

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION

CANTONALE

le 1^{er} février 2021

dans la cause

H. _____

c/

ETAT DE VAUD

MOTIVATION

Audiences : 5 octobre et 3 novembre 2020

Présidente : Mme Juliette PERRIN, v.-p.

Assesseurs : MM. Alexandre CAVIN et Matthieu PIGUET

Greffier : M. Ryan GAUDERON, a.h.

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 3 novembre 2020, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (ci-après : le TRIPAC) retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. a) H. _____ (ci-après la demanderesse) a débuté ses fonctions à l'ÉTAT DE VAUD (ci-après le défendeur), Département de la formation, de la Jeunesse et de la Culture le 1^{er} janvier 2009, en qualité d'enseignante spécialisée.

b) En date du 1^{er} août 2011, la demanderesse a poursuivi son activité au sein de l'Établissement scolaire d'Y. _____.

c) En parallèle à sa charge d'enseignement, la demanderesse a signé un avenant à son contrat de travail le 1^{er} août 2012 correspondant à l'octroi de 18 périodes de décanat.

d) Le 29 juillet 2014, la demanderesse a signé un nouvel avenant à son contrat de travail, la chargeant du poste de doyenne de l'Établissement primaire d'A. _____. Cet avenant portait sur 21 périodes, équivalent à une occupation à 75% et correspondant à une indemnité de Décanat annuelle de CHF 9'242.-.

2. a) Le 1^{er} août 2018, le nouvel établissement scolaire de « D. _____ » constitué d'une partie des élèves des établissements d'A. _____ et de C. _____, a été créé, avec R. _____ comme premier et nouveau directeur.

b) Dans le cadre de son transfert dans ce nouvel établissement, la demanderesse a signé un nouveau contrat de travail d'enseignante spécialisée au mois de mai 2018, avec effet au 1^{er} août 2018.

c) En revanche, la demanderesse aurait été informée que ses charges décanales ne seraient probablement pas renouvelées au sein de la nouvelle structure, et allaient faire l'objet d'une nouvelle mise en concours.

d) En lieu et place de ses anciennes charges décanales, la demanderesse s'est vue proposer, en mars 2018, de nouvelles charges de travail en tant que formatrice praticienne dès la rentrée scolaire d'août 2018, sous forme de périodes supplémentaires, dans le nouvel établissement.

e) La demanderesse a décliné cette offre et s'est pour le surplus opposée au projet de remise en concours de ses charges décanales.

3. a) Dès la rentrée scolaire d'août 2018 dans le nouvel établissement de D._____, la demanderesse a, selon ses dires, rencontré des difficultés dans la gestion de son cahier des charges, notamment à la suite d'une surcharge de travail.

b) Cette situation était selon elle due au changement de concepts et aux procédures en lien avec les mesures de soutien offertes aux élèves de l'établissement. Cela aurait également créé un manque d'information aux parents d'élèves et des tensions dans les relations entre la demanderesse et ses collègues enseignants.

c) La demanderesse s'est trouvée en incapacité de travail à 100% dès le 6 novembre 2018. Selon les cinq certificats médicaux établis entre les mois de novembre 2018 et de janvier 2019, son incapacité de travail totale a duré jusqu'au 6 janvier 2019.

d) Dès le 7 janvier 2019, la demanderesse a pu reprendre son travail à 20%, mais limité à ses fonctions de doyenne. Selon les huit certificats médicaux établis entre les mois de janvier et mai 2019, la demanderesse a ensuite pu reprendre son activité à 40% dès le 6 mai 2019, toujours limitée à ses fonctions de doyenne.

