

**JUGEMENT**

rendu par le

**TRIBUNAL**

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

le 15 novembre 2011

dans la cause

██████████ c/ ETAT DE VAUD

Recours DECFO SYSREM

**MOTIVATION**

\* \* \* \* \*

Audiences : 17 mars, 30 mai, 27 septembre et 7 novembre 2011

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

Assesseurs : MM. François Delaquis et Frédéric Eggenberger

Greffière : Mme Sarah Riat

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 7 novembre 2011, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit :

**EN FAIT :**

1. Au moment de la bascule DECFO-SYSREM intervenue le 1<sup>er</sup> décembre 2008, [REDACTED] (ci-après: le demandeur), né le [REDACTED] 1948, travaillait au service de l'Etat de Vaud (ci-après: le défendeur) en qualité de "Directeur D d'établissement secondaire".

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

Ce nouveau système de classification des fonctions adopté par l'Etat de Vaud a été créé selon la méthode GFO, soit une méthode qui s'appuie sur un catalogue de critères pour évaluer les fonctions. Ce catalogue se compose de cinq critères principaux, à savoir quatre critères de compétences (professionnelle, personnelle, sociale, à diriger, à former et à conseiller) et un critère relatif aux conditions de travail. La compétence professionnelle a un poids relativement élevé puisqu'elle représente 28% des critères principaux. Chacun d'eux se décline ensuite en critères secondaires, soit 17 au total. Une définition de chaque critère principal et de chaque critère secondaire est proposée dans le catalogue. Chaque critère est indépendamment apprécié, évalué, 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 compétences, 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, la responsabilité est grande. 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, étant précisé 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.

b) Sur cette base, le demandeur a reçu en décembre 2008 une fiche d'information personnelle DECFO-SYSREM comprenant les informations suivantes :

**Données individuelles**

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

Nom : [REDACTED]

Prénom : [REDACTED]

**Fonction nouvelle**

Emploi-type : **Directeur-trice d'établissement d'enseignement obligatoire**

Chaîne : 147

Niveau : 15

Salaire de la fonction (sur 13 mois à 100%) : minimum : 121437.-  
maximum : 176084.-

**Votre situation salariale**

▪ Taux d'activité pris en considération (au 01.12.08)..... 100%

Votre rétribution actuelle:

▪ Salaire annuel réel (au taux d'activité et 13<sup>ème</sup> compris)..... 148666.-  
▪ Indemnité(s) salariale(s) intégrée(s)..... 0.-  
▪ Salaire annuel total pris en considération..... 148666.-

Votre rétribution au 31.12.08:

▪ Echelon..... 19

▪ Rattrapage 2008 (au taux d'activité au 01.12.08)*.....	4171.-
▪ Salaire de base annuel total au 31.12.08.....	152837.-
▪ Salaire cible DECFO-SYSREM.....	166167.-
	(pour une activité à 100%)
▪ Rattrapage total (étalé sur la période 2008-2013).....	17501.-

\* 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

3. Le demandeur a également reçu un avenant à son contrat de travail daté du 29 décembre 2008, mais prenant effet au 1<sup>er</sup> décembre 2008, selon lequel sa fonction a été qualifiée de "directeur-trice d'établissement d'enseignement obligatoire", correspondant à la chaîne 147 de la grille des fonctions et à un niveau de fonction 15.

Avant la bascule dans le nouveau système, le demandeur était en classes 29-31 et son revenu annuel, treizième salaire compris, se montait à 148'666 fr., pour un taux d'activité de 100%.

Après l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération DECFO-SYSREM, le demandeur a été colloqué au niveau 15, échelon 19. Son revenu annuel après la bascule était alors de 152'837 fr., treizième salaire compris, pour le même taux d'activité de 100%. Ce salaire était toutefois inférieur au salaire cible.

Le demandeur a ainsi bénéficié d'un rattrapage d'un montant de 4'171 fr. pour l'année 2008. Ce dernier a été calculé en effectuant la différence entre le salaire de base annuel total au 31 décembre 2008, soit 152'837 fr., et le salaire pris en considération au moment de la bascule, soit 148'666 fr. (tous deux annuels et treizième salaire compris).

Le demandeur devait bénéficier d'un rattrapage total d'un montant de 17'501 fr., représentant la différence entre le salaire cible DECFO-SYSREM d'un montant de 166'167 fr. et le salaire annuel total pris en considération au moment de la bascule, soit 148'666 francs. Ce rattrapage total devait être étalé sur une période de cinq ans, allant de 2008 à 2013 et devait être perçu à la fin de chaque année.

4. Dans le cadre des recours contre les avenants liés à l'introduction de DECFO, le demandeur a saisi le tribunal de céans par demande du 4 mars 2009, en concluant à ce que son échelon soit calculé différemment.

5. Par courrier du 3 octobre 2009 adressé à la Cheffe du Département de la Formation et de la Jeunesse, le demandeur a démissionné de son poste de directeur pour le 30 avril 2010.

6. a) Par acte du 4 juin 2010, reçu le 9 juin 2010, le demandeur a à nouveau saisi le tribunal de céans d'une demande liée au rattrapage auquel il estimait avoir droit en ces termes:

"(...)

*Par ce courrier, j'ouvre action contre le Service du personnel de l'Etat de Vaud qui m'a versé un rattrapage au mois de décembre 2009, lequel rattrapage ne correspond pas – selon moi – aux explications que le chef de service du SPEV – [REDACTED] – avait données aux Directrices et Directeurs de l'école obligatoire en automne 2007 lors d'une conférence plénière de la DGEO.*

(...)

