

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION

CANTONALE

le 23 décembre 2020

dans la cause

D.M. _____ c/ Etat de Vaud

MOTIVATION

Audiences : 17 août 2020 et 14 décembre 2020

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

Assesseurs : MM. Alexandre CAVIN et Eric TORIEL

Greffière : Mme Naira MUMINOVIC, a.h.

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 14 décembre 2020, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (ci-après : le TRIPAC) retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. **a)** D.M._____ (ci-après : la demanderesse), née le [...] 1959, est au service de l'Etat de Vaud, le défendeur, représenté par la Direction générale de l'enseignement obligatoire (ci-après : DGEO), en qualité de maîtresse de l'enseignement obligatoire, depuis [...].

b) À partir du 1^{er} août 2017, la demanderesse a été affectée à l'Etablissement primaire et secondaire de S._____. Le contrat de travail prévoyait un taux d'occupation de 78.57%, soit entre 22 et 28 périodes par semaine et un salaire mensuel brut de CHF 6'792.77 sur 13 mois.

2. **a)** En 2017, la demanderesse a rencontré des problèmes de santé, tel que cela ressort du rapport médical établi par son psychiatre versé sous pièce 3 du dossier ; à compter du 18 août 2017, elle a souffert d'une incapacité de travail totale. Dans ce rapport médical, datant du 9 mai 2018, le médecin a retenu que de nombreuses fonctions cognitives liées à l'activité professionnelle de la demanderesse étaient limitées, notamment la capacité de concentration, la capacité de compréhension et la capacité d'adaptation au changement. Il a également établi, en fonction de l'état de santé de sa patiente, quelles activités étaient encore possibles. Ainsi, il en est ressorti qu'une activité en contact avec la clientèle ou exigeant des fréquents contacts interpersonnels, une grande autonomie, de l'endurance, de la rapidité, une adaptation permanente ou de la précision, une activité impliquant du stress ou des tâches complexes n'étaient pas envisageables selon le médecin.

b) Cette incapacité de travail s'est prolongée et l'Office de l'assurance-invalidité (ci-après : OAI), dans un prononcé daté du 5 septembre 2018, a fixé le degré d'invalidité de la demanderesse à 82%

dès le 1^{er} avril 2017 ; une copie de cette décision a été adressée à la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud (ci-après : CPEV).

c) Par décision du 28 septembre 2018 (pièce 4), dont une copie a été adressée au défendeur, la CPEV a mis la demanderesse au bénéfice d'une rente d'invalidité temporaire totale pour la période du 21 août au 30 novembre 2018. Puis, par cette même décision, la CPEV a mis la demanderesse au bénéfice d'une rente d'invalidité définitive totale dès le 1^{er} décembre 2018. Cette décision mentionnait qu'elle pouvait faire l'objet d'une réclamation, possibilité qui n'a cependant pas été utilisée par la demanderesse. Ainsi, la décision est entrée en force 30 jours après sa notification.

d) Dans un certificat médical daté du 24 septembre 2018, la Dr. B._____, médecin-traitant de la demanderesse, a attesté d'une capacité de travail résiduelle de 27.27% à partir du 1^{er} octobre 2018.

e) Il ressort des bulletins de salaire versés sous pièce 6 du dossier que, dès le 1^{er} octobre 2018, la demanderesse a exercé son activité de maîtresse au sein de l'Etablissement primaire et secondaire de S._____, à concurrence de sa capacité de travail résiduelle et a perçu un salaire réduit en conséquence durant les mois d'octobre et de novembre 2018.

3. a) Par courrier du 7 novembre 2018, la CPEV a confirmé au défendeur la mise au bénéfice d'une pension d'invalidité totale de la demanderesse à compter du 1^{er} décembre 2018 suite à l'entrée en force de sa décision du 28 septembre 2018 et conformément à l'article 59 de son Règlement des prestations. La DGEO a pris acte de l'entrée en vigueur de l'invalidité et, par lettre du 12 novembre 2018, le directeur général de la DGEO a informé la demanderesse de la cessation des rapports de travail pour cause d'invalidité totale et définitive au 30 novembre 2018. Le défendeur a constaté, en application de l'article 57 alinéa 1 LPers-VD, que

le contrat de la demanderesse prenait fin avec la déclaration d'invalidité totale et définitive de la CPEV, soit au 30 novembre 2018.

b) Le 13 novembre 2018, la demanderesse s'est opposée « à cette prise de position au sujet de laquelle elle n'avait pas été consultée » et en a informé le directeur général de la DGEO. En effet, elle a exprimé avoir été surprise par la décision puisque depuis le 1^{er} octobre 2018, elle avait entrepris une réinsertion avec l'accord de son médecin-traitant et le soutien de la direction.

c) Le défendeur a maintenu sa position par courrier du 21 novembre 2018.

d) Le 26 novembre 2018, par l'intermédiaire de son syndicat, la demanderesse a requis des mesures provisionnelles. Elle a relevé que le défendeur ne s'était pas opposé à une reprise partielle de son activité au 1^{er} octobre 2018 malgré la connaissance de la décision de la CPEV du 15 août 2018 notifiée le 28 septembre 2018. De plus, le certificat de reprise n'avait pas été transmis à la CPEV malgré que cet élément déploie, d'après la demanderesse, un impact important sur la rente octroyée. Elle demandait ainsi à ce que le défendeur, dans un premier temps, suspende sa décision de cessation des rapports de travail au 30 novembre 2018 dans l'attente de la décision de révision de la CPEV puis, dans un second temps, qu'il l'adapte en fonction des nouvelles déterminations de la caisse de pensions.

e) Par courriel daté du 4 décembre 2018, le directeur de l'Etablissement primaire et secondaire de S._____ a rappelé à la demanderesse la résiliation du contrat de travail et l'a priée en conséquence de ne plus se présenter sur son lieu de travail à compter de cette date, la demanderesse ne devant plus enseigner. Ce courriel ne contenait aucune mention relative aux effets personnels de la demanderesse restés en classe.

