanderesse a contesté cette résiliation et requis le paiement d'arriérés de salaires depuis le 18 novembre 2016.

c) Le 19 janvier 2021, la Direction générale des affaires institutionnelles et des communes (DGAIC) a, par l'intermédiaire de la

direction des affaires juridiques, répondu au conseil de la demanderesse qu'il rejetait sa contestation.

11. **a)** Le 21 janvier 2021, la demanderesse a saisi le tribunal de céans par une requête de conciliation dont les conclusions sont les suivantes :

« *I. La résiliation avec effet rétroactif au 31 mai 2020 adressée le 23 novembre 2020 par l'Etat de Vaud à F._____ est nulle et F._____ est toujours sous contrat de travail.*
II. L'Etat de Vaud est condamné à verser le montant de CHF 264'859.05 en faveur de F._____, avec intérêt à 5% à la date moyenne du 1er janvier 2019.
III. F._____ réserve son droit de faire valoir le paiement d'autres prestations de salaire futures.
IV. Avec suite de frais et dépens. »

b) Une audience de conciliation s'est tenue le 26 janvier 2021. Cette dernière a été suspendue afin de permettre aux parties de poursuivre des discussions transactionnelles.

c) Le 23 février 2021, la CPEV a rendu une nouvelle décision modifiant très partiellement la rente temporaire, mais confirmant la prestation d'invalidité totale et définitive en faveur de la demanderesse pour le 1er juin 2020. Cette décision n'a pas été contestée.

d) Le 15 juin 2021, une autorisation de procéder a été délivrée à la demanderesse.

e) Par demande du 14 septembre 2021, la demanderesse a pris contre la défendeur les conclusions les suivantes :

« *I. La résiliation avec effet rétroactif au 31 mai 2020 adressée le 23 novembre 2020 par l'Etat de Vaud à F._____ est nulle et F._____ est toujours sous contrat de travail.*

II. L'Etat de Vaud est condamné à verser le montant de CHF 145'080.45 en faveur de F._____, avec intérêt à 5% à la date moyenne du 1er janvier 2019.
III. L'Etat de Vaud est condamné à verser le montant de CHF 8'000.- en faveur de F._____ à titre de cotisation AVS.
IV. L'Etat de Vaud est condamné à verser le montant de CHF 1'000.- en faveur de F._____ à titre de bonus.
V. Avec suite de frais et dépens. »

f) Dans sa réponse du 1er décembre 2022, le défendeur a conclu au rejet des conclusions prises par la demanderesse.

g) Dans ses déterminations du 30 janvier 2023, la demanderesse a maintenu ses conclusions.

12. **a)** A l'audience du 6 mars 2023, le défendeur a adhéré à la conclusion IV de la demande. L'audience a été suspendue jusqu'au 30 juin 2023 pour permettre aux parties de poursuivre des pourparlers.

b) Le 3 octobre 2023, le Tribunal a informé les parties que, faute de nouvelles de leur part, la cause était reprise d'office.

c) A l'audience du 15 janvier 2024, les parties ont sollicité la suspension de l'audience jusqu'au 15 mars 2024 pour finaliser une transaction.

d) Le 29 février 2024, le défendeur a informé le greffe que les parties n'étaient pas parvenues à un accord.

e) Dans une écriture du 11 avril 2024, la demanderesse a modifié sa conclusion II pour ramener le montant réclamé à 136'965 fr. 47 avec intérêt à 5% l'an dès la date moyenne du 1er janvier 2019.

f) le 10 juillet 2024, les parties ont produit leurs mémoires de plaidoiries écrites. Dans son écriture, la demanderesse a renoncé à sa

conclusion III, mais réclamé une indemnité non inférieure à 10'000 fr. pour tort moral.

g) Le 18 septembre 2024, la demanderesse a encore déposé un mémoire de réplique.

m) Le Tribunal a tenu une audience de délibérations à huis clos le 7 octobre 2024. En temps utile, le défendeur a sollicité la motivation du jugement dont le dispositif a été aux parties le 18 octobre 2024.

