

JUGEMENT

rendu par le

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

le 13 mai 2015

dans la cause

X. _____ c/ ETAT DE VAUD

MOTIVATION

Audiences : 8 octobre 2014, 5 février 2015, 30 avril 2015

Présidente : Mme Juliette PERRIN, v.-p.

Assesseurs (ad hoc): M. Jan-Luc PITTET et Mme Corinne HAUBENSAK

Greffière : Mme Charlotte ZUFFEREY

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 30 avril 2015, sur le recours interjeté par l'ÉTAT DE VAUD (ci-après : le recourant) contre la décision rendue le 24 avril 2012 par la Commission de recours DECFO-SYSREM (ci-après : la Commission) dans la cause le divisant d'avec X. _____ (ci-après : l'intimée), représentée par le Syndicat des services publics Région Vaud (ci-après : le SSP), le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (ci-après : le TRIPAC) retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. a) Par décision du 24 avril 2012, dont les motifs ont été notifiés aux parties le 27 mars 2013, la Commission a partiellement admis le recours de X. _____ en ce sens qu'elle a été colloquée dans l'emploi-type « gestionnaire de dossiers spécialisés », chaîne 348, niveau 8 à partir du 1^{er} décembre 2008 (I). Elle a en outre rendu sa décision sans frais (II).

b) L'état de fait de la décision précitée est le suivant :

« 1. Madame X. _____ (ci-après également : « la recourante ») travaille à la Direction générale de l'enseignement supérieur (ci-après : « l'intimée », « l'autorité d'engagement » ou « la DGES ») au sein du Département de la formation, de la jeunesse et de la culture (ci-après également : « le DFJC »), depuis le 1^{er} janvier 1979.

2. A teneur de l'ancien système de rémunération, la recourante occupait la fonction de « secrétaire », colloquée en classes 15-18 dont le salaire annuel maximum se situait à CHF 90'457.- (échelle 2008).

3. Par avenant du 29 décembre 2008, la recourante a été informée de sa nouvelle classification, soit qu'elle exerce l'emploi-type de « gestionnaire de dossiers » et que son poste est colloqué au niveau 6 de

la chaîne 347, avec un salaire annuel maximum se situant à CHF 83'784.- (selon échelle 2008).

4. Par acte du 26 février 2009, la recourante conteste tant l'attribution de l'emploi-type de « gestionnaire de dossiers » que la collocation de son poste au niveau 6 de la chaîne 347, au motif que l'Etat n'aurait pas pris en compte la réalité de son travail. Elle ajoute « j'ai été basculée sur la base d'un cahier des charges qui n'était pas à jour (version révisée du 28 juin 2007). Le cahier des charges qui reflétait mon activité est celui qui mentionne comme dénomination du poste « Gestionnaire du dossier placement en stage des étudiants », version révisée du 10.12.2008, signé en février 2009 ». Dès lors, elle revendique l'attribution de l'emploi-type « gestionnaire de dossiers spécialisés », ainsi que la collocation de son poste au niveau 9 de la chaîne 348.

En outre, elle soulève le grief de la violation du principe de l'interdiction de l'arbitraire. Elle considère également que le droit de la personnalité, le droit d'être entendue et le droit à l'information ont été violés.

Enfin, elle demande, à titre de mesures d'instruction, à ce que l'intimée mette à disposition les documents ayant servis à la détermination de sa nouvelle collocation.

5. Dans ses déterminations du 31 mars 2011, l'autorité d'engagement propose de « rejeter le recours, mais de modifier l'emploi-type "gestionnaire de dossiers", chaîne 346, niveau 6 en "assistante de formation", chaîne 347 et d'accorder le niveau 7 à la recourante».

6. a. Par acte du 23 mai 2011, la recourante, représentée par le Syndicat des services publics (SSP), a requis la production du document « profil et notation de la fonction "gestionnaire de dossier spécialisé" ou tout autre document portant sur la notation de cette fonction ou encore tout document portant sur la notation du poste occupé par Mme X. _____, ainsi que les mêmes documents pour les fonctions

dont les descriptifs de fonctions ou de postes (fiche emploi et descriptif de fonctions) sont annexés au bordereau de pièces produit par l'autorité d'engagement ». Elle sollicite, en outre, une prolongation de délai pour se déterminer.

b. Les documents requis ont été adressés au SSP par courrier daté du 1^{er} juillet 2011. Une prolongation de délai au 5 septembre 2011 a également été impartie à la recourante pour faire parvenir ses déterminations finales à la Commission de céans.

7. En date du 5 septembre 2011, la recourante a déposé des déterminations finales. Elle maintient son recours et revendique l'emploi-type de « gestionnaire de dossiers spécialisés », chaîne 348, niveau 9.

En outre, elle demande à être auditionnée par la Commission de céans.

8. a. En date du 18 novembre 2011, la Commission de céans a requis de l'autorité d'engagement, à titre de mesures d'instruction, la production du cahier des charges de la recourante « indiquant sans ambiguïté l'emploi-type, la chaîne et le niveau attribué à son poste ».

b. Par courrier du 9 décembre 2011, l'intimée a fourni ledit cahier des charges, indiquant clairement l'emploi-type et sa collocation, à savoir « gestionnaire de dossiers, chaîne 347 - niveau 6 ».

c. La recourante a fait parvenir les observations y relatives par courrier du 10 janvier 2012.

9. En date du 16 mars 2012, la Commission de céans a requis des mesures d'instruction complémentaires. Il a notamment été demandé à l'intimée d'indiquer si la recourante avait des homologues effectuant les mêmes activités et quel était son degré d'autonomie.

10. *L'autorité d'engagement a, par courrier daté du 3 avril 2012, précisé que la recourante est la seule à assumer les tâches découlant de son cahier des charges et que celle-ci a un pouvoir décisionnel conséquent sous la supervision de sa hiérarchie. »*

c) En droit, la Commission a tout d'abord rejeté les requêtes de mesures d'instruction présentées par l'intimée, au motif que le dossier était suffisamment complet. Ne voyant pas en quoi l'audition requise par l'intimée permettrait d'apporter de nouveaux éléments, la Commission a également rejeté cette requête. S'agissant de la violation du droit d'être entendue de l'intimée, la Commission a considéré que la procédure par devant elle était de nature à guérir un éventuel vice. Elle a appliqué le même raisonnement au griefs tendant à la violation du droit de la personnalité et du droit à l'information.

