

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION

CANTONALE

le 30 mars 2021

dans la cause

W. _____

c/

ETAT DE VAUD

MOTIVATION

Audiences : 9 juillet 2020, 9 novembre 2020, 28 janvier 2021 et 15
mars 2021

Présidente : Mme Christine SATTIVA SPRING, v.-p.

Assesseurs : MM. François DELAQUIS et Doru Mihail TRANDAFIR

Greffier : M. Ryan GAUDERON, a.h.

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 15 mars 2021, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (ci-après : le TRIPAC) retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. a) W._____ (ci-après : la demanderesse) a débuté ses fonctions à l'ETAT DE VAUD (ci-après : le défendeur), Service R._____, le [...] 2008, en qualité d'employée principale d'administration.

La demanderesse était affectée au secteur « [...] » au sein de la division « [...] ».

b) La demanderesse touchait un salaire annuel brut de CHF 64'826.-, 13^e salaire compris, pour une occupation à 80%. Son poste était colloqué en classe 14 -16.

La demanderesse a ensuite bénéficié de la nouvelle politique salariale DEFCO/SYSREM de l'Etat de Vaud, entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2008.

Dans ce cadre, un avenant a été ajouté à son contrat de travail, incluant les règles de rémunération qui en découlaient. En application de celles-ci, la demanderesse a vu son salaire augmenter à CHF 68'907.20 en 2018.

2. a) Selon la demanderesse, les conditions de travail ont été particulièrement pénibles durant l'année 2017.

En particulier, l'ambiance de travail se serait détériorée à la suite de tensions entre collègues, ce qui a notamment conduit la demanderesse à changer de bureau.

b) Le 6 mars 2017, la demanderesse s'est retrouvée en incapacité de travail à 100%, pour une durée de deux semaines.

c) Les conflits entre les collaborateurs du service ne s'améliorant pas, la Direction du R. _____ a sollicité l'intervention du Groupe Impact le 8 mars 2017.

d) Le 10 novembre 2017, la demanderesse a eu un entretien avec Mme L. _____ du Groupe Impact.

e) La demanderesse s'est une nouvelle fois trouvée en incapacité de travail du 20 au 25 septembre 2017 à 50%, puis du 25 septembre 2017 au 31 mai 2018 à 100%.

3. a) La demanderesse a été convoquée le 25 septembre 2017 par K. _____, Chef du R. _____, pour discuter de la suite de son engagement dans le service, mais ne s'est pas présentée à l'heure du rendez-vous.

Elle a expliqué que son absence était due au fait qu'elle ne se sentait pas apte à y participer sans être accompagnée en raison de son incapacité de travail à cette date et ne s'attendait pas à être licenciée lors de cet entretien.

b) Par courrier daté du 25 septembre 2017, K. _____ a informé la demanderesse de la réorganisation du service et de la suppression de son poste de gestionnaire de dossiers à 80% au sein du *secteur [...]*.

Il ressort particulièrement dudit courrier que :

« [...] l'entrée en vigueur au [...] 2016 des dispositions fédérales sur le [...] et de l'art. [...] a considérablement contribué aux modifications apportées depuis lors au cadre opérationnel de ce secteur, entraînant une simplification des procédures par la mise en place, entre autres, de nouveaux flux de transmission, au détriment de vos tâches administratives liées à la préparation et à l'enregistrement de dossiers.

[...] la Division [...] a été également contrainte à devoir trouver des solutions, en vue de répondre à de nouveaux besoins, en particulier en matière d'information statistique et d'information décisionnelle.

[...] tout est mis en œuvre afin de vous transférer dans une fonction correspondant à votre profil au sein de l'Administration vaudoise. Toutefois, si aucun transfert conventionnel ne devait aboutir d'ici au 31 décembre 2017, les rapports de travail seraient résiliés à cette date avec un délai de 6 mois. Votre poste serait dès lors supprimé avec effet au 30 juin 2018.»

c) La demanderesse a été libérée de l'obligation de travailler à la réception du courrier du 25 septembre 2017 jusqu'au terme des rapports de travail, afin de pouvoir disposer du temps nécessaire à la recherche d'un nouvel emploi.

d) Le 23 octobre 2017, un entretien a eu lieu entre M. K._____, Mme P._____, responsable RH, la demanderesse et M. D._____ du Syndicat [...].

