

**JUGEMENT**

rendu par le

**TRIBUNAL**

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

le 22 juin 2011

dans la cause

██████████ / ETAT DE VAUD

Recours DECFO SYSREM

Art. 24 LPers-VD, 74a LS et 6 al. 1 et 2 RSRC (fixation et calcul du niveau de salaire  
de la nouvelle fonction)

**MOTIVATION**

\*\*\*\*\*

Audiences : 15 avril et 18 novembre 2010 ; 22 février et 31 mai 2011

Président : M. Marc-Antoine Aubert, v.-p.

Assesseurs : Mme Marguerite Florio et M. Jean-Paul Hermann

Greffière : Mme Sarah Riat

Statuant au complet et à huis clos, le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit:

**EN FAIT :**

1. Le demandeur [REDACTED] est né le [REDACTED] 1957. Le 30 juin 1977, au terme de sa scolarité obligatoire et d'un apprentissage auprès de l'Ecole [REDACTED] à [REDACTED], il a obtenu un certificat fédéral de capacité d'ébéniste. Selon son curriculum vitae, il a d'abord rejoint une menuiserie genevoise, puis exercé divers emplois temporaires dans son métier avant d'aller travailler [REDACTED] dans deux ébénisteries, dans une fabrique de meubles et dans une manufacture d'orgues. En 1995, il a travaillé au service de [REDACTED], à [REDACTED], et l'année suivante auprès de la fondation pour handicapés [REDACTED], à [REDACTED], avant de faire un stage de volontariat en [REDACTED]. Il a ensuite œuvré au Centre [REDACTED], à la fondation la [REDACTED], à [REDACTED], à l'association [REDACTED], à [REDACTED], et aux ateliers [REDACTED], à [REDACTED], avant de se tourner vers l'enseignement.

En complément à sa formation de base, le demandeur a suivi un cours de communication à [REDACTED] au printemps 1987, puis une formation en « polarité synergétique » à [REDACTED] de février 1988 à octobre 1989, un cours de taille et de greffe des arbres fruitiers entre 1990 et 1991, un cours de dactylographie et un cours d'auxiliaire de la santé de [REDACTED] en 1995, un cours de pédagogie intitulé « communication et conflits : permettre une médiation » en 2003, un cours de tournage sur bois et un cours d'informatique en 2004, un cours de sensibilisation à l'écoute donné par l'association « [REDACTED] » en 2006 et, enfin, une formation du soir en pédagogie d'août 2003 à mars 2007 couronnée par un certificat de formation pédagogique délivré par la Fondation [REDACTED]  
[REDACTED]

2. A partir de l'année scolaire 2004-2005, le demandeur a été engagé par l'Etat de Vaud, représenté par la Direction générale de l'enseignement obligatoire (ci-après : « l'autorité d'engagement » ou « DGEO »), en qualité de maître de travaux manuels auprès de l'établissement secondaire [REDACTED], à [REDACTED].

a) Le premier contrat de travail du demandeur a été conclu le 5 août 2004 pour une durée déterminée au 31 juillet 2005. Cet acte prévoit une fonction de « maître auxiliaire généraliste » en classes 15 à 20, un taux d'occupation de 92,8571%, soit 26 périodes sur 28, et un salaire annuel brut de 56'830 fr. – treizième salaire non compris – qui représentait le 90% de 63'144 fr. 69.

Engagé pour remplacer un maître en congé, le demandeur a enseigné les travaux manuels sur bois et sur métal ainsi que les travaux dits légers à des classes de tous types, de la 5<sup>e</sup> à la 9<sup>e</sup> année scolaire. Selon un certificat de travail établi le 14 mars 2005 par le directeur de l'établissement, il s'est acquitté de sa tâche de manière remarquable et, bien que non titulaire d'un brevet de maître de travaux manuels, a fait preuve de toutes les compétences nécessaires à l'enseignement de cette discipline, tant techniques que pédagogiques.

Le 10 février 2006, les parties ont conclu un second contrat d'une durée déterminée au 31 juillet 2006. Le taux d'occupation du demandeur a été porté à 98,2143% (27,5 périodes sur 28) et son salaire annuel brut – treizième salaire non compris – à 60'259 fr., ce qui représentait le 90% de 66'955 francs.

Le 24 août 2006, les parties ont conclu un troisième contrat d'une durée déterminée au 31 juillet 2007. Le taux d'occupation du demandeur a été porté à 100%, soit 28 périodes sur 28, et son salaire annuel brut – treizième salaire non compris – à 66'115 fr., ce qui représentait le 90% de 73'461 francs.

b) Après ces trois contrats d'une durée déterminée, les parties ont conclu, le 23 août 2007, un contrat d'une durée indéterminée à partir du 1<sup>er</sup> août 2007. Le taux d'occupation du demandeur a été ramené à 92,8571% (soit 26 périodes sur 28) et son salaire annuel brut, toujours en classes 15 à 20, à 62'602 fr. 52 sur 12 mois (90% de 69'558 fr. 36), ce qui représentait 67'819 fr. 40 y compris le 13<sup>e</sup> salaire.

En sus de cette charge, le demandeur a encore enseigné dans une classe de développement, à raison de 2 périodes hebdomadaires sur 28 (7,14%), sous l'égide du Service [REDACTED] (ci-après : « S [REDACTED] »). Les parties n'ont pas établi de contrat écrit pour cette activité complémentaire. Le demandeur a été rémunéré aux mêmes conditions que pour son

activité principale et a régulièrement reçu deux bulletins de salaire dans lesquels il figurait comme le salarié n° [REDACTED] (S [REDACTED]) et comme le salarié n° [REDACTED] (DGEO). En août 2008, il a perçu des salaires bruts de 5394 fr. 05 pour son activité principale et de 414 fr. 93 pour son activité complémentaire.

c) Il n'est pas contesté que la rémunération du demandeur telle que décrite ci-dessus correspondait à celle d'un instituteur (ancienne fonction n° 602 colloquée en classes 15 à 20), mais avec une diminution de salaire de 10 %. Dans l'ancien système, les maîtres de travaux manuels (fonction n° 714) étaient colloqués en classes 20 à 24.

3. Dans le cadre de la nouvelle classification des fonctions, le demandeur a reçu deux avenants au contrat de travail, tous deux établis le 29 décembre 2008 et censés prendre effet au 1<sup>er</sup> décembre 2008.

Le premier document, se rapportant à l'activité pour le S [REDACTED], fait état de l'emploi type de maître généraliste, de la chaîne 142 et d'un niveau de fonction 9A. Il précise que la lettre A signifie que le taux de rétribution est réduit d'une classe de salaire en raison de la non-conformité du titre avec celui défini par la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (ci-après : « la CDIP ») pour le poste.

Le second document se rapporte à l'activité principale au service de la DGEO. Il fait également état d'un emploi-type de maître généraliste et de la chaîne 142, mais d'un niveau de fonction 9B, et précise que la lettre B signifie que le taux de rétribution est réduit de deux classes de salaire en raison de l'absence de titre pédagogique.

4. Il ressort de l'instruction que quatre personnes enseignent les travaux manuels dans l'établissement [REDACTED], que le demandeur exerce les mêmes tâches que ses trois collègues, qu'il a fonctionné comme chef de file provisoire pendant le congé sabbatique du titulaire et qu'il fait des remplacements dans d'autres branches. Son collègue [REDACTED], qui bénéficie d'une formation d'ingénieur ETS en génie civil, qui est chef de file des travaux manuels et qui enseigne également les arts visuels, est colloqué en niveau 10 et revendique le niveau 11.

5. Selon [REDACTED], directeur de formation à [REDACTED] [REDACTED] (ci-après : « [REDACTED] ») entendu comme témoin, les maîtres de travaux manuels suivaient naguère une formation relativement exigeante, qui s'étendait sur plusieurs années, en complément au diplôme délivré par l'ancienne Ecole normale. Il y a cependant eu des moments où les besoins en enseignants de travaux manuels ont été très aigus, au point que des formations accélérées ont été mises sur pied.

Dans le système actuel, les maîtres de travaux manuels doivent suivre une formation post-grade délivrée par la [REDACTED] selon le « Programme intercantonal romand pour l'enseignement des activités créatrices et de l'économie familiale ». Cette formation aboutit, selon son ampleur, à un *Certificate of advanced studies* (ci-après : « CAS ») de 10 crédits ECTS (ci-après : « crédits »), puis à un *Diploma of advanced studies* DAS (ci-après : « DAS ») de 30 crédits supplémentaires, et enfin à un *Master of advanced studies* (ci-après : « MAS ») de 60 crédits supplémentaires. Les cantons fixent leurs exigences quant à la formation de leurs enseignants en travaux manuels. Le canton de Vaud exige un DAS pour toutes les classes dans lesquelles les travaux manuels font l'objet d'un enseignement spécifique, mais aussi pour les enseignants spécialistes d'activités créatrices manuelles dans les plus petits degrés.

