

JUGEMENT

rendu par le

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

le 3 mars 2014

dans la cause

L. _____ c/ ETAT DE VAUD

MOTIVATION

Audiences : 26 septembre 2013 et 20 février 2014

Président : M. David Parisod, v.-p.

Assesseurs : Mme Brigitte Serres et M. Alexandre Cavin

Greffière : Mme Eléonore Egli, a.h.

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 20 février 2014, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. L._____ (ci-après : la demanderesse) a travaillé dès l'année 1999 au service de l'Etat de Vaud (ci-après : le défendeur). Elle a été engagée dès le 1^{er} août 2008 par le défendeur en qualité de secrétaire au sein du Secrétariat général du département de l'intérieur (ci-après : SG DINT) Son salaire annuel brut s'élevait à fr. 88'745.58, treizième salaire compris, pour un taux d'activité de 100%.

Suite à l'introduction du nouveau système salarial DECFO-SYSREM, le poste de la demanderesse a été classifié dans l'emploi-type « *assistante ressources humaines* », chaîne 347, niveau de fonction 7, selon un avenant à son contrat de travail établi le 29 décembre 2008 et prenant effet le 1^{er} décembre 2008. Le salaire annuel brut de la demanderesse se montait à fr. 92'298.-, treizième salaire compris.

2. La Secrétaire générale du DINT a adressé le 1^{er} mars 2010 un courrier à la demanderesse, libellé notamment en ces termes :

« Par ce courrier et pour faire suite à notre rencontre de ce jour, je suis au regret de devoir vous signifier formellement la suppression de votre poste d'assistante RH à 100% au 31 décembre 2010.

A la suite d'une réflexion sur l'organisation du Secrétariat général du DINT, il a en effet été reconnu la nécessité de doter notre Etat Major d'un nouveau poste de juriste spécialiste. Aucun poste de ce type n'étant disponible à l'effectif du service, je n'ai d'autres choix que de devoir procéder à divers ajustements organisationnels internes, qui conduisent, pour ce qui vous concerne, à la modification de votre poste en un poste de juriste à 100%, exigeant des qualifications différentes et spécifiques au domaine juridique.

Conformément à l'article 62 de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat, si aucun transfert n'aboutit d'ici au 30 juin 2010, vos rapports de travail seront résiliés à cette date avec effet au 31 décembre 2010. Cas échéant, une indemnité correspondant à 9

mois de salaire vous sera versée, à moins que vous n'ayez refusé un transfert à un poste convenable, selon la définition de la loi sur le chômage.

Vous bénéficierez d'un soutien du RRH du département pour la recherche d'un poste correspondant à votre profil au sein de l'ACV, au besoin un stage ou une formation pourront être organisés.

Par ailleurs, en raison de vos soucis de santé et d'une place de travail au SeCRI dans laquelle vous ne vous sentez pas à votre aise, vous vous déplaçons provisoirement aux RH du SG-DEC, qui vous accueilleront volontiers durant la période concernée. Cette nouvelle localisation provisoire, qui prolonge une situation que vous vivez depuis plusieurs semaines déjà à temps partiel et avec plus de plaisir qu'au SeCRI, nous paraît mieux à propos pour vous permettre d'envisager dans les meilleures conditions possibles un transfert (...) ».

3. Dès le 9 mars 2010 et à tout le moins jusqu'au 8 juillet 2010, le défendeur a procédé à diverses démarches afin de replacer la demanderesse. Elle lui a ainsi proposé une vingtaine de postes de secrétaire (de direction et d'unité), de gestionnaire de dossiers et de gestionnaires de dossiers spécialisés. Un document intitulé « *Actions en faveur de Mme ML* », produit avec l'accord des parties par les témoins C._____, relate un « *suivi des actions entreprises pour soutien transfert L._____* ». Ces démarches consistent principalement en des recherches et propositions d'offres d'emploi envoyées à la demanderesse ainsi qu'en des contacts pris par le témoin C._____ avec différents services tiers du défendeur. Les réactions de la demanderesse quant à certaines propositions d'emploi apparaissent également dans ce document et y sont consignées en ces termes : « *ML déjà en contact* » ; « *ML : trop éloigné géographiquement* » ; « *Ne postule pas car service devant déménager au BAP* » ; « *Ne postule pas* » ; « *trop loin* » ; « *non car ne peut pas se déplacer* » ou encore « *NON car trop loin* » et « *NON car trop orienté chiffres* ».