EN DROIT :

I. **a)** Aux termes de l'art. 14 de la Loi sur le personnel de l'État de Vaud du 12 novembre 2001 (ci-après : LPers-VD, RSV 172.31) en vigueur depuis le 1er janvier 2003, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale connait, à l'exclusion de toute autre juridiction, de toute contestation relative à l'application de cette loi et de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg, RS 151.1) dans les rapports de travail entre l'État de Vaud et ses employés.

En l’espèce, la demanderesse a été liée par un contrat de travail avec l’Etat de Vaud, représenté par le CHUV. Les relations de travail qui lient les parties sont soumises à l’application de la LPers-VD et la compétence du TRIPAC est donnée pour examiner les conclusions de la demande.

b) L’art. 16 al. 1 LPers-VD précise que la procédure est régie par les articles 103 et suivants du Code de droit privé judiciaire vaudois (CDPJ ; RSV 211.02), lequel prévoit, à son article 104, l’application supplétive du Code fédéral de procédure civile (CPC ; RS 272). L'article 16 alinéa 3 LPers-VD dispose que les actions devant le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale se prescrivent par un an

lorsqu'elles tendent exclusivement à des conclusions pécuniaires et par soixante jours dans les autres causes. La prescription court dès l'exigibilité de la créance ou dès la communication de la décision contestée.

La demanderesse a saisi le tribunal de céans le 21 janvier 2021, soit moins de soixante jours depuis la décision litigieuse qui est datée du 23 novembre 2020. Sa demande au fond du 14 septembre 2021 a été déposée dans le délai de trois mois suivant l’autorisation de procéder délivrée le 15 juin 2021 (art. 209 CPC). Son action est donc recevable.

II. **a)** La demanderesse conteste tout d’abord la cessation des rapports de travail rétroactivement au 31 mai 2020 qui lui a été signifiée le 23 novembre 2020. Invoquant la décision de l’office AI du 14 juillet 2020 qui lui reconnaît une capacité de travail entière dans une activité adaptée, elle fait valoir qu’elle ne serait pas totalement et définitivement invalide, mais partiellement invalide à raison d’une activité particulière. De la sorte, la décision de résiliation serait nulle et l’art. 57 al. 1 LPers-VD ne trouverait pas application.

b) Aux termes de l'art. 57 LPers-VD, le contrat de travail prend automatiquement fin dès le jour précédant le droit à une prestation d'invalidité totale et définitive (al. 1). En cas d'invalidité partielle, l'autorité d'engagement adapte le contrat de travail. Si le collaborateur n'est plus à même d'exercer son activité antérieure, un autre poste correspondant à ses capacités lui est proposé. En cas d'impossibilité, le contrat est résilié moyennant le préavis prévu à l'art. 59 al. 1 LPers-VD (al. 2).

Le législateur a tenu à bien distinguer le cas de l'invalidité totale – qui fait l'objet du premier alinéa – de l'invalidité partielle – qui est traitée dans un deuxième alinéa. Dans le premier cas, le contrat de travail prend automatiquement fin. Dans le deuxième, il doit être adapté. Le principe est que l'Administration cantonale tente de garder ce collaborateur. C'est seulement si la continuation des rapports de travail

est impossible que le contrat peut être résilié (EMPL du 4 septembre 2001, p. 2253).

c) En l'espèce, la CPEV a reconnu l'invalidité totale de la demanderesse à partir du 1er juin 2020. Cette décision n'a pas été contestée par la demanderesse, de sorte que son invalidité au sens du droit vaudois de la fonction publique doit être considéré comme définitive. Il en découle que les rapports de travail des parties ont pris fin *ex lege* le 31 mai 2020. En application de l'art. 57 al. 1 LPers-VD, le défendeur n'a pu que constater et confirmer la cessation automatique des rapports de travail dès lors la condition légale – l'invalidité totale et définitive – était survenue. Aucun reproche ne pouvant être adressé au défendeur de ce chef, la conclusion I de la demanderesse doit être rejetée.

