

JUGEMENT

rendu par le

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

le 5 octobre 2016

dans la cause

W. _____ c/ Etat de Vaud

(Conflit LPers Etat de Vaud)

MOTIVATION

Audiences : 23 février 2016, 24 mai 2016 et 27 septembre 2016

Président : M. David PARISOD, v.-p.

Assesseurs : MM. François DELAQUIS et Olivier GUDIT

Greffière : Mme Marie-Alice NOËL, a.h.

Statuant au complet et à huis clos, immédiatement à l'issue de l'audience du 27 septembre 2016, sur la demande introduite le 26 janvier 2015 par W._____ (ci-après : le demandeur) contre l'Etat de Vaud (ci-après : le défendeur), le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (ci-après : le TRIPAC) retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. a) Le demandeur a été engagé à un taux d'occupation de 100 % par le Service pénitentiaire (ci-après : SPEN) en tant que responsable du secteur socio-éducatif en milieu de détention. Il est entré en fonction le 1^{er} janvier 2010.

b) Le demandeur a été colloqué en classe 11, échelon 18. Son salaire annuel brut s'élevait à CHF 118'030.-, versé treize fois l'an. Dès le 1^{er} janvier 2014, le demandeur a été colloqué en classe 11, échelon 22. Il percevait ainsi désormais un salaire annuel brut de CHF 122'334.- pour une activité à 100%.

2. a) Le secteur socio-éducatif des Etablissements de la plaine de l'Orbe (ci-après : EPO) était composé de différents domaines d'activité, soit l'assistance sociale, la formation et l'enseignement, le sport, l'animation ainsi qu'un atelier télévision.

b) Le 24 mars 2010, un entretien d'appréciation entre le demandeur et G._____, alors directeur adjoint aux EPO, a eu lieu concernant la prestation de travail fournie par le demandeur durant le temps d'essai, jugée de façon générale satisfaisante.

c) Dès l'automne 2010, le demandeur a rencontré des difficultés avec les assistants sociaux. Sur proposition de G._____, le demandeur a ultérieurement sollicité l'intervention d'un conseiller externe, B._____. Les déclarations de ce dernier, entendu comme témoin dans la présente cause, sont reprises ci-dessous.

d) Lors des entretiens d'appréciation des 21 décembre 2011 et 22 août 2012, le défendeur s'est déclaré de façon générale satisfait du travail du demandeur. Ce dernier a en outre perçu le 6 décembre 2012 une indemnité pour travaux spéciaux, telle que prévue à l'art. 7c RSRC (Règlement relatif au système de rétribution des collaborateurs de l'Etat de Vaud, RS 172.315.2).

3. a) Le 10 avril 2013, le demandeur a établi un document intitulé « Réflexion et apport de solution à la crise existant dans le service socio-éducatif des EOP » destiné à L._____, alors directeur des EPO, et G._____. Dans ce document, il a dénoncé les remarques négatives tenues à son égard et la résistance affichée par certains collègues face au résultat de la collaboration avec B._____. Selon le demandeur, le problème résultait de l'organigramme des EPO, particulièrement du fait que les assistants sociaux étaient dépendants hiérarchiquement du chef du secteur socio-éducatif, qui ne possédait aucun pouvoir décisionnel. Il a donc préconisé une solution de révision de l'organigramme de l'institution des EPO et proposé des éléments de mise en œuvre de son projet.

b) Le 23 mai 2013, un colloque du secteur socio-éducatif, présidé par le demandeur, a permis d'aborder le sujet du secteur socio-éducatif et son organisation.

4. a) En fin d'année 2013, un nouveau directeur, A._____, est entré en fonction aux EPO. Il a eu en janvier 2014 un entretien avec le demandeur portant sur l'évolution professionnelle de ce dernier. A cette occasion, le demandeur a exprimé ses difficultés à assurer le poste de responsable du secteur socio-éducatif, car il n'avait pas d'expérience du milieu carcéral et qu'il ressentait un manque de soutien de la part de l'équipe. Le demandeur a également déploré la lenteur de réaction de la direction à régler le problème.

b) Le 7 avril 2014, un entretien a eu lieu entre A._____, G._____ et le demandeur afin d'aborder la situation du demandeur ainsi que l'organisation du secteur socio-éducatif des EPO. Lors de cet

entretien, A._____ a proposé au demandeur de reprendre un poste de coordinateur de la formation au sein des EPO ou d'intégrer l'équipe en cours de constitution pour l'Etablissement de détention pour mineurs [...].A._____ a mentionné que ces propositions seraient accompagnées d'une demande faite au SPEN de maintien des acquis du demandeur.

Le demandeur s'est exprimé quant à ces deux propositions, en relevant notamment qu'il serait au quotidien confronté à l'équipe qui l'avait disqualifié en acceptant le poste proposé aux EPO. Il a constaté que les mesures proposées ne pouvaient régler le problème de fond. A._____ a refusé d'en changer l'organisation.

Lors d'une séance du 28 avril 2014 en présence de la majorité de l'équipe sociale, le demandeur a transmis certains éléments discutés avec A._____ et G._____ lors de l'entretien du 7 avril 2014.

c) Le 16 mai 2014, la direction des EPO a convoqué le demandeur afin de clarifier sa situation. Les deux propositions de poste faites au demandeur ont donc à nouveau été abordées. Concernant le poste [...], le demandeur a renoncé à cette option en raison de l'éloignement de son domicile et du fait qu'il ne se sentait pas en mesure de travailler avec des adolescents. Concernant le poste de coordinateur de formation aux EPO, le demandeur a exprimé la difficulté d'être rétrogradé au sein de l'équipe qu'il dirigeait.

d) Le 23 mai 2014, le demandeur a sollicité une entrevue avec A._____ afin de transmettre ses déterminations sur les propositions de poste qui lui avaient été faites le 7 avril 2014. Le demandeur l'a informé qu'il souhaitait « saisir la proposition qui lui avait été formulée de reprendre un poste de coordinateur de la formation aux EPO ». Il a précisé que les conditions suivantes étaient essentielles pour lui :

- le droit acquis au salaire ;
- le fait de pouvoir travailler à un taux d'activité de 90 %, réparti sur quatre jours ;
- le fait que son transfert puisse se réaliser dans les meilleurs délais.