4. Le 20 mai 2010, le Service du personnel de l'Etat de Vaud (ci-après : SPEV) a confirmé à la demanderesse, dans le cadre d'échanges de courriers relatifs à une « *proposition de poste auprès de la Commission de recours* », avoir pris bonne note de son intérêt pour le poste proposé. Le SPEV lui a indiqué qu'elle serait affectée à ce poste dès le 1^{er} juin 2010 et jusqu'au 31 décembre 2010, tout en restant attachée administrativement au DINT. Ce courrier mentionne également que « *le SPEV pourra vous proposer un contrat de durée déterminée qui exceptionnellement prévoira que vous puissiez y mettre un terme avant échéance, moyennant un délai de congé de deux mois ou à convenir entre les parties, ceci afin de vous permettre de répondre favorablement à une proposition de contrat à durée indéterminée* ».

5. Par courrier du 1^{er} juin 2010, conformément à son accord, la demanderesse a vu son engagement auprès de la Commission de recours confirmé. Le SPEV a annoncé qu'il proposerait un contrat de durée déterminée à la demanderesse pour le 1^{er} janvier 2011 et aux conditions susmentionnées.

Le transfert formel de la demanderesse à la Commission de recours lui a été annoncé par courrier de la Secrétaire générale du DINT daté du 14 juillet 2010. Cette lettre précisait notamment qu'« *une solution ayant été trouvée, nous sommes désormais libérés de toute autre démarche de recherche d'un transfert. Toutefois l'URH, à titre de support informel et jusqu'à la fin de l'année en cours, continuera à sonder avec vous les possibilités éventuelles d'occuper un poste à durée indéterminée* ».

6. Par contrat de travail du 3 décembre 2010, la demanderesse a été engagée sous l'emploi-type « *assistante RH* », chaine 347, niveau de fonction 7, pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2011. Son salaire annuel brut, treizième salaire compris, s'élevait à fr. 92'298.- pour un taux d'activité de 100%. La rubrique « *conditions particulières* » dudit contrat précisait notamment que l'art. 58 al. 1 lit. b RgLPers était applicable de la même manière que pour un contrat de durée indéterminée.

7. La demanderesse a affirmé, par courrier électronique du 7 décembre 2010, notamment ce qui suit : *« J'ai reçu hier mon contrat, valable pour une année. Comme promis il est aux mêmes conditions qu'actuelles et c'est du tonnerre. En outre il, je cite : « prévoit d'appliquer la disposition prévue à l'art. 58, al. 1, lettre b du RgLPers s'agissant de la durée du paiement du salaire en cas d'incapacité de travail aux mêmes conditions que pour un contrat de durée indéterminée », fin de citation. Et ça c'est formidable aussi car ça me turlupinait (...) ».*

8. Le 4 octobre 2011, le SPEV a adressé un courrier à la demanderesse confirmant, suite ses entretiens avec le chef du SPEV et avec les Présidents de la Commission DECFO-SYSREM, l'absence de renouvellement de son contrat de travail. Les motifs invoqués avaient trait aux *« raisons qui tendent à l'efficacité de l'activité de la commission »*. La délivrance d'un certificat de travail intermédiaire et l'assurance d'un appui de la candidature de la demanderesse lui ont été garanties par le défendeur.

9. Par courrier du 15 mars 2012, le conseil de la demanderesse a requis le paiement de l'indemnité de départ prévue par l'art. 60 al. 2 LPers-VD en relation avec l'art. 62 al. 2 LPers-VD. La Secrétaire générale du DINT, par courrier du 27 avril 2012, lui a répondu notamment en ces termes :

« Si la situation de Mme L. _____ est certes difficile compte tenu de la perte de son emploi, j'estime pour ma part que nous avons pleinement respecté l'article 62 en lui proposant un transfert à un poste en adéquation avec son état de santé (à cet égard, le bilan ergonomique réalisé fin 2010 ne révèle pas d'incompatibilité particulière, à l'instar de ses médecins qui n'ont jamais émis de contre-indications non plus), poste sur lequel elle a de plus elle-même choisi de rester (courriel de Mme L. _____ du 12 juillet 2010 : Après mûre réflexion et avant de devenir mûre moi-même, je vous livre ma conclusion. La sagesse l'emportant, j'ai choisi de rester auprès de la Commission de recours. Je vous remercie encore tous trois d'avoir pris le temps d'étudier à fond la question, et aussi pour votre attention, votre soutien). A partir de là, nous lui avons confirmé par écrit un certain nombre d'éléments, en précisant « qu'une solution

ayant été trouvée, nous sommes désormais libérés de toute autre recherche de transfert ». Courrier qui n'a pas fait l'objet d'une quelconque réponse de sa part.

