

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION

CANTONALE

le 24 mars 2022

dans la cause

N. _____ c/ETAT DE VAUD

Période hebdomadaires d'enseignement (art. 75 LS, 21 LESS et 167
RLVLFPr)

MOTIVATION

Audiences : 29 novembre 2021, 14 mars et 24 mars 2022

Président : Marc-Antoine Aubert, v.-p.

Assesseurs : Romaine Jaccard et Fiona Friedli

Greffier : Charlotte Bertschy, a.h.

Statuant au complet et à huis clos à l'issue de l'audience de délibérations du 24 mars 2022, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. Né le [...], le demandeur N._____ a effectué sa scolarité en Suisse et obtenu un CFC d'employé de commerce en 1992. Par la suite, il a travaillé dans la finance jusqu'en 2015. L'année suivante, il a effectué des remplacements payés à l'heure en qualité d'enseignant à l'Organisme pour le perfectionnement scolaire, la transition et l'insertion professionnelle (ci-après : « OPTI », aujourd'hui École de la transition) à [...], à [...] et à [...].

Par contrat de travail d'une durée déterminée (ci-après : « CDD ») du 26 février 2016, le demandeur a été engagé par l'État de Vaud, représenté par la Direction générale de l'enseignement post-obligatoire (ci-après : « DGEP »), en qualité de maître spécial de l'enseignement post-obligatoire à l[...] du 1^{er} février au 1^{er} juillet 2016. Son taux d'occupation a été fixé à 32%, soit à 8 périodes d'enseignement par semaine sur 25.

Au terme de ce contrat, le demandeur a conclu, en date du 2 décembre 2016, un second CDD au même taux d'occupation de 32% (soit 8 périodes sur 25) du 1^{er} août 2016 au 31 juillet 2017. Pendant cette durée, il a travaillé à 100%, soit à raison de 25 périodes sur 25, du 1^{er} février au 31 mai 2017.

Le 17 août 2017, le demandeur et la DGEP ont passé un troisième CDD du 1^{er} août 2017 au 31 juillet 2018. A la différence des deux premiers contrats, ce nouvel acte prévoyait un taux d'occupation de 50% à raison de 14 périodes sur 28.

Par courriel du 30 août 2017, le demandeur s'est adressé au secrétariat de l'École de la transition au sujet de ce dernier contrat. Il a fait part d'une erreur en ce sens que la base de calcul de son taux d'occupation était de 25 périodes et non pas de 28 périodes par semaine, de sorte que son taux

d'activité représentait 56 % et non pas 50%. Par message du 31 août 2017, le secrétariat de l'école lui a répondu qu'il ne s'agissait pas d'une erreur, mais que la DGEP avait décidé que toutes les personnes ne disposant pas d'un titre académique reconnu pour la branche principalement enseignée seraient engagées sur une base de 28 périodes hebdomadaires. Ce courriel précise :

C'était déjà le cas il y a quelques années, après on avait pu engager tout le monde sur 25 périodes durant quelque temps et maintenant ils sont revenus à leur décision précédente.

Le demandeur a déclaré avoir déduit de cette réponse qu'il n'y avait aucune logique et aucune base légale mentionnée pour déterminer le nombre de périodes. Par courriel du 1^{er} septembre 2017, il s'est encore adressé à son responsable d'unité auprès de l'École de la transition [...] pour lui rappeler qu'il avait tout de suite accepté un taux d'occupation de 14 périodes sur une base de 25, soit un taux de 56%, mais que le nouveau contrat ne lui convenait pas. Il a pris contact avec son assurance de protection juridique, qui lui a dit qu'un tel acte aurait pu être contesté s'il s'agissait d'un contrat de travail d'une durée indéterminée (ci-après : « CDI »), mais qu'il n'y avait rien à faire pour un CDD.

