



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

Palais de justice de Montbenon
1014 Lausanne

TD09.007796

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

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

le 14 juin 2013

dans la cause

[REDACTED] / ETAT DE VAUD

Recours DECFO SYSREM

MOTIVATION

Audiences : 15 mars 2011, 21 septembre 2011 et 6 juin 2013

Président : M. Matthieu Genillod, v.-p.

Assesseurs : Mme Brigitte Serres et Philippe Leignel

Greffière : Mme Sandy Gallay

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 6 juin 2013, le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. [REDACTED] (ci-après : le demandeur), né le [REDACTED] 1965, a obtenu le 7 juin 1988 une licence es Sciences, mention géologie et biologie de l'Université [REDACTED] et une licence en Sciences de la Terre délivrée par l'Université de [REDACTED] en juillet 1993. Le demandeur a également obtenu, le 30 mars 2001, un diplôme postgrade [REDACTED] en Sciences de l'environnement.

De 1991 à 2000, le demandeur a enseigné les sciences dans diverses écoles privées. Il a par la suite été collaborateur scientifique auprès du Laboratoire [REDACTED] de [REDACTED] de août à décembre 2001. Du 1^{er} janvier 2002 au 31 décembre 2004, le demandeur a été assistant d'appui à l'enseignement auprès du [REDACTED] de [REDACTED]. Parallèlement à cette activité, le demandeur a été désigné le 26 novembre 2001 par l'Office du personnel enseignant de l'Etat de Vaud (ci-après : le défendeur), à titre temporaire, comme maître de classe d'accueil dans l'établissement secondaire de [REDACTED] rémunéré en classes 24-28 moins 10% par rapport aux enseignants disposant du titre pédagogique requis, pour un horaire hebdomadaire de 8 périodes. Cet engagement a été reconduit aux mêmes conditions le 1^{er} août 2003 pour un horaire hebdomadaire de 15 périodes et demi. Le 24 juin 2004, le demandeur a été mis au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée en tant que maître secondaire licencié au sein de l'établissement secondaire de [REDACTED] (classes 24-28 moins 10%) à un taux d'activité de 76% pour un salaire annuel brut de fr. 63'499.- (13^{ème} salaire compris).

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 lesdites fonctions. Ce catalogue se compose de cinq critères principaux, à savoir quatre critères de compétences (professionnelle, personnelle, sociale et de conduite, à savoir à diriger, à former et à conseiller) et un critère relatif aux conditions de travail. 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. La compétence professionnelle a un poids relativement élevé puisqu'elle représente 28% des critères principaux. Chaque critère est indépendamment apprécié, évalué et noté au moyen d'indicateurs. La combinaison de ces derniers 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 et la responsabilité sont grandes. Le niveau d'une fonction est déterminé par l'addition des notes décernées à chaque critère. Une table de correspondances « points – niveaux » permet ensuite de définir le niveau se rapportant au nombre de points total obtenu par une fonction, étant précisé qu'à chaque critère est appliqué un coefficient de pondération. L'objectif poursuivi, par ce travail d'évaluation, est de parvenir à une classification desdites fonctions dont la gradation en 18 niveaux est rendue visible par la grille des fonctions.

b) Sur cette base, le demandeur a reçu 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 : Maître-sse de disciplines académiques

Chaîne : 142

Niveau : 11B

B = Taux de rétribution réduit de deux classes de salaire en raison de l'absence de titre pédagogique

Salaire de la fonction (sur 13 mois à 100%) : minimum : 72'116.

maximum : 104'569.-

Votre situation salariale

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

Votre rétribution actuelle:

▪ <i>Salaire annuel réel (au taux d'activité et 13^{ème} compris).....</i>	<i>94'073.-</i>
▪ <i>Indemnité(s) salariale(s) intégrée(s).....</i>	<i>0.-</i>
▪ <i>Salaire annuel total pris en considération.....</i>	<i>94'073.-</i>

Votre rétribution au 31.12.08:

▪ <i>Echelon.....</i>	<i>8</i>
▪ <i>Salaire de base annuel total au 31.12.08.....</i>	<i>94'073.-</i>

➤ *Votre salaire est supérieur au salaire tel que prévu pour le nouveau système (salaire cible)*

Votre situation en 2009

- *Vous bénéficierez de l'indexation complète de 2.6% décidée par le Conseil d'Etat.*
- *Pour l'année 2009, vous percevrez une annuité selon le nouveau système.*
- *Des annuités vous seront versées jusqu'à ce que vous atteigniez le maximum de votre nouvelle fonction.*

3. a) Le demandeur a également reçu un avenant à son contrat de travail daté du 29 décembre 2008, mais prenant effet au 1^{er} décembre 2008, selon lequel sa fonction est devenue « maître-sse de disciplines académiques », correspondant à la chaîne 142 de la grille des fonctions, niveau 11B.

b) Avant la bascule dans le nouveau système, le demandeur était colloqué en classes 24-28 et son salaire annuel brut (13^{ème} salaire compris) s'élevait à fr. 94'073.- pour un taux d'activité de 100%.

