

VD_GERICHTE TF19.056274 vom 10. August 2021

VD Tribunal cantonal, 2021-08-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_TF19.056274

FR: VD_GERICHTE TF19.056274 du 10 août 2021

IT: VD_GERICHTE TF19.056274 del 10 agosto 2021

Erwägungen

E. 3.1

Invoquant une violation de la LPers-VD et du RLPers-VD, l'appelante fait grief aux premiers juges d'avoir retenu que les activités décanales échappaient aux règles générales de résiliation des art. 58 ss LPers-VD et que l'intimé était légitimé à résilier sa tâche décanale car elle relevait d'une forme de mandat. Elle prétend que les avenants liés aux activités de décanat qui lui ont été remis en 2012, 2014 et 2019 ne constitueraient non pas des mandats, mais bien des avenants à son contrat de travail. L'activité décanale ne pourrait selon elle en aucun cas être qualifiée de mandat au sens des art. 394 ss CO car cette activité ne serait pas exercée à titre indépendant, sans rapport de subordination, et

- 13 - encore moins contre rémunération sous forme d'honoraires. En outre, en tant qu'éléments du salaire, l'indemnité décanale, qui ne constituerait pas une rémunération versée à un mandataire, serait soumise aux charges sociales et serait assurée dans le cadre de la perte de gain maladie. S'agissant de la fonction de doyenne, les premiers juges ont considéré que le fondement de cet engagement provisoire ne devait pas être recherché dans les règles générales de la LPers-VD et que l'art. 34 RLPers-VD n'était pas applicable, car il ne s'agissait pas d'un contrat de durée déterminée comme prévu par cette disposition.

E. 3.2

Selon l'art. 34 RLPers-VD, intitulé engagement de durée déterminée avec un renvoi à l'art. 19 al. 2 LPers-VD, l'autorité d'engagement peut conclure un contrat de durée déterminée avec un collaborateur pour assurer une tâche spécifique limitée dans le temps, notamment pour un remplacement ; il occupe un poste (al. 1). Le collaborateur est au bénéfice d'un contrat qui ne dépasse pas deux ans et le contrat ne peut pas être renouvelé plus de trois fois ; si la durée contractuelle totale issue de renouvellements consécutifs dans le même poste ou dans la même fonction dépasse quatre ans, le contrat devient automatiquement de durée indéterminée (al. 2). Une directive du Conseil d'Etat précise les autres conditions et modalités (al. 3). L'art. 30 RLEO (Règlement d'application du 2 juillet 2012 de la loi du 7 juin 2011 sur l'enseignement obligatoire ; BLV 400.02.1), qui a trait à la fonction de doyen, prévoit que le département fixe le nombre de périodes de décanat dont peut disposer chaque établissement en tenant compte du nombre total d'élèves, des contraintes géographiques ainsi que des spécificités de chaque établissement (al. 1), que le directeur attribue ces périodes à un ou plusieurs enseignants et soumet leur cahier des charges à l'approbation du directeur général, qui engage les doyens par un avenant à leur contrat (al. 2), que le département fixe le nombre de périodes d'enseignement dont un doyen peut être libéré pour accomplir ses tâches, ainsi que le montant de l'indemnité annuelle lié à cette

- 14 - fonction, selon le taux d'activité (al. 3) et que le mandat de doyen est limité dans le temps et renouvelable (al. 4).

E. 3.3

En l'espèce, on relèvera que le raisonnement de l'autorité précédente peut interpellé à plusieurs égards. Tout d'abord, les premiers juges ont considéré que l'art. 34 RLPers-VD, qui régit la conclusion de contrats de durée déterminée, n'était pas applicable à un « engagement annexe » à la fonction de doyen. L'al. 2 de cette disposition prévoit toutefois une transformation en durée indéterminée, transformation qui pourrait être transposée aux doyens puisque l'art. 30 al. 4 RLEO indique que le mandat de doyen est limité dans le temps mais reconductible. On notera aussi que les magistrats n'examinent pas la manière dont l'avenant du 19 décembre 2018, remis en janvier 2019, a été imposé à l'appelante, en cours d'année scolaire avec effet rétroactif au 1er août 2018, puisqu'il n'a pas été signé par celle-ci sous la rubrique « Lu et accepté » – contrairement aux autres avenants qui porte son paraphe. Or, cet avenant précise les termes de la résiliation. La question pourrait donc se poser de son applicabilité. Ces interrogations souffrent néanmoins de demeurer indéterminées au regard des développements qui vont suivre. Il convient en effet de se demander si ces éléments sont déterminants pour la résolution du litige. L'appelante ne conteste pas avoir donné sa démission. Pour l'intimé, elle ne conteste pas la constatation des premiers juges selon laquelle la lettre de démission ne mentionne pas la non-reconduction de son mandat de doyenne comme motif de démission et que la démission est intervenue de manière libre et éclairée. On ne saurait entièrement suivre l'intimé sur ce point, en ce sens que l'appelante rappelle la teneur de sa lettre de démission et insiste sur le fait que cette démission est intervenue au regard des circonstances et de l'incertitude liée à son activité professionnelle, ce qui a été dûment allégué (all. 53 de la demande).

- 15 - Dans sa lettre de démission, l'appelante se réfère, pour justifier celle-ci, en particulier aux « circonstances dans lesquelles le poste d'enseignante spécialisée à [...] » lui a été proposé, au fait que la perte de salaire engendrée par la suppression de son activité décanale et que le temps de trajet entre son domicile et [...] sont « difficilement compatibles avec [s]on organisation temporelle et financière personnelle », à une proposition d'emploi à des conditions plus favorables, ainsi qu'à sa volonté de « [s]'éloigner du système scolaire vaudois, pour reconstruire [s]on identité professionnelle ». Il n'est pas plaidé que l'appelante aurait été contrainte de démissionner et/ou que cet acte ne relevait pas de son libre arbitre. Il apparaît à la lecture de la lettre de démission que l'employée avait initié un processus de transfert, ce qui montre une volonté initiale de continuer sa fonction d'enseignante, processus interrompu par l'offre d'un autre emploi. L'appelante indique aussi sentir le besoin de s'éloigner du système scolaire vaudois et révèle par là une volonté affichée de sa part de quitter son employeur de manière délibérée, ce qui n'empêche pas que sa décision ait été motivée par les circonstances liées à la fin de son activité décanale, comme cela ressort clairement de la lettre de démission. L'appelante a été rémunérée jusqu'à la fin du contrat et a retrouvé un travail après. La fin des rapports de travail, initiée par ses soins, a mis fin à toute prétention relative à son activité de doyenne, laquelle est liée à son activité d'enseignante spécialisée, et laquelle aurait de toute manière pris fin avec l'arrêt de tout enseignement – à supposer que l'employeur n'ait pas résilié cette charge préalablement avec effet à la même date que le départ voulu par l'enseignante. Il convient en définitive de déterminer si la non-reconduction du 28 mars 2019 du poste de doyenne, si elle devait être non justifiée, pourrait déboucher sur une indemnité. L'appelante se fonde sur l'art. 60

- 16 - LPers-VD, selon lequel la partie qui résilie abusivement, ou dont la résiliation n'est pas fondée sur un des motifs de l'art. 59 LPers-VD, doit verser à l'autre une indemnité (al.

1). Avant de se poser la question de savoir s'il y a eu résiliation abusive de la fonction de doyenne au sens de cette disposition, il convient de se demander si une prétention peut en être tirée, sachant qu'une démission a été par la suite actée par l'appelante. Si la réponse à cette seconde question est négative, il n'est pas nécessaire de répondre à la première. En l'occurrence, l'appelante ne développe aucun élément sur cette problématique. Quant à l'intimé, il reprend les considérations de l'autorité précédente, qui a affirmé qu'« en démissionnant elle-même, la demanderesse a par conséquent perdu définitivement ses droits à toute forme d'indemnité ». On relèvera tout d'abord que les rapports de travail n'ont pas pris fin de l'initiative de l'employeur, mais de l'initiative de l'employée. La fin de la fonction de doyenne ne correspondait pas à la fin de l'activité d'enseignante, qui demeurait. Il n'y a ainsi pas eu de rupture de la relation contractuelle du fait de l'employeur. A supposer qu'il y ait eu double résiliation, dans le sens voulu par l'appelante – à savoir résiliation de l'employeur, puis résiliation de l'employée –, il serait contraire au principe de la bonne foi d'admettre que l'employée conserverait le droit de percevoir une indemnité pour résiliation, hypothétiquement abusive, de l'employeur. En mettant fin à son contrat de travail en qualité d'enseignante spécialisée, l'appelante a aussi renoncé à sa fonction de doyenne et aux droits en découlant. Elle ne saurait dès lors reprocher à l'intimé d'avoir préalablement mis fin à cette fonction de doyenne pour la même date que celle choisie par ses soins et en réclamer de ce fait une prétention. Si elle avait continué dans sa fonction d'enseignante, elle aurait pu tenter d'émettre une prétention pour ne pas avoir pu continuer sa fonction de doyenne en parallèle de sa fonction d'enseignante. Mais ici, l'appelante a d'elle-même renoncé à toute fonction au sein de l'intimé et il n'est pas établi qu'elle n'aurait pas eu

- 17 - d'autres choix. Au contraire, on l'a vu, elle était entrée en matière sur un transfert de poste, ce qui démontre qu'elle disposait d'une certaine marge de manœuvre et a finalement renoncé à ce transfert pour des questions de convenance personnelle, en invoquant une organisation temporelle et financière personnelle, ainsi qu'une proposition d'emploi à des conditions plus favorables. Compte tenu de ces éléments, on ne se trouve pas dans le cas de figure où une indemnité entrerait en ligne de compte pour compenser la perte d'emploi subie de manière injustifiée par l'employé. Ce qui précède permet de confirmer le résultat de rejet des prétentions de l'appelante auquel sont parvenus les premiers juges.

E. 4.1

En définitive, l'appel doit être rejeté et le jugement confirmé.

E. 4.2

Vu l'issue de l'appel, les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 844 fr. (art. 62 al. 1 et 67 al. 3 TFJC [Tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), seront mis à la charge de l'appelante (art. 106 al. 1 CPC). Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de deuxième instance dès lors que l'intimé a procédé par le biais de son service juridique.

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