



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 26 novembre 2010

dans la cause

██████████ c/ Etat de Vaud

Recours DECFO SYSREM

MOTIVATION

\*\*\*\*\*

Audiences : 19 janvier, 26 avril, 1<sup>er</sup> septembre et 23 novembre 2010

Présidente : Mme Céline Courbat, v.-p.

Assesseurs : M. Alexandre Cavin et M. René Perdrix

Greffière : Mme Camille Piguet, sbt.

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 23 novembre 2010, le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale prononce :

**EN FAIT :**

1. [REDACTED] (ci-après: la demanderesse) a obtenu en 1995, à la suite de quatre ans de formation, un triple brevet saint-gallois pour l'enseignement des activités créatrices textiles (ci-après: ACT), des activités créatrices manuelles (ci-après: ACM) et de l'économie familiale (ci-après: ECF). Elle a ensuite obtenu en 1997 l'équivalence au brevet vaudois pour l'enseignement des ACT. Elle a encore complété sa formation auprès de la Haute école pédagogique de Lausanne (ci-après: HEP) en 2004 et 2005, en acquérant deux certificats de formation complémentaire comprenant deux nouvelles options d'enseignement en qualité de maître semi-généraliste, soit l'allemand et l'approche du monde professionnel.

2. Le 1<sup>er</sup> août 1995, la demanderesse a été engagée par l'Etat de Vaud (ci-après : le défendeur) en qualité de maître temporaire à l'établissement secondaire de Villamont à Lausanne. Elle enseignait les ACT et l'ECF.

Lors de l'entrée en vigueur de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (ci-après : LPers; RSV 172.31) le 1<sup>er</sup> janvier 2003, la fonction de la demanderesse a été qualifiée de maître d'ACM-ACT, bien qu'elle continuait régulièrement à enseigner également l'ECF.

Par avenant à son contrat de travail du 10 septembre 2007, la demanderesse a exercé à la fois en qualité de maître ACT d'une part, et de maître auxiliaire B (pour l'allemand et l'approche du monde professionnel) d'autre part, dès le 1<sup>er</sup> août 2007 à l'Etablissement de Morges HautePierre.

3. 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 soient informés 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 numérotés de 1 à 5 : quatre critères de compétences (professionnelle, personnelle, sociale, à diriger, à former et à conseiller) et un critère relatif aux conditions de travail. Chaque critère principal se décline ensuite en critères secondaires, soit 17 au total. Une définition de chaque critère principal et de chaque critère secondaire est proposée dans le catalogue. Chaque critère est indépendamment apprécié, évalué et noté. Pour ce faire, l'appréciation, l'évaluation ou la notation d'un critère s'appuie sur des indicateurs. C'est la combinaison de ces indicateurs qui donne une mesure du critère. Les notes obtenues à chacun des 17 critères secondaires forment, ensemble, le profil d'une fonction. Ce profil ou combinaison des critères rend compte à la fois des exigences attendues au plan des compétences et des conditions de travail particulières y relatives. Autrement dit, ces mesures par critères, combinées entre elles, expriment au final le degré de complexité d'une fonction ou le degré de compétence, d'exigence et de responsabilité d'une fonction. C'est bien ce que signifie le niveau d'une fonction, qui en l'occurrence peut être compris entre 1 et 18. Plus le niveau est élevé, plus la complexité, l'exigence et la responsabilité sont grandes. Le niveau d'une fonction est déterminé par 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. Il est à noter qu'à chaque critère est appliqué un coefficient de pondération. Par ce travail d'évaluation, l'objectif poursuivi est de parvenir à une classification des fonctions dont la gradation en 18 niveaux est rendue visible par la grille des fonctions.

Ainsi, fin 2008, la demanderesse a notamment reçu de l'Etat de Vaud une fiche comprenant les informations suivantes relatives à la bascule de son activité en qualité de maître ACT, désormais intitulée « maître de disciplines spéciales » :

**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-sse de disciplines spéciales**

Chaîne : 142

Niveau : 10A

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 : 72116.-  
maximum : 104569.-

**Votre situation salariale**

▪ Taux d'activité pris en considération (au 01.12.08) 28.5714%

Votre rétribution actuelle :

▪ Salaire annuel réel (au taux d'activité et 13<sup>ème</sup> compris) 24404.-  
▪ Indemnité(s) salariale(s) intégrée(s) 0.-  
▪ Salaire annuel total pris en considération 24404.-

Votre rétribution au 31.12.08 :

▪ Echelon 13  
▪ Rattrapage 2008 (au taux d'activité au 01.12.2008)\* 457.-  
▪ Salaire de base annuel total au 31.12.08 24861.-  
▪ Salaire cible DECFO-SYSREM 92189.-  
(pour une activité à 100%)  
▪ Rattrapage total (étalé sur la période 2008-2013) 1936.-

\* Le rattrapage 2008 est calculé sur l'entier de l'année 2008. Pour les personnes n'ayant pas travaillé toute l'année (engagement en cours d'année, congé non payé, etc.), il est réduit proportionnellement. Le montant global du rattrapage étalé sur la période 2008-2013 est inchangé. En revanche, le montant du rattrapage 2008 est différent de celui qui vous a été communiqué en octobre. S'il est plus élevé, cela s'explique par une modification à la hausse de la collocation de votre poste ou une

augmentation de votre taux d'activité. S'il est plus bas, cela s'explique par le fait que le nombre de personnes concernées par un rattrapage, qui se partagent les CHF 32 mio mis à disposition pour cette année, a augmenté depuis le mois d'août dernier. Il peut aussi s'expliquer par une baisse de votre taux d'activité.

