

JUGEMENT

rendu par le

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

le 9 juillet 2014

dans la cause

S. _____ c/ Etat de Vaud

Recours DECFO SYSREM

MOTIVATION

Audiences : 21 février 2012, 6 novembre 2013 et 24 juin 2014

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

Assesseurs : Mmes Brigitte Serres et Gabrielle l'Eplattenier

Greffier : M. Karim El Bachary-Thalmann

Statuant au complet et à huis clos, immédiatement à l'issue de l'audience du 24 juin 2014, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. S._____ (ci-après : le demandeur), né le [...] 1969, a obtenu un brevet d'instituteur à l'Ecole normale de [...] en 1989. Il a obtenu une Licence en gestion d'entreprise (HEC) en 1998, soit l'équivalent du grade de Master of Science, à l'Université de [...]. Le demandeur est par ailleurs au bénéfice d'un « Certificate of advanced studies » en formation d'institut de formation.

2. De 1989 à 1991, le demandeur a travaillé pour l'Etat de Vaud, en tant qu'instituteur de classe 3P, à [...], pour un taux d'occupation de 100%. De 1991 à 2001, il a œuvré à [...], en tant que maître généraliste, médiateur scolaire, maître secondaire de mathématique et d'économie, toujours pour un taux d'occupation de 100%. De 2001 à 2002, le demandeur a été engagé comme gestionnaire de mandats, membre de la direction et fondé de pouvoir à [...], pour un taux d'occupation de 100%. De 2002 à 2003, il a travaillé à [...], occupant 48% de son temps de travail en qualité de doyen d'établissement secondaire, degré 7-8-9 et les 52% restant en qualité de maître secondaire de mathématiques et d'économie CYT. De 2003 à 2009, le demandeur a continué de travailler à [...], occupant alors 48% de son temps de travail en qualité de doyen d'établissement secondaire, CYT et les 52% restant en qualité de maître d'informatique, CYT. Parallèlement à ces activités, le S._____ a exercé de 2000 à 2010, la fonction de président du conseil d'administration de la Fondation [...], à [...]. Le demandeur a été colloqué en classes 24-28. Son revenu annuel au 30 novembre 2008, se montait à fr. 111'294.- (13ème salaire compris) pour un taux d'activité à 100%.

Par avenant du 3 mars 2009, le demandeur a été promu dans la fonction de « directeur de l'établissement secondaire » de [...] au niveau 15 de la chaîne 147, échelon 2 avec effet au 1er mars 2009.

3. Le demandeur ayant débuté sa fonction le 1er mars 2009, soit après l'entrée en vigueur du Règlement relatif au système de rétribution des collaborateurs de l'Etat de Vaud (RSRC ; RSV 172.315.2), il sied de se rapporter au système mis en place par ce dernier afin de fixer le salaire correspondant à son poste.

Ce nouveau système de classification des fonctions adopté par l'Etat de Vaud a été créé selon la méthode GFO, soit une méthode qui s'appuie sur un catalogue de critères pour évaluer les fonctions. Ce catalogue se compose de cinq critères principaux, quatre critères de compétence (professionnelle, personnelle, sociale, à diriger, à former et à conseiller) et un critère relatif aux conditions de travail. La compétence professionnelle a un poids relativement élevé puisqu'elle représente 28% des critères principaux. Chacun d'eux se décline ensuite en critères secondaires, soit 17 au total. Le catalogue propose une définition particulière de chaque critère principal et secondaire, soit 17 au total. Le catalogue propose une définition particulière de chaque critère principal et secondaire, apprécié, évalué et noté de manière indépendante. Des indicateurs sont utilisés à cet effet, dont la combinaison donne une mesure du critère. Les notes obtenues à chacun des 17 critères secondaires forment, ensemble, le profil d'une fonction qui rend compte tant des exigences attendues au plan des compétences que des conditions de travail particulières y relatives. Autrement dit, ces évaluations, combinées entre elles, expriment au final le degré de complexité d'une fonction, soit le niveau de compétences, d'exigence et de responsabilité. Les fonctions sont ainsi classées par rang, entre 1 et 18 selon la complexité, l'exigence et la responsabilité, au vu de l'addition des notes décernées à chaque critère. Une table de correspondance « points - niveaux » permet ensuite de dire à quel niveau se rapporte le nombre de points total obtenu par une fonction, étant précisé qu'à chaque critère est

appliqué un coefficient de pondération. L'objectif recherché par ce travail d'évaluation est l'établissement d'une classification des fonctions, dont la gradation en 18 niveaux est rendue visible par la grille des fonctions.

4. a) Avant la bascule, soit au 30 novembre 2008, le demandeur a été qualifié « maître secondaire », colloqué en classes 24-28. Son revenu annuel, 13ème salaire compris, se montait à fr. 111'294.- pour un taux d'activité à 100% (salaire max. fr. 132'601.-).

b) Après la bascule, le demandeur a été qualifié « maître de disciplines académiques », colloqué au niveau 11 de la chaîne 142, échelon 12. Son salaire annuel, 13ème salaire compris, se montait à fr. 115'639.- au 1er janvier 2009, pour un taux de 100% (salaire max. fr. 126'150.-).

c) Le demandeur a été promu et a reçu un nouveau contrat de travail daté du 3 mars 2009, mais prenant effet le 1er mars 2009. Il y était fait mention de l'emploi type du demandeur, à savoir « Directeur d'établissement d'enseignement obligatoire ». De plus, il y était indiqué que son emploi correspondait à la chaîne 147, au niveau 15. L'échelon pratiqué était de 2. Le salaire annuel au taux d'occupation de 100% était de CHF 130'668.-, valeur 2009.

d) Au moment de son engagement à la fin de l'année 2008, les services de l'Etat de Vaud n'avaient pas pu renseigner S. _____ quant à son traitement futur, informant le demandeur que cela dépendrait de la transition DECFO-SYSREM qui était en phase d'implémentation. Le demandeur n'a eu connaissance de son traitement qu'au moment de la réception du contrat de travail. Contestant l'échelon, le demandeur n'a jamais signé ledit contrat.

4. Par courrier du 7 février 2009, S. _____ a recouru auprès de la Commission de recours contre l'avenant à son contrat de travail lié à

l'introduction de DECFO-SYSREM. Il relève un décalage entre le nombre d'années passées dans l'enseignement vaudois et l'échelon défini par DECFO-SYSREM. Ainsi, le demandeur conteste la fixation de son échelon 2 selon Decfo.

5. Par lettre du 9 février 2012, l'Etat de Vaud a relevé que le recours de M. S._____ était devenu sans objet. En effet, le demandeur avait été promu, au 1er mars 2009, en qualité de directeur d'établissement scolaire en chaîne 147, au niveau 15. Il ne pouvait ainsi pas bénéficier du cliquet, étant donné que l'ANPS prévoyait que la mesure prévue à l'article 8 avait été mise en place dès le 1er août 2009. N'étant plus maître de disciplines académiques au 1er août 2009, il ne pouvait par conséquent plus bénéficier de ladite mesure.

6. a) Le 21 février 2012, le Président du tribunal a tenu une audience préliminaire lors de laquelle le défendeur a produit une pièce s'agissant des modalités de calcul de l'échelon. En outre, le Président a imparti au demandeur un délai échéant le 21 mars 2012 pour préciser ses conclusions, ainsi qu'un délai au 21 avril 2012 fixé aux parties pour requérir d'éventuelles mesures d'instruction.

b) Par fax du 21 mars 2012, le demandeur a précisé les conclusions de son recours du 7 février 2009 dans le sens suivant :

*« 1. dans mon courrier du 7 février 2009, je précise l'entier de mon parcours professionnel car sur la base de mon expérience professionnelle, je conteste mon échelon selon DECFO ;
2. consécutivement au point 1, je refuse de signer mon nouveau contrat de travail reçu le 25 mars 2009 suite à ma nomination en qualité de directeur de l'établissement secondaire de [...], car je conteste l'échelon fixé ; [...], je m'oppose à la proposition de l'échelon 2 ».*

c) Par courrier du 20 avril 2012, l'Etat de Vaud s'est déterminé sur les conclusions du demandeur du 21 mars 2012. Il a tout d'abord relevé que le document adressé par fax le 21 mars 2012 était irrecevable dans le sens où un document original signé à la main devait parvenir dans le délai imparti au Tribunal. En outre, le défendeur a soulevé la prescription de l'action du demandeur. En effet, son action tendant à contester sa classification initiale et déposée le 7 février 2009 était manifestement prescrite, étant donné qu'il avait été engagé le 1er août 1991. En outre, le défendeur a requis la suspension de la présente cause jusqu'à droit connu sur le dossier K._____ c/ Etat de Vaud (TD09.007825), au motif que les deux dossiers portaient sur la même problématique.

d) Par courrier du 21 juin 2012, le demandeur a, par le biais de son conseil, indiqué qu'il adhérait à la proposition de suspendre la présente cause jusqu'à droit connu sur la procédure U._____ c/ Etat de Vaud (TD09.008179).

e) Par lettre du 3 juillet 2012, le défendeur a indiqué qu'il ne s'opposait pas à la suspension de la présente cause.

f) Par courrier du 4 juillet 2012, le Tribunal de céans a informé les parties que la présente cause était suspendue jusqu'à droit connu dans l'affaire U._____ c/ Etat de Vaud (TD09.008179).

7. Par requête complémentaire du 29 mai 2013, le demandeur, contestant l'échelon 2 qui lui avait été attribué lors de son entrée en fonction comme directeur d'établissement d'enseignement obligatoire, a précisé ses conclusions dans le sens suivant :

« 1. Le demandeur S._____ est mis au bénéfice d'un niveau de fonction de 15 et d'un échelon 7 dès le 1er mars 2009, date de son entrée en fonction

comme directeur de l'établissement d'enseignement obligatoire de [...].

2. En conséquence, le traitement initial annuel du demandeur, valeur 2009, est arrêté à CHF 146'213.-, avec effet au 1er mars 2009.

3. L'Etat de Vaud est condamné à verser au demandeur le solde du salaire dû depuis le 1er mars 2009 sur la base d'un traitement initial annuel de CHF 146'213.- compte tenu du temps effectif d'emploi depuis cette date, des augmentations cas échéant octroyées aux collaborateurs de l'Etat de Vaud, selon les précisions qui seront données en cours d'instance, mais au minimum CHF 55'805.50 avec intérêts à 5% l'an dès le 1er octobre 2011 (échéance moyenne), montant augmenté d'au minimum CHF 885.80 par mois écoulé à partir du 1er juin 2013 ».

A l'appui de sa requête, le demandeur a produit un bordereau de pièces, ainsi qu'une liste de témoins, et requis la production de pièces en mains de l'Etat de Vaud.

8. a) Une deuxième audience préliminaire a été tenue le 6 novembre 2013. Lors de cette audience, le défendeur a produit une nouvelle pièce, soit le calcul de fixation du salaire initial (pièce n° 4), et précisé que les nouvelles conclusions du demandeur pouvaient être traitées dans le cadre de la présente procédure. De son côté, le demandeur a requis l'audition des témoins et la production des pièces en mains de l'Etat de Vaud.

b) Le 13 décembre 2013, le défendeur a produit le dossier personnel de M. S. _____ (pièce n° 51).

c) Par courrier du 12 mai 2014, l'Etat de Vaud a produit un bordereau de pièces, à savoir le calcul du salaire théorique dû au demandeur (pièce n° 54).

d) Par lettre du 21 mai 2014, le demandeur a une nouvelle fois précisé le contenu de ses conclusions n° 2 et 3, selon les déterminations déposées le 29 mai 2013 et déterminations complémentaires du 6 janvier 2014, ceci de la manière suivante :

2. En conséquence, le traitement initial annuel du demandeur, valeur au 1er mars 2009, est arrêté à CHF 145'853.-. »

3. L'Etat de Vaud est condamné à verser au demandeur le solde du salaire dû depuis le 1er mars 2009 sur la base d'un traitement initial annuel de CHF 145'853.- compte tenu du temps effectif d'emploi depuis cette date, des échelons acquis depuis lors, ainsi que de l'indexation et des éventuelles autres augmentations cas échéant octroyées aux collaborateurs de l'Etat de Vaud, soit pour la période du 1er mars 2009 au 31 mai 2014 un montant minimum CHF 60'622.08 avec intérêts à 5% l'an dès le 1er janvier 2012,, montant augmenté d'au minimum CHF 945.15 bruts par mois écoulé à partir du 1er juin 2014 jusqu'à la date du jugement à intervenir.».

9. a) Le 24 juin 2014, le Tribunal de céans a tenu une audience de jugement lors de laquelle le demandeur ainsi que les témoins D._____, H._____ et G._____ ont été entendus.

aa) S._____ a expliqué que lors de son entretien d'embauche en novembre 2008, M. C._____ lui avait expliqué les

mécanismes de sa rémunération, sans pouvoir pour autant pouvoir lui donner une fourchette de salaire. Lors de ce même entretien, chacun des directeurs généraux présents s'intéressait à son propre domaine de prédilection. Il a pu faire état de son expérience dans une grande société fiduciaire à Genève. Mme W._____ a également fait référence à sa fonction de municipal des finances. Néanmoins, le demandeur n'a pas évoqué la question de la valorisation de son expérience. Selon ses dires, la charge de travail d'un directeur à temps complet est supérieure à celle d'un doyen avec une charge d'enseignement. Un représentant du SPEV lui avait alors fait remarquer que les tâches qui lui avaient été confiées par son directeur d'alors, notamment en matière d'engagement de collaborateur, étaient quelque chose de singulier par rapport à l'approche qu'il avait de l'activité de doyen.

ab) D._____, boursier communal de la Commune de [...] depuis 1997, a déclaré que notamment les mesures prises par le demandeur avaient permis à la Fondation [...], dont il était membre du conseil d'administration, de sortir des déficits. Il a en outre indiqué que le budget de la Commune de [...], au sein de laquelle le demandeur avait assumé la fonction de président de l'Organisation régionale de protection civile du district de [...] (ORPC), avait un budget de l'ordre de 27 millions de francs. Il a ainsi confirmé que le demandeur avait eu la responsabilité de budgets très importants de plusieurs millions de francs. De plus, il avait la responsabilité du personnel de la bourse communale. Concernant plus précisément la situation en relation avec l'ORPC, D._____ a expliqué que cette organisation avait connu une profonde refonte sous la présidence du demandeur. Il a indiqué finalement que le demandeur était une des personnes qui avaient défendu le projet de crèche à [...], qui a finalement abouti.

ac) H._____, retraité, a déclaré que l'intervention du demandeur avait conduit à un grand changement favorable au sein de l'ORPC. Il a en outre indiqué que le budget que gérât le demandeur dans

sa fonction de président du comité de direction de l'ORPC était d'environ un million ou un million et demi. Il a finalement ajouté que le demandeur était son employeur, de même que celui des cinq autres employés et qu'il avait environ 600 astreintes.

ad) G. _____, directeur d'établissement secondaire, a déclaré qu'il avait tout d'abord engagé le demandeur comme enseignant en 1988, puis comme doyen de 2002 à 2003. Le témoin a précisé que le poste de doyen s'apparenterait selon lui plutôt à un poste de directeur adjoint. Au moment où le demandeur était doyen, il collaborait en effet avec lui ainsi qu'avec le second doyen. Il s'agissait d'une gestion collégiale, de sorte que la gestion était partagée entre les trois protagonistes. Il a précisé que le demandeur avait des responsabilités de conduite et de personnes, et qu'il lui soumettait même des candidatures que le témoin validait. Il a ajouté que le demandeur jouissait d'une grande autonomie dans sa gestion ainsi que dans l'entretien des locaux, notamment eu égard au fait que les bâtiments que chacun gérait respectivement étaient éloignés l'un de l'autre. Finalement, le témoin a expliqué au Tribunal que la formation du demandeur avait été utile à son établissement. Il a d'ailleurs affirmé qu'il avait recherché un profil similaire à celui du demandeur lorsqu'il a dû le remplacer alors que ce dernier était nommé Directeur d'établissement d'enseignement obligatoire à [...].

b) Lors de la même audience, le demandeur a précisé ses conclusions en ce sens qu'il souhaitait être mis au bénéfice d'un échelon 7. De son côté, le défendeur a conclu au rejet des conclusions prises par le demandeur et à l'attribution pour le demandeur de l'échelon 2.

c) Le Tribunal de céans a rendu un jugement sous forme de dispositif le 9 juillet 2014. Les parties en ont requis la motivation 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 (LEg) dans les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses employés.

En l'espèce, le demandeur travaille au service de l'Etat de Vaud en qualité de directeur d'établissement d'enseignement obligatoire. En présence d'une activité régulière au sens de l'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 prétentions qu'il a émises le 7 février 2009 et précisées le 29 mai 2013.

b) 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 que la créance est exigible ou dès la communication de la décision contestée.

L'action du demandeur tend à une modification en sa faveur de l'échelon qui lui a été attribué lors de la classification – soit en d'autres termes à la fixation d'un 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. 60'622.08 sur la base des éléments fournis par le défendeur. Il en découle que le délai d'un an est applicable. Comme les nouveaux éléments relatifs à la classification du demandeur lui ont été communiqués en mars 2009

(promotion) suite à son entretien d'engagement ayant eu lieu à la fin de l'année 2008, la demande du 7 février 2009, telle que complétée et précisée les 29 mai 2013 et 21 mai 2014, a été déposée en temps utile.

Au vu de ce qui précède, la requête du demandeur 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 (Arrêt du Tribunal fédéral 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 soit sous la forme d'un salaire correspondant à la fonction qu'ils occupent en proportion de leur taux d'activité (lettre a), soit d'une indemnité ou d'un émolument (lettre b). Le Conseil d'Etat arrête l'échelle des salaires. Il fixe le nombre de classes et leur amplitude (art. 24 al. 1 LPers-VD). Il détermine les modalités de progression du salaire (augmentation annuelle) à l'intérieur de chaque classe (art. 24 al. 2 LPers-VD). Le Conseil d'Etat définit les fonctions et les évalue (art. 24 al. 2 LPers-VD).

c) Le présent litige porte sur la position du demandeur dans le système de classification des fonctions de l'Etat de Vaud, en particulier sur l'échelon 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, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire.

III. De manière générale, le demandeur remet en cause la manière dont son salaire initial a été fixé au moment de conclure son contrat avec l'Etat de Vaud en mars 2009. Au préalable, le demandeur avait déposé un recours le 7 février 2009 contre la décision de transition Decfo, en décembre 2008, de sorte qu'il avait considéré que ce recours portait également sur la contestation de son salaire lors de sa promotion en mars 2009, ce qu'il a eu l'occasion de préciser lors de la première audience tenue dans le cadre de la présente cause. Pour sa part, le défendeur, lors de l'audience du 6 novembre 2013, ne s'est pas opposé à ce que les nouvelles conclusions relatives à cette contestation soient traitées dans la présente cause. Cela étant, les conclusions initiales portant sur la question de transition n'ont plus d'objet vu la promotion du demandeur au 1^{er} mars 2009. La contestation ne porte ainsi plus que sur le niveau de l'échelon, que le défendeur a fixé à 2, et que le demandeur entend porter à 7.

IV. a) Le litige porte ainsi exclusivement sur la manière dont le salaire initial du demandeur a été fixé. Ce dernier reproche une application arbitraire des articles 3a et 3b RSRC. Il soutient que le défendeur n'a pas suffisamment pris en compte son expérience, et lui reproche de ne pas lui avoir attribué l'échelon 7.

Le défendeur soutient pour sa part que la méthode de fixation de l'échelon a été appliquée correctement, conformément à l'art. 3 RSRC.

ba) 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). On rappellera par ailleurs 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).

bb) Conformément à l'art. 3a RSRC, l'échelon d'entrée dans la fonction d'un collaborateur est déterminé par l'expérience exploitable. L'alinéa 3 de cette disposition précise que l'expérience exploitable est déterminée par l'expérience utile pour l'exercice de la fonction, tandis que l'alinéa 4 dispose que l'expérience exploitable maximale correspond en règle générale à la différence entre l'âge du collaborateur et l'âge d'entrée théorique dans la fonction. Aux termes de l'art. 3b RSRC, les expériences du collaborateur résultant de son dossier de candidature sont converties en années d'expérience exploitable sur la base de coefficients. A ce titre, 4 différents coefficients sont prévus, en fonction de la relation qu'a l'expérience avec la fonction de l'emploi :

- Pour une expérience identique ou très semblable : 1.00 ;
- Pour une expérience en majeure partie exploitable : 0.66 ;
- Pour une expérience en partie exploitable : 0.33 ;
- Pour une expérience sans relation avec la fonction : 0.00.

Selon l'exposé des motifs et projet de décret n° 124 de novembre 2008, chaque fonction de la grille correspond à un âge théorique d'entrée. Il est déterminé par le niveau de formation et le savoir-faire requis pour l'exercice de la fonction. L'expérience exploitable maximale d'un collaborateur correspond à l'écart entre l'âge théorique dans la fonction et l'âge effectif du collaborateur.

L'expérience exploitable du collaborateur sert à déterminer l'échelon d'entrée dans la fonction pour déterminer l'expérience exploitable d'un candidat ; toutes ses expériences sont analysées. Elles sont converties en année

d'expérience exploitable sur la base d'un coefficient distinct selon le degré d'utilité de ladite expérience pour l'exercice de la fonction. En conséquence, il y a lieu de constater que la méthode mise en œuvre par le RSRC, pour la fixation du salaire initial, appliqué sur l'ensemble de l'Etat de Vaud, est claire et convaincante. Toutefois, cette méthode prévoit des exceptions et laisse une certaine marge de manœuvre dans son application. Il convient dès lors d'examiner si, dans le cas d'espèce, les articles 3a et 3b RSRC ont été appliqués de manière correcte sans violer le principe de l'interdiction de l'arbitraire.

c) Tout d'abord, il n'est pas contesté que l'âge d'entrée théorique dans la fonction est fixé à 32,5 ans. Le demandeur ayant eu 39 ans et 9 mois au moment de son entrée dans la fonction, l'expérience exploitable maximale selon l'article 3a RSRC est dès lors de 7 ans et 3 mois. Dans le cas d'espèce, la fiche emploi-type de la profession de directeur/trice d'enseignement obligatoire énumère quatre qualités essentielles dont doit bénéficier l'employé, à savoir la pédagogie, la gestion financière, les ressources humaines et le domaine organisationnel. Le demandeur reproche au défendeur de n'avoir valorisé que la fonction d'enseignement exercée dans les établissements scolaires et de n'avoir pas pris en compte les années d'expérience dans les fonctions de doyen et de président de conseil d'administration. En effet, si l'on se réfère à la pièce 4 produite par le défendeur, l'on constate que seule l'expérience en tant qu'enseignant, dès le 1^{er} août 2002, a été valorisée. Or, l'instruction a permis d'établir, notamment grâce aux témoignages, que le demandeur a géré des budgets importants, de plusieurs millions de francs, et qu'il a également supervisé plusieurs collaborateurs, dans le cadre de sa fonction à l'ORPC notamment.

Le demandeur a exercé la fonction de doyen d'établissement secondaire de 2002 à 2003 pour les degrés 7-8-9, puis de 2003 à 2009 pour le cycle de transition. En sa qualité de doyen, il a pu se voir confier des tâches de gestion de ressources humaines, ou de coordination des activités pédagogiques. En analysant la fiche d'emploi de directeur d'établissement d'enseignement obligatoire, l'on constate que le demandeur a, en tant que doyen, effectué de

nombreuses tâches qui entrent dans le champ de compétences d'un directeur d'établissement d'enseignement obligatoire. Concernant l'activité de doyen exercée par le demandeur, il s'agira donc de la valoriser, cette activité étant similaire à celle qu'il exerce en tant que directeur. Il s'agit d'appliquer le coefficient 0,66 correspondant à une expérience en majeure partie exploitable, aux 6 ans et 7 mois durant lesquels le demandeur a exercé cette fonction. En convertissant les 6 ans et 7 mois en fraction annuelle, l'on obtient une durée de 6,58 années. En appliquant le coefficient 0,66 à cette durée, l'on obtient 4,34 années d'expérience exploitable.

Le demandeur a par ailleurs exercé, du 1^{er} septembre 2001 au 16 août 2002, une activité de responsable de mandat auprès de [...] Société Fiduciaire Suisse. Le certificat de travail produit par le demandeur atteste que ce dernier a effectué de nombreuses tâches, et notamment le contrôle des états financiers et l'établissement de bilans prévisionnels. Il a en outre géré une caisse d'allocations familiales, dont il a également établi les états financiers. Il a également eu comme tâche d'organiser des manifestations internes. En comparant ces activités avec la fiche d'emploi de directeur d'établissement d'enseignement obligatoire, l'on constate que ces dernières, dans le domaine financier en particulier, sont similaires à celles figurant sur ladite fiche. Concernant l'activité de responsable de mandat exercée pendant l'année sabbatique du demandeur, l'on appliquera donc le coefficient 0,33, cette expérience étant en partie exploitable, aux 8 mois durant lesquels le demandeur a exercé cette fonction. En convertissant les 8 mois en fraction annuelle, l'on obtient une durée de 0,66 années. En appliquant le coefficient 0,33 à cette durée, le résultat est de 0,21 années d'expérience exploitable.

En additionnant ces deux résultats, soit 4,34 et 0,21 années d'expériences exploitables, le nombre d'échelon est porté à 5. Le salaire minimal étant, en 2009, de fr. 124'594.- pour le niveau 15, et le taux de progression de la zone 1 (applicable aux échelons 1 à 7) étant de 2,44%, le montant de l'annuité est de fr. 3'037. En multipliant le montant de l'annuité avec le nombre d'échelons du demandeur, on obtient la somme de fr. 15'185.-.

Ainsi, le nouveau classement du demandeur n'a pas pris en compte toutes ses expériences utiles à la fonction. Dès lors, le traitement initial annuel du demandeur doit être modifié en ce sens qu'il est arrêté à fr. 139'773.- bruts, valeur au 1^{er} mars 2009, selon le calcul précité.

V. a) A la lumière de ce qui précède, les conclusions du demandeur sont partiellement admises en ce sens qu'il est colloqué au niveau 15 de la chaîne 147, échelon 5 dès le 1^{er} mars 2009.

b) Les frais de la cause sont arrêtés à fr. 3'268.- (art. 169, 172, 173 et 174 du Tarif des frais judiciaires en matière civile du 4 décembre 1984), selon le décompte suivant:

Demandeur:

Dépôt de la demande:	fr. 500.-
Audiences préliminaires:	fr. 500.-
Audience de jugement:	fr. 750.-
Audition de trois témoins:	fr. 268.-

Défendeur:

Audiences préliminaires:	fr. 500.-
Audience de jugement:	fr. 750.-

Le demandeur obtenant partiellement gain de cause, les frais de la cause seront répartis à concurrence de fr. 1'090.- pour le demandeur et fr. 2'178.- pour le défendeur. Le demandeur a en outre droit à l'allocation de dépens pour ses frais d'avocat à hauteur de fr. 2'000.-.

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 24 juin 2014, le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale prononce :

- I.** Les conclusions prises par le demandeur S._____ selon demande du 7 février 2009, telles que précisées les 29 mai 2013 et 21 mai 2014, sont partiellement admises ;
- II.** S._____ est colloqué au niveau 15 de la chaîne 147, échelon 5 dès le 1er mars 2009 ;
- III.** Le traitement initial annuel du demandeur, valeur au 1er mars 2009, est arrêté à fr. 139'773.- bruts, tel que déterminé selon chiffre II ;
- IV.** Dans la mesure où cette nouvelle classification entraînerait une rémunération différente, l'Etat de Vaud versera à S._____ le solde de salaire dû sur la base du traitement initial tel que déterminé selon chiffre III de manière rétroactive au 1er mars 2009 ;
- V.** Les frais de la cause arrêtés à fr. 3'268.- (trois mille deux cent soixante-huit francs) sont mis à la charge de S._____ par fr. 1'090.- (mille nonante francs) et de l'Etat de Vaud par fr. 2'178.- (deux mille cent septante-huit francs) ;
- VI.** L'Etat de Vaud paiera à S._____ la somme de fr. 2'000.- (deux mille francs) à titre de dépens ;
- VII.** Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

Le Président :

Le Greffier :

Du 15 janvier 2015

Les motifs du jugement rendu le 9 juillet 2014 sont notifiés au demandeur par l'entremise de son conseil et au défendeur par le biais de son représentant.

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.

Le Greffier :

Karim El Bachary-Thalmann