

**JUGEMENT**

rendu par le

**TRIBUNAL**

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

**CANTONALE**

le 27 septembre 2017

dans la cause

K. \_\_\_\_\_ c/ Etat de Vaud

**MOTIVATION**

\*\*\*\*\*

Audiences : 16 février 2017, 21 février, mars 2017 et 22 août 2017

Présidente : Juliette Perrin

Assesseurs : Yves Noël et Olivier Gudit

Greffière : Eléonore Egli, a.h.

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 22 août 2017, ensuite des audiences des 16 et 21 février 2017, 21 mars 2017 et 22 août 2017, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit :

**EN FAIT :**

**1.**                   **a)** K. \_\_\_\_\_ (ci-après : le demandeur) est né le [...] 1961. Le 20 mai 1986, il a obtenu un diplôme de physicien de l'Université de Neuchâtel. Deux ans plus tard, il a terminé avec succès la formation de *Master of Science* à l'Institut de physique de l'Université de Caroline du Sud, aux Etats-Unis. Depuis 1991, le demandeur est titulaire d'un doctorat en physique appliquée délivré par la faculté des sciences naturelles de l'Université de Berne. De 1992 à 1995, il a été Maître-assistant à l'Université de Genève, dans la section d'optique guidée du Groupe de Physique Appliquée. Il a ensuite occupé le poste de responsable et animateur de l'observatoire astronomique François-Xavier Bagnoud à St-Luc, ceci jusqu'en 1998. Durant une dizaine d'années et jusqu'en 1995, le demandeur a régulièrement publié des articles en lien avec le domaine qu'il enseignait. Le 9 décembre 2009, la Haute école spécialisée de Suisse occidentale (ci-après : HES-SO) a établi une attestation en sa faveur, selon laquelle il justifie des qualifications didactiques requises pour l'enseignement dans une Haute Ecole Spécialisée.

**b)** La Haute Ecole d'Ingénierie et de Gestion du Canton de Vaud (ci-après : HEIG-VD) a engagé le demandeur en 1999 pour une durée déterminée, à un taux d'activité de 45,45 %, en qualité de Maître A d'enseignement professionnel supérieur (classes 30-32 +3%). Par plusieurs renouvellements de son contrat d'engagement, chaque fois pour une année, son taux d'activité a été augmenté à 63,6364%, 70%, puis, par contrat du 18 septembre 2001, à 100% dès le 1<sup>er</sup> octobre 2001.

Par un contrat de droit administratif du 15 décembre 2003, le demandeur a été engagé à temps plein pour une durée indéterminée par l'Etat de Vaud, représenté par le Département de la

formation, de la jeunesse, Service de la formation professionnelle. Sa fonction est restée la même, soit Maître A d'enseignement professionnel supérieur, et son salaire a été fixé à 132'901 fr., sur douze mois. Il est responsable de deux modules du Département « COMEM + », soit « Mathématiques » et « Sciences et techniques de l'Ingénieur 3 », les deux modules étant intégrés dans la filière Ingénierie de Gestion de la HEIG-VD. Toutefois, le demandeur n'est pas responsable de l'ensemble des unités d'enseignement qui composent ces modules.

**c)** La Loi sur les hautes écoles vaudoises de type HES du 11 juin 2013 (ci-après : LHEV, RSV 419.01) est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Elle a notamment pour objet de mettre en œuvre, au niveau cantonal, la convention intercantonale sur la Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO), en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2013 (ci-après : Convention intercantonale). Quatre axes ont guidé l'élaboration de la LHEV : l'autonomie, la flexibilité, l'homogénéité et la collaboration. Partant, les hautes écoles soumises à la LHEV peuvent notamment décider de leurs structures, d'engager leur personnel ou d'organiser l'enseignement. Dans un but d'uniformité et afin de créer une structure pyramidale, la LHEV prévoit cinq fonctions pour le personnel d'enseignement et de recherche (ci-après : PER) des cinq hautes écoles vaudoises de type HES soumises à cette loi : Professeur HES ordinaire, professeur HES associé, Maître d'enseignement, Adjoint scientifique ou artistique, et Assistant HES.

Le 24 mars 2015, le Conseil d'Etat a adopté le Barème relatif à la fixation du salaire des différentes catégories du PER, et a donc établi un Barème du PER valable pour les HES, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2015 (ci-après : « le Barème » ou « le Barème PER »), et reproduit ci-après dans sa version définitive :

Pré-requis	Fonction	Classification	Expérience	Salaire minimum par mois (selon IBCA)	Proportion de salaires minimum sur 13 mois (au regard des salaires - base IBCA)	Proportion de salaires maximum sur 13 mois (base IBCA)	Augmentation annuelle sur 13 mois (correspond à l'augmentation annuelle de la classe finale de la fonction)	Commentaires
	Professeur HES ordinaire	H2 + 3%	Doctorat ou équivalent + 5 ans d'expérience professionnelle (non académique) minimum en lien avec le domaine enseigné	1 097 846	1 407 833*	1 765 521	1 967	* Min. H2 sur 12 mois + 129 713 arrondi à 130 000 points sur 13 mois, soit 130 000 / 12 x 13 = 1 407 833 * Montant appliqué pour tout nouveau collaborateur ayant au moins le doctorat ou équivalent et une expérience professionnelle de 5 ans * Si 10 ans d'expérience professionnelle post doctorale, la PSI est établie comme suit : 1 407 833 + (5 x 1 967), soit 1 507 668
	Professeur HES associé	30-32 + 7%	Master + 5 ans d'expérience professionnelle (non académique) minimum en lien avec le domaine enseigné	937 646	1 127 424*	1 607 846	3 791.-	* Min. classe 30 + 5A de la classe 32, soit 937 669 + (5 x 3 791) = 1 127 424 * Montant appliqué pour tout nouveau collaborateur ayant au moins le master et une expérience professionnelle de 5 ans * Si 10 ans d'expérience professionnelle post master, la PSI est établie comme suit : 1 127 424 + (5 x 3 791), soit 1 313 979
	Maître d'enseignement	"A"	Titre d'une haute école ou titre jugé équivalent + 2 ans d'expérience professionnelle minimum dans le domaine enseigné ; assure des responsabilités particulières et/ou fait preuve d'un degré élevé d'expertise reconnue**	937 669	1 017 051*	1 657 134	3 791	**EESP, HEB-VU, HESAV, La Source, dans une ou plusieurs des activités suivantes : - coordonne un ensemble d'enseignements comportant plusieurs intervenants ; - gère une mission particulière liée à l'enseignement (p.ex. évaluation de l'enseignement), programmes internationaux (SU notamment) ou de mobilité nationale, cursus de formation continue ; - collabore de manière durable à des projets de recherche appliqués, de développement ou de service rendus ou réalisés par des professeurs ordinaires ou associés, dans une proportion significative.  **ECAL et HEMAU, dans une ou plusieurs des activités suivantes : - assume l'enseignement principal d'une discipline ou d'une matière ; - dispose d'une notoriété et la met au service de la Haute Ecole ; - participe activement au processus de recrutement des étudiants ; - gère une mission particulière liée à l'enseignement (p.ex. programmes internationaux (SU notamment)).
	Adjoint scientifique ou artistique	"B"	Titre d'une haute école ou titre jugé équivalent + 2 ans d'expérience professionnelle minimum dans le domaine enseigné	817 646	997 559*	1 527 837	3 570	* Min. de la classe 28 + 3 AA de la classe 31, soit 818 949 + (3 x 3 570) = 997 559 * Montant appliqué pour tout nouveau collaborateur ayant au moins une expérience professionnelle de 2 ans * Si 10 ans d'expérience professionnelle, la PSI est établie comme suit : 997 559 + (8 x 3 570), soit 1 282 119
		"A"	Titre d'une haute école ou titre jugé équivalent + 5 ans d'expérience professionnelle minimum dans un milieu professionnel non académique et différent de l'enseignement ; assure des responsabilités particulières et/ou fait preuve d'un degré élevé d'expertise reconnue**	917 646	1 017 051*	1 657 134	3 791	** ECAL, EESP, HEB-VU, HEMAU, HESAV, La Source, dans une ou plusieurs des activités suivantes : - se voit confier par délégation la conduite de certains projets de R&D ou de prestations de services (inclut notamment la gestion de projets, y compris le suivi des ressources humaines et financières) ; - assure la proposition et/ou l'acquisition de projets de R&D ou de prestations de service avec financement de l'art.
		"B"	Titre d'une haute école ou titre jugé équivalent + 5 ans d'expérience professionnelle minimum dans un milieu professionnel non académique et différent de l'enseignement	817 646	997 559*	1 527 837	3 570	* Min. de la classe 28 + 3 AA de la classe 31, soit 818 949 + (3 x 3 570) = 997 559 * Montant appliqué pour tout nouveau collaborateur ayant au moins une expérience professionnelle de 2 ans * Si 10 ans d'expérience professionnelle, la PSI est établie comme suit : 997 559 + (8 x 3 570), soit 1 282 119

Indemnité pour charge particulière (au sens de l'art. 51 LHEV, non soumise à la classe de pensions :  
 - responsable de hière/Mes-doyen : CHF 9'000  
 - responsable de département : CHF 10'000

L'attribution d'une indemnité de 10'000 est prévue pour des responsables d'un département de telle particulière importante (en termes de nombre de collaborateurs). Elle nécessite l'accord préalable de la DSES.  
 Il est arrêté qu'en cas de promotion de "maître d'enseignement A" (ou d'adjoint scientifique ou artistique A) à "professeur HES associé", une augmentation annuelle est attribuée au moment du changement de fonction.