III. **a)** La demanderesse réclame le paiement d'arriérés de salaire pour la période du 18 novembre 2016, date à laquelle elle a cessé de percevoir son salaire, au 31 mai 2020, le jour précédant son invalidité totale et définitive. Elle reproche au défendeur de n'avoir pas respecté ses obligations légales concernant un reclassement professionnel et de n'avoir pas adapté son contrat de travail. Elle réclame de ce chef le paiement du salaire qu'elle aurait perçu si elle avait occupé un emploi de substitution durant cette période.

Le défendeur estime pour sa part qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour soutenir la demanderesse. Il lui reproche de n'avoir pas suffisamment collaboré. Il fait valoir qu'en raison de son attitude, il a dû attendre des informations ou des réactions de sa part, de sorte qu'il n'a pas pu procéder aux recherches nécessaires pour lui proposer une alternative.

b) L'art. 57 al. 2 LPers-VD dispose qu'en cas d'invalidité partielle, l'autorité d'engagement adapte le contrat de travail. Si le collaborateur n'est plus à même d'exercer son activité antérieure, un autre poste correspondant à ses capacités lui est proposé. En cas

d’impossibilité, le contrat est résilié moyennant le préavis prévu à l’article 59, alinéa 1.

Cette disposition vise le cas où le collaborateur, en raison de sa santé, ne peut plus exercer l’activité pour laquelle il a été engagé mais est médicalement capable d’exercer une activité de substitution. Dans ce cas, il n'est pas totalement invalide mais uniquement partiellement, à raison d'une activité particulière. Dans cette hypothèse, la LPers-VD et son règlement imposent à l'Etat d'analyser les possibilités d'un reclassement professionnel et, si cela est possible, de rechercher un emploi de substitution correspondant aux capacités du collaborateur et de le lui proposer (art. 57 al. 2 LPers ; art. 9 ss RLPers-VD). Rien ne laisse en outre à penser que leurs recherches puissent se limiter aux postes disponibles au sein du service dans lequel travaillait jusque-là le collaborateur. Elles doivent au contraire porter sur l'ensemble des postes à disposition au sein de l'Etat de Vaud. Ce n'est que si, après avoir effectué ces démarches, il s'avère impossible – selon le texte de l'art. 57 al. 2, 3e phrase, LPers-VD – de garder le collaborateur au sein de l'Etat que celui-ci, dans un deuxième temps, peut résilier le contrat en respectant les délais posés par l'art. 59 LPers. En conclusion, lorsqu'il apparaît qu'un collaborateur n'est plus capable d'exercer le travail pour lequel il a été engagé par l'Etat, mais pourrait exercer un autre emploi au sein de l'Etat, il est exclu d'appliquer l'art. 57 al. 1 LPers-VD. La procédure visée par l'art. 57 al. 2 LPers doit au contraire être mise en œuvre (CACI du 6 mars 2018/181, c.3.4).

C'est dans cette optique que le législateur a confié au SPEV, la tâche d'aider les collaborateurs qui rencontrent des difficultés professionnelles momentanées par la mise à disposition d'une structure d'encadrement (art. 8 al. 1 let. d LPers-VD). En vertu de l'art. 8 al. 2 LPers-VD, le SPEV peut s'appuyer sur des répondants au niveau des départements ou des services. Dans le but d'aider les collaborateurs, le SPEV offre ainsi 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 (art. 9 RLPers-VD). Au vu de la volonté déclarée du législateur de garder autant que possible les

collaborateurs qui rencontrent des difficultés, le SPEV doit offrir l'appui prescrit par le règlement lorsque le collaborateur, sans être totalement incapable de travailler, ne peut plus exercer l'emploi pour lequel il a été engagé, d'où la notion de réinsertion professionnelle.