*Ces éclaircissements indiquaient notamment que le rattrapage total ne pouvait être effectué d'un seul coup lors de la "bascule" mais qu'il serait réparti sur cinq ans (jusqu'en 2013) et ceci de façon dégressive année après année.*

*Or, qu'ai-je constaté en décembre 2009? Et bien que le rattrapage DECFO était passé de 4'171.- (somme obtenue en 2008) à **2'124.- soit environ la moitié de la première compensation.** D'autant plus incompréhensible que mon rattrapage total se montait à **17'501.-** selon lettre du Conseil d'Etat annexée à la présente.*

*(...)*

*Les sommes touchées lors des deux premières années de rattrapage équivalent à un montant de 6'295.- (4'171 + 2'124), laissant apparaître un solde de 11'296.- pour les quatre prochaines années ou – exprimé différemment – **2'801.50 de compensation en moyenne par année.***

***A savoir une somme moyenne assez nettement supérieure à celle reçue à la fin de l'année No 2 de rattrapage.***

*C'est donc ce fait que je conteste et contre lequel j'ouvre une action.*

*(...)"*

b) Par courrier du 9 juin 2010, le président du tribunal de céans a informé le demandeur que sa demande du 4 juin 2010 était jointe à celle du 4 mars 2009.

7. En cours de procédure, le demandeur a expliqué que le rattrapage qu'il avait effectivement touché pour 2010 s'élevait à 889 fr., au lieu des 2'667 fr. qui étaient prévus. Le défendeur ne l'a pas contesté et a expliqué que le demandeur n'avait travaillé que jusqu'au mois d'avril 2010, et qu'il n'avait dès lors pas le droit de toucher l'intégralité du rattrapage 2010.

8. a) Le 19 janvier 2010, le demandeur a écrit un courrier à la Direction générale de l'enseignement obligatoire (ci-après: DGEO) indiquant que selon ses calculs, le rattrapage le concernant n'était pas dégressif, qu'il ne le comprenait pas et qu'il souhaitait que des explications à ce sujet lui soient apportées.

b) Le 8 février 2010, [REDACTED] de la DGEO, a écrit un courrier au demandeur, dont le contenu était en substance le suivant:

"(...)

*En effet, s'il est exact que les sommes affectées par le Conseil d'Etat pour la période 2008-2013 sont dégressives, la répartition de ces montants entre les collaborateurs présents dans le système salarial est principalement affectée par le facteur ci-après. Le rattrapage des personnes les plus éloignées de leur salaire cible se voient "forcés", ce au détriment d'une autre partie du personnel. Ce phénomène peut mener à des situations telles que la tienne dans lesquelles le rattrapage 2009 s'avérera inférieur aux rattrapages suivants.*

*Plus généralement, la fiche d'information engageait le Conseil d'Etat sur les montants de rattrapage 2009 et total, mais n'en indiquait pas la répartition exacte. La seule exigence à remplir étant que l'ensemble du personnel ait atteint son salaire cible en 2013.*

(...)"

9. a) Une première audience préliminaire a eu lieu le 17 mars 2011. Le demandeur ne s'est pas présenté, sans que l'on puisse lui en tenir rigueur, car il n'avait pas été assigné à la bonne adresse. La présidente a informé le défendeur qu'une audience allait être refixée.

b) Une nouvelle audience préliminaire s'est tenue en date du 30 mai 2011, qui a été suspendue pour permettre des pourparlers entre les parties.

c) Par courrier daté du 4 juillet 2011, le demandeur a précisé ses conclusions en ce sens qu'il souhaitait recevoir la moitié du rattrapage, à savoir 5'158.50 francs. L'échelon n'était plus litigieux.

d) Requis de reprendre la cause, le tribunal de céans a tenu une ultime audience préliminaire en date du 27 septembre 2011.

Bien que tentée, la conciliation a échoué.

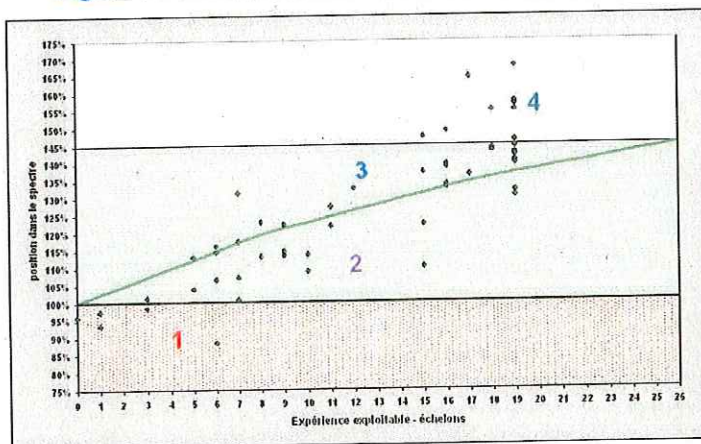
e) En date du 2 novembre 2011, le défendeur a produit la note technique suivante relative aux modalités de calcul du rattrapage :

### INTRODUCTION

Plus de 26'000 collaborateurs ont été basculés dans le nouveau système salarial au 01.12.2008. Cela a consisté, en collaboration avec les services dans lesquels ils travaillaient au moment de la bascule, à déterminer un niveau de fonction pour chacun d'entre eux. Avec une grille des fonctions à 18 niveaux et une échelle salariale à 18 classes, à chaque (niveau de) fonction correspond une seule classe salariale.

