

VD_FINDINFO Jug / 2017 / 343 vom 3. April 2017

VD Tribunal cantonal, 2017-04-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Jug___2017___343

FR: VD_FINDINFO Jug / 2017 / 343 du 3 avril 2017

IT: VD_FINDINFO Jug / 2017 / 343 del 3 aprile 2017

Regeste

EMPLOYÉ PUBLIC, RÉSILIATION, INTERPRÉTATION{SENS GÉNÉRAL},
ENSEIGNANT, PROPORTIONNALITÉ, TORT MORAL | 328 CO, 29 Cst., 9 Cst., 19
LPers-VD, 5 LPers-VD, 59 LPers-VD, 72 LS, 79 LS, 80 LS, 108 RLS

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, la demanderesse a été liée par un contrat de travail avec l'Etat de Vaud, défendeur, représenté par la Direction générale de l'enseignement obligatoire (DGEO). 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'article 16 alinéa 1 LPers-VD précise que la procédure est régie par les articles 103 ss CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; RSV 211.02), lequel prévoit, à son article 104, l'application supplétive du CPC (Code fédéral de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272). L'article 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 septembre 2015 afin de contester la résiliation de son engagement intervenue le 14 juillet 2015. La conciliation du 29 octobre 2015 n'ayant pas abouti, le tribunal a délivré une autorisation de procéder à la demanderesse le jour même. Le 6 janvier 2016, 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 porter action devant le tribunal (art. 209 al. 2 CPC), de sorte que son action au fond est recevable. II. a) La demanderesse fait d'abord valoir que le fait pour le défendeur d'avoir établi un contrat de durée déterminée lors de son engagement est contraire à la loi. La résiliation du contrat de travail serait donc abusive car non fondée sur un des motifs légaux valables prévus par l'article 59 LPers. Selon la demanderesse, l'article 80 LS (Loi scolaire du 12 juin 1984 ; RSV 400.01) ne serait pas clairement prévu comme une exception à l'article 79 LS, qui pose le principe qu'un contrat à durée déterminée doit être exceptionnel. La construction de l'article 108 du Règlement d'application de la loi scolaire (RLS, RSV 400.01.1) ne serait donc par extension pas légale. Enfin, quand bien même l'article 108 RLS serait applicable,

la demanderesse soutient que son application se limite à la première fois qu'un jeune maître est engagé, à l'exclusion des enseignants expérimentés engagés pour la première fois par le Canton de Vaud. Par conséquent, la demanderesse soutient que le contrat de travail conclu était un contrat à durée indéterminée déguisé en contrat à durée déterminée dans le but de permettre un temps d'essai plus long que les trois mois habituels et d'échapper aux protections contre la résiliation des articles 59 et suivants de la LPers-VD. L'Etat ne pourrait donc s'en prévaloir au préjudice de la demanderesse, en application du principe « in dubio contra stipulatorem ». Le défendeur estime quant à lui que le contrat conclu était bien un contrat à durée déterminée, que la loi interdit de reconduire suite à l'émission d'un préavis négatif. Il explique que l'article 80 LS s'applique selon lui à tous les enseignants engagés pour la première fois par l'Etat de Vaud et qu'il n'est pas possible légalement de passer outre l'article 108 RLS. Il rappelle enfin la situation particulière de l'enseignant, pour qui un temps d'essai de trois mois est trop court pour évaluer la qualité de son travail. Au vu des avis divergents concernant le système légal applicable, il y a lieu pour le tribunal de céans d'analyser le fonctionnement juridique de l'engagement des nouveaux enseignants au sein du défendeur. b) L'article 72 LS prévoit que les dispositions de la LPers-VD s'appliquent aux membres du corps enseignant sous réserve des dispositions spéciales de la Loi scolaire. Aux termes de l'article 19 alinéa 1 LPers-VD, l'engagement et la désignation d'un collaborateur de l'Etat ont lieu sous la forme d'un contrat écrit conclu pour une durée indéterminée. Le contrat peut être conclu pour une durée déterminée dans des cas exceptionnels, lorsque l'activité est limitée dans le temps ou que l'organisation du travail l'exige. L'article 79 LS fait écho à cette disposition car il prévoit que les maîtres sont engagés par un contrat de durée indéterminée, sauf exceptions au sens de l'article 19 LPers-VD, en particulier pour les remplacements. Selon l'article 80 LS, le premier engagement du maître est provisoire pour une année. L'alinéa 2 de cet article précise qu'après cette période probatoire, le service décide ou non d'un engagement par contrat de durée indéterminée. Enfin, l'article 108 RLS, intitulé « Premier engagement par contrat de durée déterminée d'une année, puis désignation par contrat de durée indéterminée », a la teneur suivante : 1 A la fin de la première année scolaire d'engagement, si l'enseignement du maître a donné satisfaction, un nouveau contrat est établi par le service pour une durée indéterminée, sur la base d'un rapport d'évaluation et d'un préavis établis par le conseil de direction de l'établissement. Ce contrat de durée indéterminée tient lieu de désignation au sens de l'article 33 du règlement général de la loi sur le personnel. 2 Si, à l'issue de cette première année d'enseignement, l'activité professionnelle du maître ne répond pas aux exigences de l'enseignement, l'engagement prend fin et le service ne peut pas reconduire un contrat de durée déterminée. Le tribunal constate que les travaux préparatoires de l'article 80 LS font parfois référence à des « jeunes maîtres ». Un député relève notamment que « pratiquement, cette mesure touche des jeunes qui débutent dans l'enseignement ». Cependant, les travaux préparatoires ne permettent pas d'aboutir à une réponse claire à la question de savoir si les modalités de cet article sont réservées aux enseignants sans expérience préalable, ou s'il traite – comme le laisserait entendre son interprétation littérale – de tout nouvel engagement d'enseignant à l'Etat de Vaud. D'après la jurisprudence, la loi s'interprète en premier lieu selon sa lettre (interprétation littérale). Il n'y a lieu de déroger au sens littéral d'un texte clair que s'il y a des raisons sérieuses de penser que le texte de la loi ne reflète pas la volonté réelle du législateur; de tels motifs peuvent découler des travaux préparatoires, du but et du sens de la disposition, ainsi que de la systématique de la loi. Lorsque plusieurs interprétations sont possibles, il convient de rechercher quelle est la