4. a) A son retour d'incapacité de travail, Le Service P._____ a adressé un nouvel avenant au contrat de travail de la demanderesse concernant ses charges décanales, daté du 19 décembre 2018.

b) Cet avenant couvrait rétroactivement les charges décanales de la demanderesse depuis le début de son activité au sein du nouvel établissement scolaire de D._____ et durait jusqu'au 31 juillet 2019.

c) Il intégrait les mêmes conditions salariales et le même nombre de périodes de décanat. Un renouvellement tacite d'année en année, sauf résiliation par l'une ou l'autre des parties au 31 mars, était également prévu.

5. a) La demanderesse a fait part de ses interrogations sur certains points de cet avenant dans un courrier du 6 février 2019 adressé au Service P._____.

b) Le 20 février 2019, le Service P._____ a adressé un courrier dans lequel il invitait la demanderesse à participer à une séance pour faire le point sur les objectifs fixés à l'occasion d'un entretien du 11 mars 2019. Le Service P._____ précisait également que cette rencontre permettrait également à la demanderesse de répondre à ses interrogations.

6. a) A l'occasion de l'entretien du 11 mars 2019, R._____ a fait part des manquements de la demanderesse dans son travail. Il lui a reproché des problèmes relationnels avec ses collègues, un mauvais suivi de dossiers de certains enfants et des dysfonctionnements constatés dans la gestion de « l'O._____ », notamment le fait que des parents n'avaient pas été informés de l'existence de cette structure.

b) Conformément à ce qui avait été convenu à l'issue de la séance précitée, la demanderesse a adressé au Service P._____, par un courrier de son conseil daté du 15 mars 2019, ses déterminations sur les manquements qu'on lui reprochait.

c) Dans ce courrier, la demanderesse a fait état des difficultés qu'elle estimait avoir rencontrées depuis sa reprise de travail en janvier 2019. Elle les a résumées comme suit : manque d'information quant aux changements intervenus pendant son absence ; intégration de nouveaux élèves en O.____ ; suppression des réunions qu'elle avait mises en place avec les enseignants spécialisés pour assurer le suivi des élèves et le soutien aux enseignants ; demande du directeur de créer un protocole de prise en charge d'élèves en O.____, sans qu'elle en soit informée ; problèmes informatiques amplifiés, notamment par le fait qu'elle ne disposait pas de l'E.____ de D.____ ; climat de travail peu propice à une reprise de travail sereine et aucun soutien du directeur.

7. a) Par courrier recommandé du 28 mars 2019, le Service P.____ a notifié à la demanderesse sa décision de ne pas reconduire sa charge décanale pour une année supplémentaire, avec pour conséquence de mettre un terme à ses activités de doyenne au 31 juillet 2019.

b) En outre, le courrier du Service P.____ informait la demanderesse que si les manquements et carences constatés à son endroit devaient se reproduire dans le cadre de ses activités d'enseignante, un avertissement pourrait être prononcé en application des art. 135 ss RLPers.

8. a) Par envoi du 22 avril 2019, la demanderesse a sollicité le soutien du Service P.____ pour obtenir son transfert dans un autre établissement. En substance, elle a expliqué que les difficultés qu'elle rencontrait depuis son retour d'incapacité de travail ne lui permettaient plus de continuer à travailler sereinement au sein de la nouvelle structure de D.____.

b) Suite à cette demande, la Direction générale des ressources humaines de la DGEO a d'abord proposé à la demanderesse un transfert vers l'établissement scolaire d'Y.____.

c) La demanderesse s'est ensuite vu proposer un poste d'enseignante spécialisée à 100% auprès des établissements de Z. _____ et de L. _____.

d) Une rencontre avec la demanderesse a été organisée le 12 juin 2019 par le Service P. _____ pour finaliser son transfert et pour fixer des objectifs sous quatre axes différents, en lien avec les difficultés rencontrées précédemment.

e) Le 3 juillet 2019, le Service P. _____ a adressé une lettre de confirmation à la demanderesse pour entériner son transfert à Z. _____ et à L. _____.