Pièce 3



Afin de réaliser ce Barème, cinq séances de négociations ont eu lieu à la fin de l'année 2014 entre les différentes parties intéressées. Un projet de Barème du Département de la Formation, de la Jeunesse et de la Culture, ainsi qu'un tableau contenant les fonctions et barèmes d'alors, ont notamment été remis aux parties à la négociation, en annexe à une correspondance de la Direction générale de l'enseignement supérieur du 5 décembre 2014 nommée « *Périmètre des négociations portant sur le personnel d'enseignement et de recherche des hautes écoles vaudoises de type HES* ». Le système préalable au Barème PER adopté par la suite prévoyait trois catégories de Maître d'enseignement (ci-après : ME) : les ME A, colloqués en classes 28-31, les ME B, colloqués en classes 24-28 et les ME C, colloqués en classes 21-24. Quant au Barème PER, il ne prévoyait plus que deux niveaux, à savoir les ME A et les ME B. Selon le témoin R. \_\_\_\_\_, Directeur général en charge des hautes écoles à la Direction générale de l'enseignement supérieur (ci-après : DGES) jusqu'en février 2017, les critères relatifs à ces deux fonctions ont fait l'objet de négociations.

Le Conseil d'Etat a également adopté le 13 mai 2015 les « Principes de mise en œuvre des nouvelles définitions de fonction et de classification pour le personnel de l'enseignement et de recherche des hautes écoles relevant de la LHEV » (ci-après : les Principes de mise en œuvre). Ces derniers visaient à régler les modalités et conditions de mise en œuvre des nouvelles définitions de fonctions et de classification pour le PER des Hautes écoles. Ils prévoyaient tout d'abord une actualisation du dossier personnel de chaque collaborateur. Fondée sur cette mise à jour, l'autorité d'engagement devait alors déterminer la fonction de chaque collaborateur après analyse préalable des postes existants, afin d'effectuer une comparaison entre les activités actuelles du PER avec les exigences relatives aux nouvelles fonctions. Dans le cadre de cette étape, un examen individuel était prévu pour les collaborateurs ne répondant pas aux exigences de la fonction pressentie et ne relevant pas des dispositions transitoires de l'article 84 LHEV, avec notamment un possible complément

de formation. Les Principes de mise en œuvre prévoyaient également la fixation de la nouvelle rémunération, avec une garantie du salaire nominal brut antérieur. Ils traitaient encore des conditions contractuelles et des mesures spécifiques. Dans un chapitre 6, les Principes de mise en œuvre rappelaient certains renvois et certaines règles à suivre, notamment pour l'établissement de la feuille de charges. Les deux derniers chapitres garantissaient le droit d'être entendu et les voies de recours.

**2.**                   **a)** Par un courrier du 23 août 2015, le Conseil d'Etat a indiqué à la HEIG les grands principes, les critères et le calendrier définis pour la mise en place effective de ces fonctions. Les huit étapes suivantes ont été arrêtées et ressortent ainsi de cet envoi :

« 1. *Elaboration par la Direction d'une proposition d'attribution du PER actuel aux nouvelles fonctions et des candidat-e-s susceptibles de bénéficier de mesures de développement de compétences.*

*2. Examen par la DGES de ladite proposition.*

*3. Echange entre la Direction et la DGES sur ladite proposition, élaboration d'une proposition commune et évaluation des conséquences financières. Validation par la Cheffe du département.*

*4. Examen de la proposition par le Service du personnel de l'Etat de Vaud (SPEV) et le Service d'analyse et de gestion financière (SAGEFI).*

*5. Négociation entre le DFJC, les directions des hautes écoles, les représentants du personnel et les partenaires sociaux.*

*6. Décision du Conseil d'Etat.*

*7. Etablissement des contrats par les hautes écoles.*

*8. Entrée en vigueur effective des nouvelles fonctions. »*

Le témoin R. \_\_\_\_\_ a précisé avoir conduit les travaux de mise en œuvre dans le cadre de la mise en place des nouvelles fonctions PER pour toutes les hautes écoles concernées. Il a confirmé lors de son audition la réalisation des différentes étapes susmentionnées, soit que, dans un premier temps, les directions des hautes écoles ont fait des propositions pour tout leur personnel, avant que la DGES ne procède à un premier examen de celles-ci en observant leur correspondance au cadre légal. Selon ce témoin, diverses adaptations des propositions ont eu lieu,

et la DGES a également pu calculer le coût de la bascule. Par la suite, des négociations ont eu lieu entre la Conseillère d'Etat en charge du dossier, les syndicats et les représentations des travailleurs. Les directions des hautes écoles ont ensuite examiné chaque poste existant au sein de leur établissement afin de déterminer leurs besoins et les compétences à leur disposition. Le témoin R. \_\_\_\_\_ a également expliqué qu'un tableau Excel contenant une liste nominative du PER, le nombre d'années d'expérience professionnelle, académique et non académique, ainsi que notamment les diplômes obtenus, avait été remis par les hautes écoles à la DGES. Il en va ainsi de la HEIG-VD, qui a en sus remis un document concernant sa logique organisationnelle à la DGES, qui a alors procédé au second examen. Celui-ci impliquait également un contrôle du respect des exigences légales, qui intégrait la logique organisationnelle de chaque haute école. Le témoin a encore précisé que *« concrètement, l'analyse qu'avait faite la DGES s'est basée d'une part sur les exigences légales (expériences professionnelles et diplômes) et d'autre part sur la logique organisationnelle de chacune des hautes Ecoles. En effet, chaque Ecole a sa propre organisation qui la différencie des autres. Le but n'était pas que la DGES aille voir ce que chacune des personnes exerçait comme tâche au sein de l'Ecole, et nous n'en n'avions d'ailleurs pas les moyens. »*.

Plus particulièrement concernant la HEIG-VD, sa Directrice, Q. \_\_\_\_\_, a relaté que *« La DGES a porté un regard et contrôlé les propositions qui étaient faites par l'école pour chaque enseignant concerné, et a contrôlé si les propositions faites correspondaient à ce que la loi dit pour chacune des fonction, et plus spécifiquement pour la fonction du demandeur. Cela s'est fait en plusieurs vagues, mais notamment une dernière fois à fin mai 2015. Je confirme que quand je me réfère à la loi, je parle de la loi, des règlements, et des décisions du Conseil d'Etat. Comme école, nos contacts ont eu lieu avec la DGES. Le SPEV a aussi analysé les attributions de fonctions pour chaque enseignant. Mais c'est la DGES qui a transmis les informations que nous donnions au SPEV. Quand nous propositions des attributions, la DGES nous posait des questions. Au niveau de la chronologie, le courrier de Mme Lyon du mois d'août 2013 a demandé un premier retour pour la fin de l'année 2013.*

*Nous avons fait ce retour à la DGES, qui nous a demandé des précisions et des compléments sur les premiers mois de 2014. Ensuite, il y a eu sur la fin de l'année 2014 et début 2015 des négociations, qui ont conduit à l'adoption du barème et du document « principes de mise en œuvre ». Cela constituait les dernières informations dont nous avons besoin pour éventuellement faire les ultimes modifications, pour formuler une proposition fin mai 2015. C'est à ce moment-là, soit vers la fin du processus et après les questions de la DGES, que le dossier a été transmis au SPEV, qu'il y a eu des ultimes questions du SPEV, qui nous ont été transmises par la DGES si ma mémoire est bonne. ».*

Le Directeur adjoint de la HEIG-VD, P.\_\_\_\_\_, a également expliqué dans son interrogatoire que deux étapes avaient été nécessaires pour déterminer les fonctions du PER. La première étape a été basée sur « l'organisation dont une haute Ecole a besoin, avec une identification des différents types de postes dont nous avons besoin pour fonctionner et remplir nos missions. La deuxième étape consiste à regarder quelles sont les personnes actives, ce qu'elles font et à quelle place elles correspondent. Donc, chaque collaborateur a eu un délai pour mettre à jour son dossier. Bien entendu, nous savions déjà qui faisait quoi, mais il importait que chacun puisse nous fournir des informations à jour.», ce que la Directrice de la HEIG-VD a confirmé.