Au contraire, plusieurs mois après son entrée en fonction, Mme L._____ écrivait (courriel du 7 décembre 2010) : « J'ai reçu hier mon contrat, valable pour une année. Comme promis il est aux mêmes conditions qu'actuelles et c'est du tonnerre. En outre il, je cite « prévoit d'appliquer la disposition prévue à l'art. 58 al. 1, lettre b RgLPers s'agissant de la durée du paiement du salaire en cas d'incapacité de travail aux mêmes conditions que pour un contrat de durée indéterminée », fin de citation. Et ça c'est formidable aussi car ça me turlupinait. ».

Enfin, l'activité de Mme L._____ auprès de la Commission de recours pouvait parfaitement s'étendre sur plusieurs années, ce qui rend à mes yeux « convenable » le transfert sur ce point. Si les choses ont malheureusement tourné autrement par la suite, je vois mal en quoi le Secrétariat général du DINT pourrait en être tenu pour responsable et devrait verser une indemnité rétroactivement, près de 18 mois plus tard.

Sur la base de ce qui précède, vous comprendrez qu'il ne m'est pas possible de donner suite à votre demande (...) ».

10. La demanderesse a déposé une requête de conciliation le 26 novembre 2012. Une audience de conciliation s'est tenue le 9 janvier 2013. La conciliation ayant échoué, une autorisation de procéder a délivrée le même jour à la demanderesse.

11. La demanderesse a déposé en date du 5 avril 2013 une demande concluant à ce que le défendeur soit reconnu débiteur et lui doive immédiat paiement du montant brut de Fr. 69'223.50, avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} janvier 2012.

12. Dans sa réponse du 16 juillet 2013, le défendeur a conclu au rejet des conclusions de la demanderesse, avec suite de frais et dépens.

13. Par une brève écriture datée du 9 septembre 2013, la demanderesse s'est déterminée sur les allégués de la réponse.

14. Une audience de premières plaidoiries a eu lieu le 26 septembre 2013, au cours de laquelle la conciliation a été vainement tentée. Une ordonnance de preuves a ainsi été rendue le 10 octobre 2013.

15. L'audience de plaidoiries finales s'est tenue le 20 février 2014. A cette occasion, le témoin C._____ a été entendu et la demanderesse s'est exprimée personnellement sur les faits de la cause.

Le témoin, adjoint du chef du Service [...], a déclaré avoir connu la demanderesse alors qu'elle travaillait au sein du SPEV, s'occupant de la bourse de l'emploi. A cette époque, le témoin occupait quant à lui le poste de responsable RH du Département [...].

Le témoin a déclaré avoir effectué différentes démarches de suivi et mesures de recherche en lien avec la suppression du poste de la demanderesse. Expliquant avoir observé les postes mis au concours et apprécié leur adéquation avec les capacités et compétences de la demanderesse, le témoin prenait, dans la mesure du possible, contact avec les personnes concernées ou leur transmettait le curriculum vitae de la demanderesse.

Le témoin a en outre expliqué que les problèmes de santé de la demanderesse l'empêchaient de postuler à des places de travail trop éloignées du centre de [...]. Le bâtiment de la Pontaise, le Tribunal cantonal, le BAP ou encore un poste à Gollion ont par exemple été cités par le témoin à ce titre. Ce dernier a par ailleurs précisé qu'à cette époque la demanderesse habitait [...], se rendant à son poste de travail au sein du DINT, localisé à [...], parfois accompagnée de son mari en voiture, le reste du temps en bus. Aux dires du témoin, l'influence d'éléments tels que le moment incertain du retour de la demanderesse à une pleine capacité de travail n'a pas été négligeable dans le cadre de ses recherches de travail restées infructueuses.