Après l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération DECFO-SYSREM, ce dernier a été colloqué au niveau 11B, échelon 8 de la chaîne 142. Son revenu annuel au 1^{er} janvier 2009 était alors de fr. 95'275.-, (13^{ème} salaire compris).

4. Le demandeur a saisi le Tribunal de céans par acte du 2 mars 2009 en concluant comme suit :

« I.- *Dire que les qualifications professionnelles de M. [REDACTED] et son expérience dans le domaine de l'enseignement équivalent à un titre pédagogique HEP, ou à tout autre titre pédagogique visé notamment par l'article 8 al. 1 ANPJ.*

II.- *Dire, en conséquence, que l'avenant au contrat de travail adressé le 29 décembre 2008 à [REDACTED] par la Direction générale de l'enseignement obligatoire, dans le cadre de l'introduction du système DECFO-SYSREM, est modifié en ce sens que M. [REDACTED] est promu au niveau 12 de la grille des fonctions correspondant à l'échelle des salaires avec effet au 1^{er} décembre 2008 ».*

Le demandeur a requis dans cet acte la production de son dossier personnel par la Direction générale de l'enseignement obligatoire (ci-après : DGEO).

5. Lors de l'audience préliminaire du 15 mars 2011 en présence des parties et du Président du Tribunal de céans, un délai a été imparti au demandeur pour préciser ses conclusions.

Le Président du Tribunal de céans a également ordonné en mains du défendeur la production du dossier personnel du demandeur ; dossier qui a été produit par le défendeur en date du 5 avril 2011.

6. Par acte du 19 mai 2011, le demandeur a précisé ses conclusions, sous suite de frais et dépens, comme suit :

« I.- Dire que les qualifications professionnelles de M. [REDACTED] et son expérience dans le domaine de l'enseignement équivalent à un titre pédagogique HEP, ou à tout autre titre pédagogique visé notamment par l'article 8 al. 1 ANPJ.

II.- Dire que l'avenant au contrat de travail adressé le 29 décembre 2008 à [REDACTED] par la Direction générale de l'enseignement obligatoire, dans le cadre de l'introduction du système DECFO-SYSREM, est modifiée en ce sens que M. [REDACTED] est promu au niveau 12, subsidiairement au niveau 12B, plus subsidiairement au niveau 11, de la grille des fonctions correspondant à l'échelle des salaires, avec effet au 1^{er} décembre 2008 ».

7. a) Lors de la première audience de jugement du 21 septembre 2011, les témoins [REDACTED], [REDACTED] et [REDACTED] ont été entendus. Leurs propos sont repris, en substance, ci-après :

aa) [REDACTED], professeur de [REDACTED] à [REDACTED] a déclaré avoir collaboré avec le demandeur dans le domaine de la recherche pendant deux ans, soit du 1^{er} janvier 2002 au 31 décembre 2004. Le demandeur a effectué diverses activités dans la Chaire du témoin. Le demandeur a ainsi notamment travaillé dans le domaine de l'enseignement car il était assistant.

S'agissant plus particulièrement de l'activité d'enseignement du demandeur, ce témoin a précisé qu'il surveillait les travaux de ses élèves sous sa responsabilité. Au niveau pédagogique, le demandeur se trouvait largement au dessus de la moyenne. Ses rapports avec les étudiants étaient excellents. Ce témoin a encore déclaré que le demandeur a contribué à apprendre aux étudiants à communiquer les résultats de leurs travaux. Il attirait ainsi l'attention des étudiants sur les points faibles de leurs travaux et leur transmettait les critiques et remarques effectuées par le témoin. Le demandeur intervenait ainsi, selon les déclarations du témoin, de manière très positive vis-à-vis des étudiants, ce avec enthousiasme et ne se montrant pas inutilement critique. Le témoin a ensuite déclaré ne pas pouvoir se

déterminer sur la créativité du demandeur car les programmes étaient établis d'avance et le demandeur devait suivre des instructions.

[REDACTED] a enfin confirmé qu'il avait été le président de la [REDACTED] de [REDACTED] de 2005 à 2010 environ. Dans ce cadre, il devait juger des compétences pédagogiques et scientifiques des candidats professeurs.