Le nouveau système de rémunération prévoit une progression salariale sur 26 ans, plus forte en début qu'en fin de carrière, avec un salaire évoluant entre le minimum de la classe salariale (qui correspond à l'échelon 0) et le maximum de la classe salariale (qui correspond à l'échelon 26). L'échelon à la bascule a été déterminé conformément à l'article 4 de l'Arrêté du 28 novembre 2008 relatif à la mise en œuvre de la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud. Chaque année, les collaborateurs bénéficient d'une augmentation annuelle et progressent d'un échelon supplémentaire. Le salaire cible correspond au montant du salaire pour une classe et un échelon donnés. Ces salaires cibles constituent la ligne de progression théorique entre le minimum et le maximum de ladite classe salariale. Cette ligne est représentée en vert dans la figure ci-dessous, qui illustre les quatre cas possibles de positionnement des salaires (représentés par les losanges verts) à la bascule.

Figure 1 – Positionnement des salaires à la bascule



1. Salaire à la bascule inférieur au salaire minimum de la nouvelle fonction.
2. Salaire à la bascule au-dessus du minimum de la nouvelle fonction, mais en dessous du salaire cible (ligne verte de progression théorique).
3. Salaire à la bascule au-dessus du salaire cible (ligne de progression théorique) mais en dessous du maximum de la nouvelle fonction.
4. Salaire à la bascule supérieur au salaire maximum de la nouvelle fonction.

Le rattrapage est le montant versé aux collaborateurs de manière à ce qu'ils atteignent progressivement leur salaire cible. Son calcul dépend de la classe salariale, de l'échelon et du salaire de chacun des collaborateurs à la bascule. Tous les collaborateurs dont le salaire



à la bascule est inférieur à leur salaire cible (en fonction de la classe salariale et de l'échelon) ont bénéficié d'un rattrapage, soit 62% des collaborateurs (cas 1. et 2. de la figure 1).

Les rattrapages ont été calculés à l'aide du logiciel *Salarys* fourni par GFO Unternehmensberatung SA. La présente note explique de manière schématique les modalités de calcul appliquées.

### 1. RATTRAPAGE AU MINIMUM (2008)

En appliquant les principes de la bascule, le salaire de certains collaborateurs était non seulement inférieur au salaire cible de la fonction et de l'échelon considérés, mais également au minimum de la classe de la nouvelle fonction dans laquelle ils ont été colloqués. Tel était le cas pour 26% des collaborateurs bénéficiant d'un rattrapage (cas 1 de la figure 1). Cet écart entre le salaire à la bascule et le minimum de la nouvelle classe salariale a été compensé avec le rattrapage au minimum, intégralement versé en 2008.

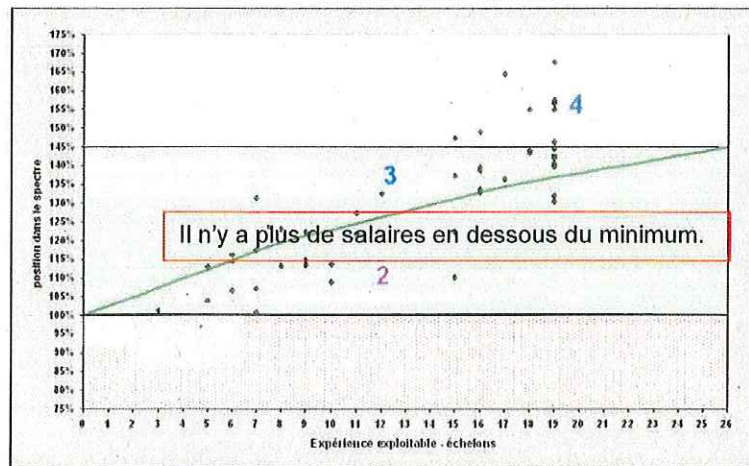
**Exemple**

Salaire à la bascule : CHF 85'000  
Salaire minimum de la nouvelle classe : CHF 87'000

**Rattrapage au minimum :**  
 $87'000 - 85'000 = \text{CHF } 2'000$

Autrement dit, dans une première étape, le rattrapage au minimum a permis d'amener le salaire de tous les collaborateurs au minimum de leur nouvelle classe salariale. Ainsi, après cette opération, le positionnement des salaires peut être illustré comme suit.

Figure 2 – Rattrapage au minimum



### 2. CALCUL DE L'ÉLOIGNEMENT PAR RAPPORT AU SALAIRE CIBLE

Une fois le salaire de tous les collaborateurs amené au moins au minimum de la nouvelle classe salariale, l'éloignement des salaires par rapport au salaire cible a été calculé en appliquant la formule suivante :

$$\text{Eloignement par rapport au salaire cible} = 1 - \frac{\text{Salaire à la bascule (+ éventuel rattrapage au min.)}}{\text{Salaire cible}}$$