#### Votre situation en 2009

- Vous bénéficierez de l'indexation complète de 2.6% décidée par le Conseil d'Etat.
- Vous bénéficierez à nouveau d'un rattrapage annuel qui sera versé en une fois avec le salaire du mois de décembre. De plus, vous percevrez une annuité selon le nouveau système.

La demanderesse a également reçu les fiches d'informations suivantes relatives à la bascule de son emploi en qualité de maître auxiliaire B (soit pour l'allemand et l'approche du monde professionnel), désormais intitulé « maître de disciplines académiques » :

#### 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) 3.5714%

Votre rétribution actuelle :

- Salaire annuel réel (au taux d'activité et 13<sup>ème</sup> compris) 3305.-

- |  |        |
|--|--------|
| ▪ Indemnité(s) salariale(s) intégrée(s)      | 0.-    |
| ▪ Salaire annuel total pris en considération | 3305.- |

Votre rétribution au 31.12.08 :

- |   |                            |
|---|----------------------------|
| ▪ Echelon   | 9                          |
| ▪ Rattrapage 2008 (au taux d'activité au 01.12.2008)* | 31.-                       |
| ▪ Salaire de base annuel total au 31.12.08            | 3336.-                     |
| ▪ Salaire cible DECFO-SYSREM                          | 94616.-                    |
|   | (pour une activité à 100%) |
| ▪ Rattrapage total (étalé sur la période 2008-2013)   | 74.-                       |

\* Le rattrapage 2008 est calculé sur l'entier de l'année 2008. Pour les personnes n'ayant pas travaillé toute l'année (engagement en cours d'année, congé non payé, etc.), il est réduit proportionnellement. Le montant global du rattrapage étalé sur la période 2008-2013 est inchangé. En revanche, le montant du rattrapage 2008 est différent de celui qui vous a été communiqué en octobre. S'il est plus élevé, cela s'explique par une modification à la hausse de la collocation de votre poste ou une augmentation de votre taux d'activité. S'il est plus bas, cela s'explique par le fait que le nombre de personnes concernées par un rattrapage, qui se partagent les CHF 32 mio mis à disposition pour cette année, a augmenté depuis le mois d'août dernier. Il peut aussi s'expliquer par une baisse de votre taux d'activité.

**Votre situation en 2009**

- Vous bénéficierez de l'indexation complète de 2.6% décidée par le Conseil d'Etat.
- Vous bénéficierez à nouveau d'un rattrapage annuel qui sera versé en une fois avec le salaire du mois de décembre. De plus, vous percevrez une annuité selon le nouveau système.

**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) 14.2857%

#### Votre rétribution actuelle:

▪ Salaire annuel réel (au taux d'activité et 13<sup>ème</sup> compris) 13220.-  
▪ Indemnité(s) salariale(s) intégrée(s) 0.-  
▪ Salaire annuel total pris en considération 13220.-

#### Votre rétribution au 31.12.08:

▪ Echelon 9  
▪ Rattrapage 2008 (au taux d'activité au 01.12.2008)\* 124.-  
▪ Salaire de base annuel total au 31.12.08 13343.-  
▪ Salaire cible DECFO-SYSREM 94616.-  
(pour une activité à 100%)  
▪ Rattrapage total (étalé sur la période 2008-2013) 297.-

\* Le rattrapage 2008 est calculé sur l'entier de l'année 2008. Pour les personnes n'ayant pas travaillé toute l'année (engagement en cours d'année, congé non payé, etc.), il est réduit proportionnellement. Le montant global du rattrapage étalé sur la période 2008-2013 est inchangé. En revanche, le montant du rattrapage 2008 est différent de celui qui vous a été communiqué en octobre. S'il est plus élevé, cela s'explique par une modification à la hausse de la collocation de votre poste ou une augmentation de votre taux d'activité. S'il est plus bas, cela s'explique par le fait que le nombre de personnes concernées par un rattrapage, qui se partagent les CHF 32 mio mis à disposition pour cette année, a augmenté depuis le mois d'août dernier. Il peut aussi s'expliquer par une baisse de votre taux d'activité.

#### Votre situation en 2009

- Vous bénéficierez de l'indexation complète de 2.6% décidée par le Conseil d'Etat.
- Vous bénéficierez à nouveau d'un rattrapage annuel qui sera versé en une fois avec le salaire du mois de décembre. De plus, vous percevrez une annuité selon le nouveau système.

En résumé, l'activité de la demanderesse en tant qu'enseignante de l'allemand et de l'approche du monde professionnel, nommée anciennement « maître

auxiliaire B », a été qualifiée à la suite de la bascule de « maître de disciplines académiques ». En revanche, son activité en tant que « maître ACT » a été qualifiée de « maître de disciplines spéciales ».