Cette dernière a ajouté que « les systèmes avant bascule et après bascule sont différents et non comparables parce que nous sommes face à un changement de référentiel : Avant la bascule, les enseignants avait des fonctions appartenant à l'ordre de l'enseignement professionnel, soit sur les degrés du secondaire 2 et du tertiaire B, donc dans le monde de la formation professionnelle. La LHEV propose une typologie inscrivant résolument les fonctions dans le monde du tertiaire A des Hautes écoles (universités, EPF, hautes écoles pédagogiques et les hautes écoles spécialisées dont la HEIG). On est dans un changement de cadre et de référentiel. ».

**b)** La Directrice de la HEIG-VD a encore indiqué que « *la différenciation ME A et ME B apparait dans le barème PER en mai 2015. Nous en avons eu les prémises pour la premières fois en décembre 2014 au début des négociations qui se sont terminées en mars 2015. Vers la fin des négociations, nous savions déjà qu'il y allait probablement y avoir cette différenciation, de sorte que c'est à cette époque qu'elle est apparue dans nos travaux de collocations salariales.* ». Le Barème PER, dans sa version définitive, a été présenté le 18 mai 2015 à la HEIG-VD selon Mme Q.\_\_\_\_\_. Toujours selon cette dernière, un délai au 28 mai 2015 était fixé à la HEIG-VD pour finaliser les collocations. Aussi, toujours selon la Directrice de la HEIG-VD, « *après la fin des négociations, soit dès le début du mois d'avril 2015, la HEIG a déjà pu réfléchir à la façon de répartir les ME, même si la finalisation, avec les cas concrets, n'a pu avoir lieu qu'après le 18 mai 2015. Pour prendre notre décision, à la base il y a chaque doyen, qui connaît la réalité du travail de chacune des personnes dont il est responsable. Ensuite, en plus de ce que nous savions déjà, chaque collaborateur a produit un CV complété avec ces informations. Le doyen est venu rencontrer Mme C.\_\_\_\_\_, M. P.\_\_\_\_\_ et moi-même, pour discuter de la situation de chaque personne. Nous avons également utilisé le dossier du personnel, la saisie de projets sur les dernières années (logiciel SAGEX), notamment pour comprendre quel était le taux de RA&D sur du moyen terme. Les feuilles de charges ont également été utilisées pour nous donner des renseignements et des tendances. Avec tous ces documents, nous avons pu, au fil du temps, décrire chaque situation dans un tableau. Tout ceci n'a pas été fait uniquement sur le papier, puisque nous avons toujours discuté avec le doyen pour établir ce tableau.* ».

Le Directeur adjoint de la HEIG-VD a également confirmé lors de son interrogatoire « *que la défenderesse a choisi d'utiliser uniquement le critère des responsabilités particulières pour distinguer les maîtres d'enseignement A des maîtres d'enseignement B, et qu'elle a renoncé à appliquer le critère de degré élevé d'expertise reconnu.* ». Q.\_\_\_\_\_ a également indiqué que « *pour différencier ME A et ME B, nous avons utilisé uniquement le critère des responsabilités particulières, et nous n'avons pas activé le critère de degré élevé d'expertise. En effet, la*

mention « et/ou » nous permettait de n'activer qu'un seul des deux critères. ». Toujours selon cette dernière, « la décision de ne pas tenir compte du critère du degré élevé d'expertise reconnu s'est matérialisée lorsque nous avons reçu le 19 mai 2015 le Barème avec les termes exacts. Nous savions depuis les négociations qu'il y avait une forte probabilité pour qu'il y ait deux ou trois niveaux pour les maîtres d'enseignement. Ensuite, je dirais que vers le mois de mars, la DGES nous a déjà demandé de réfléchir à ce que pourrait être, dans chaque école, l'utilisation des deux niveaux. Par contre, je ne peux plus vous dire si à ce moment-là la DGES avait déjà imaginé les deux critères possibles de différenciation. Au vu des délais qui ont finalement dû être respectés, je peux en tous les cas certifier qu'après réception du Barème, nous avons eu quelques jours pour faire une nouvelle proposition, de sorte qu'à fin mai, nous avons définitivement pris la décision de retenir le critère des responsabilités et d'exclure celui du degré d'expertise. Dans la mesure où nous étions sollicités depuis mars pour une application dans notre école, nous y avons déjà réfléchi et nous étions déjà dans la logique de responsabilités particulières pour différencier les deux types de ME. Vous me demandez pourquoi le fait d'exclure le critère du degré d'expertise n'est pas documenté dans le cadre de vos travaux, et pourquoi il n'apparaît pas spécifiquement dans les écritures, et finalement pourquoi nous l'avons appris lors des auditions. Je vous réponds que pour nous, le critère des responsabilités a toujours été à la source de nos discussions, et que finalement, lorsque nous avons reçu le Barème, ce critère s'y retrouvait. Comme il était alternatif (et/ou) avec celui du degré d'expertise, nous avons utilisé ce qui nous était présenté et qui correspondait à notre vision de la distinction des deux niveaux. Ensuite, et notamment dans la procédure, nous avons surtout voulu démontrer que la simple présence de titres ne donnait pas nécessairement accès à la fonction qui les exige. Il est vrai que nous n'avons pas présenté les choses dans le sens de l'exclusion du critère du degré d'expertise, mais c'est bien ce qui s'est produit. ».

Le 23 juin 2015, la HEIG-VD a donné une conférence à son personnel sur l'état d'avancement des travaux qui avaient traités à la

bascule, et a notamment présenté les critères relatifs aux fonctions ME A et ME B. La Directrice de la HEIG-VD a explicité durant l'instruction qu'il est inscrit sur le support utilisé lors de cette réunion que, quand bien même le barème mentionne la possibilité d'assurer des responsabilités particulières « et/ou » de faire preuve d'un degré d'expertise reconnue s'agissant des exigences relatives au ME A, une « *puce dit ensuite « Pour la HEIG, il faut entendre par là... », avec les éléments déjà mentionnés de responsabilités, ce qui montre que le personnel a été informé de nos critères. »*. En outre, l'invitation du 9 juin 2015 faite par la HEIG à ses collaborateurs pour actualiser leurs dossiers personnels selon les principes de mise en œuvre, avec un délai au 22 juin 2015, a été rappelée à cette occasion. Sur la brièveté de ce délai, Mme Q. \_\_\_\_\_ a indiqué lors de son interrogatoire que « *ce délai peut être perçu comme serré, mais chaque collaborateur a un dossier largement documenté et nous amène régulièrement d'éventuelles nouvelles pièces. Suite au délai au 22 juin, c'est un peu plus de la moitié des collaborateurs qui ont complété leur dossier, les autres ne l'ayant pas fait car il était déjà complet. Nous aurions été compréhensifs si un collaborateur avait souhaité ajouter des documents postérieurement au délai. »*. Selon C. \_\_\_\_\_, cheffe du service des Ressources humaines de la HEIG-VD, « *entre un tiers et la moitié des collaborateurs ont réagi à la demande d'actualisation de leur dossier »*.

**c)** Entre les mois de mai à septembre 2015, la HEIG-VD a élaboré un cahier des charges type pour les fonctions de professeurs HES, professeur HES associé, et maîtres d'enseignement A et B, soit des documents devant par la suite être adaptés à chaque cas individuel. La Directrice de la HEIG-VD a précisé que « *Nous ne connaissons les réalités des maîtres d'enseignement A et B qu'en mai 2015, avec le barème. Il fallait faire la bascule en septembre 2015. Dans ce délai, il nous était possible de réaliser des cahiers des charges types, mais pas des cahiers des charges individualisés. C'est la raison pour laquelle nous les réalisons à l'heure actuelle. Aucun n'a encore été transmis aux collaborateurs à ce jour. (...) L'introduction de la LHEV a des répercussions au sein de l'école, avec une charge particulièrement importante, puisqu'elle induit des changements organisationnels de taille, avec des impacts sur la gestion*

*des RH, en particulier au vue de l'intégration des collaborateurs sur fonds extérieurs.».*

Il ressort des cahiers des charges-type PER concernant les ME A qu'un pourcentage de 10 à 75 % de l'activité du collaborateur est destiné à l'enseignement. Selon Mme Q.\_\_\_\_\_, « *Ce cahier des charges types devrait plutôt prévoir un chiffre de l'ordre de 60 à 75%. Nous avons mis ce taux maladroit parce que nous avons une ME A, notre conseillère pédagogique responsable des évaluations de l'enseignement, dont la décharge est très importante. Chez elle, le point 6.3 de son cahier des charges (réd. Il s'agit de la rubrique « conduire ou participer à des activités spécifiques confiées par la direction ») représente un taux très important, en miroir avec le point 6.1 (réd. soit qui est celui nommé « dispenser des enseignements bachelor, master et/ou de formation continue »). Il s'agit toutefois d'une situation bien particulière, raison pour laquelle nous corrigerons le taux du 6.1 à l'avenir.* ». Pour le ME B, le pourcentage d'activité destiné à l'enseignement se situe entre 60 et 88%.