ab) [REDACTED] enseignant, est le responsable des classes d'accueil pour [REDACTED]. Ce témoin a déclaré qu'il était en 2002 à la recherche d'enseignants de mathématique pour les classes d'accueil. Il a précisé, à ce propos, que les classes d'accueil s'ouvriraient en cours d'année en fonction des arrivées des élèves étrangers. Ce témoin a ainsi proposé l'engagement du demandeur au directeur de l'établissement secondaire de [REDACTED] car sa candidature était de loin la meilleure. Le fait qu'il parle l'arabe a également été un atout. Comme il n'est pas facile de trouver des enseignants en cours d'année scolaire qui ont des titres HEP, bien qu'il n'y avait pas, selon les dires du témoin, de pénurie d'enseignant lors de l'engagement du demandeur, ce témoin a recours à des enseignants non titulaires des titres pédagogiques requis, ces derniers étaient rémunérés à hauteur de 90%. Le témoin a également précisé que lorsqu'il a proposé l'engagement du demandeur, le directeur et lui-même ont été transparents avec lui. Ils lui ont ainsi expliqué qu'une régularisation par le biais de la HEP serait le meilleur moyen de supprimer cette pénalité salariale de 10% mais que cela pouvait être difficile à supporter financièrement.

Le témoin a ensuite précisé que, selon ses souvenirs, le demandeur disposait d'une licence en géologie et biologie et qu'il encadrerait à l'époque de son recrutement des étudiants à [REDACTED]. Le demandeur avait, selon les dires de ce témoin, déjà eu une expérience pédagogique dans une école privée pour la formation d'élèves en prégymnasiale. Les compétences du demandeur sont attestées, de l'avis de ce témoin, par le fait que le directeur de l'établissement de [REDACTED] lui a confié des classes régulières en sus des classes d'accueil. Le demandeur est également, selon ce témoin, déchargé pour composer les horaires de tous les enseignants du collège de [REDACTED]. Il a également été nommé depuis la rentrée 2011 comme répondant de toutes les classes d'accueil de son établissement.

[REDACTED] a également ajouté que le demandeur faisait preuve de beaucoup de compétences pédagogiques. Il est ainsi capable d'orienter de manière très fiable ses élèves vers les trois voies scolaires. Il sait également s'adapter aux différents parcours, très variés, des élèves étrangers qu'il prend en charge. De l'avis de ce témoin, le fait de suivre les cours HEP n'apporterait pas une plus-value au demandeur. Le témoin trouve excessif le déclassement de deux classes salariales du demandeur au regard de son parcours conséquent.

S'agissant plus particulièrement des conseils de classe, le témoin a déclaré qu'il participait à tous les conseils des classes d'accueil. Ces conseils ont lieu deux fois par année et regroupent tous les enseignants oeuvrant de ce type de classe. Les interventions du demandeur dans ce cadre sont très importantes car il enseigne les mathématiques. L'avis pédagogique prépondérant et les perspectives que le demandeur imagine pour les élèves sont, de l'avis du témoin, très importants pour décider d'une orientation dans l'une des trois voies. En 9 ans de collaboration avec le demandeur, [REDACTED] précise qu'une orientation, prise par le conseil de classe sur proposition du maître de classe et du demandeur, ne s'est jamais révélée fausse ou problématique. Ceci dénote notamment, de l'avis du témoin, une bonne connaissance des programmes de mathématique enseignés dans les différentes voies et des attentes fondamentales des différentes années. L'enseignement des mathématiques est propice à cela, de l'avis du témoin, car des points de comparaison peuvent être faits au niveau international bien que les programmes soient différents d'un pays à l'autre.

[REDACTED] a également déclaré que les classes d'accueil rassemblent des élèves qui ont plus ou moins le même niveau de français mais pas du tout le même niveau de mathématique. Le demandeur est ainsi capable de différencier son enseignement et notamment de préparer du travail spécifique pour les élèves en difficultés. Il donne d'ailleurs également de appuis aux élèves susmentionnés. Le témoin a précisé que le demandeur disposait aussi des compétences académiques suffisantes pour enseigner à des élèves très doués. Sa classe contient douze étudiants. Le témoin a résumé ses propos en déclarant qu'il faut des compétences certaines pour faire face aux différents défis que constitue une classe d'accueil.

Ce témoin a enfin expliqué avoir assisté à deux cours du demandeur. Les compétences relationnelles, plus importantes que la moyenne, de ce dernier sont l'un de ses points forts. Le demandeur a, selon le témoin, beaucoup de charisme, il tient très bien sa classe, est motivant et enthousiaste. Le demandeur s'implique aussi en dehors de ses classes, notamment auprès des familles ou encore en orientant ses élèves vers des activités sportives. [REDACTED] a enfin déclaré que le demandeur participe aux camps, voire prend la place des maîtresses de classes pour ces activités-là. C'est un enseignant très apprécié de ses élèves, de leurs parents et de ses collègues de travail.

ac) [REDACTED], Directeur de gymnase, a déclaré avoir été le directeur de l'établissement de [REDACTED] de juin 2002 à août 2010 et, dans ce cadre, avoir collaboré avec le demandeur pendant 8 ans. Il n'a toutefois pas participé à l'engagement de ce dernier. Le demandeur était en classe 24-28 avec une réduction salariale du fait de l'absence de titre pédagogique. Le témoin a expliqué que le demandeur a été engagé pour une durée indéterminée dès août 2005 ; le témoin était d'ailleurs convaincu que le demandeur pouvait encore apporter beaucoup à son établissement. Ce témoin a précisé, à ce propos, que il y a dû avoir une mise au concours lors de cet engagement à durée indéterminée. Toutefois, il est également possible qu'avec l'accord du service, les précédents contrats de durée déterminée du demandeur ont été transformés en un contrat de durée indéterminée hors procédure de mise au concours. Dans le cadre des mises au concours, la priorité est donnée aux titulaires des titres pédagogiques requis, ce d'autant plus qu'il y a un contrôle par la DGEO.