**Exemple**

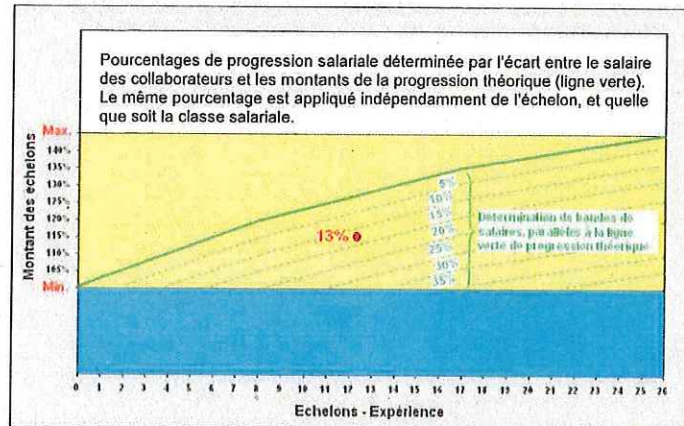
Salaire à la bascule : CHF **85'000**  
 Salaire cible de la classe et de l'échelon considérés : CHF **100'000**  
 Salaire minimum de la nouvelle classe : CHF 87'000  
 Rattrapage au minimum = CHF **2'000**

Eloignement par rapport au salaire cible :  
 $1 - [(85'000 + 2'000) / 100'000] = 0.13 \rightarrow 13\%$

Il a été décidé que plus les salaires seraient éloignés du salaire cible, plus le montant du rattrapage serait conséquent, en vue d'atténuer rapidement les distorsions importantes. Pour ce faire, les collaborateurs bénéficiant d'un rattrapage ont été répartis en fonction de leur éloignement par rapport au salaire cible, par intervalles ou bandes de 5%, comme illustré dans la figure ci-dessous. La bande qui décrit un écart de salaire compris entre 0% et 5% en dessous du salaire cible est la bande 1 ; entre 5% et 10% on se trouve dans la bande 2 ; entre 10% et 15% dans la bande 3, et ainsi de suite.

A titre d'exemple, avec un éloignement de 13%, le salaire du collaborateur, représenté par le point rose, se trouve dans la bande 3.

Figure 3 – Détermination des montants de rattrapage



Le montant du rattrapage dépend de quatre éléments, à savoir :

- le nombre de collaborateurs à rattraper ;
- la répartition de ces derniers dans les bandes d'éloignement par rapport au salaire cible ;
- la somme des montants des écarts aux salaires cibles ;
- le budget alloué aux rattrapages.

Les CHF 80 millions alloués par le Conseil d'Etat au rattrapage de l'ensemble des contrats basculés dans le nouveau système se répartissent comme suit, sur six ans : CHF 32 mios en 2008 ; CHF 10 mios en 2009, 2010, 2011 et 2012 ; CHF 8 mios en 2013.

### 3. DÉTERMINATIONS DU COEFFICIENT DE RATTRAPAGE ET DU TAUX DE RATTRAPAGE

Le coefficient de rattrapage lié à l'éloignement au salaire cible est individuel et diffère en fonction de la bande d'éloignement dans laquelle se trouve le salaire au moment considéré. En effet, pour rattraper de manière plus conséquente les salaires les plus éloignés, le coefficient augmente à mesure qu'augmente l'éloignement. Le coefficient lié à la bande 1 est de 1 ; dans la bande 2, le coefficient augmente à 2 ; il passe à 3 dans la bande 3 et ainsi de suite. Ce coefficient est intégré dans le calcul du montant de rattrapage, chaque année de 2008 à 2013, de sorte que, plus il est important et plus le rattrapage le sera aussi. Le coefficient de rattrapage 2008 a multiplié le montant qui dépendait du salaire avant bascule rattrapé au minimum de la classe salariale d'une part et du taux de rattrapage d'autre part (cf. formule indiquée au point 4 ci-dessous). Pour les années suivantes, la méthode est analogue, sur la base du salaire au 31 décembre de l'année précédente, augmenté du rattrapage de l'année précédente et de l'augmentation annuelle (soit le salaire théorique au 1<sup>er</sup> janvier suivant, sans rattrapage), en comparaison avec le salaire cible augmenté d'un échelon (cf. formule indiquée au point 4 ci-dessous, pour les rattrapages 2009 et suivants).

La somme des écarts de tous les collaborateurs rattrapés (autrement dit leur répartition dans les bandes d'éloignement par rapport au salaire cible) permet de déterminer un taux de rattrapage global. Ce taux de rattrapage déterminé chaque année est identique pour tous les collaborateurs rattrapés, quel que soit le niveau qu'ils occupent. Schématiquement, on peut dire qu'il est déterminé par une répartition de la masse budgétaire à disposition en fonction de la somme des écarts des salaires des collaborateurs par rapport à leur salaire cible.

A noter que, pour 2008, le montant alloué au rattrapage au salaire cible s'élevait à CHF 16 mios, c'est-à-dire CHF 32 mios moins CHF 16 mios consacrés au rattrapage au minimum.

#### 4. CALCUL DU MONTANT DE RATTRAPAGE

Le montant du rattrapage 2008 a été calculé de la manière suivante :

$$\text{Montant du rattrapage} = \left[ \text{Salaire à la bascule} + \text{éventuel rattrapage au min.} \right] \times \text{taux de rattrapage} \times \text{coefficient lié à la bande d'éloignement sal. cible}$$

##### Exemple

Salaire à la bascule : CHF **85'000**  
 Salaire cible : CHF **100'000**  
 Rattrapage au minimum : CHF **2'000**  
 Coefficient de rattrapage : éloignement de 13% → bande 3 → coeff. de 3  
 Taux de rattrapage global 2008 : 0.00789

Montant du rattrapage :  
**(85'000 + 2'000) x 0.00789 x 3 = 2'059**

Montant total du rattrapage versé comprenant le rattrapage au minimum :  
**2'000 + 2'059 = 4'059**

Si l'addition du salaire à la bascule et du montant du rattrapage calculé aboutit à un résultat supérieur au salaire cible, le montant du rattrapage est réduit de manière à ce que le salaire ne dépasse pas le salaire cible après le versement du rattrapage.

