



TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES DE
L'ADMINISTRATION CANTONALE

Palais de justice de Montbenon
1014 Lausanne

TR10.004670

JUGEMENT

rendu par le

**PRÉSIDENT
DU TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES
DE L'ADMINISTRATION CANTONALE**

le 26 mai 2010

dans la cause

██████████ c/ UNIVERSITÉ DE ██████████

Conflit de travail

Audience : 17 mai 2010

Président : Laurent Schuler, v.-p.

Greffière : Nathalie Jenelten, a. h.

En fait et en droit :

Vu les quatre contrats de travail de durée déterminée qui ont été conclus entre [REDACTED], domiciliée à [REDACTED], et l'Université de [REDACTED] en date du 30 août 2007 pour la période allant du 20 août 2007 au 31 mars 2008, du 20 mars 2008 pour la période allant du 1^{er} avril 2008 au 31 juillet 2008, du 28 juillet 2008 pour la période allant du 1^{er} août 2008 au 31 mars 2009 et enfin du 19 mars 2009 pour la période allant du 1^{er} avril 2009 au 30 septembre 2009,

vu l'attestation de la Doctoresse [REDACTED] du 6 mai 2009 constatant que la demanderesse était enceinte,

vu les certificats d'incapacité totale de travailler liés à ladite grossesse qui ont été établis par la Doctoresse [REDACTED] le 20 juillet 2009 pour la période du 20 juillet au 17 août 2009, le 17 août 2009 pour la période du 17 août au 10 septembre 2009 et le 10 septembre 2009, pour la durée restante jusqu'à son accouchement,

vu le courrier de la demanderesse adressé à l'Université de [REDACTED] mi-novembre 2009 par lequel elle a affirmé être au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée, que les articles 324a, 324b et 336c CO lui étaient applicables et a réclamé le versement des salaires pour les mois d'octobre 2009 et « suivants »,

vu la correspondance de l'Université de [REDACTED] du 19 novembre 2009 qui confirme à la demanderesse, d'une part que les rapports de travail ont pris fin le 30 septembre 2009, soit à l'échéance prévue par le dernier contrat de durée déterminée, et d'autre part, que le Code des obligations n'était pas applicable en l'espèce au contraire de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 30 septembre 2009 (ci-après LPers) et que, par conséquent, aucun salaire n'était dû à la demanderesse à partir pour les mois d'octobre 2009 et suivants,

vu l'attestation du CHUV du 25 novembre 2009 qui confirme l'accouchement de la demanderesse a eu lieu le jour précédent,

vu le courrier de cette dernière à la défenderesse du 2 février 2010 par lequel elle a à nouveau réclamé le versement des salaires afférant aux mois d'octobre et de novembre 2009,

vu la réponse du 5 février 2010 de l'Université de [REDACTED] qui déclare maintenir sa position,

vu la requête qui a été déposée le 10 février 2010 devant le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale par [REDACTED], à l'encontre de l'Université de [REDACTED], concluant au versement d'un montant de 2'475 fr.50,

vu la lettre de l'Université de [REDACTED] du 24 février 2010 adressée au Président du tribunal de céans, qui conclut au rejet des conclusions de la demanderesse ayant rappelé que la LPers, ainsi que son règlement d'application du 9 décembre 2002 (ci-après le RLPers), étaient applicables au présent litige et qu'aux termes de l'article 34 alinéa 2 RLPers, la succession de quatre contrats de durée déterminée qui liaient l'Université de [REDACTED] à la demanderesse ne constituaient pas pour autant un contrat de durée indéterminée,

où les parties à l'audience de conciliation qui s'est tenue devant le Tribunal de céans en date du 12 avril 2010 au cours de laquelle elles ont donné leur accord à ce que le Président statue en l'absence d'assesseurs,

vu le courrier du 22 avril adressé par la défenderesse au Tribunal de céans dans lequel elle déclare que le secteur de nettoyage de l'Université de [REDACTED] a fait l'objet d'une réorganisation depuis novembre 2006, date à laquelle elle n'a plus engagé de personnel par contrat de durée indéterminée, mais déterminée, et que, pour cette raison, depuis le 1^{er} septembre 2009 elle était liée par un contrat de service (sous-traitance) avec la société [REDACTED] pour le nettoyage de certains bâtiments de l'Université, en particulier celui dans lequel avait travaillé la demanderesse,

vu la teneur de ce même courrier qui précise qu'outre la demanderesse, quatorze autres collaborateurs du secteur de nettoyage n'avaient pas vu leur contrat de durée déterminée être renouvelé pour les motifs exposés ci-dessus, que la transition avait dû se faire sans licenciement, raison pour laquelle l'échéance des contrats en question n'avait pas été la même pour tous les collaborateurs et qu'à ce moment plus personne n'était engagé dans ce corps de métier, les tâches en question ayant été intégralement attribuées à la société [REDACTED]

