

let DGEF 4111/08

redirection de dossier
sur le dossier au DGEF

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION

CANTONALE

le 7 juillet 2009

dans la cause

Conflit du travail

MOTIVATION

Audiences : 10 février 2009, 22 avril 2009 et 30 juin 2009

Présidente : Mme C. Rochat, v.-p.

Assesseurs : Mme G. L'Eplattenier et M. R. Perdrix

Greffier : M. D. Antipas

Statuant immédiatement, au complet et à huis clos, sur la requête présentée le 11 décembre 2008 par E. ..., domiciliée à ..., domicile élu chez M. ..., à ..., demanderesse, à l'encontre de L'ETAT DE VAUD, le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. La demanderesse est née le ..., à ... en ... En 1992, elle a obtenu une licence d'allemand délivrée par ... à ... Le 2 octobre 2006, cette même université a délivré à la demanderesse un document l'autorisant à poursuivre sa formation par un master ; formation qu'elle n'a, à ce jour, pas suivie. En outre, elle n'est pas titulaire d'un titre pédagogique.

Dès l'année 1996, la demanderesse a enseigné l'allemand dans divers établissements scolaires français et suisses. Elle a travaillé du 2 septembre 1996 au 29 juin 1997, du 3 septembre 2002 au 2 mars 2006, ainsi que du 27 septembre 2005 au 4 juillet 2006 au Lycée ... et Collège ... soit une période totale de trois ans, un mois et dix-neuf jours. Au bénéfice d'un permis de travail délivré par le Canton de Vaud, valable du 15 janvier 2007 au 14 janvier 2012, elle a ensuite travaillé en Suisse du 1^{er} septembre 2007 au 31 août 2008 à l'Ecole ... La demanderesse se prévaut en tout d'onze années d'expériences professionnelles mais seules celles susmentionnées sont justifiées par des certificats de travail, soit quatre années, un mois et dix-neuf jours.

2. Au cours du mois d'août 2008, Mme ..., directrice du gymnase ..., a pris contact avec la demanderesse, car elle cherchait à remplacer M. ... enseignant l'allemand audit gymnase et absent en raison d'un congé sabbatique du 1^{er} septembre 2008 au 30 janvier 2009. Elle a donc proposé à la demanderesse de remplacer M. ... durant son congé.

Lors d'un second entretien téléphonique précontractuel, ... a évoqué trois fourchettes salariales, obtenues auprès de Mme ... du Bureau des remplacements, et dans l'une desquelles la demanderesse devrait se situer.

lui a ainsi indiqué les fourchettes suivantes : (1) sans titre reconnu, CHF

64.36 la période, (2) non admissible à la Haute école pédagogique (ci-après : HEP), CHF 77.50 la période, (3) admissible à la HEP, CHF 84.25 la période, tout en lui disant qu'au regard de sa situation, elle devrait raisonnablement se situer dans la deuxième. Elle a en outre précisé à la demanderesse qu'il ne s'agissait que d'un ordre de grandeur et qu'elle n'était pas l'autorité chargée de fixer la rémunération. Ces propos ont été réitérés dans un courrier du 2 décembre 2008 à l'attention de la demanderesse.

3. Par lettre du 3 septembre 2008 a proposé à la Direction générale de l'enseignement postobligatoire (ci-après : DGEP) l'engagement de la demanderesse comme maîtresse remplaçante d'allemand pendant la durée du congé sabbatique de M. , soit du 1^e septembre 2008 au 30 janvier 2009.

4. Par courrier du 18 septembre 2008, le Bureau des remplacements du Département de la formation, de la jeunesse et de la culture, a confirmé à la demanderesse son engagement au sein du Gymnase comme professeur d'allemand, sous réserve d'un casier judiciaire compatible avec la profession d'enseignant et dont la production d'un extrait était requise. Ont été annexés au courrier susmentionné le "formulaire d'entrée", ainsi que le "formulaire d'allocations familiales", qui devaient être remplis et retournés par la demanderesse, sans toutefois qu'un délai soit précisé pour le faire.

5. Sans contrat écrit est sans certitudes quant aux conditions, notamment salariales, de son engagement, mais sur la base des informations fournies par Mme lors de leur entretien téléphonique (cf. chiffre 2 supra), la demanderesse a débuté son activité au Gymnase de le 1^e septembre 2008. Sa charge de travail était de 18 périodes sur 22, soit un taux d'occupation de 81.8182%.

6. L'Office du personnel enseignant (ci-après : OPES) a reçu en retour le dossier de la demanderesse le 1^e novembre 2008 ; il était néanmoins incomplet sur plusieurs points. Le formulaire destiné à l'indication de l'expérience professionnelle était lacunaire et ne mentionnait qu'une activité d'une année en Suisse. La déclaration de santé qui, alternativement, attestait soit de la bonne santé mentale et physique de la demanderesse, soit qu'un examen médical était nécessaire était signé aux deux endroits. Le contrat d'apprentissage de son fils permettant à la demanderesse d'obtenir les allocations familiales ne figurait pas au dossier. Suite à

une demande de complément de dossier adressée à la demanderesse en date du 3 novembre 2008, cette dernière a fait parvenir à l'OPES un dossier complet le 7 novembre 2008. Le contrat d'apprentissage de son fils n'a cependant été envoyé que le 19 novembre 2008.

Le contrat de travail finalement établi par la DGEP le 14 novembre 2008 n'a pas été signé par la demanderesse. Ce contrat prévoyait de colloquer la demanderesse en classes 15-20, pour la fonction de "maîtresse auxiliaire généraliste". Le taux d'occupation était de 81,8182% (18/22 périodes) pour un salaire annuel brut de CHF 48'553.36, réduit de 10% en raison de l'absence de titre pédagogique, soit CHF 43'698.03, ce qui correspond au traitement minimum de la classe 15-20. Rétroactivement au 1^e septembre, le salaire mensuel brut s'élevait à CHF 3'641.50, soit un revenu de 3'298.90 net par mois. La demanderesse était donc considérée comme une enseignante sans titres, non admissible à la HEP. Ce contrat de durée déterminée couvrait la période du 1^e septembre 2008 au 30 janvier 2009 et prévoyait qu'un avenant au contrat serait établi lors de l'entrée en vigueur prochaine de la nouvelle nomenclature et politique salariale des fonctions prévue dans DECFO-SYSREM.