Avant de procéder à l'examen du cahier des charges de l'intimée, la Commission a précisé que le suivi administratif était plus important pour un « gestionnaire de dossiers spécialisés » que pour un « gestionnaire de dossier », et que les volets « responsabilité métier » et « relations internes et externes » figurant dans la fiche de « gestionnaire de dossiers spécialisés » n'existaient pas dans la fiche de « gestionnaire de dossiers ».

S'agissant de l'emploi-type d' « assistante de formation », la Commission a considéré qu'il ne pouvait être attribué au poste de l'intimée, en raison de la mission d'ordre purement logistique et administratif de ce poste, qui ne correspondait pas à l'activité de l'intimée. Analysant le cahier des charges du poste de cette dernière, la Commission a notamment souligné « *qu'un important volet de ses activités comport[ait] une dimension décisionnelle conséquente, supervisée par sa hiérarchie* ». Ainsi, la Commission a estimé que l'emploi-type de « gestionnaire de dossiers spécialisés » permettait de mieux englober les spécificités de l'activité de l'intimée, laquelle était la seule à effectuer le travail de placement en stage et jouissait d'une certaine autonomie, bien que placée sous la surveillance de sa hiérarchie.

Après avoir considéré que le poste occupé par l'intimée entrait dans la chaîne 348 correspondant à l'emploi-type de « gestionnaire de dossiers spécialisés », la Commission a analysé les critères des niveaux 7, 8 et 9 de ladite chaîne pour aboutir à la conclusion qu'une collocation au niveau 8 était cohérente. Au niveau de l'égalité de traitement, la Commission a constaté qu'une comparaison interne se révélait impossible dès lors que l'intimée n'avait pas d'homologues effectuant les mêmes activités. Elle a donc limité son examen à la cohérence transversale. Il est ressorti de la comparaison du poste de l'intimée avec celui de « gestionnaire de dossiers spécialisés » au sein du Service de l'emploi (ci-après : le SDE), colloqué au niveau 8 de la chaîne 348, qu'une collocation des deux postes au même niveau se justifiait. La Commission a finalement fait référence à deux décisions dans lesquelles elle avait considéré que le niveau 7 de la chaîne 348 avait été correctement attribué à un poste de « gestionnaire de dossiers spécialisés » dont les activités étaient purement administratives, sans aucun pouvoir décisionnel. Ceci n'étant pas le cas du poste de l'intimée, la Commission en a conclu qu'il se justifiait d'attribuer un niveau supplémentaire audit poste.

2. a) Par mémoire de recours motivé daté du 29 avril 2013, accompagné d'un bordereau de pièces contenant notamment des extraits du descriptif des fonctions pour les chaînes 347 et 348 ainsi que différents cahiers des charges, le recourant, représenté par la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines (ci-après : la DCERH), a saisi le Tribunal de céans et a pris, sous suite de frais, les conclusions suivantes :

« 1. La décision rendue le 24 avril 2012, notifiée le 28 mars 2013 par la Commission de recours DECFO-SYSREM est annulée ;

2. Dire que le poste dont il est ici question est colloqué dans la chaîne 347, au niveau 7, avec l'emploi-type d'« assistant-e de formation ». »

b) Par courrier du 11 novembre 2013, le premier président du Tribunal d'arrondissement de Lausanne a informé les parties de la composition de la Cour. Afin d'éviter une récusation générale du TRIPAC, il a en particulier indiqué qu'au vu de la qualité d'assesseur au TRIPAC de l'intimée, deux assesseurs *ad hoc* seraient désignés pour la présente cause. Finalement, il a imparti au recourant et à l'intimée un délai au 25 novembre 2013 pour faire valoir d'éventuelles objections ou motifs de récusation.

c) Par courrier du 27 novembre 2013, en l'absence d'objection formulée par les parties, le premier président du Tribunal d'arrondissement de Lausanne a sollicité du président du Tribunal cantonal la désignation, en qualité d'assesseurs *ad hoc*, de Mme Corine HAUBENSAK et de M. Jean-Luc PITTET.

d) Par courrier du 5 décembre 2013, le Secrétariat général de l'ordre judiciaire (SGOJ) a fait parvenir au premier président du Tribunal d'arrondissement de Lausanne des copies de la désignation des deux juges assesseurs *ad hoc*.

e) Par courriers du 6 décembre 2013 contenant un copie du recours de l'ETAT DE VAUD, le Tribunal de céans a imparti un délai au 13 janvier 2014 à l'intimée et à la Commission pour qu'elles se déterminent sur ledit recours.

f) Par courrier du 9 décembre 2013, la Commission a fait savoir à l'autorité de céans qu'elle confirmait les motifs de sa décision du 24 avril 2012.

g) Par courrier du 9 janvier 2014, le Syndicat des services publics Région Vaud (SSP) a fait parvenir ses déterminations, pour l'intimée, sur le recours de l'ETAT DE VAUD. Il a requis l'audition de deux témoins et a conclu au rejet du recours de l'ETAT DE VAUD et au maintien de la décision rendue par la Commission le 24 avril 2012 et notifiée le 28 mars 2013.

h) Par courrier du 15 janvier 2014, le Tribunal de céans a communiqué aux parties qu'il refusait en l'état de convoquer les témoins de l'intimée et qu'une audience de jugement serait prochainement fixée.

i) Par courrier du 28 mai 2014, le Tribunal a cité les parties à comparaître à l'audience fixée le 8 octobre 2014.

j) Par fax du 8 octobre 2014, le Service du personnel de l'Etat de Vaud (ci-après : le SPEV), représentant l'ETAT DE VAUD, a fait savoir au Tribunal qu'il n'avait reçu aucune convocation pour l'audience appointée le soir même. D'urgence, il a requis le report de dite audience à une date ultérieure, lequel a été admis.

