

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 10 août 2021

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente
Mme Crittin Dayen et M. Oulevey, juges
Greffier : M. Grob

Art. 34 RLPers-VD ; 30 RLEO

Statuant sur l'appel interjeté par **G.**_____, à [...],
demanderesse, contre le jugement rendu le 1^{er} février 2021 par le Tribunal
de prud'hommes de l'Administration cantonale dans la cause divisant
l'appelante d'avec **ETAT DE VAUD**, Direction générale de l'enseignement
obligatoire, à Lausanne, défendeur, la Cour d'appel civile du Tribunal
cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 1^{er} février 2021, adressé aux parties pour notification le même jour, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale a intégralement rejeté les conclusions prises par G. _____ dans sa demande du 17 décembre 2019 (I), a mis les frais judiciaires, arrêtés à 2'750 fr., à la charge de la prénommée (II), a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (III) et a rendu le jugement sans dépens (IV).

En droit, les premiers juges ont considéré que les avenants au contrat d'enseignante spécialisée de G. _____ lui attribuant des tâches de doyenne pour une durée déterminée, ainsi que la décision de l'employeur de ne pas la reconduire dans cette charge, étaient valables. En effet, l'attribution d'une telle tâche annexe ne constituait jamais un contrat de durée indéterminée devant être résilié en application des règles générales des art. 58 ss LPers-VD (Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 ; BLV 172.31) et 135 ss RLPers-VD (Règlement d'application de la LPers du 9 décembre 2002 ; BLV 172.31.1). L'autorité précédente a également retenu que la non-reconduction des tâches de doyenne et la démission de G. _____ qui s'en était suivie ne constituaient pas un licenciement abusif au sens de l'art. 60 al. 1 LPers, de sorte que l'intéressée n'avait pas droit à une indemnité de ce chef. Celle-ci avait démissionné d'elle-même, de manière libre et éclairée.

B. Par acte du 2 mars 2021, G. _____ a interjeté appel contre le jugement précité, en concluant, sous suite de frais et dépens, principalement à sa réforme en ce sens que la décision du 28 mars 2019 mettant un terme à son activité décanale avec effet au 31 juillet 2019 soit annulée et que l'Etat de Vaud soit condamné à lui verser une indemnité de 68'826 fr. dans les trente jours dès jugement définitif et exécutoire. Subsidiairement, elle a conclu à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause à l'autorité précédente pour nouveau jugement dans le sens des

considérants. A l'appui de son mémoire, elle a produit un lot de cinq pièces réunies sous bordereau.

Dans sa réponse du 29 avril 2021, l'Etat de Vaud a conclu, avec suite de frais, au rejet de l'appel.

Par avis du 3 juin 2021, la Juge déléguée de la Cour de céans a informé les parties que la cause était gardée à juger, qu'il n'y aurait pas d'autre échange d'écritures et qu'aucun fait ou moyen de preuve nouveau ne serait pris en compte.

C. La Cour d'appel civile retient les faits pertinents suivants, sur la base du jugement complété par les pièces du dossier :

1. **a)** G. _____ (ci-après : la demanderesse ou l'appelante) a été engagée par l'Etat de Vaud (ci-après : le défendeur ou l'intimé), Département de la Formation, de la Jeunesse et de la Culture, le 1^{er} janvier 2009 en qualité d'enseignante spécialisée.

b) Le 1^{er} août 2011, la demanderesse a poursuivi son activité au sein de l'Etablissement scolaire d'[...].

c) En parallèle à sa charge d'enseignement, la demanderesse a signé un avenant à son contrat de travail le 1^{er} août 2012 lui octroyant 18 périodes de décanat.

d) Le 29 juillet 2014, la demanderesse a signé un nouvel avenant à son contrat de travail, la chargeant du poste de doyenne de l'Etablissement primaire d'[...] dès le 1^{er} août 2014. Cet avenant portait sur 21 périodes, équivalent à une occupation à 75% et correspondant à une indemnité de Décanat annuelle de 9'242 francs.