Selon les explications fournies par [REDACTED] le demandeur a enseigné en VSB, VSG, VSO et au cycle de transition. Sa mission est la même que celle des autres enseignants avec en plus la faculté d'être polyvalent. Le témoin a ainsi pu lui confier tous types de classes, contrairement à certains autres professeurs. Ce témoin a précisé, à ce propos, que le demandeur acceptait de bon cœur la prise en charge de classes et qu'il donnait satisfaction en ce sens qu'il obtenait de bons résultats avec tous types d'élèves.

Ce témoin a précisé qu'il lui semblait que le demandeur est titulaire de diplômes en biologie, peut-être biochimie et géologie. Le demandeur ne dispose cependant pas de titre pédagogique. Le témoin n'a toutefois en aucun cas constaté

de carence dans l'enseignement pédagogique du demandeur. Le témoin a effectué une ou deux visites des cours de ce dernier en suivant une méthode pour commenter le cours selon leur déroulement. Le témoin n'a toutefois pas gardé ces documents. Le demandeur dispose, selon ce témoin, d'un sens inné de la pédagogie qu'il a démontré avec ses grandes compétences scientifiques, en étant capable de vulgariser ses connaissances et de trouver le bon langage quel que soit le public, ce associé à une envie de transmettre son savoir avec le sourire. Le témoin lui a ainsi confié plusieurs fois des classes à effectif réduit et/ou d'accueil où il parvenait à faire passer son message pédagogique. Le demandeur fait preuve, selon les explications fournies par ce témoin, d'une médiation particulière avec ses élèves. Il a un sens relationnel de grande qualité et participait à toutes sortes d'activités, tels que des voyages et camps. Le demandeur avait, en plus, des compétences pour expertiser les examens. Ce témoin a encore ajouté qu'en 8 ans, il n'avait jamais été mis au courant d'un seul problème avec le demandeur. De manière plus générale, le témoin a déclaré qu'avec l'expérience acquise de nombreux enseignants sont extraordinaires malgré l'absence du titre pédagogique.

[REDACTED] a encore expliqué que le demandeur l'avait approché pour suivre une formation pédagogique mais que cela était délicat. Le témoin ne se souvient toutefois plus s'il y avait un problème au regard du fait qu'il fallait disposer de deux branches enseignables pour entrer à la HEP. Ce témoin a également déclaré qu'il aurait, le cas échéant, encouragé le demandeur dans cette voie puisque cela était important en terme de reconnaissance et d'accessibilité à d'autres postes d'enseignement et de manière générale pour des raisons financières. Il a ajouté que le demandeur est quelqu'un qui est très à l'écoute des conseils et des échanges. Il n'est pas assis sur son savoir ou son acquis académique.

S'agissant plus particulièrement des tâches particulières attribuées au demandeur, le témoin a déclaré qu'il lui avait confié l'enseignement dans les classes à effectif réduit et/ou d'accueil et notamment la confection des horaires de l'établissement lors du départ à la retraite du doyen en charge de cette fonction.

[REDACTED] a précisé qu'il y a eu une sensible amélioration des horaires depuis que le demandeur s'en occupe en ce sens qu'ils sont communiqués aux collègues avant les vacances d'été de sorte que des ajustements peuvent encore être, le cas échéant, effectués. Le demandeur a, dans ce cadre, mis en place un certain nombre de dispositifs, notamment informatiques. Il a ainsi remplacé dans cette fonction un

doyen. [REDACTED] a enfin exposé que la majorité des doyens disposent de titres pédagogiques. En pratique le choix du doyen est proposé par le directeur et avalisé par la direction. Le fait d'être doyen correspond à une valorisation du salaire (prime calculée au prorata du temps consacré pour cette fonction) et à une décharge de l'horaire.

b) Lors de la seconde audience de jugement du 6 juin 2013, le demandeur a précisé sa conclusion n° II comme suit :

« II.- Dire que l'avenant au contrat de travail adressé le 29 décembre 2008 à [REDACTED] par le Direction générale de l'enseignement obligatoire, dans le cadre de l'introduction du système DECFO-SYSREM, est modifiée en ce sens que M. [REDACTED] est promu au niveau 12, subsidiairement au niveau 12B, plus subsidiairement au niveau 11, de la grille des fonctions correspondant à l'échelle des salaires, avec effet au 1^{er} décembre 2008 ; le défendeur étant condamné à verser à [REDACTED] un arriéré de salaire de fr. 5'055.-, respectivement de fr. 1'485.-, avec intérêt à 5% dès le 1^{er} mars 2011 (intérêt moyen) y compris les annuités correspondantes ».

et confirmer, pour le surplus, son autre conclusion.