véritable portée de la norme, en la dégageant de tous les éléments à considérer, soit notamment des travaux préparatoires, du but de la règle, de son esprit, ainsi que des valeurs sur lesquelles elle repose, ou encore de sa relation avec d'autres dispositions; le Tribunal fédéral ne privilégie aucune méthode d'interprétation, mais s'inspire d'un pluralisme pragmatique (ATF 135 II 78 consid. 2.2. et réf. citées). En l'espèce, il y a lieu de procéder à une interprétation littérale de la notion de « premier engagement ». L'article 108 RLS parle d'un « premier engagement par contrat », puis il indique qu'un « nouveau contrat » est établi si le préavis est positif. Le tribunal interprète donc littéralement la disposition en ce sens que l'article 108 RLS s'applique à tout enseignant nouvellement engagé dans le canton de Vaud, quelle que soit son expérience préalable, et que le contrat alors conclu est un contrat à durée déterminée. En poursuivant l'interprétation littérale de l'article 108 RLS, le tribunal constate ensuite qu'au bout d'une année, si le préavis établi par le conseil de direction de l'établissement est positif, un nouveau contrat, de durée indéterminée cette fois, est établi pour l'enseignant par l'autorité d'engagement. Si au contraire le préavis est négatif, dite autorité peut alors constater cet élément, ce qui entraîne la fin du contrat à durée déterminée. La loi ne permet alors pas de conclure à nouveau un contrat à durée déterminée. A ce titre, Me Dépraz, dans un Avis de droit donné à la Société pédagogique vaudoise sur les conditions d'engagement des membres du corps enseignants dans le Canton de Vaud, et transmis au DFJC le 2 juillet 2012, déclare que « quelle que soit l'interprétation retenue pour la première année d'engagement, on ne saurait interpréter l'article 80 LS en ce sens que le législateur aurait autorisé la conclusion de contrats de durée déterminée « en chaîne » (...) ». » A contrario, la seule conséquence prévue par la loi d'un préavis négatif validé par l'autorité d'engagement est la fin du contrat à durée déterminée et l'absence de conclusion d'un contrat à durée indéterminée avec l'établissement concerné. La loi n'empêche pas l'enseignant de postuler dans un autre établissement. Dans ce cas, le contrat conclu avec le nouvel établissement devrait être un contrat à durée indéterminée, en application des articles 19 LPers-VD et 79 LS. c) En examinant la pièce 41, soit le préavis rendu par le conseil de direction, un élément semble erroné par rapport à ce que veut la loi. Il s'agit de la mention « dans le Canton de Vaud » qui suit le préavis donné quant à la poursuite de l'activité d'enseignement. En effet, selon l'interprétation du tribunal, le conseil de direction ne se prononce que pour son propre établissement, et non pour l'ensemble des établissements du canton. La validation de ce préavis par l'autorité d'engagement doit ainsi suivre la même logique, et se référer ainsi uniquement à l'établissement concerné. Ainsi, la mention du Canton donne faussement l'impression que la conséquence d'un préavis négatif et de la décision de ne pas transformer le contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée priverait l'enseignant concerné d'une carrière dans le canton de Vaud. Il est de l'avis du tribunal que ce système serait contraire à la lecture de la loi. Il n'est en effet pas proportionnel d'interpréter la procédure examinée comme ayant pour conséquence une interdiction d'enseigner dans tout le canton. En d'autres termes, le tribunal estime que la demanderesse pouvait postuler auprès d'autres établissements, et qu'en cas de recherche fructueuse, le contrat conclu aurait dû être un contrat à durée indéterminée. Fondé sur ce qui précède, le tribunal constate que le système légal a été appliqué correctement dans le cas d'espèce, sous réserve de la vérification des principes constitutionnels. L'argumentation que le contrat conclu avec la défenderesse était un contrat à durée indéterminée ne peut pas être suivi. Dès lors, les griefs sont rejetés sur ce point. III. a) La demanderesse estime que le préavis négatif qui lui a été notifié le 30 juin 2015 est injustifié. La méthode d'évaluation ayant conduit au préavis serait en premier lieu critiquable. A ce titre, la demanderesse cite