4. Avant la fin des rapports de travail, la CPEV a annulé sa décision du 28 septembre 2018 et l'a remplacé par une nouvelle en date du 29 novembre 2018 où elle confirmait notamment l'invalidité définitive totale à compter du 1^{er} décembre. Le contenu en était le suivant :

« Nous vous informons que notre médecin-conseil a repris l'analyse de votre dossier et a finalement décidé de vous mettre au bénéfice des invalidités suivantes :

- temporaire totale jusqu'au 30 septembre 2018,*
- temporaire partielle de 73.913%, pour la période du 1^{er} octobre au 30 novembre 2018,*
- définitive totale, dès le 1^{er} décembre 2018, conformément à notre courrier du 28 septembre 2018 ».*

Outre la voie de la réclamation, la CPEV a souligné qu'une révision était possible et une copie de sa décision a été transmise à la DGEO.

5. Par la suite, la CPEV a pris connaissance de la capacité de travail résiduelle de la demanderesse et a ouvert spontanément une procédure de révision portant sur la décision d'octroi d'une rente invalidité définitive totale en sa faveur. La demanderesse en a été informée le 11 décembre 2018.

6. Par acte du 17 décembre 2018, sous la plume de son conseil, la demanderesse a formé une réclamation contre la décision de la CPEV du 29 novembre 2018 et a continué d'offrir ses services à hauteur de sa capacité de travail résiduelle. Elle a indiqué, dans sa réclamation, être au bénéfice d'une capacité partielle de travail et a transmis divers certificats médicaux attestant de cet élément à la CPEV. Par courrier du même jour, la demanderesse a informé le défendeur qu'elle contestait la décision de la CPEV et a requis la poursuite du versement de son salaire à concurrence de son taux de capacité de travail. Toutefois, la DGEO, par pli du 17 janvier 2019, a indiqué maintenir sa position et a réitéré le fait que le contrat de travail le liant à la demanderesse avait automatiquement pris fin le 30 novembre 2018.

7. a) Par décision datée du 22 janvier 2019, l'OAI a mis la demanderesse au bénéfice d'une rente entière d'invalidité, fondée sur un degré d'invalidité de 82%, dès le 1^{er} février 2019.

b) Le 9 mai 2019, faisant suite à la réclamation formée et dans le cadre d'une procédure de révision, la CPEV a rendu une nouvelle décision portant sur l'invalidité de la demanderesse. Le contenu en était le suivant :

« Afin d'être en congruence avec la décision de l'Assurance-invalidité fédérale, » le médecin-conseil « a décidé que le taux d'invalidité doit être de 82% et non pas de 100% dès le 1^{er} décembre 2018.

Dès lors, dès cette date, la prestation mensuelle de Mme D.M._____ est la suivante :

Pension de base CHF 1'208.65

Pour régulariser la situation du 1^{er} décembre 2018 au 30 avril 2019, nous établissons le décompte suivant :

Pensions payées CHF 7'369.75

Pensions dues CHF -6'043.25

Total en notre faveur CHF 1'326.50

Montant que Mme D.M._____ voudra bien nous rembourser au moyen du bulletin de versement annexé ».

c) Il ressort d'un courrier daté du 3 juin 2019 que le défendeur a été informé de cette décision. Toutefois, il a maintenu sa position car d'après lui, un tel taux de capacité de travail ne serait pas praticable. Ainsi, il a refusé la réintégration de la demanderesse et le versement du salaire afférent à la capacité de travail résiduelle de 18% à compter du mois de décembre 2018.

8. a) En parallèle à ce contentieux portant sur la cessation des rapports de travail pour cause d'invalidité, il existe un litige portant sur la restitution du matériel pédagogique et des effets personnels de la

demanderesse. D'après cette dernière, elle n'aurait pas été en mesure de récupérer une série d'objets laissés dans l'Etablissement primaire et secondaire de S._____ après son départ. Elle en a établi une liste qui est reprise ci-dessous :

- caisse à outils ;
- tableau magnétique ;
- échelle pliable ;
- divers Cds et cassette ;
- petit mobilier (table, chaises, meubles de rangement) ;
- un fer à repasser ;
- une collection Cl. Mat. ;
- Trois caisses de LEGOS ;
- Puzzle en bois.

b) Par courriel du 2 décembre 2019, le directeur général de l'Etablissement primaire et secondaire de S._____ a informé Mme H._____, responsable des ressources humaines à la DGEO, que la demanderesse était passée récupérer son matériel et ses effets personnels. Cette dernière aurait laissé un billet à l'intention de la doyenne où elle mentionnait le matériel manquant, à savoir une échelle, un tableau magnétique et un petit meuble à rayons.

D'autres faits allégués et admis ou prouvés, mais sans incidence sur la solution du présent procès, ne sont pas reproduits ci-dessus.

9. Le 14 janvier 2019, la demanderesse a déposé une requête de conciliation auprès du TRIPAC dont les conclusions étaient les suivantes sous suite de frais et dépens :

1. La décision rendue par la Direction générale de l'enseignement obligatoire le 12 novembre 2018, constatant la fin des

rapports de travail entre l'Etat de Vaud et D.M._____ est nulle et de nul effet.

II. Ordre est donné à l'Etat de Vaud de réintégrer D.M._____ dans son poste de travail, à concurrence de sa capacité de travail.

III. L'Etat de Vaud est reconnu débiteur et doit immédiat paiement à D.M._____ de son salaire, dont le montant sera précisé en cours d'instance, à compter du 1^{er} décembre 2018.

Lors de l'audience de conciliation appointée au 19 mars 2019, la demanderesse a requis la suspension de la cause dans l'attente d'une décision définitive de la CPEV. Le défendeur ayant donné son accord, la procédure de conciliation a été suspendue.

A la suite de la reprise de cause, une nouvelle audience de conciliation s'est tenue le 18 juillet 2019, au terme de laquelle aucun accord n'a été trouvé entre les parties. Une autorisation de procéder a par conséquent été délivrée à la demanderesse.

Le 15 août 2019, sous la plume de son conseil, la demanderesse a déposé une demande au fond auprès du Tribunal de céans, accompagnée d'un bordereau de pièces et de l'autorisation de procéder délivrée le 18 juillet 2019. Elle a pris les conclusions suivantes sous suite de frais et dépens :

« Principalement :

I. Le contrat de travail du 13 octobre 2017 est adapté en ce sens que D.M._____ est au service de l'Etat DE VAUD en qualité de maîtresse de l'enseignement obligatoire à un taux de 18% ;

II. L'ETAT DE VAUD est le débiteur de D.M._____ et lui doit immédiat paiement de la somme de CHF 13'444.14 brut (treize mille quatre cent quarante-quatre francs et quatorze centimes), avec intérêt à 5% l'an dès le 31 décembre 2018 ;

III. L'ETAT DE VAUD est le débiteur de D.M. _____ et lui doit paiement de la somme maximale de 76'670.01 brut (septante-six mille six cent septante francs et un centime), avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} septembre 2019, sous déduction de CHF 13'444.14 brut (treize mille quatre cent quarante-quatre francs et quatorze centimes) échus au 31 décembre 2018.

