

VD_FINDINFO Jug / 2021 / 320 vom 30. März 2021

VD Tribunal cantonal, 2021-03-30, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Jug___2021___320

FR: VD_FINDINFO Jug / 2021 / 320 du 30 mars 2021

IT: VD_FINDINFO Jug / 2021 / 320 del 30 marzo 2021

Regeste

EMPLOI{TRAVAIL}, SUPPRESSION{EN GÉNÉRAL}, TRANSFERT{EN GÉNÉRAL}, COLLABORATEUR, REFUS D'UN TRAVAIL CONVENABLE, INDEMNITÉ{EN GÉNÉRAL} | 16 al. 2 LACI, 60 al. 2 LPers-VD, 62 LPers-VD

Erwägungen

E. 2

CPC ayant été respecté par les deux parties, il convient dès lors d'entrer en matière sur la demande de motivation. II. a) La demanderesse estime que son poste de travail n'a pas été entièrement supprimé et qu'elle ne devait par conséquent pas être transférée. En outre, elle prétend que le défendeur ne se serait pas acquitté de ses obligations en matière de proposition de travail convenable au sens de l'art. 62 al. 1 LPers, et conclut au paiement d'une indemnité nette de CHF 47'704.95. Le défendeur soutient à l'inverse que l'ancien poste de travail de la demanderesse a bel et bien été supprimé en raison notamment de la réorganisation du service au sein duquel elle travaillait. Il estime que des propositions convenables ont été soumises à la demanderesse, que cette dernière a refusées sans raison valable. b) Selon l'art. 62 al. 1 LPers-VD, lorsqu'un poste est supprimé ou qu'une modification structurelle est intervenue au point que le collaborateur ne peut plus remplir son cahier des charges, il est transféré dans la mesure des places disponibles dans une fonction correspondant à sa formation et à ses capacités. Si nécessaire, une formation est organisée aux frais de l'Etat. Si ces mesures ne sont pas réalisables, le chef de département résilie le contrat moyennant un préavis de six mois. Le collaborateur a alors droit à une indemnité, à moins qu'il ait refusé le transfert à un poste réputé convenable, selon la définition de la loi sur le chômage. Lorsque l'indemnité est due, l'art. 62 al. 2 LPers renvoie à l'art. 60 al. 2 LPers pour le calcul et le montant de celle-ci. L'art. 60 al. 2 LPers-VD prévoit à cet égard que l'indemnité est calculée selon le nombre d'années de service : trois mois de salaire d'une à cinq années de service, six mois de salaire de six à dix années de service, neuf mois de salaire de onze à quinze années de service et douze mois de salaire dès seize années de service. c) L'art. 62 LPers-VD est conçu afin de protéger le collaborateur dont le poste est supprimé, lui permettant de ne pas se retrouver sans aucune sécurité de l'emploi dans un bref délai (TF, arrêt 8C_605/2009 du 1er avril 2010 consid. 4 et 5). Les dispositions précitées doivent être interprétées en ce sens que l'Etat doit en premier lieu chercher un poste équivalent convenable pour le collaborateur dont le poste a été supprimé. Si l'Etat de Vaud n'est pas en mesure de lui proposer un tel poste, le collaborateur peut prétendre à l'indemnité de l'art. 60 al. 2 LPers-VD, excepté s'il a refusé son transfert à un poste convenable, le caractère convenable du poste devant être examiné au regard de l'art. 16 al. 2 de la Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI ; RS 837.0) (TF, arrêts 8C_176/2009 du 14 septembre 2009 consid. 7

