

## **VD\_FINDINFO Jug / 2016 / 128 vom 22. Januar 2016**

VD Tribunal cantonal, 2016-01-22, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_Jug\\_\\_\\_2016\\_\\_\\_128](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Jug___2016___128)

FR: VD\_FINDINFO Jug / 2016 / 128 du 22 janvier 2016

IT: VD\_FINDINFO Jug / 2016 / 128 del 22 gennaio 2016

### **Regeste**

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE, EMPLOYÉ PUBLIC, INCAPACITÉ DE TRAVAIL, MAINTIEN DU PAIEMENT DU SALAIRE, TORT MORAL | 324 CO, 328 CO, 49 CO, 16 al. 1 LPers-VD, 2 al. 1 LPers-VD, 21 al. 1 LPers-VD, 33 al. 1 LPers-VD, 58 al. 1 RLPers-VD

### **Erwägungen**

#### **E. 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, le demandeur est lié par un contrat de travail avec l'Etat de Vaud, défendeur, représenté par le Service des affaires culturelles. 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 l'annulation de deux décisions de réduction, respectivement d'annulation, du salaire en cas d'incapacité de travail, 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 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 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, le demandeur a introduit deux procédures de conciliation, le 29 août 2012 et le 5 novembre 2012, afin de contester les décisions rendues par le défendeur le 24 août 2012, respectivement le 2 novembre 2012. La conciliation du 18 octobre 2012 et celle du 12 décembre 2012 n'ayant pas abouti, le Tribunal a délivré, à l'issue de chaque audience de conciliation, une autorisation de procéder au demandeur. Le 24 janvier 2013, le demandeur a déposé une demande auprès du Tribunal de céans, accompagnée d'un bordereau de pièces, respectant ainsi le délai de trois mois pour porter action devant le tribunal (art. 209 al. 2 CPC), de sorte que son action au fond est recevable. II. a) Le demandeur fait principalement valoir qu'aucune pénalisation pour épuisement de son droit au salaire ne peut lui être imposée et que les deux décisions y relatives, rendues par le défendeur, doivent être annulées. Dans sa demande, il soutient avoir été en arrêt de travail à 100% depuis le mois de septembre 2011. Au fil de la procédure, il a toutefois avancé qu'il était apte à travailler depuis le mois de décembre 2011 et qu'il avait offert ses services au défendeur. Seules des raisons ayant trait aux ressources