4. Conformément à ce qui était annoncé dans les fiches d'informations communiquées par le défendeur, la demanderesse a reçu le 13 janvier 2009 un avenant à son contrat de travail prenant effet au 1<sup>er</sup> décembre 2008, dans lequel son activité en qualité de maître ACT a été qualifiée de « maître de disciplines spéciales », colloquée dans la chaîne 142 de la grille des fonctions au niveau de fonction de 10A.

L'avenant prévoyait également que son activité en qualité de maître auxiliaire B (soit l'enseignement de l'allemand et de l'approche du monde professionnel) était qualifiée de « maître de disciplines académiques », colloquée dans la chaîne 142 de la grille des fonctions au niveau de fonction 11A.

Ainsi, l'avenant réduisait d'une classe le salaire de la demanderesse (apposition de la lettre A) en raison de la non-conformité du titre avec celui défini pour le poste. L'avenant ne précisait toutefois pas quel était l'échelon qui était attribué à la collocation de ces fonctions.

Avant la bascule dans le nouveau système, la demanderesse avait un salaire annuel brut pour son activité de maître auxiliaire B de fr. 16'525.- (13<sup>ème</sup> salaire compris) pour un taux d'activité de 17.8571%, soit fr. 92'537.- pour un taux d'activité de 100%. Pour son activité de maître ACT, son salaire annuel brut avant la bascule était de fr. 24'404.- pour un taux d'activité de 28.5714%, soit fr. 85'414.- pour un taux d'activité de 100% (13<sup>ème</sup> salaire compris).

Après l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération DECFO-SYSREM; le salaire annuel brut de la demanderesse pour son activité de maître de disciplines académiques (anciennement maître auxiliaire B) pour le même taux d'activité était de fr. 16'679.-, soit fr. 97'169.- pour un taux d'activité de 100% (13<sup>ème</sup> salaire compris). Pour son activité de maître de disciplines spéciales (anciennement maître ACT), son salaire annuel brut après la bascule était de fr. 24'861.- pour le même taux d'activité, soit fr. 90'508.- pour un taux d'activité de 100% (13<sup>ème</sup> salaire compris).



Ainsi, à la suite de la bascule dans le nouveau système, la demanderesse a bénéficié d'un rattrapage salarial d'un montant de fr. 155.- en 2008 et de fr. 116.- en 2009 pour son activité de maître de disciplines académiques, et de fr. 457.- en 2008 et fr. 347.- en 2009 pour son activité de maître de disciplines spéciales.

**5.a)** Par demande du 11 mars 2009, la demanderesse a saisi le Tribunal de céans et pris les conclusions suivantes:

**"Preliminairement :**

1. ordonner les mesures d'instruction demandées ci-dessus.

**Principalement :**

2. dire que l'emploi que je réalise effectivement ne correspond pas à la fiche-emploi qui m'a été attribuée;

3. dire que je suis intégrée dans la chaîne 142;

4. dire que je me vois attribuer un avenant à mon contrat de travail avec l'information du point 3 de mes conclusions, avec effet au 1<sup>er</sup> décembre 2008;

5. dire que je vois *(sic)* attribuer l'emploi-type de "Maîtresse de discipline académique" *(sic)*;

6. dire que je vois *(sic)* attribuer un avenant à mon contrat de travail avec l'information du point 5 de mes conclusions, avec effet au 1<sup>er</sup> décembre 2008;

7. dire que je me vois attribuer le niveau 11;

8. dire que je vois *(sic)* attribuer un avenant à mon contrat de travail avec l'information du point 7 de mes conclusions, avec effet au 1<sup>er</sup> décembre 2008;

9. dire que je me vois attribuer un montant de CHF 392.-, correspondant à la différence de traitement entre le niveau 10A et le niveau 11 pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 2008 au 31 janvier 2009;

10. dire que je dois être mise au bénéfice des dispositions de l'art. 8 de l'*Arrêté relatif à la mise en œuvre de la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud.*

**Subsidiairement :**

11. dire que je me vois attribuer le niveau 10;

12. dire que je vois *(sic)* attribuer un avenant à mon contrat de travail avec l'information du point 11 de mes conclusions, avec effet au 1<sup>er</sup> décembre 2008;

13. dire que je me vois attribuer un montant de CHF 230.-, correspondant à la différence de traitement entre le niveau 10A et le niveau 10 pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 2008 au 31 janvier 2009;

**Dans tous les cas :**

14. sous réserve de plus amples conclusions en fonction des informations requises au titre des mesures d'instruction et dues au temps écoulé d'ici à la conclusion de la cause".

b) Une première audience s'est tenue le 19 janvier 2010. Lors de celle-ci, la demanderesse a déposé des conclusions modifiées qui ont la teneur suivante:

**"Preliminairement :**

1. ordonner les mesures d'instruction ci-dessus

**Principalement :**

2. dire que je suis mise au bénéfice d'un contrat de travail de durée indéterminée établissant mes fonctions de maîtresse de discipline spéciale et de maîtresse de discipline académique;

3. dire que ce contrat reconnaît la durée totale des rapports de travail avec la Direction générale de l'enseignement obligatoire comme service employeur;

4. dire que ce contrat fixe une répartition stable de mon temps d'enseignement en tant que maîtresse de discipline spéciale d'une part et de maîtresse de discipline académique d'autre part.

5. dire que je bénéficie du niveau 10 (sans aucune lettre) pour le temps d'enseignement de maîtresse de discipline spéciale et du niveau 11A pour mon temps d'enseignement en tant que maîtresse de discipline académique".