ss et 8C_605/2009 du 1er avril 2010 consid. 4 et 5). Les démarches du collaborateur doivent être accompagnées par des mesures prises par l'Etat de Vaud, soit l'accomplissement de certaines interventions auprès de divers services pour replacer le collaborateur, lui prodiguer des conseils ou encore adresser des lettres de recommandation (TF, arrêt 8C_176/2009, c. 8.2). Toutefois, cette disposition ne confère pas pour autant un droit à un emploi de remplacement dans l'administration cantonale en cas de suppression de poste, comme le précisent les mots « dans la mesure des places disponibles ». Expression du principe de proportionnalité, cette règle implique que l'Etat de Vaud a uniquement pour obligation d'entreprendre des démarches effectives et raisonnables en vue d'un transfert. En faisant référence de manière tout à fait générale aux « places disponibles », la loi laisse ainsi une certaine marge de manœuvre au canton pour la concrétisation de cette norme. Savoir jusqu'à quel point l'Etat s'engage à reclasser des agents dont le poste est supprimé relève plus en l'espèce de sa politique générale en matière de personnel que d'une contrainte légale (TF, arrêt 8C_176/2009 du 14 septembre 2009 c. 7.3.2). Il incombe ainsi également au collaborateur de procéder aux démarches nécessaires afin de trouver un nouvel emploi (TRIPAC, arrêt TF13.003140 du 22 janvier 2016, consid. 3c ; TRIPAC, arrêt TL11.042661 du 3 mars 2014 c. 2 ss ; TRIPAC, arrêt TR05.008889 du 22 octobre 2008, consid. 4.b) et 4. d) ; TF, arrêt 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; TF, arrêt 8C_176/2009 du 14 septembre 2009 consid. 7 ss, et les références citées). d) Le caractère convenable du poste où le collaborateur est transféré ou celui des postes qui lui auraient été proposés doit correspondre à sa formation ainsi qu'à ses capacités et être examiné à la lumière des critères de l'art. 16 al. 2 LACI. Aux termes de cette dernière disposition, n'est pas réputé convenable, notamment, tout travail qui ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes du collaborateur ou de l'activité qu'il a précédemment exercée (lit. b), qui ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé du collaborateur (lit. c), qui nécessite un déplacement de plus de deux heures pour l'aller et de plus de deux heures pour le retour et qui n'offre pas de possibilité de logement approprié au lieu de travail, ou qui, si l'assuré bénéficie d'une telle possibilité, ne lui permet de remplir ses devoirs envers ses proches qu'avec de notables difficultés (lit. f) ou qui procure à l'assuré une rémunération qui est inférieure à 70 % du gain assuré, sauf si l'assuré touche des indemnités compensatoires conformément à l'art. 24 LACI (lit. i). Les critères de l'art. 16 al. 2 lit. a à i LACI, bien qu'évolutifs selon le marché du travail, ont été prévus par le législateur afin d'inciter les assurés à ne pas attendre l'opportunité de conclure un contrat de travail répondant exactement à leurs vœux (TF, arrêt 8C_176/2009 consid. 7.3). Selon la jurisprudence, lorsque les anciens et nouveaux cahiers des charges sont globalement similaires, même si 20 % des tâches prévues dans le nouveau cahier des charges ne correspondent ni au profil, ni à la formation du collaborateur, l'on ne peut pas pour autant retenir que le transfert n'a pas été effectué à un poste convenable (TF, arrêt 8C_605/2009 du 1er avril 2010 consid. 5.4). e) En l'espèce se pose en premier lieu la question de savoir si la suppression de l'ancien poste de travail de la demanderesse au sein du R. _____ était fondée. Au vu des preuves administrées, rien ne permet de conclure que la suppression de poste est intervenue pour des raisons étrangères à celles invoquées par le défendeur, à savoir une réorganisation du service et des différents secteurs en lien avec les modifications législatives de la [...], notamment. En tout état de cause, l'administration cantonale jouit d'une marge de manœuvre dans l'organisation de ses services que le tribunal ne revoit qu'avec retenue (TF, arrêt 4A_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.3). Partant, aucun élément ne permet de remettre en cause la décision de suppression de poste de la demanderesse par le défendeur,