3. a) Le 5 février 2015, une audience de jugement a été tenue par la présidente et un assesseur ad hoc uniquement, le second assesseur ne pouvant se présenter en raison d'un accident. Il a été précisé qu'une nouvelle audience de jugement, cas échéant de délibérations, serait appointée ultérieurement. Lors de cette audience, l'intimée a déclaré renoncer à l'audition de témoins. L'audience a été suspendue en vue de la fixation d'une nouvelle audience de jugement en présence des parties.

c) Le 30 avril 2015, l'audience de jugement a été reprise par le Tribunal au complet. L'intimée a confirmé qu'elle n'occupait plus son poste au sein de la HEP depuis le mois de février 2014. En outre, le représentant du Service du personnel de l'Etat de Vaud (ci-après : le SPEV) a produit le dispositif d'une décision de la Commission en lien avec pièce 9 du bordereau de pièces produit le 29 avril 2013. Précisant qu'au vu de ce dispositif, l'intitulé de la pièce 9 doit mentionner le niveau 6 en lieu et place du niveau 7. Le Tribunal a clos l'instruction et les parties ont plaidé.

A l'issue de l'audience, le Tribunal de céans a délibéré immédiatement au complet et à huis clos. Il a pris sa décision dont il a confié la rédaction à sa Présidente.

EN DROIT :

I. a) Selon l'article 6 du 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), le collaborateur dont la fonction n'a pas fait l'objet d'une transition directe peut déposer un recours auprès de la Commission.

A teneur de l'article 7 du Décret, les décisions de la Commission peuvent faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal de céans dans les trente jours suivant la notification de la décision attaquée. La législation sur la procédure administrative est applicable pour le surplus. Selon la jurisprudence cantonale la plus récente (CACI 12 juin 2014/317 consid. 3c), le recours au Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale est un recours de droit administratif au sens des articles 92 et suivants de la Loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD ; RSV 173.36). Il convient d'appliquer ces règles, notamment l'article 95 LPA-VD relatif au délai de recours (30 jours), et l'article 99 LPA-VD qui renvoie aux dispositions du chapitre IV de la loi, consacré au recours administratif (art. 73 ss LPA-VD), au titre de dispositions complémentaires applicables par analogie.

b) En l'espèce, la décision attaquée est une décision finale rendue par la Commission dans un cas de transition indirecte. Le recourant a pris part à la procédure devant l'autorité de première instance et est atteint par la décision attaquée. Il dispose également d'un intérêt digne de protection à ce qu'elle soit annulée ou modifiée. Ces points ne sont d'ailleurs pas contestés par les parties. Le recours en réforme et le recours en nullité sont ainsi ouverts (art. 90 LPA-VD). Interjeté en temps utile (art. 77 LPA-VD) par une partie qui y a intérêt (art. 75 LPA-VD), le recours motivé, dont les conclusions ne sont pas nouvelles, est recevable en la forme (art. 79 LPA-VD).

II. Aux termes de l'article 19 al. 1 de la Loi cantonale du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers-VD ; RSV 172.31), 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 (Tribunal fédéral, 2P.63/2003 du 29 juillet 2003, consid. 2.3).

Selon la jurisprudence précitée, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale n'est pas une autorité administrative hiérarchiquement supérieure à la Commission, mais une autorité judiciaire qui est distincte de l'administration et qui n'a pas de rôle exécutif. Alors que le recours auprès de la Commission est un exemple de recours auprès du supérieur hiérarchique, qui doit être soumis aux règles gouvernant le recours administratif (art. 73 ss LPA-VD), le recours au Tribunal de céans est soumis à des règles de procédure propres aux autorités judiciaires, soit aux articles 92 et suivants LPA-VD (CACI 12 juin 2014/317, consid. 3c).

Il en découle que le Tribunal de céans ne saurait substituer son appréciation à celle de l'autorité de première instance, comme le ferait une autorité supérieure saisie d'un recours administratif (BOVAY Benoît *et al.*, Procédure administrative vaudoise annotée, Bâle 2012, n. 1 *ad* art. 76 LPA-VD). Dans sa pratique, le Tribunal de céans a déjà relevé que la Commission bénéficie d'une compétence exclusive qui lui assure une vision d'ensemble des problématiques touchant l'adéquation entre les activités prévues par le cahier des charges et le niveau de poste lors de transitions semi-directes et indirectes, et que sa spécialisation assure aux collaborateurs concernés l'intervention d'une autorité de proximité spécialement conçue pour connaître des litiges qui lui sont soumis (*cf.* par ex. décision du 17 juin 2013 dans la cause DS09.006452). Sur cette base, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale intervient

comme juridiction de deuxième instance chargée de vérifier la conformité des décisions qui lui sont soumises avec les règles rappelées ci-dessus.

III. a) Dans son mémoire, le recourant invoque en premier lieu la violation du droit, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation. En considérant que l'emploi-type de « gestionnaire de dossiers spécialisés » englobait mieux les spécificités des activités de l'intimée que celui d' « assistante de formation » proposé par l'autorité d'engagement, la Commission n'aurait pas fait preuve de la retenue qui lui incombait et aurait substitué sa propre appréciation à celle de l'autorité d'engagement.

b) L'autorité commet un excès du pouvoir d'appréciation lorsqu'elle se reconnaît à tort un pouvoir d'appréciation dans un domaine où la loi ne lui en accorde pas ou, au contraire, lorsqu'elle s'estime à tort liée par la réglementation qu'elle applique (BOVAY Benoît, *Procédure administrative*, Berne 2000, p. 395). En d'autres termes, l'autorité qui commet un excès de son pouvoir d'appréciation est celle qui sort du cadre de sa liberté d'appréciation en usant d'une faculté qui ne lui appartient pas, par exemple en optant pour une solution différente de celle qui s'offre à elle. On peut également ajouter l'hypothèse d'un excès de pouvoir négatif visant le cas de l'autorité qui, au lieu d'utiliser sa liberté d'appréciation, se considère comme liée.

En droit suisse, l'abus de pouvoir vise deux cas : l'expression est tout d'abord synonyme de détournement de pouvoir (on désigne ainsi l'acte accompli par l'autorité dans les limites de ses attributions, mais pour des motifs étrangers à ceux dont elle doit s'inspirer) ; mais elle peut également être comprise plus largement, soit dans le sens d'un comportement arbitraire ou recouvrant une violation manifeste de certains droits ou principes constitutionnels (BOVAY, *Procédure administrative vaudoise annotée*, n. 2.2 ad art. 76 et les réf.).

De 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, consid. 4a).

S'agissant plus particulièrement de la législation applicable au cas d'espèce, l'article 5 al. 1 Décret dispose que la Commission de recours est chargée de traiter les contestations individuelles liées au niveau du poste. Cet article prévoit pour le surplus l'application subsidiaire de la LPA-VD (art. 5 al. 6 Décret).

Le rôle de la Commission consiste à examiner la correspondance effective entre le cahier des charges ou les activités effectives de l'intéressée et les caractéristiques de la chaîne et du niveau tels qu'ils résultent de la grille des fonctions. Cela est confirmé par les travaux préparatoires, lesquels prévoient que : « (...) *la mission de la commission de recours consistera à examiner des situations particulières, soit par exemple le cas de collaborateurs qui estimeraient que leur cahier des charges individuel leur permettrait de prétendre à une classification supérieure. Elle n'aura pas pour vocation de réexaminer la classification arrêtée par le Conseil d'Etat* (Exposé des motifs et projet de Décret n° 124 de novembre 2008).

Pour les besoins de l'analyse, il convient de reprendre les différentes missions des fiches emploi-type en cause telles que rappelées dans la décision attaquée. Ainsi :

« un-e « gestionnaire de dossiers » gère des dossiers administratifs dans le respect des règles et des procédures applicables à un domaine de gestion, notamment en vue de délivrer les prestations attendues. Les activités essentielles consistent en : 1° la gestion des dossiers ; 2° le suivi administratif ; 3° le renseignement.

Selon la fiche emploi-type n° 10418 de « gestionnaire de dossiers spécialisés », le/la titulaire gère des dossiers administratifs spécialisés, dans le respect des règles et des procédures applicables à un domaine de gestion ou à un métier, notamment en vue de délivrer les

prestations attendues. Il ou elle assure le rôle d'interface entre les partenaires et son/sa supérieur-e hiérarchique. Ses activités essentielles sont : 1° la gestion des dossiers ; 2° le suivi administratif des dossiers ; 3° les responsabilités « métier » ; 4° les relations internes et externes.

Selon la fiche emploi-type « assistant/e de formation », le/la titulaire du poste assure l'administration et l'organisation logistique de programmes de formation et contribue à l'accueil des clients et au fonctionnement du secrétariat. Les activités essentielles consistent en : 1° l'administration et l'organisation logistique de programmes de formation ; 2° le secrétariat du centre de formation. »

c) En l'espèce, la Commission a considéré que le suivi administratif est plus important pour un-e « gestionnaire de dossiers spécialisés » que pour un-e « gestionnaire de dossiers », et que la mission d'un-e « assistant-e de formation » est d'ordre purement logistique et administratif. Il est ressorti de l'analyse du cahier des charges de l'intimée que l'emploi-type de « gestionnaire de dossiers spécialisés » correspondait bien aux activités de l'intimée, puisqu' *« outre ses activités d'ordre purement administratif et bien qu'elle soit placée sous la surveillance de sa hiérarchie, elle jouit d'une certaine autonomie. Elle exécute un travail spécifique et est la seule à effectuer le travail de placement en stage. Elle prodigue également des conseils aux étudiants. En outre, elle a manifestement des relations internes et externes importantes. »*

Le Tribunal de céans constate que les tâches du titulaire du poste de l'intimée relèvent en grande partie du suivi administratif des placements en stage. Cependant, le cahier des charges du poste en question comporte également une composante relationnelle en lien avec les différents partenaires et le Bureau des stages, ainsi qu'un aspect de conseil aux étudiants. La description du poste exige d'ailleurs de son titulaire qu'il ait le sens de la négociation ainsi qu'une capacité de décision. Le Tribunal ne voit dès lors pas d'incohérence dans la décision de la Commission d'attribuer l'emploi-type de « gestionnaire de dossiers

spécialisés » au titulaire du poste occupé par l'intimée, qui peut être confirmée.

Par surabondance, le Tribunal constate, même avec une analyse succincte des cahiers des charges présents au dossier, que plusieurs tâches du cahier des charges de l'intimée sont semblables à des tâches de « gestionnaire dossiers spécialisés » (établir des prévisions en besoins semestriels/annuels de praticiens formateurs, coordonner, préparer et assurer la publication des placements, signaler les difficultés qu'un étudiant et/ou praticien formateur rencontre durant les stages). Ses tâches sont incomparables avec le cahier des charges d' « assistant-e de formation » au sein du Service de l'éducation physique et du sport (ci-après : le SEPS ; pièce 8 du bordereau de pièces du recourant). Elles portent certes quelques similitudes avec le cahier des charges d' « assistant-e de formation » de la DGES (pièce 9). S'agissant toutefois de ce dernier cahier des charges, le Tribunal y voit majoritairement des tâches de gestion de dossiers, de sorte qu'il sera écarté de la présente comparaison.

En définitive, la Commission n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en retenant l'emploi-type de « gestionnaire de dossiers spécialisés » pour le cahier des charges de l'intimée, de sorte que ce premier grief sera rejeté.

IV. a) La violation du droit, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation, est également invoquée par le recourant s'agissant du niveau de fonction attribué au poste de l'intimée. La méprise de la Commission quant à l'attribution de l'emploi-type, l'aurait conduite à admettre le niveau 8 de la chaîne 348 correspondant à l'emploi-type de « gestionnaire de dossiers spécialisés ». Le poste de l'intimée ayant été initialement colloqué au niveau 6 de la chaîne 347 correspondant à l'emploi-type de « gestionnaire de dossiers », la Commission n'aurait de ce fait pas pris en considération la proposition faite par l'autorité d'engagement d'attribuer à ce poste un niveau supplémentaire, soit le niveau 7 de la même chaîne correspondant à l'emploi-type d' « assistante

de formation », afin de prendre en compte ses spécificités et sa dimension décisionnelle.

b) Pour les besoins de l'analyse, l'on reprendra ici les caractéristiques propres aux niveaux 7, 8 et 9 telles que rappelées par la Commission (décision attaquée, pp. 10-11). Ainsi :

- « - *compétences professionnelles* : au niveau 7, un savoir-faire « spécialisé » est requis, alors qu'aux niveaux 8 et 9, ce savoir-faire doit être « approfondi ». Les connaissances des processus et/ou de la structure du service sont « moyennes » pour les niveaux 7 et 8 et « approfondies » pour le niveau 9 ;
- *compétences personnelles* : au niveau 7, l'indépendance du titulaire du poste concernant l'organisation est « assez faible » et « moyenne » aux niveaux 8 et 9. Les répercussions des décisions prises sont « faibles » au niveau 7, « assez faibles » au niveau 8 et « moyennes » au niveau 9. Au niveau 7, les tâches et/ou situations sont « moyennement diversifiées », tandis qu'elles sont « assez diversifiées » aux niveaux 8 et 9. Aux niveaux 7 et 8, elles se succèdent à une fréquence « faible » ; et à une fréquence « moyenne » au niveau 9 ;
- *compétences sociales* : les messages à transmettre sont « moyennement complexes » aux niveaux 7 et 8, alors qu'au niveau 9, ils sont « assez complexes ». Le niveau 7 prévoit la résolution de problèmes « assez simples » au sein de petits groupes ayant des intérêts et/ou des objectifs souvent divergents ; aux niveaux 8 et 9, les problèmes sont résolus au sein de grands groupes ;
- *conduite* : dans l'éventualité où une activité de conseil est exercée, celle-ci se fait à des degrés « très simples » au

niveau 7, « simples » au niveau 8 et « assez simples » au niveau 9. »

c) ca) S'agissant d'abord de la formation, la Commission considère que les critères du niveau 8 sont remplis, nonobstant le fait que l'intimée n'ait pas une formation initiale de niveau école supérieure ou école technique. En effet, comme le relève la Commission, l'expérience acquise et les formations complémentaires qu'elle a suivies dans les domaines de la communication organisationnelle et de la communication appliquée aux relations publiques permettent d'admettre que l'intimée remplit les exigences de formation. Cette analyse ne prête pas le flanc à la critique.

cb) Au niveau des compétences professionnelles, la connaissance approfondie de la formation HEP ainsi que de la structure du DFJC et de ses nombreux établissements scolaires, confèrent à l'intimée un savoir-faire « approfondi » et non seulement « spécialisé ». De plus, il convient de reconnaître que ce savoir-faire est assigné à un domaine d'activité relativement large, comme l'exigent les niveaux 8 et 9, dès lors que selon la description générale du poste de l'intimée, sa mission ne consiste pas uniquement à placer des étudiants en stage, mais aussi à les conseiller et à les orienter de manière adéquate. Partant, le Tribunal de céans rejoint sur ce point l'appréciation de la Commission.

cc) Concernant les compétences personnelles de l'intimée, la Commission relève que l'indépendance de l'intimée est « *relativisée par le fait qu'elle agit toujours en accord avec les étudiants, en fonction de leurs desiderata, et sous la supervision de sa hiérarchie. Elle place les étudiants en fonction des filières et des disciplines de formation, selon les disponibilités des formateurs et en fonction des effectifs* ». Son indépendance « moyenne » relève donc du niveau 8 ou 9. En outre, le rôle de planification exercé par l'intimée exige une indépendance supérieure à celle du niveau 7 qualifiée « d'assez faible ». Du fait qu'elle traite avec différents praticiens-formateurs et établissements, l'intimée est confrontée à des tâches « assez diversifiées » telles qu'exigées aux

niveaux 8 et 9, et non seulement « moyennement diversifiées » comme au niveau 7. Toutefois, l'impact des décisions prises par l'intimée ne peut répondre aux critères du niveau 9, lequel exige que les répercussions des décisions soient « moyennes » et non « assez faibles » comme au niveau 8. Ici encore, le Tribunal de céans fait sienne l'appréciation de la Commission. En effet, bien que dans ses déterminations, l'intimée indique que la complexité de sa tâche réside dans le fait qu'elle doit tenir compte des vœux des étudiants « *dans la mesure du possible* », et non agir en fonction de leurs desiderata, il n'en demeure pas moins que son pouvoir décisionnel repose sur l'accord desdits étudiants, atténuant ainsi la répercussion de ses décisions. En revanche, celles-ci ont un impact financier, du fait que chaque étudiant placé en stage a droit au remboursement des frais de transports liés à sa formation. Dès lors que l'on ne saurait qualifier de « faibles » les répercussions des décisions prises par l'intimée, il est cohérent d'admettre qu'elles sont « assez faibles », ce qui correspond au niveau 8 de la chaîne 348.

cd) Bien que l'intimée soit amenée à résoudre des problèmes au sein de « grands groupes », composés tant d'étudiants que de praticiens-formateurs, la Commission a considéré que la nature de ses messages ne relevait pas d'une complexité particulière. En effet, comme le soutient l'autorité de première instance, le Tribunal constate que le contenu des messages est nettement circonscrit ; il a essentiellement pour objet des questions liées au placement en stage. Partant, les compétences sociales requises pour le poste de l'intimée relèvent du niveau 8 et non du niveau 9.

ce) Finalement, l'unité à laquelle est rattachée l'intimée n'est composée que de celle-ci et du responsable d'unité, de sorte qu'il paraît évident qu'aucune compétence de conduite ne peut être exigée de l'intimée.

En définitive, l'autorité de céans est d'avis que la Commission a vu juste en admettant que les contraintes de placement auxquelles l'intimée était soumise ne permettaient pas de lui attribuer le niveau 9 de

la chaîne 348, mais que son activité correspondait aux exigences du niveau 8 de la même chaîne.

Ainsi, à la lumière des éléments qui précèdent, le Tribunal a acquis la conviction que l'on ne peut reprocher à la Commission ni un excès, ni un abus de son pouvoir d'appréciation. Le grief tendant à la violation du droit est par conséquent rejeté.

V. a) Le recourant reproche finalement à la Commission d'avoir constaté de manière inexacte ou incomplète les faits pertinents. Il a produit le descriptif du cahier des charges de cinq postes et semble soulever - implicitement à tout le moins - le grief de la violation du principe de l'égalité de traitement, en invoquant l'incohérence manifeste au sein de l'Administration cantonale vaudoise (ci-après : l'ACV) résultant de la collocation du poste de l'intimée au niveau 8. Ces deux griefs sont examinés conjointement ci-après.

Traitant déjà de l'existence d'une éventuelle inégalité de traitement dans sa décision, la Commission a comparé le poste de l'intimée avec celui de « gestionnaire de dossiers spécialisés » au sein du SDE, colloqué au niveau 8 de la chaîne 348, afin de déterminer si la collocation au niveau précité était justifiée. Elle en a conclu que les répercussions des décisions prises par la collaboratrice du SDE sont certes plus importantes que celles prises par l'intimée, laquelle a néanmoins un contact particulier avec les étudiants qu'elle conseille et oriente. La Commission a finalement considéré que les titulaires de ces deux postes bénéficient d'une marge de manœuvre comparable, justifiant ainsi une collocation au même niveau. La Commission a également fait référence à deux décisions du 10 novembre 2011 (DS09.010037 et DS09.006710) dans lesquelles elle a considéré que l'exercice d'activités purement administratives, sans aucun pouvoir décisionnel, correspondait au niveau 7 de la chaîne 348, et que dès lors il se justifiait d'attribuer un niveau supplémentaire au poste de l'intimée.

Le recourant critique l'analyse faite par la Commission et le résultat auquel elle parvient. Il estime que l'impact des décisions prises par le titulaire du poste de « gestionnaire de dossiers spécialisés » au sein du SDE est beaucoup plus important que celui des décisions prises par le titulaire du poste occupé par l'intimée. Il ajoute que le poste comparé requiert « *une autonomie et un pouvoir décisionnel supérieur à ceux dont dispose l'intimée, qui n' a pas à veiller à la stricte application de dispositions légales particulières* ».

Le recourant se propose ensuite de comparer le poste de l'intimée avec cinq autres postes au sein de l'ACV. Les trois premières comparaisons ont trait au poste de « gestionnaire de dossiers spécialisés », les deux dernières à celui d'« assitant-e de formation ».

Le premier poste comparé est celui de « gestionnaire de dossiers spécialisés » au sein de la Direction générale de l'enseignement postobligatoire (ci-après : la DGEP), division de l'apprentissage, niveau 8, chaîne 348. La mission générale de ce poste est la suivante (pièce 5) :

- « - *Conduire le pôle métiers dans l'intégralité des processus et des contenus.*
- *Assurer la surveillance de l'apprentissage du pôle.*
- *Assurer la cohérence et la qualité des données liées aux contrats d'apprentissage.*
- *Conduire les tâches transversales de coordination avec les autres pôles d'apprentissage et autres unités de la DGEP.*
- *Assurer et conseiller le chef de division dans des dossiers spécifiques.*
- *Assurer la délivrance des titres (CFC, AFP, formation pratique et élémentaire) des métiers du pôle.*
- *Représenter la DGEP et la division de l'apprentissage auprès des associations professionnelles et leur Commission de Formation Professionnelle. »*

Le second poste comparé est celui de « gestionnaire de dossiers spécialisés » au sein du Service de la population (ci-après : le SPOP), niveau 7, chaîne 348 et dont la mission générale est la suivante (pièce 6) :

- « - *Traiter les dossiers liés aux autorisations de séjour pour étranger attribués au secteur Analyse.*
- *Signer la correspondance relevant de sa compétence et émettre les autorisations et les factures y relatives.*
- *Prendre une part active aux mesures de formation interne.*
- *Participer à la prise en charge des appels téléphoniques émanant de la centrale 4646.*
- *Répondre aux sollicitations provenant de l'ensemble des intervenants concernés par la problématique liée au règlement des autorisations de séjour. »*

Le dernier poste de « gestionnaire de dossiers spécialisés » comparé est celui occupé par un collaborateur du SDE, au sein de la caisse cantonale de chômage, niveau 7, chaîne 348. La mission générale du poste est la suivante (pièce 7) :

- « - *Remplacer le chef de l'agence en son absence et l'assister en tant qu'adjoint.*
- *Remplacer les collaborateurs absents en cas de besoin.*
- *Traiter de manière spécialisée certains types de dossiers tout en étant en mesure de traiter de manière polyvalente l'ensemble des dossiers relevant de la compétence de l'agence. »*

Le premier poste d'« assitant-e de formation » comparé est celui d'un collaborateur du SEPS, niveau 7, chaîne 347, dont la mission générale est la suivante (pièce 8) :

- « - *Assurer le bon fonctionnement du secteur J+S et les travaux de secrétariat.*

- *Collaborer à la préparation, à la conduite et à la clôture des cours de formation et de perfectionnement.*
- *Collaborer à la gestion des cours des différentes disciplines sportives de la formation des jeunes.*
- *Assurer les travaux en relation avec les camps.*
- *Assurer le service à la clientèle et fournir l'aide nécessaire aux utilisateurs du mouvement J+S. »*

Enfin, le recourant compare le poste de l'intimée à celui d' « assistant-e de formation » au sein de la DGES, niveau 6, chaîne 347. La mission générale du poste est la suivante (pièce 9) :

- « - *Assurer la gestion administrative des programmes et des projets de formation continue.*
- *Assurer les relations avec les enseignant-e-s, les formatrices et formateurs et les partenaires de l'Institut.*
- *Collaborer à la conception, à la gestion et au suivi des formations proposées par l'Institut.*
- *Collaborer à la gestion de dossiers relevant des missions de l'Institut.*
- *Participer à des travaux de secrétariat relevant des missions générales de la HEP. »*

b) La constatation des faits est incomplète lorsque toutes les circonstances de fait et les moyens de preuve déterminants pour la décision n'ont pas été pris en compte par l'autorité inférieure. Elle est inexacte lorsque l'autorité a omis d'administrer la preuve d'un fait pertinent, a apprécié de manière erronée le résultat de l'administration d'un moyen de preuve, ou a fondé sa décision sur des faits erronés, en contradiction avec les pièces, par exemple (BOVAY, *Procédure administrative*, p. 395 et les réf.).

Selon la jurisprudence, une décision viole le principe de l'égalité consacré à l'article 8 al. 1 de la Constitution fédérale (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 régler, ou qu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Il faut que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante (ATF 134 I 23, consid. 9.1).

Une norme réglementaire viole l'article 8 al. 1 Cst. lorsqu'elle n'est pas fondée sur des motifs sérieux et objectifs, qu'elle est dépourvue de sens et d'utilité ou qu'elle opère des distinctions juridiques que ne justifient pas les faits à régler. Dans l'examen auquel il procède à cette occasion, le juge ne doit toutefois pas substituer sa propre appréciation à celle de l'autorité dont émane la réglementation en cause. Il doit au contraire se borner à vérifier si la disposition litigieuse est propre à réaliser objectivement le but visé par la loi, sans se soucier, en particulier, de savoir si elle constitue le moyen le mieux approprié pour atteindre ce but (ATF 128 V 217, 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. 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 (ATF 123 I 1, consid. 6c, JdT 1999 I 547). Le Tribunal fédéral admet notamment que le principe selon lequel une rémunération égale doit être réservée à un travail égal ne peut être battu en brèche que pour des motifs objectifs. Toutefois, en

matière d'égalité de traitement des fonctionnaires, le Tribunal fédéral fait preuve d'une certaine retenue (ATF 129 I 161, consid. 3.2) et admet qu'un système de rémunération présente nécessairement un certain schématisme (ATF 121 I 102, consid. 4).

c) ca) En l'espèce, il convient en premier lieu de revenir sur la comparaison faite par la Commission avec un « gestionnaire de dossiers spécialisés » travaillant au SDE, dont le poste est colloqué au niveau 8 de la chaîne 348. Le Tribunal rejoint ici l'analyse faite par la Commission. En effet, le recourant se méprend lorsqu'il estime que l'impact des décisions prises par le titulaire du poste de l'intimée est moins important que celui résultant des décisions du collaborateur du SDE. Au vu du cahier des charges, l'on ne peut en effet ignorer le pouvoir décisionnel dont dispose l'intimée. Le Tribunal constate même que les répercussions des décisions prises par celle-ci semblent bien plus importantes que celles du collaborateur du SDE, en ce sens que l'intimée traite avec des étudiants qu'elle est amenée à revoir par la suite. C'est d'ailleurs parce que les étudiants s'adresseront à elle à d'autres reprises que l'intimée doit faire preuve d'un bon sens de la communication et de la négociation, compétence qui n'est pas requise par le poste du collaborateur au sein du SDE.

En outre, dès lors que la Commission a précédemment considéré – et à deux reprises – que le poste de « gestionnaire de dossiers spécialisés » était correctement colloqué au niveau 7 de la chaîne 348 lorsque son titulaire n'exerce que des activités purement administratives, sans aucun pouvoir décisionnel, il ne se justifierait pas de colloquer le poste de l'intimée au même niveau. La Commission précise par ailleurs à juste titre que la méthode DECFO-SYSREM procède par palier et ne permet pas une évolution graduelle, ce qui explique que le poste de l'intimée se trouve au niveau 8, car les compétences qu'il requiert sont supérieures au niveau 7. Le Tribunal de céans estime par conséquent que la Commission n'a pas constaté les faits pertinents de manière inexacte ou incomplète, et que son appréciation concernant cette première comparaison n'est pas choquante.

cb) S'agissant de la comparaison du poste de l'intimée avec celui de « gestionnaire de dossiers spécialisés » au sein de la DGEP, niveau 8, chaîne 348 (pièce 5), le recourant se réfère à la description du poste pour mettre en évidence la différence de responsabilité et, partant, l'incohérence d'une collocation au même niveau de ces deux postes. Il mentionne à cet égard que le collaborateur de la DGEP « *supervise le travail des collaborateurs, il prend et assume toute décision relative à la bonne marche du pôle, il vérifie l'utilisation des ressources budgétaires, il pilote les consultations relatives aux métiers et assure leur mise en œuvre, il traite des situations particulières de personnes en formation professionnelle en relation avec les entreprises, il assure le déroulement général des procédures de qualifications, il initie, conduit et participe à toute séance utile à l'atteinte des objectifs visés, etc.* » ■ Toutefois, le recourant perd de vue que l'intimée dispose elle aussi de responsabilités similaires. Ainsi, le titulaire du poste de l'intimée doit « *établir des prévisions en besoins semestriels/annuels de praticiens formateurs en tenant compte des différents paramètres situationnels des effectifs des volées de chacune des 3 filières et des admissions à la formation* ». A ce titre, il va de soi que les décisions prises par le titulaire du poste de l'intimée à l'origine de ces prévisions sont liées à la bonne marche du Bureau des stages. De plus, le titulaire du poste occupé par l'intimée traite également de situations particulières de personnes en formation puisque l'une de ses tâches consiste à recevoir, conseiller et orienter de manière adéquate les étudiants. Par surabondance, l'on relèvera encore que les exigences de formation sont similaires et que le poste de l'intimée requiert même une expérience professionnelle plus importante que celle exigée par le poste du collaborateur de la DGEP.

Au vu de cette comparaison, il n'apparaît pas que la collocation du poste de l'intimée au niveau 8 soit choquante.

cc) Quant au poste de « gestionnaire de dossiers spécialisés » au sein du SPOP, niveau 7, chaîne 348 (pièce 6), il ne fait aucun doute qu'il s'agit là d'un poste dissemblable de celui de l'intimée, de sorte qu'un

traitement différencié s'impose. Si les activités exercées par le titulaire de ce poste démontrent certes qu'un certain pouvoir décisionnel est assumé par le titulaire du poste de « gestionnaire de dossiers » colloqué au niveau 7, il n'en demeure pas moins que les compétences exigées par l'un et l'autre poste ne sont en rien comparables. En effet, le collaborateur du SPOP n'assume ni engagement financier, ni rôle de représentation, contrairement au titulaire du poste de l'intimée, dont le cahier des charges précise que la délégation de compétences a trait au « *défraiement des frais de transports des étudiants en stage* » et à la représentation au sein des « *groupes de travail et conférences relevant du Bureau des stages* » et du « *groupe de travail développement des plates-formes ISA HEPI* ». De plus, la formation requise pour le poste de l'intimée exige un CFC d'employé de commerce ainsi que des formations complémentaires, alors que seul le CFC d'employé de commerce suffit pour le poste de « gestionnaire de dossiers spécialisés » au sein du SPOP. De même, l'expérience professionnelle requise au niveau 7 est de cinq ans, alors qu'elle est de quinze ans pour le poste de l'intimée, dont dix ans dans le placement des étudiants en stage. Finalement, les connaissances particulières exigées pour chacun des postes ne font que confirmer qu'ils ne peuvent être valablement comparés. En effet, le cahier des charges du titulaire du poste au sein du SPOP n'exige qu'une maîtrise des outils informatiques standards et un sens de l'organisation, alors que le poste de l'intimée requiert, entre autres, une excellente maîtrise des règlements d'études des formations HEP, un esprit de décision et une capacité d'action, un très bon sens de la communication et de la négociation, ainsi qu'une bonne capacité d'écoute active, d'empathie et de gestion des conflits.

A la lumière des éléments qui précèdent, la dissemblance entre les postes est si flagrante qu'une collocation du poste de l'intimée au même niveau que celui de « gestionnaire de dossiers spécialisés » au sein du SPOP ne saurait se justifier sans violer le principe de l'égalité de traitement. Partant, le Tribunal de céans ne peut que constater que la collocation du poste de l'intimée au niveau 8 est cohérente.

cd) S'agissant du dernier poste de « gestionnaire de dossiers spécialisés » comparé par le recourant, à savoir celui occupé par un collaborateur du SDE, au sein de la caisse cantonale de chômage, niveau 7, chaîne 348 (pièce 7), le Tribunal reconnaît que le titulaire de ce poste dispose bien d'un pouvoir de décision. Celui-ci ne peut néanmoins être comparé à celui du titulaire du poste occupé par l'intimée ; la prise de décisions du collaborateur du SDE ne repose que sur un *vade-mecum* consistant à vérifier si les délais sont respectés et si les conditions d'octroi des indemnités chômage sont remplies. Les décisions prises par le titulaire du poste occupé par l'intimée sont bien plus sensibles, puisqu'elle doit composer avec la situation personnelle de chaque étudiant et ne peut s'arrêter à des éléments purement objectifs se rapportant à une liste de vérification de critères. C'est d'ailleurs pour cette raison que son poste requiert un très bon sens de la communication et de la négociation ainsi qu'une bonne capacité d'écoute active, et que ces compétences ne sont pas exigées par le poste de « gestionnaire de dossiers spécialisés » au sein du SDE. Partant, les compétences requises pour la prise de décisions sensibles justifient la collocation du poste de l'intimée à un niveau supérieur.

ce) Finalement le recourant procède à deux comparaisons avec des postes d' « assitant-e de formation », colloqués aux niveaux 7, respectivement 6, de la chaîne 347. Dès lors que c'est bien l'emploi-type de « gestionnaire de dossiers spécialisés » correspondant à la chaîne 348 qui a été retenu par la Commission et confirmé ci-dessus par le Tribunal de céans, ce dernier ne s'attardera pas sur ces deux comparaisons. Il se bornera à constater que les activités des titulaires des postes comparés relèvent d'un aspect purement organisationnel ou administratif touchant à des groupes de personnes et non à des personnes en tant que telles. L'impact de leurs décisions est donc minimisé par le fait qu'ils traitent les cas uniquement sur dossiers, contrairement au titulaire du poste de l'intimée qui reçoit les étudiants pour les conseiller et les orienter de manière adéquate. Par conséquent, ces postes ne sont pas semblables et doivent être traités différemment, ce qui justifie la collocation du poste occupé par l'intimée au niveau 8.

A la lumière des éléments qui précèdent, le Tribunal de céans a acquis la conviction que la collocation du poste de l'intimée au niveau 8 de la chaîne 348 ne viole pas le principe de l'égalité de traitement. Il rejoint les analyses faites par la Commission, à laquelle l'on ne saurait reprocher une constatation des faits incomplète ou inexacte.

VI. En conclusion, la Commission n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en colloquant le poste de l'intimée au niveau 8 de la chaîne 348, de sorte que cette collocation est confirmée. Il y a lieu de rejeter intégralement le recours, les griefs soulevés par le recourant ayant tous été écartés.

Les frais de deuxième instance sont arrêtés à 500 fr. et mis à la charge du recourant (art. 47 al. 2, 49 al. 1 LPA-VD, art. 4 al. 3 du tarif des frais judiciaires en matière de droit administratif et public du 11 décembre 2007 ; RSV 173.36.5.1), qui succombe. Ils sont compensés par l'avance de frais déjà effectuée.

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

- I.** Le recours de l'ETAT DE VAUD est rejeté ;
- II.** La décision de la Commission de recours DECFO-SYSREM rendue le 24 avril 2012 est confirmée ;
- III.** Les frais de deuxième instance arrêtés à 500 fr. sont mis à la charge du recourant qui succombe et sont compensés par l'avance de frais déjà effectuée.

La présidente :

Juliette PERRIN, v.-p.

La greffière :

Charlotte ZUFFEREY

Du 13 mai 2015

Les motifs du jugement rendu le sont notifiés aux parties.

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

La greffière :