

**JUGEMENT**

rendu par le

**TRIBUNAL**

**DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION**

**CANTONALE**

Le 17 février 2012

dans la cause

**ETAT DE VAUD**

**MOTIVATION**

\*\*\*\*\*

Audiences : 12 janvier 2012  
16 novembre 2011  
25 juillet 2011

Président : M. Matthieu Genillod, v.-p.

Assesseurs : M. Alexandre Cavin et M. François Delaquis

Greffier : M. Alain Amstutz, a.h.

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 12 janvier 2012, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit :

**EN FAIT :**

1. Du 14 janvier au 4 juillet 2008, [REDACTED] (ci-après : la demanderesse) était engagée comme enseignante remplaçante de français en 9<sup>ème</sup> année VSG dans l'établissement primaire et secondaire scolaire [REDACTED] et environs, à raison de 8 périodes hebdomadaires. Dans le cadre de son travail, durant lequel elle a également participé à l'élaboration de l'examen de français de fin de scolarité, la direction de l'établissement s'est montrée entièrement satisfaite de ses prestations par le biais d'un certificat de travail.
2. En juin 2009, la demanderesse a postulé de manière spontanée auprès de la direction de l'Organisme de perfectionnement scolaire, de transition et d'insertion professionnelle [REDACTED] (ci-après : OPTI [REDACTED]) pour un poste de remplaçante de cours de français. Elle motive sa postulation par son parcours professionnel ainsi que par son diplôme de la Haute Ecole Pédagogique de Lausanne (HEP) qu'elle devait recevoir ultérieurement.
3. A fin juin 2009, la demanderesse a obtenu le diplôme d'enseignement pour le degré secondaire II, décerné par la HEP.
4. En date du 1er août 2009, la demanderesse a été engagée par contrat de travail pour une durée déterminée jusqu'au 31 juillet 2010 par l'Etat de Vaud (ci-après : le défendeur), représenté par la Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP) en qualité de maîtresse d'enseignement postobligatoire au sein de l'OPTI [REDACTED], afin de pallier le départ à la retraite d'un enseignant, qui lui-même était déjà engagé pour une durée déterminée. Engagée pour 23 périodes sur 25, la demanderesse occupait son poste à un taux de 92%. Le contrat de travail prévoyait notamment une période d'essai de 2 mois, devant se terminer le 30 septembre 2009. En outre, les dispositions de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud ainsi que les règlements d'application et les directives y relatives étaient applicables au contrat de la demanderesse. Lors de l'entretien d'embauche qui a précédé cet engagement, M. [REDACTED], chargé de direction de l'OPTI [REDACTED], a fait comprendre à la demanderesse qu'elle serait

engagée pour une durée d'une année, dans la mesure où il ne pouvait pas lui garantir un emploi de manière plus durable, en raison du changement d'effectif d'élèves, pouvant être très variable d'une année à l'autre.

5. Par lettre du 17 mars 2010, l'unité des ressources humaines de la DGEP a accusé réception de 16 dossiers de candidature de la part de la demanderesse à des postes d'enseignants mis au concours. Ceux-ci étaient destinés à des gymnases ainsi qu'à diverses écoles professionnelles du canton de Vaud, afin que la demanderesse puisse y enseigner le français et la culture générale, tant à plein temps qu'à temps partiel.

6. Par courrier du 18 mars 2010, et dans un souci de transparence, la direction de l'OPTI [REDACTED] a signifié à la demanderesse que son contrat ne serait pas renouvelé pour l'année scolaire suivante. Ce courrier faisait suite à plusieurs entretiens durant lesquels la demanderesse a été informée de cette issue de collaboration. La raison de ce non-renouvellement résidait dans le fait que la prévision des effectifs des classes pour l'année suivante était en baisse, alors même qu'à ce moment-là les classes étaient déjà en sous-effectif. La direction de l'OPTI [REDACTED] prévoyait ainsi la fermeture d'une, voire de deux classes à la rentrée 2010. De plus, la direction a conseillé à la demanderesse d'entreprendre les démarches nécessaires pour rechercher un autre emploi.