IV. Ordre est donné à l'ETAT DE VAUD de restituer le matériel pédagogique, propriété de D.M. _____, laissés au sein de l'Etablissement primaire et secondaire de S. _____, listé en pièce 21 sous bordereau.

Subsidiairement :

V. Le contrat de travail du 13 octobre 2017 est adapté en ce sens que D.M. _____ est au service de l'ETAT DE VAUD en qualité de maîtresse de l'enseignement obligatoire à un taux de 18% ;

VI. L'ETAT DE VAUD est le débiteur de D.M. _____ est lui doit immédiat paiement de la somme de CHF 14'924.14 (quatorze mille neuf cent vingt-quatre francs et quatorze centimes), avec intérêt à 5% l'an dès le 31 décembre 2018 ;

VII. L'ETAT DE VAUD est le débiteur de D.M. _____ et lui doit paiement de la somme maximale de CHF 78'150.01 brut (septante-huit mille cent cinquante francs et un centime), avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} septembre 2019, sous déduction du montant de CHF 14'924.14 (quatorze mille neuf cent vingt-quatre francs et quatorze centimes), échus au 31 décembre 2018. ».

Par courrier du 22 octobre 2019, le Tribunal de céans a imparti un délai au défendeur pour déposer une réponse.

En date du 24 décembre 2019, soit dans le délai prolongé à sa requête, le défendeur, dûment représenté par la Direction des affaires juridiques, a déposé son mémoire réponse en concluant, avec suite de frais et dépens, au rejet des conclusions prises par la demanderesse.

Par courrier du 4 août 2020, le conseil de la demanderesse s'est déterminé sur la réponse du défendeur et a confirmé les conclusions prises, avec suite de frais et dépens, au pied de sa demande du 15 août 2019.

En date du 17 août 2020, le Tribunal de céans a tenu une audience jugement au cours de laquelle les parties ont convenu d'une suspension de la présente cause jusqu'au 31 octobre 2020 afin d'examiner la faisabilité d'une réinsertion professionnelle de la demanderesse.

Pour lui éviter d'être à nouveau convoqué, M. E.M._____, témoin et mari de la demanderesse, a été entendu à l'audience du 17 août 2020 ; ses propos peuvent être résumés comme suit :

E.M._____ a déclaré être au courant des faits qui ont amené la demanderesse devant le tribunal. Il a confirmé que son épouse avait bien travaillé au sein de l'Etablissement de S._____, ajoutant que malgré la signification de la fin des rapports de travail, son épouse avait continué à travailler jusqu'à ce qu'elle reçoive un courriel lui intimant l'ordre de ne plus se présenter à son lieu de travail. Selon le témoin, la demanderesse ne s'est pas vu proposer de venir récupérer ses affaires personnelles. Elle a toutefois entrepris les démarches pour les récupérer, en vain. Pour le témoin, ce matériel a disparu, distribué entre les autres collègues de la demanderesse. E.M._____ a détaillé le contenu de ce matériel, tant pédagogique que personnel, qui comprenait notamment des dossiers, des fiches de travail, des découpages, du matériel de bricolage, des puzzles, des tables, des caisses en bois, un tableau magnétique, une échelle et il a évalué la valeur de ce matériel à CHF 3'000 - 4'000. Il a encore précisé avoir lui-même fabriqué ce matériel, qu'il avait vu pour la dernière fois en 2017, lors de l'emménagement de la demanderesse dans l'établissement de S._____.

En date du 2 novembre 2020, sous la plume de son conseil, la demanderesse a requis la reprise de la cause.

À la reprise de l'audience de jugement le 14 décembre 2020, Mme H._____, responsable des ressources humaines au sein du défendeur, a été entendue sur les faits de la cause, en qualité de partie ; ses déclarations peuvent être résumées comme suit :

Selon Mme H._____, au cours des derniers mois, la DGEO avait effectué des recherches afin de trouver un nouveau poste à la demanderesse en tenant compte de la double limitation, liée à la zone géographique et au taux d'activité réduit de Mme D.M._____. Elle a précisé qu'un taux de 18% correspondait à un enseignement de 5 à 6 périodes par semaine et que cet élément l'avait contrainte à faire du démarchage directement auprès des directions car un poste n'était mis en concours que lorsqu'il concernait au moins 8 périodes d'enseignement hebdomadaire. Elle a expliqué que les maîtres généralistes, comme la demanderesse, travaillent soit seuls soit en duo mais vu le taux d'activité de Mme D.M._____, il ne lui était pas possible de travailler en duo avec un autre maître généraliste. Même la recherche d'opportunités de travail en lien avec des périodes d'appui spécialisées pour des élèves en difficulté dans le secteur ne s'est pas avérée concluante, étant relevé que le choix final du personnel revient en principe au directeur de l'établissement. Pour la DGEO, il est très rare d'engager du personnel à un taux d'activité de 18% d'autant plus que les enseignants n'ont pas un contrat à plein temps mais généralement une fourchette avec un minimum de périodes garanties et une amplitude variable selon les besoins. Ainsi, lorsqu'il y a des périodes libres, elles sont attribuées à des enseignants qui n'atteignent pas le nombre de périodes maximal de leur contrat.

Sans autre mesure requise, l'instruction a été close et les parties ont plaidé, répliqué et dupliqué, maintenant leurs conclusions respectives.

Le jugement, rendu sous la forme d'un dispositif, a été notifié aux parties par pli du 23 décembre 2020. La demanderesse en a requis la motivation, par courrier du 5 janvier 2021, soit en temps utile.

EN DROIT :

I. **a)** Aux termes de son art. 2 alinéa 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'art. 14 LPers-VD précise que 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, la demanderesse a été liée par un contrat de travail avec l'Etat de Vaud, représenté par la Direction générale de l'enseignement obligatoire (DGEO). Il ne fait aucun doute que les relations de travail qui ont lié 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 alinéa 1 LPers-VD précise que la procédure est régie par les art. 103 ss CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; RSV 211.02), lequel prévoit, à son art. 104, l'application supplétive du CPC (Code fédéral de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272). L'art. 16 alinéa 3 LPers-VD dispose que les actions devant le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale se prescrivent par un an lorsqu'elles tendent exclusivement à des conclusions pécuniaires et par soixante jours dans les autres causes. La prescription court dès l'exigibilité de la créance ou dès la communication de la décision contestée.