Ainsi, selon ces conclusions modifiées, la demanderesse conteste en substance la bascule de son activité en qualité de maître de disciplines spéciales (anciennement « maître ACT ») en 10A et fait valoir qu'elle aurait dû être colloquée en 10. La bascule de son activité en qualité de maître de disciplines académiques (anciennement « maître auxiliaire B ») n'est ainsi pas sujette à recours.

Lors de cette même audience, le défendeur a conclu au rejet des conclusions de la demanderesse.

Bien que tentée, la conciliation a échoué.

6. a) Une première audience de jugement s'est tenue le 26 avril 2010 lors de laquelle le témoin [REDACTED] a été entendu. Ses propos ont, en substance, été les suivants :

[REDACTED] est le directeur général de l'enseignement obligatoire à l'Etat de Vaud. Il a exposé que la problématique de la demanderesse touche à la formation des enseignantes d'activités créatrices textiles (ACT). La formation attendue des maîtres ACT, qui a été instituée par la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) ou de la Conférence

intercantonale de l'instruction publique de la Suisse romande et du Tessin (CIIP), puis attribuée à un consortium des hautes écoles, est constituée d'un bachelor d'enseignement (soit 180 crédits) et d'une formation complémentaire pour l'enseignement des ACT (soit 40 crédits). Ainsi, les maîtres d'ACT ne disposant pas de la formation complémentaire ont été colloqués en 10A, et non en 10. Avant l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération de l'Etat de Vaud, les maîtres ACT étaient colloqués dans les classes 16-19. Les personnes qui n'étaient pas au bénéfice du titre requis, soit les auxiliaires, subissaient toutefois déjà une péréquation de 10% de leur salaire. A l'époque, les maîtres ACT et les maîtres ACM (activités créatrices manuelles) avaient des formations différentes, raison pour laquelle ils n'étaient pas classés de la même manière. Désormais, il n'y a plus qu'une seule formation pour les activités post-bachelor s'agissant des activités créatrices, qu'elles soient sur textiles ou manuelles, et ces deux professions sont donc colloquées de manière identique. La méthode GFO prend en compte les diplômes, soit la formation, comme critères pour avoir un certain nombre de points.

b) Lors de l'audience de jugement du 1<sup>er</sup> septembre 2010, les témoins [REDACTED] et [REDACTED] ont été entendus. Leurs propos ont, en substance, été les suivants :

[REDACTED] est le secrétaire général adjoint de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP). Il expose que ce n'est pas la CDIP qui est responsable de la formation des maîtres d'activités créatrices, donc la conférence ne fixe pas des minima pour cette discipline toute seule. La tâche de la CDIP est de déterminer les conditions qui permettent à un titulaire d'un diplôme de voir ce dernier reconnu dans toute la Suisse, afin qu'il puisse accéder au marché du travail sans différenciation du canton. Ceci n'a donc aucune incidence sur les classes de salaire, qui sont du ressort des cantons. Pour que le titre soit reconnu sur le plan suisse, il faut que le canton où se trouve la HEP ait demandé une reconnaissance officielle du titre à la CDIP. Cette dernière est attribuée au titre de façon très stricte. Ainsi, le titre de bachelor ne peut être attribué que si la personne a effectué 6 semestres, soit 180 crédits minimum, dans une Haute école, comme par exemple la HEP vaudoise. Selon le témoin, la CDIP n'a pas été saisie par le Conseil d'Etat vaudois pour une détermination sur le cas des maîtres d'activités textiles. Quand bien même cela aurait été le cas, la conférence n'aurait

pas pu entrer en matière, et se serait déclarée incompétente du fait qu'il n'y a pas de règlement suisse.

[REDACTED] est chef de projet au Service du personnel de l'Etat de Vaud (SPEV). Il expose que la grille des fonctions a pris en compte, pour l'emploi-type de maître de discipline spéciale, la nécessité d'avoir un bachelor pour la formation de base et une formation complémentaire en lien avec la discipline à dispenser. Plusieurs méthodes de classification des fonctions ont été examinées avant que le Conseil d'Etat ne finisse par choisir la méthode GFO le 11 juin 2001. Cette dernière repose essentiellement sur des comparaisons entre les différents critères et les différentes professions, notamment en regardant les notations au sein même d'un profil, critère par critère, groupe de fonctions par groupe de fonctions, etc. Les exigences en matière de formation se retrouvent dans la fiche emploi et il y a une certaine cohérence avec le profil de la fonction. La grille des fonctions rend simplement compte du niveau de compétence attendu, raison pour laquelle elle s'appuie sur une méthode qui ne tient pas compte de salaire. Ainsi, l'échelle des salaires est une traduction quantitative d'un niveau de compétence. L'article 6 du Règlement relatif au système de rétribution des collaborateurs de l'Etat de Vaud (RSRC) est indépendant de la méthode d'évaluation des fonctions et est issu de négociations entre les syndicats et l'employeur. Il est là pour tenir compte de particularités que peuvent présenter les profils de certains collaborateurs en fonction des exigences posées par la grille des fonctions. Avant DECFO, un système analogue existait, car on avait déjà la possibilité d'appliquer un taux de rétribution inférieur à 100% dans les situations où les titres requis n'étaient pas présentés par le candidat ou le collaborateur.

c) Une dernière audience de jugement s'est tenue le 23 novembre 2010, au cours de laquelle les parties ont signé une transaction partielle s'agissant des conclusions modifiées 2 à 4 de la demanderesse du 19 janvier 2010. Par conséquent, seule reste litigieuse la conclusion 5 du 19 janvier 2010. Selon cette conclusion, la demanderesse sollicite en substance la collocation de son activité de maître de discipline spéciale (anciennement maître ACT) au niveau 10 (et non pas 10A). La collocation de son activité de maître de discipline académique (anciennement maître auxiliaire B pour l'allemand et l'approche du monde professionnel) n'est pas litigieuse.

d) Le Tribunal de céans a rendu un jugement sous forme de dispositif le 26 novembre 2010. Par l'intermédiaire de leurs conseils, les parties en ont requis la motivation en temps utile.

### EN DROIT :

I. 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<sup>er</sup> 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, la demanderesse est engagée en qualité de maître de disciplines spéciales et de maître de disciplines académiques par l'Etat de Vaud. Elle est ainsi soumise 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 à la demanderesse pour faire trancher par l'autorité judiciaire saisie les prétentions qu'elle a émises le 11 mars 2009.

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.

L'avenant litigieux au contrat de travail de la demanderesse lui est parvenu le 13 janvier 2009. Dès lors, la requête de la demanderesse déposée le 11 mars 2009 a été introduite dans le délai de l'art. 16 al. 3 LPers, de sorte que son action n'est pas prescrite. De plus, la demande de motivation du jugement rendu sous forme de dispositif est intervenue dans le délai légal (art. 16 al. 1 LPers renvoyant à l'art. 44 al. 2 de la loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail [LJT;

RSV 173.61] qui renvoie à l'art. 117a al. 2 de la loi du 12 décembre 1979 d'organisation judiciaire [LOJV; RSV 173.01]).

Enfin, les fonctions de maîtres de disciplines spéciales et de maîtres de disciplines académiques, soit les fonctions exercées par la demanderesse, ont fait l'objet d'une transition directe, ce que les parties n'ont pas contesté. Ainsi, la voie de 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 de la demanderesse est recevable à 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) La demanderesse conteste la classification de son activité de maître de disciplines spéciales en 10A et soutien que cette activité aurait dû être classée en 10. A cet égard, la demanderesse fait valoir une mauvaise application de l'article 6 du Règlement relatif au système de rétribution des collaborateurs de l'Etat de Vaud (RSRC ; RSV 172.315.2) et une violation de l'égalité de traitement.

b) Le présent litige porte donc sur la classification de la demanderesse dans le nouveau système de classification des fonctions de l'Etat de Vaud. Le tribunal de céans 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 traitement, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire.

IV. a) Dans un grief qu'il convient d'examiner en premier lieu, la demanderesse invoque une mauvaise application de l'art. 6 RSRC.

A cet égard, une note établie par la Délégation aux ressources humaines du Conseil d'Etat, signée par le Président du Conseil d'Etat le 23 septembre 2010, explique la portée de l'article 6 RSRC.

*"L'article 6 RSRC contient les règles relatives au traitement des collaborateurs qui n'ont pas les titres requis pour occuper une fonction particulière, titres définis notamment par des dispositions légales ou réglementaires, dans le cahier des charges ou dans la fiche emploi-type. Ces titres sont de trois ordres:*

*I. ceux qui relèvent de la formation de base (CFC, brevet, maîtrise, diplôme ES, bachelor, master),*

*II. ceux qui couronnent une formation spécifique effectuée en cours d'emploi, en particulier dans des métiers propres à l'Etat (p. ex. agent de détention, expert technique des véhicules),*

*III. ceux qui attestent de compétences pédagogiques dans l'enseignement. Ces titres doivent être acquis en plus de la formation de base définie pour chaque niveau d'enseignement, la seconde attestant de l'acquisition des connaissances nécessaires, les premiers certifiant que leur titulaire dispose des qualifications requises pour transmettre ces connaissances.*

*Pour chacune de ces catégories, l'article 6 RSRC contient les règles de rémunération en cas d'absence de titre. En revanche, la collocation du collaborateur dans un emploi-type et dans une fonction particuliers n'est pas touchée par cette disposition, dont les alinéas 1 et 2 ne concernent que la rétribution des personnes concernées, et l'alinéa 3 la question de l'obtention éventuelle, en cours d'emploi, des titres requis pour se voir allouer une rémunération correspondant au niveau de la fonction considérée. Ainsi, des ajustements devront être effectués pour les*

personnes colloquées dans un emploi-type ne correspondant pas à leur fonction effective".