7. En juin 2010, la demanderesse a reçu de la part de la direction cantonale de l'OPTI basée à Morges un certificat de travail. Celui-ci mentionne outre les caractéristiques d'engagement, que la demanderesse, ayant enseigné le français et des connaissances du monde actuel au sein de l'OPTI [REDACTED], s'était bien adaptée aux adolescents et leur avait transmis son savoir en tenant compte des difficultés de chacun d'eux, tout en les faisant travailler, et en réussissant à les motiver et à les encourager. Elle aurait également su établir des relations empreintes de compréhension, tout en se montrant exigeante envers ses élèves. De ce fait, la demanderesse a été qualifiée de collaboratrice extrêmement professionnelle, engagée, sérieuse et compétente dans ses branches, raison pour laquelle la direction cantonale de l'OPTI la recommande vivement.

8. Par courrier du 19 juillet 2010, la demanderesse a fait part de son étonnement à M. [REDACTED], directeur général de la DGEP, de ne pas avoir décroché un seul entretien avec un chef d'établissement suite à ses 16 postulations,

ainsi que du fait de ne pas avoir été mise au bénéfice d'un poste à durée indéterminée à l'OPTI, alors même qu'aucun rapport défavorable n'ait été écrit à son égard durant son année probatoire en tant qu'enseignante à l'OPTI [REDACTED] et qu'elle avait obtenu son diplôme HEP d'enseignante pour le degré secondaire II. En outre, la demanderesse demande au directeur général de la DGEP de pouvoir compter sur son appui afin de bénéficier d'une position prioritaire dans l'attribution des postes à pourvoir au niveau de l'enseignement secondaire II, principalement au gymnase.

9. En date du 6 août 2010, l'unité des ressources humaines de la DGEP, en réponse à la lettre de la demanderesse du 19 juillet 2010, l'informe que ses dossiers avaient été transmis aux directions des établissements concernés, et que ce sont eux qui avaient la compétence de choisir les enseignants à engager, et non pas la DGEP, laquelle n'émet pas de proposition de désignation. A cet égard, la demanderesse a été avisée de prendre contact directement avec les directeurs concernés afin de leur demander des renseignements complémentaires. Elle a également été informée que la directive de la DGEP concernant la mise au concours des postes de l'enseignement postobligatoire avait été respectée et qu'aucun vice n'avait été constaté dans cette procédure. En outre, son dossier ne pouvait pas bénéficier d'un appui prioritaire par rapport aux autres diplômés de la HEP.

10. La demanderesse a été engagée le 6 septembre 2010 par contrat de travail daté du 9 septembre 2010 pour une durée déterminée devant se terminer le 17 janvier 2011 au sein de l'OPTI [REDACTED] en tant que maîtresse d'enseignement postobligatoire de français, à un taux d'occupation de 68%. Elle y a été engagée en qualité de remplaçante.

11. Après que la demanderesse se soit adressée au Syndicat Vaudois des Maîtres-esses de l'Enseignement Professionnel (SVMEP), celui-ci a interpellé la DGEP par courrier du 27 septembre 2010 au sujet de la situation de la demanderesse. Il a fait valoir que la demanderesse n'a pas été mise au bénéfice d'un contrat de durée déterminée comme le prévoit l'art. 108 du Règlement d'application de la loi scolaire du 12 juin 1984 (RLS ; RSV 400.01.1) et que les dispositions légales n'avaient ainsi pas été respectées.

12. En réponse à la lettre du syndicat, l'unité des ressources humaines de la DGEP a informé par courrier du 21 janvier 2011 que le contrat de durée

déterminée établi en faveur de la demanderesse du 1<sup>er</sup> août 2009 au 31 juillet 2010 n'était pas établi selon l'art. 108 RLS, car le poste n'avait pas été mis au concours. De plus, il est mentionné que la demanderesse avait postulé pour un poste de remplacement en français et qu'aucune mention renvoyant au RLS n'était stipulée dans le contrat. Ainsi, la DGEP a conclu au fait que la demanderesse ne pouvait pas revendiquer un contrat de durée déterminée.