9. a) Par courrier du 8 juillet 2019 adressé à M. X. _____, directeur RH du Service P. _____, la demanderesse a démissionné de son poste auprès du défendeur, avec effet au 31 juillet 2019.

b) La démission de la demanderesse a mis un terme à la procédure de transfert qu'elle avait initiée.

10. a) Parallèlement à sa demande de transfert, la demanderesse a saisi le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale d'une requête de conciliation datée du 21 mai 2019, dirigée contre l'ETAT DE VAUD, en prenant les conclusions suivantes :

« ...

- I. La décision rendue le 28 mars 2019 par le Département de la Formation, de la Jeunesse et de la Culture, Service P. _____, mettant un terme à l'activité décanale de Mme H. _____ avec effet au 31 juillet 2019, est annulée.
- II. Une indemnité de CHF 68'826.- sera versée par l'Etat de Vaud, Département de la Formation, de la Jeunesse et de la Culture, Service P. _____, à Mme H. _____, dans les trente jours dès jugement définitif et exécutoire.
- III. Un certificat de travail bienveillant faisant état non seulement de la durée et de la nature des rapports de travail mais également de l'excellente qualité de travail fourni sera remis à Mme H. _____ dans les 10 jours dès jugement définitif et exécutoire. »

b) Une première audience de conciliation s'est tenue en date du 15 juillet 2019, au cours de laquelle les parties ont demandé une

suspension de la procédure pour qu'elles puissent entrer en discussions transactionnelles, notamment sur la teneur du certificat de travail de la demanderesse.

c) Le 21 août 2019, le Service P._____, sous la signature de Q._____ et de R._____, a établi un nouveau certificat de travail.

Considérant que ce nouveau certificat de travail était encore incomplet, la demanderesse l'a refusé.

d) La seconde audience de conciliation du 11 octobre 2019 a échoué et une autorisation de procéder a été délivrée à la demanderesse.

e) Le 17 décembre 2019, H._____ a ouvert action contre l'ETAT DE VAUD devant le Tribunal de céans, en prenant les mêmes conclusions que celles prises au pied de sa requête de conciliation du 21 mai 2019.

f) Dans sa réponse du 13 mars 2020, l'ETAT DE VAUD a conclu au rejet des conclusions prises par la demanderesse.

g) Dans ses déterminations du 9 juillet 2020, la demanderesse a persisté dans ses conclusions.

h) Le Tribunal a tenu deux audiences d'instruction et de jugement les 5 octobre et 3 novembre 2020.

i) Lors de l'audience du 5 octobre 2020, les parties se sont entendues pour que la témoin T._____ soit invitée par écrit à répondre aux questions en lien avec certains des allégués de la demanderesse. De plus, l'État de Vaud a consenti à ce qu'un nouveau certificat de travail intégrant les souhaits de la demanderesse soit établi. Moyennant remise dudit certificat au plus tard à l'ouverture de l'audience du 3 novembre 2020, la demanderesse s'est engagée à retirer sa conclusion III. En outre, le tribunal a auditionné en qualité de témoin M._____, B._____ et

N._____ ; jointes au procès-verbal d'audience, leurs déclarations peuvent être résumées comme suit :

ia) M._____, inspecteur à l'Office de [...], a confirmé que la demanderesse et lui travaillaient sur la base de concepts et de procédures claires avant la création du nouvel établissement de D._____. Il a précisé que des difficultés sont apparues dans l'organisation du soutien et du suivi des élèves ayant des besoins particuliers, mais également dans la gestion et la création d'une nouvelle classe pour ces élèves-là. Il a relevé avoir toujours bien collaboré avec la demanderesse. Il a finalement encore précisé être intervenu uniquement à l'occasion de séances de travail dans le but de mener une réflexion et de planifier ce soutien, et qu'il n'était pas actif dans la mise en place concrète de ces réflexions.