En l'espèce, la demanderesse a introduit une procédure de conciliation le 14 janvier 2019 afin de contester le licenciement pour cause d'invalidité intervenu par courrier daté du 12 novembre 2018 et obtenir la restitution de ses effets personnels. Elle a fait valoir notamment des

prétentions autres que pécuniaires découlant des rapports de travail la liant à l'Etat de Vaud. Partant, le délai de soixante jours est applicable et il a été respecté par la demanderesse. La conciliation du 18 juillet 2019 n'ayant pas abouti, le Tribunal a délivré une autorisation de procéder à la demanderesse le jour même. Le 15 août 2019, la demanderesse a déposé une demande auprès du Tribunal de céans, accompagnée d'un bordereau de pièces, respectant ainsi le délai de trois mois pour saisir le tribunal (art. 209 al. 2 CPC), de sorte que son action au fond est recevable.

II. a) La demanderesse a d'abord fait valoir un motif de forme tendant à la nullité de la décision constatant la rupture des rapports de travail, fondé sur la Directive n° 57 LPersVD, traitant de l'incapacité de travail et de la procédure d'invalidité, selon laquelle la fin des rapports de travail doit suivre une procédure déterminée. La demanderesse soutient que la résiliation du contrat de travail est notamment soumise au visa préalable du Service du personnel de l'Etat de Vaud (ci-après : SPEV), qui n'a pas été donné dans le cas présent. Aucun élément dans le dossier personnel de Mme D.M. _____ ne montre que le SPEV a été informé de la situation de la demanderesse. Ainsi, le non-respect de la procédure justifie de n'accorder aucun effet à la décision du 12 novembre 2018 mettant fin aux rapports de travail. Invoquant un arrêt cantonal dans une cause qu'elle juge similaire (CACI 6 mars 2018/181, c. 4.1), la demanderesse conclut qu'en l'absence d'une résiliation subséquente fondée sur un autre motif, les parties sont toujours liées par un contrat de travail.

De son côté, le défendeur estime que le visa préalable du SPEV n'était pas requis puisque la CPEV, dans sa décision du 28 septembre 2018, a prononcé une invalidité totale et définitive et non une invalidité partielle prévue à l'article 57 alinéa 2 LPers-VD. Dans ce cas de figure, le préavis du SPEV ne doit pas être obtenu selon le chiffre 3.2 de la Directive n° 57 LPers-VD.

b) Aux points 2.2, 3.1 et 3.2 de la Directive n° 57 LPers-VD, il est disposé ce qui suit :

2.2 Le service dont dépend l'intéressé calcule la date d'épuisement du droit au salaire. Il la communique au SPEV accompagnée de la liste des absences. Le service communique également à la CPEV la date d'épuisement du droit au salaire.

Après contrôle, le SPEV confirme cette date :

- au service concerné, qui se charge d'en informer, sans délai, le collaborateur ;
- à la CPEV ;
- au MC ;
- à la Caisse vaudoise en cas d'accident.

3.1 Lorsque l'invalidité définitive est constatée par le Médecin Conseil, la date de mise à l'invalidité est fixée d'entente entre le service concerné et le SPEV.

Afin d'éviter des inégalités de traitement liées aux délais de la procédure et/ou aux investigations médicales nécessaires, il est admis que, dans tous les cas, la fin des rapports de travail, totale ou partielle, intervient au plus tôt lorsque le collaborateur a bénéficié des 2/3 (huit mois) des journées auxquels il a droit pour le paiement du salaire, qu'il soit absent à 100% ou à temps partiel.

3.2. Lorsque la CPEV a reconnu l'invalidité:

a) en cas d'invalidité définitive totale (art. 57 al. 1 LPers-VD):

Le service (autorité d'engagement) confirme la fin des rapports de travail dès le jour précédant le droit aux prestations d'invalidité.

b) en cas d'invalidité définitive partielle (art. 57 al. 2 LPers-VD):

Le service (autorité d'engagement) adapte le contrat de travail (changement de taux et/ou modification de fonction) avec effet à la date d'octroi des prestations d'invalidité, propose au collaborateur qui n'est plus à même d'exercer son activité antérieure un nouveau poste de travail

adapté à ses capacités. En cas d'impossibilité d'une telle solution, le contrat est résilié moyennant le préavis prévu à l'article 59 alinéa 1^{er} LPers-VD.

Elle le fait par un courrier dont la forme est adaptée aux circonstances. L'acte par lequel l'autorité d'engagement communique à l'intéressé la cessation ou la modification des liens contractuels est soumis au visa préalable du SPEV et copie en est communiquée à la CPEV et au SPEV.

De ce fait, la fin du contrat de par la loi, soit notamment lorsqu'elle n'est pas le fait d'une manifestation de volonté, implique l'existence d'une condition - l'invalidité - que l'Etat de Vaud se contente ensuite de constater, tout comme elle en constate la conséquence, soit la fin automatique du rapport contractuel (cf. TRIPAC, 12 novembre 2013, TR 10.021804 et TRIPAC, 17 février 2017, TL15.027756).

c) La demanderesse n'a jamais allégué, ni établi dans le cours de la procédure que le visa préalable du SPEV n'avait pas été obtenu alors qu'il aurait dû l'être.

Partant, le premier moyen de la demanderesse n'est pas recevable. Le Tribunal ne saurait statuer d'office sur un point qui n'a pas fait l'objet de l'instruction, alors qu'il appartenait à la demanderesse de l'établir. La maxime inquisitoire sociale ne dispense pas la partie demanderesse, a fortiori lorsqu'elle est assistée d'un conseil professionnel, d'alléguer les éléments pertinents.

III. **a)** Dans un second moyen, se fondant sur une affaire dont l'état de fait lui semblait similaire et invoquant un arrêt du Tribunal cantonal (TRIPAC, 17 février 2017, TL15.027756 et CACI 6 mars 2018/181) qui valide ce raisonnement, la demanderesse estime que le contrat de travail la liant à l'Etat de Vaud n'a jamais pris fin, en raison du fait que la décision de la CPEV du 28 septembre 2018, puis la décision subséquente du 29 novembre 2018 ont été invalidées par la nouvelle décision de la CPEV du 9 mai 2019, suite à la réclamation formée contre la seconde et à

la procédure de révision engagée par la CPEV au mois de décembre 2018. Si la CPEV a annulé ses décisions, réclamant à la demanderesse le remboursement des montants versés à tort à la suite de la décision du 28 septembre 2018 et assortissant d'un effet *ex tunc* sa décision de révision du 9 mai 2019, c'est que la demanderesse n'était en incapacité de travail totale et permanente ni lorsque le courrier du 12 novembre 2018 lui a été adressé ni le 1^{er} décembre 2018 lorsqu'il a déployé ses effets. En effet, elle a exercé son activité à un taux réduit de 27.27% à compter du 1^{er} octobre 2018 et était donc uniquement partiellement invalide. Ainsi, alors qu'elle n'ignorait pas cette capacité de travail résiduelle dans la mesure où la demanderesse a pu déployer son activité professionnelle depuis le 1^{er} octobre 2018, sur accord de son médecin-traitant, la DGEO a tout de même décidé de signifier la fin des rapports de travail. La demanderesse prétend que si elle n'a pas formé de réclamation contre la décision du 28 septembre 2018, c'est en raison de la reprise de son activité à taux partiel, sur accord médical. De ce fait, elle pensait que la CPEV réexaminerait sa situation d'office dans l'hypothèse où sa reprise d'emploi dès le 1^{er} octobre 2018 se passait bien. En outre, elle rappelle qu'elle a bien déposé une réclamation contre la deuxième décision de la CPEV, du 29 novembre 2018, dès qu'elle a constaté que son employeur, malgré les divers certificats médicaux attestant de son aptitude au travail, confirmait tout de même la cessation des rapports de travail au 1^{er} décembre 2018.

La demanderesse souligne que, conformément à la jurisprudence cantonale précitée, l'élément qui fonde l'application de l'article 57 alinéa 1 LPers-VD n'est pas la décision de la caisse de pension mais la situation médicale de la collaboratrice. En l'occurrence, plusieurs certificats médicaux établis par le médecin-traitant attestent d'une capacité de travail résiduelle à 27.27%. Certes, le taux de capacité retenu par les médecins de la CPEV et de l'AI n'est que de 18% mais ils retiennent, à tout le moins, une capacité partielle au 1^{er} décembre 2018 : l'article 57 alinéa LPers-VD ne pouvait donc pas trouver application. Par conséquent, l'autorité d'engagement, sachant que la demanderesse était encore capable de travailler et n'ignorant donc pas qu'elle n'était pas en

invalidité totale au sens de l'article 57 alinéa 1 LPers-VD, ne pouvait pas soutenir qu'elle ne faisait que prendre acte de la fin automatique des rapports de travail. Au surplus, les conditions légales tendant à l'application de l'article 57 alinéa 1 LPers-VD ne sont également pas réunies car la cause mettant fin automatiquement au contrat n'existe plus, la décision du 9 mai 2019 ayant annulé celle du 28 septembre 2018 avec effet rétroactif ; le licenciement *ex lege* est donc nul ou à tout le moins annulable. S'appuyant sur l'arrêt de la CACI du 6 mars 2018 (CACI 6 mars 2018/181), la demanderesse considère qu'aucune marge d'appréciation n'est laissée à l'autorité d'engagement dans un tel cas de figure. Dès lors que les rapports de travail n'ont pas pris fin, la DGEO était tenue de trouver des possibilités professionnelles adéquates tenant compte de la situation de la demanderesse. En effet, il résulte de l'art. 8 al. 1 let. d LPers-VD et également des art. 9 ss RLPers-VD que, face à un collaborateur qui ne peut plus exercer l'emploi pour lequel il a été engagé, l'Etat, par le SPEV, a l'obligation d'analyser la situation pour déterminer l'origine des difficultés ; lorsque son analyse débouche sur la possibilité d'un reclassement professionnel, le SPEV doit soumettre ses propositions au collaborateur et au service après les avoir associés à la recherche d'une solution (CACI 6 mars 2018/181, c. 5.2). Or, la DGEO n'a entrepris des démarches en vue d'une réinsertion professionnelle de la demanderesse qu'après une période de deux ans et suite à une suspension de la cause lors d'une audience de jugement.

b) De son côté, le défendeur conclut au rejet de la conclusion tendant à reconnaître que la demanderesse est toujours liée à l'Etat de Vaud par un contrat de travail et que ce contrat doit être adapté à un taux d'activité de 18%, arguant la fin des relations contractuelles à la décision entrée en force de la CPEV du 28 septembre 2018, laquelle accorde un droit à des prestations d'invalidité totale et définitive, en application de l'article 57 alinéa 1 LPers-VD. Il ne s'agit pas d'une résiliation, à savoir d'un acte formateur mais d'une cessation des rapports de travail, *ex lege*, soit sans manifestation de volonté comme le rappelle la jurisprudence du tribunal de céans (cf. TRIPAC, 29 octobre 2015, TL11.027105). Dès lors que le contrat de travail prend fin, de par la loi, l'autorité d'engagement

n'a pas à procéder à un examen préalable et le travailleur ne peut plus faire valoir des prétentions, notamment salariales, à l'encontre de son ancien employeur.

Pour le défendeur, le fait que la décision de la CPEV a finalement été annulée n'a aucune conséquence sur l'effet de la résiliation du contrat de travail au 1^{er} décembre 2018. La rupture du contrat était fondée sur l'article 57 LPers-VD et la révision effectuée par la CPEV n'implique pas automatiquement une réintégration de la demanderesse. En effet, puisque la première décision de la CPEV était immédiatement applicable, et qu'elle n'a pas fait l'objet d'une réclamation, on doit en conclure que la décision est devenue exécutoire, nonobstant la réclamation contre la seconde décision de la CPEV, qui de surcroît ne faisait que maintenir l'octroi d'une rente d'invalidité totale et définitive à compter du 1^{er} décembre 2020. Le défendeur rappelle que la demanderesse a fait parvenir plusieurs certificats médicaux à la DGEO afin de l'informer d'une capacité de travail résiduelle à un taux de 27.27 %, attestée par son médecin, sans pour autant déposer également une réclamation contre la décision de la CPEV. Sur la base de l'état de fait qui se présentait à ce moment-là, la DGEO ne disposait pas de marge de manœuvre et, après avoir été informée par la CPEV, elle n'a fait que constater l'existence d'une invalidité totale et définitive puis a pris acte de la fin automatique du contrat. Ainsi, la dernière décision de la CPEV du 9 mai 2019 ne peut déployer un effet rétroactif sur le contrat de travail. Pour le surplus, l'établissement d'une capacité de travail résiduelle est de la compétence de médecins et le défendeur n'était donc pas en mesure de se prononcer sur cet élément. Il note à cet égard que selon la doctrine (Novier, *les certificats dans les relations de travail*, p. 127 et réf. cit.), un certificat médical s'apparente, en tant que moyen de preuve, à une allégation de partie et non à une expertise ; les certificats de capacité de reprise n'étaient d'ailleurs pas émis par le psychiatre de la demanderesse, mais par son médecin traitant. Certes, la possibilité d'une révision de la CPEV était expressément réservée ce qui est admis en tout temps par le défendeur car il est notamment toujours possible de réviser la situation médicale. De ce fait, la procédure de réclamation aurait dû être suivie par

la demanderesse, puisqu'elle était encore ouverte le 1^{er} octobre 2020 : il n'est pas possible au défendeur d'attendre des mois voire des années la révision d'une décision de mise à l'invalidité totale et définitive. Une telle pratique exigerait que l'autorité d'engagement laisse tous les postes de collaborateurs, dont l'invalidité totale et définitive a été reconnue, ouverts pendant un nombre d'années indéterminé en prévision d'une hypothétique révision, ce qui n'est pas une solution raisonnable.

Pour le défendeur, les nombreuses limitations fonctionnelles et cognitives de la demanderesse avaient sur son activité professionnelle un impact qui empêchait toute reprise d'une activité de maîtresse généraliste. Les éléments mis en avant par le Dr [...] attestaient qu'elle n'était plus en mesure d'exercer son activité professionnelle même à un taux réduit, a fortiori à un taux impraticable pour l'employeur puisque les quelques périodes qui pourraient entrer en considération en lien avec un taux de 18% sont attribuées à des enseignants qui n'ont pas un taux d'activité suffisant par rapport à leurs demandes. Selon le psychiatre de la demanderesse, aucune activité n'était encore possible pour elle, sa seule capacité cognitive restante étant celle d'orientation dans le temps, l'espace ou par rapport à elle-même.

Enfin, le défendeur met en évidence plusieurs éléments qui infirment les similarités avec la jurisprudence invoquée par la demanderesse. Ainsi, dans l'affaire précédemment jugée, un organisme externe avait informé l'autorité d'engagement, qui ne pouvait donc l'ignorer, que l'employée n'était que partiellement invalide, en ce sens qu'elle bénéficiait d'une pleine capacité de travail dans une activité adaptée. Or, dans la présente cause, la DGEO n'avait en sa possession que des certificats médicaux établis par le médecin-traitant et attestant d'une capacité résiduelle à 27.27%, émis par un autre médecin que celui qui avait établi le rapport médical concluant à l'impossibilité pour la demanderesse d'exercer une activité exigeant des capacités requises d'une maîtresse généraliste. Compte tenu des éléments en la possession de la DGEO en novembre 2018 et des limitations tant fonctionnelles que cognitives identifiées par le médecin, la décision de mettre fin aux

rapports de travail était évidente. Par surabondance, l'invalidité de la demanderesse avait en l'espèce été qualifiée de totale et définitive par la CPEV, alors que la caisse n'avait pas mis l'agente de propreté au bénéfice d'une invalidité définitive, le caractère permanent de l'invalidité étant sujet à discussion dans la cause invoquée par la demanderesse comme précédent.

IV. a) Selon l'article 57 alinéa 1 LPers-VD, le contrat prend automatiquement fin dès le jour précédant le droit à une prestation d'invalidité totale et définitive. Cette disposition ne s'applique que pour des personnes totalement incapables de travailler. L'article 58 alinéa 2 RLPers-VD précise que dans tous les cas, le droit au salaire cesse dès la date à laquelle le collaborateur est reconnu définitivement invalide conformément aux dispositions de la Loi sur la Caisse de pensions, laquelle indique à son article 54 qu' « *est définitivement invalide l'assuré qui est durablement incapable, ensuite de maladie ou d'accident, de remplir tout ou partie de sa fonction ou d'une autre fonction de substitution et dont le salaire est réduit ou supprimé à titre définitif* ».

Le cas de figure visé par l'article 57 alinéa 1 LPers-VD est celui dans lequel le collaborateur est totalement et définitivement invalide, soit la situation dans laquelle le collaborateur, en raison de sa santé, ne peut plus ni exercer l'activité pour laquelle il a été engagé, ni exercer une activité de substitution (CACI 6 mars 2018/181).

b) Cette hypothèse est rappelée à l'article 59 du Règlement des prestations de la CPEV (RP/CPEV) qui définit comme définitivement invalide l'assuré qui est durablement incapable, ensuite de maladie ou d'accident, de remplir tout ou partie de son emploi ou d'un autre emploi de substitution et dont le salaire est réduit ou supprimé à titre définitif. Dans ce cas, dès le jour précédant le droit à une prestation d'invalidité totale et définitive en faveur de ce collaborateur, le contrat de travail prend fin.

c) En l'espèce, le tribunal constate, comme il a déjà eu l'occasion de le faire par le passé, que le cas de l'assuré contestant valablement et avec succès une décision d'invalidité au motif d'une pleine capacité de travail n'est pas prévu par la loi (cf. TRIPAC, 12 novembre 2013, TR 10.021804). L'article 58 alinéa 2 RLPers-VD dispose que le droit au salaire cesse quand le collaborateur devient définitivement invalide selon la loi sur la Caisse de pension ; or, pour cette dernière, l'assuré est définitivement invalide lorsqu'il est durablement incapable de remplir sa fonction et lorsque son salaire est supprimé. Toutefois, il apparaît en pratique que ces dispositions sont intrinsèquement liées et qu'il n'y en a pas une qui déclenche l'autre (cf. TRIPAC, 12 novembre 2013, TR 10.021804 et TRIPAC, 17 février 2017, TL15.027756). C'est en effet lorsque le demandeur a épuisé son droit au salaire que la CPEV examine son droit aux prestations d'invalidité. Le médecin-conseil de la caisse de pensions ayant constaté, fondé sur le rapport du psychiatre de la demanderesse l'inaptitude de celle-ci à reprendre une activité pour raisons médicales, fondé la CPEV a rendu une décision d'octroi de prestations d'invalidité le 28 septembre 2018. A cette date, la CPEV avait déjà connaissance du prononcé de l'assurance-invalidité du 5 septembre 2018 qui fixait le degré d'invalidité de la demanderesse à 82% puisqu'une copie lui en avait été adressée ; on rappelle que le taux de 82% d'invalidité à l'AI correspond à une rente entière d'invalide, ce qui peut expliquer la raison pour laquelle le médecin-conseil a décidé de mettre la demanderesse au bénéfice d'une invalidité totale. C'est en raison de cette appréciation médicale que la DGEO a alors confirmé la résiliation *ex lege* du contrat par décision du 12 novembre 2018

Au moment de la fin des rapports de travail alléguée par le défendeur, le 1^{er} décembre 2018, il y avait eu plusieurs décisions de la CPEV, notamment une deuxième confirmant la première s'agissant de l'octroi à la demanderesse d'une rente d'invalidité totale et définitive à compter du 1^{er} décembre 2018. Cette deuxième décision a ensuite été suivie d'une réclamation de la demanderesse valablement reçue et d'une procédure de révision engagée par la caisse, qui ont eu pour conséquence que la CPEV a modifié le taux d'invalidité de la demanderesse et l'a fixé à

82% afin d'être en adéquation avec la décision de l'OAI, ceci par une troisième décision du 9 mai 2019, assortie d'un effet *ex tunc*, annulant et remplaçant la décision initiale d'octroi de rente datant du 28 septembre 2018.

La décision de la CPEV du 28 septembre 2018, qui n'a pas été entreprise par la demanderesse, a fait l'objet en fin de compte, d'une annulation par celle du 9 mai 2019. Cela étant, entre octobre 2018 et les premiers jours de décembre 2018, la demanderesse n'avait pas une capacité de travail certifiée pour autre chose qu'une reprise thérapeutique, ce qui ne présume en rien de la capacité effective, mais constitue uniquement une mesure permettant de savoir si ultérieurement une capacité pourra être recouvrée. La décision de la CPEV de novembre 2018 indique que tel n'est pas le cas. Or, cette décision est intervenue quelques jours à peine avant la fin des rapports de travail selon la conception du défendeur, lequel avait pu constater que les 27,27% de taux d'activité revendiqués par la demanderesse ne correspondaient pas à une véritable capacité de travail. Lorsque la DGEO a signifié à la demanderesse la rupture des rapports de travail conformément à l'article 57 alinéa 1 LPers-VD, elle s'est fondée sur les éléments en sa possession, à savoir notamment sur la situation médicale de la demanderesse et la décision de la CPEV du 28 septembre 2018 qui octroyait une prestation d'invalidité qualifiée de totale et définitive, à compter du 1^{er} décembre 2018. L'Etat de Vaud ne pouvait pas inférer à ce moment-là des éléments à sa connaissance que l'invalidité de la demanderesse, vu son âge et ses limitations tant fonctionnelles, cognitives que sous l'angle géographique, ne serait que partielle ou temporaire. A l'appui de ce qui précède, le Tribunal retient qu'il n'est pas envisageable d'imposer à la DGEO de laisser le poste de la demanderesse disponible pour une période indéterminée sachant qu'une révision peut avoir lieu en tout temps.

Il se justifie donc de s'écarter du résultat de la jurisprudence cantonale invoquée par la demanderesse, dont les principes ne permettent d'ailleurs pas de conclure en l'espèce à l'existence de rapports de travail qui perdurent (CACI 6 mars 2018/181). Tout d'abord, l'invalidité

de la demanderesse a été qualifiée de totale et définitive par la CPEV, compte tenu de toutes les circonstances rappelées ci-dessus, contrairement à la jurisprudence citée où l'invalidité n'était pas validée comme définitive. Par ailleurs, l'assurance-invalidité a octroyée à la demanderesse une rente entière d'invalidité, sans révision possible ; à l'inverse, dans la cause précédemment jugée, l'OAI avait refusé l'octroi de prestations d'invalidité sous forme de rentes ou de mesures professionnelles à l'agente de propreté dont l'invalidité n'était que partielle soit de 11, 78 % depuis le début de l'atteinte à la santé et qui présentait une capacité de travail à 100% dans une activité adaptée. Comme l'avait constaté la CACI, lorsqu'un collaborateur, sans être totalement incapable de travailler, ne peut plus exercer l'emploi pour lequel il a été engagé, mais est médicalement capable d'exercer une activité de substitution, il n'est pas totalement invalide mais uniquement partiellement, à raison d'une activité particulière (CACI 6 mars 2018/181, c. 3.4). Dans l'affaire de comparaison qu'elle avait jugée précédemment, la CACI avait constaté que l'agente de propreté ne pouvait plus travailler dans son domaine en raison d'allergie mais ne pâtissait d'aucune incapacité de travail et qu'une reconversion professionnelle était envisageable. En l'espèce, la demanderesse a bénéficié d'une rente entière d'invalidité de l'AI du fait qu'aucune autre activité de substitution n'était envisageable pour sa capacité de travail restreinte, compte tenu de toutes les limitations supplémentaires (fonctionnelles, cognitives et géographiques) qui l'affectent. Ainsi, la poursuite d'une activité comme maîtresse de classe sur le long terme apparaissait comme totalement incompatible avec sa situation médicale et ses limitations fonctionnelles ou cognitives. Procédant à l'analyse concrète de la situation, notamment au regard de l'âge de l'assurée et de l'état du marché du travail, le tribunal de céans considère que les chances réelles de Mme D.M. _____ de trouver un emploi dans l'enseignement compte tenu de ses limitations fonctionnelles et cognitives sont nulles : outre les limitations géographiques, la limitation de la capacité de concentration et l'impossibilité d'exercer une activité impliquant du stress, nécessitant de l'autonomie ou exigeant de fréquents contacts interpersonnels, font que l'état de santé de la demanderesse n'était pas compatible avec une

reprise de son travail. Par ailleurs, au vu des difficultés de compréhension, d'organisation ou d'adaptation au changement, de l'impossibilité d'exercer une activité exigeant de la rapidité, de la précision ou de l'endurance, une reconversion de la demanderesse paraît totalement exclue. Ainsi, la demanderesse était définitivement incapable de remplir non seulement tout ou partie de son emploi, mais également d'un autre emploi de substitution. Cela correspond à l'avis du médecin psychiatre qui la suivait.