notamment le fait que le Directeur ait assisté à une leçon d'anglais alors qu'il ne maîtrise pas la langue. Elle critique également le fait que les trois visites de classe aient été faites par trois personnes distinctes, ainsi que le laps de temps selon elle trop rapproché entre la 3^{ème} visite de classe, qui a eu lieu le 3 juin 2015, et le préavis daté du 24 juin 2015. En définitive, le vrai motif non avoué de la résiliation serait, selon elle, l'arrêt des cours de théâtre. Au vu des arguments ci-dessous, l'arbitraire semble être soulevé. La demanderesse estime finalement que son droit d'être entendu a été violé. De son côté, le défendeur fait valoir que la loi ne détaille pas la manière selon laquelle le préavis doit être établi, et en particulier sur quels éléments il doit être fondé. Il rappelle également que l'autorité d'engagement ne peut pas se substituer à l'appréciation de l'établissement scolaire, et qu'il est ainsi logique qu'elle valide le préavis établi par l'établissement, comme la procédure légale le prévoit. b) Selon la jurisprudence, l'arbitraire, prohibé par l'article 9 Cst., ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable ; le tribunal n'annulera la décision attaquée que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, qu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté, ou encore lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité; pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 127 I 54 consid. 2b, 60 consid. 5a p. 70; ATF 126 I 168 consid. 3a; ATF 125 I 166 consid. 2a). Conformément à l'article 29 alinéa 2 Cst., les parties ont le droit d'être entendues. Ce droit comprend en particulier le droit pour le justiciable de s'expliquer sur tous les points essentiels avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 122 I 53, consid. 4a, JdT 1997 I 304 ; 119 Ia 136, consid. 2d). c) A la lecture de la pièce 41 (point 3 e) des faits relatés ci-dessus), le tribunal constate que les critiques faites à la demanderesse sont essentiellement liées à son enseignement (organisation/planification des cours) et à ses compétences pédagogiques. Le préavis reconnaît les efforts d'intégration de la demanderesse et sa volonté de bien faire, mais souligne que les faits observés et griefs rapportés ne permettent pas de conclure à une appréciation générale positive. Les événements relatifs à la mise sur pied puis à l'arrêt des cours de théâtre ne sont pas mentionnés. A la lecture des rapports des trois visites de classe (effectuées aux mois de janvier, mars, puis juin), le tribunal constate que les points soulevés comme étant à améliorer se rejoignent largement. Pour le tribunal, les critiques des parents ne sont pas suffisantes en tant que telles pour justifier une appréciation négative, mais il constate que des remarques étaient faites ensuite aux enfants des parents mécontents. En conclusion, l'instruction a révélé qu'il n'y a pas de raison de remettre en cause la décision sous l'angle de l'arbitraire. Cette dernière est en effet fondée sur des éléments qui ne sont pas choquants. Le seul résultat qui pourrait apparaître choquant en l'espèce est le fait que la demanderesse se retrouve, dans les faits, empêchée de retrouver un emploi dans l'enseignement alors qu'elle possède les titres et l'expérience requis. Il est probablement regrettable que la demanderesse n'enseigne pas actuellement. Cette conséquence ne peut toutefois pas remettre en cause l'application correcte – donc exempte d'arbitraire – des normes légales, puisqu'il ne peut s'agir que d'un constat, sans valeur légale, de la situation difficile dans laquelle s'est trouvée la demanderesse suite à l'absence de reconduction de son contrat. Au vu de ce qui précède, le grief est rejeté sur ce point. d) Quant au grief de la