ib) B._____, enseignante spécialisée, a travaillé dans le nouvel établissement avec la demanderesse. Elle a confirmé que cette dernière avait rencontré des difficultés depuis la reprise de son activité en janvier 2019. Elle a également confirmé que les séances avec les enseignants spécialisés avaient été supprimées, que de nouveaux protocoles de soutien en O._____ ont été pensés durant l'absence de la demanderesse et que cette dernière n'avait pas accès à l'une de ses boîtes e-mail. Elle a encore ajouté qu'elle pensait que les relations entre la demanderesse et les autres collègues étaient selon elle normales, et qu'elle n'avait rien remarqué de particulier.

ic) N._____, directeur d'école, a confirmé que la demanderesse a été informée en février ou mars 2018 par R._____ que son activité de doyenne ne serait pas reconduite. Il a également confirmé que la demanderesse s'est opposée à la décision de R._____ et que des périodes ont été proposées en remplacement. Il a également confirmé que R._____ avait décidé de remettre au concours l'ensemble des postes de doyens qui allaient être créés. Ce dernier ne lui a pas pour autant dit qu'il ne voulait pas garder la demanderesse. N._____ a précisé avoir perdu un taux d'encadrement équivalent au cumul des deux postes de T._____ et de la demanderesse, et qu'à la Direction ils avaient imaginé que ces

deux postes partiraient dans le nouvel établissement scolaire. Il a expliqué que les choses ne se sont pas passées de cette façon, finalement. R._____ a dans un premier temps décidé de mettre les postes au concours. N._____ a ensuite expliqué à R._____ que s'il ne voulait pas garder les deux doyennes dans la nouvelle structure, il devait les en informer. Il s'est souvenu que des discussions ont alors eu lieu avec la demanderesse et T._____, mais il n'était pas présent physiquement lors de celles-ci. Il a encore précisé que la demanderesse lui a donné satisfaction dans l'exercice de sa fonction au sein de son établissement.

id) T._____ s'est déterminée par lettre du 8 octobre 2020. Elle a confirmé que R._____ l'avait informé de son souhait de ne pas la reconduire comme doyenne au sein de la nouvelle structure parce qu'il voulait démarrer avec une nouvelle équipe et que, par conséquent, son poste allait être mis au concours. Elle a également confirmé que la fusion des établissements a créé un grand nombre de problèmes, notamment en raison du fait que chaque établissement fonctionnait de manière différente, et que R._____ désirait moins de procédures administratives pour la pédagogie. L'organisation du directeur pour le nouvel établissement se démarquait ainsi des organisations des deux autres établissements. T._____ a précisé qu'il n'avait pas été possible pour la demanderesse de présenter clairement aux parents et aux enseignants les diverses mesures de soutien que le nouvel établissement pourrait offrir à la rentrée 2018, notamment en raison du fait que R._____ ne souhaitait pas conserver les mêmes structures. Elle a confirmé que la demanderesse a rencontré de nombreuses difficultés lors de la reprise de son activité en janvier 2019, notamment sur le plan informatique, en lien avec son adresse e-mail par exemple.

j) Lors de l'audience du 3 novembre 2020, le Tribunal a constaté la remise du nouveau certificat de travail par l'État de Vaud à la demanderesse, ce que cette dernière a confirmé. La demanderesse a alors retiré la conclusion III de sa demande du 17 décembre 2019. Le Tribunal a également auditionné en qualité de témoin J._____ et R._____ ; jointes

au procès-verbal d'audience, leurs déclarations peuvent être résumées comme suit :

ja) J._____, actuellement en recherche d'emploi, a travaillé avec la demanderesse au sein de la nouvelle structure. Il a confirmé que la demanderesse avait des problèmes avec la gestion de sa classe en raison du temps qu'elle devait apporter au décanat et pour sa classe, et qu'elle a signalé ceux-ci à R._____. Il a également confirmé que la demanderesse a rencontré de nombreuses difficultés au moment de sa reprise d'activité en janvier 2019. Des difficultés ont été constatées en lien avec des informations données par des personnes interposées, avec l'intégration d'élèves en O._____, avec la suppression des réunions que la demanderesse avait mises en place, avec la création de nouveaux protocoles demandés par le directeur, avec la mise en place de l'utilisation de nouveaux Ipads et avec l'absence de soutien du directeur. J._____ a démissionné de son poste en raison d'une surcharge de travail et d'une mauvaise organisation au sein de la nouvelle structure. Il a encore précisé que le manque du soutien du directeur à l'endroit de la demanderesse lui était connu uniquement par le biais de la demanderesse elle-même.