ouï le témoin [REDACTED] l'audience de jugement du 17 mai 2010, qui a corroboré les arguments avancés par la défenderesse, en affirmant que l'enchaînement des contrats de durée déterminée s'inscrivait dans une restructuration qui avait lieu au sein de l'Université de [REDACTED] depuis le mois de janvier 2007, que l'idée était de sous-traiter les activités de nettoyage à une société spécialisée, que la raison du non-renouvellement du contrat de la demanderesse n'était pas sa grossesse et que les personnes concernées avaient été informées que leur contrat ne serait pas renouvelé, notamment par des séances d'information,

attendu que durant l'audience de jugement, les parties ont convenu que le jugement à intervenir leur serait notifié sous une forme directement motivée,

attendu que conformément à l'art 48 de la loi sur l'Université de [REDACTED] (ci-après LUL ; RSV 414.11), le personnel de l'Université de [REDACTED] est soumis à la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (ci-après LPers ; RSV 172.31),

considérant qu'aux termes de l'article 2 LPers, celle-ci s'applique à toute personne qui exerce une activité régulière, dans une fonction non éligible, pour laquelle elle perçoit de l'Etat un salaire,

qu'aux termes de l'art. 14 LPers, le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale connaît, à l'exclusion de toute autre juridiction, de toute contestation relative à l'application de cette loi et de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg),

qu'en l'espèce, la demanderesse a exercé une activité rémunérée par la demanderesse en qualité de nettoyeuse à plusieurs reprises entre 2007 et 2009, conformément à ses quatre contrats de durée déterminée,

qu'ainsi, le Tribunal de céans est compétent pour connaître de la présente cause,

attendu que l'article 34 alinéa 2 RLPers dispose que « Le collaborateur est au bénéfice d'un contrat qui ne dépasse pas deux ans. 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 »,

qu'en l'espèce, quatre contrats de durée déterminée ont lié les parties sur une durée totale de deux ans et un mois,

qu'ainsi les conditions prévues à l'art. 34 al. 2 RLPers qui auraient permis la transformation des contrats de durée déterminée de la défenderesse en contrat de durée indéterminée ne sont pas réalisées,

qu'au surplus, cette disposition règle de manière exhaustive la question des contrats de durée déterminée en chaîne,

qu'ainsi la disposition du code des obligations à cet égard ne s'appliquent pas en l'occurrence,

qu'au surplus, le témoin entendu à l'audience de jugement a confirmé que la restructuration des services de nettoyage de l'Université de [REDACTED] par laquelle les contrats de durée déterminée ne seront progressivement pas renouvelés puisqu'un contrat de sous-traitance allait être conclu avec une société de nettoyage était décidé depuis le début de l'année 2007 déjà,

que ce même témoin a corroboré l'affirmation de la défenderesse selon laquelle quatorze autres collaborateurs se sont retrouvés dans la même situation que la demanderesse,

que par conséquent, Madame [REDACTED] a été traitée de manière égale à ses collègues et aucun indice ne constitue le début d'une preuve selon laquelle son contrat de durée déterminée du 19 mars 2009 n'aurait pas été renouvelé en raison de sa grossesse, ce que la demanderesse ne soutient d'ailleurs pas,

que dès lors le contrat en question a normalement pris fin au terme prévu par celui-ci sans que l'intervention de la défenderesse ne soit nécessaire,

qu'il ne s'agit pas d'un licenciement,

qu'au vu de ce qui précède, la requête de la demanderesse doit être rejetée,

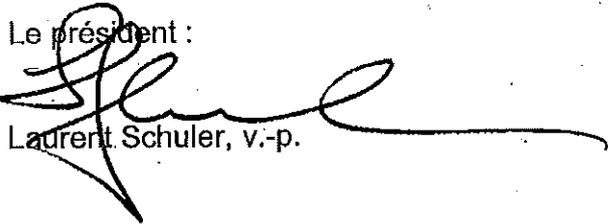
que le présent peut être rendu sans frais ni dépens, (art. 16 al. 6 LPers),

par ces motifs,

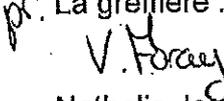
Le Président du Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale :

- I. **dit que** les conclusions prises par requête présentée par [REDACTED] le 10 février 2010 à l'encontre de l'Université de Lausanne sont rejetées ;
- II. **rend** le présent jugement sans frais ni dépens ;
- III. **dit que** toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées.

Le président :


Laurent Schuler, v.-p.

pc. La greffière :


Nathalie Jenelten, a. h.

Du 26 mai 2010

Les motifs du jugement rendu ce jour sont notifiés à la demanderesse et à la défenderesse.

Les parties peuvent recourir auprès du tribunal cantonal dans les **trente jours** dès la notification de la présente motivation en déposant au greffe du tribunal de prud'hommes un mémoire de recours en deux exemplaires originaux, désignant le jugement attaqué et contenant leurs conclusions, en nullité ou en réforme, et un exposé succinct des moyens.

Si vous avez déjà recouru dans le délai de demande de motivation sans prendre de conclusions conformes aux exigences susmentionnées, votre recours pourra être déclaré irrecevable, à moins que vous ne formuliez des conclusions régulières dans le délai fixé ci-dessus.

La greffière :