4. a) Dans un courrier du 22 mars 2018, M. K._____ a informé la demanderesse de ce qui suit :

« [...] Depuis le 20 septembre 2017, vous présentez une incapacité de travail à des taux variables, justifiée par différents certificats médicaux. Votre dernière communication en date du 19 mars 2018 indique par ailleurs une prolongation de votre incapacité. Votre situation va ainsi être annoncée à notre médecin-conseil, le Dr J._____ à [...]. »

b) Par courrier adressé à Mme P._____ du 3 avril 2018, la demanderesse a demandé des précisions sur les motifs de son licenciement et a également émis le souhait de réintégrer son poste au sein du R._____.

c) Le 26 avril 2018, la demanderesse a informé Mme P._____ de la reprise de sa capacité de travail à 50% dès le 1^{er} mai 2018. Elle a également demandé sa réintégration au secteur « [...] » à compter de cette date.

Par courrier du 3 mai 2018, M. K._____ a informé la demanderesse qu'aucune réintégration à son ancien poste n'était envisagée. Il lui a également annoncé qu'une expertise pour se prononcer sur son état médical aurait lieu le 15 mai 2018.

5. a) Le 1^{er} juin 2018, la demanderesse a officiellement été licenciée avec effet au 31 décembre 2018.

b) A la même date, Mme B._____ ([...]) a confirmé à la demanderesse son licenciement et lui a indiqué qu'une place de stage au sein du Secrétariat général du Département [...] était libre, dans la perspective d'un nouvel engagement auprès de ce service.

La demanderesse a accepté la proposition et a effectué ce stage du 18 juin au 31 octobre 2018 en qualité de réceptionniste-téléphoniste.

6. a) La demanderesse a ensuite effectué un second stage au sein de la Direction générale [...] du 3 juillet 2019 au 30 septembre 2019 en qualité de secrétaire d'unité.

b) A l'issue de celui-ci, une proposition d'engagement à la [...] a été soumise à la demanderesse.

La première proposition du 27 juin 2019 contenait notamment les points suivants :

« Le salaire de Mme W._____ est calculé sur la base de son salaire actuel ramené à 60%, ce dès le 1^{er} juillet 2019, en lieu et place de son taux contractuel initial de 80%. »

« Un premier point de situation sera réalisé après les trois premiers mois d'activité au sein de la [...], puis régulièrement durant l'activité. D'éventuels besoins identifiés pourront être pris en charge financièrement par le R. _____ après échange entre les deux entités.

Dans ce cadre-là, Mme W. _____ s'engage à :

- Fournir des prestations professionnelles de bonne facture tant en termes de qualité que de quantité*
- Adopter un comportement positif et constructif et répondre aux objectifs professionnels qui lui seront fixés dans le cadre de son placement*
- Tout mettre en œuvre pour la réussite de son placement au sein de la [...]*

Si Mme W. _____ ne devait pas répondre aux engagements ci-dessus et que des problèmes relationnels et/ou de comportement devaient se manifester et être attestés lors des différents points de situation, le R. _____ procédera à la résiliation des rapports de travail dans le respect du délai légal de 3 mois ».

Insatisfaite du contenu de la proposition, la demanderesse a fait une contre-proposition, souhaitant qu'une convention de transfert lui soit proposée en lieu et place d'un nouveau contrat de travail, pour ainsi conserver ses acquis découlant de son ancien contrat.

Ne pouvant pas satisfaire l'ensemble des souhaits de la demanderesse, le défendeur lui a adressé un ultime projet de convention en tenant compte dans la mesure du possible des modifications qu'elle demandait. En substance, ce dernier projet correspondait à un transfert en bonne et due forme, et supprimait le temps d'essai de 3 mois. Cette proposition consistait en un contrat de durée déterminée d'un an, renouvelable, permettant à la demanderesse d'être engagée jusqu'à l'âge de la retraite.

c) La demanderesse a rejeté cette dernière proposition au motif qu'il prévoyait la conclusion d'un contrat de durée déterminée renouvelable plutôt qu'un contrat de durée indéterminée.

10. a) Les pourparlers ayant échoués, la demanderesse a saisi le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale d'une requête de conciliation datée du 27 juillet 2018, dirigée contre l'ETAT DE VAUD, en prenant les conclusions suivantes :

« ...

I. Le recours est admis.

II. Principalement :

La décision prise le 1^{er} juin 2018 par le Chef du département de [...] concernant la suppression du poste de travail de Madame W. _____ pour le 31 décembre 2018, est annulée.

Subsidiairement :

Un emploi convenable correspondant à ses capacités sera proposé à Madame W. _____ au sein de l'Administration cantonale en vue de sa réintégration à un poste équitable et ce jusqu'au 31 mai 2022.