humaines l'auraient empêché de réintégrer sa place de travail. Le défendeur n'aurait, du reste, pas mis en œuvre les moyens nécessaires permettant au demandeur de reprendre son poste, contrairement aux préconisations de l'UST. Se prévalant d'une pleine capacité de travail dès le mois de décembre 2011, le demandeur considère par conséquent que son employeur était en demeure d'accepter ses services et que, dès lors, ce dernier ne pouvait pas procéder à une réduction de son droit au salaire en cas d'incapacité. De son côté, le défendeur estime qu'il ressort des différents certificats médicaux produits par le demandeur que celui-ci est inapte à travailler au poste pour lequel il a été engagé, de sorte qu'il ne s'agirait pas d'un cas de demeure de l'employeur. Il soutient en outre que l'autorité d'engagement n'a pas l'obligation de proposer un nouveau poste de travail à son employé en cas d'incapacité de travail et qu'un transfert relève du libre pouvoir d'appréciation de l'autorité d'engagement concernée, de sorte qu'il ne peut être imposé. Partant, le défendeur en conclut qu'il n'a fait qu'appliquer la législation sur le personnel. b) Conformément à l'art. 23 LPers-VD, les collaborateurs de l'Etat de Vaud ont droit à une rémunération sous la forme d'un salaire correspondant à la fonction qu'ils occupent en proportion de leur taux d'activité (lettre a) ou sous la forme d'une indemnité ou émolument (lettre b). Selon l'art. 33 al. 1 LPers, le Conseil d'Etat arrête le droit au paiement du salaire en cas d'incapacité de travail et de service militaire ou civil. Aux termes de l'art. 58 al. 1 let b RLPers (règlement général d'application de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 ; RSV 172.31.1), en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident constaté par certificat médical, le salaire est payé, pour les collaborateurs engagés par contrat de durée indéterminée, en entier pendant les douze premiers mois et au quatre cinquième pendant les trois mois suivants. Au-delà de quinze mois, le droit au salaire cesse. Une incapacité de travail peut être, de fait ou par décision du médecin inscrite dans le certificat médical, limitée au poste de travail occupé par le travailleur ou à un certain type d'activité dans l'entreprise ( Gloor , Werner, Incapacité de travail « à géométrie variable » , in : Liber amicorum Gabriel Aubert, Zurich 2015, p. 163). L'on parle alors d'incapacité de travail « à géométrie variable » ou d'incapacité de travail limitée à une place de travail ( Arbeitsplatsbezogene Arbeitsunfähigkeit ). La relativisation de l'arrêt de travail à un poste précis ou à un type d'activité précise peut être due à un accident, une maladie professionnelle ou à une atteinte (exogène) à la santé physique ou psychique du travailleur. Mais l'empêchement de travailler peut aussi avoir été induit par l'environnement socio-professionnel du sujet ( i.e. le climat de travail) dans un département ou à un poste de travail précis dans l'entreprise ; dans ce cas l'on a généralement affaire à une incapacité de travail due à un mobbing , à un harcèlement sexuel, à un conflit de personnes ou à un burnout dû au stress au travail ( Gloor , Ibidem , p. 164). La force probante d'un certificat médical attestant d'une telle incapacité de travail est toutefois controversée en doctrine, au motif que le médecin attesterait comme établi un comportement qu'il n'a pas observé lui-même, mais qui relève uniquement des déclarations de son patient ( Subilia , Olivier, Le juge civil face à l'incapacité du travailleur ou le pêcheur sans filet – le certificat médical (de complaisance) à l'épreuve de la procédure civile , in : RSPC 4/2007, pp. 422-423). En droit privé, de tels empêchements entrent dans le champ d'application de l'art. 324a CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220), dans la mesure où l'empêchement de travailler est une notion fonctionnelle en relation avec l'emploi considéré ( Wyler , Rémy / Heinzer , Boris, Droit du travail , 4 e éd., Berne 2014, p. 213). Le point de savoir si l'état de santé du travailleur lui permet ou non de trouver une nouvelle place de travail est sans importance ( Streiff , Ullin / von Kaenel , Adrian / Rudolph , Roger, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu

Art. 319-362 OR , 7 e éd., Zurich 2012, p. 1083 ad art. 336c). Bien que l'art. 324a CO ne soit pas applicable comme tel aux rapports de droit public entre un fonctionnaire cantonal et l'Etat (art. 342 al. 1 CO), l'on peut s'y référer à titre de droit cantonal supplétif, le système prévu par l'art. 58 RLPers-VD pour le paiement du salaire en cas d'incapacité de travail étant similaire à celui de l'art. 324a CO. c) En l'espèce, plusieurs certificats médicaux constatent l'incapacité de travail du demandeur, qui a débuté au mois de septembre 2011. Contrairement à ce que ce dernier prétend, il n'était pas apte à travailler inconditionnellement dès le 1<sup>er</sup> décembre 2011. En effet, il ressort du courrier de l'UST du 29 novembre 2011 que, malgré une capacité de travail de 100%, le demandeur n'était pas apte à travailler à son poste en raison de la situation conflictuelle avec son chef direct. De même, le certificat médical du 18 janvier 2012, dont la validité n'a pas été mise en doute par le défendeur, atteste d'une telle incapacité limitée à une place de travail. Cet empêchement, en relation avec l'emploi considéré, constitue une incapacité de travail entraînant l'application de l'art. 58 RLPers-VD. Au vu de ce qui précède, l'argument de la demeure du créancier, invoqué par le demandeur, tombe à faux. Cette notion suppose que le débiteur soit en mesure et prêt à exécuter sa prestation telle que prévue dans le contrat ( Wyler / Heinzer , op. cit ., p. 194). Or, en raison de son incapacité limitée à sa place de travail, le demandeur n'était précisément pas en mesure d'exécuter sa prestation conformément à son contrat de travail. En définitive, c'est à juste titre que le demandeur a perçu la totalité de son salaire durant douze mois, puis 80% de celui-ci durant trois mois, selon décision du défendeur du 24 août 2012. Son droit au salaire a pris fin le 23 novembre 2012, conformément à la seconde décision rendue par le défendeur le 2 novembre 2012. Le Tribunal de céans constate que le défendeur a correctement appliqué l'art. 58 RLPers-VD. Partant, les décisions du 24 août 2012 et du 2 novembre 2012 sont valables, de sorte que les conclusions du demandeur tendant à leur annulation sont rejetées. C'est également en vain que le demandeur soutient qu'il aurait droit au salaire, du fait que le défendeur avait l'obligation de le replacer. En effet, ce moyen sera écarté pour les mêmes motifs que ceux développés ci-dessous s'agissant du rejet de l'indemnité pour tort moral (voir consid. III ci-après). III. a) Dans un second moyen, le demandeur prétend au versement, par le défendeur, d'une indemnité de 10'000 fr. pour l'atteinte causée à sa personnalité. Dans sa demande, il a fondé sa prétention en réparation du tort moral sur les différents comportements qu'il aurait subis sur son lieu de travail. Le demandeur se serait en effet plaint de différentes atteintes et en aurait référé à sa hiérarchie à de nombreuses reprises, sans que celle-ci ne prenne les mesures nécessaires pour protéger sa personnalité. À l'audience de jugement, le demandeur a plaidé que cette indemnité était fondée sur son droit à être occupé dans les tâches pour lesquelles il avait été engagé et non sur un éventuel cas de mobbing . Le défendeur conclut au rejet de cette conclusion, arguant que les problèmes relationnels impliquant le demandeur relevaient du conflit de personnes et non de harcèlement psychologique ( mobbing ). Ils auraient en outre toujours été pris au sérieux et le défendeur aurait tout entrepris pour résoudre le conflit, notamment lors de diverses séances entre les acteurs concernés. L'autorité d'engagement ne serait dès lors pas restée inactive et aurait pris toutes les mesures nécessaires pour préserver la personnalité du demandeur et celle des autres collaborateurs. b) Selon l'art. 5 al. 3 LPers-VD, le Conseil d'Etat prend les mesures nécessaires à la protection de la santé et de la personnalité des collaborateurs, en particulier par des dispositions de lutte contre le harcèlement et le mobbing . L'art. 7 al. RLPers-VD dispose par ailleurs que l'Etat dédommage le collaborateur qui a subi, dans l'exercice de son activité professionnelle, de la part d'un autre