##### Exemple

Salaire à la bascule : CHF **60'000**  
 Salaire cible : CHF **63'000**  
 Montant du rattrapage calculé : CHF 3'800

**60'000 + 3'800 = 63'800** → supérieur au salaire cible → Correction du montant du rattrapage.

Nouveau montant de rattrapage : CHF 3'000 (**60'000 + 3'000 = 63'000**)

Pour les rattrapages 2009 et suivants, il a été et sera encore procédé de manière identique en répétant les étapes 2 à 4, avec un salaire cible augmenté d'un échelon par année, et sans tenir compte du rattrapage au minimum qui n'a plus lieu d'être puisque, après le versement du rattrapage 2008, tous les salaires se trouvent en dessus du minimum de la nouvelle classe de salaire.

Ainsi, l'éloignement au salaire cible se calcule comme suit :

$$\text{Eloignement par rapport au salaire cible} = 1 - \frac{\text{Salaire au 31.12 de l'année précédente} + \text{rattrapage de l'année précédente} + \text{augmentation annuelle}}{\text{Salaire cible de l'année en cours}}$$

Pour déterminer le taux de rattrapage, on se base sur l'effectif présent au 01.01 de l'année en cours. La somme des écarts par rapport au salaire cible des personnes n'ayant pas encore atteint ledit salaire cible permet de déterminer le taux de rattrapage pour l'année.

Quant au montant du rattrapage, il s'obtient à l'aide de la formule suivante :

$$\text{Montant du rattrapage} = \left( \text{Salaire au 31.12 de l'année précédente} + \text{rattrapage de l'année précédente} + \text{augmentation annuelle} \right) \times \text{taux de rattrapage} \times \text{coefficient lié à la bande d'éloignement sal. cible}$$

Chaque année, un certain nombre de collaborateurs atteignent leur salaire cible. Le nombre de collaborateurs à rattraper diminue par conséquent chaque année, jusqu'en 2013, date à laquelle tous auront atteint leur salaire cible.

f) Le défendeur a également produit une liste des directeurs d'établissement ayant droit à un rattrapage et atteignant l'âge minimum de retraite avant le 31 décembre 2012, ainsi qu'une liste des directeurs d'établissement dont le rattrapage total s'élevait théoriquement à 17'501 fr., mais qui atteindraient l'âge minimum de la retraite avant le 31 décembre 2013. Celles-ci sont les suivantes:

Directeurs d'établissement ayant droit à un rattrapage et atteignant l'âge minimum de retraite avant le 31.12.2012.

N° dossier	Nom	Prénom	Service	Libellé emploi-type	N° fonction	date naissance	date âge minimum retraite (60 ans)	Echelon	Rattrapage total	Rattrapage 2008	Rattrapage 2009	Rattrapage 2010	Solde de rattrapage	Date retraite effective	Date de retraite annoncée
51891			DGEO	Directeur·rice d'établissement d'enseignement obligatoire	14714	04.06.1948	04.06.2008	19	13459	2577	1951	2449	6482	01.08.2010	
51972			DGEO	Directeur·rice d'établissement d'enseignement obligatoire	14714	03.03.1951	03.03.2011	19	13459	2577	1951	2449	6482	01.04.2011	
53014			DGEO	Directeur·rice d'établissement d'enseignement obligatoire	14714	01.12.1950	01.12.2010	19	2546	1391	1042	144		01.01.2011	
1732811			SESAF	Directeur·rice d'établissement d'enseignement obligatoire	14714	17.05.1952	17.05.2012	19	2546	1391	1042	144			
102783			DGEO	Directeur·rice d'établissement d'enseignement obligatoire	14715	09.04.1949	09.04.2009	19	23064	4015	3072			15977	01.05.2009
47681			DGEO	Directeur·rice d'établissement d'enseignement obligatoire	14715	30.04.1950	30.04.2010	19	17501		2125			15376	01.01.2010
58231			DGEO	Directeur·rice d'établissement d'enseignement obligatoire	14715	03.12.1952	03.12.2012	19	17501	4171	2125	2667	8538		
91151			DGEO	Directeur·rice d'établissement d'enseignement obligatoire	14715	29.04.1948	29.04.2008	19	17501	4171	2125	2667	8538	01.05.2010	
99061			DGEO	Directeur·rice d'établissement d'enseignement obligatoire	14715	02.02.1945	02.02.2009	19	17501	4171	2125			11205	01.03.2009
139981			DGEO	Directeur·rice d'établissement d'enseignement obligatoire	14715	08.07.1945	08.07.2009	19	17501	4171	2125			11205	01.08.2009
151911			DGEO	Directeur·rice d'établissement d'enseignement obligatoire	14715	05.10.1949	05.10.2009	19	17501	4171	2125	2667	8538		
111081			DGEO	Directeur·rice d'établissement d'enseignement obligatoire	14715	12.05.1952	12.05.2012	19	11717	2889	2188	1371	5269		
210211			DGEO	Directeur·rice d'établissement d'enseignement obligatoire	14715	12.04.1947	12.04.2007	19	5708	1501	1125	1402	1680		
281881			DGEP	Directeur·rice d'établissement d'enseignement secondaire supérieur	14715	19.06.1952	19.06.2012	19	11717	2889	2188			6640	01.07.2010
272741			DGEP	Directeur·rice d'établissement d'enseignement secondaire supérieur	14715	11.02.1951	11.02.2011	17	4549	1485	1113	1387	584		
317971			DGEP	Directeur·rice d'établissement d'enseignement secondaire supérieur	14715	28.06.1948	28.06.2008	19	5708	1501	1125	1402	1680		
106611			DGES	Directeur·rice d'une Haute Ecole Spécialisée (HES)	14816	20.03.1948	20.03.2008	19	9958	3240	1225	1528	3955		
250771			DGES	Directeur·rice d'une Haute Ecole Spécialisée (HES)	14816	22.05.1947	22.05.2007	19	9958	3240	1225	1528	3955		31.12.2011