Selon le témoin, l'opportunité auprès de la Commission de recours s'est révélée intéressante pour la demanderesse compte tenu de ses problèmes de santé et cette dernière était contente de signer son contrat. Elle bénéficiait notamment du maintien de son droit au salaire en cas d'incapacité de travail et de la possibilité de donner son congé dans des délais plus souples que le régime en matière de contrat de durée déterminée ne le permettait. De plus, le témoin a rappelé que la demanderesse avait pu apprécier cet emploi préalablement à la conclusion de son contrat de travail, œuvrant à la Commission de recours entre les mois de juillet et de décembre 2010. Le témoin a dépeint la demanderesse comme soulagée de cette opportunité et a déclaré qu'il était à cette époque convaincu que cette collaboration se passerait bien. Selon lui, rien ne permettait de supposer que le contrat de durée déterminée, renouvelable plusieurs années durant, ne serait pas reconduit.

Le témoin a conclu son audition en précisant ne pas se souvenir d'une quelconque contestation ou remarque de la demanderesse au sujet du courrier que la Secrétaire générale du DINT lui avait adressé le 14 juillet 2010.

S'exprimant oralement sur les faits de la cause, la demanderesse a en premier lieu déclaré ne pas avoir réalisé toutes les démarches qui avaient été effectuées pour l'aider. Elle a également expliqué comprendre la réaction de tiers face à ses nombreux refus de postes, les expliquant par ses problèmes de santé.

La demanderesse a affirmé ne pas avoir réagi au courrier du 14 juillet 2010 lui annonçant la date de son transfert formel car, à son avis, cela n'était pas une solution et qu'elle souhaitait aller de l'avant.

Aux dires de la demanderesse, les motifs invoqués par le défendeur pour ne pas renouveler son contrat de travail au sein de la Commission de recours étaient faux. Son état physique insatisfaisant et son incapacité à assurer un poste à 100 % sur la durée, ses incapacités

partielles de travail étant presque continues, en seraient les causes. Selon la demanderesse, ces problèmes ont également amené l'entier de ses tentatives de postulation à néant. La demanderesse a expliqué avoir été plus d'un an au chômage, à l'issue de son contrat de durée déterminée, avant de trouver successivement des postes de travail temporaires ou à taux partiel. Sa demande d'indemnisation découle du fait que le poste qui lui a été proposé n'a pas duré suffisamment longtemps. Aussi, elle ne l'estime pas convenable.

16. Le 3 mars 2014, le Tribunal de céans a rendu le dispositif suivant :

« I. *Les conclusions prises par L. _____ dans sa demande du 5 avril 2013 sont intégralement rejetées.*

II. *Les frais de la cause sont arrêtés à fr. 3'500.- (trois mille cinq cents francs) pour L. _____.*

Si la motivation du présent jugement n'est pas demandée, les frais sont réduits à fr. 2'800.- (deux mille huit cents francs).

III. *La présente décision est rendue sans allocation de dépens.*

IV. *Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées. »*

17. La motivation de ce jugement a été requise par la demanderesse par courrier du 4 mars 2014 et par le défendeur selon courrier adressé le 5 mars 2014.

EN DROIT :

I. **a)** Aux termes de l'art. 14 de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud, en vigueur depuis le 12 novembre 2001 (LPers-VD ; RSV 172.31), le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale connaît, à l'exclusion de toute autre juridiction, toute contestation relative à l'application de cette loi et de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et

hommes (LEg ; RS 151.1) dans les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses employés.

En l'espèce, les contrats de travail conclus par les parties sont expressément soumis à la LPers-VD. Le présent litige, relatif à la fin des rapports de travail de la demanderesse, relève dès lors de la compétence du Tribunal de céans, ce que les parties n'ont d'ailleurs pas contesté.

b) L'art. 16 al. 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.

En l'espèce, l'action de la demanderesse tend au paiement d'une somme d'argent à titre d'indemnité au sens de l'art. 60 al.2 LPers-VD. Il s'agit clairement d'une réclamation pécuniaire. Dès lors, le délai d'un an est applicable.

S'agissant toutefois du *dies a quo*, il existe ici une incertitude. En tout état de cause, le Tribunal de céans considère que le délai de prescription de l'art. 16 al. 3 LPers-VD a commencé à courir au plus tard le 4 octobre 2011, lors de l'annonce faite à la demanderesse que son contrat de travail de durée déterminée au sein de la Commission de recours ne serait pas renouvelé au-delà du 31 décembre 2011. La demanderesse avait ainsi connaissance à tout le moins dès le 4 octobre 2011 que ses relations contractuelles avec le défendeur ne seraient pas prolongées.