13. En date du 24 janvier 2011, la demanderesse a saisi le Tribunal de céans par une requête déposée par son représentant syndical. Elle conclut d'une part à ce que le Tribunal dise que la décision de la DGEP du 21 janvier 2011 est annulée et d'autre part à ce que la DGEP lui délivre un contrat de durée indéterminée.

14. Une audience de conciliation s'est tenue entre les parties le 16 mars 2011. La conciliation ayant échoué, une autorisation de procéder a été délivrée à la demanderesse le 17 mars 2011.

15. La demanderesse, par l'intermédiaire de son conseil Me Tiphonie Chappuis, avocate à Lausanne, a adressé le 15 juin 2011 une demande au Tribunal de céans en confirmant ses conclusions du 24 janvier 2011. Elle fait valoir de ne pas avoir été engagée en tant que remplaçante mais de manière fixe et quasiment à plein temps (92%). Ainsi, le fait d'être au bénéfice d'un contrat de durée déterminée n'aurait pas fait l'objet d'un cas exceptionnel, mais était l'application pratique d'une année probatoire en vertu de l'art. 108 RLS, ce qui aurait dû déboucher, également suite au certificat de travail positif en faveur de la demanderesse, en un contrat de durée indéterminée, ou en cas de diminution de postes au sein de l'établissement, en une procédure de détachement, de nouvelle affectation ou de transfert en vue d'un nouveau contrat de durée indéterminée.

16. Dans ses déterminations du 25 juillet 2011, l'Etat de Vaud, défendeur, conclut au rejet des conclusions de la demanderesse. A cet effet, il fait valoir que la demanderesse a elle-même postulé à un poste de remplacement, tant à l'OPTI [REDACTED] qu'à l'OPTI [REDACTED]. En outre, le fait d'être au bénéfice d'un poste pérenne est mentionné dans la rubrique conditions particulières sur le contrat de travail, ce qui n'est pas le cas en ce qui concerne le contrat de la demanderesse. En outre, le défendeur avance que tous les postes pérennes de l'Etat de Vaud font l'objet d'une procédure de mise au concours. Or les postes que la demanderesse a occupés n'ont

pas fait l'objet d'une mise au concours, ce qui laisse présager à l'engagement pour des postes précaires.

17. Le Tribunal de céans a tenu des audiences les 25 juillet 2011, 16 novembre 2011 et 12 janvier 2012, au cours desquelles les témoins [REDACTED] chargé de direction à la DGEP, [REDACTED], indépendant, anciennement instituteur, [REDACTED] adjoint au chef de l'Office du personnel enseignant, et [REDACTED], directeur général de la DGEP, ont été entendus et les parties se sont exprimées au sujet de la cause.

18. Le jugement, rendu sous la forme d'un dispositif, a été notifié aux parties le 17 février 2012. Par courrier du 20 février 2012, la demanderesse en a requis la motivation.

#### **EN DROIT :**

A. a) Aux termes de son art. 2 al. 1, la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (LPers, RSV 172.31) s'applique à toute personne exerçant une activité régulière, dans une fonction non éligible, pour laquelle elle perçoit de l'Etat un salaire.

En l'espèce, la demanderesse a été engagée par contrat de travail pour une durée déterminée par l'Etat de Vaud, défendeur, représenté par la Direction générale de l'enseignement postobligatoire. Il ne fait aucun doute que les relations de travail qui lient la demanderesse au défendeur sont soumises à l'application de la LPers.

L'art. 14 LPers dispose que 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 la LPers, de sorte qu'il est compétent pour juger du présent litige.