Directeurs d'établissement dont le rattrapage total s'élève à  
Frs 17'501.- et atteignant l'âge minimum de retraite avant le 31.12.2013

N° dossier	Nom	Prénom	Service	Libellé emploi-type	N°fonction	date naissance	date âge minimum de la retraite ( 60 ans)	Echelon	Rattrapage total	Rattrapage 2008	Rattrapage 2009	Rattrapage 2010	Solde de rattrapage	Date retraite effective	Date de retraite annoncée
47681			DGEO	Directeur-trice d'établissement d'enseignement obligatoire	14715	30.04.1950	30.04.2010	19	17501	4171	2125		11205	01.01.2010	
58231			DGEO	Directeur-trice d'établissement d'enseignement obligatoire	14715	03.12.1952	03.12.2012	19	17501	4171	2125	2667	8538		
90161			DGEO	Directeur-trice d'établissement d'enseignement obligatoire	14715	04.07.1953	04.07.2013	19	17501	4171	2125	2667	8538		
91151			DGEO	Directeur-trice d'établissement d'enseignement obligatoire	14715	29.04.1948	29.04.2008	19	17501	4171	2125	2667	8538	01.05.2010	
93981			DGEO	Directeur-trice d'établissement d'enseignement obligatoire	14715	19.10.1953	19.10.2013	19	17501	4171	2125	2857	8538		
99061			DGEO	Directeur-trice d'établissement d'enseignement obligatoire	14715	02.02.1949	02.02.2009	19	17501	4171	2125		11205	01.03.2009	
139981			DGEO	Directeur-trice d'établissement d'enseignement obligatoire	14715	08.07.1949	08.07.2009	19	17501	4171	2125		11205	01.08.2009	
151911			DGEO	Directeur-trice d'établissement d'enseignement obligatoire	14715	05.10.1949	05.10.2009	19	17501	4171	2125	2667	8538		

g) Lors de l'audience de jugement tenue le 7 novembre 2011, le demandeur a confirmé qu'il renonçait à contester l'échelon qui lui avait été attribué à la bascule.

En plaidoirie, le défendeur a confirmé qu'il concluait au rejet des conclusions prises par le demandeur.

h) Le tribunal de céans a rendu un jugement sous forme de dispositif le 15 novembre 2011. Le défendeur en a requis la motivation en temps utile.

## EN DROIT

I. a) Aux termes de l'art. 14 de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (ci-après: LPers-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) dans les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses employés.

En l'espèce, le demandeur travaille au service de l'Etat de Vaud en qualité de directeur d'établissement d'enseignement obligatoire. En présence d'une activité régulière au sens de l'art. 2 LPers-VD, la relation de travail est soumise aux dispositions de cette loi. Ainsi l'action de l'art. 14 LPers-VD est la seule voie de droit ouverte au demandeur pour faire trancher par l'autorité judiciaire saisie les prétentions qu'il a émises les 4 mars 2009 et 4 juin 2010.

b) 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 ne lui est pas ouverte (art. 6 du Décret a contrario).

c) L'art. 16 al. 3 LPers-VD 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.

Les éléments relatifs au nouveau traitement du demandeur lui ont été communiqués en décembre 2008. Dès lors, l'action introduite par demande du 4 mars 2009 l'a été dans le délai de l'art. 16 al. 3 LPers-VD, soit en temps utiles. La demande du 4 juin 2010 ayant quant à elle été déposée dans l'année suivant la connaissance par le demandeur du montant du rattrapage relatif à l'année 2009, elle a également été introduite en temps utile. Le défendeur ne l'a d'ailleurs pas contesté.

Au vu de ce qui précède, la requête du demandeur est recevable en la forme.

II. a) Aux termes de l'art. 19 al. 1 LPers-VD, les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses collaborateurs 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).

b) Conformément à l'art. 23 LPers-VD, 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-VD). Il détermine les

modalités de progression du salaire (augmentation annuelle) à l'intérieur de chaque classe (art. 24 al. 2 LPers-VD). Le Conseil d'Etat définit les fonctions et les évalue (art. 24 al. 2 LPers-VD).

c) Compte tenu du fait que le demandeur a renoncé à se prévaloir d'un mauvais calcul de l'échelon qui lui a été attribué lors de la bascule, le présent litige porte uniquement sur la problématique du rattrapage et des montants qui s'y rapportent. Toutefois, dans la mesure où le demandeur se plaint du fait que le rattrapage n'est pas dégressif, il entend aussi par là contester le montant du premier rattrapage, soit 4'171 francs. Or, le demandeur a saisi le tribunal de céans en juin 2010 en ce qui concerne la problématique du rattrapage, il ne peut donc plus en contester la première tranche.