A._____ a informé le demandeur qu'il parlerait à [...], cheffe du SPEN, des éléments précités en sa qualité d'autorité d'engagement, ce en remettant le tout dans le contexte général suite aux éléments abordés lors de l'entretien du 16 mai 2014.

e) Le 23 juin 2014, A._____ s'est entretenu avec le demandeur. Il lui a expliqué que le Service du personnel de l'Etat de Vaud entrerait en matière concernant le droit acquis à son salaire, le demandeur étant concrètement colloqué dans une fonction au niveau 10, alors qu'il occupait alors une fonction au niveau 11. Le demandeur se trouvant au maximum du niveau 10, il a été informé qu'il ne bénéficierait plus de possibilités de progression dans les échelons, mais cependant toujours de l'adaptation de son salaire au coût de la vie.

Le demandeur a souhaité examiner la question financière avant de prendre une décision définitive. A._____ lui a rappelé qu'une décision serait prise à son égard et qu'il disposerait d'un droit de recours sur dite décision.

f) Le demandeur a été en incapacité de travail à 100 % du 25 juin au 15 juillet 2014.

g) Le 14 juillet 2014, le conseil du demandeur a adressé au SPEN un courrier par fax et sous pli recommandé, dont la teneur est notamment la suivante :

« [...] En raison de la dégradation de ses conditions de travail depuis le début de cette année, mon mandant s'est vu proposer de reprendre le poste de coordinateur de la formation au sein des Etablissements de la plaine de l'Orbe, et ce à compter du 1^{er} septembre 2014.

[...] il semblerait que votre service demeure dans l'attente de décision émanant du SPEV, sans que M. W._____ n'ait été renseigné davantage sur les conséquences salariales concrètes qu'aurait son transfert.

[...] Dans ces conditions, mon client confirme qu'il n'acceptera son transfert qu'aux conditions que celui-ci n'entraîne pas de modification de sa classe salariale et que son taux de travail soit réduit à 90 % et réparti sur quatre

jours. Il rappelle au demeurant qu'il n'a pour l'heure pas donné son accord à ce transfert, comme cela ressort du résumé de l'entretien du 23 juin passé.

Il n'y a également aucune raison que M. W. _____ soit sanctionné au travers d'un reclassement salarial qui le prive de toute progression, sans doute jusqu'à sa retraite, dont les conditions seront ainsi péjorées.

La position de mon mandant est d'autant plus justifiée que les récents évènements ne lui sont pas imputables et que la proposition de transfert émane de sa hiérarchie. En outre, à teneur du répertoire des emplois-types, les deux fonctions sont similaires et requièrent des formations universitaires de même niveau.

En définitive, l'incertitude dans laquelle M. W. _____ évolue ne peut plus perdurer, de sorte que ce dernier est en droit d'attendre une prise de position de son employeur dans les meilleurs délais [...] ».

5. Par décision de changement d'activité du 18 juillet 2014 fondée sur l'art. 21 al. 1 lit. c LPers-VD, la cheffe du SPEN a confirmé au demandeur que l'organisation du travail et les besoins de l'établissement imposaient de lui confier d'autres tâches et impliquaient une modification substantielle de son affectation et de son cahier des charges.

Le nouveau poste du demandeur, soit coordinateur de la formation en milieu de détention, a été colloqué en chaîne 361, niveau 10, échelon 25. Sur la base des art. 21 al. 2 LPers et 42 RLPers, la cheffe du SPEN a précisé que le demandeur « *bénéficie[rait] des droits acquis sur le salaire nominal actuel, à savoir CHF 122'334.- pour un activité à 100 %, sans progression possible étant donné que [son] salaire dépass[ait] la limite du niveau de fonction du nouveau poste qu'[il] occuper[ait]* ».

Cette décision a pris effet au 1^{er} septembre 2014.

6. Le 15 septembre 2014, le demandeur a déposé une requête de conciliation auprès du TRIPAC.

Le 28 octobre 2014, une audience de conciliation a été tenue, au terme de laquelle aucun accord n'a été trouvé entre les parties. Une autorisation de procéder a par conséquent été délivrée au demandeur le même jour.

7. **a)** Par demande du 26 janvier 2015, le demandeur a pris la conclusion suivante, avec suite de frais judiciaires et dépens :

« 1.- La décision rendue le 18 juillet 2014 par la Cheffe du Service pénitentiaire est réformée en ce sens que W._____ demeure colloqué en classe salariale de niveau 11 avec maintien de son droit à la progression salariale ».

b) Par mémoire de réponse du 2 mars 2015, le défendeur a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet des conclusions prises par le demandeur.

c) Dans ses déterminations du 2 septembre 2015, le demandeur a confirmé les conclusions prises dans sa demande du 26 janvier 2015.

d) Le défendeur a également confirmé ses conclusions libératoires du 2 mars 2015 par ses déterminations du 9 octobre 2015.

8. Une première audience de jugement a eu lieu le 23 février 2016, au cours de laquelle la conciliation a été tentée en vain. Le témoin B._____ a été entendu.

