

VD_GERICHTE TL11.042661 vom 26. September 2013

VD Tribunal cantonal, 2013-09-26, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_TL11.042661

FR: VD_GERICHTE TL11.042661 du 26 septembre 2013

IT: VD_GERICHTE TL11.042661 del 26 settembre 2013

Erwägungen

E. 4

octobre 2011, lors de l'annonce faite à la demanderesse que son contrat de travail de durée déterminée au sein de la Commission de recours ne serait pas renouvelé au-delà du 31 décembre 2011. La demanderesse avait ainsi connaissance à tout le moins dès le 4 octobre 2011 que ses relations contractuelles avec le défendeur ne seraient pas prolongées. L'on ne saurait au contraire admettre la thèse plaidée à ce sujet par la demanderesse, selon laquelle sa créance envers le défendeur aurait été exigible dès la fin effective de ses relations contractuelles, à savoir dès le 31 décembre 2011. En effet, comme il sera examiné ci-dessous, la demanderesse fonde ses prétentions sur l'art. 60 al. 2 LPers-VD, applicable par renvoi de l'art. 62 al. 2 LPers-VD. Or, la demanderesse

- 26 - ayant accepté d'être affectée à un poste au sein de la Commission de recours dès le 1er juin 2010, suite à des démarches effectuées par le défendeur pour son transfert à un poste convenable, elle a exercé un droit formateur l'empêchant alors de prétendre au versement de l'indemnité précitée, prévue à titre alternatif et subsidiaire conformément aux explications qui seront développées plus bas. Ses prétentions à ce titre ne sont donc pas admissibles. La demanderesse ne dispose ainsi pas d'un droit fondé sur les dispositions précitées, qu'elle aurait pu faire valoir dans le délai d'un an dès la fin de son contrat de durée déterminée. L'exception de prescription soulevée par le défendeur doit ainsi être admise. Partant, l'action de la demanderesse, introduite devant le Tribunal de céans par requête de conciliation du 26 novembre 2012, est tardive et ses conclusions doivent être intégralement rejetées. Toutefois, la portée de cette problématique restera très théorique, dans la mesure où les prétentions de la demanderesse doivent de toute manière être rejetées sur la base des considérations supplémentaires qui suivent. II. a) Selon l'art. 62 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. L'art. 60 al. 2 LPers-VD est applicable, à moins que le collaborateur ait refusé le transfert à un poste convenable, selon la définition de la loi sur le chômage. L'art. 60 al. 2 LPers-VD prévoit à ce sujet que l'indemnité est calculée selon le nombre d'années de service, savoir 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.

- 27 - 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 (ATF 8C_605/2009). 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) (ATF 8C_176/2009 ; ATF 8C_605/2009). 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 (ATF 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. Il incombe ainsi également au collaborateur de procéder aux démarches nécessaires afin de trouver un nouvel emploi (ATF 1C_309/2008 ; ATF 8C_176/2009 et les références citées).

b) 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

- 28 - 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 (ATF 8C_176/2009). Selon la jurisprudence, lorsque les ancien et nouveau 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 (ATF 8C_605/2009).

c) Dans le cas présent, il convient tout d'abord de souligner que la demanderesse a exercé un droit formateur en acceptant le poste qui lui a été proposé au sein de la Commission de recours dès le 1er juin 2010. Comme l'explique la jurisprudence précitée, l'art. 62 LPers-VD doit être compris en ce sens que le défendeur avait une obligation principale de mettre en œuvre les démarches nécessaires en vue du remplacement de la demanderesse suite à la suppression de son poste annoncée par courrier du 1er mars 2010. Ce n'est ensuite qu'à titre subsidiaire et alternatif qu'il appartenait au défendeur de verser à la demanderesse l'indemnité de l'art. 60 al. 2 LPers-VD. Dès lors que la demanderesse a accepté son remplacement auprès de la Commission de recours, elle n'était ainsi plus légitimée à prétendre au versement de dite indemnité, qui aurait alors fait « double emploi » avec le remplacement dont elle a bénéficié.

- 29 - d) En outre, le Tribunal de céans retient d'une part 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. Ces démarches ont eu lieu à tout le moins entre le 9 mars et le 8 juillet 2010. Elles n'ont pas été poursuivies, étant donné que la demanderesse a accepté son remplacement auprès de la Commission de recours avec effet au 1er juin 2010, qui a été renouvelé par contrat de durée déterminée du 1er janvier au 31 décembre 2011. Les moyens mis en place à ce titre par le défendeur étaient sérieux et ont concrètement donné lieu à un engagement accepté par la demanderesse. Cette dernière a pour le surplus elle-même admis en audience être surprise de l'ampleur des procédés qui avaient été mis en œuvre par le défendeur pour la soutenir dans ses démarches. Les actions déployées dans ce cadre par le défendeur correspondent donc aux démarches qui découlent des exigences de l'art. 62 LPers-VD. e) S'agissant d'autre part du caractère convenable du poste au sein de la Commission de recours, il sied de relever que la demanderesse a déjà pu l'apprécier du 1er juin au 31 décembre 2010. Elle a en effet travaillé durant cette période à ce poste, avant d'être mise au bénéfice d'un contrat de travail de durée déterminée pour une année. La demanderesse n'a alors formulé aucun grief à ce sujet et y a même donné son accord motivé. Elle a par ailleurs accueilli très positivement l'aménagement de ses conditions de travail par le défendeur ainsi que les conditions particulières dont il l'a fait bénéficier s'agissant du paiement de son salaire en cas d'incapacité de travail. La demanderesse n'a pas non plus émis d'opposition lorsque le défendeur l'a avisée par courrier du 14 juillet 2010 qu'il considérait qu'une solution convenable avait été trouvée et qu'il était donc libéré de toute autre démarche relative à son transfert. De plus, le Tribunal de céans ne saurait admettre l'argument de la demanderesse selon lequel la durée déterminée de son engagement du 1er janvier au 31 décembre 2011 devrait être interprétée comme une violation du caractère convenable du poste prévu pour son remplacement. Comme relevé ci-dessus, la demanderesse a expressément donné son

- 30 - accord en ce qui concerne son transfert, sans demander de garanties particulières quant à un éventuel renouvellement ultérieur de son contrat de travail. Elle n'a pas même émis de commentaires à ce sujet. Lorsque le poste au sein de la Commission de recours a été proposé à la demanderesse et accepté par cette dernière, le défendeur pouvait imaginer de bonne foi que ledit poste pourrait être renouvelé ultérieurement, ce qui le libérait de toute démarche supplémentaire vis-à-vis de la demanderesse. D'ailleurs, il convient de relever que 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. En tous les cas, cet engagement qui s'est prolongé jusqu'au 31 décembre 2011 a permis à la demanderesse de percevoir grâce à son salaire un montant supérieur à l'indemnité de neuf mois de l'art. 60 al. 2 LPers-VD à laquelle elle aurait pu prétendre au préalable. La demanderesse n'établit ainsi pas avoir subi un quelconque préjudice à ce sujet. f) Le Tribunal de céans considère pour le surplus que la demanderesse n'a pas agi avec la diligence que l'on aurait pu attendre de sa part dans le cadre des démarches mises en œuvre en vue de son remplacement suite à la suppression de son poste. En effet, elle a refusé la plupart des propositions qui lui ont été soumises par le défendeur pour des motifs ayant trait à sa santé, voire pour d'autres raisons ayant trait au type d'activité exercée ou parfois même sans justification valable. C'est en effet ce qui ressort du document intitulé « Actions en faveur de Mme ML » produit par le témoin C._____. Or, la jurisprudence et la doctrine relèvent que le refus d'un emploi convenable comprend toutes les possibilités manquées de conclure un contrat en raison d'un

comportement inadéquat de l'assuré (RJN 2011, p. 477). En relation avec l'art. 16 al. 2 LACI, le caractère convenable du poste de travail n'implique pas pour autant que le poste corresponde entièrement aux exigences de l'assuré (Rubin, Assurance-chômage, Zurich 2006, p. 261 ss). Par conséquent, en refusant de manière répétée sans un motif valable les différents postes proposés par le défendeur, la

- 31 - demanderesse n'a pas mis en œuvre les efforts que l'on pouvait attendre de sa part pour son remplacement. III. Au vu des considérations qui précèdent, les prétentions de la demanderesse doivent être intégralement rejetées. IV. Les frais judiciaires, arrêtés à Fr. 3'500.-, sont mis à la charge de la demanderesse (art. 106 al. 1 du Code de procédure civile, CPC, RS 272 ; art. 18 et art. 22 al. 9 du Tarif des frais judiciaires civils. TFJC, RSV 270.11.5). Le défendeur n'étant pas assisté par un mandataire professionnel, il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens en sa faveur.

- 32 - Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 20 février 2014, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale prononce : I. Les conclusions prises par L._____ dans sa demande du

E. 5

avril 2013 sont intégralement rejetées. II. Les frais de la cause sont arrêtés à fr. 3'500.- (trois mille cinq cents francs) pour L._____. III. La présente décision est rendue sans allocation de dépens. IV. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées. Le président : La greffière : David Parisod, v.-p. Eléonore Egli, a.h.

- 33 - Du 24 septembre 2014 La décision rendue ce jour est notifiée aux parties, par l'intermédiaire du conseil de la demanderesse et du représentant du défendeur. Un appel au sens des art. 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. La greffière: Eléonore Egli, a.h.

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