2. a) Le 1^{er} août 2018, le nouvel établissement scolaire de [...], constitué d'une partie des élèves des établissements d[...] et de [...], a été créé, avec R. _____ comme premier et nouveau directeur.

b) Dans le cadre de son transfert dans ce nouvel établissement, la demanderesse a signé un nouveau contrat de travail d'enseignante spécialisée au mois de mai 2018, prenant effet au 1^{er} août 2018.

c) La demanderesse aurait été informée que ses charges décanales ne seraient probablement pas renouvelées au sein de la nouvelle structure et qu'elles allaient faire l'objet d'une nouvelle mise en concours.

En lieu et place de ses anciennes charges décanales, la demanderesse s'est vu proposer de nouvelles charges de travail en tant que formatrice praticienne dès la rentrée scolaire d'août 2018, sous forme de périodes supplémentaires.

Elle a décliné cette offre et s'est pour le surplus opposée au projet de remise en concours de ses charges décanales.

3. a) Dès la rentrée scolaire d'août 2018 dans le nouvel établissement précité, la demanderesse a, selon ses dires, rencontré des difficultés dans la gestion de son cahier des charges, notamment à la suite d'une surcharge de travail.

Cette situation était selon elle due au changement de concepts et aux procédures en lien avec les mesures de soutien offertes aux élèves de l'établissement. Cela aurait également créé un manque d'information aux parents d'élèves et des tensions dans les relations entre la demanderesse et ses collègues enseignants.

b) La demanderesse a été en incapacité de travail à 100% du 6 novembre 2018 au 6 janvier 2019.

Dès le 7 janvier 2019, l'intéressée a pu reprendre son travail à 20%, mais limité à ses fonctions de doyenne. Elle a ensuite pu reprendre son activité à 40% dès le 6 mai 2019, toujours limitée à ses fonctions de doyenne.

4. A son retour d'incapacité de travail, le Service de l'enseignement spécialisé et de l'appui à la formation (ci-après : le SESAF) a adressé un nouvel avenant au contrat de travail de la demanderesse concernant ses charges décanales, daté du 19 décembre 2018. Ce document couvrait rétroactivement les charges décanales de la demanderesse depuis le début de son activité au sein du nouvel établissement scolaire de [...] le 1^{er} août 2018 et durait jusqu'au 31 juillet 2019, avec la précision qu'il était « renouvelable tacitement d'année en année, sauf résiliation au 31 mars de l'une ou l'autre des parties ». Il intégrait les mêmes conditions salariales et le même nombre de périodes de décanat.

Cet avenant, qui prévoyait en son pied - à l'instar des autres - une rubrique « Lu et accepté » avec le nom de la demanderesse, n'a pas été signé par cette dernière.

5. a) La demanderesse a fait part de ses interrogations sur certains points de cet avenant dans un courrier du 6 février 2019 adressé au SESAF.

b) Par courrier du 20 février 2019, le SESAF a invité la demanderesse à participer à une séance pour faire le point sur les objectifs fixés à l'occasion d'un entretien devant se dérouler le 11 mars 2019, en précisant que cette rencontre permettrait également de répondre aux interrogations de l'intéressée.

6. a) A l'occasion de l'entretien du 11 mars 2019, R. _____ a fait part des manquements de la demanderesse dans son travail. Il lui a reproché des problèmes relationnels avec ses collègues, un mauvais suivi

de dossiers de certains enfants et des dysfonctionnements constatés dans la gestion de « l'Espace ressource », notamment le fait que des parents n'avaient pas été informés de l'existence de cette structure.

b) Par courrier du 15 mars 2019, la demanderesse s'est déterminée sur les manquements qui lui étaient reprochés.

Elle y a fait état des difficultés qu'elle estimait avoir rencontrées depuis sa reprise de travail en janvier 2019, à savoir un manque d'information quant aux changements intervenus pendant son absence, l'intégration de nouveaux élèves en « Espace ressources », la suppression des réunions qu'elle avait mises en place avec les enseignants spécialisés pour assurer le suivi des élèves et le soutien aux enseignants, la demande du directeur de créer un protocole de prise en charge d'élèves en « Espace ressources », sans qu'elle en soit informée, des problèmes informatiques amplifiés, ainsi qu'un climat de travail peu propice à une reprise de travail sereine et aucun soutien du directeur.