jb) R._____, directeur d'établissement scolaire, a précisé que c'est son collègue directeur d'Y._____ qui lui avait fait état des problèmes relationnels intervenus entre la demanderesse et ses collègues. Il a expliqué que les activités décanales faisaient l'objet d'une enveloppe au niveau cantonal, en fonction du nombre d'élèves. Comme une partie des élèves d'A._____ et de C._____ ont été intégrés à la nouvelle structure, des périodes décanales ont été supprimées dans ces collèges. Il a fallu composer avec cela. S'agissant des problèmes en lien avec le cahier des charges de la demanderesse, R._____ a précisé que tous les cahiers des charges ont dû être redéfinis avec la création du nouvel établissement, mais qu'il ne voyait pas de problème particulier avec celui de la demanderesse. Il a confirmé l'existence de problèmes dans l'organisation, dans l'administratif et dans les relations de la demanderesse. Il a ensuite précisé que les périodes décanales de la demanderesse ont été remplacées en son absence par d'autres membres

de la direction. Dès janvier 2019, la demanderesse a repris ces tâches-là. Après le départ de J._____, des périodes ont dû être réattribuées à d'autres enseignants. C'est l'École [...] qui s'est chargée de trouver un remplaçant pour ces périodes. Enfin, R._____ a précisé qu'il était compliqué d'engager des nouvelles personnes au vu des certificats médicaux de la demanderesse, de deux semaines en deux semaines. Le témoin a enfin précisé que des correctifs devaient encore être apportés, mais que les projets mis en place dans la nouvelle structure commençaient à porter leurs fruits.

k) Lors de l'audience du 3 novembre 2020 également, le Tribunal a interrogé H._____ en qualité de partie demanderesse ; jointes au procès-verbal d'audience, ses déclarations peuvent être résumées comme suit :

ka) H._____ a confirmé l'ensemble des allégués de son conseil. Elle a expliqué qu'elle pensait que la décision de R._____ était fondée sur des *a priori* qui dataient d'avant, notamment des ragots du collège. Elle a précisé avoir consulté la LPers et avoir découvert qu'en cas de changement d'affectation, des procédures doivent être suivies, ce qui n'a pas été fait dans cette affaire. Elle a relevé que son poste de doyenne lui avait été garanti avant la création de la nouvelle structure. Elle finalement expliqué agir devant l'autorité de céans pour éviter que de telles situations se reproduisent, et qu'elle regrettait son poste de doyenne et d'avoir démissionné.

l) A l'issue des débats, le Tribunal a délibéré à huis clos et a informé les parties, d'entente avec elles, qu'un jugement d'emblée motivé serait notifié aux parties.

EN DROIT :

I. a) Aux termes de son art. 2 al. 1, la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (LPers-VD, RSV 172.31) s'applique à toute

personne exerçant une activité régulière, dans une fonction non éligible, pour laquelle elle perçoit de l'Etat un salaire. L'article 14 LPers-VD précise que le Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale connaît, 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 (LEg ; RS 151.1) dans les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses employés.

En l'espèce, la demanderesse a été liée par un contrat de travail avec l'Etat de Vaud, défendeur. Il ne fait aucun doute que les relations de travail entre les parties sont soumises 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.

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 du 12 janvier 2010 (CDPJ ; RSV 211.02), lequel prévoit, à son art. 104, l'application supplétive du Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008 (CPC ; RS 272). 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, la demanderesse a introduit une procédure de conciliation le 21 mai 2019 afin de contester la non-reconduction de ses tâches décanales, intervenue en date du 28 mars 2019. La procédure de conciliation n'ayant pas abouti, le Tribunal a délivré une autorisation de procéder à la demanderesse le 11 octobre 2019. Le 17 décembre 2019, la demanderesse a ouvert action, respectant ainsi le délai de trois mois pour porter la cause devant le tribunal (art. 209 al. 2 CPC), de sorte que son action au fond est recevable.

II. a) La demanderesse soutient que l'avenant à son contrat de travail concernant ses activités décanales ne pouvait être prévue sous forme de contrat de durée déterminée renouvelable, et que la décision rendue le 28 mars 2019 ne pouvait dès lors pas être rendue. Au vu de la durée de sa charge décanale, elle représentait un contrat qui devait être transformé en contrat de durée indéterminée. La demanderesse souligne qu'elle a démissionné en réponse au non-respect, par l'Etat de Vaud, du caractère indéterminé de sa fonction de doyenne.

L'Etat de Vaud estime au contraire que les activités décanales ne font pas à proprement parler partie du salaire, mais représentent des indemnités pour des tâches annexes à l'enseignement. En outre, le statut de doyenne est toujours provisoire et ne peut faire l'objet d'une activité « à vie », respectivement d'un engagement de durée indéterminée.

b) Il convient alors en premier lieu de déterminer la validité de l'avenant relatif aux activités décanales de la demanderesse, en lien avec son contrat de travail d'enseignante spécialisée. Par conséquent, cela revient également à examiner la validité de la décision de non-reconduction du 28 mars 2019.

c) L'art. 34 RLPers prévoit la possibilité, pour des tâches spécifiques, d'engager un collaborateur sous contrat de durée déterminée. L'art. 34 al. 2 RLPers précise que le collaborateur est au bénéfice d'un contrat qui ne dépasse pas deux ans. Le contrat ne peut pas être renouvelé plus de trois fois. Si la durée contractuelle totale issue de renouvellements consécutifs dans le même poste ou dans la même fonction dépasse quatre ans, le contrat devient automatiquement de durée indéterminée.

Selon l'art. 100 al. 2 LEO, l'enseignement spécialisé est dispensé par des enseignants spécialisés porteurs des titres reconnus par la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP). Les enseignants (ou maîtres^{esses}) sont embauchés en application de la Loi scolaire (LS, RSV 400.01) et de son Règlement (RLS, RSV

400.01.1). Selon les art. 79 al. 1 LS et 108 RLS, le/la maître[·]se est dans un premier temps engagé[·]e par contrat de durée déterminée d'une durée d'un an. Si le/la maître[·]se a donné satisfaction à l'issue de ce contrat, un nouveau contrat est établi pour une durée indéterminée. Pour le surplus, l'art. 72 LS renvoie aux dispositions de la LPers, en particulier les art. 19 ss LPers.

Aux côtés de ses activités d'enseignement, le/la maître[·]se peut être désigné[·]e par le directeur d'établissement pour assumer des tâches de doyen[·]ne, en application de l'art. 46 LEO. L'art. 30 RLEO précise les modalités d'engagement des doyens. Selon cette dernière disposition, le département fixe le nombre de périodes de décanat dont peut disposer chaque établissement. Il tient compte du nombre total d'élèves, des contraintes géographiques ainsi que des spécificités de chaque établissement (al. 1). Le directeur attribue ces périodes à un ou plusieurs enseignants. Il soumet leur cahier des charges à l'approbation du directeur général, qui engage les doyens par un avenant au contrat (al. 2). Le département fixe le nombre de périodes d'enseignement dont un doyen peut être libéré pour accomplir ses tâches, ainsi que le montant de l'indemnité annuelle lié à cette fonction, selon le taux d'activité (al. 3). Le mandat de doyen est limité dans le temps et renouvelable (al. 4). L'interprétation littérale de cette dernière disposition permet d'affirmer que la charge de doyen[·]ne n'est pas soumise aux règles générales des contrats de la LPers, mais qu'il s'agit bien d'une fonction supplémentaire, qui ne remet pas en cause l'engagement de base de l'enseignant. Ainsi, si la fonction de doyen[·]ne est supprimée, le contrat d'enseignant reste pleinement valable, cas échéant sans les décharges liées au décanat. Le fondement de cet engagement provisoire ne doit dès lors pas être recherché dans les règles générales de la LPers. Il s'agit effectivement d'un mandat, de durée déterminée, et reconductible. L'art. 34 RLPers, qui régit la conclusion de contrats de durée déterminée, n'est donc pas applicable à ce type d'engagement annexe.