Pour accéder à cette formation post-grade, il faut être au bénéfice d'un diplôme d'enseignement. Cependant, certains cantons comme Berne, Neuchâtel et le Jura renoncent à cette exigence et se contentent d'une formation complémentaire d'un semestre dans le domaine des sciences de l'éducation. Le canton de Vaud, quant à lui, exige un diplôme d'enseignement sous la forme d'un baccalauréat d'enseignement (bachelor HEP) ou, à titre transitoire, d'un diplôme de l'Ecole normale obtenu au terme de deux ans d'études. La formation actuelle d'un maître de travaux manuels dans le canton de Vaud s'étend donc sur 3½ à 4 ans et exige 220 crédits, soit trois ans pour un baccalauréat d'enseignement qui représente 180 crédits et le solde pour un DAS qui représente au moins 40 crédits.

Pour être admis à la HEP, il faut une maturité gymnasiale ou un titre de niveau équivalent, soit une maturité spécialisée à orientation pédagogique délivrée par une école de culture générale d'un gymnase. A titre tout à fait

exceptionnel, la passerelle Dubs permet à des candidats qui ont fait un apprentissage suivi d'une maturité professionnelle d'entrer à la HEP. Un certificat fédéral de capacité n'autorise donc pas l'accès à la HEP, mais permettrait d'entrer à l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (ci-après : « IFFP ») pour se former en pédagogie professionnelle, puis pour accompagner les élèves des écoles professionnelles dans le cadre des cours qui sont spécifiques à la profession. L'IFFP n'offre cependant aucune formation qui donne accès à l'enseignement obligatoire.

6. Le 21 avril 2009, le demandeur a déposé sa candidature pour accéder à la formation complémentaire en emploi conduisant au CAS « Initiation à l'enseignement des activités créatrices » délivré par la HEP. Par décision du 9 juin 2009, la HEP a refusé son admission pour le motif qu'il ne disposait pas d'un diplôme d'enseignement reconnu par la CDIP. Contre ce refus, il a saisi la Commission de recours de la HEP, qui a rejeté son recours par décision du 10 septembre 2009.

Il en ressort en bref que les formations conduisant au CAS ne constituent pas des formations de base, mais des formations complémentaires qui sont réservées en principe aux enseignants engagés selon un contrat de durée déterminée au sein d'une école publique d'un canton romand. Ces formations ne sont pas destinées à satisfaire les désirs de formation des enseignants, mais à permettre aux autorités d'engagement de disposer de suffisamment d'enseignants bien formés. Ainsi, chaque canton peut définir les critères qu'il estime appropriés pour défendre ses intérêts d'employeur. Dans le canton de Vaud, la décision n° 106 rendue le 19 avril 2007 par la Cheffe du Département de la formation et de la jeunesse réserve cette formation complémentaire aux titulaires des brevets primaires et aux porteurs d'un titre de maître généraliste qui justifient de trois ans de pratique. Ces exigences, bien que plus restrictives que celles posées par la CDIP, s'imposent à la HEP dès lors que l'autorité d'engagement est libre de définir les conditions auxquelles elle entend autoriser l'entrée en formation. Dès lors que l'intéressé n'avait pas obtenu l'autorisation de son autorité d'engagement, il ne pouvait être admis à la formation souhaitée.

Cette décision précise qu'il n'appartient pas à la Commission de recours de la HEP de se prononcer sur le refus de la DGEO d'autoriser le

demandeur à suivre la formation envisagée, car une telle contestation relève des rapports de travail.

7. En cours d'instance, les parties ont produit les procès-verbaux de plusieurs témoignages recueillis par le tribunal de céans dans d'autres affaires.

a) Le défendeur a produit trois dépositions émanant de [REDACTED], responsable [REDACTED] auprès du Service [REDACTED] qui a fonctionné comme [REDACTED] dans le cadre du processus Decfo-System.

Entendu le 30 juin 2010, ce témoin a notamment confirmé que la grille des fonctions a été construite, conformément à la méthode GFO, autour de postes et non pas d'individus. Il s'agissait de classer des situations de travail qui contiennent un profil attendu en termes de tâches et de responsabilités, avec ou sans cahier des charges. Ce n'est qu'ensuite que se pose la question de l'adéquation entre le profil d'une personne et les exigences d'un poste, en particulier la question des titres dans certains secteurs comme l'enseignement. A ce stade, une décision politique intervient, qui n'a rien à voir avec la méthode GFO et qui est concrétisée par l'article 6 du règlement du 28 novembre 2008 relatif au système de rétribution des collaborateurs de l'Etat de Vaud (RSRC), que le témoin a explicité en ces termes : « Si le candidat n'a pas les titres exigés, il y a une retenue qui est faite. Pour l'enseignement, si on n'a pas le bon titre pédagogique, on a une classe en moins. Et si on n'a pas de titre pédagogique du tout, on a deux classes de moins».

[REDACTED] a précisé que cette règle s'applique à tous les endroits où il y a une exigence de titre et non pas de niveau de formation, par exemple pour les infirmiers ou les inspecteurs automobiles. L'exigence d'un titre entend satisfaire des objectifs de prestations de qualité et inviter les gens à se former. Son alinéa 2 ne s'applique qu'à l'enseignement, et il est possible d'obtenir le titre par une formation en cours d'emploi.

Lors d'une autre audition du 1<sup>er</sup> septembre 2010, le témoin a surtout défendu le classement des maîtres de disciplines spéciales dans la fonction 14210 eu égard à la formation complémentaire exigée de ces collaborateurs et à la nécessaire cohérence entre les fonctions. Il ressort de sa déposition et du profil de la

fonction 14210 que 8 points ont été attribués à la formation de base (critère 11) de bachelor, 1,5 points aux connaissances complémentaires (critère 112) et 4,5 points au savoir-faire (critère 121) qui comprend les stages et le travail individuel. [REDACTED] a en outre déclaré que l'article 6 RSRC, qui est issu de négociations entre l'employeur public et les syndicats, a été édicté pour tenir compte des profils particuliers de certains collaborateurs en fonction des exigences de la grille des fonctions. L'ancien système autorisait déjà une retenue de salaire d'au moins 10 % pour les personnes qui ne présentaient pas le titre requis. Aujourd'hui, une différence d'un niveau de salaire représente moins de 10% pour la fonction 14210. Le même collaborateur ne peut pas être pénalisé deux fois pour un titre qu'il n'aurait pas. La grille des fonctions et l'article 6 RSRC sont donc deux choses distinctes. Pour des problèmes de diplômes non produits par des enseignants, il peut y avoir jusqu'à deux classes de retenue de salaire, symbolisées par les lettres A et B.

Une troisième déposition du 12 janvier 2011 a surtout porté sur les différences entre les maîtres de disciplines académiques et les maîtres de disciplines spéciales. Aux yeux du témoin, la différence principale réside dans la formation. A cela s'ajoute que les seconds travaillent avec des demi-classes. Enfin, les champs des disciplines diffèrent : les disciplines académiques portent sur des domaines de culture plus générale, moins technique, alors que les disciplines spéciales portent sur un savoir-faire.

b )Le défendeur a encore produit une déposition livrée le 12 janvier 2011 par [REDACTED], chef de [REDACTED], qui a notamment approuvé la collocation des maîtres de disciplines spéciales en niveau 10, par comparaison avec les maîtres généralistes qui obtiennent le niveau 9 et les maîtres de disciplines académiques qui atteignent le niveau 11. Ceux-ci bénéficient en effet d'une formation académique complétée par une maîtrise d'enseignement, alors que ceux-là enseignent dans toutes les disciplines au bénéfice d'un seul baccalauréat d'enseignement.