L'on ne saurait au contraire admettre la thèse plaidée à ce sujet par la demanderesse, selon laquelle sa créance envers le défendeur aurait été exigible dès la fin effective de ses relations contractuelles, à savoir dès le 31 décembre 2011. En effet, comme il sera examiné ci-dessous, la demanderesse fonde ses prétentions sur l'art. 60 al. 2 LPers-VD, applicable par renvoi de l'art. 62 al. 2 LPers-VD. Or, la demanderesse

ayant accepté d'être affectée à un poste au sein de la Commission de recours dès le 1er juin 2010, suite à des démarches effectuées par le défendeur pour son transfert à un poste convenable, elle a exercé un droit formateur l'empêchant alors de prétendre au versement de l'indemnité précitée, prévue à titre alternatif et subsidiaire conformément aux explications qui seront développées plus bas. Ses prétentions à ce titre ne sont donc pas admissibles. La demanderesse ne dispose ainsi pas d'un droit fondé sur les dispositions précitées, qu'elle aurait pu faire valoir dans le délai d'un an dès la fin de son contrat de durée déterminée.

L'exception de prescription soulevée par le défendeur doit ainsi être admise. Partant, l'action de la demanderesse, introduite devant le Tribunal de céans par requête de conciliation du 26 novembre 2012, est tardive et ses conclusions doivent être intégralement rejetées. Toutefois, la portée de cette problématique restera très théorique, dans la mesure où les prétentions de la demanderesse doivent de toute manière être rejetées sur la base des considérations supplémentaires qui suivent.

II. a) Selon l'art. 62 LPers-VD, lorsqu'un poste est supprimé ou qu'une modification structurelle est intervenue au point que le collaborateur ne peut plus remplir son cahier des charges, il est transféré dans la mesure des places disponibles dans une fonction correspondant à sa formation et à ses capacités. Si nécessaire, une formation est organisée aux frais de l'Etat. Si ces mesures ne sont pas réalisables, le chef de département résilie le contrat moyennant un préavis de six mois. L'art. 60 al. 2 LPers-VD est applicable, à moins que le collaborateur ait refusé le transfert à un poste convenable, selon la définition de la loi sur le chômage

.

L'art. 60 al. 2 LPers-VD prévoit à ce sujet que l'indemnité est calculée selon le nombre d'années de service, savoir trois mois de salaire d'une à cinq années de service, six mois de salaire de six à dix années de service, neuf mois de salaire de onze à quinze années de service et douze mois de salaire dès seize années de service.

L'art. 62 LPers-VD est conçu afin de protéger le collaborateur dont le poste est supprimé, lui permettant de ne pas se retrouver sans aucune sécurité de l'emploi dans un bref délai (ATF 8C_605/2009). Les dispositions précitées doivent être interprétées en ce sens que l'Etat doit en premier lieu chercher un poste équivalent convenable pour le collaborateur dont le poste a été supprimé. Si l'Etat de Vaud n'est pas en mesure de lui proposer un tel poste, le collaborateur peut prétendre à l'indemnité de l'art. 60 al. 2 LPers-VD, excepté s'il a refusé son transfert à un poste convenable, le caractère convenable du poste devant être examiné au regard de l'art. 16 al. 2 de la Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI ; RS 837.0) (ATF 8C_176/2009 ; ATF 8C_605/2009).

Les démarches du collaborateur doivent être accompagnées par des mesures prises par l'Etat de Vaud, soit l'accomplissement de certaines interventions auprès de divers services pour replacer le collaborateur, lui prodiguer des conseils ou encore adresser des lettres de recommandation (ATF 8C_176/2009, c. 8.2). Toutefois, cette disposition ne confère pas pour autant un droit à un emploi de remplacement dans l'administration cantonale en cas de suppression de poste, comme le précisent les mots « dans la mesure des places disponibles ». Expression du principe de proportionnalité, cette règle implique que l'Etat de Vaud a uniquement pour obligation d'entreprendre des démarches effectives et raisonnables en vue d'un transfert. Il incombe ainsi également au collaborateur de procéder aux démarches nécessaires afin de trouver un nouvel emploi (ATF 1C_309/2008 ; ATF 8C_176/2009 et les références citées).