En l'espèce, la collocation en « A » de la demanderesse ressort de l'art. 6 al. 2 RSRC, applicable en cas d'absence du titre pédagogique requis. En effet, la note précitée précise encore que :

*"Les titres utilisés par l'Etat pour rémunérer les enseignants sont fondés sur les règlements édictés par la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) ou, à défaut, par toute autre instance intercantonale compétente en la matière. Ainsi, pour chaque niveau d'enseignement, ce sont les titres requis actuellement par ces règlements qui font foi, à l'exclusion de ceux mentionnés dans les dispositions transitoires. Ces derniers permettent certes l'accès à la fonction, mais ne sont plus pertinents pour la fixation de la rétribution du collaborateur. Cela signifie notamment qu'une personne titulaire d'un ancien titre pédagogique, qui a peut-être été reconnue à une certaine époque, ne peut prétendre à une rémunération correspondant à celle de sa classe de fonction, si les conditions d'accès à sa fonction sont désormais plus élevées. Il en va de même des titulaires de titres ne correspondant pas au secteur d'enseignement visé. Dans ce premier cas de figure, l'article 6 alinéa 2 RSRC dispose que la rémunération du collaborateur concerné fait l'objet d'une réduction équivalant à une classe de salaire. Là encore, l'emploi-type correspondant à la fonction occupée n'est pas touché. Seule la rémunération est concernée".*

b) S'agissant de l'enseignement des ACT, le concordat intercantonal sur lequel repose la CDIP a prévu des organisations cantonales. La conférence intercantonale de l'instruction publique de la Suisse romande et du Tessin (ci-après: CIIP) a ainsi pris des dispositions impératives pour les cantons concernés, dont fait partie l'Etat de Vaud.

La CDIP a ainsi fixé les minima d'exigences requises pour l'obtention d'un bachelor, d'un CAS (certificate of advanced studies), d'un DAS (diploma of advanced studies) ou d'un MAS (master of advanced studies). S'agissant du bachelor, il est établi que le défendeur n'a aucune marge de manœuvre : il doit respecter les standards CDIP. En revanche, il est libre de choisir la formation complémentaire exigée (CAS, DAS ou MAS).



Dans le cas d'espèce, le défendeur a adopté comme standard les titres actuels reconnus par la CDIP et la CIIP. Il a donc posé comme exigence pour les maîtres ACT le bachelor, suivi d'un DAS délivré par une HEP.

La demanderesse ne disposant pas des titres requis pour l'exercice de sa fonction, ce qui n'est d'ailleurs pas contesté, le défendeur a correctement appliqué l'art. 6 al. 2 RSRC.

c) La demanderesse déplore également le fait qu'elle n'ait pas d'accès facilité à une formation lui permettant de se mettre à niveau et de pouvoir ainsi bénéficier de la pleine rémunération. A cet égard, le défendeur soutient que le Conseil d'Etat n'a pas voulu prendre à sa charge des formations multiples et que, par conséquent, l'art. 6 al. 3 RSRC ne vise que les cas où une formation en cours d'emploi est possible.

La note interprétative établie par la Délégation aux ressources humaines du Conseil d'Etat indique ce qui suit s'agissant de l'art. 6 al. 3 RSRC :

*Cette disposition " a pour but d'éviter, dans toute la mesure du possible, que le cas de figure prévu à l'alinéa 1 ne perdure pas trop longtemps. Elle vise uniquement les cas dans lesquels une formation est possible en cours d'emploi. En effet, lorsque tel n'est pas le cas, l'alinéa 3 n'a aucun sens, car il signifierait que l'autorité d'engagement, qui vient par hypothèse de recruter un collaborateur ne disposant pas de la formation de base ou des titres pédagogiques requis, devrait le forcer à démissionner afin d'accomplir ladite formation ou d'obtenir lesdits titres. Ainsi, le terme "en règle générale" contenu dans cette disposition doit être compris comme n'imposant à l'autorité d'impartir un délai que lorsque le collaborateur peut satisfaire aux conditions d'accès à la fonction sans quitter son poste. En cela, l'alinéa 3 vise la deuxième catégorie de titres mentionnée sous lettre a ci-dessus, soit ceux sanctionnant une formation continue pouvant être effectuée en cours d'emploi, en particulier celles relatives à des métiers spécifiques à l'Etat. Dans les autres cas, l'autorité ne peut matériellement fixer un délai au collaborateur pour se conformer aux conditions d'accès à la fonction. Cela ne signifie toutefois pas pour autant que les situations impliquant des rémunérations inférieures à celle prévue par la fonction occupée soient appelées à perdurer, en principe. Comme déjà relevé, l'engagement*

*de personnes ne disposant pas des titres, qu'ils soient académiques ou pédagogiques, requis pour occuper la fonction doit demeurer l'exception et n'est possible qu'en cas de pénurie de main-d'œuvre dans un domaine donné. La subsistance de telles situations peut être due à deux motifs :*

- *des raisons historiques, l'engagement des personnes concernées étant antérieur à l'entrée en vigueur du RSRC;*
- *la persistance de la pénurie dans certains secteurs, qui oblige l'Etat à avoir recours à du personnel non qualifiée afin d'accomplir ses tâches.*

*Néanmoins, le Conseil d'Etat est attentif à ce que les personnes ne satisfaisant pas aux conditions requises pour occuper une fonction ne soient engagées que pour une durée déterminée, dans toute la mesure du possible".*

Dans le cas d'espèce, la demanderesse n'a pas accès à la HEP puisqu'elle n'est pas titulaire d'un bachelors, mais d'un CFC de couturière. Dès lors, si elle voulait obtenir les titres requis, elle devrait reprendre des études depuis le point de départ, soit d'abord entreprendre un bachelors, avant de pouvoir entrer à la HEP pour obtenir un DAS. Ces études ne pouvant en aucun cas être effectuées en cours d'emploi, elles ne rentrent pas dans le champ d'application de l'art. 6 al. 3 RSRC et la demanderesse ne peut donc pas se prévaloir d'un droit à la formation.