[REDACTED] a précisé qu'il y a trois disciplines spéciales, soit les travaux manuels, les ACT et l'économie familiale, matières pour lesquelles une formation académique n'est pas possible. Dès lors, le curriculum vitae de ces enseignants repose sur la formation pédagogique de généraliste ou de semi-généraliste, soit sur une maturité suivie d'un baccalauréat d'enseignement et d'un DAS.

c) Pour sa part, le demandeur a produit une déposition faite le 9 novembre 2010 par [REDACTED], dont il ressort ceci [sic] :

« On applique la pénalité A lorsque les gens disposent d'un titre qui était délivré par la HEP avant les titres existants au moment de la bascule qui ont servi à définir la nature du poste occupé. On regarde les titres délivrés pour occuper ce poste et on constate que des gens ont eu des titres par le passé qui ne correspondent pas à ce titre là. Dans ce cas là, la personne est péjorée par un A, soit une classe en moins. Ces titres étaient délivrés par l'école normale ou par la HEP. Cette dernière a délivré des titres, qui après n'existaient plus. Ces titres habilitaient les personnes à enseigner à l'école obligatoire, mais ne correspondent plus aux titres qui ont défini le poste. Si la personne n'a pas de titres pédagogiques délivrés par ces écoles, elle est pénalisée par un B, soit deux classes de salaire en moins. C'est ce que le Conseil d'Etat appelle l'absence de titre pédagogique. Les différences entre les anciens et les nouveaux titres se situent au niveau du temps de la formation et du niveau atteint... Les péjorations A et B découlent de l'art. 6 RSRC. Cet article explique la logique de péjoration des titres requis. La définition des titres pédagogiques non reconnus est formalisée dans l'art. 6 RSRC. Ce dernier invoque deux situations clés relatives à la pédagogie : absence de tout titre et titre non-conforme. Pour moi, il n'y a pas d'autres interprétations possibles de disposer du titre pédagogique, soit de disposer d'un titre qui n'était pas celui requis, soit de ne pas disposer d'un titre pédagogique. »

8. Par écriture du 28 février 2009, le demandeur s'est adressé au tribunal de céans pour contester sa nouvelle classification et pour conclure principalement à l'octroi de l'emploi type « maître de discipline spéciale » et du niveau salarial 10, ses diplômes étant reconnus comme équivalents au titre nécessaire pour sa fonction à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2008. Subsidiairement, il a sollicité d'être rémunéré en niveau 10A, soit en étant pénalisé d'une classe dès lors que ses diplômes n'étaient pas reconnus comme équivalents au titre nécessaire à sa fonction. Plus subsidiairement, il a conclu à l'octroi du niveau 10B au service de [REDACTED] et du niveau 10A au service du [REDACTED].

Le 15 avril 2010, le demandeur a précisé ses conclusions de la façon suivante :

« Principalement :

- I.- Les avenants au contrat de travail du 29 décembre 2008 sont modifiés en ce sens que le niveau de fonction de [REDACTED] est fixé à 10, chaîne 142, dès le 1<sup>er</sup> décembre 2008.
- II.- Le défendeur Etat de Vaud est débiteur de [REDACTED] d'un montant de Fr. 7'400.- brut par la Direction générale de l'enseignement obligatoire et Fr. 577.- brut par le Service [REDACTED], à titre d'arriérés de salaire 2008.

- III.- Le défendeur Etat de Vaud est débiteur de [REDACTED] d'un montant de Fr. 9'869.- brut par la Direction [REDACTED] et Fr. 875.- brut par le Service [REDACTED], à titre d'arriérés de salaire 2009.
- IV.- Le défendeur Etat de Vaud est débiteur de [REDACTED] d'un montant de Fr. 776.- brut par mois par la Direction [REDACTED] et Fr. 52.- brut par mois par le Service [REDACTED], à titre de différentiel pour l'année 2010.
- V.- Le défendeur Etat de Vaud est débiteur de [REDACTED] d'un montant fixé en cours d'instance pour ce qui est du rattrapage 2010 et de la période postérieure au 31 décembre 2010.

Subsidiairement :

- I.- Les avenants au contrat de travail du 29 décembre 2008 sont modifiés en ce sens que le niveau de fonction de [REDACTED] est fixé à 10 A, chaîne 142, dès le 1<sup>er</sup> décembre 2008.
- VII.- Le défendeur Etat de Vaud est débiteur de [REDACTED] d'un montant de Fr. 4'641.- brut par la Direction [REDACTED] et Fr. 365.- brut par le Service [REDACTED], à titre d'arriérés de salaire 2008.
- VIII.- Le défendeur Etat de Vaud est débiteur de [REDACTED] d'un montant de Fr. 6'082.- brut par la Direction [REDACTED] et Fr. 431.- brut par le Service [REDACTED], à titre d'arriérés de salaire 2009.
- IX.- Le défendeur Etat de Vaud est débiteur de [REDACTED] d'un montant de Fr. 478.- brut par mois par la Direction [REDACTED] et Fr. 29.- brut par mois par le Service [REDACTED], à titre de différentiel salarial pour l'année 2010.
- X.- Le défendeur Etat de Vaud est débiteur de [REDACTED] d'un montant fixé en cours d'instance pour ce qui est du rattrapage 2010 et de la période postérieure au 31 décembre 2010.

Plus subsidiairement :

- XI.- Les avenants au contrat de travail du 29 décembre 2008 sont modifiés en ce sens que le niveau de fonction de [REDACTED] est fixé à 10 B, chaîne 142, dès le 1<sup>er</sup> décembre 2008.
- XII.- Le défendeur Etat de Vaud est débiteur de [REDACTED] d'un montant de Fr. 2'179.- brut par la Direction [REDACTED] à titre d'arriérés de salaire 2008.
- XIII.- Le défendeur Etat de Vaud est débiteur de [REDACTED] d'un montant de Fr. 2'701.- brut par la Direction [REDACTED], à titre d'arriérés de salaire 2009.

XIV.- Le défendeur Etat de Vaud est débiteur de [REDACTED] d'un montant de Fr. 212.- brut par mois par la Direction [REDACTED] à titre de différentiel salarial pour l'année 2010.-

XV.- Le défendeur Etat de Vaud est débiteur de [REDACTED] d'un montant fixé en cours d'instance pour ce qui est du rattrapage 2010 et de la période postérieure au 31 décembre 2010.

L'Etat de Vaud n'a pas déposé d'écriture. A l'audience du 18 novembre 2010, il a exposé que la collocation du demandeur serait modifiée dans le sens d'un niveau de fonction 10C. Il a conclu au rejet des conclusions du demandeur. Il a invoqué la péremption, respectivement la prescription des prétentions du demandeur.

9. Le 23 novembre 2010, la DGEO a établi un nouvel avenant au contrat de travail du demandeur, qui prévoit l'emploi-type de maître de discipline spéciale, la chaîne 142 et le niveau 10C avec effet au 1<sup>er</sup> décembre 2008 en remplacement des avenants antérieurs. La lettre d'accompagnement du lendemain fait état d'une attribution erronée, au moment de la bascule, de l'emploi-type « maître généraliste » au lieu de « maître de discipline spéciale ».

Par lettre du 24 janvier 2011, l'Office du personnel enseignant a communiqué au demandeur que son décompte auprès du S [REDACTED] avait été bouclé au 1<sup>er</sup> janvier 2011 et que l'ensemble de son activité serait désormais prise en compte par la DGEO. Son salaire annuel brut sur treize mois en 2001 dans la fonction 14210C, calculé selon l'échelon 14, devait se monter à 82'507 fr. pour un taux d'occupation de 100 %. Le défendeur a encore indiqué qu'il renonçait à une différence en sa faveur de 250 fr. résultant de la correction rétroactive de salaire. Sur cette base, le demandeur a touché un salaire brut de 6'353 fr. 62 en janvier 2001.

Il est ressorti de l'instruction que, pour la fonction 142, la différence entre la rémunération en niveau 10 et celle en niveau 7 correspondant à 10C représente 20,55 %.

10. En cours d'instance, les parties ont été invitées à établir des calculs détaillés permettant de chiffrer les conséquences pécuniaires de l'éventuelle admission de l'une ou l'autre des prétentions du demandeur.

Le demandeur a fait parvenir ses calculs au tribunal le 23 mars 2001. A l'audience de jugement, le défendeur a produit des calculs effectués par l'Office du personnel enseignant. Le demandeur s'est rallié à ces données et a admis que le tribunal statue sur ses conclusions en faisant application, le cas échéant, des chiffres du défendeur.

Il résulte des calculs du défendeur que l'admission des conclusions du demandeur entraînerait les conséquences suivantes :

a) En cas de reclassement en niveau 10, l'arriéré de salaire pour la période de décembre 2008 à mars 2011 représenterait 13'540 fr. 38, le treizième salaire pour 2008 à 2010 représenterait 952 fr. 31 et le rattrapage pour 2008 à 2010 représenterait 8'192 fr., pour un total de 22'684 fr. 69.

b) En cas de reclassement en niveau 10A, l'arriéré de salaire pour la période de décembre 2008 à mars 2011 représenterait 6'755 fr. 77, le treizième salaire pour 2008 à 2010 représenterait 459 fr. 38 et le rattrapage pour 2008 à 2010 représenterait 4'809 fr., pour un total de 12'024 fr. 15.

c) En cas de reclassement en niveau 10B, l'arriéré de salaire pour la période de décembre 2008 à mars 2011 représenterait 2'606 fr. 54, soit 743 fr. 08 pour 2009, 1'319 fr. 08 pour 2010 et 544 fr. 38 (trois mois à 181 fr. 46) pour janvier à mars 2011. Le treizième salaire de 2008 à 2010 représenterait 171 fr. 84 [recte], soit 61 fr. 92 pour 2009 et 109 fr. 92 pour 2010. Le rattrapage de 2008 à 2010 représenterait 2'094 fr., soit 706 fr. pour 2008, 543 fr. pour 2009 et 845 fr. pour 2010.