Plus subsidiairement :

L'Etat de Vaud, représenté par le Service R. _____, est astreint à verser à Madame W. _____ une indemnité nette de CHF 47'704.95.

III. Sous menace de la peine d'amende prévue à l'art. 292 du Code pénal (CP ; RS 311.0), l'Etat de Vaud, représenté par le Service R. _____, est astreint, dans un délai de 30 jours à compter de l'entrée en force de la présente décision, à délivrer à Madame W. _____ un certificat de travail complet et bienveillant au sens de l'article 330a al. 1 CO.

IV. Les frais et dépens sont mis à la charge de l'Etat de Vaud, représenté par le Service R. _____. ».

11.a) Une audience de conciliation s'est tenue en date du 29 octobre 2018. La conciliation n'ayant pas abouti lors de cette audience présidentielle, une autorisation de procéder a été délivrée le même jour à la demanderesse.

b) Le 13 février 2019, W. _____ a ouvert action contre l'ETAT DE VAUD devant le Tribunal de céans, en prenant les conclusions suivantes :

« ...

I. Le recours est admis.

II. Principalement :

La décision prise le 1^{er} juin 2018 par le Chef du département [...] concernant la suppression du poste de travail de Madame W. _____ pour le 31 décembre 2018, est annulée.

Subsidiairement :

Un emploi convenable correspondant à ses capacités sera proposé à Madame W. _____ au sein de l'Administration cantonale en vue de sa réintégration à un poste équitable et ce jusqu'au 31 mai 2022.

Plus subsidiairement :

L'Etat de Vaud, représenté par le Service R._____, est astreint à verser à Madame W._____ une indemnité nette de CHF 47'704.95.

III. Les frais et dépens sont mis à la charge de l'Etat de Vaud, représenté par le Service R._____. »

c) Dans sa réponse datée du 29 avril 2020, l'ETAT DE VAUD a conclu au rejet des conclusions prises par la demanderesse.

d) Dans ses déterminations du 23 juillet 2020, la demanderesse a persisté dans ses conclusions.

12.a) Le Tribunal a tenu quatre audiences d'instruction et de jugement, les 9 juillet 2020, 9 novembre 2020, 28 janvier 2021 et 15 mars 2021.

b) Lors de l'audience du 9 novembre 2020, le Tribunal a auditionné en qualité de témoin Q._____ et P._____ ; jointes au procès-verbal d'audience, leurs déclarations peuvent être résumées comme suit :

ba) Q._____, chef de division « [...] », a travaillé avec la demanderesse dès 2013. En 2016, il y a eu un conflit entre deux collaboratrices du secteur « [...] » auquel la demanderesse n'était à sa connaissance pas impliquée. Le Groupe Impact a été sollicité et les deux collaboratrices ont pu changer de bureau. Selon lui, la situation s'est rétablie, le travail a repris correctement et il n'a eu aucune critique à faire sur le travail fourni. Il a confirmé que c'était bien Mme S._____ et Mme N._____ qui étaient en conflit l'une avec l'autre et a précisé que la demanderesse a travaillé avec Mme S._____ ; il s'est en revanche interrogé de la présence pendant un temps de Mme A._____. Il n'a pas eu de souvenir que la demanderesse et Mme M._____ se soient mal entendues, même s'il se souvenait que la demanderesse se plaignait d'avoir moins de travail. De ce fait, il n'y a pas eu de mesure prises pour la protection et la santé des collaborateurs. Il affirme qu'il n'y avait pas de surcharge de travail dans le secteur [...]. Ils avaient engagé une personne

en contrat de durée déterminée en 2016 sur un poste qui existait déjà, car il ne savait pas très bien comment allait s'articuler les nouvelles exigences légales. Il y avait un poste qui s'était libéré. Le poste a été prévu pour un an au secteur « [...] » pour voir comment ça allait se passer. En juin 2017 peut-être, la personne a finalement été engagée par contrat de durée indéterminée. Ce poste consistait à s'occuper de rédiger les décisions. Lors d'un entretien informel avec la demanderesse, il lui a été demandé si elle voulait faire des décisions. Elle a répondu que non ; selon lui, elle n'était donc pas intéressée par le poste qu'a finalement occupé Mme A._____. La demanderesse s'occupait du secrétariat. La demanderesse n'a pas expliqué pour quelles raisons elle a refusé le poste. C'est lui qui a engagé Mme A._____ qui travaillait avant au «[...]». Avec la modification de la [...], les tâches de la demanderesse ont été réparties différemment. La suppression du poste de la demanderesse est également dû au besoin d'une personne active dans le «datascience», soit la gestion des statistiques. En 2015 et 2016, ils avaient demandé un poste de responsable des statistiques, qui ne leur a pas été attribué. Le travail de la demanderesse devenait moins important que la nécessité d'avoir une personne supplémentaire aux statistiques. Q._____ n'a jamais su ce que la demanderesse désirait. Elle ne voulait en tout cas pas faire des décisions car elle ne voulait pas faire de rédaction juridique. La demanderesse ne s'est jamais plainte à lui de *mobbing* ou de stigmatisation. Elle ne lui a jamais parlé de conflit avec Mme M._____ ou de mise à l'écart par le reste de la division ou par sa cheffe. Il explique que la suppression du poste de la demanderesse n'est pas liée à un conflit qu'elle aurait eu avec un autre collaborateur.