C'est donc à juste titre que le défendeur a fait application de l'art. 6 al. 3 RSRC.

**IV. a)** Dans un grief qu'il convient d'examiner en second lieu, la demanderesse invoque une violation de l'égalité de traitement garanti à l'art. 8 de la Constitution fédérale (RS 101) et de l'arbitraire prohibé à l'art. 9 Cst.

Elle reproche tout d'abord au défendeur la différence de classification entre les maîtres de disciplines spéciales et les maîtres de disciplines académiques. La demanderesse invoque encore que cette double classification introduit une incohérence et une insécurité dans les rapports de travail qu'elle a avec le défendeur. De surcroît, elle invoque également qu'en qualité de maître de disciplines académiques, elle peut bénéficier de la promotion proposée par l'art. 8 de l'Arrêté

relatif à la mise en œuvre de la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud (ci-après: ANPS; RSV 172.320.1). En revanche, en tant que maître de disciplines spéciales, elle est exclue du champ d'application de l'art. 8 ANPS, créant ainsi une inégalité de traitement.

b) 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'examen de l'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 restreint de l'arbitraire (ATF 121 I 51). En outre, une décision est arbitraire si elle se fonde sur des motifs manifestement insoutenables, mais non dans le sens où une autre décision serait plus agréable (ATF 123 I 1).

Ainsi, 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).

Ainsi, dans les limites de l'arbitraire, les autorités vaudoises peuvent choisir les critères qui justifient ou non une égalité de traitement. Le Tribunal fédéral a reconnu que la Constitution fédérale n'est pas violée lorsque les critères de différenciation sont objectifs.

Au demeurant, le Tribunal fédéral admet et tolère qu'un système de rémunération présente nécessairement un certain schématisme (ATF 121 I 102).

c) En l'espèce, la demanderesse compare son activité de maître de disciplines académiques avec celle de maître de disciplines spéciales et considère qu'il y a une inégalité de traitement, étant donné que ces deux professions seraient en réalité le même métier. Or, il y a inégalité de traitement lorsque des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à réglementer ont été opérées, mais également lorsque des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances n'ont pas été faites.

En comparant son activité de maître de disciplines spéciales avec celle de maître de disciplines académiques, la demanderesse met en relation deux activités clairement différenciées et qui ne sont dès lors pas égales, de sorte qu'elle ne peut pas se prévaloir d'une inégalité de traitement.

L'inégalité de traitement s'applique dans l'hypothèse où deux choses sont comparables, ce qui n'est clairement pas le cas en l'espèce. Bien plus, la demanderesse n'a pas établi en quoi la différenciation effectuée par le défendeur était arbitraire. Elle a d'ailleurs admis, ce qui ressort également des pièces au dossier, que son activité avant la bascule DECFO en qualité de maître ACT d'une part, et maître auxiliaire B d'autre part, était déjà colloquée différemment.

Pour ces motifs, ce grief doit être rejeté.

d) Bien que la demanderesse n'ait pas soulevé ce grief, il convient également d'examiner si le principe d'égalité de traitement et la prohibition de

l'arbitraire ont été respectés en ce qui concerne la distinction qui a été faite entre les maîtres de disciplines spéciales colloqués en 10 et ceux qui ont été colloqués en 10A.

A cet égard, le défendeur fait valoir que la demanderesse ne dispose pas des titres requis, soit un bachelor suivi d'une formation complémentaire (DAS) et que, en application de l'art. 6 RSRC, il se justifiait de réduire le taux de rétribution de la demanderesse d'une classe de salaire en raison de la non-conformité du titre de la demanderesse avec celui défini pour le poste.

L'Etat de Vaud, par le biais du règlement d'études du programme intercantonal romand pour l'enseignement des activités créatrices et pour l'enseignement de l'économie familiale (PIRACEF), a déterminé que le poste de maître de disciplines spéciales nécessitait un bachelor, puis un DAS. Or, le Tribunal de céans considère qu'il ne peut se substituer à l'autorité d'engagement afin de déterminer quels sont les titres requis. Il sied de rappeler que le défendeur n'a pas la compétence pour délivrer une équivalence de bachelor. Celui-ci ne peut être octroyé que par une haute école pédagogique (HEP).

Il convient alors de déterminer si les personnes ne bénéficiant pas des titres requis doivent être traitées comme celles bénéficiant de tous les titres requis.

Dans divers arrêts, le Tribunal fédéral a considéré que s'agissant des enseignants, il se justifiait de tenir compte de la formation différente pour justifier des rémunérations différentes (ATF 121 I 149 et références citées).

Par ailleurs, un arrêt de la Chambre des recours du Tribunal cantonal du 22 janvier 2008 a rappelé qu'une différence de salaire devait être faite entre les maîtres ACT et les maîtres TM, car *"l'enseignement de la couture était conçu comme une formation initiale, alors que la formation de maître TM était une formation venant compléter une formation pédagogique d'instituteur. (...). Les différences de formation des maîtres TM et maîtres ACT qui n'ont pas suivi celle dispensée par la HEP sont importantes. En effet, afin d'obtenir le brevet ACT, le candidat, déjà au bénéfice d'un certificat fédéral de capacité ou d'un titre équivalent, devait suivre une filière spécifique de deux ans. Quant au candidat souhaitant enseigner les travaux manuels, il devait être titulaire d'une maturité fédérale ou d'un diplôme équivalent et*

*suivre la filière ordinaire de l'Ecole Normale de trois ans en vue de l'obtention du brevet d'instituteur, puis une formation spécifique en cours d'emploi pendant environ quatre ans (...). En conséquence, il existe des raisons objectives influant sur la prestation de travail concrète qui justifient la différence de traitement salarial en cause, laquelle n'est pas, même indirectement, discriminatoire".*

En l'espèce, le Tribunal de céans considère que les personnes ne bénéficiant pas du DAS n'ont pas à être traitées comme celles qui ont effectué cette formation, car cela créerait précisément une inégalité de traitement. En effet, les situations dissemblables se doivent d'être traitées différemment afin de respecter le principe de l'égalité de traitement. En l'espèce, la demanderesse est au bénéfice d'un CFC de couturière. Ce CFC de couturière s'acquiert après quatre ans d'étude et était déjà considéré comme une formation initiale. En revanche, pour obtenir un DAS, il est actuellement requis d'être d'abord au bénéfice d'un bachelor, acquis après trois ans d'étude, soit 180 crédits, suivi d'un à deux ans de formation (40 crédits). Le DAS est donc bien une formation complémentaire.

Par conséquent, au vu des différences de nature et de durée de formation, le CFC de couturière ne peut manifestement pas être considéré comme équivalent à la formation bachelor, suivi du DAS. Ces exigences ne sauraient être qualifiées d'identiques ou de comparables, de sorte que c'est à juste titre que le défendeur a procédé à une classification différente s'agissant des personnes qui ne bénéficieraient pas des titres requis. Il existe ainsi des raisons objectives influant sur la prestation de travail concrète qui justifient la différence de traitement salarial en cause.

**V.a)** Bien que ce grief n'a pas été soulevé par la demanderesse, il convient également d'examiner la décision attaquée sous l'angle du respect du principe de la proportionnalité.

Une différence de salaire entre deux enseignants ayant les mêmes responsabilités et les mêmes types de classes doit être justifiable afin d'être acceptable. À cet égard, il convient de se référer à la jurisprudence fédérale et aux principes qu'elle a dégagés. Le Tribunal fédéral admet notamment que s'agissant de la rémunération des enseignants, des critères de différenciation de salaire fondés sur les titres sont objectifs (ATF 123 I 1).

b) En l'espèce, la demanderesse subit une différence de salaire de 7,64% par rapport à ses collègues colloqués en 10, sans le "A". Le Tribunal fédéral (ATF 123 I 1) admet qu'une différence de l'ordre de 8-9%, motivée par une formation différente, est justifiable. Il a également reconnu qu'une réduction de l'ordre de 15% reste dans la marge d'appréciation dont dispose les autorités (ATF 129 I 161). Il a même été jusqu'à reconnaître qu'une différence de 21,7% était tolérable (ATF 121 I 49).

De plus, il convient de préciser qu'avant l'entrée en vigueur de la nouvelle classification salariale de l'Etat de Vaud, le salaire de la demanderesse faisait déjà l'objet d'une réduction de 10% par rapport aux enseignants disposant du titre requis, car sa formation ne correspondait pas aux exigences de la CDIP. La différence de salaire par rapport aux maîtres disposant des titres requis était donc déjà existante et était supérieure à celle qui existe à la suite de la bascule.

Au vu de ce qui précède, le Tribunal de céans considère que la différence de salaire de 7,64% du salaire perçu par la demanderesse à la suite de la bascule, comparé aux maîtres disposant des titres requis colloqués en 10, est acceptable et tolérable.

VII. Pour l'entier de ces motifs, le Tribunal de céans estime que la décision de classer la demanderesse en 14210A était justifiée. Par conséquent, la décision litigieuse se fonde sur des motifs valables, de sorte que la requête de la demanderesse est entièrement mal fondée. Il s'ensuit que ses conclusions doivent être intégralement rejetées.

VIII. Les frais de la cause sont arrêtés à fr. 3'500.- pour la demanderesse et à fr. 2'370.- pour le défendeur. Celui-ci, qui obtient gain de cause, a droit à des dépens, soit fr. 2'370.- en remboursement de ses frais de justice et fr. 500.- 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 modifiées prises par la demanderesse [REDACTED] [REDACTED] le 19 janvier 2010 et qui n'ont pas fait l'objet de la transaction judiciaire intervenue le 23 novembre 2010 sont rejetées.
- II. Les frais de la cause sont arrêtés à fr. 3'500.- (trois mille cinq cent francs) à charge de [REDACTED] et à fr. 2'370.- (deux mille trois cent septante francs) à charge de l'Etat de Vaud.
- III. [REDACTED] paiera à l'Etat de Vaud la somme de fr. 2'870.- (deux mille huit cent septante francs) à titre de dépens.
- IV. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

La Présidente :

  
Céline Courbat, v.-p.

La Greffière :

  
Camille Figuet, sbt.



Du 17 août 2011

26 novembre 2010

Les motifs du jugement rendu le sont notifiés aux conseils 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 :