11. En temps utile, le défendeur a sollicité la motivation du jugement dont le dispositif a été communiqué aux parties le 14 juin 2011.

### 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-VD » ; 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 ; RS 151.1)

En l'espèce, le demandeur travaille au service de l'Etat de Vaud en qualité d'enseignant. L'on est ainsi en présence d'une activité régulière au sens de l'art. 2 al. 2 LPers-VD, de sorte que la relation de travail est soumise aux dispositions de la LPers-VD et que l'action de l'art. 14 LPers-VD est la seule voie de droit qui permette au demandeur de faire trancher ses prétentions par l'autorité judiciaire. Partant, la requête du demandeur est recevable en la forme.

Les parties ne contestent pas que la fonction exercée par le demandeur a fait l'objet d'une transition directe. 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.

II. Conformément à l'art. 16 al. 3 LPers-VD, 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.

a) Le défendeur invoque la prescription. Il n'allègue toutefois pas quand la prescription aurait commencé de courir, ni quand elle aurait été acquise. Si on le comprend bien, il fait valoir que le demandeur était déjà colloqué sous l'ancien régime en classes 15 à 20, soit comme un instituteur, et qu'il était en outre pénalisé de 10 %. De la sorte, il pâtirait depuis le début de son engagement des conditions salariales qu'il critique aujourd'hui.

Le tribunal de céans a déjà eu l'occasion de rappeler que la nouvelle classification des fonctions avait notamment pour but de corriger les grandes différences qui existaient au sein de la fonction publique (jugement du 15 mars 2011 dans la cause P. c/Etat de Vaud, TD09.007014). Il ressort en effet de l'exposé des

motifs et projet de décret n° 124 de novembre 2008 qu'il s'agissait de changer un système de rémunération « statique et peu motivant » qui comportait un certain nombre de limites (p. 5), conformément à l'objectif principal de la LPers-VD qui était de moderniser la fonction publique et de l'adapter aux évolutions de la société (p. 1).

Sous cet angle, les avenants établis par le défendeur le 29 décembre 2008 ont bien eu pour effet de modifier de façon substantielle les rapports de travail entre les parties. En tant qu'actes émanant de l'employeur qui consacrent un nouveau régime et de nouvelles conditions de rémunération, ces avenants constituent bien des « décisions » (art. 16 al. 3 LPers-VD) qui font partir un nouveau délai de prescription. Peu importe que le demandeur ne se soit pas plaint d'une inégalité qui aurait existé auparavant. En particulier, son action se distingue d'une simple contestation du traitement initial, laquelle ne saurait être introduite plusieurs années après la réception du contrat de droit administratif à la faveur de la nouvelle classification (cf. sur cette question Ch. rec. C./Etat de Vaud, 29 août 2011), dans la mesure où l'objet du litige touche à l'emploi-type et au niveau salarial qui lui ont été attribués dans les avenants du 29 décembre 2008, tout particulièrement sur la base d'une disposition – l'art. 6 RSRC – édictée dans le cadre de Decfo-Sysrem. Il s'agit donc bien d'un litige qui porte sur la nouvelle classification du demandeur, dont les conclusions ne portent d'ailleurs pas sur la période antérieure au 1<sup>er</sup> décembre 2008.

b) L'action du demandeur tend à une modification en sa faveur du niveau sur lequel il a été positionné dans la nouvelle classification, soit en d'autres termes à la fixation d'un nouveau traitement plus élevé, ainsi qu'au versement d'un salaire rétroactif. Il s'agit donc clairement d'une réclamation pécuniaire dont la valeur litigieuse a d'ailleurs pu se calculer à 108'321 fr. sur la base des éléments fournis par le défendeur. Il en découle que le délai d'un an est applicable. Comme les éléments relatifs à la nouvelle classification du demandeur lui ont été communiqués en décembre 2008, la demande du 28 février 2009 a été déposée en temps utile, de sorte que l'exception de prescription est infondée.

III. En cours d'instance, le défendeur a modifié la collocation du demandeur dans le sens d'une classification dans l'emploi-type de maître de disciplines spéciales et dans la chaîne 142, rejoignant ainsi les conclusions du demandeur. Cette mesure entraîne la correction du niveau de base de la fonction du demandeur, qui avait été fixé à 9 et qui est désormais porté à 10.

Les parties ne sont donc plus en litige au sujet de l'emploi-type et de la chaîne applicables au demandeur. Comme la question de l'échelon ne se pose pas, la contestation ne porte plus que sur le niveau de salaire, que le défendeur a fixé à 10C et que le demandeur entend porter principalement à 10, subsidiairement à 10A et plus subsidiairement à 10B.

Par l'avenant du 23 novembre 2010, le défendeur a en outre péjoré la situation salariale du demandeur dans la mesure où il a implicitement renoncé au niveau 9A initialement octroyé pour les tâches sous l'égide du S [REDACTED]. Comme le demandeur ne soutient pas que des salaires différents doivent lui être versés selon que ses tâches sont exécutées pour le compte de la DGEO ou du S [REDACTED], le tribunal statuera globalement sur le niveau salarial applicable au demandeur.

IV. Le demandeur fait tout d'abord valoir que son travail et ses compétences n'ont pas été reconnus. Il allègue que sa formation complémentaire en pédagogie, ses années de pratique et son « expérience de vie » doivent être prises en compte dans le calcul de son traitement. Il souligne qu'il fait le même travail que certains collègues mieux rémunérés et qu'il a même été chef de file.

a) Dans les affaires qu'il a dû traiter à ce jour, le tribunal de céans a régulièrement admis que l'Etat de Vaud était fondé à rémunérer ses collaborateurs de manière différenciée en fonction de leur formation, indépendamment des tâches effectuées.

Cette prérogative se fonde sur la jurisprudence selon laquelle la formation préalable et les titres obtenus constituent des motifs objectifs qui autorisent de battre en brèche le principe selon lequel une rémunération égale doit être réservée à un travail égal (ATF 123 I 1). Sur cette base, le Tribunal fédéral a jugé que la rémunération des ingénieurs HES qui enseignent dans les écoles professionnelles valaisannes pouvait être inférieure de 9% à celle des diplômés de l'université ou d'une école polytechnique fédérale, quand bien même la loi (art. 2 LHES) prévoit que les hautes écoles spécialisées sont des établissements de formation de niveau universitaire. Sous l'angle du principe de l'égalité de traitement, l'arrêt précise qu'une distinction fondée sur l'étendue et sur la nature de la formation constitue un motif objectif autorisant les autorités cantonales, dans le cadre de leur

large pouvoir d'appréciation, à réserver une rétribution supérieure aux porteurs d'un diplôme qui bénéficient d'une formation plus poussée (ATF 2P.228/2004 du 10 mars 2005, consid. 3).

b) En droit vaudois, cette jurisprudence trouve une certaine concrétisation dans la loi scolaire du 12 juin 1984 (LS ; RSV 400.01), dont l'art. 74a prévoit que, pour les besoins de l'enseignement, le service compétent peut engager des personnes non pourvues des titres requis, moyennant une rémunération inférieure à celle des maîtres porteurs des titres requis pour la fonction correspondante.

Le tribunal de céans a jugé qu'un maître de discipline académique issu de l'Ecole normale et titulaire d'un diplôme de maître secondaire semi-généraliste obtenu au terme d'une formation HEP de quatre ans en cours d'emploi (représentant 230 crédits) pouvait être pénalisé d'une classe (niveau 11A) par rapport à ses collègues détenteurs d'un baccalauréat universitaire suivi d'une maîtrise d'enseignement (en tout 270 à 300 crédits) et colloqués en niveau 11, ce qui représentait une différence de 7,6 % (jugement du 18 octobre 2010 dans la cause TD09.008542, confirmé par arrêt n° 201/I de la Chambre des recours du 21 juin 2011). Dans une autre affaire, il a jugé qu'une maîtresse de disciplines spéciales (en l'occurrence les activités créatrices sur textiles ACT et les activités créatrices manuelles ACM), titulaire d'un certificat fédéral de capacité de couturière qui avait complété sa formation à la HEP, pouvait être rémunérée en niveau 10A au lieu de 10 dès lors qu'elle ne remplissait pas les nouvelles exigences pour son poste, soit un baccalauréat d'enseignement (180 crédits) complété par un DAS d'au moins 40 crédits (jugement du 26 novembre 2010 dans la cause TD09.009789). Avant l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération, il avait déjà admis qu'un maître de sciences et de physique au niveau secondaire qui avait achevé la formation HEP de maître secondaire semi-généraliste soit rémunéré à concurrence de 90% du salaire d'un maître secondaire spécialiste, quand bien même l'intéressé enseignait aussi – contrairement à la réglementation en vigueur – dans des classes de voie supérieure baccalauréat (jugement du 31 janvier 2008 dans la cause TR07.029303).