III. a) Le demandeur allègue que le rattrapage devrait être dégressif et que l'Etat de Vaud lui aurait donné des assurances allant dans ce sens ; il aurait ainsi compris qu'il recevrait des sommes beaucoup plus importantes au cours des premières années.

Le défendeur expose en substance qu'aucune assurance n'a été donnée aux collaborateurs quant à une éventuelle dégression du rattrapage. Il ajoute que, au vu des paramètres de calculs, il s'avérait impossible de garantir un caractère dégressif, ou progressif, au rattrapage.

b) Aux termes de l'art. 5 ANPS, le collaborateur, dont le salaire avant passage dans le nouveau système est inférieur au salaire cible, bénéficie d'un rattrapage. Celui-ci se calcule sur la base d'un montant annuel déterminé par le Conseil d'Etat conformément à l'art. 6 al. 3 de la Convention du 3 novembre 2008 portant sur la mise en œuvre de la nouvelle classification des fonctions et de la nouvelle politique salariale signée entre la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines et la Fédération des sociétés de fonctionnaires vaudois (ci-après: la Convention).

L'art. 6 de la Convention stipule que 80 millions de francs sont alloués au rattrapage de l'ensemble des contrats. Ce montant est réparti sur six ans, de manière dégressive, de la façon suivante:



1<sup>ère</sup> année (2008): CHF 32 millions  
2<sup>ème</sup> année (2009): CHF 10 millions  
3<sup>ème</sup> année (2010): CHF 10 millions  
4<sup>ème</sup> année (2011): CHF 10 millions  
5<sup>ème</sup> année (2012): CHF 10 millions  
6<sup>ème</sup> année (2013): CHF 8 millions

La Convention ne prévoit pas comment cette répartition doit être répercutée sur les rattrapages perçus par les collaborateurs de l'Etat de Vaud. La note technique relative aux modalités de calcul du rattrapage explique clairement que le montant du rattrapage dépend de quatre éléments, soit le nombre de collaborateurs à rattraper, la répartition de ces derniers dans les bandes d'éloignement par rapport au salaire cible, la somme des montants des écarts aux salaires cibles et le budget alloué aux rattrapages. Certes, la note explicative produite par l'Etat de Vaud ne saurait lier le tribunal comme tel serait le cas de travaux préparatoires législatifs, mais elle a valeur de pièce et l'autorité de céans en apprécie librement la portée sans avoir à l'écarter ou à en prendre nécessairement le contre-pied. Si le tribunal de céans ne s'estime pas nécessairement lié par la note explicative, il se considère en revanche comme tenu d'appliquer le texte clair des dispositions qu'elle explicite, et constate – dans la mesure du pouvoir d'examen restreint dont il dispose – que les éléments théoriques apportés par l'Etat de Vaud ont été correctement appliqués. Il est évident que chaque année, un certain nombre de collaborateurs atteignent leur salaire cible. Le nombre de collaborateurs à rattraper diminue donc d'année en année, alors que pour certaines années – les années 2009 et 2010, notamment – le montant global alloué reste identique. On constate d'ailleurs sur la base des pièces produites par le défendeur que le nombre de directeurs d'établissement d'enseignement obligatoire bénéficiant du rattrapage en 2010 était inférieur à celui de 2009. Les directeurs bénéficiant encore du rattrapage en 2010 ont dès lors pu recevoir des montants supérieurs à ceux reçus en 2009.

Au vu de ce qui précède, le tribunal ne peut que constater que les dispositions légales ont été correctement appliquées. En outre, au vu des différents paramètres de calculs appliqués par l'Etat de Vaud, il apparaît évident que le montant du rattrapage perçu par le demandeur a été correctement calculé. Il semble que ce dernier a simplement mal compris les informations données par le défendeur et a confondu les modalités concernant le rattrapage total avec celles concernant le rattrapage individuel.

c) aa) Il incombe encore au tribunal de vérifier que le résultat du système respecte les principes de droit administratif à tout le moins s'agissant de l'égalité, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire.

D'après la jurisprudence, une décision viole le principe de l'égalité consacré à l'art. 8 al. 1 Cst. (RS 101) lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à réglementer 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 consid. 9.1). 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 réglementer. 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 consid. 2). En matière d'égalité de traitement des fonctionnaires, le Tribunal fédéral fait preuve d'une certaine retenue (ATF 129 I 161 consid. 3.2).

Il faut rappeler encore que, s'agissant de l'égalité de traitement, le tribunal de céans n'est habilité à revoir les décisions du Conseil d'Etat que sous l'angle de l'arbitraire (ATF 121 I 49).

De plus, le Tribunal fédéral admet qu'un système de rémunération présente nécessairement un certain schématisme (ATF 121 I 102 consid. 4).

bb) En l'espèce, rien n'établit que la situation du demandeur aurait été traitée différemment de celle d'autres collaborateurs de l'Etat de Vaud, en ce qui concerne le caractère dégressif du rattrapage. Le demandeur n'apporte pas le moindre indice qu'il aurait été victime d'une inégalité de traitement. En conséquence,

le tribunal ne saurait retenir le grief de l'inégalité de traitement sur la base des pièces en sa possession.

d) Le demandeur expose encore que l'Etat de Vaud lui aurait assuré que le rattrapage serait dégressif. Or, il ne parvient pas à démontrer qu'il aurait reçu dans ce sens des affirmations qui lieraient le défendeur conformément au principe de la bonne foi. Dans son courrier du 8 février 2010, [REDACTED] explique d'ailleurs brièvement au demandeur les modalités du rattrapage en ce sens que le Conseil d'Etat s'était engagé à respecter les montants de rattrapage total, mais que rien n'en indiquait la répartition exacte.