Sur demande motivée du collaborateur, du service ou des deux, le SPEV analyse la situation pour déterminer l'origine des difficultés (art. 10 al. 1 RLPers-VD). Aux termes de l'art. 10 al. 2 et 3 RLPers-VD, le SPEV 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 (art. 10 al. 4 RLPers-VD). Elles peuvent consister dans le maintien du collaborateur dans son service ou dans le placement ou le transfert provisoire du collaborateur dans un autre service ou entité administrative (art. 11 RLPers-VD). Lorsqu'un transfert définitif n'a pas pu être opéré, le service peut résilier le contrat, conformément à l'art. 59 LPers (art. 16 RLPers-VD).

Il résulte des dispositions passées en revue ci-dessus que, face à un collaborateur qui ne peut plus exercer l'emploi pour lequel il a été engagé, l'Etat, par le SPEV, a l'obligation d'analyser la situation pour déterminer l'origine des difficultés. Lorsque son analyse débouche sur la possibilité d'un reclassement professionnel, le SPEV doit soumettre ses propositions au collaborateur et au service après les avoir associés à la recherche d'une solution. Ce travail doit être fait en collaboration avec le responsable des ressources humaines (CACI du 6 mars 2018/181, c.5.2).

c) En l’espèce, la demanderesse n’a pas été reconnue totalement invalide entre le 18 novembre 2016 et le 31 mai 2020. A la différence de la période qui a suivi, il s’est agi d’une invalidité partielle imposant au défendeur d’adapter le contrat de travail (art. 57 al. 2, première phrase, LPers-VD).

A cet égard, le défendeur plaide que ce n'est qu'au 1er décembre 2016 qu'il a reçu une demande de la part du conseil de la demanderesse pour trouver une alternative de travail. Il expose qu'il n'a reçu aucune demande de reprise de travail au début de 2017. Il fait valoir les changements d'avocats de la demanderesse et l'absence de requêtes formelles de sa part.

De l'avis du tribunal, ces circonstances ne suffisent pas à établir que le défendeur aurait dûment rempli ses obligations. Au contraire, il aurait dû procéder activement à des recherches indépendamment de toute demande formelle, d'autant plus que la demanderesse avait manifesté plusieurs fois sa volonté de travailler. Sur la base des certificats médicaux attestant d'une capacité de travail de 40% à 50% et des offres de services de la demanderesse, le défendeur devait reconnaitre sa disponibilité et rechercher des postes adaptés, aussi bien au CHUV que dans ses autres services. En d'autres termes, la loi exige des organes de l'Etat une activité d'une certaine intensité lorsqu'il s'agit de tenter de conserver au sein de l'administration une personne partiellement invalide. Le défendeur n'apporte aucun élément qui suggère une telle activité. Il ne suffit pas de déclarer, sans autre explication, qu'il n'y a pas de poste adapté à repourvoir.

Dans tous les cas, en cas d'impossibilité, le défendeur aurait dû résilier le contrat de travail dans le délai de l'art. 59 al. 1er LPers-VD (art. 57 al. 2 LPers-VD). Le tribunal a peine à comprendre pourquoi cette disposition explicite de la loi n'a pas été appliquée, tout particulièrement à la suite des échanges entre le CHUV et le SPEV.

d) Le défendeur fait valoir que les articles 9 et 10 RLPers-VD ne précisent pas le degré d'intensité des recherches qu'il doit entreprendre. D'après lui, il serait disproportionné d'exiger des services de l'Etat qu'ils effectuent des recherches dans toute l'administration par le biais du SPEV.

Il ressort toutefois clairement de la jurisprudence déjà citée (CACI du 6 mars 2018/181, c.5.2) que l'obligation de recherche et de proposition d'un poste de substitution doit porter sur l'ensemble des postes à disposition au sein de l'Etat de Vaud, le but de l'art. 57 al. 2 LPers-VD étant de garder le collaborateur au sein de l'administration. L'argument du défendeur tombe dès lors à faux.

e) En l'espèce, il faut reprocher au défendeur sa passivité et le fait qu'il semble avoir privilégié la recherche d'une convention de départ au détriment des efforts exigés par la loi pour conserver sa collaboratrice.

On souligne à cet égard l'absence totale d'intervention de la part du défendeur au courant de l'année 2019, le seul échange entre les parties ayant concerné le versement de prestations de la CPEV.

Il n'est pas non plus admissible que le SPEV n'ait été saisi qu'en 2018, soit lorsqu'une convention de départ n'était plus envisageable, alors même que l'incapacité de travail partielle de la demanderesse durait depuis de nombreux mois.

Quoi qu'il en soit, le défendeur ne démontre pas avoir entrepris les démarches nécessaires pour trouver une alternative de poste (8 CC). Sa correspondance interne ne fait pas état de recherches actives, les échanges se limitant à constater qu'il n'existe pas de poste adapté et à obtenir une réponse de l'assurance-accident. Aucune proposition concrète n'a été soumise à l'intéressée. Aucun essai de reclassement n'a été entrepris à part le bref stage de 2016. Aucun transfert provisoire n'a été tenté. En résumé, le dossier de la demanderesse ne reflète aucun effort concret en vue d'adapter les rapports de travail à l'invalidité partielle de la demanderesse, en violation de l'art. 57 al. 2 LPers-VD.

f) Le défendeur fait encore valoir que la réglementation n'indique pas le salaire auquel le collaborateur a droit en cas de violation de l'art. 57 al. 2 LPers-VD.

Dans l’arrêt du 6 mars 2018 déjà cité, la Cour d’appel civile cantonale a jugé qu’une employée dont la situation relevait de l’art. 57 al. 2 LPers-VD, soit dont le contrat devait être adapté en raison de son état de santé, avait droit au salaire qu’elle aurait perçu si le service avait respecté son devoir de l'accompagner et de l'aider activement et efficacement, ce qui lui aurait permis d’occuper un poste de substitution. Refuser ce salaire au motif qu’elle aurait épuisé son droit au salaire sur la base de l’art. 58 RLPers-VD revenait à rendre lettre morte les dispositions astreignant l'État à aider ses collaborateurs à trouver un poste de substitution en son sein en cas d'impossibilité d'exercer le travail pour lequel ils ont été engagés (consid. .5.6).

En application de cette jurisprudence, la demanderesse a droit au salaire qu’elle aurait perçu si elle avait continué de travailler au poste initialement confié.

g) La demanderesse conclut au versement de la somme de 136'965 fr. 47 fr. avec intérêt à 5% à la date moyenne du 1er janvier 2019. Cette somme correspond à son salaire hypothétique pour la période du 18 novembre 2016 au 31 mai 2020, qui totalise 217'809.92 fr., sous déduction des rentes versées par la CPEV, qui ont totalisé 80'844 fr. 55.

b) Comme la demanderesse a été incapable de travailler à 50% pendant la période considéré, son droit au salaire ne peut toutefois excéder sa capacité de travail et la disponibilité qu’elle a manifestée.

Les montants auxquels la demanderesse a droit seront donc fixés comme il suit :

- Pour la période du 18 novembre 2016 au 31 décembre 2016, sur une base annuelle brute de 59'440 fr., la somme de 3'549 fr. 85 correspondant à la moitié du salaire pour un mois et treize jours, soit 7'099.77 (((59'440/12)/30) x 13) + (59’440/12).

- Pour le salaire du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2017, sur une base annuelle brute de 60'205 fr., la moitié de cette somme, soit 30'102 fr. 50.
- Pour le salaire du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2018, sur une base annuelle brute de 60'970 fr., la moitié de cette somme, soit 30'485 francs.
- Pour le salaire du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2019, sur une base annuelle brute de 61'734 fr., la moitié de cette somme, soit 30'867 francs.
- Pour le salaire du 1er janvier 2020 au 31 mai 2020, sur une base annuelle brute de 66'723 fr., la somme de 13'900 fr. 65 correspondant à la moitié du salaire pour 5 mois, soit 27'801 fr. 25 ((66’723/12) x 5).