Le témoin B._____ a expliqué qu'il travaillait depuis dix-neuf ans en tant que consultant pour [...], entreprise qu'il avait créée. Il a été mandaté par G._____ pour proposer une nouvelle organisation au sein des EPO, basée sur l'écoute, l'autonomie et la participation des collaborateurs. Le mandat a représenté environ vingt-quatre heures de travail et a débuté au mois de mars 2012.

L'allégué selon lequel « quelques mois après que [le demandeur] a débuté, des difficultés de communication sont apparues avec le groupe de l'assistance sociale » a rendu le témoin mal à l'aise, car la question était d'après lui orientée dans un seul sens. Selon le témoin, ces difficultés de communication étaient bilatérales. Il a confirmé que les assistants sociaux émettaient des reproches à l'égard du demandeur, en

particulier en relation avec ses connaissances du domaine de l'exécution des peines. Toutefois, le témoin, à nouveau mal à l'aise en raison de l'orientation de l'allégué, a nié le fait que les assistants sociaux aient reproché au demandeur de « ne servir à rien ».

Le témoin a répondu qu'il ignorait si le demandeur avait, à plusieurs reprises, tenté de trouver une solution dans les faits, mais que cela était toutefois son intention telle qu'elle ressortait des discussions entre eux à ce sujet.

Le témoin a confirmé qu'il avait été sollicité, à l'initiative de G._____, en tant que conseiller externe. Son intervention avait pour mission de développer avec l'ensemble de l'équipe du secteur social des EPO, un système simple de régulation, permettant à chaque membre de l'équipe de mener à bien sa mission dans le respect, la sérénité et l'efficacité. Précisément, cette approche consistait à identifier et clarifier dans un premier temps l'objectif qui serait atteint si le problème était résolu, afin d'agir sur les relations entre les acteurs et de réduire le risque de stigmatisation du responsable du secteur socio-éducatif.

Le témoin a contesté l'allégué selon lequel cette démarche n'a pas pu être menée à son terme en raison du refus exprimé par les assistants sociaux d'y participer. Selon lui, seule une partie des assistants sociaux a refusé de participer à cette démarche. Il s'agissait néanmoins d'une partie influente des assistants sociaux. Il était dès lors difficile de mettre en œuvre un dialogue et des solutions. Cela ne voulait pas dire que les personnes concernées n'avaient rien à dire, mais elles s'exprimaient hors cadre du mandat, en dehors des animations qui étaient prévues à cet effet.

Le témoin a expliqué ne pas savoir si le conflit avec l'équipe des assistants sociaux s'est apaisé ou au contraire aggravé dans le premier trimestre 2013.

Le témoin a en outre déclaré ce qui suit : « Sur demande de Me Favre, je confirme que je ne suis plus intervenu d'une quelconque manière auprès du SPEN dès la fin de mon mandat, durant l'été 2012. Vous me présentez la pièce 11. Je n'ai pas une copie de cette pièce. J'en ai toutefois le souvenir. C'est l'élément qui a été déclencheur de la fin de mon intervention. Je précise que lorsque j'ai été sollicité, mon mandat devait porter sur une dynamique de groupe, pour des propositions faites pour le futur. S'agissant du contenu de la pièce 11, j'ignore ce que ses signataires attendaient de mon intervention. En revanche, ils m'ont dit qu'ils ne s'attendaient pas à mon intervention, telle que je l'ai mise en œuvre. J'ai le sentiment qu'il y avait une vue différente sur une problématique non précisée. Je précise d'ailleurs que mon mandat portait sur un secteur précis des EPO, suite à un audit, dont j'ignore le résultat, qui avait eu lieu en 2010. En prenant connaissance de mes données, je précise qu'il s'agit d'un audit qui avait eu lieu suite à l'affaire [...]. Pour compléter ma réponse à l'allégué 8, j'ai le sentiment que les personnes qui étaient subordonnées au demandeur « voulaient se le payer ». Je n'ai toutefois aucune preuve formelle de cela.

Pour répondre à Monsieur le juge, la systémique qui s'est mise en place lors de mon intervention était complexe. Il y avait clairement un groupe qui voulait mettre le demandeur dans une situation dans laquelle il serait en difficulté. Dans ce cadre, des personnes avaient avantage à être en accord avec les leaders à l'encontre du demandeur. C'est pour cette raison que des personnes me sollicitaient hors du cadre des animations prévues.

Je précise encore spontanément qu'il y avait un sentiment de malaise chez toutes les personnes concernées lors de mon intervention. Je suis entré en tant que consultant dans une équipe où régnait un malaise qui n'était pas clairement identifié. Le groupe de leaders opposé au demandeur n'avait pas intérêt à ce que ce malaise soit identifié ».

9. a) L'audience de jugement a été reprise le 24 mai 2016. A cette occasion, la conciliation a une nouvelle fois vainement été tentée. Les témoins A._____, N._____, G._____ et X._____, tous au bénéfice d'une autorisation de témoigner, ont été entendus.

b) Le témoin A. _____ a déclaré ce qui suit : « Je travaille depuis le 13 novembre 2013 en qualité de directeur des EPO. J'ai naturellement côtoyé le demandeur dans ce cadre.