En plaidoiries, le défendeur a conclu au rejet des conclusions du demandeur.

c) Le Tribunal de céans a rendu un jugement sous forme de dispositif le 14 juin 2013. Le défendeur, par l'intermédiaire de son conseil, en a requis la motivation par courrier du 17 juin 2013, soit en temps utile.

EN DROIT:

I. a) Aux termes de l'article 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^{er} janvier 2003, le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale connaît, à l'exclusion de toute autre juridiction, de toute contestation relative à l'application de

cette loi et de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (ci-après : L^Eg ; RS 151.1) 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 maître de disciplines académiques. En présence d'une activité régulière au sens de l'article 2 LPers-VD, la relation de travail est soumise aux dispositions de cette loi. Ainsi, l'action de l'article 14 LPers-VD est la seule voie de droit, ouverte au demandeur, pour faire trancher par l'autorité judiciaire les préentions qu'il a émises le 2 mars 2009.

b) Les parties ne contestent pas que la fonction exercée par le demandeur ait fait l'objet d'une transition directe, de sorte que la voie de recours devant la Commission de recours instituée par le Décret ne lui est pas ouverte (art. 5 du Décret *a contrario*). Le Tribunal de céans est, en conséquence, compétent pour connaître du présent litige.

c) L'article 16 alinéa 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 l'exigibilité de la créance ou dès la communication de la décision contestée.

L'action du demandeur tend à une modification en sa faveur du niveau qui a été attribué à sa fonction au moment de la bascule DECFO-SYSREM – 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 clairement d'une réclamation pécuniaire dont la valeur litigieuse a d'ailleurs pu être calculée, à fr. 346'655.- 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 2 mars 2009 a été déposée en temps utile.

Au vu de ce qui précède, la demande de [REDACTED] est recevable en la forme.

II. a) Aux termes de l'article 19 alinéa 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'article 23 LPers-VD, les collaborateurs de l'Etat ont droit à une rémunération sous la forme d'un salaire correspondant à la fonction qu'ils occupent en proportion de leur taux d'activité (lettre a) ou sous la forme d'une indemnité ou émoluments (lettre b). Le Conseil d'Etat arrête l'échelle des salaires et fixe le nombre de classes et leur amplitude (art. 24 al. 1 LPers-VD). Il détermine également les modalités de progression du salaire (augmentation annuelle) à l'intérieur de chaque classe (art. 24 al. 2 LPers-VD). Enfin, ce dernier définit les fonctions et les évalue (art. 24 al. 3 LPers-VD).

c) Le présent litige porte sur la position du demandeur dans le nouveau système de classification des fonctions de l'Etat de Vaud, particulièrement sur le niveau qui lui a été attribué. Le Tribunal ne saurait, dans un tel domaine, substituer son appréciation à celle de l'employeur, mais il lui incombe de vérifier que le résultat du système respecte les principes de droit administratif, à tout le moins s'agissant de l'égalité et de l'interdiction de l'arbitraire.

III. a) Le demandeur fait valoir en premier lieu une violation du principe de la bonne foi. A l'appui de ce grief, le demandeur a exposé qu'il aurait été engagé de manière déterminée en juin 2004 aux mêmes conditions que ses collègues porteurs des titres requis. Le défendeur serait revenu sur cette décision au moment de la bascule en le sanctionnant d'une pénalité B, soit d'une réduction salariale de deux classes, en raison de son absence de titre pédagogique. Pour étayer son grief, le demandeur a interprété l'article 6 du Règlement relatif au système de rétribution des collaborateurs de l'Etat de Vaud du 28 novembre 2000 (ci-après : RSRC ; RSV 172.315.2). Il en ressort, selon lui, que l'alinéa 2 de cet article aurait la même condition que celle prévue à l'alinéa premier, soit la situation de pénurie. Or, selon

l'article 74a de la Loi scolaire du 12 juin 1984 (ci-après : LS ; RSV 400.01) les enseignants engagés en cas de pénurie doivent être mis au bénéfice d'un contrat de durée déterminée d'une durée d'une année renouvelable aux conditions fixées par le règlement. Selon l'interprétation du demandeur, la pénalité B ne serait ainsi pas applicable au demandeur dès lors qu'il n'existe pas une situation de pénurie lors de son engagement de durée indéterminée.