En définitive, un montant total de 108'905 fr. 05, avec intérêt à 5% l’an dès l’échéance moyenne du 1er janvier 2019, sera alloué à la demanderesse. S’agissant de salaire, le défendeur en déduira les charges sociales applicables.

III. Il n’y a pas lieu de statuer sur la conclusion III de la demanderesse, qui a été retirée en cours d’instance.

IV. La conclusion IV de demanderesse tendant au paiement d’un montant de 1'000 fr. peut être admise sans autre examen au vu de l’adhésion du défendeur

V. Dans son mémoire de plaidoirie du 10 juillet 2024, la demanderesse a encore conclu à l’octroi d’une indemnité de 10'000 fr. pour tort moral. Invoquant l’art. 328 CO, elle fait valoir l’incertitude dans laquelle elle aurait vécu pendant de nombreuses années et le manque de sérieux du défendeur dans ses démarches, qui relèveraient du harcèlement psychologique.

a) Formulée à l’issue des débats principaux, cette conclusion constitue une modification de la demande au sens de l’art. 230 CPC. La

demande peut être modifiée si les conditions de l’art. 227 al. 1 sont remplies (let. a), et que la modification repose sur les faits ou des moyens de preuve nouveaux (let. b).

L’art. 227 CPC prévoit que la demande peut être modifiée si la prétention nouvelle ou modifiée relève de la même procédure et qu’une des conditions suivantes est remplie : la prétention nouvelle ou modifiée présente un lien de connexité avec la dernière prétention (let. a) ou la partie adverse consent à la modification de la demande (let. b). En l’espèce, la nouvelle prétention relève bien de la compétence du tribunal de céans, dans la mesure où se fonde sur les rapports de travail des parties. Elle présente un lien de connexité avec le présent litige dans la mesure où la demanderesse invoque la violation, avérée, par le défendeur des obligations découlant de l’art. 57 al. 2 LPers-VD. En revanche, elle ne repose pas sur des faits ou des moyens de preuve nouveaux (art. 230 al. 1 let. b CPC).

Il en découle que la conclusion de la demanderesse tendant à l’allocation d’une indemnité pour tort moral doit être écartée pour cause d’irrecevabilité à ce stade du procès. Entrerait-on en matière sur le fond de cette conclusion qu’il faudrait admettre que la demanderesse ne justifie pas d’une atteinte grave au sens de l’art. 49 CO et que le montant qui lui a été alloué ci-dessus constitue une réparation suffisante, et exhaustive, du dommage résultant de la violation par le défendeur des obligations découlant de l’art. 57 al. 2 LPers-VD.

VI. Au vu de la valeur litigieuse, la procédure n’est pas gratuite, mais soumise aux frais effectifs et à la moitié des émoluments ordinaires (art. 23 TFJC ; 16 al. 6 et 7 LPers-VD). Les frais de la cause, avancés par la demanderesse, se montent à 600 fr. pour la procédure de conciliation et à 3'500 fr. pour la procédure au fond, soit à 4'100 francs.

La demanderesse obtient gain de cause sur la question de la violation de l’art. 57 al. 2 LPers-VD, mais ses conclusions chiffrées sont largement réduites. Elle sucombe sur la question de la fin des rapports de travail et

sa conclusion nouvelle est irrecevable. Au vu du sort de la cause, il convient donc de lui allouer des dépens réduits de moitié (art. 106 al. 2 CPC).