c) Il n'y a pas lieu de s'écarter de cette pratique dans le cas d'espèce. Le demandeur ne conteste pas que les maîtres de travaux manuels doivent être aujourd'hui au bénéfice d'une formation consistant en une maturité

suivie d'un baccalauréat d'enseignement puis d'un DAS, ce qui représente quelque 220 crédits ECTS, alors que lui-même ne dispose que d'un certificat fédéral de capacité et de formations complémentaires qui ne lui donnent aucun crédit ECTS. Comme on l'a vu, une différence de classement fondée sur l'étendue et sur la nature de la formation est en principe compatible avec les grands principes qui gouvernent l'activité administrative. Sous réserve des questions examinées plus bas, l'Etat de Vaud peut donc accorder aux bénéficiaires de la formation complète exigée pour l'enseignement des travaux manuels une rémunération supérieure à celle d'autres enseignants dont la formation est moins poussée, sans égard aux tâches effectivement exécutées. Classer le demandeur au même niveau que ses collègues qui ont pris la peine d'accomplir toutes les étapes de la longue formation exigée aurait d'ailleurs pour effet de créer une nouvelle inégalité de traitement (cf. sur cette question l'ATF 129 I 161, consid. 3 et 4 et les références).

L'action du demandeur sera donc rejetée dans la mesure où elle se fonde sur la nature des tâches qu'il exerce et sur son expérience professionnelle.

V. Le demandeur fait également valoir qu'il lui est impossible d'accéder à la formation qui, selon son employeur, lui manque. Il invoque en particulier l'absence du dispositif de formation en emploi pour les enseignants non porteurs de titres requis qui aurait été envisagé sous la forme d'un article 117a du Règlement d'application de la loi scolaire du 12 juin 2004 (RLS ; RSV 400.01.1), mais dont l'entrée en vigueur aurait été reportée par la décision n° 97 rendue le 6 juin 2005 par la Cheffe du Département de la formation et de la jeunesse.

Il tombe d'abord sous le sens que le demandeur ne peut se prévaloir d'une disposition qui n'a pas été édictée et qui, comme il le reconnaît, ne figure pas dans la réglementation. Quoi qu'il en soit, le texte qu'il a produit se rapporte aux licenciés universitaires, aux porteurs d'une maturité ou aux porteurs de titres d'une haute école de musique ou d'une haute école d'arts, pour autant qu'ils soient admis par la HEP en formation seconde en emploi. Le demandeur, qui n'entre dans aucune des catégories ci-dessus et qui ne peut pas être admis à la HEP, ne pourrait donc tirer aucun avantage de l'art. 117a RLS s'il existait dans la teneur invoquée.

Au surplus, le tribunal de céans a récemment jugé qu'une enseignante d'ACT au bénéfice d'un CFC de couturière ne pouvait pas se prévaloir

d'un droit à la formation fondé sur l'art. 6 al. 3 du règlement du 28 novembre 2008 relatif au système de rétribution des collaborateurs de l'Etat de Vaud (RSRC ; RSV 172.315.2), dès lors qu'elle devait reprendre depuis le début des études qui ne pouvaient pas être effectuées en cours d'emploi (jugement déjà cité du 26 novembre 2010 dans la cause TD09.009789).

Il en découle que, même si son désir de formation paraît louable, le demandeur ne peut se prévaloir d'aucune disposition légale, réglementaire ou contractuelle qui contraindrait l'Etat à lui permettre d'entreprendre en cours d'emploi les études nécessaires à l'obtention des titres qui lui manquent. Son action sera donc rejetée sur ce point. Il est évidemment libre de suivre toute formation souhaitée, par exemple – comme le témoin [REDACTED] l'a rappelé – auprès de l'IFFP, ce qui lui ouvrirait les portes de l'enseignement professionnel. Cependant, une telle démarche n'entraînerait pas d'obligation de la part de l'Etat en tant qu'employeur.

**VI.** Le demandeur critique ensuite l'art. 6 RSRC. Il fait valoir que la double pénalité prévue par le deuxième alinéa de cette disposition viole le principe de l'égalité de traitement en tant qu'il introduit une distinction entre les enseignants et les autres collaborateurs de l'Etat. Alors que ceux-ci ne sont pénalisés que d'un niveau s'ils ne possèdent aucun titre correspondant à leur fonction, ceux-là voient leur classement péjoré de deux niveaux.

a) Intitulé « réduction en cas d'absence de titre », l'art. 6 RSRC a la teneur suivante :

« <sup>1</sup>Lorsque, à titre exceptionnel, l'Etat doit recourir à l'engagement d'un collaborateur ne répondant pas aux exigences nécessaires à l'exercice de la fonction (absence de titre), sa rétribution fait l'objet d'une réduction, correspondant à une classe de salaire.

<sup>2</sup>Pour le secteur de l'enseignement, l'absence du titre pédagogique tel que défini par les règlements de reconnaissance des diplômes édictés par la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique entraîne une réduction correspondant à une classe. L'absence de tout titre pédagogique entraîne une réduction correspondant à deux classes.

<sup>3</sup>L'autorité d'engagement fixe en règle générale au collaborateur un délai raisonnable pour satisfaire aux conditions d'accès à la fonction. Lorsqu'une formation est nécessaire, le règlement du 9 décembre 2001 sur la formation continue s'applique. »

b) Comme on l'a vu plus haut, les autorités cantonales jouissent d'un large pouvoir d'appréciation dans l'organisation et la rémunération de la fonction publique. Elles doivent cependant faire usage de critères objectifs lorsqu'elles fixent des différences de salaire. Elles doivent aussi respecter les grands principes qui gouvernent l'activité administrative, notamment les principales de l'égalité et de la proportionnalité, ainsi que l'interdiction de l'arbitraire (cf., parmi de nombreux arrêts, ATF 8C\_991/2010 du 28 juin 2001 ; 1C\_186/2008 du 8 décembre 2008 ; 2A.730/2006 du 3 septembre 2007, et les références).

En l'occurrence, le défendeur justifie le traitement particulier des enseignants par le fait que ceux-ci n'ont pas de cahier des charges, ce qui rend nécessaire une distinction fondée sur la formation et sur les diplômes obtenus. Comme l'a déclaré le chef de la DGEO lors de son audition du 9 novembre 2010, la formation exigeante prodiguée par la HEP, qui comprend non seulement des cours pédagogiques, didactiques et disciplinaires, mais aussi des stages pratiques assez longs, offre une certaine garantie lorsqu'il s'agit de recruter des enseignants. On en déduit que les personnes qui ont suivi une telle formation, mais dans une ancienne version dont le titre n'est plus reconnu, doivent certes être désavantagées par rapport à celles qui bénéficient d'un titre reconnu, mais qu'elles doivent aussi être avantagées par rapport à celles qui ne possèdent pas de formation pédagogique du tout. Sous cet angle, la distinction tripartite opérée par l'art. 6 al. 2 RSRC paraît bien reposer sur des motifs objectifs. Quant à la distinction entre les enseignants et les autres collaborateurs, elle semble aussi justifiée par les spécificités de l'enseignement, domaine dans lequel les disciplines, notoirement nombreuses et variées, entraînent la coexistence de multiples filières qui appellent une distinction plus marquée entre les diverses catégories d'enseignants. Il en découle que l'art. 6 al. 2 RSRC, en tant qu'il introduit un traitement différencié des enseignants par rapport aux autres collaborateurs de l'Etat, est encore compatible avec les principes de l'égalité et de l'interdiction de l'arbitraire, eu égard au large pouvoir d'appréciation dont dispose l'employeur public.

Les prétentions du demandeur seront donc rejetées en tant qu'il conclut à un classement en niveau 10 ou en niveau 10A en invoquant une inégalité de traitement entre les enseignants et les autres collaborateurs de l'Etat.

VII. Le demandeur invoque enfin une violation de l'art. 6 RSRC en tant que le défendeur l'a classé en niveau 10C, ce qui correspond au niveau 7. Il soutient en bref que la disposition précitée n'autorise pas une retenue correspondant à trois niveaux de salaire.

a) La réponse à cette question passe par l'interprétation de l'art. 6 RSRC selon les règles usuelles.