L'art. 16 al. 1 LPers précise que la procédure est régie par les articles 103 et suivants du Code de droit privé judiciaire vaudois (CDPJ, RSV 211.02). Dit Code, à son art. 104, prévoit l'application supplétive du Code de procédure civile suisse (CPC ; RS 272) aux affaires de droit cantonal confiées à la juridiction civile.

b) La demanderesse a introduit une procédure de conciliation le 24 janvier 2011. La conciliation du 16 mars 2011 n'ayant pas abouti, le tribunal a délivré une autorisation de procéder à la demanderesse le 17 mars 2011. Le 15 juin 2011, 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. 3 CPC), de sorte que son action au fond est recevable.

Saisi de l'affaire, le tribunal a imparti au défendeur un délai au jour de la première audience du 25 juillet 2011 pour déposer sa réponse et produire les moyens de preuve. Ses déterminations ont été produites durant cette audience, respectant ainsi le délai du tribunal.

B. a) La demanderesse demande au tribunal d'interpréter son contrat de travail, afin de pouvoir déterminer si son engagement constitue un premier engagement d'une année probatoire au sens de l'art. 108 RLS, qui serait suivi d'un contrat de durée indéterminée en cas de réussite. Le défendeur pour sa part ne considère pas qu'il y ait lieu d'interpréter le contrat de la demanderesse, car il correspond de manière claire à un contrat de durée déterminée.

Dans sa lettre de postulation de mi-juin 2009, la demanderesse a indéniablement postulé pour un poste de remplacement en français au sein de l'OPTI [REDACTED]. De plus, le contrat conclu par la demanderesse indique sous la rubrique « Fin des rapports de travail » que le contrat est conclu pour une durée déterminée, dont la date de fin est le 31 juillet 2010.

La loi sur le personnel de l'Etat de Vaud prévoit à son article 19 alinéa 2 que l'engagement et la désignation des collaborateurs de l'Etat de Vaud ont lieu sous la forme d'un contrat écrit conclu pour une durée indéterminée. Dans des cas exceptionnels, lorsque l'activité est limitée dans le temps ou que l'organisation du travail l'exige, le contrat peut être conclu pour une durée déterminée. Force est de constater que le contrat de durée indéterminée est certes le principe, mais que la formation d'un contrat de durée déterminée n'est pas exclu par cette disposition. L'art. 79 de la loi scolaire du 12 juin 1984 (LS ; RSV 400.01) dispose de manière similaire qu'en principe les maîtres sont engagés par contrat de durée indéterminée,

sauf exception de l'art. 19 LPers, en particulier pour les remplacements. Selon cet article également, il est incontestable qu'un contrat de durée déterminée ne soit pas d'emblée exclu. Il est en outre à relever que l'art. 80 LS, disposant que le premier engagement du maître est provisoire pour une année et qu'après cette période probatoire, le service décide ou non d'un engagement par contrat de durée indéterminée, ne constitue pas un obstacle à la conclusion d'un contrat à durée déterminée. Finalement, l'art. 88 LS prévoit que les personnes chargées de remplacer un maître titulaire sont engagées par contrat de durée déterminée. Selon l'al. 2 dudit article, les remplacements de durée égale ou supérieure à six mois, effectués de manière ininterrompue dans un même établissement, sont soumis à la LPers et à ses dispositions d'application.

S'agissant de la situation de la demanderesse, il sied de constater que l'intention réelle et commune des deux parties se situe en un remplacement au sens de l'art. 88 LS, lequel prévoit la conclusion d'un contrat de durée déterminée.

b) L'argument exposé par la partie demanderesse, par lequel elle invoque ne pas avoir été engagée à un poste de remplaçante n'est pas pertinent en l'espèce. Elle a manifestement postulé pour un poste de remplaçante, tandis que le défendeur l'a engagée en cette qualité par contrat de durée déterminée. Aller dans le sens de la demanderesse sur ce point créerait une nouvelle situation juridique après coup en plus de violer la volonté interne et commune des parties.