La seconde mission du Maître d'enseignement prévue dans le cahier des charges type est celle de « pouvoir participer à des activités de recherche appliquée, de développement et de service à hauteur de 0 à 20% pour le ME A et de 0 à 15% pour le ME B. Le ME A participe également durablement à des projets de recherche appliquée, de développement et de service, alors que c'est de manière « sporadique » que le ME B y participe.

La troisième activité du ME A est celle de « conduire ou participer à des activités spécifiques confiée par la direction », à un taux de 0 à 70%. En sus de collaborer en tant que représentant élu ou désigné aux structures de participation, conseil ou commission, le ME A assure une responsabilité particulière confiée par la direction. Selon la Directrice de la HEIG-VD, cela « *recouvre les deux activités énoncées dans le Barème, soit une mission particulière ou coordonner un ensemble d'enseignements.* ». Le ME B voit son taux d'activité dédié à sa troisième mission, figurant sous la rubrique « pouvoir participer à d'autres missions », varier entre 0 et

10%. Cela implique notamment qu'il consacre ce taux d'activité pour effectuer d'autres activités liées à l'enseignement qui lui sont confiées, d'autres activités liées à la vie de l'Ecole qui lui sont confiées, ou encore collaborer en tant que représentant élu ou désigné aux structures de participation. A la question de savoir si une adaptation du taux aurait ici également lieu, comme pour la première mission du ME, la Directrice de la HEIG-VD a indiqué que *« ces deux points sont en miroir. Si on fait une version qui s'applique à tous, sauf l'exception dont j'avais parlé, on va corriger les deux. Je précise qu'on ne corrigera pas le 0%, étant donné que la qualification A tient soit de la RA&D du chiffre 2, soit des responsabilités particulières du chiffre 3. »*.

Concernant la quatrième mission dudit cahier des charges type, soit la rubrique *« développer et inscrire ses activités dans une logique d'amélioration continue pour garantir le rayonnement national et international de l'Ecole au niveau professionnel académique »*, seul le taux d'activité y relatif diffère entre les fonctions ME A et ME B. En effet, il est de 5 à 15% pour la fonction de ME A, et varie entre 2 à 15% pour celle de ME B. La Directrice de la HEIG-VD a expliqué ce qui suit à propos de ces pourcentages : *« (..), le 2% minimum du cahier ME B part de l'idée que puisque la fonction de maître d'enseignement requiert un taux d'activité minimum de 20% et que le pourcentage de temps mis à disposition du collaborateur pour son perfectionnement personnel individuel est un pourcentage incompressible de 10%, nous avons donc un minimum de 2%. Pour le maître d'enseignement A on a imaginé que la fourchette démarre à 5%, d'abord parce qu'il est peu vraisemblable qu'un ME A soit à 20%, et parce que dans les conditions pour être ME A, il y a le fait d'avoir des responsabilités particulières, et donc une participation accrue à la vie de l'école et à ses activités. Le maximum des deux côtés à 15% s'explique par le fait que le 10% est le pourcentage maximum du perfectionnement personnel quand on est à 100%. Ensuite, pour le ME A, cela peut correspondre à des conséquences des responsabilités particulières, soit quelque chose qui en découle. Pour le ME B, on peut imaginer un pourcentage supplémentaire, par exemple quand on parle du quatrième paragraphe du point 6.4, pour un enseignant qui participerait*

*de façon régulière à la vie de notre école, sans qu'il s'agisse toutefois d'une responsabilité particulière au sens du Barème. Dans le cahier des charges type du ME A, la responsabilité particulière se trouve inscrite au point 3, c'est le cœur de cette responsabilité. Un certain nombre de choses peut en découler, notamment le nombre de conférences ou de groupes de travail auxquels l'enseignant doit participer, et c'est cela qui peut avoir des conséquences dans le taux du point 4. ».*

Outre les distinctions mentionnées ci-avant, les cahiers des charges type relatifs aux ME A et ME B sont identiques en leur point 6, soit celui qui a trait aux « missions et activités » du collaborateur. Il en va de même s'agissant de l'expérience professionnelle qui doit être de deux ans au moins, en lien avec le domaine enseigné. En revanche, le ME A se voit confier une responsabilité d'équipe dite « fonctionnelle », que le ME B n'a pas. Les connaissances, capacités et compétences particulières requises varient également entre les ME A et ME B, selon les cahiers des charges type établi par la HEIG-VD. Ainsi, le ME A doit disposer, en sus des exigences requises pour un ME B, de la gestion et/ou conduite d'une équipe, d'une aptitude à coordonner les activités communes, à représenter la Haute Ecole à l'extérieur, mais encore disposer de compétences spécifiques à la tâche ou la responsabilité endossée, et des compétences en gestion de projets de recherche sont souhaitées.

**d)** S'agissant de la feuille de charges, selon la Directrice de la HEIG-VD, *« il y en a une par enseignant. Le doyen est chargé d'établir la feuille de charges au début de l'année académique. Il s'agit d'un outil de planification pour répartir l'ensemble des activités qui doivent être réalisées dans le département du doyen entre les différents enseignants. La feuille est communiquée par le doyen à l'enseignant de la façon choisie par le doyen, par écrit ou même par oral. »*. Différentes rubriques apparaissent sur la feuille de charges, soit notamment le libellé des cours qui devront être enseignés et le pourcentage correspondant de l'activité du ME ou les missions particulières liées à l'enseignement qui lui sont confiées.

Selon la Directrice de la HEIG-VD, « *durant l'année académique, il peut se passer divers évènements qui font que les tâches réalisées par un enseignant ne sont pas strictement dans les faits celles inscrites par le doyen dans la feuille de charges en début d'année. Par exemple, pour les cas de cours à option où il y a trop peu d'étudiants de sorte qu'il ne s'ouvre pas. Ou alors, le volume d'activité RA&D (récherche appliquée et développement) pourra être moins grand que prévu si nous avons déposé des projets que nous n'obtenons pas : le volume sera alors plus petit. Une correction de la feuille de charges peut être faite s'il y a une différence importante entre les charges planifiées et les charges réelles. Mais on en « boucle » pas une feuille de charges au terme de l'année.* ». Sur cette même question, le Directeur adjoint de la HEIG-VD a déclaré : « *il peut y avoir une différence entre ce qui est prévu sur une feuille de charges, comme outil de planification, et ce qui est réalisé, à cause des changements qui peuvent se produire durant l'année. (...) les feuilles de charges tiennent compte d'une marge de manœuvre d'environ 3% pour prendre en compte les variations de temps que prennent les tâches envisagées. Il est rare que la variation soit plus importante, mais si c'est le cas, il y a plusieurs façons de gérer la situation, y compris en modifiant la feuille de charges en cours ou en prévoyant une modification sur la feuille de charges suivante, ou d'une autre manière.* ». Le témoin Z.\_\_\_\_\_, Chef du département Comem+ de la HEIG-VD, a quant à lui notamment déclaré que « *concernant la portée contractuelle de cette feuille des charges, il peut se passer un certain nombre de choses durant l'année, qui font que les charges effectives peuvent différer de ce qui a été prévu. Si c'est effectivement le cas, il y a un dialogue avec la personne concernée, soit pour dire qu'il y a des tâches en plus pour lesquelles il faut trouver de la place, soit, s'il y a des tâches en moins pour trouver d'autres tâches pour remplir le taux d'activité. Je ne peux pas dire qu'il s'agisse d'une sorte de cahier des charges évolutif pour le collaborateur, car formellement, la feuille de charges n'est pas tenue d'être mise à jour, et c'est en cela que pour moi ce n'est pas un document contractuel.* ».

e) Selon Mme Q.\_\_\_\_\_, la HEIG-VD a « *concrètement examiné la situation de M. K.\_\_\_\_\_ pour effectuer la bascule. Nous l'avons fait individuellement pour chacune des 174 personnes concernées. Je confirme que la démarche a consisté à observer chaque situation personnelle, en prenant pour base les principes de mise en œuvre adoptés par le Conseil d'Etat. Nous avons pris en considération le poste, les tâches accomplies dans le poste occupé par le demandeur, afin d'y attribuer une fonction et le niveau de fonction qui va avec. Nous avons vérifié les exigences de profil pour occuper ce poste. Nous l'avons comparé avec la situation du demandeur et nous sommes arrivés à la conclusion que c'était bien le poste de maître d'enseignement B qui était la fonction du demandeur. La bascule, pour le demandeur comme pour chaque autre collaborateur, a été faite sur la base de la réalité des tâches qui sont assumées au moment de la bascule. Par tâches assumée (sic) je veux dire les tâches confiées.* ».

Par un courrier du 17 juillet 2015, la HEIG-VD a informé le demandeur de la modification de sa fonction, dès le 1<sup>er</sup> septembre 2015, du niveau de celle-ci ainsi que de sa classification. Cette modification se déroulait dans le cadre de la bascule PER et était liée à l'entrée en vigueur de la LHEV. Un cahier des charges type daté du 13 juillet 2015, correspondant à cette nouvelle fonction, était annexé à cette missive.

A une date indéterminée, la défenderesse a adressé au demandeur un contrat de travail, daté du 24 août 2015 et signé par la directrice de la HEIG-VD, qui confirmait cette modification. Celui-ci prévoyait que le demandeur était engagé en qualité de « Maître d'enseignement », niveau de fonction B, classes 28-31, dès le 1<sup>er</sup> septembre 2015, pour un salaire annuel brut de 150'966 fr. sur douze mois. Tel que cela était prévu par les dispositions d'application, et en particulier les Principes de mise en œuvre, le salaire nominal brut du demandeur a été garanti.

Le demandeur a indiqué lors de son interrogatoire que « L'école m'a aussi confié la responsabilité de deux modules, charges qui ne sont pas décrites dans le cahier des charges type, au point 6.1 Il s'agit de charges supplémentaires qui ne sont pas comptées et qui impliquent pas mal de travail, notamment pour adapter les fiches de modules au système informatique. (...) il y a deux modules dont je suis le responsable, mais sans être le seul enseignant, et deux autres modules dont je ne suis pas le responsable, mais pour lesquels je suis le seul enseignant. Dans la filière COMEM, il y a 8 modules de première année, qui doivent tous être réussis pour que l'année soit validée. Sur ces 8 modules, je suis le seul enseignant s'agissant de deux d'entre eux. La responsabilité est grande, puisque je suis concrètement responsable de plus d'un quart des heures de cours de première année, et que j'ai potentiellement la faculté de faire échouer des étudiants. Il s'agit donc d'une charge énorme, qui est liée à une confiance énorme que me fait l'école, puisqu'on pense que j'ai bien les facultés de mener à bien cette tâche d'enseignement. ».

En revanche, Mme Q. \_\_\_\_\_ précise, s'agissant du demandeur, qu'il « ne coordonne pas un ensemble d'enseignements comportant plusieurs intervenants ; il ne gère pas une mission particulière liée à l'enseignement et n'a pas d'activité durable de RA&D. Selon moi, le demandeur est correctement colloqué en ME B ». Elle ajoute que « la responsabilité d'un module fait partie des tâches de base de tout enseignant. Chaque enseignant n'est pas nécessairement responsable de modules, mais la responsabilité d'un module est liée au fait d'enseigner. A l'inverse, la responsabilité d'un module ne consiste pas à coordonner des enseignements avec un ensemble d'intervenants. La responsabilité d'un module peut être confiée à n'importe quel enseignant désigné dans les postes de la pièce 19 (réd. soit le Barème PER reproduit plus haut), sauf ceux des deux dernières lignes, car une responsabilité de module est une tâche de base de l'enseignement. Le doyen et chef de département est responsable de déterminer qui sera responsable de chaque module. Il y a une liberté, de sorte qu'il peut y avoir des attributions différentes d'un département à l'autre ».

Concernant sa feuille de charges pour l'année 2016-2017, le demandeur indique qu'il y figure quatre tâches différentes: « *La première est liée au fait que j'ai plus de 35 étudiants en mathématique, ce qui est énorme pour un enseignant seul. De ce fait, j'ai reçu une compensation pour, en particulier, la correction des tests et des remédiations. La deuxième tâche est qu'on m'a demandé de réaliser une étude, sur dix ans, pour comprendre la source de la baisse des moyennes de mathématique dans notre école, pour autant qu'il y en ait une. Nous avons en effet l'impression que le niveau de mathématique baisse, et il s'agit de comprendre quel est le profil de nos étudiants, respectivement si leurs études préalablement à notre école jouent sur leur moyenne de mathématique. Les deux dernières tâches sont deux révisions totales de plans d'études, avec la première qui a débuté en cette année 2017-2018, et qui implique encore uniquement des adaptations de cours, et la deuxième qui est celle de la filière ingénieurs de gestion dont j'ai parlé plus haut.* ».

Le témoignage de Z.\_\_\_\_\_ rejoint celui de la Directrice de la HEIG-VD en ces termes : « *le demandeur a des missions d'enseignement, qui constituent l'essentiel de sa feuille de charges. Il n'a pas de mission particulière liée à l'enseignement.* ».

**3.**                   **a)** Le 10 septembre 2015, le demandeur a ouvert action par le dépôt d'une requête de conciliation, ceci afin de contester sa collocation en tant que ME B, pour revendiquer la fonction de ME A. La conciliation ayant échoué lors de l'audience du 15 décembre 2015, une autorisation de procéder a été immédiatement remise au demandeur à l'issue de dite audience.

Le 14 mars 2016, sous la plume de son conseil, le demandeur a déposé une demande au fond auprès du tribunal de céans, afin de conclure, sous suite de frais et dépens, à ce que son contrat de travail soit modifié en ce sens que la fonction qui lui est attribuée est celle de maître d'enseignement A, avec la classification de 30-32 plus 4%, ceci avec effet au 1<sup>er</sup> septembre 2015.

Par un mémoire du 23 juin 2016, la défenderesse a déposé une réponse, concluant au rejet des conclusions du demandeur.

Par une écriture du 14 septembre 2016, le demandeur s'est déterminé sur la réponse et a confirmé ses conclusions.

En date du 3 novembre 2016, la défenderesse a déposé une réponse complémentaire sur laquelle le demandeur s'est déterminé le 21 novembre 2016.

**b)** Une première audience de jugement s'est tenue le 16 février 2017 devant le tribunal de céans. MM. R.\_\_\_\_\_ et P.\_\_\_\_\_ ont été entendus à cette occasion, en qualité de témoins, respectivement de partie. Le 21 février 2017 s'est tenue la seconde audience de jugement lors de laquelle le témoin Z.\_\_\_\_\_ a été entendu. L'interrogatoire de Mme Q.\_\_\_\_\_ a débuté lors de cette audience, avant d'être suspendu et repris lors de la troisième audience de jugement qui s'est déroulée le 21 mars 2017. En date du 22 août 2017, Mme C.\_\_\_\_\_ et le demandeur ont également été interrogés en qualité de partie avant que l'instruction ne soit close par la Présidente et que les parties plaident.

Les déclarations des témoins et des parties sont reprises en substance dans le présent état de fait. D'autres faits allégués et admis ou prouvés, mais sans incidence sur la solution du présent procès, ne sont pas reproduits ici.

D'entente avec les parties, le tribunal de céans a décidé de rendre une décision directement motivée, sans dispositif préalable.

**EN DROIT :**

**I.**                   **a)** Aux termes de son art. 1 al. 1 let. c, la LHEV s'applique à la HEIG-VD qui est un établissement de droit public doté de la personnalité morale (art. 2 al.1 LHEV). L'art. 10 LHEV prévoit quant à lui l'application de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (LPers-VD, RSV 172.31) au directeur, aux membres de la direction ainsi qu'aux membres du personnel de chaque haute école cantonale, sous réserve de dispositions particulières de la LHEV et du Règlement sur la Haute école vaudoise (ci-après : RLHEV, RSV 419.01.1). L'art. 31 LHEV prévoit que le personnel des hautes écoles comprend notamment le personnel d'enseignement et de recherche qui est composé des professeurs HES ordinaires, des professeurs HES associés, des maîtres d'enseignements, des adjoints scientifiques ou artistiques et des assistants HES.

Aux termes de son art. 2 al. 1, la LPers-VD s'applique à toute personne qui exerce une activité régulière, dans une fonction non éligible, pour laquelle elle perçoit de l'Etat un salaire. L'art. 14 LPers-VD précise que le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale connaît, à l'exclusion de toute autre juridiction, toute contestation relative à l'application de cette loi et de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg, RS 151.1) dans les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses employés.