Selon l'art. 5 al. 1er Tarif civil applicable à la procédure simplifiée suivie par le Tripac (art. 108 CDPJ applicable en vertu de l'art. 16 al. 1er LPers-VD) indépendamment de la valeur litigieuse (CACI 313 du 5 septembre 2016, consid. 2.3 ; Novier/Carreira, Panorama de la jurisprudence récente du TRIPAC, in JdT 2015 III 3, p. 46), le défraiement de l'avocat pour une valeur litigieuse de 100'001 fr. à 250'000 fr. se fixe dans une fourchette de 4'000 à 12'000 francs. Les débours nécessaires sont estimés, sauf élément contraire, à 5 % du défraiement en première instance (art. 19 al. 2 Tarif civil).

En l'espèce, le tribunal a tenu trois audiences. Les parties ont déposé des écritures et des plaidoiries écrites. Quand bien même une telle ampleur ne reflète pas une cause ayant nécessité un travail extraordinaire au sens de l'art. 20 al. 1er TDC civil, elle commande de fixer les dépens dans la partie supérieure de la fourchette tarifaire. Pour tenir compte de la valeur litigieuse qui, elle, se trouve plutôt dans le bas de la plage tarifaire, le tribunal fixera le montant maximum des dépens à 9'000 francs.

Compte tenu de l'abattement de 50 %, le montant alloué à la demanderesse à titre de dépens sera fixé à 4'500 fr. plus 225 fr. de débours (art. 19 al. 2 TDC) pour un total de 4'745 fr. hors TVA. Le taux de TVA étant passé de 7,7% (soit 363 fr.80) à 8,1% (soit 382 fr.70) le 1er janvier 2024, le montant intermédiaire de 375 fr. sera retenu. La demanderesse a ainsi droit à des dépens à hauteur de 5'100 fr. (4'745+ 375).

Les frais de Justice seront répartis à raison d'une demi pour la demanderesse par 2'050 fr. et d'une demi pour le défendeur par 2'050 francs. Le défendeur remboursera donc à la demanderesse la moitié de son coupon de justice à concurrence de 2'050 francs.

L’Etat de Vaud, qui a procédé par le truchement d’un représentant et d’un mandataire internes, n’a pas droit à des dépens.

Le chiffre VII du dispositif notifié aux parties, qui se rapporte aux dépens, contient une erreur dans le montant indiqué en lettres, qui sera rectifiée ci-dessous.

* * *

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

I. L’action de la demanderesse est partiellement admise.

II. L’Etat de Vaud doit à F._____ la somme de 108'905 fr. 05 (cent-huit mille neuf cent cinq francs et cinq centimes), sous déduction des charges sociales, avec intérêts à 5% l’an dès le 1er janvier 2019.

III. L’Etat de Vaud doit à F._____ la somme de 1000 fr. (mille francs).

IV. Les frais de la cause, par 3'500 fr. (trois mille cinq cents francs), sont mis à la charge de la demanderesse par 1'750 fr. (mille sept cent cinquante francs) et à la charge du défendeur par 1'750 fr. (mille sept cent cinquante francs) ; ils sont compensés par l’avance versée par la demanderesse.

V. Les frais judiciaires de la procédure de conciliation, arrêtés à 600 fr. (six cents francs), sont mis à la charge de la demanderesse par 300 fr. (trois cents francs) et de l’Etat de

Vaud par 300 fr. (trois cents francs) ; ils sont compensés par l’avance versée par la demanderesse.

VI. L’Etat de Vaud doit à F._____ la somme de 2'050 fr. (deux mille cinquante francs) à titre de restitution partielle de ses avances de frais.

VII. L’Etat de Vaud doit à F._____ la somme de 5'100 fr. (cinq mille cent francs) à titre de dépens.

VIII. Toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées.

Le président : La greffière :

Marc-Antoine Aubert, v.-p. Noémie Park, a.h.

Du ___6 juin 2025

Les motifs du jugement rendu sont notifiés aux parties.

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

Recours séparé en matière d'assistance judiciaire et/ou de frais (art. 110 CPC) : Un recours au sens des articles 319 ss CPC peut être formé dans un délai de **trente jours** dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire motivé. La décision qui fait l'objet du recours doit être jointe.

La greffière :