c) Le processus d'engagement des enseignants dans le canton de Vaud pour un poste pérenne commence tout d'abord par une mise au concours d'un poste, qui est suivie par la désignation d'une personne par le directeur de l'établissement scolaire concerné et terminée par la conclusion d'un contrat à durée indéterminée établi par l'autorité d'engagement, dont la première année fait généralement l'objet d'une période d'essai au sens de l'art. 108 RLS, ce qui est mentionné sur le contrat de travail. Cependant, des exceptions sont prévues à la mise au concours. Il s'agit de cas non-prévisibles à l'avance, comme notamment des remplacements ou des engagements pour des classes avec effectifs d'élèves non-garantis. Ces postes précaires ne sont pas mis au concours, et les enseignants y sont engagés par contrat de durée déterminée. Une des caractéristiques des OPTI est que la planification du nombre d'élèves d'année en année se révèle une opération périlleuse. En effet, les jeunes s'y inscrivent préalablement, mais leur

volonté de réellement y suivre les cours est subsidiaire à leur volonté de trouver une place d'apprentissage entretemps. Il est ainsi difficile de prévoir à l'avance le nombre d'élèves commençant effectivement l'année scolaire sur la base des inscriptions effectuées au préalable ou celle du nombre d'élèves étant inscrits l'année précédente. C'est en raison de cette caractéristique et afin de faire face aux fluctuations d'élèves difficilement prévisible que les OPTI engagent certains enseignants en tant que remplaçants par des contrats de durée déterminée. Le caractère de la durée déterminé est cependant mentionné sur le contrat, alors qu'aucune mention de l'art. 108 RLS n'y est apposée.

En l'espèce, le poste de la demanderesse n'a pas fait l'objet d'une mise au concours, ce poste n'étant ainsi pas pérenne. Elle a été engagée en qualité de remplaçante afin de pallier l'absence d'un enseignant indisponible. Ceci est justifié par le fait que l'OPTI doit faire face à des fluctuations d'élèves. De plus, la loi scolaire prévoit à son art. 88 la possibilité, dans des cas comme dans la présente cause, d'avoir recours à cette faculté d'engagement précaire, afin de prendre en compte les intérêts de toutes les parties en cause. L'engagement de la demanderesse par contrat de durée déterminée en tant que remplaçante constitue certes une exception aux yeux de la loi scolaire, mais cette exception est justifiée par les circonstances et ne peut être qualifiée de contraire à la loi. Par ailleurs, force est de constater que son contrat de travail mentionne clairement que les rapports de travail devaient prendre fin à une date déterminée, alors qu'une mention de l'art. 108 RLS ne figure nulle part.

Au vu de ces considérations, le Tribunal retient que la demanderesse a été engagée par contrat de durée déterminée du 1<sup>er</sup> août 2009 au 31 juillet 2010.

**C.**           **a)** La demanderesse invoque que tout premier engagement est établi selon l'art. 108 RLS, de sorte à que le contrat de durée déterminée soit automatiquement reconduit en contrat de durée indéterminée en cas de réussite de l'année scolaire, ce qui n'a pas été le cas dans sa situation. Le défendeur, pour sa part, invoque qu'un contrat de durée déterminée prend fin par le simple écoulement du temps. En outre, il explique qu'aucune promesse de sa part n'a été faite dans le sens que la demanderesse ne puisse croire à une reconduction de son contrat en cas d'application de l'art. 108 RLS.

b) Applicable en l'espèce, l'art 88 LS prévoit la conclusion d'un contrat de durée déterminée en cas de remplacement. Le contrat de durée déterminée se définit comme le contrat de travail qui, par l'effet de la loi ou de l'accord des parties, est conclu pour une durée déterminée ou déterminable, ou pour un terme déterminé ou déterminable et qui prend fin par le seul écoulement du temps, sans qu'une résiliation ne soit nécessaire (REMY WYLER, Droit du travail, 2<sup>ème</sup> édition, Berne 2008, p. 435). L'essence même du contrat de durée déterminée est la connaissance suffisamment précise de la fin des rapports de travail. En cas de terme déterminé, le contrat prend automatiquement fin à cette date, rendant une résiliation inutile à cet effet.