Dans la mesure où l'instruction n'a pas permis d'établir que le demandeur aurait reçu des assurances de la part du défendeur quant au caractère dégressif de son rattrapage et qu'il appert plutôt que, après l'introduction de DECFO-SYSREM, la DGEO lui aurait donné des explications contraires, le tribunal de céans ne saurait retenir de telles allégations.

**IV.** a) Le demandeur expose ensuite qu'il ne pourra pas toucher l'ensemble de son rattrapage du fait de sa retraite. Il allègue que cela constitue une inégalité de traitement par rapport à d'autres employés du défendeur qui pourront quant à eux toucher l'entier de leur rattrapage.

Le défendeur expose que seuls les collaborateurs encore en fonction au 31 décembre 2013 sont assurés de recevoir l'intégralité de leur rattrapage.

b) Aux termes de l'art. 5 al. 5 ANPS, le montant du rattrapage est versé selon les mêmes modalités que le treizième salaire.

Selon l'art. 4 du règlement du 28 novembre 2008 relatif au système de rétribution des collaborateurs de l'Etat de Vaud (RSV 172.315.2 ; ci-après: RSRC), le droit au salaire s'éteint le jour où le contrat prend fin.

L'art. 5 al. 1 RSRC dispose quant à lui que le treizième salaire est versé au mois de décembre, sous réserve d'une cessation d'activité en cours d'année, auquel cas il est versé au moment du départ, prorata temporis.

En l'espèce, le demandeur a touché 889 fr. à titre de rattrapage en 2010. Il convient de rappeler qu'il a démissionné de son poste de directeur au 30 avril 2010 et a décidé de prendre sa retraite dès cette date. Le tribunal de céans ne peut que constater que les art. 5 ANPS et 4 et 5 RSRC, cités ci-dessus, ont été appliqués correctement. En effet, le demandeur a travaillé un tiers de l'année 2010. Il avait donc le droit de toucher un tiers du rattrapage pour cette année, soit 889 francs.

c) aa) Le demandeur allègue enfin qu'il serait victime d'une inégalité de traitement, dès lors que certains collaborateurs de l'Etat de Vaud toucheront l'intégralité de leur rattrapage.

bb) Il convient d'examiner en premier lieu le cas des directeurs d'établissement d'enseignement obligatoire qui ont, comme le demandeur, atteint l'âge minimum de retraite avant le 31 décembre 2013. Ces directeurs ont perçu, respectivement vont percevoir, leur rattrapage jusqu'à leur départ à la retraite, au prorata temporis. Ils n'en percevront pas l'intégralité. Aucune distinction n'a été effectuée par l'Etat de Vaud entre eux. Ils ont dès lors été traités de manière identique entre eux et par rapport au demandeur. Le tribunal ne saurait retenir une inégalité de traitement.

cc) La situation des collaborateurs travaillant toujours au service de l'Etat de Vaud à la fin de l'année 2013 n'est pas comparable à la situation du demandeur, qui a terminé son activité avant la fin de 2010. Ces collaborateurs toucheront effectivement l'intégralité de leur rattrapage, conformément aux principes établis dans la Convention et l'ANPS. Le demandeur, ainsi que les autres personnes terminant leur activité au sein de l'Etat de Vaud avant la fin de l'année 2013, n'ont pas à être traités de la même manière que les personnes qui persistent dans leur fonction, car cela créerait justement 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. Les distinctions qui s'imposent ont donc été faites dans la présente cause, si bien que le demandeur ne saurait se prévaloir d'une violation de l'égalité de traitement.

V. a) Il convient encore d'examiner si la différence de traitement entre le demandeur et les collaborateurs bénéficiant du rattrapage jusqu'en 2013 est acceptable sous l'angle de l'interdiction de l'arbitraire.

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

c) Dans le cadre du pouvoir d'appréciation restreint dont jouit le tribunal de céans, le fait de traiter de façon différente les personnes n'étant plus au service du défendeur au 31 décembre 2013 et les personnes étant toujours à son service à cette date, n'apparaît clairement pas arbitraire.

**VI.** Il découle de ce qui précède que les art. 5 ANPS, 4 et 5 RSRC, en tant qu'ils introduisent un traitement différencié des collaborateurs n'étant plus en fonction au 31 décembre 2013, par rapport à ceux qui le sont toujours, sont compatibles avec les principes de l'égalité de traitement et de l'interdiction de l'arbitraire.

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

**VII.** Le présent jugement, qui tranche un litige dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr., est rendu sans frais et sans allocation de dépens (art. 16 al. 6 LPers-VD).

**Par ces motifs, statuant immédiatement, au complet, à huis clos et en contradictoire le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale prononce:**

- I. Les conclusions prises par le demandeur [REDACTED] contre le défendeur Etat de Vaud selon demande initiale du 4 mars 2009 et demande additionnelle du 4 juin 2010, telles que précisées et réduites par courrier du 4 juillet 2011 et lors de l'audience du 7 novembre 2011, sont intégralement rejetées, dans la mesure de leur recevabilité.
- II. Le présent jugement est rendu sans frais ni dépens.
- III. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

La présidente :

Christine Sattiva Spring, v.-p.

La greffière :

Sarah Riat

Du

Les motifs du jugement rendu le 15 novembre 2011 sont notifiés aux 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: