

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 6 mars 2018

Composition : M. ABRECHT, président
Mme Merkli, juge et Mme Anne Cherpillod, juge suppléante
Greffière : Mme de Benoit

Art. 8, 54, 57, 60, 61 et 62 LPers-VD, 9 ss et 58 RLPers-VD, 29 LCP-VD

Statuant sur les appels interjetés par **E.** _____, à Lausanne, demanderesse, et par **L'ETAT DE VAUD**, défendeur, contre le jugement rendu le 17 février 2017 par le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale dans la cause divisant les appelants entre eux, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 17 février 2017, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (ci-après : TRIPAC) a partiellement admis la demande introduite le 1^{er} juillet 2015 par E. _____ contre l'Etat de Vaud (I) et a annulé la décision du 16 décembre 2014 de la Direction des ressources humaines du CHUV constatant la cessation définitive des rapports de travail entre E. _____ et l'Etat de Vaud, Département de la Santé et de l'action sociale (CHUV) (II). Le TRIPAC a déclaré que E. _____ était réintégrée au sein du CHUV dans un poste adapté à ses limitations médicales (III). Il a déclaré l'Etat de Vaud débiteur de E. _____ de la somme brute de 82'309 fr. 50 avec intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} novembre 2014 pour la première échéance, puis dès l'exigibilité des salaires subséquents, sous déduction des prestations sociales. Le TRIPAC a pris acte que la conclusion VI de la demande n'avait plus d'objet (V), a statué sur les frais judiciaires et les dépens (VI, VII, VIII et IX) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (X).

En droit, les premiers juges ont notamment considéré que la résiliation des rapports de travail était nulle et que par conséquent, la demanderesse bénéficiait d'un contrat de travail valable avec le défendeur. Par conséquent, elle devait être réintégrée au sein du CHUV dans un poste adapté et avait droit au salaire qu'elle aurait dû percevoir depuis son licenciement invalidé jusqu'au jour du jugement, soit à un montant de 3'048 fr. 50 brut par mois dès le 1^{er} novembre 2014, sur une durée de 27 mois, soit à un montant total de 82'309 fr. 50, déductions sociales non comprises. En outre, le TRIPAC a estimé que l'art. 60 LPers ne trouvait pas application et qu'ainsi, aucune indemnité pour résiliation abusive des rapports de travail ne devait être allouée à la demanderesse.

B. a) Par acte du 20 mars 2017, l'Etat de Vaud a interjeté appel contre le jugement précité, en concluant, avec suite de frais, à sa réforme, en ce sens que les conclusions prises par E. _____ dans sa demande du

1^{er} juillet 2015 soient rejetées et que les frais de justice soient mis à la charge de celle-ci.

L'intimée a déposé une réponse en date du 1^{er} septembre 2017, en concluant, avec suite de frais et dépens, au rejet de l'appel déposé par l'Etat de Vaud.

b) Par acte du 22 mars 2017, E. _____ a également interjeté appel contre le jugement du 17 février 2017, en concluant à sa réforme, avec suite de frais et dépens, en ce sens que l'Etat de Vaud soit reconnu son débiteur et lui doive immédiat paiement de la somme nette de 18'291 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} novembre 2014, le jugement entrepris étant maintenu en ses chiffres I à X pour le surplus.

Par réponse du 30 août 2017, l'intimé a conclu, avec suite de frais, au rejet de l'appel déposé par E. _____.

c) Par requête du 22 mars 2018, E. _____ a requis l'octroi de l'assistance judiciaire.

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

1. E. _____ (ci-après : la demanderesse) a été engagée sur la base d'un contrat d'auxiliaire comme nettoyeuse dès le 30 mars 2005 par le CHUV.

Selon le contrat de travail daté du 5 septembre 2006, la demanderesse a été engagée dès le 1^{er} septembre 2006 pour une durée indéterminée par le CHUV en tant qu'employée d'exploitation avec un revenu annuel de 25'025 fr., 13^e salaire compris.

Le taux d'activité de la demanderesse est passé de 50% à 60% dès le 1^{er} septembre 2007, puis de 60% à 80% dès le 1^{er} août 2008, le 20% supplémentaire étant effectué auprès du service de restauration. A la

requête de la demanderesse, dès le 1^{er} mars 2009, son taux d'activité est à nouveau passé de 80% à 60% afin de pouvoir s'occuper de sa fille mineure.

D'après un courrier du CHUV daté du 2 juin 2010, la demanderesse a été promue comme agente de propreté et d'hygiène pour un salaire annuel de 34'677 fr., 13^e salaire compris, dès le 1^{er} juin 2010.

2. Dès 2012, la demanderesse a souffert de graves problèmes d'eczéma liés aux produits de nettoyage.

Dans un certificat médical daté du 28 mars 2012, le Docteur [...], médecin-traitant de la demanderesse, a indiqué qu'une activité lucrative adaptée devrait être trouvée à cette dernière.

Par courriel du 30 mars 2012, le Département de la médecine du personnel du CHUV était sollicité afin de traiter la situation médicale de la demanderesse. Dans un rapport daté du 26 avril 2012, ce dernier a indiqué que des mesures de reconversion professionnelle devaient être mises en place au vu de l'affection de la demanderesse.

Il ressort de deux lettres datées des 1^{er} juin 2012 et 29 août 2012 rédigées par la Doctoresse G._____, médecin-cheffe du Département de la médecine du personnel du CHUV, que cette dernière a reçu la demanderesse en mai, juillet et août 2012. Elle a informé les services des Ressources humaines du CHUV que le retour au travail de la demanderesse doit être analysé et que des mesures devaient être prises.

Le 5 juin 2012, à la suite d'une séance avec la demanderesse, l'administration des ressources humaines du CHUV a pris acte du fait que la demanderesse "*ne peut plus travailler dans son domaine en raison d'allergies*" et a indiqué dans son rapport : [sic] "*Sommes sensés lui trouver un autre poste à son retour de vacances en juillet*".

Il ressort d'extraits de notes du dossier de la demanderesse

datés du 25 juillet 2012 du Département de la médecine du personnel que celle-ci a fait personnellement des démarches pour obtenir un stage au sein du service d'orthopédie en vue d'initier la mise en place d'une reconversion professionnelle.

Par courrier du 6 mai 2013, [...] a annoncé prendre en charge les frais relatifs à la maladie professionnelle de la demanderesse. [...] a toutefois pris note du fait que la demanderesse ne pâtissait d'aucune incapacité de travail.

Il ressort d'un courriel daté du 10 juin 2013 que le CHUV a effectué des démarches de détection précoce auprès de l'Office de l'assurance-invalidité (ci-après : OAI) concernant la demanderesse.

Par décision du 29 août 2013, la SUVA a déclaré la demanderesse « inapte à l'activité de nettoyeur avec travaux répétitifs en milieu mouillé et humide » et a qualifié la maladie dont souffrait la demanderesse de maladie professionnelle. Toutefois, la SUVA n'a pas déclaré la demanderesse invalide.

Selon un courriel du 20 octobre 2013, le CHUV a déclaré avoir poursuivi ses démarches afin de trouver une solution pour la demanderesse au sein des services du CHUV.

Un rapport de synthèse daté de novembre 2013 a été établi par les ressources humaines du CHUV au sujet de l'orientation professionnelle, des aptitudes, de la formation, des intérêts, de la personnalité (...) de la demanderesse, dans le but de déterminer des possibilités professionnelles adéquates tenant compte de ses allergies.

Selon un document interne du CHUV intitulé "Point de situation", lors d'un téléphone du 12 novembre 2013 avec la demanderesse, le service des ressources humaines du CHUV a rappelé à cette dernière qu'elle devait elle-même contacter d'autres responsables de blocs opératoires. La demanderesse avait alors indiqué ne pas savoir

qui contacter à cet effet. Le service des ressources humaines du CHUV a encore rappelé à la demanderesse la nécessité de faire des démarches seule, de manière proactive et de se mobiliser pour son projet.

Il ressort de l'attestation de stage daté du 26 février 2014 que, durant la période allant du 6 janvier au 26 février 2014, la demanderesse a effectué un stage d'observation au bloc d'orthopédie en guise de mesure de réadaptation.

Il ressort de plusieurs courriers, datés de mars à juillet 2014, que l'appelante a postulé de sa propre initiative au sein d'autres services du CHUV, sans succès.

De manière générale, le service des ressources humaines du CHUV n'ignorait pas que l'appelante n'était pas totalement incapable de travailler, mais uniquement empêchée dans le poste d'agent de nettoyage pour lequel elle avait été engagée.

Entre les mois de janvier et octobre 2014, le salaire de la demanderesse s'est élevé à 3'048 fr. 50 brut (2'814 fr. *13/12) par mois, 13^e salaire compris.

3. Par décision datée du 1^{er} décembre 2014, la Caisse de pension de l'Etat de Vaud (ci-après : la CPEV) a déclaré la demanderesse invalide à 100 % et lui a accordé une pension d'invalidité totale, qui lui a été versée dès le 1^{er} novembre 2014. Cette décision n'a pas été contestée par la demanderesse.

Par courrier daté du 6 janvier 2015, le CHUV a informé la demanderesse qu'elle recevrait prochainement une décision de licenciement.

Par courrier daté du 16 décembre 2014, réceptionné par la demanderesse le 7 janvier 2015, celle-ci a été informée qu'elle était licenciée pour cause d'invalidité. Ce courrier indiquait que son employeur

considérait que le droit au salaire de la demanderesse prenait fin avec la déclaration d'invalidité de la CPEV, soit à partir du 1^{er} décembre 2014.

La demanderesse a produit un projet de décision de l'OAI daté du 28 janvier 2015, selon lequel celui-ci allait refuser de lui servir des prestations sous forme de rentes ou de mesures professionnelles. L'OAI estimait en effet que le taux d'invalidité de la demanderesse pourrait au plus être fixé à 11,78 % et sa capacité de travail à 100% depuis le début de son atteinte à la santé. L'OAI considérait donc la demanderesse comme étant en mesure de travailler.

Par décision datée du 30 mars 2015, l'OAI a confirmé le projet de décision du 28 janvier 2015 en refusant l'octroi de prestations d'invalidité à la demanderesse.

Par décision datée du 13 avril 2015, la CPEV a cependant confirmé l'invalidité totale de la demanderesse et le maintien des prestations accordées. Par acte du 13 mai 2015, la demanderesse a formé une réclamation contre cette décision.

Par décision datée du 7 juillet 2015, la CPEV a annulé ses décisions des 1^{er} décembre 2014 et 13 avril 2015 et a réclamé à la demanderesse le remboursement des 11'047 fr. 60 de prestations qui lui avaient été allouées du 1^{er} novembre 2014 au 30 juin 2015. Selon cette dernière décision, la demanderesse n'aurait pas dû percevoir de prestations d'invalidité, dès lors qu'elle bénéficiait d'une pleine capacité de travail dans une activité adaptée.

4. Le 31 mars 2015, E._____ a introduit une procédure de conciliation devant le Tribunal des prud'hommes de l'administration cantonale. Au terme de l'audience de conciliation, aucun accord n'a été trouvé entre les parties, de sorte qu'une autorisation de procéder a été délivrée à la demanderesse le jour même.

Le 3 juillet 2015, sous la plume de son conseil, la

demanderesse a déposé une demande au fond auprès du Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale, accompagnée d'un bordereau de pièces et de l'autorisation de procéder délivrée le 31 mars 2015. Elle a pris les conclusions suivantes, sous suite de frais et dépens :

« I. Ordre est donné à l'Etat de Vaud de réintégrer E. _____ au sein de l'Etat de Vaud.

II. Ordre est donné à l'Etat de Vaud d'adopter des mesures de réadaptation en faveur de E. _____.

III. Ordre est donné à l'Etat de Vaud de verser à E. _____ un salaire brut de CHF 3'048.50 (trois mille quarante-huit francs et cinquante centimes) dès le 1^{er} février 2015.

IV. L'Etat de Vaud est débiteur de E. _____ et lui doit immédiatement paiement de la somme brute de CHF 9'145.50 (neuf mille cent quarante-cinq francs et cinquante centimes) pour les mois de novembre à janvier 2015, avec intérêts à 5% dès le 15 décembre 2014.

V. Condamner l'Etat de Vaud à verser à E. _____ un montant net de CHF 18'291.- (dix-huit mille deux cent nonante et un francs) avec intérêts à 5% dès le 1^{er} novembre 2014. »

Par sa conclusion VI, la demanderesse a en outre conclu à ce qu'ordre soit donné à l'Etat de Vaud d'établir et de remettre à E. _____ un certificat de travail dont le contenu était précisé.

Par réponse du 15 septembre 2015, le défendeur, représenté par son Service juridique et législatif (ci-après : le SJL), a conclu, avec suite de frais, au rejet de l'intégralité des conclusions prises par la demanderesse.

Le 27 novembre 2015, la demanderesse a déposé une détermination sur réponse et réplique auprès du TRIPAC.

En date du 8 décembre 2015, le TRIPAC a tenu une audience de premières plaidoiries. A cette occasion, le défendeur a produit un document interne du CHUV intitulé "Point de situation" du 15 avril 2015, qui indiquait que le Service des ressources humaines avait proposé à la

demanderesse de se rendre auprès d'I._____, association ayant pour but de favoriser l'intégration sociale et professionnelle des personnes au bénéfice de prestations de l'assurance-invalidité. Selon ce document, la demanderesse aurait refusé cette mesure le 17 février 2014, celle-ci souhaitant continuer à travailler au sein du CHUV.

Le TRIPAC a tenu audience de jugement le 14 juin 2016. D'entrée de cause, le conseil de la demanderesse a produit un certificat de travail établi d'un commun accord entre les parties. Celle-ci en ont requis la ratification par le Tribunal, lequel a pris acte que la conclusion VI de la demanderesse n'avait plus d'objet.

Entendue en qualité de témoin, une ancienne nettoyeuse du CHUV a indiqué avoir également souffert d'allergies aux produits de nettoyage et avait pu bénéficier d'un changement de poste au sein du CHUV. Une reconversion professionnelle avait donc pu être mise en œuvre. La témoin a cependant précisé que les démarches en ce sens avaient été effectuées de sa propre initiative.

Lors de cette même audience de jugement, la demanderesse a été entendue sur les faits de la cause. En substance, elle a indiqué que lorsqu'elle avait arrêté de travailler à la suite de ses allergies aux produits de nettoyage, elle avait été convoquée à deux entretiens auprès des ressources humaines du CHUV. Selon elle, il lui avait alors été indiqué qu'aucun autre poste au sein du CHUV n'était disponible pour elle. Toutefois, lors de l'un de ces entretiens aux ressources humaines, on lui avait parlé d'un poste de caissière auprès de J._____, dans une succursale d'Yverdon-les-Bains, sans que de plus amples démarches aient été entreprises en vue d'un engagement dans cette entreprise. La demanderesse a affirmé n'avoir jamais refusé le poste en question, qui lui était suggéré dans le but d'une reconversion à l'externe.

La demanderesse a indiqué avoir requis des mesures de réadaptation auprès de son employeur. Elle avait demandé à faire un stage au bloc opératoire comme aide de salle. Celui-ci lui avait été octroyé

et elle avait pu suivre un stage pendant deux mois. Cependant, on lui avait ensuite déclaré qu'il n'y avait pas de place pour elle dans ce domaine. Elle avait alors effectué d'autres démarches auprès du CHUV pour trouver du travail, mais celles-ci s'étaient toutes soldées par un échec.

La demanderesse a expliqué n'avoir pas participé au programme I. _____ en raison du fait que cette association lui proposait un stage dans un Tea Room. En effet, si elle avait accepté ce stage, elle n'aurait plus été employée par le CHUV, respectivement par l'Etat de Vaud. Elle aurait donc préféré qu'on lui propose une opportunité au sein du CHUV. Elle n'avait en outre pas été informée des conditions d'emploi relatives à cet éventuel stage, tout comme ses perspectives professionnelles demeuraient inconnues.

La demanderesse a encore précisé avoir elle-même entrepris des démarches au sein du CHUV afin de changer d'emploi, notamment auprès de la lingerie. Toutefois, les réponses qui lui avaient été données avaient toujours été négatives. Le CHUV ne l'avait jamais mise en contact avec un service spécifique de l'Etat pour lui proposer un reclassement.

Toujours lors de l'audience du 14 juin 2016, la demanderesse a expliqué que les différentes prestations de la Caisse de pensions, de la SUVA ou d'autres prestataires étaient confuses pour elle, notamment parce qu'elle ne maîtrisait pas le français.

Par ailleurs, son employeur connaissait ses difficultés de langue.

En droit :

1. L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272]) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes

patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Ecrit et motivé, il doit être introduit dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

En l'espèce, formés en temps utile par deux parties qui ont un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr., les deux appels sont recevables.

2.

2.1 La décision entreprise a été rendue 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 ; RSV 173.01]) – et non administrative – formée par des magistrats judiciaires au sens de la LOJV (art. 15 al. 4 LPers-VD [loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 ; RSV 172.31]). Nonobstant l'application de la loi sur la procédure administrative du 28 octobre 2008 (LPA-VD ; RSV 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).

2.2 S'agissant d'une cause soumise au droit public cantonal, le droit fédéral de procédure civile n'est pas directement applicable.

L'art. 16 al. 1 de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers-VD ; RSV 172.31) renvoie aux art. 103 ss CDPJ, qui prévoient que les voies de droit sont régies par le CPC à titre supplétif.

La Cour d'appel civile applique le droit cantonal d'office (art. 105 al. 1 CDPJ).

2.3 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, CPC commenté, Bâle 2011, nn. 2 ss ad art. 310 CPC). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (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).

3.

3.1 L'appelant reproche aux premiers juges de n'avoir pas constaté que les rapports de travail avaient pris fin automatiquement à la suite de la décision de la CPEV du 14 décembre 2014.

3.2 L'art. 54 LPers liste les événements mettant fin aux rapports de travail. Il s'agit des cas suivants: (a) le décès, (b) la retraite, (c) l'invalidité, (d) la démission, (e) la résiliation du contrat et (f) la suppression du poste.

Aux termes de l'art. 57 LPers, le contrat de travail prend automatiquement fin dès le jour précédant le droit à une prestation d'invalidité totale et définitive (al. 1). En cas d'invalidité partielle, l'autorité d'engagement adapte le contrat de travail. Si le collaborateur n'est plus à même d'exercer son activité antérieure, un autre poste correspondant à ses capacités lui est proposé. En cas d'impossibilité, le contrat est résilié moyennant le préavis prévu à l'art. 59 al. 1 LPers (al. 2).

Le législateur a tenu à bien distinguer le cas de l'invalidité totale - qui fait l'objet du premier alinéa - de l'invalidité partielle - qui est traitée dans un deuxième alinéa. Dans le premier cas, le contrat de travail prend automatiquement fin. Dans le deuxième, il doit être adapté. Le

principe est que l'Administration cantonale tente de garder ce collaborateur. C'est seulement si la continuation des rapports de travail est impossible que le contrat peut être résilié (EMPL LPers-VD du 4 septembre 2001, p. 2253).

C'est dans cette optique que le législateur a confié au Service du personnel de l'Etat de Vaud (ci-après : SPEV), la tâche d'aider les collaborateurs qui rencontrent des difficultés professionnelles momentanées par la mise à disposition d'une structure d'encadrement (art. 8 al. 1 let. d LPers). En vertu de l'art. 8 al. 2 LPers, le SPEV peut s'appuyer sur des répondants au niveau des départements ou des services. Dans le but d'aider les collaborateurs, le SPEV offre ainsi un appui à celui qui connaît, à son poste ou dans sa fonction, des difficultés professionnelles importantes, mais dont l'incapacité, attestée médicalement, n'est ni définitive, ni totale (art. 9 RLPers-VD).

Au vu de la volonté déclarée du législateur de garder autant que possible les collaborateurs qui rencontrent des difficultés, le SPEV doit offrir l'appui prescrit par le règlement lorsque le collaborateur, sans être totalement incapable de travailler, ne peut plus exercer l'emploi pour lequel il a été engagé, d'où la notion de réinsertion professionnelle.

Sur demande motivée du collaborateur, du service ou des deux, le SPEV analyse la situation pour déterminer l'origine des difficultés (art. 10 al. 1 RLPers-VD). Aux termes de l'art. 10 al. 2 et 3 RLPers-VD, le SPEV collabore avec le responsable des ressources humaines et, le cas échéant, avec le médecin cantonal. Lorsque son analyse débouche sur la possibilité d'un reclassement professionnel, le SPEV soumet ses propositions au collaborateur et au service après les avoir associés à la recherche d'une solution. Les propositions acceptées sont consignées par écrit sous la forme d'une convention (art. 10 al. 4 RLPers-VD). Elles peuvent consister dans le maintien du collaborateur dans son service ou dans le placement ou le transfert provisoire du collaborateur dans un autre service ou entité administrative (art. 11 RLPers-VD). Lorsqu'un transfert définitif n'a pas pu être opéré, le service peut résilier le contrat,

conformément à l'art. 59 LPers (art. 16 RLPers-VD).

3.3 En vertu de l'art. 2 de la Loi sur la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud (LCP ; RSV 172.43), la CPEV a pour but d'assurer, dans le cadre de la prévoyance professionnelle, des prestations qui, cumulées avec celles de l'assurance vieillesse, survivants et invalidité, permettent aux assurés et à leurs survivants de maintenir leur niveau de vie de manière appropriée en cas de retraite, d'invalidité et de décès. Elle fournit notamment des prestations-invalidité (art. 13 al. 1 let. d LCP).

Après consultation du Conseil d'Etat et de l'Assemblée des délégués des assurés, le Conseil d'administration de la CPEV peut modifier, étendre ou restreindre les prestations existantes, supprimer certaines de celles-ci ou en introduire de nouvelles (art. 13 al. 2 LCP). L'art. 59 du Règlement des prestations de la Caisse (RP/CPEV) définit comme définitivement invalide l'assuré qui est durablement incapable, ensuite de maladie ou d'accident, de remplir tout ou partie de son emploi ou d'un autre emploi de substitution et dont le salaire est réduit ou supprimé à titre définitif.

3.4 Il résulte de ce qui précède, et en particulier de la lecture croisée des alinéas 1 et 2 de l'art. 57 LPers, que la LPers a voulu distinguer, dans le but de protéger au mieux les collaborateurs de l'Etat, deux constellations. La première est celle dans laquelle le collaborateur est totalement et définitivement invalide, soit la situation dans laquelle la santé du collaborateur ne lui permet plus ni d'exercer l'emploi pour lequel il a été engagé, ni un emploi de substitution. Dans ce cas, dès le jour précédant le droit à une prestation d'invalidité totale et définitive en sa faveur - droit subordonné précisément au fait que le collaborateur soit durablement incapable de remplir non seulement tout ou partie de son emploi, mais également d'un autre emploi de substitution (cf. art. 59 al. 1 RP/CPEV) -, son contrat de travail prend fin. Il s'agit de l'hypothèse visée par l'art. 57 al. 1 LPers.

Cette première hypothèse doit être clairement distinguée de

celle où le collaborateur, en raison de sa santé, ne peut plus exercer l'activité pour laquelle il a été engagé, mais est médicalement capable d'exercer une activité de substitution. Dans ce cas, il n'est pas totalement invalide mais uniquement partiellement, à raison d'une activité particulière. Dans cette hypothèse, la LPers et son règlement imposent à l'Etat d'analyser les possibilités d'un reclassement professionnel et, si cela est possible, de rechercher un emploi de substitution correspondant aux capacités du collaborateur et de le lui proposer (art. 57 al. 2 LPers ; art. 9 ss RLPers-VD).

Il ressort de ces dispositions que l'Etat et ses services doivent dans une telle configuration jouer un rôle actif dans la recherche et la proposition d'un poste de substitution. Rien ne laisse en outre à penser que leurs recherches puissent se limiter aux postes disponibles au sein du service dans lequel travaillait jusque-là le collaborateur. Elles doivent au contraire porter sur l'ensemble des postes à disposition au sein de l'Etat de Vaud. Ce n'est que si, après avoir effectué ces démarches, il s'avère *impossible* – selon le texte de l'art. 57 al. 2, 3^e phrase, LPers – de garder le collaborateur au sein de l'Etat que celui-ci, dans un deuxième temps, peut résilier le contrat en respectant les délais posés par l'art. 59 LPers. En conclusion, lorsqu'il apparaît qu'un collaborateur n'est plus capable d'exercer le travail pour lequel il a été engagé par l'Etat, mais pourrait exercer un autre emploi au sein de l'Etat, il est exclu d'appliquer l'art. 57 al. 1 LPers. La procédure visée par l'art. 57 al. 2 LPers doit au contraire être mise en œuvre.

4.

4.1 En l'espèce, l'appelante était collaboratrice de l'Etat de Vaud depuis le 30 mars 2005. La LPers lui était donc applicable. Dès le 2 juin 2010, elle a été promue comme agente de propreté et d'hygiène. Dès 2012, elle a souffert de graves problèmes d'eczéma liés aux produits de nettoyage. Par courrier du 19 avril 2012, l'administration des ressources humaines du CHUV a soumis le cas de l'appelante au Service de médecine du personnel du CHUV. Par courrier du 1^{er} juin 2012, le Dr

G._____, du service de médecine du personnel du CHUV, a répondu à l'administration des ressources humaines du CHUV que l'appelante présentait une problématique de santé cutanée, entraînant un arrêt de travail complet depuis fin mars 2012. A la suite de la prise en charge médicale, son état de santé était toutefois désormais compatible avec une reprise du travail. La poursuite d'une activité comme agent de propreté et d'hygiène sur le long terme apparaissait peu compatible avec sa situation médicale. Le Dr G._____ indiquait dès lors à l'administration des ressources humaines du CHUV avoir recommandé à l'appelante de rapidement prendre contact avec sa hiérarchie et les ressources humaines afin d'évaluer les modalités d'un retour au travail et les réflexions à mener par la suite.

Par décision du 29 août 2013, la SUVA a déclaré l'appelante inapte à exercer l'activité de nettoyeuse avec travaux répétitifs en milieu mouillé et humide. La SUVA ne la déclarait en revanche pas invalide et aucun élément ne permet de retenir, notamment en décembre 2014, qu'elle ait été en incapacité de travail ou totalement invalide. Contrairement à ce qu'a soutenu l'appelant, le [...] n'a pas pris note dans son courrier du 6 mai 2013 d'une "incapacité totale de travail", mais, à l'opposé, a constaté que l'appelante ne bénéficiait d'aucune incapacité de travail.

En cours d'instance, la CPEV a produit les pièces médicales en sa possession. Il s'agissait de deux courriers adressés par le Dr G._____ à la CPEV le 26 mai 2014. Le premier, également adressé en copie à l'administration des ressources humaines du CHUV, demande à la CPEV d'examiner le droit de l'appelante à des prestations définitives de la CPEV à un taux de 100% fondées sur l'art. 54 LCP, alors abrogé. Le second, réitérant la même demande, examine la situation de l'appelante et conclut uniquement à une inaptitude à la poursuite de l'activité professionnelle d'agent de nettoyage. Pour le surplus, aucun élément, notamment produit par l'appelant, ne permet de retenir que l'appelante aurait été totalement invalide au sens de l'art. 57 al. 1 LPers, soit non seulement incapable de remplir tout ou partie de son activité d'agente de propreté et d'hygiène,

mais également un autre emploi de substitution au sein de l'Etat de Vaud (art. 57 al. 2 LPers a contrario, art. 59 al. 1 RP/CPEV).

Dans ces conditions, force est de constater qu'en décembre 2014, l'art. 57 al. 1 LPers n'était pas applicable au contrat de travail liant les parties. Celui-ci ne pouvait par conséquent prendre fin automatiquement et une constatation en ce sens n'entraîne pas en considération. Il devait au contraire être procédé conformément aux art. 57 al. 2 LPers et 9 ss RLPers-VD. En conséquence, la décision prise le 16 décembre 2014 par l'administration des ressources humaines du CHUV est nulle et dépourvue de tout effet. A cela s'ajoute que selon le ch. 3.2 des directives LPers-VD, un tel constat est du ressort du service d'engagement du collaborateur visé. Il doit toutefois être soumis au visa préalable du SPEV. Rien ne permet de retenir que ce visa ait été donné dans le cas d'espèce. Un tel non-respect de la procédure prévue en la matière justifie encore de n'accorder aucun effet à la décision du 16 décembre 2014.

En l'absence d'autres causes de fin de rapport de travail, les parties sont donc toujours liées par un contrat de travail. A cet égard, le courrier du 16 décembre 2014 ne saurait être interprété comme une résiliation. D'une part, parce que ce n'était pas l'intention de son auteur, d'autre part parce qu'une résiliation ne déploie des conséquences que pour le futur alors que le courrier du 16 décembre 2014 constate la cessation définitive des fonctions de l'appelante pour le 31 octobre 2014. L'appelante doit par conséquent pouvoir retourner travailler auprès de l'Administration cantonale, dans un poste adapté.

4.2 L'appelant invoque la décision du 14 décembre 2014. Par cette décision, la CPEV a mis l'appelante au bénéfice d'une "pension d'invalidité totale", d'un montant mensuel de 810 fr. 20. Cette décision n'était pas motivée quant au fondement du droit de l'appelante à ladite prestation. L'invalidité n'y était pas indiquée comme définitive (cf. art. 59 RP/CPEV), ni la prestation qualifiée de définitive (cf. art. 57 al. 1 LPers). La possibilité d'une révision était expressément réservée. Le 13 avril

2015, la CPEV a déclaré maintenir sans changement les prestations accordées, sans toutefois préciser ni leur fondement, ni leur nature. Le 7 juillet 2015, à la suite de l'intervention du conseil de l'appelante, la CPEV a annulé ses décisions, réclamant à l'appelante l'entier des montants versés à la suite de la décision du 14 décembre 2014. Elle a ainsi décidé, sans ambiguïté, d'assortir d'un effet *ex tunc* sa décision du 7 juillet 2015.

La CPEV est certes dotée de la personnalité juridique (art. 3 al. 1 LCP). Il appert toutefois dans le cas d'espèce que l'appelant, par le biais de l'administration des ressources humaines du CHUV, a poussé pour obtenir de la CPEV, via le médecin traitant de l'appelante, également collaborateur au sein du CHUV, une décision de prestations totales et définitives de la CPEV. Le service des ressources humaines du CHUV n'ignorait pourtant pas alors que l'appelante n'était pas totalement incapable de travailler, mais uniquement empêchée dans le poste d'agent de propreté pour lequel elle avait été engagée. Cela ressort très clairement du courrier susmentionné du Dr G. _____ du 26 mai 2014, mais également des informations que l'administration des ressources humaines du CHUV avaient reçues de ce médecin d'une part, de l'Office AI d'autre part, selon lequel le SMR (Service médical régional) avait retenu une capacité de travail à 0% comme nettoyeuse et de 100% dans une activité adaptée. Une telle capacité partielle de travail ressort en outre de la décision SUVA communiquée à l'appelant. Les quelques recherches de solution effectuées par ce service des ressources humaines, telles qu'invoquées par l'appelant, démontrent si besoin n'était encore qu'il savait que l'appelante était capable de travailler. Il n'ignorait donc pas qu'elle n'était pas en invalidité totale au sens de l'art. 57 al. 1 LPers, pas plus que totalement invalide au sens de l'art. 59 RP/CPEV. Dans ces conditions, il ne saurait après coup invoquer une décision qu'il savait erronée et qu'il n'a pas contestée (cf. art. 29 LCP) malgré son caractère clairement infondé, pour soutenir qu'il n'avait que le choix de constater la fin automatique des rapports de travail.

Au surplus, la décision du 7 juillet 2015 a annulé celle du 14 décembre 2014, clairement, avec effet rétroactif, au jour de cette

dernière décision. Elle a ainsi supprimé le droit de l'appelante à une prestation d'invalidité et donc avec lui l'éventuelle cause de fin automatique du contrat de travail liant les parties. Le constat contesté est donc pour ce motif également dénué de tout effet.

4.3 L'appelant conteste que la décision du 7 juillet 2015 puisse déployer un effet rétroactif. Il estime notamment que les premiers juges seraient allés ici bien au-delà du texte légal qui ne prévoit pas un tel effet. Il allègue que la seule hypothèse permettant une annulation de la "résiliation" concernerait un collaborateur ayant déposé une réclamation contre la décision, celle-ci étant réputée n'être pas entrée en force. Il soutient que la LPers ne contiendrait aucune lacune sur ce point.

L'appelante n'étant pas totalement invalide, l'art. 57 al. 1 LPers, décision obtenue de la CPEV ou non, n'était pas applicable. Cela dit, la possibilité qu'une révision d'une décision de la CPEV puisse avoir un effet rétroactif n'est pas régie par la LPers, mais par la LCP et, le cas échéant, par le RP/CEPV. La question d'une lacune dans la LPers sur ce point est donc hors de propos. Au demeurant, on ne voit pas de motif, notamment l'entrée en force de la décision litigieuse, qui justifierait de donner un effet rétroactif à l'annulation à la suite d'une réclamation (art. 29 al. 1 LCP) ou d'une action (art. 29 al. 2 LCP), mais de l'exclure lorsqu'une décision est annulée à la suite d'une révision, celle-ci étant au surplus expressément réservée par la décision du 14 décembre 2014.

4.4 L'appelant invoque que l'appelante n'a pas contesté la décision du 14 décembre 2014. Le grief est vain. D'une part, cette décision ayant été annulée avec effet rétroactif, l'absence de réclamation par l'appelante est sans portée. D'autre part, l'appelant, par le service des ressources humaines concerné, ne pouvait ignorer que cette décision était clairement erronée, de sorte qu'il ne saurait s'en prévaloir. L'argument est pour finir d'autant plus curieux que, d'une part, l'appelant a constaté la fin des rapports de travail deux jours après la date de la décision du 14 décembre 2014, ne laissant par conséquent pas échoir le délai de trente jours pour déposer une réclamation (art. 29 al. 1 LCP), et

d'autre part n'a lui-même pas contesté la décision du 7 juillet 2015, dont il a eu connaissance ne serait-ce qu'en cours de procédure, à laquelle il nie aujourd'hui tout effet.

4.5 L'appelant ne saurait être suivi lorsqu'il soutient que le jugement attaqué le forcerait à garder en permanence des postes de collaborateurs au cas où la décision d'invalidité serait révisée. Dans la mesure où un service ne demande une décision de prestation d'invalidité totale et définitive de la CPEV dans la perspective d'appliquer l'art. 57 al. 1 LPers que pour des personnes qu'il sait totalement incapable de travailler, certificat médical à l'appui, respectivement informe la CPEV à qui une telle demande a été adressée qu'un poste de substitution pourrait être recherché – ce qui exclut l'application de l'art. 59 RP/CPEV –, il limite le risque que la CPEV rende une décision erronée qu'elle corrigerait après coup, à réception notamment de la décision AI. Il évite également de mettre fin au contrat de travail d'un collaborateur qui pourrait exercer un travail de substitution au sein de l'Etat, sans respecter ni l'entier de la procédure de réinsertion professionnelle prescrite, ni les délais de congé posés par l'art. 59 LPers.

En cas d'invalidité partielle, l'appelant, respectivement ses services doivent au contraire suivre la procédure visée par l'art. 57 al. 2 LPers et demander à la CPEV, le cas échéant, des prestations temporaires. Dans le cas d'espèce, il n'est en outre pas question d'une capacité de travail recouvrée ultérieurement, ni de devoir garder le poste de l'appelante, puisque celle-ci, justement, ne peut ni ne doit plus l'occuper.

4.6 L'appelant estime que le seul cas de réintégration prévue par la LPers serait celui visé par l'art. 60 al. 3 LPers. Au vu de ce qui précède, il n'est pas question d'un contrat qui aurait été résilié à tort, mais d'un contrat qui aurait pu prendre fin de par la loi, conformément à l'art. 57 al. 1 LPers, si l'hypothèse visée par cette disposition avait été réalisée et une décision rendue en conséquence d'un droit à une prestation d'invalidité totale et définitive. Tel n'est pas le cas ici. Il n'est dès lors pas

question de réintégration à la suite d'une résiliation du contrat (art. 54 al. 1 let. e et 58 ss LPers), mais de la continuation d'un contrat qui n'a pas été résilié.

5.

5.1 Les premiers juges ont estimé qu'au vu du maintien des rapports contractuels, l'appelante avait droit au salaire qu'elle aurait dû percevoir depuis le 1^{er} novembre 2014, jusqu'au jugement de première instance.

5.2 Il résulte de l'art. 8 al. 1 let. d LPers et également des art. 9 ss RLPers-VD que, face à un collaborateur qui ne peut plus exercer l'emploi pour lequel il a été engagé, l'Etat, par le SPEV, a l'obligation d'analyser la situation pour déterminer l'origine des difficultés et lorsque son analyse débouche sur la possibilité d'un reclassement professionnel, le SPEV doit soumettre ses propositions au collaborateur et au service après les avoir associés à la recherche d'une solution. Ce travail doit être fait en collaboration avec le responsable des ressources humaines. La solution peut consister dans le maintien du collaborateur dans son service, ainsi que dans le placement ou le transfert provisoire du collaborateur dans un autre service ou entité administrative de l'Etat.

5.3 En l'espèce, les problèmes cutanés de l'appelante en réaction aux produits de nettoyage sont apparus début 2012 et ont été diagnostiqués en juin 2012. Par courrier du 1^{er} juin 2012, le Dr G._____, du service de Médecine du personnel du CHUV, en a informé l'administration des ressources humaines du CHUV et a indiqué que l'appelante était capable de travailler, mais que la poursuite d'une activité comme agente de propreté et d'hygiène sur le long terme apparaissait peu compatible avec la situation médicale. Dès cette date, l'administration des ressources humaines du CHUV connaissait le problème et le besoin de l'appelante d'être réorientée professionnellement. Elle notait même dans son point de situation avoir eu un contact le 30 mai 2012 avec M. [...], de la Commission du

Personnel, au cours duquel elle avait été informée que le Professeur [...] avait établi un certificat disant que l'appelante ne pouvait plus continuer en tant que femme de ménage. Le 5 juin 2012, à la suite d'une séance avec l'appelante, l'administration des ressources humaines du CHUV prenait acte du fait que l'appelante *"ne peut plus travailler dans son domaine en raison d'allergies"* et conclut [sic] *"Sommes sensés lui trouver un autre poste à son retour de vacances en juillet"*.

Malgré ce constat fait début juin 2012, il ne ressort pas du dossier que la procédure de réinsertion professionnelle ait été suivie correctement. L'administration des ressources humaines du CHUV s'est en effet surtout concentrée, après avoir constaté les mauvaises connaissances en français de l'appelante, à lui rappeler qu'elle devait être proactive dans le processus de changement d'emploi. Ce faisant, l'appelant, par l'administration des ressources humaines du CHUV, s'est mépris sur l'obligation qui lui est faite d'aider de manière active ses collaborateurs en difficulté à retrouver, dans la mesure du possible, un emploi au sein de l'Etat et de rechercher lui-même un tel emploi au sein de ses services. Cela est d'autant plus critiquable lorsque le service en question connaît les difficultés notamment linguistiques du collaborateur et rechigne même à l'aider à trouver les coordonnées des personnes à contacter.

Au final, aucun élément du dossier ne permet de penser que depuis juin 2012 l'administration des ressources humaines du CHUV ou l'appelant ait effectué activement des recherches au sein de l'ensemble des services de l'Etat de Vaud, et en particulier au sein d'autres services que le CHUV, afin de trouver un emploi adapté à l'appelante. Le fait que cette dernière, après avoir insisté et malgré les réticences de son médecin, ait finalement effectué un stage dans un bloc opératoire fin 2013 - début janvier 2014, non concluant, ne dispensait pas l'appelant de faire les recherches prescrites par le RLPers/VD.

5.4 L'appelant invoque que l'appelante aurait refusé d'aller à l._____, apparemment pour y effectuer un stage, en février 2014. L'appelant, avant d'envoyer l'appelante faire des stages à l'extérieur,

devait tenter de trouver un emploi de substitution pour elle au sein de l'Etat de Vaud, lui garantissant la même sécurité de l'emploi que celle dont elle bénéficiait auparavant. Il ne saurait par conséquent reprocher à l'appelante d'avoir refusé ce stage, dont on ignore au demeurant tout, et d'avoir refusé de renoncer volontairement à son statut de collaborateur de l'Etat, avant que des démarches sérieuses, à travers l'ensemble des services de l'Etat de Vaud, aient été tentées pour la garder comme collaboratrice. A cela s'ajoute que I. _____ est une association ayant pour but de favoriser l'intégration sociale et professionnelle des personnes au bénéfice de prestations de l'assurance invalidité. L'appelante n'étant pas au bénéfice de telles prestations, on voit mal qu'elle ait pu effectivement bénéficier du programme.

L'appelant reproche également à l'appelante d'avoir refusé, en mai 2014, d'aller travailler à J. _____ à Yverdon-les-Bains. En l'état, on ne sait rien des conditions de travail qui auraient été celles de l'appelante, l'appelant indiquant que *"le but serait de mettre un pied dans l'entreprise et après quelques mois de voir si une mutation est possible"*. Dans les circonstances d'espèce et pour les mêmes motifs que l'autre proposition, un refus de la part de l'appelante ne peut lui être reproché. De telles propositions de la part de l'appelant ne répondaient pas aux obligations qui étaient les siennes de rechercher au sein de son organisation si un poste de substitution était envisageable pour l'appelante, d'en discuter avec elle et de lui proposer un changement dans ce sens. Or au vu des faits constatés ici, de telles démarches, qui auraient pu être initiées dès juin 2012, n'ont pas été menées conformément à la volonté du législateur de garder dans toute la mesure du possible les collaborateurs au sein de l'Administration cantonale.

5.5 Au final, force est de constater que l'administration des ressources humaines du CHUV, respectivement l'appelant, n'a pas respecté la procédure prévue par le RLPers-VD en présence d'un collaborateur qui, sans être invalide, ne peut plus exercer le travail pour lequel il a été engagé.

L'appelante peut d'autant moins se voir faire des reproches que malgré ses limitations, notamment au niveau de sa formation ou de

ses connaissances linguistiques, elle a elle-même postulé pour plusieurs postes. Or il ne fait guère de doute que si la procédure avait été menée correctement, au lieu d'essayer de mettre l'appelante à l'AI/à I._____/à J._____, et ce dès juin 2012, un autre poste au sein du CHUV ou d'un autre service de l'Etat aurait pu être proposé d'ici novembre 2014, soit 28 mois plus tard, à l'appelante afin qu'elle puisse continuer à travailler pour l'Etat. L'appelante aurait dès lors touché un salaire qu'on voit difficilement inférieur à celui qu'elle touchait jusqu'alors, à hauteur de 3'048 fr. 50 par mois, treizième salaire compris. A cet égard encore, on relève que le janvier 2015, à réception du courrier du 16 décembre 2014 reçu le 7 janvier 2015, l'appelante a déclaré à l'appelant être en mesure de travailler au sein du CHUV dans un poste adapté. L'appelant n'a donné aucune suite à ce courrier. Dans ces conditions, il se justifie dans le cas d'espèce de condamner l'appelant à verser à l'appelante son salaire dès le 1^{er} novembre 2014 et tant que les rapports contractuels dureront.

5.6 Le fait, invoqué par l'appelant, que l'appelante aurait épuisé son droit au salaire en cas de maladie, tel que prévu par l'art. 58 RLPers-VD, ne permet pas d'aboutir à une autre conclusion. En effet, la Cour retient que si l'appelant, respectivement le service concerné, avait respecté son devoir d'accompagner et d'aider activement et efficacement l'appelante, celle-ci aurait pu occuper au sein de l'un des services de l'appelant un emploi de substitution entre 2012 et novembre 2014 et être payée pour ce travail. Elle n'aurait dès lors plus, du fait du non-respect par l'appelant de ses obligations, dû percevoir un salaire sur la base de l'art. 58 RLPers-VD. Dans les circonstances particulières du cas d'espèce, l'épuisement du droit de l'appelante fondé sur cette disposition ne lui est pas opposable, sauf à rendre lettre morte les dispositions astreignant l'État à aider ses collaborateurs à trouver un poste de substitution en son sein en cas d'impossibilité d'exercer le travail pour lequel ils ont été engagés.

5.7 Au vu de ce qui précède, c'est un montant de 124'988 fr. 50 (3'048 fr. 50 par mois en comptant le 13^e salaire x 41 mois, soit du 1^{er} novembre 2014 au 31 mars 2018), dont à déduire les charges

sociales, qui est dû par l'appelant à l'appelante. L'appelante étant toujours collaboratrice de l'Etat, celui-ci lui devra mensuellement paiement de son salaire, aussi longtemps que son contrat de travail demeurera tel qu'il est aujourd'hui (cf. 15 RLPERS-VD ou art. 57 al. 2 LPers).

6.

6.1 L'appelante se plaint du refus des premiers juges de lui accorder une indemnité fondée sur l'art. 60 LPers. Elle invoque qu'il existerait une lacune de la loi sur ce point, dès lors que les art. 60 à 62 LPers prévoient l'octroi d'une indemnité chaque fois qu'un collaborateur a vu son contrat de travail résilié injustement, abusivement ou sans faute de sa part. Il ne devrait pas en aller différemment lorsque l'art. 57 LPers a été appliqué à tort. Ainsi, l'appelante soutient qu'elle devrait se voir octroyer une indemnité, en application par analogie de l'art. 60 al. 3 LPers.

6.2 Aux termes de l'art. 60 LPers, la partie qui résilie abusivement, ou dont la résiliation n'est pas fondée sur un des motifs de l'art. 59 LPers, doit verser à l'autre une indemnité (al. 1). L'indemnité est calculée selon le nombre d'années de service (al. 2). Si la résiliation est reconnue abusive ou non fondée sur un des motifs prévus par l'art. 59 LPers, l'autorité d'engagement, en collaboration avec le SPEV, propose au collaborateur un poste équivalent au sein de l'Administration, pour autant qu'un poste équivalent soit disponible ; dans ce cas, si le collaborateur accepte, l'Etat lui verse une indemnité équitable pour la perte de gain subie (al. 3). Lorsque la résiliation est abusive, au sens de l'art. 336, al. 2, lettre a CO, le collaborateur dispose du choix entre une réintégration à l'Etat à un poste équivalent ou le paiement de l'indemnité (al. 4).

L'art. 61 al. 1 LPers dispose que l'autorité d'engagement ou le collaborateur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ; sont notamment considérées comme tels toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de

travail.

Aux termes de l'art. 62 LPers, 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 (al. 1). Si les mesures prévues à l'alinéa premier ne sont pas réalisables, le chef de département résilie le contrat moyennant un préavis de six mois, à moins que le collaborateur ait refusé le transfert à un poste convenable, selon la définition de la loi sur le chômage (al. 2).

6.3 Dans le cas d'espèce, il n'y a pas eu de licenciement, notamment en vertu de l'art. 57 al. 2 LPers (cf. supra consid. 4.1). Les art. 60 à 62 LPers ne sont par conséquent pas applicables directement.

6.4 Une application par analogie de ces dispositions ou l'admission d'une lacune de la loi conduisant à admettre le versement d'une indemnité lorsque l'Etat de Vaud a incorrectement constaté la fin des rapports de travail en vertu de l'art. 57 al. 1 LPers n'entre pas non plus en considération. En effet, la LPers prévoit trois configurations possibles en cas de résiliation : la première est celle où, à la suite du licenciement, le collaborateur se voit proposer un poste équivalent (art. 60 al. 3 et 4 LPers). Dans ce cas, l'Etat peut devoir lui verser une indemnité équitable pour la perte de gain subie (art. 60 al. 3 LPers). Le collaborateur n'a en revanche pas droit à une indemnité pour licenciement au sens de l'art. 60 al. 1 LPers (cf. Wyler, La fin des rapports de travail dans la fonction publique, p. 120 ; également art. 60 al. 4 LPers). La seconde est celle où le congé est nul (art. 336c al. 2 CO, par renvoi de l'art. 60 al. 5 LPers). Dans ce cas, le collaborateur n'a pas non plus droit à une indemnité pour licenciement. La troisième configuration est celle où, à la suite d'un licenciement abusif ou non fondé sur un des motifs de l'art. 59 LPers, d'une résiliation immédiate sans juste motifs ou d'une suppression de poste, les rapports de travail

prennent fin et le collaborateur ne travaille plus pour l'Etat. Dans ces cas, le collaborateur peut prétendre à une indemnité (art. 60 al. 1 et 2 LPers ; art. 337c al. 1 et 3 CO par renvoi de l'art. 61 LPers ; art. 62 al. 2 LPers). Il résulte de ce qui précède que la LPers ne prévoit pas l'octroi d'une indemnité pour licenciement en faveur du collaborateur qui, après ledit licenciement, continue à travailler pour l'Etat.

On ne saurait en conséquence, en partant de la prémisse erronée de l'existence, dans un tel cas de figure, d'une indemnité pour licenciement, admettre une lacune de la loi dans le cas où le constat découlant de l'art. 57 al. 1 LPers serait infondé et les rapports contractuels perdureraient. Le collaborateur n'a en conséquence pas droit dans une telle configuration, qui plus est lorsqu'il demande lui-même à être réintégré, à une indemnité pour constat infondé.

6.5 Dans le cas d'espèce, l'appelante, à la suite du constat de la nullité du constat opéré le 16 décembre 2014, se trouve toujours collaboratrice de l'Etat de Vaud, ce qu'elle avait au demeurant conclu à être. Elle n'a par conséquent pas droit à une indemnité pour ce constat infondé.

L'appelant étant condamné à verser à l'appelante l'entier de son salaire pour la période litigieuse, l'appelante ne subit pas de perte de gain. Une indemnité au sens de l'art. 60 al. 3 2^e phrase LPers – cette disposition eût-elle été applicable par analogie – est également exclue.

7.

7.1 Il résulte de ce qui précède que les deux appels doivent être rejetés. Le jugement sera confirmé, sous réserve des modifications résultant des considérants qui précèdent.

7.2 La requête d'assistance judiciaire de l'appelante doit être rejetée. En effet, son appel était dépourvu de chance de succès (cf. art. 117 let. b CPC). Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 912

fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civiles du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.5] et art. 16 al. 7 LPers), doivent en conséquence être mis à la charge de cette dernière. Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens de seconde instance, l'Etat de Vaud n'étant pas représenté par un mandataire professionnel (art. 95 al. 3 CPC) et n'ayant par ailleurs pas pris de conclusion en ce sens.

7.3 Les frais judiciaires de deuxième instance afférents à l'appel de l'Etat de Vaud seront également arrêtés à 912 fr., correspondant au montant de l'avance de frais requise et mis à sa charge (art. 106 al. 1 CPC). L'appelant versera à l'intimée, qui a procédé avec l'assistance d'un mandataire professionnel, des dépens de deuxième instance (art. 95 al. 1 let. b et 106 al. 1 CPC), fixés d'office (art. 105 al. 1 CPC), conformément au TDC (tarif des dépens en matière civile; RSV 270.11.6). En l'espèce, compte tenu des difficultés de la cause, de l'ampleur du travail et du temps consacré par le conseil de l'intimée (art. 3 al. 2 TDC), les dépens peuvent être fixés à 2'000 fr. (art. 7 al. 1 TDC).

Au vu de l'allocation de dépens, la requête d'assistance judiciaire de l'intimée afférente à l'appel de l'Etat de Vaud est sans objet, dès lors que lesdits dépens pourront assurément être recouverts.

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile
p r o n o n c e :

- I. Les appels sont rejetés.
- II. Le jugement est réformé d'office aux chiffres II et IV de son dispositif comme il suit :

II. La décision du 16 décembre 2014 de la Direction des ressources humaines du CHUV constatant la cessation

définitive des rapports de travail entre E._____ et l'Etat de Vaud, Département de la Santé et de l'action sociale (CHUV), est nulle et de nul effet.

IV. L'Etat de Vaud doit payer à E._____ la somme brute de 124'988 fr. 50 (cent-vingt-quatre-mille-neuf-cent huitante-huit francs cinquante), avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} novembre 2014 pour la première échéance, puis dès l'exigibilité des salaires subséquents, sous déduction des prestations sociales.

Le jugement est confirmé pour le surplus.

III. La requête d'assistance judiciaire de E._____ afférente à son appel est rejetée.

IV. La requête d'assistance judiciaire de E._____ afférente à l'appel de l'Etat de Vaud est sans objet.

V. Les frais judiciaires de deuxième instance afférents à l'appel de E._____, arrêtés à 912 fr. (neuf-cent-douze francs), sont mis à la charge de cette dernière.

VI. Les frais judiciaires de deuxième instance afférents à l'appel de l'Etat de Vaud, arrêtés à 912 fr. (neuf-cent-douze francs), sont mis à la charge de ce dernier.

VII. L'Etat de Vaud doit verser à l'intimée E._____ la somme de 2'000 fr. (deux-mille francs) à titre de dépens de deuxième instance.

VIII. L'arrêt est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du

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

- Me Silvia Gutierrez (pour E. _____),
- Service juridique et législatif (pour l'Etat de Vaud, Département de la santé et de l'action sociale)

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

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

La greffière :