Dans le cas présent, force est de constater que le contrat de travail de la demanderesse fixait le 31 juillet 2010 en tant que date de fin des rapports de travail. Il est indéniable que cette formulation est assez claire et précise afin de déterminer le jour auquel les rapports de travail prennent fin. En outre, vu l'intention de la partie défenderesse de ne pas vouloir reconduire le contrat au-delà de cette date-là, il n'est pas possible de considérer que le contrat soit reconduit tacitement. Le rapport de travail de la demanderesse en tant que maîtresse remplaçante au sein de l'OPTI [REDACTED] a donc pris fin de plein droit en date du 31 juillet 2010.

c) En outre, l'art. 108 al. 1 RLS, applicable en cas d'application de l'art. 80 LS, prévoit qu'à 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. L'al. 2 prévoit pour sa part que, 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. Bien que n'étant pas applicable en cas de contrat établi au sens de l'art. 88 LS, il sied tout de même de noter que l'art. 108 RLS soumet la reconduction d'un contrat de durée déterminée lors d'un premier engagement d'un maître en un contrat de durée indéterminée à plusieurs conditions. Ainsi faut-il d'une part que le maître donne satisfaction dans le rapport de travail, et d'autre part que le conseil de direction de l'établissement établisse un rapport d'évaluation des prestations du maître ainsi qu'un préavis à son égard.

Dans le cas présent, la demanderesse s'est vue signifier à plusieurs reprises par ses directeurs qu'ils ne comptaient pas reconduire son contrat à l'échéance de la date de fin fixée. Ils n'ont en outre pas non plus établi de rapport d'évaluation des prestations de la demanderesse au sens de l'art 108 RLS, ni non plus établi de préavis, si ce n'est de lui avoir signifié la volonté de l'établissement de ne pas continuer la collaboration postérieurement au terme prévu dans le contrat. A cet égard, il n'est par ailleurs pas pertinent que la demanderesse ait reçu un certificat de travail élogieux, car la réception d'un tel certificat ne suffit pas à lui seul à tirer avantage de l'application de l'art. 108 RLS.

D. En définitive et au vu de l'ensemble des considérations de la présente décision, le Tribunal retient que le contrat de travail de durée déterminée du 1<sup>er</sup> août 2009 établi entre l'Etat de Vaud et la demanderesse ne viole ni la loi sur le personnel, ni la loi scolaire, ni même le règlement scolaire du Canton de Vaud. Force est de constater que le texte du contrat reflète les volontés des parties à conclure un contrat pour une durée déterminée devant prendre fin le 31 juillet 2010. Partant, la simple échéance de cette date délie le défendeur de ses obligations contractuelles relatives au contrat de travail litigieux dans présente cause. Au surplus, le Tribunal écarte en même temps le reproche fait par la demanderesse, que l'Etat de Vaud prêterite les jeunes enseignants par cette situation. Les caractéristiques spécifiques concernant l'engagement d'enseignants auprès des établissements des OPTI, et plus spécifiquement de l'OPTI [REDACTED] ne permettent pas non plus de démontrer une irrégularité à cet égard.

**CONCLUSIONS :**

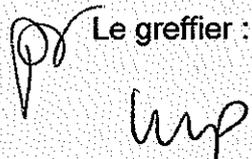
Par ces motifs le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale prononce:

- I. Les conclusions prises par la demanderesse [REDACTED] contre le défendeur ETAT DE VAUD, selon demande du 15 juin 2011, sont intégralement rejetées.
- II. Le présent jugement est rendu sans frais ni dépens.
- III. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

Le président :

  
Matthieu Genillod, v.-p.

Le greffier :

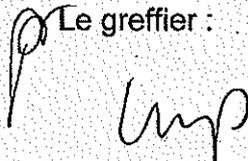
  
Alain Amstutz, a.h.

Du 18 décembre 2012

Les motifs du jugement rendu le 17 février 2012 sont notifiés aux parties.

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.

Le greffier :



Alain Amstutz, a.h.