7. Par décision du 28 mars 2019, le SESAF a signifié à la demanderesse que sa charge décanale ne serait pas reconduite pour une année supplémentaire, avec pour conséquence qu'il serait mis fin à ses activités de doyenne au 31 juillet 2019. L'intéressée a également été informée que si les manquements et carences constatés à son endroit devaient se reproduire dans le cadre de ses activités d'enseignante, un avertissement pourrait être prononcé en application des art. 135 ss RLPers-VD.

8. **a)** Le 22 avril 2019, la demanderesse a sollicité le soutien du SESAF pour obtenir son transfert dans un autre établissement. En substance, elle a expliqué que les difficultés qu'elle rencontrait depuis son retour d'incapacité de travail ne lui permettaient plus de continuer à travailler sereinement au sein de la nouvelle structure de [...].

b) A la suite de cette demande, la Direction générale des ressources humaines de la Direction générale de l'enseignement

obligatoire a d'abord proposé à la demanderesse un transfert vers l'établissement scolaire d'[...].

La demanderesse s'est ensuite vu proposer un poste d'enseignante spécialisée à 100% auprès des établissements de [...].

c) Une rencontre avec la demanderesse a été organisée le 12 juin 2019 par le SESAF pour finaliser son transfert et pour fixer des objectifs sous quatre axes différents, en lien avec les difficultés rencontrées précédemment.

d) Le 3 juillet 2019, le SESAF a adressé une lettre de confirmation à la demanderesse pour entériner son transfert à [...].

9. a) Par courrier du 8 juillet 2019, la demanderesse a démissionné de son poste auprès du défendeur, avec effet au 31 juillet 2019, en exposant ce qui suit :

« Vu les circonstances dans lesquelles le poste d'enseignante spécialisée à [...] m'a été proposé et le contenu du PV de la séance du 12 juin, je me vois dans l'obligation de vous présenter ma démission pour le 31 juillet 2019.

En effet, la perte de salaire inhérente à la suppression de mon activité décanale et le temps nécessaire aux trajets de mon domicile à [...] sont difficilement compatibles avec mon organisation temporelle et financière personnelle. En outre, entre le 12 et le 25 juin, date à laquelle Mme [...] m'a envoyé les décisions de notre dernière entrevue (en omettant de notifier le transfert d'établissement en CDI), j'ai eu une proposition d'emploi à des conditions plus favorables. Enfin, vu les procédures en cours, il est pour moi important de m'éloigner, au moins temporairement, du système scolaire vaudois pour reconstruire mon identité professionnelle en m'appuyant sur un a priori de confiance réciproque.

L'annonce tardive de la résiliation de mon mandat de décanat ne m'a pas permis de vous présenter ma démission dans les délais impartis. Convaincue que vous admettez cet état de fait, je vous prie de bien vouloir me confirmer rapidement l'acceptation de ma démission. »

b) La démission de la demanderesse a mis un terme à la procédure de transfert qu'elle avait initiée.

10. a) Par demande du 17 décembre 2019, la demanderesse a conclu, sous suite de frais et dépens, à ce que la décision du 28 mars 2019 soit annulée, à ce que le défendeur soit condamné à lui verser une indemnité de 68'826 fr. dans les trente jours dès jugement définitif et exécutoire et à ce qu'un certificat de travail « bienveillant faisant état non seulement de la durée et de la nature des rapports de travail mais également de l'excellente qualité du travail fourni » lui soit remis dans les dix jours dès jugement définitif et exécutoire.

b) Dans sa réponse du 13 mars 2020, le défendeur a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet des conclusions prises par la demanderesse.

c) La demanderesse s'est déterminée le 9 juillet 2020 et a persisté dans ses conclusions.

d) Lors d'une audience du 5 octobre 2020, [...], inspecteur à l'Office de l'enseignement spécialisé, [...], enseignante spécialisée ayant travaillé dans le nouvel établissement de [...] avec la demanderesse, et [...], directeur d'école, ont été entendus en qualité de témoins. Les parties se sont accordées pour que la témoin [...] soit invitée par écrit à répondre aux questions en lien avec certains des allégués de la demanderesse. De plus, le défendeur a consenti à ce qu'un nouveau certificat de travail intégrant les souhaits de la demanderesse soit établi. Moyennant remise dudit certificat au plus tard à l'ouverture de l'audience du 3 novembre 2020, la demanderesse s'est engagée à retirer sa conclusion III.

e) Lors de l'audience du 3 novembre 2020, la demanderesse a été interrogée en qualité de partie. [...], ancien employé auprès du défendeur ayant travaillé avec la demanderesse au sein du nouvel établissement, ainsi que R._____ ont été entendus en qualité de témoins. Le Tribunal a par ailleurs constaté la remise du nouveau certificat de travail par le défendeur à la demanderesse, ce que cette dernière a

confirmé ; la demanderesse a alors retiré la conclusion III de sa demande du 17 décembre 2019.

En droit :

1.

1.1

1.1.1 Le jugement entrepris a été rendu par le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale, qui est une autorité judiciaire (art. 2 al. 1 ch. 1 let. f LOJV [Loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]) – et non administrative – formée par des magistrats judiciaires au sens de la LOJV (art. 15 al. 4 LPers-VD). Nonobstant l'application de la LPA-VD (Loi sur la procédure administrative du 28 octobre 2008 ; BLV 173.36) devant cette autorité, la compétence de la Cour de droit administratif et public est d'emblée exclue dès lors que celle-ci ne connaît que des recours contre les décisions et décisions sur recours rendues par des autorités administratives lorsque la loi ne prévoit aucune autre autorité (art. 92 al. 1 LPA-VD par renvoi de l'art. 83 al. 1 LOJV).

S'agissant d'une cause de droit public cantonal, le droit fédéral de procédure civile n'est pas directement applicable. Selon l'art. 16 al. 1 LPers-VD, la procédure est régie par les art. 103 ss CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; BLV 211.02). L'art. 104 CDPJ prévoit que le CPC est applicable supplétivement aux affaires de droit cantonal confiées à la juridiction civile, tant qu'une loi spéciale ou les dispositions du CDPJ ne disposent pas du contraire. Ainsi, les voies de droit sont régies par le CPC à titre supplétif.

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance dans les causes dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions, est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC). L'appel, écrit

et motivé, est introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

1.1.2 L'intérêt digne de protection à agir constitue l'une des conditions générales de recevabilité d'une action (art. 59 al. 2 let. a CPC). Le demandeur doit obtenir un avantage, factuel ou juridique, du résultat de la procédure. L'absence d'un tel intérêt – qui doit être constatée d'office (art. 60 CPC) y compris par l'autorité de deuxième instance (TF 4A_611/2016 du 20 mars 2017 consid. 2) – entraîne l'irrecevabilité de la demande (TF 4A_122/2019 du 10 avril 2019 consid. 2.2, publié in RSPC 2019 p. 312 ; TF 5A_282/2016 du 17 janvier 2017 consid. 3.2.1, publié in RSPC 2017 p. 221).

L'intérêt digne de protection présuppose en général l'existence d'un intérêt personnel du demandeur, qui est de nature juridique, en ce sens que la prestation, la constatation ou le statut faisant l'objet des conclusions lui est concrètement utile et lui épargne un dommage économique ou idéal (TF 5A_441/2020 du 8 décembre 2020 consid. 4.1 ; TF 5A_190/2019 du 4 février 2020 consid. 2.1). En revanche, un tel intérêt fait défaut lorsque le jugement, même en cas de gain du procès, n'est d'aucune utilité au demandeur, ainsi lorsque la prétention litigieuse a déjà été satisfaite ou si elle ne peut l'être (ATF 122 III 279 consid. 3a ; TF 4A_127/2019 du 7 juin 2019 consid. 4). La procédure judiciaire n'est pas à la disposition des parties pour répondre à des questions de droit abstraites (TF 5A_190/2019 du 4 février 2020 consid. 2.1).

N'importe quel intérêt, respectivement n'importe quelle possibilité éloignée qu'une autre issue de la procédure puisse jouer un rôle quelconque ne constitue pas un intérêt digne de protection, susceptible d'apporter une utilité pratique. Il est bien plutôt exigé que la situation de fait ou de droit de la partie puisse être influencée avec une certaine vraisemblance (TF 5A_441/2020 du 8 décembre 2020 consid. 4.1 ; TF 5A_2/2019 du 1^{er} juillet 2019 consid. 3.2).

1.2 En l'espèce, l'appel a été formé en temps utile contre une décision finale de première instance et porte sur des conclusions supérieures à 10'000 francs.

Se pose toutefois la question l'intérêt de l'appelante à agir encore contre l'intimé, dès lors que sa fonction de doyenne ne peut plus être exercée du fait de sa démission de son poste d'enseignante. Cette démission est intervenue alors que la fin de sa fonction de doyenne avait déjà été annoncée par l'employeur. L'objet du litige concerne la non-reconduction des tâches décanales de l'employée. L'appelante interroge le fait d'obtenir une indemnité en lien avec le comportement de l'intimé dans le cadre de la non-reconduction de cette charge. C'est toute la portée du litige. On peut ainsi, sous cet angle, admettre que l'appelante dispose d'un intérêt digne de protection au sens de l'art. 59 al. 2 CPC pour faire appel.

Il s'ensuit que l'appel est recevable.

Il en va de même de la réponse, déposée en temps utile (art. 312 al. 2 CPC).

S'agissant des titres produits par l'appelante à l'appui de son mémoire, les pièces 1 à 3 sont des pièces dites de forme, de sorte qu'elles sont recevables. Les pièces 4 (copie de ses fiches de salaires pour les mois de décembre 2017, janvier, février, juin, juillet et septembre 2018) et 5 (copie d'un avenant à son contrat de travail du 20 décembre 2019) ne figurent pas au dossier de première instance, les fiches de salaires annoncées comme « à produire » dans le bordereau accompagnant la demande du 17 décembre 2019 n'ayant en définitive jamais été transmises. La question de la recevabilité de ces titres au regard de l'art. 317 al. 1 CPC peut néanmoins demeurer indécise compte tenu des considérants qui suivent, étant au surplus observé que l'appelante ne consacre aucun développement pour expliquer en quoi ces pièces seraient recevables selon elle, alors qu'il lui appartenait de le faire (cf. ATF 143 III 42 consid. 4.1, JdT 2017 II 342 avec note de Tappy).

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (Jeandin, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2^e éd., Bâle 2019, nn. 2 ss ad art. 310 CPC). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC ; Jeandin, op. cit., n. 6 ad art. 310 CPC ; JdT 2011 III 43 et les références citées) et vérifie si le premier juge pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4A_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2).

S'agissant de rapports de travail relevant du droit public, le juge devra également s'assurer, dans l'appréciation des faits, que les principes généraux du droit administratif, en particulier ceux de la légalité, de l'égalité de traitement, de l'interdiction de l'arbitraire et de la proportionnalité, ont bien été respectés par l'Etat (CREC 7 février 2020/61 ; Novier/Carreira, Le contentieux devant le Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale, in JdT 2007 III 5 p. 15).

3.

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

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.

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

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

3.3 En l'espèce, on relèvera que le raisonnement de l'autorité précédente peut interpeller 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 1^{er} 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 indécises 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).

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

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

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.

4.

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

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.

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile
prononce :

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.

III. Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 844 fr. (huit cent quarante-quatre francs), sont mis à la charge de l'appelante G._____.

IV. Il n'est pas alloué de dépens de deuxième instance.

V. L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

Le greffier :

Du

Le présent arrêt, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à :

- Me Sandra Genier (pour G._____),
- Direction des affaires juridique de l'Etat de Vaud,

et communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- Mme la Présidente du Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est supérieure à 15'000 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière de droit public devant le Tribunal fédéral au sens des art. 82 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral ; RS 173.110), le cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires

pécuniaires, le recours en matière de droit public n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de rapports de travail de droit public, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 85 al. 1 let. b et al. 2 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

Le greffier :