d) En l'espèce, la demanderesse a été engagée une première fois en 2009 comme enseignante spécialisée au sein de l'établissement

primaire d'Y._____ par le Service P._____. Dès le mois août 2011, elle a obtenu une charge décanale au sein de cet établissement à raison de 18 périodes, en tant que « doyenne de pédagogie compensatoire », sous forme d'avenant à son contrat d'enseignante. Dès le 1^{er} août 2014, la demanderesse a accepté une augmentation de sa charge décanale, correspondant non plus à 18, mais à 21 périodes, pour une indemnité annuelle de CHF 9'242.-, sous la forme d'un avenant également. Elle a ensuite été réaffectée à la nouvelle structure de D._____ avec effet au 1^{er} août 2018, toujours en tant qu'enseignante spécialisée. Son mandat de doyenne a également été reconduit par le biais d'un avenant partiellement rétroactif daté du 19 décembre 2018, qui prévoyait une durée d'une année, reconductible, ainsi que la possibilité pour l'une ou l'autre des parties de résilier l'avenant au 31 mars de l'année en cours.

Au vu de ce qui précède, l'avenant du 19 décembre 2018, ainsi que celui du 29 juillet 2014 d'ailleurs, respectent les formes légales précitées. Une telle tâche annexe ne constitue jamais un contrat de durée indéterminée, et ne doit dès lors pas être résiliée en application des règles générales des art. 58 ss LPers et 135 ss RLPers. Au contraire, vu sa nature provisoire, l'avenant est en principe tacitement reconduit, sauf avis de résiliation de l'une ou l'autre des parties dans un délai utile, conformément à l'art. 30 al. 4 RLEO. L'invocation des art. 19 al. 2 LPers n'est donc ici pas pertinente. L'art. 34 RLPers ne trouve pas non plus application, dans la mesure où les charges décanales sont attribuées sous forme de mandat, reconductible (art. 30 al. 4 RLEO) et ne sont jamais prévues sous la forme d'un contrat de durée déterminée. L'Etat de Vaud était donc légitimé à résilier la tâche décanale.

e) Par conséquent, l'avenant au contrat d'enseignante spécialisée de la demanderesse lui attribuant des tâches décanales et la décision du 28 mars 2019 rendue par le Service P._____ à son endroit sont valables, et les griefs de la demanderesse à leur encontre sont rejetés.

III. a) La demanderesse estime, corollairement à la prétendue nullité de la décision du 28 mars 2019, que la non-reconduction de ses tâches décanales constitue un licenciement abusif au sens de l'art. 60 al. 1 LPers, et qu'une indemnité doit lui être octroyée en application des règles prévues à l'art. 60 al. 2 LPers. La demanderesse conclut à ce titre au paiement d'une indemnité de CHF 68'826.-, correspondant à 6 mois de salaire. Elle soutient que sa démission est la conséquence directe de la suppression de sa charge décanale, de sorte que la fin de son contrat est assimilable à un licenciement.