D'après la jurisprudence, la loi s'interprète en premier lieu selon sa lettre (interprétation littérale). On peut cependant s'écarter de cette interprétation s'il y a des raisons sérieuses de penser que le texte de la loi ne reflète pas la volonté réelle du législateur. De tels motifs peuvent découler des travaux préparatoires, du but et du sens de la disposition, ainsi que de la systématique de la loi. Lorsque plusieurs interprétations sont possibles, il convient de rechercher quelle est la véritable portée de la norme, en la dégageant de tous les éléments à considérer, soit notamment des travaux préparatoires, du but de la règle, de son esprit, ainsi que des valeurs sur lesquelles elle repose ou encore de sa relation avec d'autres dispositions. Le Tribunal fédéral ne privilégie aucune méthode d'interprétation, mais s'inspire d'un pluralisme pragmatique (ATF 136 III 283 cons. 2.3.1 et les arrêts cités).

b) En cours d'instance, le défendeur a produit une note interprétative sur l'art. 6 RSRC établie le 23 septembre 2010 par la Délégation aux ressources humaines du Conseil d'Etat (ci-après : « la note interprétative »), dont la teneur est la suivante :

#### « 1. Contexte

Dans le cadre des travaux consécutifs à la bascule dans la nouvelle politique salariale de l'Etat, ainsi que dans le traitement de certaines causes actuellement pendantes devant le tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale (TRIPAC), il est apparu que l'art. 6 du règlement relatif au système de rétribution des collaborateurs de l'Etat de Vaud (RSRC) n'est pas toujours très bien compris et que son interprétation est parfois délicate. Le Conseil d'Etat a pris acte de certaines incohérences dans l'application de cette disposition, notamment s'agissant de l'articulation entre ses divers alinéas.

Dans ces conditions, il est apparu nécessaire d'édicter la présente note, laquelle fait état de la volonté du Conseil d'Etat lorsqu'il a édicté l'art. 6 RSRC et de l'interprétation qu'il en fait. Dans la mesure où cette disposition n'aurait pas été appliquée conformément à la présente dans le traitement de certains dossiers particuliers, ceux-ci devront faire l'objet des ajustements nécessaires. La présente a

également pour but de garantir une application uniforme de la disposition susmentionnée au sein de l'ensemble des l'administration. Elle est enfin rédigée afin d'être produite auprès du TRIPAC et de la commission de recours, dans le cadre de causes pendantes devant ces autorités.

2. Teneur de l'art. 6 RSRC

....

3. Commentaires de l'art. 6 RSRC

a) *généralités*

L'art. 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'art. 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 particulière 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.

b) *Alinéa 1 :*

Cet alinéa concerne les deux premières catégories de titres décrites ci-dessus. En principe, pour une fonction donnée, l'Etat n'engage que des personnes titulaires des titres qu'elle requiert. Il peut toutefois y avoir deux exceptions :

- à titre exceptionnel, en particulier en cas de pénurie de main-d'œuvre dans un secteur particulier, il se peut que des personnes ne disposant pas de la formation de base nécessaire soient néanmoins engagées. ;
- dans les fonctions nécessitant une formation complémentaire en cours d'emploi, il est possible que des personnes soient engagées sans avoir effectué cette dernière. Cela est même toujours le cas dans les fonctions propres à l'Etat

(agent de détention p. ex.) pour lesquels la formation complémentaire est organisée par le canton, voire au niveau intercantonal, et ne peut être suivie par des personnes non encore engagées dans la fonction considérée.

Dans ces deux cas de figure, l'art. 6 al. 1<sup>er</sup> RSRC dispose que la rétribution des collaborateurs concernés fait l'objet d'une réduction équivalant à une classe de salaire.

c) *Alinéa 2 :*

Cette disposition est spécifique à l'enseignement. Elle introduit également deux cas de figure :

- le premier concerne le titre pédagogique adéquat. 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 reconnu 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'art. 6 al. 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 touché. Seule la rémunération est concernée ;
- le deuxième concerne les personnes qui, au vu de la pénurie d'enseignants à certains niveaux, ont été ou sont engagées sans disposer d'aucun titre pédagogique. Pour des motifs d'égalité de traitement, le Conseil d'Etat a voulu marquer la différence entre les personnes disposant déjà de compétences pédagogiques attestées par titre, même si celui-ci n'est pas celui requis pour exercer la fonction, et celle n'en ayant aucun. C'est pourquoi ces dernières voient leur rétribution diminuer de deux classes de salaire.

d) *Relation entre les alinéas 1 et 2*

Au vu de la pénurie d'enseignants susmentionnée, l'Etat est amené, à titre exceptionnel, à engager des personnes ne disposant ni de la formation de base (titre académique), ni des titres pédagogiques requis pour occuper la fonction considérée. Ce cas de figure est prévu par l'art. 74a de la loi scolaire, lequel dispose ce qui suit :

*1Pour les besoins de l'enseignement, le service compétent peut engager des personnes non pourvues des titres requis, en qualité de maître auxiliaire ; l'engagement se fait par contrat de durée déterminée d'une année au maximum, renouvelable aux conditions fixées par le règlement.*

<sup>2</sup>En outre, le Conseil d'Etat fixe les conditions de la rémunération ; celle-ci est inférieure à celle des maîtres porteurs des titres requis pour la fonction correspondante.

Cette disposition apporte deux éléments : d'une part le fait que l'engagement d'enseignants ne disposant pas des titres requis n'est possible qu'à titre exceptionnel et pour une durée déterminée, et d'autre part que leur rémunération relève du Conseil d'Etat et doit être nécessairement inférieure à celle des porteurs des titres requis. La rémunération des maîtres auxiliaires qui ne disposent ni des titres académiques, ni des titres pédagogiques nécessaires est également réglée par l'art. 6 RSRC. Dans un tel cas, il y a cumul des règles contenues aux al. 1 et 2. Comme indiqué ci-dessus, ces deux dispositions traitent de cas de figure différents, la première ayant trait à la formation de base, la seconde à celle aboutissant au titre pédagogique. Dès lors, lorsque les deux font défaut, les deux alinéas se cumulent. Cette interprétation répond au principe d'égalité de traitement, ancré à l'art. 10 de la Constitution cantonale, et qui guide l'action du Conseil d'Etat : en effet, le cumul permet d'établir une différence, justifiée par les faits, entre la personne qui dispose du titre académique adéquat et celle qui n'en dispose pas. Si l'on estimait que les deux alinéas s'excluent, cela signifierait que la personne qui dispose du titre académique requis par la fonction, mais d'aucun titre pédagogique, serait colloquée de la même manière que celle qui ne dispose ni de l'un ni de l'autre. Ainsi, le cumul des deux alinéas répond à une interprétation à la fois historique, car conforme à la volonté du législateur, systématique, l'articulation entre les deux alinéas qui traitent de situations différentes étant logique, et conforme à la Constitution de l'art. 6 RSRC.

En pratique, cela signifie que les collaborateurs ne disposant ni de la formation de base requise pour la formation qu'ils occupent, ni d'aucun titre pédagogique doivent voir leur rémunération diminuer de trois classes de salaire par rapport à celle fixée pour ladite fonction. Une telle déduction est déjà appliquée aujourd'hui au moyen de la collocation des collaborateurs concernés dans un emploi-type ne correspondant pas au poste qu'ils occupent. Cette méthode a abouti à une rémunération correcte dans la plupart des cas. Néanmoins, sur le plan formel, elle ne correspond pas au texte de l'art. 6 RSRC et à l'interprétation qu'en fait le Conseil d'Etat. Il y a donc lieu de formaliser cette déduction de trois classes sous la forme d'une lettre C accompagnant le niveau de fonction, en sus des lettres A et B, qui indiquent une diminution salariale correspondant respectivement à une et à deux classes de salaire. Les ajustements découlant de cette modification devront être effectués.

Demeurent réservés les cas des titulaires d'anciens titres requis pour occuper la fonction qui était la leur au moment de la bascule, à la condition que les titres en question n'aient plus été décernés à ce moment (brevets d'enseignement spécialisé ; titres obtenus dans une école normale) et qu'ils aient certifié une formation à la fois académique et pédagogique. Dans de tels cas, réglés lors de la bascule, seul l'art. 6 al. 2 RSRC a été appliqué, en raison de l'impossibilité de distinguer les composantes académique et pédagogique du titre délivré. Dans cette situation, une réduction correspondant à une classe de salaire est appliquée.

d) *Alinéa 3 :*

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 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 de RSRC ;
- la persistance de la pénurie dans certains secteurs, qui oblige l'Etat à avoir recours à du personnel non qualifié 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 engagés que pour une durée déterminée, dans toute la mesure du possible.

Il est précisé ici que la présente note ne traite pas de la question des conditions matérielles d'acquisition d'une éventuelle formation ordonnée par l'autorité, cette question relevant avant tout du règlement sur la formation continue.