bb) P._____, responsable RH du R._____ a suivi cette affaire au niveau RH. Elle est intervenue à tous les stades de la procédures RH avec la demanderesse et toutes les parties prenantes, hormis durant son congé maternité entre [...] 2018 et le [...] 2019. Elle a eu un entretien avec la demanderesse en octobre 2017 et elles sont restées en contact jusqu'au bout de la procédure RH. Le témoin explique que selon elle, la vraie raison de la suppression du poste de la demanderesse a trait à la réorganisation intervenue à la suite des changements de procédure liés aux nouvelles

bases légales. Elle explique qu'il y a dans ce genre de cas des réorganisations de tâches et cela a parfois un impact sur les cahiers des charges. Le témoin déplore que la demanderesse n'ait pas participé au premier entretien qui devait avoir lieu le 25 septembre 2017. Selon elle, la demanderesse, au vu de son incapacité de travail partielle à ce moment-là, aurait pu y participer. Elle a soumis un projet de convention à la demanderesse adressé à son conseil en été 2019. La convention proposée prévoyait une activité à la [...] à un taux de 60% en raison du fait que la demanderesse était prête à réduire son taux d'activité et que le service avait besoin d'une personne à ce pourcentage. La première convention a été refusée par la demanderesse en raison des conditions posées par l'employeur sur les qualités du travail. Deux contrats de durée déterminée ont été proposés, soit un premier contrat jusqu'en mai 2020, plus long que la durée normale d'un CDD, avec un renouvellement de 12 mois jusqu'au 31 mai 2021. P._____ a confirmé que la demanderesse avait donné son accord de principe quant au transfert à la [...]. Elle a expliqué avoir été surprise par le refus de la demanderesse qui était pourtant motivée. Le témoin a précisé que ce n'était pas elle qui avait proposé des postes de remplacement, mais la responsable RH du secrétariat générale du département, soit Mme B._____ et Mme X._____. Elle a finalement relevé que dans le cadre de l'accompagnement RH, beaucoup a été fait pour la demanderesse.

c) L'audience du 28 janvier 2021, a été consacrée aux auditions en qualité de témoin de M._____ et S._____, ainsi qu'à l'interrogatoire de la demanderesse et du défendeur. Jointes au procès-verbal d'audience, leurs déclarations peuvent être résumées comme suit :

ca) M._____ a travaillé avec la demanderesse depuis 2008, et jusqu'en 2017. Elle a estimé que la demanderesse aurait pu mieux s'appliquer dans son travail et dans l'entente avec l'équipe. Elle a expliqué qu'il y avait un groupe Whatsapp pour le service, qui avait été créé par un collaborateur d'un autre secteur. Elle a décidé de quitter le groupe car elle ne s'estimait pas à sa place et cela débordait aussi sur sa vie privée. Elle ne sait donc pas qui l'a quitté ensuite. Selon elle, Mme S._____ n'a pas

été mise à l'écart et n'a jamais fait état de *mobbing*. Mme S._____ participait aux événements organisés pour les collaborateurs, comme la demanderesse. Elle a expliqué qu'elle n'avait pas donné moins de travail à la demanderesse mais comme les procédures avaient changé, le travail était différent. Le témoin s'est souvenu d'emails de la demanderesse qui lui demandait du travail. Selon elle, le congé donné à la demanderesse est en lien avec le travail qui a changé et le besoin d'engager des collaborateurs pour les statistiques. Elle a expliqué que la demanderesse ne pouvait pas faire le travail de Mme A._____. La demanderesse avait de la peine à assumer certaines de ses tâches, notamment les factures. Elle a finalement relevé qu'il aurait été difficile de confier à la demanderesse le même travail que Mme A._____ au vu des difficultés rencontrées par la demanderesse dans l'accomplissement de ses tâches.