demanderesse selon lequel son droit d'être entendu aurait été violé, le tribunal de céans retient qu'elle a eu la possibilité de s'exprimer et de poser d'éventuelles questions ou encore de demander à voir des documents lors des différents entretiens organisés (16 février, 2 avril et 3 juillet 2015), ainsi que par écrit à plusieurs reprises (échange de courriers, courriels, et dans ses déterminations suite à la communication du préavis négatif). Ce grief est par conséquent également rejeté. V. a) Enfin, la demanderesse prétend au versement, par le défendeur, d'une indemnité de 26'000.- francs pour l'atteinte causée à sa personnalité. Pour fonder sa prétention en réparation du tort moral, la demanderesse invoque premièrement la charge de travail qui lui a été confiée. Elle relève avoir été en charge de 6 classes en tout, de n'avoir pas eu de binôme pour les cours d'anglais, ainsi que l'indiscipline des élèves. Elle estime enfin que, suite à l'arrêt des cours de théâtre, le Directeur a cessé de la protéger face à certains élèves et parents, voire s'est positionné contre elle. Le défendeur conclut au rejet de cette conclusion, arguant qu'un soutien important a été apporté à la demanderesse au début de son engagement, notamment pour la mise en place des cours de théâtre. Il regrette le ton du courrier du Directeur du 31 mars 2015, mais réfute toute persécution à l'égard de la demanderesse. b) Selon l'article 5 alinéa 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'article 7 alinéa 1 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). En droit privé, l'article 328 alinéa 1er 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 nécessaires pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur. L'employé victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à l'article 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'article 49 alinéa 1 CO (art. 97 al. 1 et art. 99 al. 3 CO, TF 4A_465/2012, du 10 décembre 2012, c. 3.2 et les réf.). L'article 328 CO n'est pas applicable comme tel aux rapports de droit public entre un fonctionnaire cantonal et l'Etat (art. 342 al. 1er CO). Néanmoins, le devoir de protection prévu par la LPers-VD est semblable à celui de l'article 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'article 49 CO, appliqués à titre de droit cantonal supplétif (TF 8C_910/2011, du 27 juillet 2012, c. 5.1 et les références citées). 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, c. 3.2 et les références citées). 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, selon le rapport médical établi le 22 février 2016, la demanderesse présentait, entre le mois d'avril et le mois d'août 2015, un trouble anxieux et

dépressif. Le certificat médical mentionne que l'état dépressif de la demanderesse est, selon ses dires, en rapport avec un conflit professionnel. Toutefois, suite à l'instruction, le tribunal retient qu'un soutien a été donné à la demanderesse au début de son engagement, et en particulier pour mettre sur pied ses cours de théâtre. Il constate que le courrier du Directeur du 31 mars 2015 était certes inapproprié, mais qu'il ne suffit pas à lui seul à démontrer un acharnement. Enfin, l'instruction a permis au tribunal d'acquérir la certitude que la procédure a été menée normalement et que la résiliation n'a pas découlé d'un conflit personnel entre le Directeur et la demanderesse, notamment au vu de la présence d'éléments à charge contre la demanderesse. De plus, si tant est que les difficultés rencontrées par la demanderesse dans le cadre de son enseignement aient représenté une atteinte à la personnalité de la demanderesse, encore faudrait-il que celle-ci puisse être imputable à l'employeur. En l'occurrence, le tribunal de céans a acquis la conviction que le défendeur a entrepris des démarches adéquates pour aider la demanderesse dans ses difficultés professionnelles. Au vu des éléments qui précèdent, l'on ne saurait dire que la demanderesse a suffisamment prouvé le tort moral subi et le lien de causalité entre les événements et son état. Par conséquent, la conclusion de la demanderesse tendant à l'allocation d'une indemnité pour tort moral doit être rejetée. VI. Les frais judiciaires de la présente cause sont arrêtés à 5'100 fr. (cinq mille cent francs) (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]). Ce montant comprend celui de 350 fr. (trois cents cinquante francs) relatif aux frais d'audition des témoins. Il sera mis à la charge de la demanderesse, dont les conclusions ont été intégralement rejetées. Les avances versées par la demanderesse et par le défendeur s'élevant respectivement à 5'469.90 fr. (cinq mille quatre cents soixante-neuf francs, nonante centimes) et 207.60 fr. (deux cents sept francs, soixante centimes), l'Etat remboursera 369.60 fr. (trois cents soixante-neuf francs, soixante centimes) à la demanderesse et 207.60 fr. (deux cents sept francs, soixante centimes) au défendeur. L'Etat de Vaud n'ayant pas engagé de frais externes pour la présente procédure, il n'y a pas lieu de lui allouer des dépens. Par ces motifs, statuant au complet, à huis clos et en contradictoire le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale prononce : I. Les conclusions de la demanderesse sont intégralement rejetées; II. Les frais de la cause, par 5'100 fr. (cinq mille cinq cents francs) sont mis à la charge de la demanderesse. III. Il n'est pas alloué de dépens. IV. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées. La présidente : La greffière : Juliette PERRIN, v.-p. Jessica FREI, a.h. Du 27 juin 2017 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 :