de sorte que celle-ci doit être considérée comme valable. f) Dans le cas présent, le défendeur a proposé une première convention de transfert à la demanderesse pour un poste de secrétaire d'unité au sein de la Direction générale [...] à 60%. Par le biais de son conseil, la demanderesse a accepté le principe de son transfert, et par là-même la réduction de son taux de travail de 20% (80% à 60% de taux d'occupation), moyennant la modification de certains points de ladite convention. En particulier, le fait qu'il s'agisse d'un « nouveau contrat » avec remise à zéro des acquis plutôt qu'un « transfert » au sens de l'art. 62 LPers a été contesté, de manière fondée. Le défendeur a d'ailleurs accepté la modification demandée et a alors proposé un contrat de durée déterminée, renouvelable, permettant ainsi de couvrir la période de travail jusqu'à la retraite de la demanderesse. Cette dernière a toutefois refusé le dernier projet de convention qui lui a été soumis et de ce fait, son transfert à la [...]. Selon ses déclarations, la demanderesse s'est sentie « humiliée par cette proposition », en particulier le fait de passer d'un contrat de durée indéterminée à un contrat de durée déterminée. Tout d'abord, le tribunal relève que le défendeur a recherché et proposé différents postes à la demanderesse, la conseillant et procédant à diverses interventions auprès de plusieurs de ses services afin de la replacer. Les démarches de l'employeur n'ont pas été poursuivies, étant donné que la demanderesse a refusé le dernier projet de convention et, de ce fait, l'emploi convenable. Le tribunal est ainsi d'avis que les actions déployées dans ce cadre par le défendeur correspondent donc aux démarches qui découlent des exigences de l'art. 62 LPers ■ VD. En effet, l'accompagnement de la demanderesse par le défendeur dans ses recherches d'emploi a notamment permis à cette dernière d'effectuer deux stages d'essai pour des postes équivalents à son ancien cahier des charges au sein du R..... Les mesures prises ont été effectives dès lors qu'elles ont conduit à la proposition de transfert à la [...] précitée à l'issue du second stage effectué par la demanderesse. g) S'agissant du caractère convenable du poste proposé au sein de la [...], il sied de relever que la demanderesse avait confirmé son accord de principe quant à l'acceptation dudit poste, bien qu'il ne correspondît pas exactement à toutes ses attentes. En tout état de cause, le tribunal relève que l'existence d'un poste identique en tout point à celui supprimé n'est en pratique pas toujours assurée. La notion de poste convenable ne suppose d'ailleurs pas que celui-ci corresponde exactement aux exigences de l'employé (Boris Rubin, Assurance-chômage, Zurich 2006, p. 261 ss). Au regard des tâches assumées par la demanderesse dans son ancien emploi et de celles prévues dans la proposition de contrat du défendeur, force est d'admettre que le poste refusé par la demanderesse était largement « convenable » au sens de l'art. 62 LPers, et ce tant au niveau de la rémunération, des tâches que des conditions de travail. Certes, la demanderesse se prévaut d'une formation professionnelle plus élevée que ce que requerrait un poste de secrétaire d'unité, mais l'ancien poste qu'elle occupait n'exigeait pas non plus ces qualifications-là, et correspondait pour l'essentiel à des tâches de secrétariat. En outre, le Tribunal de céans ne saurait admettre l'argument de la demanderesse selon lequel la proposition d'un contrat de durée déterminée renouvelable devrait être interprétée comme ne respectant pas le caractère convenable du poste prévu pour son remplacement. Comme relevé ci-dessus, la demanderesse a expressément donné son accord en ce qui concerne son transfert. Vu la courte durée durant laquelle devait s'étendre le nouvel engagement de la demanderesse, soit un maximum d'environ deux ans avant sa retraite, un contrat d'une durée indéterminée ne paraît pas exigible au sens de l'art. 62 al. 1 LPers. En effet, trouver ou créer un nouveau poste de travail à durée indéterminée dans un laps de temps relativement court et pour une durée limitée n'est pas chose aisée et ne saurait être exigé de manière absolue. Les