b) Le caractère convenable du poste où le collaborateur est transféré ou celui des postes qui lui auraient été proposés doit correspondre à sa formation ainsi qu'à ses capacités et être examiné à la lumière des critères de l'art. 16 al. 2 LACI. Aux termes de cette dernière disposition, n'est pas réputé convenable, notamment, tout travail qui ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes du collaborateur ou de l'activité qu'il a précédemment exercée (lit. b), qui ne convient pas à

l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé du collaborateur (lit. c), qui nécessite un déplacement de plus de deux heures pour l'aller et de plus de deux heures pour le retour et qui n'offre pas de possibilité de logement approprié au lieu de travail, ou qui, si l'assuré bénéficie d'une telle possibilité, ne lui permet de remplir ses devoirs envers ses proches qu'avec de notables difficultés (lit. f) ou qui procure à l'assuré une rémunération qui est inférieure à 70 % du gain assuré, sauf si l'assuré touche des indemnités compensatoires conformément à l'art. 24 LACI (lit. i).

Les critères de l'art. 16 al. 2 lit. a à i LACI, bien qu'évolutifs selon le marché du travail, ont été prévus par le législateur afin d'inciter les assurés à ne pas attendre l'opportunité de conclure un contrat de travail répondant exactement à leurs vœux (ATF 8C_176/2009). Selon la jurisprudence, lorsque les ancien et nouveau cahiers des charges sont globalement similaires, même si 20 % des tâches prévues dans le nouveau cahier des charges ne correspondent ni au profil, ni à la formation du collaborateur, l'on ne peut pas pour autant retenir que le transfert n'a pas été effectué à un poste convenable (ATF 8C_605/2009).

c) Dans le cas présent, il convient tout d'abord de souligner que la demanderesse a exercé un droit formateur en acceptant le poste qui lui a été proposé au sein de la Commission de recours dès le 1^{er} juin 2010. Comme l'explique la jurisprudence précitée, l'art. 62 LPers-VD doit être compris en ce sens que le défendeur avait une obligation principale de mettre en œuvre les démarches nécessaires en vue du remplacement de la demanderesse suite à la suppression de son poste annoncée par courrier du 1^{er} mars 2010. Ce n'est ensuite qu'à titre subsidiaire et alternatif qu'il appartenait au défendeur de verser à la demanderesse l'indemnité de l'art. 60 al. 2 LPers-VD. Dès lors que la demanderesse a accepté son remplacement auprès de la Commission de recours, elle n'était ainsi plus légitimée à prétendre au versement de dite indemnité, qui aurait alors fait « double emploi » avec le remplacement dont elle a bénéficié.

d) En outre, le Tribunal de céans retient d'une part que le défendeur a recherché et proposé différents postes à la demanderesse, la conseillant et procédant à diverses interventions auprès de plusieurs de ses services afin de la replacer. Ces démarches ont eu lieu à tout le moins entre le 9 mars et le 8 juillet 2010. Elles n'ont pas été poursuivies, étant donné que la demanderesse a accepté son remplacement auprès de la Commission de recours avec effet au 1^{er} juin 2010, qui a été renouvelé par contrat de durée déterminée du 1^{er} janvier au 31 décembre 2011. Les moyens mis en place à ce titre par le défendeur étaient sérieux et ont concrètement donné lieu à un engagement accepté par la demanderesse. Cette dernière a pour le surplus elle-même admis en audience être surprise de l'ampleur des procédés qui avaient été mis en œuvre par le défendeur pour la soutenir dans ses démarches. Les actions déployées dans ce cadre par le défendeur correspondent donc aux démarches qui découlent des exigences de l'art. 62 LPers-VD.

e) S'agissant d'autre part du caractère convenable du poste au sein de la Commission de recours, il sied de relever que la demanderesse a déjà pu l'apprécier du 1^{er} juin au 31 décembre 2010. Elle a en effet travaillé durant cette période à ce poste, avant d'être mise au bénéfice d'un contrat de travail de durée déterminée pour une année. La demanderesse n'a alors formulé aucun grief à ce sujet et y a même donné son accord motivé. Elle a par ailleurs accueilli très positivement l'aménagement de ses conditions de travail par le défendeur ainsi que les conditions particulières dont il l'a fait bénéficier s'agissant du paiement de son salaire en cas d'incapacité de travail. La demanderesse n'a pas non plus émis d'opposition lorsque le défendeur l'a avisée par courrier du 14 juillet 2010 qu'il considérait qu'une solution convenable avait été trouvée et qu'il était donc libéré de toute autre démarche relative à son transfert.