Pour répondre au défendeur, j'ai constaté que l'organisation des EPO était telle que nous avons un directeur adjoint en la personne de M. G. _____ et en dessous le demandeur comme responsable socio-éducatif. J'ai constaté un organigramme qui méritait des réflexions sur la structure. J'ai mené un entretien avec l'ensemble des cadres des EPO et notamment avec le demandeur. Lorsque je me suis entretenu avec le demandeur, il s'agissait de faire connaissance et de se rendre compte de la charge, de l'organisation de la structure et de la manière dont la communication se déroulait avec ses collaborateurs. Le demandeur m'a fait part des difficultés qu'il éprouvait à ce sujet. Je m'étais entretenu au préalable avec les deux directeurs adjoints, notamment M. G. _____. Le demandeur était son subordonné. M. G. _____ m'a fait part des difficultés qui étaient intervenues par le passé en relation avec le demandeur, notamment s'agissant de la conduite, de l'organisation et de la communication avec une partie de ses collaborateurs, en particulier les collaboratrices sociales. La communication paraissait complexe et difficile, à tel point qu'il avait été décidé de rattacher les assistantes sociales au directeur adjoint, M. G. _____. De ce qui m'a été rapporté par le directeur adjoint concernant la difficulté de la structure, mon souvenir est qu'il m'a fait part du fait que la confiance entre les assistantes sociales et le demandeur n'était plus présente. Au point que lors de mon premier entretien, le demandeur m'a fait part, selon mon souvenir, qu'il vivait des difficultés depuis plusieurs années et que les assistantes sociales de cette unité lui aurait laissé entendre qu'il ne leur était « pas utile ». Il me semble que le demandeur m'avait confié qu'il en souffrait, qu'il était affecté par cette situation. Nous avons eu un entretien nourri avec le demandeur, tant sur le plan professionnel et organisationnel que relationnel. Dès l'instant où le demandeur m'a informé qu'il souffrait de cette situation, je lui ai demandé comment il faisait pour vivre avec cela et quelles dispositions il avait prises à ce sujet. Je lui ai notamment demandé s'il en avait parlé à sa famille. Il me semble qu'il m'a répondu que oui. Je m'étais inquiété de la

manière dont il vivait tout cela. J'ai ainsi fait un bilan de sa situation et constaté qu'il consacrait la plupart de son temps à sa mission de coordination de la formation. En plus de cela, lui était rattaché les maîtres de sport ainsi que l'atelier TV. J'ai creusé la question de savoir comment il vivait cette activité, qui était une partie de son rôle et l'autre partie où il se concentrait sur la formation. J'ai alors fait des propositions sur une refonte de cette organisation, qui s'était construite de manière pyramidale et dysfonctionnelle. Le demandeur m'a fait part qu'il avait à l'époque soumis une proposition de réorganisation, suite aux tensions avec les assistantes sociales. Cette proposition visait à séparer en deux ce secteur, à savoir d'avoir un responsable social et le demandeur, qui prenait le rôle de responsable de la formation ainsi que des maîtres de sport et de l'atelier TV. Il s'en est suivi une période ad interim, en ce sens que M. G. _____ avait postulé pour d'autres fonctions au sein du SPEN. J'ai donc conduit cette division et notamment travaillé avec le demandeur. Je lui ai fixé un certain nombre d'objectifs, notamment s'agissant de la coordination de la formation, car j'ai constaté que cela méritait un certain alignement des prestations. Nous avons travaillé ensemble sur ce sujet quelques mois, dès le mois d'octobre 2014. Précédemment, j'avais eu d'autres entretiens avec le demandeur, durant le mois d'avril ou mai 2014 si mes souvenirs sont bons. Je lui avais alors expliqué que l'organisation actuelle devait évoluer et qu'une institution ne pouvait pas organiser sa structure en fonction de la problématique des gens entre eux. La question de la prise de fonction du demandeur en tant que responsable de la coordination de la formation n'a pas été une décision de la direction des EPO, mais un consensus, une proposition faite au demandeur pour qu'il puisse développer ses compétences dans ce domaine, avec forcément un certain nombre de mesures qui peuvent en découler. Une des conséquences abordées avec le demandeur concernait sa position de membre du comité de direction des EPO, dès lors qu'il deviendrait coordinateur de la formation. Il y a eu une période nécessaire, tant au demandeur qu'à la direction, pour valider ce consensus et dès lors qu'il n'était pas validé, le demandeur gardait sa place en qualité de membre du comité de direction. Les points du consensus pour lesquels le demandeur a demandé un délai de réflexion se situaient sur trois axes. Le premier

était de pouvoir bénéficier d'une activité à 90% au lieu de 100%, sur 4 jours. Le deuxième axe était que le demandeur souhaitait bénéficier du droit à la garantie de son salaire, que son statut ne soit pas altéré économiquement parlant. Le troisième axe de sa réflexion découlait du fait qu'il se posait la question de la communication interne face à un changement de fonction, notamment en regard des tensions et de la rupture de communication avec les assistantes sociales. Le demandeur avait des craintes, selon ses termes, qu'« elles aient gagné », soit qu'une équipe aurait gagné contre lui. J'ai répondu à la crainte du demandeur quant à l'aspect de la communication aux collaborateurs, soit que nous allions définir ensemble la communication. Je n'entendais pas communiquer sans l'accord du demandeur, afin de lui éviter le sentiment exposé ci-dessus. Nous avons donc passé un accord avec le demandeur sur la question de la communication, qui était un point central pour lui et également pour la direction. Le demandeur a rompu cet accord dans le sens où il a informé ses collègues directs et son équipe du fait qu'il avait perdu son poste et avait donc été relégué au rang de coordinateur de la formation. Dès lors que le contrat de confiance avait été rompu, j'ai dû prendre la mesure de dispenser le demandeur d'assister et d'être présent au comité de direction des EPO, pour des raisons évidentes de confiance. Etant donné que notre contrat de confiance avait été rompu, je pouvais avoir des doutes quant à ce qui pouvait cas échéant être dévoilé.