Entre le début de l'activité de la demanderesse le 1^e septembre et l'établissement de son contrat de travail le 14 novembre, l'Etat de Vaud lui a versé des avances de salaire de CHF 1'400.- le 2 octobre, CHF 900.- le 9 octobre, CHF 2'300.- le 28 octobre et de CHF 800.- le 12 novembre, pour un montant total de CHF 5'400.-. La demanderesse n'a donc pas été rémunérée immédiatement pour le mois de septembre 2008 dont le paiement n'est intervenu que le 27 novembre 2008, en même temps que celui des mois d'octobre et novembre 2008 pour des montants net de CHF 3'298.90 chacun.

Sur les salaires des mois de septembre, octobre et novembre 2008 l'Etat de Vaud a ponctionné l'impôt à la source à un taux de 7,41%. Il a également omis de verser les allocations familiales, le certificat d'apprentissage du fils de la demanderesse n'étant parvenu à l'OPES que le 21 novembre 2008. Il a en outre retenu au bénéfice de la demanderesse une seule année d'expérience professionnelle en Suisse, puisque le complément mentionnant les années d'expériences à l'étranger n'a été envoyé que le 7 novembre 2008 et n'a été pris en compte qu'à partir du mois de décembre 2009.

7. A l'entrée en vigueur de DECFO-SYSREM, le contrat de travail de la demanderesse a été adapté aux nouvelles exigences dès le mois de décembre 2008. Elle a donc reçu un avenant à son contrat, comme le prévoyait son contrat initial. Elle a d'abord été classée en 10B comme "maîtresse de la transition". Cette erreur a été corrigée dès le mois de janvier 2009 et la demanderesse a été reclassée en 11B, étant considérée désormais comme "maîtresse de l'enseignement postobligatoire". Son salaire était également minoré de 10% en raison de l'absence de titre pédagogique et son taux d'activité demeurait inchangé. Elle a dès lors perçu des salaires de CHF 6'328.- net et de 6'470.80 net, respectivement pour les mois décembre 2008 et janvier 2009. Dans le versement du mois de décembre, il a notamment été tenu compte d'un rattrapage d'un montant de CHF 2'606.73, de quatre mensualités d'allocations familiales pour un montant de CHF 1'000.-, ainsi que de CHF 1'213.84 à titre de 13^e salaire. Son salaire de janvier 2009 tient notamment compte de la correction de classe et des allocations familiales. L'Etat de Vaud a en outre retenu l'impôt à la source sur ces deux salaires.

8. Il ressort en substance un certain nombre d'éléments de la correspondance échangée, à partir du 25 novembre 2008, entre M. conseil de la demanderesse, Mme , et Mme , directrice du Gymnase de

La demanderesse, par l'intermédiaire de son conseil, reproche aux services cantonaux de n'avoir pas tenu compte de sa licence française lors de sa classification qui, selon elle, lui permettait d'entrer au minimum en classes 24-28. Ce à quoi ... répond qu'à défaut d'équivalent au master suisse et sans titre pédagogique, la demanderesse a été justement classée en 15-20.

La demanderesse fait en outre grief à l'administration de lui avoir prélevé l'impôt à la source, alors qu'elle est au bénéfice d'un permis G valable et qu'elle a fourni une facture Gaz de France afin de justifier de sa résidence en France. Pour l'administration, une telle facture n'est pas significative ; une attestation de résidence fiscale française des travailleurs frontaliers est à ce titre nécessaire.

La demanderesse invoque également qu'elle n'aurait pas accepté de travailler au Gymnase de ... si elle avait su que les fourchettes salariales évoquées par ... ne lui seraient finalement pas appliquées. Relevons à ce propos qu'il ressort également de cette correspondance que ... était persuadée que la licence française de la demanderesse équivalait à une licence suisse et non pas à un bachelor.

S'agissant du retard dans l'établissement du contrat de la demanderesse et par conséquent dans le versement des salaires dus, l'OPES relève en substance que la demanderesse a manqué de célérité dans la fourniture des pièces requises (certificats de travail, contrat d'apprentissage de son fils, attestation de résidence en France, déclaration de santé).

9. Par requête du 11 décembre 2008, la demanderesse a ouvert action devant le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale et pris à l'encontre du défendeur les conclusions suivantes :

"1. Etablissement d'un contrat écrit de Maître de Gymnase remplaçante en allemand.

2. Etablissement de la rémunération en conformité avec cette fonction, soit 90% du montant de salaire de la classe 24-28 plus indemnité gymnasiale.

3. Prise en compte de l'expérience professionnelle de ... certifiée à compter du début de son contrat, soit le 1^e septembre.

4. Paiement de la différence de rémunération entre les paiements perçus et le salaire du à ... , soit, pour chacun des mois de septembre, octobre et novembre, la somme de 2'799 CHF brut par mois, aux ajustements de l'expérience professionnelle prêts.

5. Pour preuve de sa bonne foi, ... est prête à accepter que sa rémunération pour le contrat en cause soit celle fixée avec l'Etat de Vaud fin août 2008, soit 5'928 CHF par mois, si le juge en décide. Cette acceptation ne valant que pour ce contrat.

... reçoit des dommages en inexécution de l'obligation de l'Etat et en compensation des préjudices subis, à hauteur de 250 CHF en préjudice direct et de 5'000 CHF pour tort moral et atteinte à la personnalité.

7. Toutes les sommes dues portent intérêt à compter de la présente requête.

8. Le Canton de Vaud est astreint à indemniser ... pour les pertes d'allocation de chômage induites, le cas échéant.

9. Sous réserve de plus amples conclusions. "

Dans sa réponse déposée le 31 mars le défendeur conclut à ce que la demanderesse soit déboutée de toutes ses conclusions.

10. L'audience préliminaire s'est tenue le 10 février 2009. La conciliation a été tentée en vain. La demanderesse a confirmé ses conclusions. Le défendeur a confirmé conclure à la libération.

11. La première audience de jugement s'est tenue le 22 avril 2009. Lors de cette audience, le Tribunal a entendu trois témoins.