Le défendeur estime quant à lui que la pénalité B est applicable au demandeur en raison de son absence de titre pédagogique bien que ses capacités ne soient pas remises en cause. Cette pénalité est cohérente pour le défendeur, car le demandeur subissait déjà une réduction de 10% lors de ses engagements temporaires par contrat de droit privé et lors de son engagement à durée indéterminée, en raison de cette absence de titre.

b) Aux termes de l'art. 5 al. 3 Cst., les organes de l'Etat et les particuliers doivent agir conformément aux règles de la bonne foi. Cela implique notamment qu'ils s'abstiennent d'adopter un comportement contradictoire ou abusif (ATF 134 V 306 consid. 4.2 p. 312). De ce principe découle notamment, en vertu de l'art. 9 Cst., le droit de toute personne à la protection de sa bonne foi dans ses relations avec l'Etat (sur le rapport avec l'art. 5 al. 3 Cst., cf. ATF 136 I 254 consid. 5.2 p. 261 et la référence citée). Le principe de la bonne foi protège le citoyen dans la confiance légitime qu'il met dans les assurances reçues des autorités, lorsqu'il a réglé sa conduite d'après des décisions, des déclarations ou un comportement déterminé de l'administration (cf. ATF 131 II 627 consid. 6.1 p. 636). Ce principe ne s'applique toutefois que si l'autorité est intervenue par un acte ou une omission, dans une situation concrète, à l'égard de personnes déterminées. Les administrés ne peuvent s'en prévaloir que s'ils en sont les destinataires. Ce principe ne vise donc pas le législateur qui le ne viole pas lorsqu'il modifie une réglementation (P. Moor, Droit administratif, volume I, Berne 1994, ch. 5.3.1, p. 428 ss). Enfin, le Tribunal fédéral, dans arrêt 1C_186/2008 du 8 décembre 2008, non publié, admet que "*les prétentions pécuniaires des agents de la fonction publique, qu'il s'agisse de prétentions salariales ou relatives aux pensions, n'ont en règle générale pas le caractère de droits acquis. Les rapports de services sont régis par la législation en vigueur au moment considéré. L'Etat est en effet libre de revoir en tout temps sa politique en matière de salaire et d'emploi et les personnes qui entrent à son service doivent compter avec le fait que les dispositions réglant son statut puissent faire*

l'objet ultérieurement de modifications (ATF 134 I 23 consid. 7.5 p. 39 et les arrêts cités). Des droits acquis ne naissent dès lors en faveur des agents de la fonction publique que si la loi fixe une fois pour toutes les situations particulières et les soustrait aux effets des modifications légales ou lorsque des assurances précises ont été données à l'occasion d'un engagement individuel (ATF 134 I 23 consid. 7.1 p. 35/36 et les arrêts cités). Ils peuvent être supprimés à la condition qu'un intérêt public suffisant justifie cette mesure et qu'une pleine indemnisation soit garantie (ATF 119 la 154 consid. 5c p. 161/162 et les références citées). Le principe de la bonne foi ne fait pas davantage obstacle à une modification de la loi lorsque celle-ci repose sur des motifs sérieux et objectifs. Une violation de ce principe n'entre en considération que si le législateur a donné des assurances précises que la loi ne serait pas modifiée ou qu'elle serait maintenue telle quelle pendant un certain temps, fondant ainsi un droit acquis (cf. ATF 130 I 26 consid. 8.1; arrêt 2P.349/2005 du 14 août 2006 consid. 3.2 in Rtd 2007 I p. 18 et les arrêts cités)."

c) En l'espèce, le demandeur a été engagé de manière déterminée en 2001, en cours d'année, afin qu'une classe d'accueil puisse s'ouvrir. Il ressort à ce propos du témoignage de [REDACTED] qu'il était difficile de trouver, en cours d'année, des enseignants disposant des titres pédagogiques requis. Cette difficulté peut correspondre, de l'avis du Tribunal de céans, à une quasi situation de pénurie de sorte que l'engagement du demandeur de manière déterminée est conforme à l'article 74a LS. Il ressort du contrat d'engagement de droit privé du 3 décembre 2001 produit par le demandeur (P. 19 du bordereau du demandeur) qu'il a été engagé, de manière temporaire et pour une durée déterminée, en classe 24-28 avec une réduction salariale de 10%. Selon le témoin [REDACTED] le demandeur a d'ailleurs été prévenu, lors de son engagement, de cette réduction salariale et de la manière de régulariser sa situation en effectuant une formation à la HEP. Cette réduction salariale de 10% se retrouve également sur le second contrat de droit privé de durée déterminée du 12 août 2002 (P. 21 du bordereau du demandeur) et sur le contrat de durée indéterminée du 24 juin 2004 (P. 22a du bordereau du demandeur).