Pour répondre au demandeur, la direction des EPO et la cheffe du SPEN ont appuyé cet axe qui visait à permettre au demandeur de bénéficier d'un droit acquis au salaire, eu égard à ses services et à son engagement en tant que collaborateur. Dans les entretiens que j'ai eus avec le demandeur, il s'était fait à l'idée de reprendre ce rôle de coordinateur ainsi que d'être déchargé de ses difficultés antérieures. Je lui ai demandé comment il se sentait dans cette situation et s'il avait parlé avec sa famille. Le demandeur m'a dit que sa famille l'avait encouragé à saisir cette solution, aussi en relation avec cet allègement de trajets et de charge de travail dont le demandeur bénéficiait. Le demandeur retrouvait ainsi également des avantages dans cette solution.

Je ne me rappelle pas spécifiquement de M. B._____, mais je me souviens que la direction ou les directions précédentes avaient

effectivement entrepris des démarches visant à intervenir dans le contexte des difficultés rencontrées, j'imagine en ce qui concerne la relation entre le demandeur et les assistantes sociales. Je ne me souviens pas précisément si l'intervenant a abouti ou non à un résultat. Le constat des difficultés relationnelles entre le demandeur et les assistantes sociales était un constat que j'ai fait personnellement. Le demandeur m'en a fait part spontanément lors du premier entretien que j'ai eu avec lui. J'ai le souvenir d'avoir fait un point de la situation avec M. G. _____ pour comprendre pourquoi des collaboratrices avaient été rattachées directement à un directeur adjoint. Selon mon souvenir, il m'a répondu qu'il s'agissait de questions de conduite d'équipe et de connaissances professionnelles spécifiques.

Pour répondre à Monsieur le juge, les assistantes sociales, en nombre de personnes et non en pourcentage, étaient au nombre de cinq à mon souvenir ».

c) *Le témoignage de N. _____, spécialiste rétributions auprès du SPEV, a la teneur suivante : « J'ai eu connaissance du dossier du demandeur, que j'ai traité en son temps. Je l'ai à nouveau consulté pour l'audience de ce soir.*

Pour répondre au défendeur, la fixation de salaire est effectuée par une cellule dont je suis membre et représentant. Le SPEV est l'autorité compétente à ce sujet. Vous me soumettez les pièces 6, 101 et 108. Je précise d'emblée que mon secteur n'est pas compétent en relation avec les cahiers des charges. C'est le secteur organisation qui se détermine sur ce point. Lorsque nous fixons les salaires, nous le faisons selon le plan des postes, qui fait état des niveaux. A chaque poste est attribué un niveau et c'est dans le cadre de ces limites que nous fixons le salaire.

S'agissant des transferts, ils sont régis par l'art. 21 LPers qui distingue 3 types de transferts. Le premier type est le transfert par entente réciproque, par lequel la personne consent à prendre un poste de niveau inférieur et donc à un salaire inférieur. Je précise que nous recalculons le salaire dans ces situations. S'agissant des deux autres types de transferts, ce sont des transferts imposés. Il s'agit en premier lieu des cas de réorganisation d'un service. Cela implique donc la refonte du cahier des

charges de la personne et donc de son poste. Dans ce cas, il y a une garantie du salaire nominal. Le deuxième cas visé par les transferts dits imposés se présente lorsque les besoins du service ou l'organisation l'imposent. C'est plus difficile à déterminer et se juge de cas en cas, ce qui est très rare. Il s'agit de faire une refonte du cahier des charges de la personne. Là également, le salaire nominal est garanti à la personne. C'est l'art. 42 du RLPers qui prévoit la garantie du salaire nominal. A mon sens, le cas du demandeur est le deuxième des trois cas que j'ai exposés ci-dessus. Le salaire nominal lui était donc garanti. Pour ce qui est de la progression salariale, nous examinons où se situe le salaire de la personne dans la nouvelle fourchette salariale, car les fonctions sont colloquées dans une classe qui comporte un maximum et un minimum. Si le salaire nominal ancien se situe dans la nouvelle fourchette salariale, nous le maintenons. La personne bénéficie ensuite de la progression liée à sa nouvelle fonction. La situation du demandeur est particulière, car son salaire nominal était déjà supérieur à la fourchette salariale de sa nouvelle fonction.

Pour répondre au demandeur, l'art. 21 al. 2 LPers s'applique bien au demandeur. Il est exact que cet article stipule que le transfert d'un collaborateur n'entraîne pas une diminution de son salaire. Il ne contient pas de référence au salaire nominal, ce qui est en revanche le cas de l'art. 42 RLPers. Ce dernier article traite des cas concernant une modification du cahier des charges qui entraîne une baisse des tâches confiées. Dans ce cas précis, l'art. 42 RLPers mentionne expressément la garantie du salaire nominal. Après avoir consulté le texte légal, il est vrai que l'art. 42 RLPers renvoie à l'art. 23 LPers.

Pour répondre à Monsieur le juge, une décision formelle a été prise dans le cas du demandeur. Elle mentionnait la nouvelle classe salariale et le fait que le salaire nominal était garanti, soit qu'il ne subirait plus d'évolution étant donné qu'il se situait au-dessus du maximum de la nouvelle classe salariale. J'observe que la voie de recours était mentionnée, s'agissant d'une décision. Je confirme une nouvelle fois que le salaire nominal du demandeur dépassait déjà le maximum de la fourchette salariale de sa nouvelle fonction ».

d) Le témoin G. _____ s'est exprimé en ces termes : « J'ai travaillé comme directeur adjoint aux EPO, de juin 2006 à octobre 2014. Et dans ce cadre, j'ai côtoyé le demandeur. Le demandeur était responsable du secteur socio-éducatif et mon subordonné direct.

Pour répondre au défendeur, un procès-verbal a été établi s'agissant des doléances des subordonnées du demandeur. Les principales doléances étaient liées au fait que le demandeur ne disposait pas, d'après ses subordonnées, des compétences métiers suffisantes pour leur être utile au quotidien. Il y avait aussi un autre aspect sous-jacent qui est ressorti à mi-2013, à savoir un problème de mémoire du demandeur quant à ce que l'équipe lui disait. Il y avait encore quelques problèmes s'agissant de la place que le demandeur prenait au sein de son équipe.

Il y a eu différentes étapes lorsque le problème a surgi au niveau des équipes. Nous avons notamment demandé l'intervention d'une personne extérieure qui était M. B. _____. Tout un travail a été mis en place pour poser une réflexion sur le secteur social ainsi que les liens avec les supérieurs hiérarchiques et la direction. Ce travail s'est conduit sur 6 à 8 mois. Ce projet s'est construit avec le secteur social et a été présenté en mars 2013 dans une séance qui a été très difficile tant pour l'équipe que pour les cadres. L'équipe ne rentrait pas dans l'organisation arrêtée selon les propositions faites. Le demandeur et moi-même avons fait état de ces éléments à la direction. Nous avons insisté sur le fait qu'il était important de pouvoir séparer, au sein du secteur social, les deux aspects social et éducatif. Le demandeur devait donc reprendre ce qui concernait l'éducatif, tandis que j'aurais été chargé des assistants sociaux. Un des éléments qui faisait que l'équipe n'acceptait pas les propositions faites est qu'elles ne répondaient pas à la problématique de la mémoire exposée ci-dessus.

Pour répondre au demandeur, j'étais intrigué par rapport aux problèmes de mémoire qui avaient été mentionnés par rapport à lui. J'avais également repéré ce type de problème, notamment durant les colloques qui avaient lieu le mardi matin. En survolant les choses et de manière informelle, j'avais appelé une entité qui s'occupe de personnes concernées par la maladie d'Alzheimer. J'ai parlé au demandeur à une reprise de son problème de mémoire et je pense que nous en avons aussi discuté de façon indirecte. Je lui ai par exemple demandé si ces questions

avaient aussi été abordées au niveau de sa famille. Nous étions convenus que je lui signale si je décelais d'autres problèmes de ce type. Il n'y a pas eu d'injonctions ou autres demandes faites au demandeur d'aller consulter un médecin ».

e) Le témoin X. _____ a expliqué qu'il travaillait en tant que coordinateur de la formation aux EPO depuis avril 2012. Il a côtoyé le demandeur, qui était son chef direct et qui avait participé à son entretien de recrutement.

Concernant les difficultés de communication du demandeur avec le groupe des assistants sociaux, le témoin a précisé ne pas savoir quand elles sont apparues, car il a commencé à travailler en 2012, soit après le demandeur. Toutefois, à son arrivée, il les avait effectivement constatées.

Le témoin a confirmé que le reproche principal adressé au demandeur était celui en relation avec ses connaissances du domaine de l'exécution des peines, mais qu'il y en avait également d'autres. Il a effectivement entendu plusieurs fois le reproche adressé au demandeur de ne « ne servir à rien ». Ce sentiment était partagé par l'ensemble des assistants sociaux. Pour sa part, le témoin avait une relation complètement différente avec le demandeur puisqu'il n'était pas assistant social.

Le témoin a dit ne pas se souvenir si le demandeur avait tenté à plusieurs reprises de trouver une solution d'entente avec les personnes concernées, car cela concernait certainement une période antérieure à son arrivée.

Le témoin a confirmé que B. _____ avait été sollicité par G. _____ comme conseiller externe. Selon lui, les objectifs de cette mission ont été décrits au départ alors qu'il ne travaillait pas encore au sein de cette équipe. Le témoin a précisé n'avoir pu assister qu'à la dernière séance et a donc surtout pu constater l'échec de cette mesure.

Selon lui, c'est d'un point de vue global que cette démarche n'avait pas fonctionné et non pas uniquement en raison des assistants sociaux. Cet échec était dû à l'ensemble des acteurs. Ses souvenirs étaient vagues à ce sujet, car cela avait eu lieu deux mois seulement après son arrivée. De son expérience, le témoin a eu le sentiment que l'on « avait laissé pourrir la situation ». Il avait beaucoup été misé sur cette intervenant externe, mais les problèmes dataient certainement de bien avant. Les personnes concernées avaient certainement abandonné l'idée de trouver une solution aux problèmes.

Le témoin, interrogé sur l'allégué concernant l'aggravation du conflit avec les assistants sociaux durant le premier trimestre 2013, a dit ne pas avoir eu le sentiment qu'il y avait eu une aggravation de la situation, déjà très problématique à son arrivée. Le témoin s'est en effet rappelé que, lors d'une réunion le 14 mars 2013, le demandeur et G. _____ avaient présenté aux collaborateurs du secteur socio-éducatif les résultats d'un travail important destiné à clarifier la répartition des tâches au sein du secteur. Il a expliqué ne pas se souvenir précisément de la date, mais qu'il la situerait au printemps 2013. Le témoin n'a pas de souvenir exact concernant un document de gestion de projet qui leur avait été remis. Il a confirmé que les propositions qui avaient été faites lors de cette réunion n'avaient pas permis d'améliorer la situation et que certains collaborateurs se montraient d'emblée réticents à leur mise en œuvre. Selon lui, la situation était devenue tellement problématique que les personnes concernées n'étaient plus en mesure d'être réceptives à des solutions.

Le témoin a expliqué se souvenir que le demandeur lui avait parlé d'une entrevue qu'il avait eue avec la cheffe du SPEN, sans pouvoir se souvenir de la date ou du contenu. Il s'est également souvenu que le demandeur avait été en arrêt de travail, mais sans en connaître les raisons.

Le témoin a ajouté ce qui suit : « *Pour répondre au demandeur, j'ai relu le courrier que j'ai adressé à votre tribunal par fax du*

23 février 2016. J'en confirme la teneur et je m'y réfère intégralement. Je pense que M. G. _____ a toujours soutenu le demandeur en le confirmant dans sa fonction. En même temps, il a été ambivalent s'agissant de l'équipe, car il fallait quand même que les gens travaillent. Il a confirmé le demandeur comme chef et en même temps, il s'est substitué à la place du demandeur, pour que les gens travaillent. Malgré tout, les gens étaient en effet opérationnels et ont travaillé. Selon moi, M. G. _____ a joué un rôle central. La direction aurait dû trancher et prendre une décision claire, alors que M. G. _____ a essayé de faire reconnaître les compétences du demandeur et de le faire accepter par l'équipe. Or, si cela ne prend pas, il ne faut pas insister ».

10. L'audience de jugement a été reprise une dernière fois le 27 septembre 2016. La conciliation a encore brièvement été tentée, en vain. A cette occasion, les parties ont renoncé au mode de preuve de l'interrogatoire des parties.

11. Le jugement, rendu sous forme de dispositif, a été notifié aux parties le 5 octobre 2016. Par courriers des 7 et 14 octobre 2016, les parties en ont chacune requis la motivation en temps utile.

EN DROIT :

I. a) Aux termes de son art. 2 al. 1, la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (LPers-VD ; RSV 172.31) s'applique à toute personne exerçant 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 a été lié par un contrat de travail avec l'Etat de Vaud, défendeur. 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 au transfert du demandeur et ses conséquences salariales, 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 art. 103 ss CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 ; RSV 211.02), lequel prévoit, à son art. 104, l'application supplétive du CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; 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 15 septembre 2014 afin de contester la décision du 18 juillet 2014. La conciliation du 28 octobre 2014 n'ayant pas abouti, le Tribunal a délivré le même jour une autorisation de procéder au demandeur. Le 26 janvier 2015, il a déposé une demande auprès du Tribunal de céans, respectant ainsi le délai de trois mois pour porter son action devant le tribunal (art. 209 al. 2 CPC), de sorte que son action au fond est recevable.

II. A titre préliminaire, il convient de relever que l'instruction de cette affaire a permis de révéler l'existence de difficultés entre le demandeur et d'autres employés du défendeur, qui ont eu une incidence sur le climat de travail. Ces difficultés ont été l'une des raisons qui ont justifié le transfert du demandeur à un autre poste. Elles ont donné lieu à de nombreux échanges entre les parties. Toutefois, il y a lieu de rappeler que les motifs du transfert du demandeur ne sont pas pertinents pour la présente cause, seules étant litigieuses les questions relatives aux conséquences salariales du transfert du demandeur.

III. a) L'art. 21 al. 1 lit. c LPers-VD prévoit que l'autorité d'engagement peut charger le collaborateur d'autres tâches répondant à ses aptitudes ou convenir avec lui d'un transfert ou le transférer lorsque l'organisation du travail et les besoins du service l'exigent.

Lors d'un transfert dû aux exigences liées à l'organisation du travail et aux besoins du service, ledit transfert fait l'objet d'une décision (art. 22 al. 2 LPers-VD). Selon l'art. 37 du Règlement d'application de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 9 décembre 2002 (RLPers-VD ; RSV 172.31.1), dont le libellé est « Transfert non volontaire », le transfert au sens de l'art. 21 lit. c LPers-VD fait l'objet d'une nouvelle désignation par l'autorité d'engagement.

b) En l'espèce, la situation du demandeur a fait l'objet d'un transfert fondé sur l'art. 21 al. 1 lit. c LPers-VD, selon les termes de la décision entreprise et les éléments qui ressortent du dossier. Bien que des discussions aient été menées au préalable avec le demandeur, c'est bien un transfert non volontaire qui a été mis en oeuvre dans le cas présent. C'est d'ailleurs un point qui avait été rappelé par A._____ au demandeur, notamment lors de l'entretien du 23 juin 2014.

Force est de constater que le demandeur ne conteste pas le principe du transfert ainsi que la nouvelle fonction qui lui est attribuée, qui correspondent d'ailleurs aux échanges préalables qu'il avait eus avec A._____ en particulier. Seules sont litigieuses les conséquences salariales du transfert précité, plus précisément l'étendue du droit au maintien du salaire qui sera examiné ci-dessous.

Quoi qu'il en soit, le défendeur a correctement appliqué les dispositions légales et réglementaires exposées ci-dessus, en adaptant le cahier des charges du demandeur et en lui fixant ainsi une nouvelle fonction, soit un nouvel emploi-type et une nouvelle collocation salariale.

Il n'appartient ainsi pas au Tribunal de céans de revoir les critères de classification salariale appliqués par le défendeur au cas du

demandeur suite à son transfert, qui ne sont en eux-mêmes pas litigieux. Le défendeur a valablement fixé la classification salariale qui se rapporte à la nouvelle fonction attribuée au demandeur et l'on ne saurait revenir sur celle-ci.

IV. a) Le demandeur fait valoir qu'il aurait droit au maintien de toutes les composantes de son salaire lors de son transfert, incluant son salaire nominal mais également son droit à la progression salariale prévu à l'art. 26 LPers-VD (qui fonde le droit à une augmentation salariale annuelle). Il se réfère notamment à ce titre à l'art. 21 al. 2 LPers-VD, qui mentionne que les transferts basés sur l'art. 21 al. 1 lit. c LPers-VD n'entraînent en principe pas de diminution de salaire.

De son côté, le défendeur estime que le salaire du demandeur a été maintenu conformément aux dispositions légales et réglementaires, son droit en ce sens ne portant que sur son salaire nominal et non sur la progression salariale qui y est liée. Il se réfère en particulier aux notions développées à l'art. 42 al. 1 lit. a RLPers-VD, qui évoque uniquement de manière expresse le maintien du salaire nominal en cas de modification du cahier des charges d'un collaborateur. Ayant dépassé la limite salariale du niveau de fonction 10, attribué suite à son transfert, le demandeur n'aurait ainsi pas droit à une augmentation ultérieure.

b) S'agissant de la notion précise du salaire garanti en cas de transfert selon l'art. 21 al. 1 lit. c LPers-VD, la loi s'interprète en premier lieu selon sa lettre. Il n'y a lieu de déroger au sens littéral d'un texte clair par voie d'interprétation que lorsque des raisons objectives permettent de penser que ce texte ne restitue pas le sens véritable de la disposition en cause. Si le texte n'est pas absolument clair, si plusieurs interprétations de celui-ci 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, du but de la règle, de son esprit, ainsi que des valeurs sur lesquelles elle repose ou encore de sa relation avec d'autres dispositions légales. Le Tribunal fédéral ne privilégie aucune méthode d'interprétation, mais s'inspire d'un pluralisme

pragmatique pour rechercher le sens véritable de la norme. En particulier, il ne se fonde sur la compréhension littérale du texte que s'il en découle sans ambiguïté une solution matériellement juste. Si plusieurs interprétations sont possibles, il convient de choisir celle qui est conforme à la Constitution (ATF 5A_6/2016, c. 4.1.2).

Les travaux préparatoires de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (Bulletin du Grand Conseil (BGC), 12 novembre 2001, pp. 4754-4767) n'apportent ici aucun élément d'interprétation des articles concernés et ne sont donc d'aucune aide pour la résolution du litige. Il convient ainsi de faire une interprétation du texte de la loi et de son règlement d'application.

c) Comme examiné ci-dessus, le demandeur a valablement fait l'objet d'un transfert non volontaire au sens de l'art. 21 al. 1 lit. c LPers-VD et 37 RLPers-VD. Partant, ce transfert a contraint le défendeur à modifier le cahier des charges du demandeur et donc à procéder à une nouvelle désignation, par l'autorité d'engagement, de la fonction qu'il occupe.

C'est dès lors à juste titre que le défendeur a appliqué l'art. 42 RLPers-VD dans une telle situation. Le texte clair de cette disposition prévoit que le salaire nominal du demandeur doit être maintenu si sa nouvelle fonction est inférieure à la précédente et que le changement ne lui est pas imputable, ces conditions étant remplies en l'espèce. Le défendeur a agi conformément à ses obligations en garantissant au demandeur son salaire nominal, toutefois sans maintenir son droit à la progression salariale qui n'est lui pas expressément prévu dans le texte réglementaire précité.

Le demandeur s'oppose à ce titre à l'application de l'art. 42 RLPers-VD, au motif que son libellé renverrait uniquement à l'art. 23 LPers-VD. Cette thèse ne saurait ici être suivie, car l'art. 23 LPers-VD traite de manière générale du droit des collaborateurs de l'Etat de Vaud à une rémunération, sans traiter de l'étendue de dite rémunération. Le demandeur ne saurait donc en tirer argument pour contrer l'application

correcte que le défendeur a faite de l'art. 42 RLPers-VD en matière de changement de fonction suite à la modification du cahier des charges.

Il n'est pas non plus possible de suivre le demandeur lorsqu'il affirme que l'application du texte réglementaire de l'art. 42 RLPers-VD ne saurait primer l'application des dispositions de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud. Tel n'est pas le cas en l'espèce. En effet, les éléments développés ci-dessus permettent de constater que l'art. 42 RLPers-VD constitue un cas d'application des dispositions légales relatives au transfert d'un collaborateur, dans un cas spécifique, et ne va pas à l'encontre des dispositions plus générales de la loi (notamment, les art. 21 al. 2 et 23 LPers-VD).

d) A la lumière de ce qui précède, le Tribunal de céans ne peut que constater que le défendeur a correctement appliqué la loi. Partant, les conclusions prises en ce sens par le demandeur doivent être rejetées.

V. La procédure devant le Tribunal de céans est gratuite lorsque la valeur litigieuse est inférieure à CHF 30'000.- (art. 16 al. 6 LPers-VD), ce qui est le cas en l'espèce. Il n'y a pas non plus lieu d'allouer des dépens au défendeur, qui n'a pas engagé de frais externes de représentation. Partant, la présente décision est rendue sans frais ni dépens.

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

- I. **rejette** les conclusions prises par le demandeur W. _____
dans sa demande du 26 janvier 2015 ;
- II. **dit** que la présente décision est rendue sans frais ni dépens ;
- III. **rejette** toutes autres et plus amples conclusions.

Le président:

La greffière :

David PARISOD, v.-p.

Marie-Alice NOËL, a.h.

Du 18 janvier 2017

Les motifs du jugement qui précède sont notifiés aux parties.

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

Recours séparé en matière d'assistance judiciaire et/ou de frais (art. 110 CPC) : Un recours au sens des art. 319 ss CPC peut être formé dans un délai de trente jours dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire motivé. La décision qui fait l'objet du recours doit être jointe.

La greffière :