La demanderesse a en outre augmenté ses conclusions en ce sens qu'elle soit rémunérée pour les mois de décembre 2008 et janvier 2009 en fonction d'une collocation en classe 12B. Le défendeur s'est opposé séance tenante à l'augmentation des conclusions et a conclu subsidiairement à leur rejet.

12. La seconde audience de jugement s'est tenue le 30 juin 2009. La demanderesse a renoncé à soulever le déclinatoire.

13. Le dispositif du jugement a été rendu le 7 juillet 2009 et notifié aux parties le même jour. La demanderesse et le défendeur ont requis la motivation du jugement, respectivement le 10 juillet 2009 et le 13 juillet 2009, soit dans le délai légal prévu à cet effet.

EN DROIT :

I. Conformément à l'article 14 de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (ci-après : LPers ; RSV 172.31), le Tribunal de céans est compétent pour connaître, à l'exclusion de toute autre juridiction, de toute contestation relative à l'application de la LPers ainsi que de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (ci-après : LEg ; RS 151.1).

En l'espèce, le litige porte sur la manière dont la rémunération de la demanderesse a été fixée dans le cadre des rapports de travail qui l'ont liée au défendeur dès le 1^{er} septembre 2008. Engagée en qualité d'enseignante remplaçante au Gymnase de , la demanderesse a exercé une activité régulière, dans une fonction non éligible, pour laquelle elle a perçu un salaire de l'Etat de Vaud. La LPers lui est donc applicable (article 2 LPers) et le Tribunal de céans est compétent *ratione materiae et valoris* (article 14 LPers), compétence au demeurant non contestée par les parties.

En outre, ni la Loi sur l'enseignement secondaire supérieur du 17 septembre 1985 (ci-après : LESS ; RSV 412.11), ni la Loi scolaire du 12 juin 1984 (ci-après : LS ; RSV 400.01), ni le Règlement des gymnases du 13 août 2008 (ci-après : RGY ; RSV 412.11.1) ne prévoient d'exceptions telles que réservées à l'article 2 al. 3 LPers.

Les dispositions de procédure fixées au titre II, chapitre II de la loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail (ci-après : LJT ; RSV 173.61) s'appliquent par analogie (article 16 al. 1 LPers).

II. La demanderesse conclut en premier lieu à ce qu'il soit rédigé à son attention un contrat écrit de Maître de Gymnase remplaçante en allemand.

La demanderesse n'étant plus sous contrat avec l'Etat de Vaud et n'ayant plus aucun intérêt à obtenir un contrat de travail échu, le Tribunal de céans constate que cette conclusion est sans objet. L'intéressée peut tout au plus obtenir un certificat de travail attestant son remplacement au gymnase de .

III. La demanderesse conclut au paiement de CHF 8'397.- (2'799 × 3) brut à titre de différence entre le salaire perçu pour les mois de septembre, octobre et novembre 2008 et celui qu'il aurait été en fonction d'une rémunération à 90% du salaire dû pour un classement en 24-28 plus indemnité gymnasiale. Subsidiairement, qu'il lui soit alloué pour les trois mois en question la différence entre les sommes reçues et un salaire mensuel de CHF 5'928.- correspondant à la rémunération fixée avec l'Etat de Vaud fin août 2008.

A l'appui de ses conclusions, la demanderesse se fonde en premier lieu sur l'entretien téléphonique précontractuel avec [redacted] qui lui avait indiqué une fourchette de rémunération comme devant a priori correspondre à sa situation, au vu de sa formation et de son expérience professionnelle (cf. supra ch. 2); fourchette qui s'est avérée fautive par la suite, puisque la licence française de la demanderesse équivalait à un bachelors suisse et non à une licence. Elle invoque donc sa bonne foi vis-à-vis de l'administration et prétend que les indications fournies [redacted] devraient lier l'autorité d'engagement du canton dans la fixation de son salaire. La demanderesse se plaint également de la manière dont son traitement a été fixé au regard des dispositions légales applicables. Il sied donc d'examiner dans l'ordre ces deux griefs.

a) Depuis le 1^{er} janvier 2003, date d'entrée en vigueur de la LPers, les rapports entre l'Etat de Vaud et ses collaborateurs, sous réserve de dispositions particulières contraires, sont soumis au droit public et formalisés par un contrat de droit administratif (article 19 LPers). Le législateur a ainsi abandonné le régime antérieur de la nomination tout en conservant le caractère public de l'activité administrative (Bulletin du Grand Conseil 2001, pp. 2208 ss).

L'application du droit public aux rapports de travail entre l'Etat et ses employés a pour corollaire que l'Etat est tenu de respecter les principes constitutionnels régissant l'ensemble de son activité, tels la légalité, l'égalité de traitement, l'interdiction de l'arbitraire ou encore le droit d'être entendu (arrêt du TF 2P.63/2003 du 29 juillet 2003, consid. 2.3). Il ressort de cette formulation que cette énumération est exemplative et que, par conséquent, le principe de la bonne foi qui est un principe constitutionnel régissant l'ensemble de l'activité de l'Etat (articles 5 al. 3 et 9 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999, ci-

après : Cst ; RS 101) doit également être respecté par l'administration dans ses rapports de travail avec son personnel.

Le principe de la bonne foi (article 9 Cst) signifie que « *les parties doivent pouvoir placer une confiance mutuelle dans la véracité de leurs déclarations et l'exactitude de leurs comportements* » (Pierre Moor, Droit administratif, volume I : Les fondements, 2^e éd., p. 428). Il protège le citoyen dans la confiance légitime qu'il met dans les assurances reçues des autorités, lorsqu'il a réglé sa conduite d'après des décisions, des déclarations ou un comportement déterminé de l'administration (ATF 131 II 627, consid. 6.1 ; ATF 129 I 161, consid. 4.1 ; ATF 128 II 112, consid. 10b/aa ; ATF 126 II 377, consid. 3a). Le cas typique de protection de la bonne foi est celui « *des renseignements inexacts fournis par l'administration et qui, à certaines conditions, la lient malgré un texte légal contraire – a fortiori si elle donne des assurances [...] : elle sera tenue de s'y conformer ou de réparer de quelque autre manière le préjudice subi par l'administré qui s'est fié à ce qu'elle lui a dit* » (Moor, op. cit., p. 430 ; dans le même sens Ulrich Häfelin/Georg Müller/Felix Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 5^e éd., p. 131). Certaines conditions doivent être réalisées pour que la bonne foi de la demanderesse puisse être reconnue et protégée.