En l'espèce, le demandeur est lié par un contrat de travail avec l'Etat de Vaud, défendeur, représenté par le Département de la formation et de la jeunesse, Service de la formation professionnelle. Par courrier du 17 juillet 2015, la HEIG-VD a informé le demandeur de la modification de sa fonction et classification dans le cadre de la bascule PER. Il ne fait aucun doute que les relations de travail qui lient les parties sont soumises à l'application de la LPers-VD. Le présent litige, relatif à la

fonction attribuée au demandeur, relève dès lors de la compétence du Tribunal de céans, ce que les parties n'ont d'ailleurs pas contesté.

**b)** L'art. 16 al. 1 LPers-VD précise que la procédure est régie par les articles 103 et suivants du Code de droit privé judiciaire vaudois (CDPJ, RSV 211.02), lequel code prévoit, à son art. 104, l'application supplétive du Code fédéral de procédure civile (CPC, RS 272). L'art. 16 al. 3 LPers-VD dispose que les actions devant le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale se prescrivent par un an lorsqu'elles tendent exclusivement à des conclusions pécuniaires et par soixante jours dans les autres causes. La prescription court dès l'exigibilité de la créance ou dès la communication de la décision contestée.

En l'espèce, le demandeur a introduit une procédure de conciliation le 10 septembre 2015 afin de contester sa collocation. La conciliation du 15 décembre 2015 n'ayant pas abouti, le tribunal a délivré une autorisation de procéder au demandeur le jour même. Le 14 mars 2016, le demandeur a déposé une demande auprès du tribunal de céans, accompagnée d'un bordereau de pièces, respectant ainsi le délai de trois mois pour porter action devant le tribunal (art. 209 al. 2 CPC). En outre, la prescription n'est pas atteinte puisque le *dies a quo* du délai de 60 jours, respectivement une année, ne pourrait raisonnablement partir avant la réception du contrat de travail du demandeur contenant sa nouvelle fonction. Celui-ci étant daté du 24 août 2017, le tribunal de céans retiendra cette date comme déterminante. Dès lors, l'action du demandeur est recevable en temps et en la forme.

**II.** **a)** Dans un premier moyen, le demandeur remet en question, de façon générale, le système instauré par la défenderesse et visant à distinguer deux types de Maîtres d'enseignement. Il soutient en effet que les applications de la LHEV et du RHEV faites par la défenderesse violent le principe de l'exigence d'une base légale. En effet, la LHEV indique une liste des fonctions, dont celle de Maître d'enseignement, fonction décrite dans cette loi. Le RHEV ne donne pas complément d'information. Partant, en créant les catégories A et B au sein de la

fonction de Maître d'enseignement, la défenderesse a divisé en deux la fonction, ce qui implique d'en créer une nouvelle. Or créer une nouvelle fonction va au-delà du cadre légal et du nombre de fonctions fixé par la LHEV. Il n'était donc pas possible pour la défenderesse, du point de vue du demandeur, de scinder la fonction de Maître d'enseignement. Ainsi, la seule fonction de Maître d'enseignement, sans aucune sous-catégorie, doit être appliquée au demandeur, avec le salaire le plus élevé qui a été appliqué, soit celui des Maîtres d'enseignement A.

Pour sa part, la défenderesse indique qu'elle a appliqué les règles légales en vigueur, et en particulier le Barème PER, qui permet la distinction entre deux catégories de Maîtres d'enseignement. Il n'y a donc aucune violation du principe de l'exigence d'une base légale. De plus, cette distinction ne lui apparaît pas critiquable, puisqu'aucune nouvelle fonction n'est créée. En effet, ce n'est que le barème applicable qui est adapté, tout en maintenant, globalement, les quatre catégories principales de la LHEV. En ce sens, le barème PER ne fait qu'opérer des subdivisions avec fixations de salaires, subdivisions qui sont autorisées par la loi.

**b)** Le principe de la légalité, encré à l'art. 5 al. 1 de la Constitution fédérale suisse du 18 avril 1999 (ci-après : Cst., RS 101), implique que toute compétence étatique doit reposer sur une base légale. De même, la jurisprudence prévoit que ces compétences doivent être exercées selon les modalités qui sont imposées par la loi.

Selon les travaux préparatoires relatifs à la LHEV, décider de leur structure ou engager du personnel fait partie de l'autonomie prévue par les hautes écoles. Le commentaire relatif à cette question rappelle les limites posées par la loi en ces termes : « *Dans l'exercice des attributions et compétences qui découlent de leur autonomie, les hautes écoles vaudoises de type HES doivent se conformer au cadre légal fixé par la présente loi. Celui-ci comprend également les dispositions de niveau réglementaire adoptées par le Conseil d'Etat* » (Exposé des motifs et projet de loi n° 43, janvier 2013, p. 47). Qualifiée de

« *prérogative essentielle* » du Conseil d'Etat (Exposé des motifs, p.39), la LHEV prévoit, à son article 43, qu'il appartient au Conseil d'Etat de fixer un barème pour déterminer le niveau de fonction des différentes catégories du PER et la rémunération y afférente. Le Barème prévoit quant à lui une subdivision entre les fonctions ME A et ME B, correspondant à la volonté parlementaire de permettre d'adapter la structure des hautes écoles en fonction de leurs besoins (Exposé des motifs, p.56).

**c)** En l'espèce, le Tribunal de céans ne saurait remettre en doute le système légal tel qu'il a été créé s'agissant d'abord de l'existence de la fonction de Maître d'enseignement, puis de la distinction salariale consistant à créer les deux sous-catégories de ME A et ME B. Le principe de l'exigence de la base légale est respecté par le fait que la LHEV prévoit la fonction de Maître d'enseignement. Il n'est pas adéquat de prévoir les catégories salariales dans une loi, trop rigide et dont la modification pourrait s'avérer fastidieuse. Ainsi, c'est bien par une décision du Conseil d'Etat que les catégories salariales devaient être fixées, ce que prescrit l'article 43 LHEV et qui a été réalisé par l'adoption du Barème PER. Ce dernier n'implique pas de création d'une nouvelle fonction, mais une application des principes concernant la fixation des salaires, pour lesquels l'autonomie du Conseil d'Etat n'a pas à être remise en cause par le TRIPAC.

En définitive, les dispositions légales applicables à la fixation du salaire du demandeur ont été respectées, même avec la création de la subdivision salariale entre les ME A et les ME B. La validité du Barème PER ne saurait être remise en cause. Partant, les griefs du demandeur à ce sujet doivent être rejetés, de sorte qu'il y a lieu d'analyser, à l'aune de toutes les dispositions légales et du Barème PER, si la collocation salariale du demandeur dans la catégorie ME B est correcte.

**III.** **a)** Dans un deuxième moyen, le demandeur estime que le Barème PER n'a pas été appliqué correctement par la défenderesse, s'agissant des critères de distinction entre le Maître d'enseignement A et le Maître d'enseignement B. En effet, il estime que selon le Barème PER, le

Maître d'enseignement A est celui qui a soit des responsabilités particulières, soit un degré élevé d'expertise reconnue, ou alors les deux. Ainsi, en éliminant purement et simplement le critère du degré élevé d'expertise reconnue, la défenderesse a violé le Barème. Elle devait en particulier analyser ce critère concernant le demandeur, ce qui devait l'amener à reconnaître cette expertise le concernant, et à le colloquer dans la fonction de Maître d'enseignement A.

Pour sa part, la défenderesse a confirmé, tant dans son interrogatoire qu'en plaidoirie, qu'elle avait utilisé la marge de manœuvre accordée par le Barème PER sous la forme « et/ou » pour n'utiliser qu'un des deux critères proposés, soit celui des responsabilités particulières, de sorte qu'elle avait exclu le critère du degré élevé d'expertise reconnue, qui n'a jamais été utilisé pour colloquer les Maîtres d'enseignement au sein de la HEIG. Elle a donc confirmé qu'elle n'avait pas analysé ce critère s'agissant du demandeur, même si elle a indiqué en procédure que les pièces qu'il avait produites ne suffisaient pas à déterminer un degré élevé d'expertise reconnue. Ce dernier critère est cependant sans aucune importance pour la défenderesse, qui ne l'a pas appliqué, invoquant qu'elle a ainsi fait usage de la liberté d'appréciation laissée aux Hautes écoles.

**b)** La loi s'interprète en premier lieu selon sa lettre (interprétation littérale). Si le texte n'est pas absolument clair, si plusieurs interprétations sont possibles, il convient de rechercher quelle est la véritable portée de la norme, en la dégageant de tous les éléments à considérer, soit notamment des travaux préparatoires (interprétation historique) (ATF 141 III 444 ; TF 8C\_637/2012 du 5 juin 2013), du but de la règle, de son esprit, ainsi que des valeurs sur lesquelles elle repose, singulièrement de l'intérêt protégé (interprétation téléologique) ou encore de sa relation avec d'autres dispositions légales (interprétation systématique). Le Tribunal fédéral ne privilégie aucune méthode d'interprétation, mais s'inspire d'un pluralisme pragmatique pour rechercher le sens véritable de la norme. Il ne se fonde sur la compréhension littérale du texte que s'il en découle sans ambiguïté une

solution matériellement juste (ATF 137 II 164 ; TF 9C\_403/2011 du 12 juin 2012).

Le juge s'écartera ainsi d'un texte légal clair que dans la mesure où les autres méthodes d'interprétation précitées montrent que ce texte ne correspond pas en tous points au sens véritable de la disposition visée et conduit à des résultats que le législateur ne peut avoir voulus, lesquels heurtent le sentiment de la justice ou le principe de l'égalité de traitement (ATF 135 IV 113). En bref, le Tribunal fédéral ne privilégie aucune méthode d'interprétation et n'institue pas de hiérarchie, s'inspirant d'un pluralisme pragmatique pour rechercher le sens véritable de la norme (ATF 141 III 151 ; 142 III 402).

Comme déjà indiqué ci-dessus (cf. consid. II.), la distinction entre les ME A et ME B ne ressort pas de la LHEV ou du RHEV, puisqu'elle découle de la liberté du Conseil d'Etat de régler les spécificités salariales des catégories du PER, ce qui a été concrétisé par l'adoption du Barème PER. Ce dernier distingue les Maîtres d'enseignement en ME A et ME B. Dans la colonne « exigences » les concernant, le Barème retient, pour tous les Maîtres d'enseignement, les exigences suivantes : « titre d'une haute école ou titre jugé équivalent + 2 ans d'expérience professionnelle minimum dans le domaine enseigné ». Pour les ME A, le Barème prévoit encore une exigence supplémentaire, formulée comme suit « *assure des responsabilités particulières et/ou fait preuve d'un degré élevé d'expertise reconnue* ». Le Tribunal de céans ne dispose pas de document d'interprétation particulier du Barème, et les parties ne sont à l'évidence pas en accord sur son interprétation littérale.

**c)** Le Tribunal de céans constate qu'à l'évidence, l'interprétation littérale de l'exigence du Barème PER concernant les ME A interdit formellement de supprimer l'un des deux critères que sont les responsabilités particulières et le degré d'expertise reconnu. En effet, la formulation « *assure des responsabilités particulières et/ou fait preuve d'un degré élevé d'expertise reconnue* », comprise grammaticalement, donne la possibilité à l'Ecole qui applique le Barème PER de choisir le

terme « et » ou le terme « ou », pour obtenir deux critères cumulatifs ou alternatifs. Ainsi, si le choix de l'Ecole porte sur le « et », l'exigence est réalisée en ces termes : « assure des responsabilités particulières et fait preuve d'un degré élevé d'expertise reconnue », en ce sens que le ME A doit avoir des responsabilités particulières et, cumulativement, un degré élevé d'expertise reconnue. Si en revanche l'Ecole choisit le terme « ou », l'exigence est plus souple, puisqu'elle est réalisée ainsi : « assure des responsabilités particulières ou fait preuve d'un degré élevé d'expertise reconnue », en ce sens que le ME A doit avoir soit des responsabilités particulières, soit un degré élevé d'expertise reconnue, la réalisation d'un seul de ces deux critères étant suffisante pour sa classification.

Soutenir que la formulation « et/ou » implique que l'Ecole pourrait supprimer purement et simplement l'un ou l'autre des deux critères spécifiques au ME A est totalement contraire à l'interprétation littérale des exigences du Barème PER. Ce dernier propose à l'évidence deux lectures, en supprimant uniquement l'un des deux termes « et » ou « ou », mais en conservant le reste des termes des exigences, pour obtenir soit un cumul de critères, soit deux critères alternatifs. Ainsi, l'interprétation de la défenderesse, qui invoque avoir supprimé totalement le critère du degré élevé d'expertise reconnue parce que le Barème PER le lui permettait, doit être écartée puisque contraire à l'interprétation littérale du Barème.

La version du demandeur, selon laquelle le libellé « et/ou » indique que les critères sont forcément alternatifs (« ou »), mais que leur cumul pourrait se produire dans un cas concret et que bien entendu la personne concernée serait également ME A (« et »), ne doit pas non plus être suivie. En effet, puisque le libellé « et/ou » a été indiqué, il doit pouvoir signifier que dans une situation, le « ou » pourrait être suffisant, mais que le « et » est également une possibilité. Si le cumul n'était qu'une possibilité subsidiaire, résultant simplement du fait que la réalisation d'un seul critère était suffisante, le libellé des exigences mentionnerait uniquement le « ou », puisqu'il serait ensuite évident que la personne remplissant les deux exigences devait elle aussi être colloquée

dans le poste ME A. De plus, la possibilité de choix que donne la formulation « et/ou » est compatible avec l'autonomie relative voulue pour les Hautes Ecoles en général. Cela étant, le tribunal de céans constate que l'interprétation du demandeur ne modifie pas la résolution du cas d'espèce, puisque le comportement de la défenderesse doit être interprété comme un choix vers les deux critères comme étant alternatifs et non cumulatifs (cf. d) ci-après). L'interprétation du demandeur ne modifie pas non plus le fait que le mot « ou » ne permet en aucun cas de supprimer purement et simplement l'un des deux critères que sont les responsabilités particulières et le degré élevé d'expertise reconnue.

**d)** En l'espèce, en admettant qu'elle a choisi de ne pas utiliser l'un des deux critères afin de colloquer ses Maîtres d'enseignement, la défenderesse a violé le Barème PER dans son interprétation littérale. La HEIG-VD doit impérativement examiner les deux critères des responsabilités particulières et du degré élevé d'expertise reconnue, ceci pour chaque Maître d'enseignement. Le seul choix qui lui était laissé par le Barème PER était de décider si ces deux critères étaient cumulatifs ou alternatifs.

Lors de l'échange d'écritures, la défenderesse n'a pas indiqué clairement quel choix elle avait voulu effectuer en lien avec le Barème PER, se contentant d'indiquer que le doctorat du demandeur n'était pas suffisant pour justifier d'un degré d'expertise élevé. Toutefois, durant les débats, et en particulier dans les explications détaillées de Mme Q.\_\_\_\_\_, sa Directrice, la défenderesse a insisté à de très nombreuses reprises sur le point d'avoir supprimé le critère du degré élevé d'expertise reconnue, parce que le Barème lui proposait la formulation « et/ou ». Elle a également justifié toutes les collocations des ME A par l'unique critère des responsabilités particulières, en affirmant que pour tous les collaborateurs de cette classification, leur degré d'expertise n'avait pas été pris en compte. On ne peut qu'en déduire qu'au-delà de sa mauvaise application du Barème, la défenderesse a choisi le terme « ou ». En effet, en excluant un critère, la HEIG-VD a démontré une volonté claire d'utiliser les critères de façon alternative, même si elle a finalement omis d'analyser celui du

degré élevé d'expertise. A l'inverse, si la HEIG-VD avait opté pour le cumul des critères, elle aurait dû analyser celui du degré élevé d'expertise pour tous ses collaborateurs ME A, ce qu'elle a admis ne pas avoir fait.

Partant, la formulation à retenir pour les exigences des ME A au sein de la HEIG-VD est la suivante : « assure des responsabilités particulières ou fait preuve d'un degré élevé d'expertise reconnue ». Or la HEIG-VD admet qu'elle n'a jamais analysé le degré d'expertise du demandeur. Ce critère doit donc être analysé, puisque s'il devait être retenu en tant que degré élevé d'expertise reconnue, la collocation du demandeur devrait automatiquement être modifiée en ce sens qu'il occupe le poste de Maître d'enseignement A.

Le grief du demandeur dans ce sens doit être admis. Reste à savoir, au vu de ses conclusions et de la violation du Barème constatée, s'il s'agit de rendre une nouvelle décision quant à la collocation du demandeur, ou si la défenderesse doit être invitée à rendre une nouvelle décision quant à sa classification, susceptible d'un nouveau recours auprès du Tribunal de céans.

**IV.**                   **a)** Le demandeur a conclu à la modification de sa collocation avec effet au 1<sup>er</sup> septembre 2015, au motif que le Barème PER lui était mal appliqué. Dans le cadre de sa plaidoirie notamment, il a indiqué que quand bien même il avait pris une conclusion formatrice, l'autorité de céans dispose d'un pouvoir cassatoire.

Tel que susmentionné, la défenderesse estime pour sa part qu'elle a usé de l'autonomie qui lui est donnée pour utiliser le seul critère des responsabilités particulières. Dès lors, de son point de vue, l'autorité de céans ne dispose pas d'un pouvoir de réforme et peut uniquement inviter la défenderesse à changer sa pratique. En sus, la défenderesse invoque l'interdiction de statuer *ultra petita*, que l'autorité de céans violerait si elle faisait autre chose que d'admettre ou de rejeter les conclusions du demandeur.

**b)** Or, comme il a été expliqué plus avant, l'application faite par la défenderesse est une interprétation erronée de la loi, à tout le moins dans sa lettre. L'obligation de l'employeur public de rémunérer un même travail avec un même salaire, qui découle du principe cardinal de l'égalité de traitement implique, en lien avec le principe de l'interdiction de l'arbitraire, que les autorités disposent d'une grande marge d'appréciation, particulièrement en ce qui concerne les questions d'organisation et de rémunération. La juridiction saisie doit observer une retenue particulière lorsqu'il s'agit non seulement de comparer deux catégories d'ayants droit mais de juger tout un système de rémunération (ATF 129 I 161) ; elle risque en effet de créer de nouvelles inégalités (ATF 123 I 1).

Il n'appartient en effet pas au magistrat saisi d'un recours en matière de rémunération des fonctions de substituer son appréciation à celle de l'employeur, mais uniquement de vérifier que le résultat du système respecte l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (CACI 29 juin 2015/334).

**c)** En l'occurrence, la HEIG-VD devait d'examiner la réalisation du critère de responsabilités particulières au même titre que celui du degré d'expertise reconnue pour respecter les principes susmentionnés. En particulier, elle a violé le principe de l'interdiction de l'arbitraire en excluant l'application d'un critère défini par le Conseil d'Etat dans le cadre de ses compétences, en application de l'art. 43 LHEV et au regard des travaux préparatoires (Exposé des motifs et projet de loi n° 43, janvier 2013, pp. 26, 39, 47).

Qui plus est, vu les spécificités du système des fonctions et des connaissances nécessaires pour déterminer si le demandeur bénéficie ou non d'un degré d'expertise reconnu au sens du Barème PER, mais encore en vertu de l'autonomie qu'il appartient de laisser aux hautes écoles en lien avec leur organisation spécifique, il sied de conclure que les investigations complémentaires doivent être effectuées par l'autorité d'engagement dans un premier temps.

Par surabondance, si le tribunal de céans devait se prononcer et appliquer les critères définis par le Conseil d'Etat, cela correspondrait à priver le demandeur de l'évaluation de son degré d'expertise par la HEIG-VD qui est la plus à même de procéder, notamment au moyen de la feuille de charges correspondante. L'autorité de céans ne peut ainsi s'estimer habilitée à trancher la question de l'expertise reconnue du demandeur.

Le tribunal de céans relèvera enfin que le fait de renvoyer l'affaire à la HEIG-VD pour une décision après nouvelles investigations ne viole pas le principe *ne ultra petita*. En effet, selon cette interdiction dont découle l'art. 58 al.1 CPC, le tribunal ne peut aller au-delà des conclusions prises par les parties. Selon la jurisprudence, le juge ne statue pas au-delà des demandes s'il n'alloue en définitive pas plus que le montant total réclamé par la partie demanderesse, mais apprécie certains des éléments de la réclamation autrement que ne l'a fait cette partie (TF 4P.114/2001 du 19 décembre 2001). Or, dans le cas d'espèce, apprécier si le demandeur aurait ou non dû être colloqué dans la fonction de ME A ne sort pas du cadre posé par les conclusions de la demande.

**d)** Au vu de ces considérations, il convient d'annuler partiellement le contrat de travail litigieux, en ce qu'il concerne le niveau de fonction appliqué et les classes retenues, et de renvoyer la cause à la défenderesse pour qu'elle rende une nouvelle décision dans le sens des considérants qui précèdent. En particulier, la HEIG-VD devra appliquer alternativement les critères des responsabilités particulières et du degré d'expertise reconnue, pour examiner de façon circonstanciée la réalisation de ce dernier critère dans le cas du demandeur. En effet, si ce seul critère du degré élevé d'expertise reconnue devait être présent chez le demandeur, la HEIG-VD devrait alors constater sa collocation en tant que Maître d'enseignement A, puisqu'il ressort du dossier que c'est bien là le seul élément qui manquerait dans ses activités pour que cette collocation soit justifiée.

Par surabondance et sans préjuger de cette question, le tribunal de céans relèvera que le demandeur a tout de même un doctorat, qui par essence représente une reconnaissance des pairs du Docteur dans le domaine dans lequel il a publié dit doctorat. A cela s'ajoute l'obtention par le demandeur de diplômes dans trois universités, au niveau international, ainsi que la rédaction durant de nombreuses années d'articles dans des revues spécialisées. Le Tribunal constate enfin une pratique indéniable du demandeur dans l'enseignement. Ainsi, dans sa nouvelle décision, la défenderesse est invitée, cas échéant, à indiquer quelles seraient les attestations, qualifications ou réalisations qui seraient requises de la part du demandeur pour le cas où elle ne lui reconnaîtrait pas un degré élevé d'expertise reconnue. Cette motivation permettra ainsi cas échéant au demandeur de bénéficier d'une nouvelle décision complète, susceptible d'une nouvelle contestation.

Quant au critère des responsabilités particulières potentielles du demandeur, il appartiendra également à la HEIG-VD de se prononcer sur sa réalisation, ce qu'elle a d'ores et déjà expliqué en procédure, en ce sens qu'elle n'avait pas confié de responsabilités particulières au demandeur. A cet égard, ce dernier n'a pas démontré en quoi il avait effectivement à sa charge d'autres responsabilités que celles liées à sa charge d'enseignement, ce qui semble compatible avec les deux classifications de ME A et ME B. Cela étant, la question pourra être laissée ouverte si la défenderesse retient un degré élevé d'expertise reconnue du demandeur, de sorte qu'elle n'a pas à être traitée plus avant dans le cadre de la présente décision.

Au vu de ce qui précède, les conclusions du demandeur sont partiellement admises et la cause est renvoyée à la HEIG-VD pour une nouvelle décision sur la collocation du demandeur, en particulier sur la question de sa fonction, valable rétroactivement au 1er septembre 2015. Pour le surplus, le contrat de travail du demandeur reste valable dans son ensemble, seule la question de sa fonction, et par conséquent de sa collocation salariale, devant être traitée.

**V.**                    **a)** Enfin, dès lors que la procédure judiciaire est gratuite lorsque la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr., conformément à l'art. 16 al. 6 LPers-VD, le présent jugement peut être rendu sans frais.

Il y a en revanche lieu d'allouer des dépens au demandeur qui a obtenu partiellement gain de cause et qui a engagé de frais externes de représentation, en application de l'art. 5 al. 1 du Tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 (ci-après : TDC, RSV 270.11.6) qui prévoit, pour une valeur litigieuse de 17'197 fr.92 comme en l'espèce, qu'ils se situent entre 1'500 fr. et 5'000 fr.

En application des art. 96 et 107 al.1 CPC et au vu des nombreux échanges d'écritures et des quatre audiences nécessaires à l'instruction de la cause, il est évident que le montant maximal prévu de dépens au vu de la valeur litigieuse doit être retenu. Cela étant, puisque les conclusions du demandeur n'ont pas été intégralement allouées, le dossier étant renvoyé pour nouvel examen, ce montant maximal doit être réduit, en équité, d'un quart. Ainsi, le tribunal de céans alloue au demandeur des dépens à hauteur de 3'750 fr, à charge de la défenderesse.

**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 K.\_\_\_\_\_ dans sa demande du 14 mars 2016 sont partiellement admises.
- II.** Le niveau de fonction et les classes retenus dans le contrat de travail de K.\_\_\_\_\_ du 24 août 2015 sont annulés, la Haute Ecole d'Ingénierie et de Gestion du Canton de Vaud (HEIG-VD) étant invitée à rendre une nouvelle décision sur ces deux points en fonction des considérants de la présente décision.
- III.** La présente décision est rendue sans frais.

- IV.** La défenderesse Etat de Vaud est débiteur et doit immédiat paiement à K. \_\_\_\_\_ un montant de 3'750 fr. (trois mille sept cent cinquante francs) à titre de dépens.
- V.** Toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées.

La présidente :

Juliette Perrin, v.-p.

La greffière :

Eléonore Egli, a.h.

Du 27 septembre 2017

Les motifs du jugement 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.

Le greffier :