Au vu de ce qui précède, le demandeur ne peut se prévaloir du fait qu'il a été engagé aux mêmes conditions que les enseignants disposant des titres pédagogiques requis car il subissait, sous l'ancien système de rétribution des fonctions, une pénalité salariale de 10% par rapport à ces derniers. De même, le demandeur ne peut pas se prévaloir du fait que le défendeur lui ait refusé cette

formation pédagogique qui aurait régularisé sa situation. Il ressort, en effet, du témoignage de [REDACTED] que le demandeur l'avait approché pour effectuer cette situation mais que cela était délicat à l'époque. Le demandeur ne semble toutefois pas avoir réitéré sa demande et entrepris des démarches concrètes afin d'effectuer cette formation de sorte qu'il ne peut reprocher au défendeur de ne pas lui avoir permis de faire cette formation. Le défendeur n'a ainsi pas violé le principe de la bonne foi en imposant une pénalité B au demandeur au vu de son absence de titre pédagogique. Le défendeur n'a en effet pas changé de comportement et n'a garanti d'aucune manière que, lors de la réforme DECFO-SYSREM, l'absence de titre pédagogique conduirait à une rémunération identique que celle prévue pour les personnes remplissant les exigences requises.

d) Le demandeur invoque également la violation du principe de la bonne foi en relation avec le mécanisme dit du cliquet. Il estime choquant que les personnes ne disposant pas de titre pédagogique ne puissent pas bénéficier de cette mesure. Le demandeur a également ajouté que, pour sa part, il remplissait les autres conditions de ce mécanisme.

Le défendeur estime, quant à lui, que comme le mécanisme dit du cliquet a été négocié avec les syndicats, il doit être considéré comme hors de la méthodologie GFO. L'article 8 ANPS prévoit d'ailleurs expressément que ce mécanisme n'est applicable qu'aux personnes disposant d'un titre pédagogique.

A titre liminaire, il convient de préciser que le mécanisme du cliquet a été déjà examiné par le Tribunal de céans dans le jugement définitif et exécutoire du 24 janvier 2011 C. /Etat de Vaud (TD09.08986). Il ressort notamment de ce jugement que ce mécanisme a été adopté, à la suite de négociations avec la FSF, afin de faire diminuer le dommage dû à la bascule subi par les enseignants du secondaire I, ainsi que par les maîtres de gymnase. Le champ d'application du cliquet a ainsi clairement été négocié et défini avec les syndicats. A nouveau, on ne voit pas quelle garantie le défendeur aurait promis au demandeur ou aux autres enseignants dans sa situation quant à une perte carrière de sorte que le grief de violation du principe de la bonne foi doit être écarté. De même, outre sa fonction relative aux horaires, le demandeur n'a pas prouvé au Tribunal de céans qu'il remplissait les autres conditions du cliquet, soit notamment les 15 années d'expériences professionnelles reconnues par le Département de la jeunesse de la formation et de la culture (ci-après : DFJC) et la

justification d'une formation ou d'un projet de formation continue reconnu ou attesté par le DFJC.

IV. a) Il convient encore d'examiner si la collocation du demandeur est conforme au principe d'égalité de traitement.

b) Selon la jurisprudence, une décision viole le principe de l'égalité consacré à l'article 8 alinéa 1 Cst. 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'article 8 alinéa 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).

Dans la fonction publique, le principe de l'égalité de traitement exige en principe qu'à travail égal, un même salaire soit versé. Une différence de rémunération peut toutefois être justifiée par l'âge, l'ancienneté, les charges de famille, le degré de qualification, les risques, le genre et la durée de formation, l'horaire de travail, le domaine d'activité, etc., cela sans violer le droit constitutionnel (ATF 131 I 105 consid. 3.1; ATF 121 I 49, rés. JdT 1997 I 711; ATF 123 I 1, JdT 1999 I 547). Le principe de l'égalité de traitement est violé lorsque, dans un rapport de service public, un travail identique n'est pas rémunéré de la même manière. La question de savoir si des activités différentes doivent être considérées comme identiques dépend d'appréciations pouvant s'avérer différentes. Dans les limites de

l'interdiction de l'arbitraire, et du principe de l'égalité de traitement, les autorités sont habilitées à choisir, parmi le grand nombre de critères concevables, ceux qui doivent être considérés comme déterminants pour la rémunération des fonctionnaires (TF 8C_991/2010, consid. 5.3, ATF 123 I 1 déjà cité, consid. 6c), étant rappelé que l'appréciation de certaines fonctions par rapport à d'autres ou sur la base de certains critères d'exigences ne peut jamais se faire de façon objective et exempte de tout jugement de valeur, mais contient inévitablement une marge d'appréciation considérable (ATF 125 II 385, RDAF 20008 I p.612). Ainsi, en matière d'égalité de traitement des fonctionnaires, le Tribunal fédéral fait preuve d'une certaine retenue (ATF 129 I 161 consid. 3.2). D'une manière générale les autorités cantonales disposent d'un large pouvoir d'appréciation en ce qui concerne les questions d'organisation et de rémunération (ATF 123 I 1, JdT 1999 I 547; ATF 121 I 49, JdT 1997 I 711; ATF 121 I 102 c. 4a). Il faut rappeler également 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). Par ailleurs, le Tribunal fédéral admet qu'un système de rémunération présente nécessairement un certain schématisme (ATF 121 I 102 consid. 4).