collaborateur, une atteinte grave non matérielle ayant entraîné un préjudice. La protection de la personnalité des collaborateurs de l'administration cantonale est également régie par le règlement du 9 décembre 2002 relatif à la gestion des conflits au travail et à la lutte contre le harcèlement (ci-après : RCTH ; RSV 172.31.7). Selon l'article 21 al.1 LPers-VD, l'autorité d'engagement peut charger le collaborateur d'autres tâches répondant à ses aptitudes ou convenir avec lui d'un transfert ou le transférer : « a. par entente réciproque, notamment lorsque le collaborateur le demande ou que le transfert s'inscrit dans un plan de relève. b. lorsqu'une réorganisation entraîne une modification profonde du cahier des charges ou une suppression du poste, c. lorsque l'organisation du travail et les besoins du service l'exigent. » En droit privé, l'art. 328 al. 1 CO dispose que l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. L'alinéa 2 de cette disposition précise que l'employeur doit prendre les mesures commandées par l'expérience pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur. L'employé victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à l'art. 328 CO du fait de son employeur ou d'un autre employé peut, le cas échéant, prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'art. 49 al. 1 CO (art. 97 al. 1 et art. 99 al. 3 CO, TF 4A\_465/2012, du 10 décembre 2012, consid. 3.2 et les réf.). Le droit du travailleur d'être occupé découle de l'art. 328 CO ( Wyler / Heinzer , op. cit ., p. 360). Toutefois, la question de savoir si le droit suisse confère au travailleur un véritable droit d'être occupé ayant pour corollaire l'obligation de l'employeur de fournir du travail à ses employés est controversée et a été laissée ouverte par le Tribunal fédéral (TF 4C\_240/2000 du 2 février 2001, consid. 3. b) bb) aaa)). L'art. 328 CO n'est pas applicable comme tel aux rapports de droit public entre un fonctionnaire cantonal et l'Etat (art. 342 al. 1 er CO). Néanmoins, le devoir de protection prévu par la LPers-VD est semblable à celui de l'art. 328 CO. Dès lors, comme la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud ne contient pas de dispositions particulières concernant l'évaluation du tort moral, il convient de s'inspirer des principes tirés de l'art. 49 CO, appliqués à titre de droit cantonal supplétif (TF 8C\_910/2011, du 27 juillet 2012, consid. 5.1 et les réf.). Cette disposition suppose que l'atteinte ait une certaine gravité objective et qu'elle ait été ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne, dans ces circonstances, s'adresse au juge pour obtenir réparation (TF 6B\_772/2014, du 13 janvier 2015, consid. 3.2 et les réf.). N'importe quelle atteinte légère à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas une réparation (ATF 130 III 699 c. 5.1). S'agissant du fardeau de la preuve, il incombe à la partie qui se dit victime de l'atteinte (art. 42 al. 1 CO applicable par le renvoi de l'art. 99 al. 3 CO). c) En l'espèce, pour le demandeur, le fait de rester inoccupé durant dix mois est constitutif d'une atteinte à sa personnalité. Cette longue période d'inoccupation a été ressentie comme une grave souffrance psychologique. Cela ne signifie pourtant pas encore que la violation de ses droits de la personnalité soit imputable à l'employeur défendeur. En effet, il sied de rappeler que le demandeur était en incapacité de travail limitée à sa place de travail (cf. chiffre II. ci-dessus). Il en résultait forcément une période d'inoccupation à son poste. Le Tribunal constate néanmoins que le défendeur a entrepris des démarches pour aider le demandeur à trouver une solution de remplacement professionnel, solution du reste souhaitée par les deux parties pour résoudre la dégradation des rapports de travail avec le demandeur. Le TRIPAC a déjà jugé, dans le contexte d'une suppression de poste, que le collaborateur de l'Etat ne bénéficie pas d'un droit à être transféré (TRIPAC, TR05.008889 du 22 octobre 2008, consid. 4.b)), mais que l'art. 62 al. 1

LPers-VD impose à l'Etat de pourvoir activement au reclassement de ses collaborateurs par des mesures concrètes ( Ibidem , consid. 4. d)). La Cour de céans constate que le transfert du collaborateur est la première mesure imposée par la loi dans le cadre d'une suppression de poste. Au contraire, le transfert envisagé dans le cas d'espèce représente une mesure choisie par les parties pour résoudre les difficultés professionnelles du demandeur, lesquelles n'avaient trouvé aucune issue favorable suite aux nombreuses séances organisées par le défendeur. Dans ces circonstances, le Tribunal de céans considère qu'il ne peut être imposé au défendeur de pourvoir activement au reclassement du demandeur. L'on ne peut exiger de lui de prendre les mêmes mesures qu'en cas de suppression de poste. Par conséquent, force est de reconnaître que les démarches entreprises en l'espèce par le défendeur pour protéger la personnalité du demandeur étaient adéquates. En effet, face aux difficultés professionnelles rencontrées par le demandeur, pas moins de quatre séances ont été organisées entre les mois de mai et décembre 2011. La responsable des ressources humaines a en outre contacté le médecin cantonal en septembre 2011, précisant s'inquiéter pour la santé de son collaborateur. À ce stade déjà, l'on constate que le défendeur n'est pas resté inactif. Les séances précitées, dont l'une a été organisée à la demande du médecin cantonal, se sont cependant révélées infructueuses, comme l'a confirmé le témoin G.\_\_\_\_\_. Dès lors, au vu de l'incapacité du demandeur limitée à son poste, la solution d'un remplacement professionnel est apparue aux parties comme la plus appropriée. Le SERAC, par l'intermédiaire de son responsable administratif, a alors transmis le dossier complet du demandeur au responsable RH du DFJC pour que des contacts soient pris avec les autres départements. Des modèles de lettre de postulation ont en outre été proposés au demandeur, et le SERAC s'est engagé à approcher les services auprès desquels son collaborateur postulait. Par ailleurs, à tout le moins dans le courrier du 10 avril 2012 et dans le courriel du 28 juillet 2012, il a été précisé au demandeur que les solutions de transfert définitif étaient tributaires de l'existence de postes vacants et que le SERAC ne pouvait pas obliger les services employeurs à recevoir le demandeur, ceux-ci étant totalement autonomes pour le choix de leurs collaborateurs. Le demandeur a été encouragé à continuer ses postulations. Il ne peut enfin être reproché au défendeur de ne pas avoir occupé le demandeur au sein de la BCU. En effet, les témoignages et les pièces au dossier démontrent que cette alternative était inenvisageable. Malgré la possibilité de déposer une demande au Conseil d'Etat afin d'obtenir la création d'un poste supplémentaire, il était impossible d'occuper utilement le demandeur au sein de la BCU, sans qu'il ne soit subordonné à son précédent chef direct. Il est vrai que la mesure souhaitée, soit le transfert, ne s'est finalement pas réalisée. Sa concrétisation ne dépendait toutefois pas uniquement du défendeur, auquel on ne peut dès lors reprocher une inexécution particulièrement fautive de ses obligations contractuelles visant à protéger la personnalité du demandeur. Au vu de ce qui précède, la souffrance prétendument ressentie par le demandeur suite à la période d'inoccupation découlant de son incapacité de travail n'est pas imputable au défendeur, qui a entrepris les démarches adéquates en vue d'un remplacement professionnel du demandeur. Partant, la conclusion en allocation d'une indemnité pour tort moral prise par le demandeur est rejetée. IV. a) Par ordonnance de mesures provisionnelles du 14 novembre 2012, la Présidente du Tribunal de céans a admis la requête d'effet suspensif déposée par le demandeur requérant. La décision du défendeur du 2 novembre 2012 a par conséquent été suspendue jusqu'à droit connu quant à l'action au fond. b) En application de l'art. 268 al. 2 CPC, l'entrée en force de la présente décision sur le fond entraîne la caducité des mesures provisionnelles rendues le 14 novembre 2012. V. a) La valeur litigieuse de la présente cause

s'élève à 1'492'280 fr. 80. b) Aux termes de l'article 106 alinéa 1 CPC, les frais, qui comprennent les frais judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 CPC), sont mis à la charge de la partie succombante. c) Les frais judiciaires de la présente cause sont dès lors arrêtés à 15'467 fr. 10 [art. 16 al. 7 LPers-VD, art. 18 TFJC (tarif des frais judiciaires civils ; RSV 270.11.15)] et mis à la charge du demandeur, qui succombe. Ce montant comprend celui de 275 fr. relatif aux frais d'audition et d'indemnisation des témoins. Il est compensé par les avances de frais effectuées par le demandeur. Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens, le défendeur n'ayant pas engagé de frais externes pour la présente procédure. Par ces motifs, statuant immédiatement, au complet et à huis clos, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale : I. rejette les conclusions prises par le demandeur I. \_\_\_\_\_ au pied de sa demande du 24 janvier 2013 ; II. arrête les frais de la présente cause à 15'467 fr. 10 (quinze mille quatre cent soixante-sept francs et dix centimes) et les met à la charge du demandeur I. \_\_\_\_\_ ; III. dit qu'il n'est pas alloué de dépens. La présidente : La greffière : Juliette PERRIN, v.-p. Charlotte ZUFFEREY Du 22 janvier 2016 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 :

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.