#### 4. Conclusion

Au vu de ce qui précède, l'art. 6 RSRC doit être appliqué de la manière suivante :

- toutes les personnes ne disposant pas de la formation de base ou complémentaire requise pour occuper une fonction donnée voient leur rémunération diminuée de l'équivalent d'une classe de salaire ;
- les enseignants qui disposent de la formation de base (titre académique) mais d'un titre pédagogique autre que celui requis pour occuper la fonction voient leur rémunération diminuée de l'équivalent d'une classe de salaire ;
- les enseignants qui disposent de la formation de base (titre académique) requise pour occuper la fonction, mais d'aucun titre pédagogique voient leur rémunération diminuée de l'équivalent de deux classes de salaire ;
- les enseignants qui ne disposent pas de la formation de base (titre académique) requise et qui disposent d'un titre pédagogique autre que celui requis pour occuper la fonction voient leur rémunération diminuée de l'équivalent de deux classes de salaire ;
- les enseignants qui ne disposent pas de la formation de base (titre académique) requise, ni d'aucun titre pédagogique, voient leur rémunération diminuée de l'équivalent de trois classes de salaire ;

- dans les cas où une formation spécifique en cours d'emploi est requise pour occuper la fonction, en particulier dans des métiers propres à l'Etat, l'autorité d'engagement fixe un délai aux collaborateurs concernés pour accomplir ladite formation. Tel n'est en principe pas le cas dans l'enseignement. »

Cette note n'a toutefois que la valeur de pièce produite par l'une des parties au procès. Elle ne constitue pas un élément des travaux préparatoires législatifs qui peuvent permettre, dans certains cas, une interprétation de la norme. Le tribunal peut donc en apprécier librement la portée (Ch. rec., M. c/Etat de Vaud, 21 juin 2011, consid. 4d).

c) Dans sa plaidoirie, l'Etat de Vaud propose une interprétation à la fois littérale, historique et téléologique pour justifier l'application cumulative de l'art. 6 al. 1 et 2 RSRC. Toutefois, aucune de ces méthodes, prises séparément ou ensemble, ne permet de confirmer la retenue de trois niveaux de salaire, soit de 20,55 %, opérée sur le salaire de base du demandeur.

aa) Sous l'angle littéral, le demandeur plaide avec raison que les alinéas 1 et 2 de l'art. 6 RSRC ne sont pas connectés grammaticalement par un terme qui préciserait leurs relations. Le second alinéa ne parle pas de réduction « supplémentaire » et ne contient pas d'expression comme « en outre », « en plus », « au surplus » ou « de surcroît », qui indiquerait que son contenu se cumule avec celui du premier alinéa. Au contraire, le vocable introductif « pour le secteur de l'enseignement » suggère qu'il ne s'applique qu'à ce domaine particulier. A teneur de la lettre, l'art. 6 al. 1 et 2 RSRC paraît plutôt procéder d'une systématique en vertu de laquelle le Conseil d'Etat a voulu poser une clause générale, puis y déroger par une règle spéciale spécifique au secteur de l'enseignement.

██████████ a d'ailleurs déclaré, lors de son audition du 30 juin 2010, que l'art. 6 al. 2 RSRC ne s'appliquait qu'à l'enseignement. On en déduit a contrario que l'alinéa premier ne concerne pas ce secteur d'activité.

bb) L'interprétation historique ne conduit pas à un autre résultat. Auparavant, la rémunération des enseignants sans titre d'enseignement reconnu était fixée par une directive émise le 27 avril 2000 par l'Office du personnel enseignant ; entré en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2000, ce texte prévoyait que la classification était fonction du titre professionnel ou universitaire de l'intéressé, mais que le taux de

rémunération était arrêté à 90% pour les non brevetés. Plus récemment, l'art. 74a LS, déjà rappelé, a été adopté le 1<sup>er</sup> juillet 2003 (FAO 57/03 du 18 juillet 2003); cependant, l'entrée en vigueur de son alinéa premier, deuxième phrase, et de son alinéa 2 a été reportée à une date ultérieure. En raison de ce report, la Cheffe du Département de la formation et de la jeunesse a rendu la décision n° 97 du 6 juin 2005, qui prévoit notamment que les maîtres auxiliaires selon l'art. 74a LS sont engagés par un contrat de durée déterminée d'une durée maximale d'une année, renouvelable à deux reprises et suivi d'un contrat de durée indéterminée, et que la rémunération est fixée dans tous les cas à 90% de la fonction de référence. Il en découle qu'une pénalité supérieure à 20 % du salaire de base ne correspond pas à la pratique suivie par l'Etat de Vaud ces dernières années. On observe au demeurant que le parcours professionnel du demandeur au service de l'Etat de Vaud, qui a consisté en trois contrats successifs d'une durée déterminée suivis par un engagement d'une durée indéterminée, chaque fois rémunérés à concurrence de 90% du salaire de base, a bien suivi les étapes et les conditions salariales fixées par ladite décision.

Au demeurant, les listes de l'ensemble des dossiers d'enseignants basculés dans les classes 9 à 13, qui recensent les anciennes et les nouvelles fonctions de tous les enseignants de la fonction publique vaudoise (pièces E2 à E6 du bordereau des pièces générales de l'enseignement établi par l'Etat de Vaud pour être censé produit dans toutes les causes Decfo-Sysrem), ne contiennent aucune trace d'une triple pénalité. Il n'est pas prévu de niveau 9C dans la pièce E2, ni de niveau 10C dans la pièce E3, ni de niveau 11C dans la pièce E4, ni de niveau 12C dans la pièce E5 et pas non plus de niveau 13C dans la pièce E6. A cela s'ajoute que ni [REDACTED], ni [REDACTED], dont les dépositions recueillies dans d'autres affaires sont pourtant invoquées par le défendeur lui-même, n'ont fait la moindre mention d'une lettre C dans leurs témoignages. Il en ressort bien plutôt que la double pénalité symbolisée par la lettre B devait constituer l'ultime sanction pécuniaire pour les enseignants dépourvus de tout titre. C'est dire que les principaux artisans de la nouvelle politique salariale dans le domaine de l'enseignement n'envisageaient pas la triple pénalité que le défendeur voudrait désormais introduire.

cc) Du point de vue téléologique, le RSRC repose sur les art. 23, 24 al. 1 et 2, 26 et 28 LPers-VD. Aucune de ces dispositions ne permet de dégager un but que l'art. 6 RSRC matérialiserait. L'art. 74a al. 2 LS prévoit bien une sanction

pécuniaire à l'endroit des maîtres auxiliaires, mais cette disposition – non encore entrée en vigueur – énonce seulement que la rémunération des personnes non pourvues des titres requis est « inférieure » à celle des maîtres porteurs des titres requis pour la fonction correspondante. Cette formulation générale ne révèle cependant pas d'intention du législateur d'opérer une distinction entre les enseignants sans titre pédagogique reconnu et les enseignants sans titre pédagogique du tout, et encore moins de tenir en outre compte de l'absence de formation de base ou de titre académique. Les travaux préparatoires (exposé des motifs et projets de lois n° 96 de mai 2003, p. 3) indiquent seulement que le nouvel art. 74a LS a introduit la notion de maître auxiliaire pour tenir compte d'une décision du 24 juin 2002 par laquelle le Conseil d'Etat avait autorisé l'engagement, à titre exceptionnel et en cas de nécessité, de maîtres non pourvus de titres légaux pour une année renouvelable une fois. Sans méconnaître l'importance d'un titre pour juger de la valeur d'un collaborateur, on conçoit mal que le législateur envisageait, en adoptant l'art. 74a LS, un écart conditionné par la formation suivie qui pouvait aller jusqu'à trois classes de salaire entre des employés exerçant au demeurant les mêmes tâches.

D'ailleurs, la note interprétative précise que l'art. 74a LS ne permet « l'engagement d'enseignants ne disposant pas des titres requis ... qu'à titre exceptionnel et pour une durée déterminée ». Or, la triple pénalité du demandeur ne s'inscrit pas dans un contrat de durée déterminée, mais dans son engagement actuel dont la durée est indéterminée. En outre, si l'on en croit le défendeur, plusieurs autres collaborateurs seraient touchés par l'adjonction d'une lettre C, ce qui enlève le caractère exceptionnel. On peut encore ajouter que lors de son audition du 1<sup>er</sup> septembre 2010, [REDACTED] a déclaré qu'un collaborateur ne pouvait pas être pénalisé deux fois pour un titre qu'il n'aurait pas ; il a précisé que, pour les enseignants, il peut y avoir jusqu'à deux classes de retenue de salaire, soit les lettres A et B.

dd) De façon plus générale, l'interprétation soutenue par le défendeur, en ce sens que le demandeur devrait d'abord être sanctionné pour le défaut d'une « formation de base » (une classe de salaire), puis pour l'absence de « titre pédagogique » (deux classes de salaire supplémentaires) n'emporte pas la conviction.

