



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

Palais de Justice de Montbenon
1014 Lausanne

TR07.029303

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION

CANTONALE

Le 31 janvier 2008

dans la cause

) c/ État de Vaud

Conflit du travail.

MOTIVATION

Audiences : 15 novembre 2007 et 22 janvier 2008

Président : M. Thierry THONNEY, v.-p.

Assesseurs : MM. Jean-Paul HERMANN et René PERDRIX

Greffier : M. Sébastien THÜLER, a.h.

Statuant immédiatement, à huis clos et en contradictoire sur la requête présentée le 8 août 2007 par _____, domicilié à _____, le Tribunal retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. Le 28 juin 1998, _____ s'est vu conféré une licence en science chimiques de l'Université _____

2. En juillet 1990, le prénommé a obtenu un certificat de chimie organique de l'Université _____

3. Depuis 1989, _____ enseigne comme maître de _____ L'engagement était alors décidé par la commission scolaire communale. Suite à diverses réformes, le canton a repris la compétence d'engagement des enseignants publics. Dès lors, le 21 juillet 1999, le demandeur a été engagé formellement par l'État de Vaud pour le 1^{er} août 1999 en qualité de maître _____ dans l'établissement _____, à titre temporaire. Le taux d'occupation a été fixé à 18 périodes. Le salaire annuel brut a été fixé selon les classes de traitement _____

), soit

Un traitement à 90% et non 100% a été décidé, car l'employé n'était pas au bénéfice d'un titre pédagogique, la pratique de la Direction générale de l'enseignement obligatoire (DGEO) étant de rémunérer à 90% un employé sans un tel titre et à 100% un employé au bénéfice du titre pédagogique. Un tel titre s'obtenait à l'époque au sein du Centre de Perfectionnement et de Formation des maîtres (CPF). Il s'agissait du « séminaire pédagogique. »

4.1. Lors de la mise en place de la Haute École Pédagogique (HEP), la poursuite du séminaire pédagogique du CPF n'était plus possible. Ce séminaire étant indispensable aux maîtres du primaire pour enseigner dans le secondaire, il en résultait que les maîtres du primaire ne pouvait plus espérer enseigner dans le secondaire et que les maîtres enseignant dans le secondaire sans ce titre, notamment pour des raisons de pénurie de personnel, n'étaient plus en règle avec les nouvelles dispositions. Il a dès lors été décidé de mettre en place une

formation complémentaire à la rentrée académique 2001 au sein de la HEP. Le titre obtenu ensuite de cette formation est le titre de maître secondaire semi-généraliste.

4.2. Le titre de maître secondaire semi-généraliste permet une collocation à 100% en classes. Le titre de maître secondaire spécialiste, quant à lui, permet une collocation à 100% en classes et est ouvert aux porteurs d'une licence universitaire avec deux matières enseignables. La réforme universitaire dite « de Bologne » a encore modifié ce système à la rentrée d'août 2007.

5.1. En date du 4 juillet 2005, a obtenu le « diplôme de formation complémentaire à l'enseignement pour le degré secondaire I » en qualité de « maître secondaire semi-généraliste » pour le cycle de transition et les voies secondaires générales et à options.

5.2. Compte tenu de son titre, le demandeur aurait eu droit à une collocation en classes salariales à 100%. Il ressort toutefois des débats que le prénommé a vu sa collocation salariale maintenue en classes à 90%, ce régime lui étant plus favorable d'un point de vue pécuniaire.

5.3. En août 2005, a été rémunéré en classe à 100% et ceci jusqu'en avril 2006, inclus. Dès mai 2006, le prénommé a été rémunéré en classes à 90%, la invoquant une erreur de ses services. Le représentant de l'État de Vaud a expliqué aux débats qu'il n'était pas possible de persister dans cette erreur et qu'il aurait été inopportun de réclamer le salaire trop-perçu.

5.4. enseigne dans les voies secondaires générales, à options et baccalauréat (resp. VSG, VSO, VSB).

6. Par courrier du 8 juillet 2006, le prénommé a interpellé le directeur du. Par lettre du 26 septembre 2006, ce dernier lui a répondu que sa situation salariale était une décision prise *ad personam* compte tenu de son statut nominal acquis.

7.1. Par requête du 8 août 2007, a
ouvert action par son conseil, avocate à
contre l'État de Vaud, représenté par la Direction générale

Il conclut à ce qui suit :

« I. bénéficie d'un traitement
salarial à 100% colloqué en classe dès le mois de juin 2005.

II. Ordre est donné à l'État de Vaud, représenté par la
Direction générale, de verser à
depuis le mois de mai 2006, un salaire à 100% colloqué en classe »

7.2. Par courrier du 21 août 2007, le Tribunal de céans a
demandé au demandeur de chiffrer le montant exact de ses conclusions.

Celui-ci a déposé des conclusions datées du 3 octobre
2007 au Tribunal de céans, lesquelles sont formulées comme suit :

« I. bénéficie d'un traitement
salarial à 100%, colloqué en classe dès le mois de juin 2005.

II. Ordre est donné à l'État de Vaud, représenté par la
Direction générale de verser à
la somme de Fr.

) bruts, éventuelles allocations familiales en sus et sous déduction des
éventuelles charges sociales, avec intérêt à 5% l'an dès le 1^{er} décembre 2006, à titre
d'arriéré de salaire pour la période du 1^{er} mai 2006 au 31 juillet 2007.

III. Dès et y compris le 1^{er} août 2007, ordre est donné
à l'État de Vaud représenté par la Direction générale
de verser à un salaire mensuel brut de Fr.
éventuelles allocations familiales en sus et sous déduction d'éventuelles charges
sociales.

IV. Le salaire mentionné sous chiffre III ci-dessus sera chaque année adapté en fonction d'une éventuelle augmentation de salaire octroyée à et d'une éventuelle adaptation au coût de la vie. »

7.3. L'État de Vaud a conclu au rejet.

EN DROIT :

A. Les droits et les obligations du personnel de l'État de Vaud sont déterminés par la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'État de Vaud (LPers-VD). Fondée sur la LPers-VD, la présente contestation est de la compétence du Tribunal de céans (art. 14 LPers-VD)

B.1. Le demandeur allègue que l'État de Vaud lui aurait promis que la formation au sein de la HEP permettrait de régulariser sa situation. Il en découlerait l'obligation pour l'employeur de rémunérer son employé à 100%, au nom du principe de la bonne foi.

B.2. Préalablement, le Tribunal de céans précise que l'application du principe de la bonne foi, qui créer une dérogation *de facto* à la loi, doit conserver un caractère exceptionnel, comme le reconnaît par ailleurs la doctrine (Pierre MOOR, Droit administratif, vol. 1, 5.3.2.1, p. 430, Éditions Staempfli, Berne, 1994). En outre, le principe de la bonne foi doit répondre à des conditions strictes : l'autorité doit être compétente pour donner les assurances à l'administré, ou à tout le moins doit-elle en avoir l'apparence, le renseignement inexact doit avoir été fourni sans réserve et clairement et il ne doit pas s'agir d'une orientation ou d'une indication sur la pratique ordinaire, l'administré doit avoir un intérêt personnel et non seulement théorique, l'inexactitude ne doit pas provenir d'un changement législatif, l'administré ne doit pas avoir été en mesure de reconnaître l'erreur, et il doit avoir pris des dispositions irréversibles (Pierre MOOR, op. cit., 5.3.2.1, p. 430 ss).

B.3. Dans le cas d'espèce, le demandeur n'a pas apporté la preuve que l'État de Vaud, ni même la HEP, lui aurait assuré qu'il serait rémunéré à 100% une fois cette formation accomplie. Certes, il ressort du témoignage de

que le demandeur a compris que tel serait le cas. Toutefois, le Tribunal est persuadé que la régularisation de la situation promise par l'État de Vaud ne touchait que le transfert du contrat auxiliaire du demandeur en contrat de durée indéterminée et l'assurance d'un statut conforme aux nouvelles dispositions légales (cf. c. 4.1 *supra*).

B.4. Le courrier de la HEP du 16 juin 2005 dont se prévaut le demandeur ne lui est à ce sujet d'aucun secours. En effet, le courrier transmis à [la HEP adresse], à cet effet, copie de la présente à [son] service employeur en le priant de modifier, cas échéant, [son] statut d'enseignant. » (pièce 24). Il est clair qu'il ne s'agit là nullement d'une assurance salariale, ni même d'une assurance de modification de statut, cette dernière n'intervenant que le cas échéant, comme expressément précisé.

C. Le demandeur expose de plus qu'il enseigne dans le cycle de transition, la VSO, la VSG et la VSB alors que l'art. 103 du règlement LScolaire prévoit qu'une maître secondaire semi-généraliste ne peut enseigner en VSB. L'État de Vaud a expliqué à ce sujet qu'il peut arriver, pour des raisons de manque de personnel ou pour des raisons d'organisation, que des maîtres secondaires semi-généralistes enseignent en VSB. Une telle explication est parfaitement plausible. Il est certes regrettable que la [] ne puisse assurer un enseignement totalement en conformité avec le RLscol, mais il n'en demeure pas moins que le demandeur n'est pas lésé par cet état de fait.

D.1. Compte tenu du traitement d'un maître secondaire semi-généraliste, comme le demandeur, et d'un maître secondaire spécialiste (cf. c. 4.2 *supra*), le Tribunal considère que le traitement du demandeur n'a aucune raison d'être colloqué en classes [] à 100%, le changement salarial évoqué au considérant 5.3. *supra* est dû à une erreur de l'administration. On peut regretter qu'une telle erreur n'a été constatée et corrigée que neuf mois plus tard, mais il n'en demeure pas moins qu'elle ne fonde pas de droit à un salaire à 100%, la durée de cette erreur n'étant pas telle qu'elle constituerait une modification des relations contractuelles.

D.2. Le Tribunal précise en outre que le maintien de la collocation du traitement du demandeur antérieure à la formation HEP bénéficie à ce dernier par rapport aux règles suivies par la . La solution trouvée par l'État de Vaud dans cette situation ne prête pas le flanc à la critique, compte tenu des changements législatifs et réglementaires dans ce domaine. Certes, le demandeur a dû suivre une formation supplémentaire sans en retirer d'avantage d'ordre pécuniaire, mais il n'en demeure pas moins que cette formation, loin d'être inutile, a eu pour effet de pérenniser l'engagement du demandeur au sein de la et lui évite toute incertitude quant au renouvellement de son contrat, lequel aurait été assurément compromis par les nouvelles règles applicables.

D.3. Il n'y a dès lors aucune raison que le demandeur soit colloqué en classes à 100%.

E. En vertu de l'art. 16 al. 6 LPers-VD, la procédure devant le Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale est gratuite lorsque la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000.-- frs. Partant, le présent jugement est rendu sans frais ni dépens.

Par ces motifs, le Tribunal prononce :

- I. Les conclusions de la demande sont rejetées.
- II. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.
- III. Le jugement est rendu sans frais, ni dépens.

Le Président :


Philippe Colelough, v.-p.

Le greffier :


Sébastien THÜLER, a.h.

Du 27 février 2009

Les motifs du jugement rendu en contradictoire le 31 janvier 2008 sont notifiés à la partie défenderesse et au défendeur par son conseil.

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

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

Pr. Le greffier :

Valérie Foray