Enfin, l'âge de la demanderesse justifie aussi de s'écarter de la jurisprudence de la CACI. Certes, la demanderesse ne parviendra à l'âge de l'AVS que le [...] 2023. Toutefois, il y a lieu de rappeler que son droit au salaire était déjà expiré en août 2018, la demanderesse ayant eu des problèmes de santé depuis le début de 2017 et ayant souffert d'une incapacité totale de travail depuis fin mars 2017. On relèvera encore que la demanderesse avait déjà présenté des épisodes de décompensation dépressives en 2012, dont les causes et les symptômes paraissent induits par les changements et contre lesquels les médicaments ne semblent pas efficaces.

Il apparaît ainsi que la demanderesse était, au 1^{er} décembre 2018, totalement invalide au sens de l'article 57 alinéa 1 LPers-VD, soit non seulement incapable de remplir tout ou partie de son activité de maîtresse de classe, mais également un autre emploi de substitution au service de la DGEO, voire d'un tiers (art. 57 alinéa 2 LPers-VD *a contrario*, art. 59 RP/CPEV).

À la lumière des éléments qui précèdent, le Tribunal ne peut que constater que les rapports de travail liant la demanderesse à l'Etat de Vaud ont pris fin au 30 novembre 2018 suite à l'entrée en vigueur de la décision de la CPEV mettant la demanderesse au bénéfice d'une invalidité totale et définitive et ceci nonobstant la révision intervenue le 9 mai 2018 et modifiant son taux d'invalidité. Partant, la conclusion de la demanderesse tendant à faire constater la nullité ou à tout le moins l'annulabilité de la résiliation des rapports de travail doit être rejetée.

V. **a)** En dernier lieu, la demanderesse conclut à ce qu'ordre soit donné à l'Etat de Vaud de lui restituer son matériel pédagogique et personnel, laissé au sein de l'Etablissement primaire et secondaire de S._____, et dont elle a détaillé les éléments sous pièce 21 du dossier. Elle affirme être arrivée à la rentrée 2017 - 2018 avec des effets personnels et du matériel pédagogique qu'elle n'a, par la suite, pas été en mesure de récupérer compte tenu des circonstances de son départ de l'établissement. La demanderesse se prévaut du témoignage de E.M._____, son mari, qui a évalué la valeur de ce matériel à CHF 3'000.- à 4'000.-. A l'audience du 14 décembre 2020, à défaut de restituer le matériel, le conseil de la demanderesse a demandé le remboursement de CHF 1'480.-, un montant fixé en équité puisque la demanderesse ne dispose plus des factures et a accumulé son matériel au fil de ses années d'enseignement.

b) De son côté, le défendeur estime que la demanderesse a déjà récupéré l'ensemble de ses effets personnels peu après qu'elle a été avisée de la fin des rapports de travail. Elle a certes laissé une note où elle indiquait le matériel manquant mais il n'y était pas fait mention de tous les éléments figurant sur la liste établie ultérieurement.

c) Aux termes de l'art. 42 alinéa 1 CO, la preuve du dommage incombe au demandeur. Lorsque le montant exact du dommage ne peut être établi, le juge le détermine équitablement en considération du cours ordinaire des choses et des mesures prises par la partie lésée (art. 42 alinéa 2 CO). L'art. 42 alinéa 2 CO allège le fardeau de la preuve, mais ne dispense pas le lésé de fournir au juge, dans la mesure du possible, tous les éléments de fait constituant des indices de l'existence du préjudice et permettant l'évaluation *ex aequo et bono* du montant du dommage. Les circonstances alléguées par le lésé doivent faire apparaître un dommage comme pratiquement certain ; une simple possibilité ne suffit pas pour allouer des dommages-intérêts. L'exception de l'art. 42 alinéa 2 CO à la règle du fardeau de la preuve doit être appliquée de manière restrictive (ATF 122 III 219 consid. 3a).

d) En l'espèce, le Tribunal constate que la demanderesse n'est pas parvenue à établir la valeur totale et exacte de son matériel personnel et pédagogique. Elle a certes dressé une liste et a évalué son matériel manquant à CHF 1'480.-, montant qui est largement inférieur aux estimations de son mari, entendu comme témoin. Toutefois, on opposera à la demanderesse qu'après son départ, lorsqu'elle a tenté de récupérer ses affaires, elle a uniquement indiqué que le matériel manquant était une échelle, un tableau magnétique et un petit meuble à rayons.

Partant, statuant *ex aequo et bono*, le tribunal de céans fixe à CHF 500.- le montant du matériel pédagogique que la demanderesse n'a pu récupérer ; le défendeur lui versera donc une indemnité de CHF 500.- à titre de réparation de son dommage.

VI. Les frais judiciaires de la présente cause sont arrêtés à CHF 2'646.-p à la charge de la demanderesse (art. 16 al. 7 LPers-VD, art. 18 et 22 al. 9 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.15]), compensé par l'avance de frais qu'elle a versée.

Obtenant partiellement gain de cause par l'intermédiaire d'un avocat, la demanderesse a droit au remboursement partiel de ses frais de justice. Au bénéfice d'une large marge d'appréciation, la cour condamne le défendeur à lui rembourser la somme de CHF 50.- au titre de frais de justice.

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

- I. Les conclusions prises par la demanderesse D.M._____ contre le défendeur Etat de Vaud selon demande du 15 août 2019 sont très partiellement admises en ce sens que l'ETAT DE VAUD paiera à D.M._____ la somme de CHF 500.-, à titre d'indemnité nette liée à son matériel pédagogique.
- II. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.
- III. Les frais de justice sont arrêtés à CHF 2'646.- et compensés par l'avance de frais versée par D.M._____.
- IV. L'ETAT DE VAUD remboursera à D.M._____ la somme de CHF 50.- au titre de frais de justice.
- V. Le présent jugement est rendu sans dépens.

La présidente :

Christine SATTIVA SPRING, v.-p.

La greffière :

Naira MUMINOVIC, a.h.

Du 4 mai 2021

Les motifs du jugement qui précède sont notifiés aux parties.

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

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

La greffière :