propositions faites à la demanderesse respectaient ainsi largement ses besoins. Au surplus, la nature déterminée ou indéterminée d'un engagement ne figure pas dans l'énumération des critères de l'art. 16 al. 2 LACI permettant de juger du caractère convenable ou non d'un poste de travail. h) Corollaire à l'obligation de l'Etat de Vaud de proposer un poste de travail convenable, l'employé assume un devoir d'accepter le poste si celui-ci répond aux exigences légales. Doctrine et jurisprudence relèvent que le « refus d'un emploi convenable » au sens de l'art. 62 al. 2 in fine LPers comprend toutes les possibilités manquées de conclure un contrat en raison d'un comportement inadéquat de l'assuré (RJN 2011, p. 477). La Cour de céans considère ici que la demanderesse n'a pas agi avec la diligence que l'on aurait raisonnablement pu attendre d'elle dans le cadre des démarches mises en œuvre en vue de son remplacement suite à la suppression de son poste. Si la demanderesse a refusé la plupart des propositions qui lui ont été soumises par le défendeur pour des motifs ayant trait à sa santé, ce que le tribunal ne remet pas en cause, elle les a également déclinées pour d'autres raisons ayant trait au type d'activité exercée, parfois sans justification valable. Par conséquent, en refusant de manière répétée et parfois sans motif valable les différents postes proposés par le défendeur, la demanderesse n'a pas mis en œuvre tous les efforts que l'on pouvait raisonnablement attendre de sa part pour son remplacement. i) Enfin, il convient encore de relever que l'Etat de Vaud a non seulement honoré à satisfaction de droit les obligations légales qui lui revenaient, mais également versé à la demanderesse une pleine et entière indemnité en application de l'art. 62 al. 2 cum art. 60 al. 2 LPers. Pourtant, l'art. 62 LPers-VD doit être compris en ce sens que l'Etat de Vaud a une obligation principale de mettre en œuvre les démarches nécessaires en vue du remplacement de la demanderesse suite à la suppression de son poste ; ce n'est ensuite qu'à titre subsidiaire et alternatif que l'indemnité de l'art. 60 al. 2 LPers doit être versée (TRIPAC, arrêt TL11.042661 du 3 mars 2014, consid. 2c). Ainsi, la demanderesse s'est vue bonifiée d'un montant représentant six mois de son ancien salaire que le défendeur n'était pas dans l'obligation de verser. Il paraît dès lors particulièrement étonnant que la demanderesse ait pris de telles conclusions en paiement (CHF 47'704.95) dans la mesure où, même s'il avait été jugé que l'Etat de Vaud ne s'était pas acquitté de ses obligations, la demanderesse aurait alors conclu au paiement d'un montant qui lui a déjà été versé. III. a) Au vu des considérations qui précèdent, force est de reconnaître que l'Etat de Vaud a respecté ses obligations, s'agissant tant de l'accompagnement de la demanderesse dans ses recherches de travail que du caractère convenable des postes qui lui ont été proposés. b) Les prétentions de la demanderesse doivent dès lors être intégralement rejetées. IV. Vu la demande de motivation de la demanderesse, les frais judiciaires de la présente cause sont augmentés d'un cinquième et sont arrêtés à 2'700 fr. (art. 16 al. 7 LPers-VD, art. 23 du Tarif des frais judiciaires civils (TFJC ; BLV 270.11.5)). La demanderesse, dont les conclusions sont entièrement rejetées, en supportera l'intégralité. Par ces motifs, statuant immédiatement, au complet, à huis clos et en contradictoire le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale : I. REJETTE intégralement les conclusions prises par W._____ dans sa demande du 11 février 2020 ; II. ARRÊTE les frais judiciaires à CHF 2'700.- (deux mille sept cents francs) et les met à la charge de la demanderesse ; IV. REJETTE toutes autres et plus amples conclusions ; V. REND le présent jugement sans dépens. La présidente : Le greffier : Christine SATTIVA SPRING, v.-p. Ryan GAUDERON, a.h. Du 16 juin 2021 Les motifs du jugement rendu sont notifiés aux parties. Un appel au sens des articles 308 ss CPC peut être formé dans un délai de 30 jours dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire écrit et motivé. La décision objet du recours de l'appel doit

être jointe. Le greffier :

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