Pour sa part, le défendeur estime que la résiliation de la charge décanale ne prête pas le flanc à la critique, et que la demanderesse a démissionné de son poste, ce qui lui ôte toute possibilité de réclamer une indemnité pour licenciement. En effet, elle n'a pas été licenciée.

b) Les articles 59 et suivants LPers-VD et 135 et suivants RLPers-VD (Règlement d'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud, RSV 172.31.1) traitent de la fin des rapports de travail après le temps d'essai.

L'art. 59 al. 3 LPers-VD prévoit trois motifs ordinaires de licenciement : a) la violation des devoirs légaux ou contractuels, b) l'inaptitude avérée, et c) la disparition durable des conditions d'engagement prévues dans un texte normatif ou dans le contrat de travail. Le second de ces motifs reprend les notions d'incompétences et d'incapacité du collaborateur (EMPL LPers-VD, Bulletin du Grand Conseil du 4 septembre 2001, p. 2255). En sus de l'existence de l'un de ces motifs et de la motivation de la résiliation, il faut encore qu'un avertissement ait été notifié préalablement au collaborateur concerné, sous réserve des cas des articles 61 et 63 LPers-VD qui n'entrent pas en ligne de compte ici. Lorsque la résiliation ne respecte pas les règles et les motifs précités, il s'agit d'une résiliation abusive au sens de l'art. 60 al. 1 LPers, qui ouvre la voie à l'octroi d'une indemnité pouvant aller jusqu'à 12 mois de salaire, selon le nombre d'année de service.

c) En l'espèce, comme développé ci-dessus, l'avenant au contrat relatif aux charges décanales de la demanderesse échappe aux règles générales de résiliation des art. 58 ss LPers, de sorte qu'aucune indemnité ne peut être demandée sur cette base.

La demanderesse a résilié le contrat de durée indéterminée qui la liait à l'Etat de Vaud en date du 8 juillet 2019, avec effet au 31 juillet 2019. En démissionnant elle-même, la demanderesse a par conséquent perdu définitivement ses droits à toute forme d'indemnité.

A la lecture des allégations, des pièces produites et des conclusions de la demanderesse, aucun vice du consentement ni aucune forme de *mobbing* n'ont été pour autant invoqués, ni en procédure, ni dans sa lettre de démission du 8 juillet 2019. Cette lettre de démission ne mentionne pas non plus la non-reconduction de son mandat de doyenne comme motif de démission. Sa démission est ainsi intervenue de manière libre et éclairée et elle a mis fin à l'ensemble de ses activités auprès du système scolaire vaudois, décanat compris. L'entier de l'indemnité due pour sa charge décanale a été versé jusqu'au 31 juillet 2019. Il en va de même de son salaire d'enseignante spécialisée.

d) Au vu de ce qui précède, les prétentions en indemnité pour licenciement injustifié de la demanderesse sont intégralement rejetées.

IV. Les frais judiciaires de la présente cause sont arrêtés à CHF 2'750.- (art. 16 al. 7 LPers-VD, art. 22 al. 9, 23 et 87 du Tarif des frais judiciaires civils (TFJC ; RSV 270.11.5)). La demanderesse, qui succombe, en supportera l'intégralité.

Aucun dépens n'est alloué au défendeur dans la mesure où ce dernier n'a pas fait appel à un mandataire professionnel pour la défense de ses intérêts.

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

- I. **REJETTE** intégralement les conclusions prises par H. _____ dans sa demande du 17 décembre 2019 ;
- II. **ARRÊTE** les frais judiciaires à CHF 2'750.- (deux mille sept cent cinquante francs) et les met à la charge de la demanderesse ;
- III. **REJETTE** toutes autres et plus amples conclusions ;
- IV. **REND** le présent jugement sans dépens.

La présidente :

Le greffier :

Juliette PERRIN, v.-p.

Ryan GAUDERON, a.h.

Du 1^{er} février 2021

Le jugement directement motivé est notifié aux parties, par leurs conseils.

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.

La greffière :