De plus, le Tribunal de céans ne saurait admettre l'argument de la demanderesse selon lequel la durée déterminée de son engagement du 1^{er} janvier au 31 décembre 2011 devrait être interprétée comme une violation du caractère convenable du poste prévu pour son remplacement. Comme relevé ci-dessus, la demanderesse a expressément donné son

accord en ce qui concerne son transfert, sans demander de garanties particulières quant à un éventuel renouvellement ultérieur de son contrat de travail. Elle n'a pas même émis de commentaires à ce sujet. Lorsque le poste au sein de la Commission de recours a été proposé à la demanderesse et accepté par cette dernière, le défendeur pouvait imaginer de bonne foi que ledit poste pourrait être renouvelé ultérieurement, ce qui le libérait de toute démarche supplémentaire vis-à-vis de la demanderesse. D'ailleurs, il convient de relever que la nature déterminée ou indéterminée d'un engagement ne figure pas dans l'énumération des critères de l'art. 16 al. 2 LACI permettant de juger du caractère convenable ou non d'un poste de travail. En tous les cas, cet engagement qui s'est prolongé jusqu'au 31 décembre 2011 a permis à la demanderesse de percevoir grâce à son salaire un montant supérieur à l'indemnité de neuf mois de l'art. 60 al. 2 LPers-VD à laquelle elle aurait cas échéant pu prétendre au préalable. La demanderesse n'établit ainsi pas avoir subi un quelconque préjudice à ce sujet.

f) Le Tribunal de céans considère pour le surplus que la demanderesse n'a pas agi avec la diligence que l'on aurait pu attendre de sa part dans le cadre des démarches mises en œuvre en vue de son remplacement suite à la suppression de son poste. En effet, elle a refusé la plupart des propositions qui lui ont été soumises par le défendeur pour des motifs ayant trait à sa santé, voire pour d'autres raisons ayant trait au type d'activité exercée ou parfois même sans justification valable. C'est en effet ce qui ressort du document intitulé « *Actions en faveur de Mme ML* » produit par le témoin C._____.

Or, la jurisprudence et la doctrine relèvent que le refus d'un emploi convenable comprend toutes les possibilités manquées de conclure un contrat en raison d'un comportement inadéquat de l'assuré (RjN 2011, p. 477). En relation avec l'art. 16 al. 2 LACI, le caractère convenable du poste de travail n'implique pas pour autant que le poste corresponde entièrement aux exigences de l'assuré (Rubin, *Assurance-chômage*, Zurich 2006, p. 261 ss). Par conséquent, en refusant de manière répétée sans un motif valable les différents postes proposés par le défendeur, la

demanderesse n'a pas mis en œuvre les efforts que l'on pouvait attendre de sa part pour son remplacement.

III. Au vu des considérations qui précèdent, les prétentions de la demanderesse doivent être intégralement rejetées.

IV. Les frais judiciaires, arrêtés à Fr. 3'500.-, sont mis à la charge de la demanderesse (art. 106 al. 1 du Code de procédure civile, CPC, RS 272 ; art. 18 et art. 22 al. 9 du Tarif des frais judiciaires civils. TFJC, RSV 270.11.5).

Le défendeur n'étant pas assisté par un mandataire professionnel, il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens en sa faveur.

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 20 février 2014, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale prononce :

- I. Les conclusions prises par L._____ dans sa demande du 5 avril 2013 sont intégralement rejetées.
- II. Les frais de la cause sont arrêtés à fr. 3'500.- (trois mille cinq cents francs) pour L._____.
- III. La présente décision est rendue sans allocation de dépens.
- IV. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

Le président :

David Parisod, v.-p.

La greffière :

Eléonore Egli, a.h.

Du 24 septembre 2014

La décision rendue ce jour est notifiée aux parties, par l'intermédiaire du conseil de la demanderesse et du représentant du défendeur.

Un appel au sens des art. 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.

La greffière:

Eléonore Egli, a.h.