c) En l'espèce, en application de l'article 6 alinéa 2 RSRC, tous les enseignants ne bénéficiant d'aucun titre pédagogique ont subi une pénalité B, soit la réduction de deux classes salariales et ce malgré les qualités indéniables dont ils font preuve dans l'exercice de leur fonction. Le fait de colloquer le demandeur au niveau 11, respectivement 12 créerait, au contraire, une inégalité de traitement car des situations semblables seraient traitées de manière différente. La collocation du demandeur au niveau de fonction 11B est ainsi conforme au principe d'égalité de traitement puisque des situations semblables ont été traitées de manière identique et des situations dissemblables de manière différente.

V. **a)** Il convient enfin d'examiner si la collocation des maîtres de disciplines académiques ne bénéficiant d'aucun titre pédagogique au niveau 11B, tel le demandeur est acceptable sous l'angle de l'interdiction de l'arbitraire.

b) Selon la jurisprudence, l'arbitraire, prohibé par l'article 9 Cst., ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable; le Tribunal n'annulera la décision attaquée que

lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, qu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté, ou encore lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité; pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 127 I 54 consid. 2b, 60 consid. 5a p. 70; ATF 126 I 168 consid. 3a; ATF 125 I 166 consid. 2a). Par ailleurs, rappelons que les autorités cantonales disposent d'un large pouvoir d'appréciation en ce qui concerne les questions de rémunération (ATF 123 I 1, JdT 1999 I 547; ATF 121 I 49, JdT 1997 I 711, ATF 121 I 102 c. 4a précités).

c) Le système de rémunération de l'Etat de Vaud a été construit en effectuant des comparaisons entre les fonctions. Une particularité a toutefois été mise en place pour l'enseignement dans la mesure où les enseignants ne disposent pas de cahier des charges. Ainsi, la logique titre l'emporte. C'est ainsi qu'une différence a été fait entre les enseignants disposant du titre pédagogique HEP ou d'un autre titre reconnu équivalent par la Conférence suisse des Directeurs cantonaux de l'Instruction publique (ci-après : CDIP), ceux au bénéfice d'un titre pédagogique non reconnu équivalent par la CDIP et enfin ceux ne disposant d'aucun titre pédagogique. Cette différence de traitement ne heurte pas de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. En effet, les personnes disposant des titres requis ou jugés équivalents se sont investies dans une formation d'une certaine intensité et durée, de sorte qu'elles n'ont pas à être traitées de la même manière que les personnes n'ayant suivi aucune formation pédagogique. Ainsi, la décision de colloquer le demandeur au niveau 11B de la chaîne 142 n'est certainement pas insoutenable. Le Tribunal de céans ne saurait en conséquence retenir une violation du principe d'arbitraire.

VI. **a)** Au regard des éléments qui précèdent, le demandeur doit être débouté de toutes ses conclusions.

b) Les frais de la cause sont arrêtés à fr. 4'370.- pour le demandeur et à fr. 2'250.- pour le défendeur (art. 16 al. 7 LPers; 169 al. 1 et 3, 171 al. 1, 172 al. 1, 173 et 174 du Tarif des frais judiciaires en matière civile du 4 décembre 1984), selon le décompte suivant:

Demandeur:

Dépôt de la demande:	1'250 fr.
Audience préliminaire:	1'250 fr.
Audience de jugement: du 21.09.2011	1'250 fr.
Audience de jugement: du 06.06.2013	500 fr.
Audition de trois témoins:	120 fr.

Défendeur:

Audience préliminaire:	250 fr.
Audience de jugement: du 21.09.2011	1'500 fr.
Audience de jugement: du 06.06.2013	500 fr.

Le défendeur, obtenant gain de cause, a droit à des dépens à hauteur de fr. 3'750.- en remboursement de ses frais de justice et participation à ses frais d'avocat.

**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 [REDACTED] dans sa demande du 2 mars 2009, telles que précisées par acte du 19 mai 2011 et lors de l'audience du 6 juin 2013, sont intégralement rejetées;
- II. Les frais de la cause sont arrêtés à fr. 4'370.- (quatre mille trois cent septante francs) pour [REDACTED] et à fr. 2'250.- (deux mille deux cent cinquante francs) pour l'Etat de Vaud;
- III. [REDACTED] paiera à l'Etat de Vaud la somme fr. 3'750.- (trois mille sept cent cinquante francs) à titre de dépens;
- IV. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

Le Président :

Matthieu Genillod, v.-p.

La greffière :

Sandy Gallay

Du 31 juillet 2013

Les motifs du jugement rendu le 14 juin 2013 sont notifiés aux parties par l'intermédiaire de leurs conseils.

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 :



Sandy Gallay