Il faut en premier lieu que l'autorité « *soit intervenue par un acte ou une omission, dans une situation concrète, à l'égard de personnes déterminées, et ne peuvent s'en prévaloir [du principe de la bonne foi] que les administrés qui en sont les destinataires* » (Moor, op. cit., p. 428).

Comme condition supplémentaire, il est nécessaire que l'autorité qui a donné les renseignements « *[...] était compétente pour ce faire, ou du moins apparemment compétente – ces derniers mots signifiant qu'elle était généralement, quoique à tort, considérée comme compétente, ou que, dans le cas particulier, son comportement pouvait légitimement donner à croire qu'elle l'était* » (Moor, op. cit., p. 430 ; cf. également Häfelin/Müller/Uhlmann, op. cit., pp. 141 s.).

Il faut en sus que le renseignement « *[...] ait été fourni sans réserves, et clairement : il ne s'agissait pas d'une simple orientation, ni d'une information sur la pratique ordinairement suivie* » (Moor, op. cit., p. 430 ; cf. également Häfelin/Müller/Uhlmann, op. cit., pp. 142 s.). En outre, « *l'inexactitude du*

renseignement ne doit pas provenir de ce que la loi a changé entre-temps » (Moor, op. cit., p. 431).

Pour que la bonne foi de l'administré soit protégée, il faut également que « ni celui-ci, ni son représentant [n'ait] été en mesure de reconnaître l'erreur – à plus forte raison ne doit-il pas l'avoir reconnue, ni en être lui-même responsable » (Moor, op. cit., p. 431). « Surtout, l'administré a pris sur la base de l'information inexacte des dispositions irréversibles » (Moor, op. cit., pp. 431 s.) auxquelles il ne saurait renoncer sans subir de préjudice.

En l'espèce, la demanderesse était bien destinataire des renseignements donnés par [redacted] lors de leur entretien précontractuel. Sur la base de ces renseignements elle a décidé d'accepter le remplacement au Gymnase de [redacted] et a ainsi pris des dispositions irréversibles au sens de la jurisprudence et de la doctrine précitée. Or, il s'est avéré par la suite que les renseignements émanant de [redacted] étaient incorrectes, ce que la demanderesse a constaté lorsque sa rémunération a été fixée, soit presque trois mois après le début de son activité au Gymnase de [redacted]. Ces éléments ne souffrent aucune contradiction mais ne sont à cet égard pas suffisants pour fonder la bonne foi de la demanderesse. Il ressort en effet du témoignage de [redacted], ainsi que du dossier de la cause, que les estimations salariales évoquées ne constituaient qu'un ordre de grandeur et qu'à aucun moment [redacted] n'a promis un salaire déterminé à la demanderesse. De plus, [redacted] a d'emblée précisé à la demanderesse qu'elle n'était pas l'autorité d'engagement et qu'il ne lui revenait pas de fixer les salaires des enseignants. Il s'agissait donc d'une simple orientation, une information sur la pratique ordinairement suivie. M[r] [redacted] n'a donc pas créé d'apparence de compétence, puisqu'elle a émis des réserves, tant sur sa compétence pour fixer le salaire, que sur le salaire lui-même. La demanderesse ne pouvait donc pas légitimement croire que [redacted] était compétente pour fixer son salaire et que ses propos la liaient juridiquement.

En outre, la demanderesse a aussi sa part de responsabilité dans la mesure où elle a affirmé à [redacted] qu'elle était titulaire d'une licence universitaire. Or, l'instruction de la cause a permis d'établir qu'une telle licence était délivrée en France après trois ans d'études et équivalait à un bachelor suisse. La demanderesse connaissait cette différence ou du moins devait la connaître,

47

puisque'elle avait déjà travaillé plusieurs années en Suisse auparavant et ne pouvait ainsi ignorer la valeur que son titre universitaire représentait sur le marché de l'emploi en Suisse. A défaut d'en avoir fait mention à _____, elle s'est aussi rendue responsable des informations inexactes fournies par la directrice de l'établissement.

Par conséquent, quand bien même il est concevable que la demanderesse n'aurait pas accepté de travailler au Gymnase de _____ si elle avait connu l'inexactitude des renseignements fournis par l'_____, les conditions pour que la bonne foi de la demanderesse soit protégée ne sont pas réunies. Les renseignements donnés à la demanderesse lors de son engagement ne sauraient lier l'Etat de Vaud dans la fixation de son salaire. La conclusion 5 de la demande tendant au versement d'un salaire mensuel de 5'928.- CHF doit dès lors être rejetée.

b) Il sied dès lors d'analyser le traitement réservé à la demanderesse dans ses rapports de travail avec le défendeur au regard du droit applicable en la matière.

aa) En principe, le Tribunal de céans dispose d'un plein pouvoir d'examen et revoit par conséquent librement la cause en fait et en droit (Chambre des recours du Tribunal cantonal vaudois du 24 mai 2004 dans la cause J.-P. B. c/ Etat de Vaud). Cependant, il faut relever que l'évaluation des fonctions de l'administration et leur classification reposent en grande partie sur une appréciation subjective de la valeur de certaines tâches par rapport à d'autres, influencée par la manière dont la société perçoit l'importance de ces tâches, ainsi que sur une estimation comparative des formations professionnelles et des titres auxquelles ces dernières aboutissent. Par ailleurs, l'évaluation d'une fonction implique la prise en considération de faits qui varient fortement d'un domaine à l'autre, par exemple savoir quelles activités doivent être accomplies dans le cadre d'une certaine fonction, quelles exigences en matière de formation peuvent être requises ou dans quelles circonstances l'activité doit être déployée. Une telle démarche nécessite des connaissances particulières et une vision d'ensemble que le Tribunal ne possède pas aussi bien que l'autorité d'engagement. Pour ces raisons, le Tribunal ne revoit l'évaluation d'une fonction et sa classification qu'avec retenue. D'une manière générale, il évite de substituer sa propre appréciation à celle de l'autorité administrative mais se limite à examiner si celle-ci a respecté les principes généraux applicables à l'activité administrative et n'a pas versé dans l'arbitraire. Sous cette réserve, l'autorité administrative doit donc se

voir reconnaître un large pouvoir d'appréciation dans la manière de choisir parmi la multitude de critères envisageables, ceux qu'elle considère comme déterminants pour la fixation de la rémunération de ses employés (cf. Jugement de la Commission de recours du Tribunal fédéral du 18 août 2004 in JAAC n°69.4 ; arrêt du TRIPAC du 20 février 2006 dans la cause R. H c/ Etat de Vaud, consid. II/b).

bb) Conformément à l'article 23 LPers, applicable aux maîtres de l'enseignement supérieur (articles 2 LESS et 72 LS), les collaborateurs de l'Etat ont droit à une rémunération sous la forme d'un salaire correspondant à la fonction qu'ils occupent en proportion de leur taux d'activité ; d'une indemnité ou d'un émolument (lettre b). Le Conseil d'Etat arrête l'échelle des salaires. Il fixe le nombre de classes et leur amplitude (article 24 LPers). Il détermine les modalités de progression du salaire (augmentation annuelle) à l'intérieur de chaque classe (article 24 al. 2 LPers). Il définit les fonctions et les évalue (article 24 al. 3 LPers).

A teneur de l'article 113 al. 1 RGY, le titre requis pour être engagé pour enseigner dans les gymnases est un diplôme d'enseignement pour les écoles de maturité pour la ou les branches enseignées, reconnu en Suisse, conformément au règlement de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (ci-après : CDIP) concernant la reconnaissance des diplômes d'enseignement pour les écoles de maturité du 4 juin 1998 (ci-après : Règlement). L'article 3 al. 2 du règlement susmentionné dispose que « *toute habilitation à enseigner une discipline présuppose un master ou un diplôme équivalent dans la branche d'étude correspondante, obtenu en haute école. Dans les disciplines où la qualification peut s'acquérir à l'université, le titre exigé est le master* ».

En l'espèce, la licence française de la demanderesse ne correspond pas à un master. La demanderesse n'ayant pas demandé la reconnaissance de son titre universitaire à la CDIP, elle ne remplit pas les conditions posées à l'art. 3 al. 2 du Règlement. L'instruction a cependant permis d'établir que la licence française de la demanderesse correspond à un bachelor tel qu'il est délivré en Suisse après trois ans d'études (cf. également l'article 3 de l'Accord-cadre franco-suisse du 10 septembre 2008 entre la Conférence des Présidents d'Universités Françaises, la Conférence des Directeurs des Ecoles Françaises d'Ingénieurs et la Conférence des recteurs des universités suisses, la Conférence des recteurs des hautes écoles spécialisées suisses et la Conférence suisse des rectrices et recteurs des hautes

écoles pédagogiques sur la reconnaissance des diplômes). En outre, contrairement à ce qu'affirme le témoin _____, avec sa licence française équivalente au bachelor suisse, la demanderesse est théoriquement admissible à la HEP en secondaire I, puisque le Règlement concernant la reconnaissance des diplômes de fin d'études étrangers du 27 octobre 2006 n'exige pas expressément un diplôme avec deux matières enseignable. Exigence qui ne ressort pas non plus de l'article 50 de la Loi sur la Haute école pédagogie du 12 décembre 2007 (ci-après : LHEP ; RSV 419.11), ni de l'article 54 du Règlement d'application de la loi du 12 décembre 2007 sur la Haute école pédagogique (ci-après : RLHEP ; RSV 419.11.1).

L'article 116 al. 1 RGY dispose que les titres requis pour les maîtres remplaçants sont, en principe, les mêmes que ceux qui sont exigés pour être titulaire du poste. Leur statut horaire et les conditions de rémunération sont alors ceux correspondant à leur titre d'enseignement. L'alinéa 2 précise que « *si le service en charge de l'enseignement postobligatoire doit engager un maître remplaçant non pourvu des titres requis, les conditions relatives à son statut horaire et à sa rémunération sont les mêmes que les conditions initiales prévues pour la fonction correspondante de maître auxiliaire au sens de l'article 114 RGY* ». L'article 114 RGY dispose que « *le département fixe les conditions d'engagement, en tant que maîtres auxiliaires, de personnes non pourvues de titres requis* ». Par ailleurs, le Conseil d'Etat a adopté la décision n°81 reproduite ci-dessous :

« Statut horaire des maître auxiliaires A et des maîtres auxiliaires »

Dans sa séance du 24 juillet 2002, le Conseil d'Etat a décidé

- d'admettre que le DFJ engage, à titre exceptionnel, des enseignants non porteurs de titres légaux, par contrat de durée déterminée, pour une année scolaire en principe, renouvelable au maximum une fois ;
- d'assimiler cette catégorie d'enseignants aux fonctions de :
 - a) maître auxiliaire A, classes 24-28, avec une rémunération correspondant à 90%, pour les personnes porteuses d'une licence universitaire reconnue pour l'admission à la HEP comme candidat maître spécialiste mais qui n'ont pas accompli la formation pédagogique
 - b) maître auxiliaire B, classes 20-24, avec une rémunération correspondant à 90% pour les personnes non porteuses d'une licence universitaire reconnue pour l'admission en HEP comme candidat maître spécialiste, mais admissible en HEP

comme candidat maître semi-généraliste, et qui n'ont pas accompli la formation pédagogique.

Modalités d'application de la décision du Conseil d'Etat :

- lorsqu'un maître auxiliaire A est engagé au gymnase, considérant que l'absence de titre n'est pas liée au temps de préparation de l'enseignement, son statut horaire est de 22 périodes hebdomadaires (au lieu de 25 dans la scolarité obligatoire et l'enseignement professionnel)
- lorsqu'un maître auxiliaire B est engagé au gymnase, son statut horaire est de 25 périodes, par analogie avec la situation des maîtres spéciaux de gymnase (arts visuels, éducation physique et musique)
- en revanche, les maîtres auxiliaires B engagés au secondaire inférieur conservent un statut de 28 périodes hebdomadaires, par analogie à la situation actuelle des maîtres secondaires semi-généralistes.

L'entrée en vigueur de ces modalités d'application est fixée au 1^{er} janvier 2003 ».

cc) Au vu de cette réglementation, Le Tribunal estime que l'Etat de Vaud a considéré à tort la demanderesse comme une maîtresse auxiliaire généraliste et l'a colloquée en classes 15-20, soit les classes réservées aux instituteurs, au motif qu'elle n'avait pas de titre reconnu en Suisse et qu'elle n'était pas au bénéfice d'une équivalence de titre délivrée par la CDIP. En effet, en application de la décision n°81 reproduite ci-dessus, la demanderesse aurait dû, avec sa licence équivalente à un bachelors suisse, au moins être reconnue comme maître auxiliaire B et colloquée en classes 20-24 avec une rémunération à 90% pour les personnes admissibles en HEP comme candidats maîtres semi-généralistes qui n'ont pas accompli la formation pédagogique. A cet égard, le Tribunal ne saurait suivre l'opinion de la DGEP qui, sur la base d'une directive du département du 23 janvier 2008, assimile la demanderesse à un maître auxiliaire généraliste, soit notamment à une personne sans titre officiel d'un autre canton, d'un étranger ou d'un étudiant. Une telle solution revient en effet à rémunérer une enseignante d'allemand avec plusieurs années d'expérience, qui a donné pleinement satisfaction au gymnase de , au même niveau qu'un enseignant en classes primaires, ce qui est manifestement arbitraire. Contrairement à ce que prétend la DGEP, il paraît douteux que l'article 114 RGY puisse servir de base légale à la directive du 23 janvier 2008, dès lors que cette disposition n'est entrée en vigueur que le 1^{er} août 2008 (cf. article 147 RGY). Quoi qu'il en soit, dans la mesure où l'application et l'interprétation de la directive du

département est contraire à la décision n°81 du Conseil d'Etat du 24 juillet 2002 et aboutit à un résultat manifestement arbitraire, elle ne saurait être appliquée à la demanderesse.

Cette situation est corroborée par la manière dont la demanderesse a été colloquée dans le nouveau classement des employés de l'Etat de Vaud (DECFO-SYSREM) à partir du mois de décembre 2008. Alors que le niveau de la bascule 10B correspondant à celui des instituteurs des anciennes classes 15-20 lui avait été tout d'abord appliqué, l'Etat de Vaud a admis son erreur et a basculé la demanderesse en classe 11B de la fonction n°669 des maîtres auxiliaires B de l'enseignement postobligatoire (11 au lieu de 12, car elle ne possède pas le master, mais l'équivalent du bachelor et B en raison de l'absence de titre pédagogique). Cette rectification ressort clairement de l'attestation de salaire du 27 mars 2009, indiquant que la demanderesse occupe l'emploi n°3109 de la chaîne 145, niveau 11B (maître d'enseignement postobligatoire). Or, cette fonction n°669 correspondait bien à celle des classes 21-24 dans l'ancien système. Cela tend à démontrer que l'Etat de Vaud a commis une erreur dans le traitement initial de la demanderesse, erreur qu'implicitement il reconnaît en colloquant la demanderesse en classe 11B dès le mois de décembre 2008, alors que la situation de la demanderesse est restée inchangée. Au demeurant, même si juridiquement la bonne foi de la demanderesse ne saurait être protégée (cf. supra consid. III/a), il est certain que la demanderesse n'aurait pas accepté de travailler au Gymnase de [redacted] si elle avait su que sa rémunération serait celle d'un instituteur ou d'un étudiant.

Il s'ensuit que la rémunération de la demanderesse, lors de son engagement au gymnase de [redacted] en septembre 2008, ne pouvait être inférieure à celle des classes de traitement 21-24. Elle devra donc être recalculée en conséquence, en prenant en considération tous les éléments applicables aux maîtres auxiliaires B de l'enseignement postobligatoire des anciennes classes 21-24.

c) Compte tenu de ce qui précède, la conclusion 2 de la demanderesse doit être rejetée en tant qu'elle requiert une rémunération correspondant à celle des classes 24-28 prévue pour les maîtres auxiliaires A porteurs d'une licence universitaire. Au demeurant, tous les contrats produits par la demanderesse au sujet du classement d'enseignants d'allemand en 24-28 ne lui sont d'aucun secours, dans la mesure où ils ne contiennent aucun renseignement sur la formation suivie par ces

enseignants. Ils ne permettent donc pas, à eux seuls, d'établir l'inégalité de traitement alléguée par la demanderesse à l'appui de ses conclusions.

IV. La demanderesse conteste également la façon dont l'OPES a tenu compte de ses expériences professionnelles. Alléguant qu'elle possède onze années d'expériences professionnelles, la demanderesse fait grief à l'administration, d'une part, de ne lui avoir reconnu qu'un peu plus de quatre années d'expériences et, d'autre part, de n'en avoir pas tenu compte, pour la fixation de son salaire, dès son engagement au 1^e septembre 2009. L'Etat de Vaud soutient quant à lui, qu'en raison de problèmes pratiques, il n'y a pas de rectification du salaire avec effet rétroactif ; le salaire ne peut être réajusté, pour tenir compte des expériences professionnelles, que dès le mois suivant la réception du formulaire à remplir, formulaire qui mentionne expressément que les certificats de travail doivent être joints.

Il s'agit donc de déterminer si les expériences professionnelles alléguées par la demanderesse dans son formulaire d'engagement ainsi que dans son procédé écrit devaient être prises en compte dès son engagement ou si c'est à juste titre que l'autorité d'engagement n'en a tenu compte que dans le mois suivant la réception dudit formulaire.

Dans le cas présent, il est vrai que la demanderesse a tardé à fournir les certificats de travail dont on comprend qu'ils sont nécessaires pour attester de l'expérience professionnelle. Il ressort toutefois des pièces du dossier que la demanderesse n'a pas compris d'emblée qu'elle devait mentionner dans le même formulaire l'ensemble de ses expériences et non seulement celle effectuées en Suisse, à l'Ecolé puisque c'est dans un deuxième formulaire retourné au défendeur le 7 novembre 2009 que la demanderesse a indiqué ses activités en France. Elle n'a cependant pas été en mesure de fournir tous les certificats de travail relatifs à ses activités, de sorte que c'est avec raison que l'OPES ne retient comme expériences professionnelles que celles qui sont justifiées par un certificat de travail (cf. supra chiffre 1).

Pour le reste, le Tribunal n'entend pas exclure ici que l'on puisse sanctionner, sous la forme du refus de prise en compte d'expériences professionnelles antérieures, l'employé qui ne produit pas en temps utile les documents propres à justifier ses allégations et à permettre à l'administration le

contrôle de sa situation (arrêt du TRIPAC du 20 février 2006 en la cause R.H c. Etat de Vaud, consid. II/h). Comme dans cet arrêt, il estime toutefois qu'une telle sanction devrait être annoncée clairement à l'employé et qu'il y a lieu de tenir compte du fait que l'intéressé n'est pas toujours en mesure, pour une raison indépendante de sa volonté, de fournir immédiatement tous les justificatifs nécessaires. Tel est précisément le cas pour la demanderesse qui a été contactée fin août 2008 pour un remplacement qui a débuté le 1^e septembre 2008 et n'a reçu qu'une lettre d'engagement du 18 septembre 2008, avec les formulaires à remplir. De nationalité française et résidant en France, elle ne pouvait raisonnablement pas obtenir les certificats de travail dans un délai très bref, si bien qu'elle les a fournis dès qu'elle était en mesure de le faire, soit le 7 novembre 2008. A cela s'ajoute que le contrat de travail du 14 novembre 2008 ne pouvait pas être établi pour le début des rapports de travail et qu'il était de toute manière inévitable de calculer le salaire de la demanderesse avec effet rétroactif. Dès lors, s'agissant d'un contrat de travail d'une durée déterminée de seulement cinq mois, le Tribunal estime que l'Etat de Vaud n'a aucun intérêt prépondérant à faire valoir pour ne pas prendre en considération les années d'expériences reconnues également avec effet rétroactif, soit à partir du 1^e septembre 2008.

Par conséquent, le Tribunal de céans estime que c'est à tort que l'ensemble des expériences justifiées par un certificat de travail n'ont pas été prises en compte dans la fixation du salaire de la demanderesse, rétroactivement au le 1^e septembre 2008.

Il sied donc de recalculer le salaire brut de la demanderesse pour les mois de septembre, octobre et novembre 2008 sur la base d'un traitement en classes 21-24 et en prenant en considération les années d'expériences professionnelles justifiées par un certificat de travail dès son engagement au 1^e septembre 2008.

V. A l'audience de jugement du 22 avril 2009 la demanderesse a augmenté ses conclusions en ce sens qu'elle soit rémunérée pour les mois de décembre 2008 et janvier 2009 en fonction d'une collocation en classes 12B et non en 11B.

A teneur de l'article 30 LJT, si la conciliation échoue à la première audience, le président fait préciser au procès-verbal les divers éléments des conclusions des parties qui, dès lors, ne peuvent plus être augmentées dans leur montant pécuniaire.

En l'espèce, le passage de la classe 11B à la classe 12B aurait pour conséquence que le salaire de la demanderesse serait augmenté puisqu'il se serait agi d'une "promotion" dans l'échelle salariale prévue par DECFO-SYSREM. A cet égard, il s'agit bien d'une augmentation de conclusions dans leur montant pécuniaire au sens de l'article 30 LJT. Or, il figure au procès-verbal de l'audience préliminaire du 10 février 2009 que la demanderesse a confirmé ses conclusions telles que formulées dans sa demande du 11 décembre 2008. Dès lors, les conclusions augmentées à l'audience de jugement du 22 avril 2009 sont irrecevables. Elles auraient dû de toute manière être rejetées pour les mêmes motifs que le rejet de la collocation de la demanderesse en classes 24-28 correspondant à la fonction de maître auxiliaire A (cf. supra consid. III/c).

VI. La demanderesse conclut également au paiement d'un montant de CHF 250.- en "préjudice direct", pour inexécution de l'obligation de l'Etat et en compensation des préjudices subis, ainsi qu'au paiement de CHF 5'000.- pour tort moral et atteinte à la personnalité.

a) La demanderesse conclut en premier lieu au paiement de CHF 250.- pour préjudices direct, sans toutefois indiquer la cause de cette conclusion.

A teneur de l'article 8 CC, il appartient à chaque partie, si la loi ne prescrit le contraire, de prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. Cette disposition répartit le fardeau de la preuve et détermine sur cette base qui doit assumer les conséquences de l'échec de la preuve (ATF 126 III 189, consid. 2b = JT 2000 I 643 et les références citées ; cf. également Hans Schmid in : Honsell/Vogt/Geiser (édit.), Zivilgesetzbuch I : Art. 1-456 CC, 3^e éd., n. 38 et 39 ad art. 8 et les références citées). Elle s'applique par analogie en droit public parce qu'elle exprime un principe de droit d'une portée générale (Hans Schmid, op. cit., n. 27 ad art. 8).

En l'espèce, il appartenait à la demanderesse de prouver chaque élément qui conditionnent une responsabilité civile, qu'elle soit contractuelle ou délictuelle. Dans le cas d'une responsabilité délictuelle la demanderesse aurait dû démontrer l'existence d'un dommage, d'un lien de causalité et le comportement illicite (article 4 de la Loi sur la responsabilité de l'Etat, des communes et de leurs agents ; RSV 170.11 ; cf. également Hans Schmid, op. cit., n. 45 ad art. 8). En cas de responsabilité contractuelle elle devait établir la présence d'un dommage, d'une violation du contrat et du lien de causalité (Hans Schmid, op. cit., n. 46 ad art. 8). Il sied de constater que la demanderesse a omis, tant dans son procédé écrit que lors de l'instruction de la cause, de prouver que les conditions d'une responsabilité étaient réalisées. En particulier, elle n'a pas démontré que son patrimoine avait subi une diminution (articles 42 CO et 8 CC), respectivement une non-augmentation de CHF 250.-. Dès lors, en vertu de la jurisprudence et de la doctrine précitée, la demanderesse assume les conséquences de l'échec de la preuve. Par conséquent, il n'est pas nécessaire de déterminer le chef de responsabilité, ni d'analyser plus avant la question d'une responsabilité de l'Etat et de la réparation d'un quelconque dommage, qu'il soit fondé sur une responsabilité délictuelle ou contractuelle et aucune indemnité ne saurait lui être allouée à ce titre.

b) La demanderesse conclut également à la réparation d'un tort moral qu'elle aurait subi pour atteinte à sa personnalité. Elle réclame à ce titre un montant de CHF 5'000.-.

En cas d'atteinte à la personnalité, l'article 28a al. 3 CC réserve expressément « [...] les actions en dommage et intérêts et en réparation du tort moral, ainsi que la remise du gain selon les dispositions sur la gestion d'affaire ». Selon l'article 49 al. 1 CO, « celui qui subit une atteinte à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement ». Bien qu'il s'agisse ici de réparer un dommage moral, il convient de respecter les principes énoncés par l'article 42 CO dont, notamment, le fardeau de la preuve du préjudice, le lien de causalité adéquat et le rôle de la faute concomitante (Pierre Engel, Traité des obligations en droit suisse : Dispositions générales du CO, 2^e éd., p. 525 ; Anton K. Schnyder in : Honsell/Vogt/Wiegand (édit.), Obligationenrecht I : Art. 1-529 CO, 4^e éd., n. 15 ad art. 49).

La question de savoir si la demanderesse a prouvé, respectivement subi un préjudice, un comportement illicite et que le lien de causalité est naturel et adéquat peut demeurer indéterminée. En effet, l'article 44 CO, norme applicable dans un procès en responsabilité contre un canton (Schnyder, op. cit., n. 1 ad art. 44 et les références citées), dispose que « le juge peut réduire les dommages-intérêts, ou même n'en point allouer, lorsque la partie lésée a consenti à la lésion ou lorsque des faits dont elle est responsable ont contribué à créer le dommage, à l'augmenter ou qu'ils ont aggravé la situation du débiteur ». C'est le cas où le lésé a lui-même manifesté un comportement critiquable, une attitude imprudente que tout homme raisonnable aurait dû et pu éviter dans son propre intérêt (Engel, op. cit., p. 507 et les références citées). Il incombe au responsable de prouver les circonstances permettant de réduire ou d'exclure sa responsabilité (Schnyder, op. cit., n. 3 ad art. 44).

En l'espèce, il ressort clairement des pièces du dossier, ainsi que des témoignages de [redacted] et [redacted] que la demanderesse a joué un rôle prépondérant dans le retard qu'a pris le traitement de son dossier par l'OPES. C'est à tort qu'elle estime que l'Etat de Vaud n'a pas respecté sa personnalité et lui a manqué d'égards. Il appert en effet que la demanderesse a retourné les formulaires qui lui avaient été envoyés le 18 septembre, le 31 octobre 2008, soit plus d'un mois après les avoir reçus. La demanderesse a encore fait parvenir à l'Office d'engagement le complément de dossier le 7 novembre 2008. Or, le contrat d'apprentissage de son fils permettant de déterminer les allocations familiales dont elle pouvait bénéficier n'y figurait toujours pas. A cet égard, le témoin [redacted] a déclaré qu'à réception d'une demande de remplacement « [...] nous envoyons une désignation à la remplaçante avec un dossier à remplir et à nous fournir. Nous avons reçu, dans le cas de la demanderesse, son dossier daté du 31 octobre le 1^{er} novembre. Nous pouvons établir le contrat lorsque nous avons le dossier complet. Fin septembre, la demanderesse n'avait pas retourné ses papiers mais elle a reçu une avance de salaire. [...] ». Ces déclarations sont corroborées par celles de [redacted] qui a déclaré que « [...] pour classer les personnes, nous avons besoin de tous les papiers et c'est pour cela que la procédure concernant la demanderesse a été longue. [...] Nous ne donnons pas d'indication précise de salaire avant d'embaucher car c'est le service de [redacted] qui peut le faire dès qu'un dossier complet est remis. [...] A

mon sens, la fiche d'entrée doit être complète avant de fixer le salaire et établir le contrat pour un remplaçant. [...]».

Par conséquent, l'Etat de Vaud a établi que la demanderesse n'avait pas été traitée différemment que les autres employés qui tardent à fournir les formulaires et autres documents qui leur sont demandés. Par ailleurs, les difficultés matérielles qui en ont résulté pour la demanderesse, à laquelle seule des avances ont été versées, soit au total CHF 5'400.-, ne sont pas, dans les circonstances présentes, constitutives d'une atteinte à la personnalité. En effet, la demanderesse est en grande partie responsable du délai relativement long dans lequel son dossier a été traité et son contrat établi ; la faute concomitante est telle qu'elle permettrait de toute manière de faire échec à ses prétentions et de libérer le défendeur d'une éventuelle responsabilité.

Les prétentions de la demanderesse tendant à l'allocation d'une indemnité pour tort moral doivent dès lors être rejetées.

VII. La demanderesse souhaite également qu'il lui soit alloué une indemnité à titre de pertes d'allocations chômage.

A teneur de l'article 14 LPers, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale connaît, à l'exclusion de toute autre juridiction, de toute contestation relative à l'application de la LPers, ainsi que de la LEg.

En l'espèce, la conclusion 7 de la demanderesse ressort des assurances sociales et des lois topiques en la matière. Elle s'inscrit en dehors des compétences *ratione materiae* du Tribunal de céans qui n'a donc pas à entrer en matière sur ce moyen.

VIII. La valeur litigieuse étant inférieure à CHF 30'000.- et les parties n'ayant pas procédé de façon téméraire, le présent jugement est rendu sans frais ni dépens (article 41 LJT).

PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES
DE L'ADMINISTRATION CANTONALE,
STATUANT AU COMPLET ET A HUIS CLOS
PRONONCE :

I. Les conclusions prises par la demanderesse à l'encontre de l'ETAT DE VAUD sont partiellement admises en ce sens qu'il appartiendra au Service du personnel de l'Etat de Vaud de recalculer le salaire brut de pour les mois de septembre, octobre et novembre 2008 sur la base d'un traitement en classe 21-24 et en prenant en considération les années d'expériences professionnelles reconnues dès son engagement au 1^{er} septembre 2008. v-25

II. Toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées.

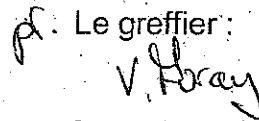
III. Le présent jugement est rendu sans frais ni dépens.

La Présidente :



C. Rochat, v.-p.

Le greffier :



D. Antipas, a.h.

du 28 octobre 2009

Les motifs du jugement sont notifiés aux représentants des parties.

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.

Le greffier :