cb) S._____ a travaillé avec la demanderesse durant quatre ou cinq ans. Elle a expliqué avoir eu un premier accrochage avec Mme N._____ après 2012. Après que Mme N._____ a changé de bureau, elle a ensuite partagé son bureau avec la demanderesse. Le Groupe Impact a été mandaté après le mois de mars 2017, à la suite d'une mauvaise entente dans le service entre la demanderesse, Mme A._____, Mme N._____ et le témoin. S._____ a en outre précisé avoir eu des problèmes déjà en février 2017 avec Mme A._____. Elle a expliqué que l'ambiance était pénible depuis 2012. Elle s'est sentie mise à l'écart et maintenant elle s'est mise à l'écart volontairement. Elle a précisé qu'elle ne faisait pas le même travail que la demanderesse. Lors du départ de la demanderesse, personne n'a repris strictement et uniquement ses tâches. Selon elle, depuis l'arrivée de Mme A._____, l'ambiance a changé. En 2018, lors d'une séance avec Mme M._____, Mme A._____, Mme N._____ et le témoin, M. Q._____ a proposé l'intervention d'une médiatrice, sans succès. S._____ a finalement précisé qu'elle ne parle toujours pas à Mme N._____ et à Mme A._____.

cc) W._____, demanderesse, a expliqué qu'en 2015 M. Q._____ lui avait proposé de changer sa place de travail et qu'elle avait accepté. Elle a confirmé qu'en 2017 les conditions de travail étaient

devenues particulièrement pénibles dues à des propos hostiles et persistants à la suite des comportements de Mme N._____ et Mme A._____. Elle a expliqué que ce contexte avait affecté son physique et son psychique. Elle a dit avoir informé Mme M._____ et M. Q._____ de cela lors de séances en 2017. Elle a confirmé qu'il existait une bonne ambiance entre Mme M._____, Mme N._____ et Mme A._____. Elle a expliqué la suppression du groupe Whatsapp par Mme M._____ qui, selon ses collègues, était intervenue à cause d'elle. Elle a expliqué que Mme M._____ a été incorrecte avec elle le 3 mars 2017. La demanderesse a estimé qu'elle aurait pu apprendre le travail de Mme S._____ et qu'elle était capable de le faire. Elle a relaté que c'était Mme M._____ qui attribuait les tâches. Mme S._____ avait peur de faire faux et n'avait pas le temps de former la demanderesse. Selon la demanderesse, Mme S._____ aurait pu lui donner plus de travail, mais il fallait l'accord de Mme M._____. Elle a pensé que Mme M._____ ne voulait pas qu'elle soit formée par Mme S._____. Lors de sa convocation avec le Groupe Impact, elle a demandé quelles mesures pourraient être prises et il lui a été répondu que ça allait venir. Elle a continué à avoir des problèmes avec Mme N._____ et Mme A._____ après l'intervention du Groupe Impact. La demanderesse a rapporté que Mme N._____ n'a jamais voulu intégrer le bureau, sauf après son licenciement. Pour la demanderesse, Mme A._____ et Mme N._____ avaient arraché son nom de la porte alors qu'elle était, à ce moment-là, en congé maladie et que personne n'était censé être au courant de son licenciement. Concernant l'entretien qui devait avoir lieu le 25 septembre 2017, la demanderesse a expliqué qu'elle ne s'attendait pas à un licenciement mais qu'elle ne se sentait pas apte à se rendre à ce rendez-vous sans être accompagnée. Elle a confirmé que les nouveautés légales avaient été portées à sa connaissance et elle a également été informée de la nécessité de nommer quelqu'un dans les statistiques. A la suite de cela, il lui a été annoncé que son poste allait être supprimé. Selon elle, aucune réorganisation n'a été effectuée. Elle a précisé avoir proposé de rédiger les procédures de [...], ce qui lui aurait été refusé par M. K._____ au motif que son niveau de français n'était pas suffisant pour assumer les nouvelles tâches. S'agissant du rapport du Groupe Impact, elle a expliqué

qu'elle a d'abord demandé à plusieurs reprises à M. Q. _____ qu'il le lui fournisse, mais qu'elle s'est vue contrainte d'aller le chercher elle-même. La demanderesse a précisé qu'il n'y avait pas eu de rapport car le mandat avait été supprimé. Elle a confirmé avoir effectué un stage pour lequel elle avait eu beaucoup d'espoir dans la mesure où celui-ci s'est très bien passé. Ce stage n'a selon elle pas abouti parce qu'elle avait une capacité de travail limitée et voulait une précision sur le cahier des charges, en particulier sur la tâche d'aller chercher le courrier à [...]. Elle a ajouté qu'elle ne pouvait ni marcher, ni porter de choses lourdes. Elle a relevé s'être sentie humiliée de devoir passer d'un contrat de durée indéterminée à un contrat de durée déterminée. Elle a finalement précisé qu'on ne lui a pas proposé le poste de Mme A. _____ et qu'aucun poste ne lui a été proposé avant la suppression du sien.

cd) Z. _____, directeur adjoint du R. _____ et représentant du défendeur, a estimé que l'Etat de Vaud a fait ce qu'il fallait à la suite de la suppression du poste de la demanderesse. Il a dit avoir été surpris qu'elle refuse le poste. Selon lui, le cahier des charges avait été transmis et des aménagements avaient été proposés s'agissant des passages à la Poste. Il avait été convenu qu'elle bénéficie d'un véhicule à sa disposition pour se rendre à la Poste. Il a finalement confirmé qu'un statisticien avait été engagé pour répondre aux besoins du service.

d) L'audience du 15 mars 2021, a été consacrée à la clôture de l'instruction et aux plaidoiries. A l'issue des débats, le Tribunal a délibéré à huis clos et rendu un dispositif, notifié aux parties le 30 mars 2021.

7. La motivation de ce jugement a été demandée en date du 1^{er} avril 2021 par le défendeur et le 6 avril 2021 par la demanderesse.

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, BLV 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.

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 qui lient les parties sont soumises à l'application de 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. 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 ; BLV 211.02), lequel Code 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 27 juillet 2018 afin de contester la suppression de son poste de travail intervenue en date du 25 septembre 2017, dans le respect du délai d'un an (art. 16 al. 3 LPers). La conciliation du 29 octobre 2018 n'ayant pas abouti, le Tribunal a délivré une autorisation de procéder à la demanderesse le jour même. Le 13 février 2020, 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.

c) Par courrier du 1er avril 2021, le défendeur a sollicité la motivation du jugement qui lui avait été notifiée le 30 mars 2021. En outre, par envoi du 6 avril 2021, la demanderesse a également requis la motivation du jugement. Le délai de 10 jours de l'art. 239 al. 2 CPC ayant été respecté par les deux parties, il convient dès lors d'entrer en matière sur la demande de motivation.

II. a) La demanderesse estime que son poste de travail n'a pas été entièrement supprimé et qu'elle ne devait par conséquent pas être transférée. En outre, elle prétend que le défendeur ne se serait pas acquitté de ses obligations en matière de proposition de travail convenable au sens de l'art. 62 al. 1 LPers, et conclut au paiement d'une indemnité nette de CHF 47'704.95.

Le défendeur soutient à l'inverse que l'ancien poste de travail de la demanderesse a bel et bien été supprimé en raison notamment de la réorganisation du service au sein duquel elle travaillait. Il estime que des propositions convenables ont été soumises à la demanderesse, que cette dernière a refusées sans raison valable.

b) Selon l'art. 62 al. 1 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. Le collaborateur a alors droit à une indemnité, à moins qu'il ait refusé le transfert à un poste réputé convenable, selon la définition de la loi sur le chômage. Lorsque l'indemnité est due, l'art. 62 al. 2 LPers renvoie à l'art. 60 al. 2 LPers pour le calcul et le montant de celle-ci.

L'art. 60 al. 2 LPers-VD prévoit à cet égard que l'indemnité est calculée selon le nombre d'années de service : 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.

c) 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 (TF, arrêt 8C_605/2009 du 1er avril 2010 consid. 4 et 5). 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) (TF, arrêts 8C_176/2009 du 14 septembre 2009 consid. 7 ss et 8C_605/2009 du 1er avril 2010 consid. 4 et 5).

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 (TF, arrêt 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. En faisant référence de manière tout à fait générale aux «places disponibles», la loi laisse ainsi une certaine marge de manœuvre au canton pour la concrétisation de cette norme. Savoir jusqu'à quel point l'Etat s'engage à reclasser des agents dont le poste est supprimé relève plus en l'espèce de sa politique générale en matière de personnel que d'une contrainte légale (TF, arrêt 8C_176/2009 du 14 septembre 2009 c. 7.3.2). Il incombe ainsi

également au collaborateur de procéder aux démarches nécessaires afin de trouver un nouvel emploi (TRIPAC, arrêt TF13.003140 du 22 janvier 2016, consid. 3c ; TRIPAC, arrêt TL11.042661 du 3 mars 2014 c. 2 ss ; TRIPAC, arrêt TR05.008889 du 22 octobre 2008, consid. 4.b) et 4. d) ; TF, arrêt 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; TF, arrêt 8C_176/2009 du 14 septembre 2009 consid. 7 ss, et les références citées).

d) 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 (TF, arrêt 8C_176/2009 consid. 7.3). Selon la jurisprudence, lorsque les anciens et nouveaux 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 (TF, arrêt 8C_605/2009 du 1^{er} avril 2010 consid. 5.4).

e) En l'espèce se pose en premier lieu la question de savoir si la suppression de l'ancien poste de travail de la demanderesse au sein du R._____ était fondée. Au vu des preuves administrées, rien ne permet de conclure que la suppression de poste est intervenue pour des raisons étrangères à celles invoquées par le défendeur, à savoir une réorganisation du service et des différents secteurs en lien avec les modifications législatives de la [...], notamment. En tout état de cause, l'administration cantonale jouit d'une marge de manœuvre dans l'organisation de ses services que le tribunal ne revoit qu'avec retenue (TF, arrêt 4A_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.3). Partant, aucun élément ne permet de remettre en cause la décision de suppression de poste de la demanderesse par le défendeur, de sorte que celle-ci doit être considérée comme valable.

f) Dans le cas présent, le défendeur a proposé une première convention de transfert à la demanderesse pour un poste de secrétaire d'unité au sein de la Direction générale [...] à 60%. Par le biais de son conseil, la demanderesse a accepté le principe de son transfert, et par là-même la réduction de son taux de travail de 20% (80% à 60% de taux d'occupation), moyennant la modification de certains points de ladite convention. En particulier, le fait qu'il s'agisse d'un « nouveau contrat » avec remise à zéro des acquis plutôt qu'un « transfert » au sens de l'art. 62 LPers a été contesté, de manière fondée. Le défendeur a d'ailleurs accepté la modification demandée et a alors proposé un contrat de durée déterminée, renouvelable, permettant ainsi de couvrir la période de travail jusqu'à la retraite de la demanderesse. Cette dernière a toutefois refusé le dernier projet de convention qui lui a été soumis et de ce fait, son transfert à la [...]. Selon ses déclarations, la demanderesse s'est sentie « humiliée par cette proposition », en particulier le fait de passer d'un contrat de durée indéterminée à un contrat de durée déterminée.

Tout d'abord, le tribunal relève 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. Les démarches de l'employeur n'ont pas été poursuivies,

étant donné que la demanderesse a refusé le dernier projet de convention et, de ce fait, l'emploi convenable. Le tribunal est ainsi d'avis que les actions déployées dans ce cadre par le défendeur correspondent donc aux démarches qui découlent des exigences de l'art. 62 LPers-VD. En effet, l'accompagnement de la demanderesse par le défendeur dans ses recherches d'emploi a notamment permis à cette dernière d'effectuer deux stages d'essai pour des postes équivalents à son ancien cahier des charges au sein du R._____. Les mesures prises ont été effectives dès lors qu'elles ont conduit à la proposition de transfert à la [...] précitée à l'issue du second stage effectué par la demanderesse.

g) S'agissant du caractère convenable du poste proposé au sein de la [...], il sied de relever que la demanderesse avait confirmé son accord de principe quant à l'acceptation dudit poste, bien qu'il ne correspondît pas exactement à toutes ses attentes. En tout état de cause, le tribunal relève que l'existence d'un poste identique en tout point à celui supprimé n'est en pratique pas toujours assurée. La notion de poste convenable ne suppose d'ailleurs pas que celui-ci corresponde exactement aux exigences de l'employé (Boris RUBIN, Assurance-chômage, Zurich 2006, p. 261 ss). Au regard des tâches assumées par la demanderesse dans son ancien emploi et de celles prévues dans la proposition de contrat du défendeur, force est d'admettre que le poste refusé par la demanderesse était largement « convenable » au sens de l'art. 62 LPers, et ce tant au niveau de la rémunération, des tâches que des conditions de travail. Certes, la demanderesse se prévaut d'une formation professionnelle plus élevée que ce que requerrait un poste de secrétaire d'unité, mais l'ancien poste qu'elle occupait n'exigeait pas non plus ces qualifications-là, et correspondait pour l'essentiel à des tâches de secrétariat.

En outre, le Tribunal de céans ne saurait admettre l'argument de la demanderesse selon lequel la proposition d'un contrat de durée déterminée renouvelable devrait être interprétée comme ne respectant pas le 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. Vu la courte durée durant laquelle devait s'étendre le nouvel engagement de la demanderesse, soit un maximum d'environ deux ans avant sa retraite, un contrat d'une durée indéterminée ne paraît pas exigible au sens de l'art. 62 al. 1 LPers. En effet, trouver ou créer un nouveau poste de travail à durée indéterminée dans un laps de temps relativement court et pour une durée limitée n'est pas chose aisée et ne saurait être exigé de manière absolue. Les propositions faites à la demanderesse respectaient ainsi largement ses besoins. Au surplus, 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.

h) Corollaire à l'obligation de l'Etat de Vaud de proposer un poste de travail convenable, l'employé assume un devoir d'accepter le poste si celui-ci répond aux exigences légales. Doctrine et jurisprudence relèvent que le « refus d'un emploi convenable » au sens de l'art. 62 al. 2 in fine LPers comprend toutes les possibilités manquées de conclure un contrat en raison d'un comportement inadéquat de l'assuré (RJN 2011, p. 477).

La Cour de céans considère ici que la demanderesse n'a pas agi avec la diligence que l'on aurait raisonnablement pu attendre d'elle dans le cadre des démarches mises en œuvre en vue de son remplacement suite à la suppression de son poste. Si la demanderesse a refusé la plupart des propositions qui lui ont été soumises par le défendeur pour des motifs ayant trait à sa santé, ce que le tribunal ne remet pas en cause, elle les a également déclinées pour d'autres raisons ayant trait au type d'activité exercée, parfois sans justification valable. Par conséquent, en refusant de manière répétée et parfois sans motif valable les différents postes proposés par le défendeur, la demanderesse n'a pas mis en œuvre tous les efforts que l'on pouvait raisonnablement attendre de sa part pour son remplacement.

i) Enfin, il convient encore de relever que l'Etat de Vaud a non seulement honoré à satisfaction de droit les obligations légales qui lui

revenaient, mais également versé à la demanderesse une pleine et entière indemnité en application de l'art. 62 al. 2 *cum* art. 60 al. 2 LPers. Pourtant, l'art. 62 LPers-VD doit être compris en ce sens que l'Etat de Vaud a une obligation principale de mettre en œuvre les démarches nécessaires en vue du remplacement de la demanderesse suite à la suppression de son poste ; ce n'est ensuite qu'à titre subsidiaire et alternatif que l'indemnité de l'art. 60 al. 2 LPers doit être versée (TRIPAC, arrêt TL11.042661 du 3 mars 2014, consid. 2c). Ainsi, la demanderesse s'est vue bonifiée d'un montant représentant six mois de son ancien salaire que le défendeur n'était pas dans l'obligation de verser. Il paraît dès lors particulièrement étonnant que la demanderesse ait pris de telles conclusions en paiement (CHF 47'704.95) dans la mesure où, même s'il avait été jugé que l'Etat de Vaud ne s'était pas acquitté de ses obligations, la demanderesse aurait alors conclu au paiement d'un montant qui lui a déjà été versé.

III. a) Au vu des considérations qui précèdent, force est de reconnaître que l'Etat de Vaud a respecté ses obligations, s'agissant tant de l'accompagnement de la demanderesse dans ses recherches de travail que du caractère convenable des postes qui lui ont été proposés.

b) Les prétentions de la demanderesse doivent dès lors être intégralement rejetées.

IV. Vu la demande de motivation de la demanderesse, les frais judiciaires de la présente cause sont augmentés d'un cinquième et sont arrêtés à 2'700 fr. (art. 16 al. 7 LPers-VD, art. 23 du Tarif des frais judiciaires civils (TFJC ; BLV 270.11.5)). La demanderesse, dont les conclusions sont entièrement rejetées, en supportera l'intégralité.

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 W. _____ dans sa demande du 11 février 2020 ;
- II. **ARRÊTE** les frais judiciaires à CHF 2'700.- (deux mille sept cents francs) et les met à la charge de la demanderesse ;
- IV. **REJETTE** toutes autres et plus amples conclusions ;
- V. **REND** le présent jugement sans dépens.

La présidente :

Le greffier :

Christine SATTIVA SPRING, v.-p.

Ryan GAUDERON, a.h.

Du 16 juin 2021

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 **30 jours** dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire écrit et motivé. La décision objet du recours de l'appel doit être jointe.

Le greffier :