Tout d'abord, ainsi qu'on l'a vu, la référence à l'art. 74a LS pour justifier la distinction entre « formation de base » et « titre pédagogique » (cf. note interprétative, p. 3 in fine et p. 4 in initio) n'est d'aucun secours au défendeur puisque cette règle prévoit seulement l'engagement de « personnes non pourvues des titres requis ». Il ne faut pas non plus perdre de vue la systématique légale : l'art. 74a LS entend déroger à la disposition immédiatement précédente, soit l'art. 74 LS qui s'intitule « Titres pour l'enseignement » et qui ne concerne que les titres pédagogiques. Il en découle que les « titres requis » au sens de l'art. 74a LS ne peuvent s'entendre que comme les titres pédagogiques déterminés aux art. 100 ss du Règlement d'application du 25 juin 1997 (RLS ; RSV 400.01.1), de sorte que la base légale permettant de sanctionner financièrement le défaut d'un titre autre qu'un titre pédagogique fait défaut.

A cela s'ajoute que la notion de « formation de base » d'un enseignant (que la note interprétative semble parfois confondre avec celle de « titre académique ») n'est pas suffisamment définie pour que son défaut puisse justifier une sanction pécuniaire.

Le droit vaudois ne connaît pas la notion de « formation de base ». La note interprétative expose qu'il peut s'agir d'un CFC, d'un brevet, d'une maîtrise, d'un diplôme ES, d'un bachelor ou d'un master. Selon cette large définition, le demandeur serait bien au bénéfice d'une formation de base puisqu'il possède un certificat fédéral de capacité. Si l'on interprète cette notion comme le titre permettant l'accès à la HEP, il peut alors s'agir d'une maturité gymnasiale, d'un titre dont les exigences sont équivalents ou d'un bachelor délivré par une haute école (art. 49 al. 1 LHEP), d'un bachelor d'une haute école (art. 50 al. 1 LHEP), d'un master d'une haute école (art. 51 al. 1 LHEP), d'un diplôme pour l'enseignement délivré par une HEP (art. 52 al. 1 LHEP) ou, en cas d'admission sur dossier, d'une formation professionnelle certifiée et d'une pratique professionnelle à plein temps subséquente équivalente à une durée de trois ans (art. 53al. 1 LHEP). Dans tous les cas, la formation de base d'un enseignant ne peut être assimilée à un titre académique puisqu'un tel titre n'est pas nécessaire pour être admis à la HEP. Comme on le voit, il n'est guère aisé de saisir ce que l'art. 6 al. 1 RSRC, par hypothèse appliqué cumulativement à l'art. 6 al. 2 RSRC, permettrait de sanctionner dans le cas d'un enseignant. Quoiqu'il en soit, il ne paraît pas équitable de pénaliser un enseignant comme le demandeur deux fois, soit une première fois parce qu'il ne possède pas la

maturité lui permettant d'entrer à la HEP et une seconde fois parce qu'il n'a pas accompli la même HEP.

Sur ce dernier point, le défendeur plaide que le classement réclamé par le demandeur conduirait à créer une autre inégalité. Cependant, dans ses exemples comparatifs, il s'est contenté de citer le cas d'un maître d'arts visuels classé dans la fonction 14512A et ceux de professeurs de langue classés dans la fonction 14211A. Il n'a nullement indiqué quels collaborateurs déjà classés dans la fonction 14210B se trouveraient victime d'une inégalité de traitement si le demandeur bénéficiait lui aussi d'un tel classement.

**VIII.** En définitive, l'interprétation faite par le défendeur dans le sens d'un cumul possible de l'art. 6 al. 1 et 2 RSRC s'écarte non seulement de la lettre de la réglementation, mais encore de la pratique antérieure de l'administration qui limitait la retenue salariale à 10%. Elle ne correspond pas non plus à l'intention du législateur telle qu'elle peut se comprendre de l'art. 74a LS. Cette disposition ne constitue d'ailleurs pas une base légale suffisante pour sanctionner financièrement les enseignants qui ne possèdent pas un titre autre qu'un titre pédagogique. Enfin, il n'est pas possible de cerner de façon suffisamment précise la « formation de base » dont le défaut justifierait une sanction supplémentaire à celle prévue pour l'absence de tout titre pédagogique.

Devant ce constat, étant rappelé que le défaut de maturité ou de titre équivalent entraîne de facto le défaut de titre pédagogique dans le système actuel, il paraît préférable d'interpréter l'art. 6 RSRC en ce sens que le défaut de tout titre pédagogique au sens de l'al. 2, règle spéciale pour les enseignants, englobe l'absence de titre au sens de l'al. 1, règle générale pour tous les collaborateurs, de sorte que la double sanction de ce second aliéna suffit à pénaliser les enseignants qui, comme le demandeur, exercent sans être au bénéfice d'un titre leur permettant d'accéder à la HEP. Au vu de cette solution, l'on peut se dispenser d'examiner si la différence de rémunération de 20,55 % entre le niveau 10 C et le niveau 10 se situe encore dans les limites admises par la jurisprudence.

Il convient donc de rectifier la triple pénalité qui frappe le demandeur et, au vu du rejet de ses autres conclusions, de limiter cette pénalité à une double retenue représentée par l'adjonction de la lettre B au niveau 10. Le demandeur doit

donc être classé dans la fonction 14210B dès le 1<sup>er</sup> décembre 2008. Cela entraîne le rejet des conclusions I à X du demandeur et l'admission de sa conclusion XI.

S'agissant des conséquences chiffrées du reclassement ainsi ordonné, le tribunal suivra les chiffres admis par les deux parties. Il s'en tiendra toutefois aux années 2008 à 2010, conformément aux conclusions XII à XIV qui sont chiffrées. Comme le montant finalement alloué au demandeur n'excède pas le total de ces trois conclusions, il ne sera pas statué ultra petita quand bien même le montant alloué pour 2010 excède la conclusion XIV. Enfin, le tribunal a renoncé à fixer un montant pour 2011 dès lors que tous les chiffres utiles n'étaient pas disponibles au jour où il a statué. Il appartiendra au défendeur de calculer et de verser au demandeur le rétroactif auquel il a droit en 2011 à titre de salaire (à concurrence de 181 fr. 46 par mois), de treizième salaire et de rattrapage.

Sur cette base, le demandeur a droit :

- à titre de salaire pour 2009, à 743 fr. 08 ;
- à titre de salaire pour 2010, à 1'319 fr. 08 ;
- à titre de treizième salaire pour 2009, à 61 fr. 92 ;
- à titre de treizième salaire pour 2010, à 109 fr. 92 ;
- à titre de rattrapage pour 2008, à 706 francs ;
- à titre de rattrapage pour 2009, à 543 francs ;
- à titre de rattrapage pour 2010, à 845 francs.

Les montants ci-dessus représentent 4'328 fr. au total. Comme le demandeur ne réclame pas d'intérêt moratoire, il ne lui en sera pas alloué.

**IX.** Compte tenu de la valeur litigieuse qui représentait 108'321 fr. selon les conclusions initiales du demandeur, la procédure n'est pas gratuite, mais soumise aux frais effectifs et à la moitié des émoluments ordinaires (art. 16 al. 6 et 7 LPers-VD). En l'espèce, les frais de la procédure s'élèvent à 3'580 fr. pour le demandeur et à 2'490 fr. pour le défendeur.

Obtenant partiellement gain de cause, le demandeur a droit à des dépens réduits de moitié, à savoir au remboursement de la moitié de son coupon de justice par 1'790 fr., ainsi qu'à une participation aux frais et honoraires de son conseil fixée à 2'500 fr., pour un total de 4'290 francs.

Pour ces motifs,  
le tribunal, statuant au complet,  
prononce :

- I. L'action du demandeur est partiellement admise.
- II. [REDACTED] est colloqué dans la fonction 14210B de la grille des fonctions de l'Etat de Vaud dès le 1<sup>er</sup> décembre 2008.
- III. L'Etat de Vaud doit à [REDACTED] la somme de 4'328 fr. (quatre mille trois cent vingt-huit francs) à titre de différence de salaire en sa faveur pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 2008 au 31 décembre 2010.
- IV. Les frais de la cause sont fixés à 3'580 fr. (trois mille cinq cent huitante francs) pour le demandeur et à 2'490 fr. (deux mille quatre cent nonante francs) pour l'Etat de Vaud.
- V. L'Etat de Vaud doit à [REDACTED] la somme de 4'290 fr. (quatre mille deux cent nonante francs) à titre de dépens.
- VI. Toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées.

Le président :

La greffière :

Marc-Antoine Aubert, v.-p.

Sarah Riat

Du 13 janvier 2012

Les motifs du jugement rendu ce jour 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 de l'administration cantonale 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.

La greffière: