



TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES
DE L'ADMINISTRATION CANTONALE

Palais de justice de Montbenon
1014 Lausanne

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION
CANTONALE

le 15 mars 2011

dans la cause

 / ETAT DE VAUD

Recours DECFO SYSREM

MOTIVATION

Audiences : 27 septembre 2010, 17 janvier 2011 et 10 mars 2011

Présidente : Mme Christine Sattiva Spring, v.-p.

Assesseurs : Mme Nathalie Kehrli et M. Antoine Santschy

Greffière : Mme Camille Piguet

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 10 mars 2011, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit:

EN FAIT :

1. [REDACTED] (ci-après: le demandeur), né le 16 août 1955, a été engagé par contrat de durée indéterminée du 15 mars 2003 par l'Etat de Vaud (ci-après: le défendeur) en qualité de maître secondaire breveté (BFC2) au sein de l'établissement de Moudon. Il était alors colloqué en classes 21-24 et son salaire annuel brut, 13^{ème} compris, se montait à fr. 111'613.- pour un taux d'occupation de 100%.

2. Conformément au Décret du 25 novembre 2008 relatif à la nouvelle classification des fonctions et à la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud (ci-après : DECFO ; RSV 172.320) et à l'Arrêté du Conseil d'Etat relatif à la mise en œuvre de la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud du 28 novembre 2008 (ci-après : ANPS ; RSV 172.320.1), le défendeur a transmis des fiches d'information à ses employés afin qu'ils aient connaissance de la chaîne et du niveau de fonction qui leur seraient attribués après la bascule dans le nouveau système.

Ce nouveau système de classification des fonctions adopté par l'Etat de Vaud a été créé selon la méthode GFO, soit une méthode qui s'appuie sur un catalogue de critères pour évaluer les fonctions. Ce catalogue se compose de cinq critères principaux, quatre critères de compétences (professionnelle, personnelle, sociale, à diriger, à former et à conseiller) et un critère relatif aux conditions de travail. La compétence professionnelle a un poids relativement élevé puisqu'elle représente 28% des critères principaux. Chacun d'eux se décline ensuite en critères secondaires, soit 17 au total. Le catalogue propose une définition particulière de chaque critère principal et secondaire, apprécié, évalué et noté de manière indépendante. Des indicateurs sont utilisés à cet effet, dont la combinaison donne une mesure du critère. Les notes obtenues à chacun des 17 critères secondaires forment, ensemble, le profil d'une fonction, qui rend compte tant des exigences attendues au plan des compétences que des conditions de travail particulières y relatives. Autrement dit, ces évaluations, combinées entre elles, expriment au final le degré de complexité d'une fonction, soit le niveau de compétences, d'exigence et de

responsabilité. Les fonctions sont ainsi classées par rang, entre 1 et 18 selon la complexité, l'exigence et la responsabilité, selon le résultat de l'addition des notes décernées à chaque critère. Une table de correspondances « points – niveaux » permet ensuite de dire à quel niveau se rapporte le nombre de points total obtenu par une fonction, étant précisé qu'à chaque critère est appliqué un coefficient de pondération. L'objectif recherché par ce travail d'évaluation est l'établissement d'une classification des fonctions, dont la gradation en 18 niveaux est rendue visible par la grille des fonctions.

Ainsi, fin 2008, le demandeur a reçu de l'État de Vaud une telle fiche relative à la bascule de son poste, comprenant les informations suivantes :

Données individuelles

N° de salarié-e : [REDACTED] (chaque contrat faisant l'objet d'un courrier, il est possible que vous receviez cet envoi en plusieurs exemplaires)

Nom : [REDACTED]

Prénom : [REDACTED]

Fonction nouvelle

Emploi-type : *Maître-esse de disciplines académiques*

Chaîne : 142

Niveau : 11A

A = Taux de rétribution réduit d'une classe de salaire en raison de la non-conformité du titre avec celui défini par la CDIP pour le poste

Salaire de la fonction (sur 13 mois à 100%) : minimum : 78088.-

: maximum : 113227.-

Votre situation salariale

▪ Taux d'activité pris en considération (au 01.12.08) 92.8571%

Votre rétribution actuelle:

▪ Salaire annuel réel (au taux d'activité et 13^{ème} compris) 105737.-

▪ Indemnité(s) salariale(s) intégrée(s) 0.-

▪ Salaire annuel total pris en considération 105737.-

Votre rétribution au 31.12.08:

- | | |
|--|----------|
| ▪ Echelon | 19 |
| ▪ Salaire de base annuel total au 31.12.08 | 105737.- |

➤ *Votre salaire est supérieur au maximum de votre fonction.*

Votre situation en 2009

- *Votre salaire nominal vous est garanti et vous bénéficierez de l'indexation complète de 2.6% décidée par le Conseil d'Etat.*

3. Le demandeur a reçu un avenant à son contrat de travail daté du 29 décembre 2008, mais prenant effet le 1^{er} décembre 2008, dans lequel sa fonction a été qualifiée de maître-esse de disciplines académiques, correspondant à la chaîne 142 de la grille des fonctions et à un niveau de fonction 11A. Si l'avenant ne précisait pas quel échelon lui était attribué, il réduisait d'une classe le salaire du demandeur (apposition de la lettre A) en raison de la non-conformité du titre avec celui défini pour le poste.

Avant la bascule dans le nouveau système, le demandeur était en classes 21-24 et son salaire brut (13^{ème} compris) se montait à fr. 113'870.- pour un taux d'activité de 100% en qualité de maître secondaire breveté.

Après l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération DECFO-SYSREM, le demandeur a été colloqué en classe 11A, échelon 19, en qualité de maître de disciplines académiques. Son salaire après la bascule était alors de fr. 116'832.-, 13^{ème} compris, pour le même taux d'activité de 100%. A compter du 1^{er} août 2009, le demandeur a bénéficié du cliquet au sens de l'art. 10 de la convention portant sur la mise en œuvre de la nouvelle classification des fonctions et de la nouvelle politique salariale, du 3 novembre 2008; et a été dès lors colloqué au niveau 12A, ce qui équivaut à un salaire annuel, 13^{ème} compris, de 126'150 francs.

4. a) Par demande du 25 février 2009, le demandeur a saisi le Tribunal de céans en prenant les conclusions suivantes:

"1) Harmoniser mon horaire d'enseignement à 25 périodes à l'instar des enseignants, porteurs d'un titre académique, occupant la même fonction".

b) Lors de l'audience de conciliation du 27 septembre 2010, le demandeur a précisé que ses conclusions tendaient uniquement à un horaire de travail de 25 périodes hebdomadaires et non à un changement de classe.

Bien que tentée, la conciliation a échoué.

c) Une première audience de jugement s'est tenue le 17 janvier 2011 au cours de laquelle les témoins [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] et [REDACTED] ont été entendus.

Directeur des écoles de Moudon depuis six ans, [REDACTED] est le directeur du demandeur. Il expose que plusieurs enseignants sont au bénéfice des mêmes titres que le demandeur dans son établissement et, par conséquent, ont fait l'objet de l'adjonction de la lettre "A" en lien avec leurs collocations respectives. Dans son établissement, la répartition de l'enseignement tient certes compte, en principe, des titres, mais également de l'expérience des maîtres et des besoins didactiques. Le plein temps du demandeur compte plus de périodes d'enseignement que celui des maîtres porteurs du titre requis. Cette différence, qui est due à une formation distincte, est historique. En effet, à l'époque, les maîtres licenciés enseignaient au secondaire et les maîtres non licenciés enseignaient au primaire. Puis, la scolarité primaire a été prolongée d'une année avec la 4^{ème} renouée et des maîtres ayant des formations différentes, mais la charge d'enseigner des disciplines comparables, se sont retrouvés mélangés au secondaire. C'est à ce moment qu'est apparue la différence de traitement entre les maîtres licenciés et les maîtres non licenciés.

Sous-directeur de la Caisse de pension de l'Etat de Vaud, [REDACTED] [REDACTED] explique qu'il y a deux types d'âge de retraite pour les enseignants. En effet, les maîtres non porteurs d'une licence et enseignant 28 périodes par semaine peuvent prendre leur retraite à 58 ans, alors que les maîtres licenciés n'enseignant que 25 périodes par semaine doivent atteindre l'âge de 60 ans. L'idée de départ était que ces enseignants, moins bien payés d'une part, travaillant plus d'autre part, puissent prendre leur retraite plus vite. Cependant, la période de cotisation donnant droit à une rente entière est de 37,5 ans et il est nécessaire d'avoir cotisé pendant ce nombre d'années au minimum pour bénéficier d'une pension complète avant de pouvoir bénéficier d'une retraite entière. Ainsi, à l'heure actuelle et toutes choses

restant égales, le demandeur pourrait prendre sa retraite à 58 ans, avec ses 37,5 années de cotisation.

Directeur général adjoint de l'enseignement obligatoire, [REDACTED] explique que les maîtres se trouvant dans la même situation que le demandeur ont toujours dû travailler trois périodes de plus que les maîtres licenciés pour une raison historique: leur formation correspondait à un type de parcours et à un type d'élèves qui étaient différents des autres. Ces maîtres étaient formés par des structures spécifiques. Aujourd'hui, celles-ci ont disparu et la Haute école pédagogique vaudoise ne forme plus qu'une catégorie de maîtres. La différence entre les 25 et les 28 périodes de temps de présence face aux élèves est un des éléments du contrat de travail, qui trouve son origine dans la loi scolaire de 1984, soit bien avant l'introduction de Decfo. Cette disparité historique fait penser qu'il y a un traitement différent, alors qu'il peut être compensé par une autre partie de l'activité du maître. En effet, tout enseignant est rémunéré pour 41h30 par semaine. La véritable différence entre les enseignants tient à leur formation. Le maître au bénéfice d'un titre académique (maître licencié) a accompli l'intégralité de son cursus avant le début de sa carrière professionnelle d'enseignant, à ses frais, alors que le maître semi-généraliste a suivi une formation initiale non académique, plus courte, puis a bénéficié d'une formation complémentaire en emploi, les années de formation complémentaire comptant pour le calcul des 37,5 années de travail avant de d'atteindre le seuil de la retraite. Dès l'entrée en vigueur de la loi scolaire de 1984, en août 1986, des maîtres licenciés et non licenciés ont pu enseigner aux mêmes élèves dans les mêmes branches.

Secrétaire général du syndicat des enseignants romands, [REDACTED] rappelle que la différence de statuts entre les maîtres enseignant actuellement au secondaire est une situation très fréquente, d'origine historique. Il confirme que, du fait de sa formation et d'un enseignement de 28 périodes par semaine, le demandeur peut partir à la retraite après 37,5 ans de cotisation, en insistant sur le fait que tous les collaborateurs de l'Etat peuvent prendre leur retraite après avoir cotisé pendant 37,5 ans à la caisse de pensions.

d) A la requête des parties, l'instruction n'a été close qu'à l'audience de plaidoiries du 10 mars 2011. Le demandeur a déposé une note de plaidoirie.

e) Le tribunal de céans a rendu un jugement sous forme de dispositif le 15 mars 2011. Par l'intermédiaire de leurs conseils, les parties en ont requis la motivation en temps utile.

EN DROIT

I. a) Aux termes de l'art. 14 de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (ci-après: LPers ; RSV 172.31) en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2003, 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 cette loi et de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg) dans les rapports de travail entre les employés de l'Etat de Vaud et de ce dernier.

En l'espèce, le demandeur est engagé en qualité de maître de disciplines académiques par l'Etat de Vaud. Il est ainsi soumis aux dispositions de la LPers (art. 72 de la loi scolaire [RSV 400.01], applicable par renvoi de l'art. 24 de la loi sur l'enseignement spécialisé [RSV 417.3]). Il ne fait dès lors aucun doute que l'on est en présence d'une activité régulière au sens de l'art. 2 al. 2 LPers. Ainsi l'action de l'art. 14 LPers est la seule voie de droit ouverte au demandeur pour faire trancher par l'autorité judiciaire saisie les prétentions qu'il a émises le 25 février 2009.

b) Enfin, la fonction que le demandeur exerce a fait l'objet d'une transition directe, ce que les parties n'ont, à juste titre, pas contesté. Ainsi, la voie du recours devant la Commission de recours instituée par le Décret du Grand Conseil du 25 novembre 2008 relatif à la nouvelle classification des fonctions et à la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud (ci-après : le Décret ; RSV 172.320) ne lui est pas ouverte (art. 5 du Décret a contrario). Le Tribunal de céans est donc bien compétent pour connaître du présent litige.

Partant, la requête du défendeur est recevable en la forme.

II. Aux termes de l'art. 19 al. 1 LPers, les rapports de travail entre les collaborateurs et l'Etat de Vaud sont régis par le droit public, sauf dispositions particulières contraires. 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 (ATF 2P.63/2003 du 29 juillet 2003, consid. 2.3, non publié).

Conformément à l'art. 23 LPers, les collaborateurs de l'Etat ont droit à une rémunération soit sous la forme d'un salaire correspondant à la fonction qu'ils occupent en proportion de leur taux d'activité (lettre a), soit 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 (art. 24 al. 1 LPers). Il détermine les modalités de progression du salaire (augmentation annuelle) à l'intérieur de chaque classe (art. 24 al. 2 LPers). Le Conseil d'Etat définit les fonctions et les évalue (art. 24 al. 2 LPers).

III. a) Le défendeur a soulevé à l'encontre des prétentions du demandeur la prescription de l'action, considérant que la différence de statut horaire entre les maîtres licenciés et les maîtres non licenciés était une situation qui durait en tout cas depuis l'entrée en vigueur de la LPers, soit depuis le 1^{er} janvier 2003.

Le demandeur estime, quant à lui, qu'il a agi en temps utile, en introduisant son action dans l'année qui a suivi la réception de l'avenant à son contrat de travail.

b) L'art. 16 al. 3 LPers dispose que les actions devant le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale se prescrivent par un an lorsqu'elles tendent exclusivement à des conclusions pécuniaires et par soixante jours dans les autres causes. La prescription court dès que la créance est exigible ou dès la communication de la décision contestée.

c) Sous l'angle de la prescription, la question litigieuse est de savoir si le point de départ de la différence de traitement quant au statut horaire des maîtres licenciés et non licenciés doit être fixé au moment de l'introduction de la loi scolaire du 12 juin 1984 (ci-après: LS; RSV 400.01), soit au 1^{er} août 1986, comme l'a indiqué le témoin [REDACTED], ou si cette divergence peut être rattachée à l'introduction de DECFO.

Le Tribunal a renoncé à considérer, en l'espèce, que le point de départ du délai péremptoire de l'art. 16 al. 3 LPers se situait au moment de la réception, par le demandeur, de son contrat du 15 mars 2003. En effet, l'opération DECFO ayant

eu notamment pour but de corriger les grandes différences qui existaient dans la fonction publique, on peut admettre que le maintien d'une divergence du nombre de périodes hebdomadaires selon que l'enseignant est licencié ou breveté peut être revu par le tribunal de céans sous l'angle restreint qui est le sien. Au demeurant, la question pourrait rester ouverte compte tenu du fait que les prétentions du demandeur doivent dans tous les cas être rejetées, comme on le verra ci-dessous.

IV. a) Le demandeur a conclu à ce que son horaire d'enseignement soit réduit à 25 périodes hebdomadaires, à l'instar des enseignants porteurs d'un titre académique, en lieu et place des 28 périodes qu'il enseigne actuellement. Il admet certes que son salaire soit réduit d'une classe en raison d'un titre pédagogique non-conforme à celui prévu pour la fonction de maître de disciplines académiques. En revanche, il considère qu'il y a une inégalité de traitement concernant le temps de présence avec les élèves pour des personnes occupant une fonction équivalente. En effet, il doit préparer ses cours de la même manière que ses collègues licenciés, étant donné qu'il enseigne aux mêmes élèves, et ne bénéficie dès lors pas du même temps de travail hebdomadaire que ses collègues en possession d'un titre académique. Dès lors, il considère être victime d'une inégalité de traitement en devant travailler 3 périodes hebdomadaires de plus que ses collègues qui interviennent dans les mêmes classes et pour les mêmes branches. De plus, il constate que le fait de pouvoir prendre sa retraite plus tôt, soit à 58 ans, n'est pas réellement un avantage, car il faut de toute façon avoir cotisé pendant 37,5 années.

b) Le défendeur expose en substance que la situation du demandeur résulte d'un choix opéré par le législateur cantonal à l'article 75 LS et qu'elle est donc antérieure à la nouvelle politique salariale. Cette différence, historique, résulte du fait qu'à l'époque, les maîtres licenciés enseignaient au secondaire, tandis que les maîtres non licenciés enseignaient au primaire. De plus, ces groupes d'enseignants ont des cursus de formation qui se distinguent très nettement. Le défendeur considère que la différence de statut horaire se justifie du fait que la formation complémentaire des maîtres non licenciés a été financée par l'employeur et effectuée en cours d'emploi, permettant ainsi de continuer à accumuler les années de cotisations à la caisse de retraite.

V. Le présent litige porte sur la position du demandeur dans le nouveau système de classification des fonctions de l'Etat de Vaud. Le tribunal ne saurait, dans

un tel domaine, substituer son appréciation à celle de l'employeur, mais il lui incombe de vérifier que le résultat du système respecte les principes de droit administratif à tout le moins s'agissant de l'égalité, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire.

Le demandeur ayant principalement fait valoir la comparaison avec ses collègues, le Tribunal de céans examinera en premier lieu le respect du principe de l'égalité de traitement.

a) D'après la jurisprudence, une décision viole le principe de l'égalité consacré à l'art. 8 al. 1 Cst. lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à régler ou qu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Il faut que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante (ATF 134 I 23 p.42). Une norme réglementaire viole l'art. 8 al. 1 Cst. lorsqu'elle n'est pas fondée sur des motifs sérieux et objectifs, qu'elle est dépourvue de sens et d'utilité ou qu'elle opère des distinctions juridiques que ne justifient pas les faits à régler. Dans l'examen auquel il procède à cette occasion, le juge ne doit toutefois pas substituer sa propre appréciation à celle de l'autorité dont émane la réglementation en cause. Il doit au contraire se borner à vérifier si la disposition litigieuse est propre à réaliser objectivement le but visé par la loi, sans se soucier, en particulier, de savoir si elle constitue le moyen le mieux approprié pour atteindre ce but (ATF 128 V 217). En matière d'égalité de traitement des fonctionnaires, le Tribunal fédéral fait preuve d'une certaine retenue (ATF 129 I 161 p.165).

Il faut rappeler encore que, s'agissant de l'égalité de traitement, le Tribunal de céans n'est habilité à revoir les décisions du Conseil d'Etat que sous l'angle de l'arbitraire (ATF 121 I 51).

De plus, le Tribunal fédéral admet qu'un système de rémunération présente nécessairement un certain schématisme (ATF 121 I 102).

b) Une différence entre deux enseignants ayant les mêmes responsabilités et les mêmes types de classes doit être justifiable afin d'être

acceptable. Le système actuel, qui différencie le statut horaire des maîtres secondaires licenciés et des maîtres secondaires non licenciés, a des racines historiques. Auparavant, les premiers enseignaient au secondaire, tandis que les seconds enseignaient au primaire. De plus, on est en présence de deux groupes d'enseignants dont les cursus de formation se distinguent très nettement, comme l'a expliqué le témoin ██████. En effet, les maîtres non licenciés ont une formation initiale d'instituteur, puis une formation complémentaire effectuée en cours d'emploi, tandis que les maîtres licenciés ont dû suivre une formation de quatre ans minimum post maturité. La différence de statut horaire paraît donc se justifier vu que la formation complémentaire des enseignants comme le demandeur a été financée par l'employeur et effectuée en cours d'emploi.

De surcroît, entre les deux catégories d'enseignants existe encore une disparité quant à l'âge de la retraite, qui est fixé à 58 ans pour les maîtres non licenciés, tandis que les maîtres licenciés doivent attendre 60 ans. Pour les maîtres non licenciés, la durée de cotisation correspond au cumul des années pendant lesquelles ils ont travaillé depuis leur formation initiale d'instituteur, incluant ainsi les années où ils ont suivi leur formation en cours d'emploi. En revanche, pour les maîtres licenciés, leurs années d'étude, quelle qu'en soit la longueur, ne sont pas prises en compte dans leur durée de cotisation. Ils arrivent ainsi plus tard sur le marché du travail. Egalement astreint à un minimum de 37,5 années de cotisations pour bénéficier d'une rente entière, ils ne pourront jamais prendre leur retraite à 58 ans. Le fait que la retraite puisse être prise à 58 ans plutôt qu'à 60 ans a un impact certain : en effet, à espérance de vie identique, la personne qui aura pu prendre sa retraite à 58 ans percevra une rente de 2^{ème} pilier pendant deux ans de plus. Il y a donc un traitement différent, plus favorable, réservé aux maîtres secondaires non licenciés, ce qui justifie le nombre de périodes de présence face aux élèves dissemblable entre les deux catégories d'enseignant.

Enfin, le nombre de périodes enseignées n'est pas le reflet du temps global de travail du maître, car il ne représente qu'une partie de ses activités. L'article 75a LS prévoit en effet que le temps du maître se divise en deux groupes : temps d'enseignement et temps hors enseignement, catégorie qui se subdivise en temps librement et non librement géré. Or, on ne saurait simplement multiplier le nombre d'heures de présence face aux élèves par un facteur donné pour calculer le temps de travail total d'un enseignant, sauf à être convaincu d'arbitraire. La distinction faite

entre les périodes enseignées ne saurait ainsi être déterminante pour alléguer une inégalité de traitement dont le tribunal de céans aurait à connaître.

Au vu de tous ces arguments, il apparaît que la différence de statut horaire entre les maîtres licenciés et les maîtres non licenciés est tout à fait acceptable et tolérable. En effet, le principe de l'égalité de traitement commande de traiter différemment des situations différentes, ce qui est le cas du demandeur et des maîtres licenciés.

VI. a) Il convient encore d'examiner si la différence de traitement entre le demandeur et les maîtres licenciés est acceptable sous l'angle de l'interdiction de l'arbitraire, soit d'examiner si la différence de statut horaire n'est pas excessive.

b) Selon la jurisprudence, l'arbitraire, prohibé par l'art. 9 Cst, ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable; le Tribunal n'annulera la décision attaquée que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, qu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté, ou encore lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité; pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 127 I 54 consid. 2b, 60 consid. 5a p. 70; ATF 126 I 168 consid. 3a; ATF 125 I 166 consid. 2a).

c) Comme déjà expliqué plus haut, la différence de statut horaire se fonde sur des éléments objectifs, soit des titres et des cursus différents. Elle n'apparaît dès lors pas comme arbitraire. Au surplus, elle trouve ses racines à l'article 75 de la loi scolaire, disposition qui statue qu'en principe, le cahier des charges comprend 28 périodes pour les membres du corps enseignant primaire ou secondaire non porteurs d'une licence.

Enfin, cette différence, historique, sera amenée à disparaître étant donné que l'Etat de Vaud ne forme plus de maîtres non licenciés, comme l'a mentionné le témoin [REDACTED].

d) Au vu de ces éléments, le demandeur n'ayant pas le même titre que les maîtres licenciés, il ne saurait prétendre à un statut horaire égal à celui de ses collègues bénéficiant, quant à lui, d'une licence. Le défendeur a, par conséquent, justement fait une distinction entre le statut horaire du demandeur et celui de ses collègues au bénéfice du titre requis, acquis à la suite d'une formation à la charge du futur enseignant lui-même, sans aide financière de l'employeur.

VII. Vu le sort réservé aux conclusions du demandeur, la question de leur clarté et de leur précision, mise en avant par le défendeur, peut rester indécise.

VIII. A la lumière de ce qui précède, le demandeur doit ainsi être débouté de toutes ses conclusions.

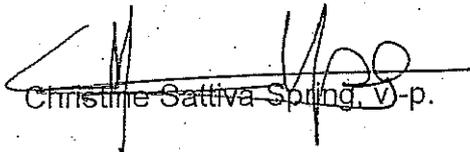
IX. Les frais de la cause sont arrêtés à fr. 2'200.- pour le demandeur et à fr. 1'650.- pour le défendeur. Obtenant gain de cause, l'Etat de Vaud a droit à des dépens qui seront toutefois réduits, compte tenu du fait que la cause ne présentait pas une complexité juridique telle que celui-ci n'aurait pas été en mesure de se défendre sans l'aide d'un conseil externe. Il lui sera ainsi alloué fr. 1'650.- en remboursement de ses frais de justice et fr. 250.- à titre de participation aux honoraires et débours de son conseil.

Par ces motifs,

le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale prononce:

- I. Les conclusions prises par le demandeur selon demandé du 25 février 2009 sont rejetées.
- II. Les frais de la cause sont arrêtés à fr. 2'200.- (deux mille deux cents francs) pour le demandeur et à fr. 1'650.- (mille six cent cinquante francs) pour le défendeur.
- III. Le demandeur paiera à l'Etat de Vaud la somme de fr. 1'900.- (mille neuf cents francs) à titre de dépens.
- IV. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

La Présidente :


Christine Sattiva-Spring, v-p.

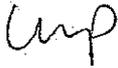
La Greffière :


Camille Piguet

Du 26^e - Let 2011

Les motifs du jugement rendu ce jour sont notifiés aux conseils des parties.

Un appel au sens des articles 308 ss CPC peut être formé dans un délai de 30 jours dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire écrit et motivé. La décision objet de l'appel doit être jointe.

pr La greffière :

Camille Piguet