Le 16 novembre 2017, le doyen de l'École de la transition [...] a attesté que le demandeur avait travaillé comme remplaçant dans diverses branches représentant quelque 970 périodes d'enseignement, qu'il travaillait sur le site de [...] depuis la rentrée de 2017, qu'il possédait un bagage professionnel et personnel important qu'il avait su transmettre aux élèves, qu'il s'était très bien adapté à sa population scolaire composée d'adolescents souvent peu preneurs d'enseignement, qu'il avait su établir des relations empreintes de compréhension tout en se montrant exigeant envers les élèves, qu'il possédait une excellente faculté d'adaptation, qu'il entretenait d'excellentes relations avec sa hiérarchie et avec ses collègues et que pour toutes ces raisons, l'École de transition souhaitait continuer sa collaboration pour lui permettre de régulariser ses titres en commençant la HEP lors de la prochaine rentrée académique.

2. Le 17 août 2018, les parties ont passé un quatrième CDD du 1^{er} août 2018 au 31 juillet 2019, qui prévoit un taux d'occupation de 60,7143% à raison de 17 périodes sur 28.

Par courriel du 8 juillet 2019, T._____, cheffe d'unité à la DGEP, a notamment écrit au demandeur que son directeur avait besoin d'un enseignant en travaux manuels pour la rentrée et que, dans ce contexte, l'autorité avait pu lui proposer un CDI avec une clause de formation selon le Programme intercantonal romand de formation complémentaire pour l'enseignement des activités créatrices et pour l'enseignement de l'économie familiale (ci-après : « PIRACEF »). Ce message précise que le programme d'enseignement et le cursus PIRACEF n'exigent pas l'utilisation de machines lourdes, de sorte qu'il pouvait tout à fait pratiquer l'enseignement des activités créatrices sans utiliser l'outillage lourd des ateliers, et que ce n'est qu'une fois qu'il serait plus expérimenté qu'il pourrait proposer de varier les techniques et d'utiliser les machines lourdes qu'il maîtriserait.

3. Sur cette base, le demandeur a reçu un contrat du 23 août 2019 qui prévoyait son engagement pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} août 2019 en qualité de maître spécial d'enseignement post-obligatoire (activité créatrice manuelle) au sein de l'École de la transition à un taux d'occupation de 16 à 19 périodes sur 25 et un salaire annuel brut de 97'246 fr. sur treize mois (indice de référence 2019) pour un taux d'activité à 100%. Le niveau de rémunération était fixé à 11B et l'échelon à 15.

Ce contrat était subordonné à l'obligation, pour le demandeur, d'obtenir le titre pédagogique exigé pour l'enseignement au secondaire I prévu par l'art. 67 LEO. Il précisait que si, au terme d'un délai maximal de quatre ans à compter de sa signature, soit d'ici au 31 juillet 2023, le titre exigé pour exercer la fonction n'était pas obtenu, il serait résilié au plus tard pour cette échéance, et qu'il en irait de même en cas d'arrêt de la formation ou d'échec définitif.

Le demandeur n'a pas accepté ce document.

A ce contrat était jointe une convention datée du 22 août 2019, que le demandeur n'a pas contresignée. Selon cet acte, le demandeur avait bénéficié de plusieurs CDD depuis 2016 et, devant la *récurrence de ces contrats*, la DGEP lui proposait à *titre exceptionnel* un CDI. Comme le demandeur n'était pas au bénéfice de tous les titres requis, ledit contrat contenait une clause de formation selon laquelle l'intéressé s'engageait à mener à terme la formation initiée à la HEP et à obtenir le DAS PIRACEF d'ici au 31 juillet 2023.

La convention prévoyait encore que la DGEP accorderait au demandeur une période de décharge pour formation par année scolaire jusqu'à l'issue de la formation, mais au plus tard jusqu'au 31 juillet 2023. En revanche, les frais liés à la formation elle-même (soit 6'500 fr. les deux premières années et 7'000 fr. la troisième année) étaient à la charge intégrale du demandeur.

4. Par lettre du 14 octobre 2019, le Syndicat vaudois des maîtres de l'enseignement professionnel (ci-après : « le syndicat »), agissant au nom du demandeur, a adressé à la DGEP une demande de réexamen de son contrat de travail.

Invoquant une contradiction entre le contrat de travail et les *décisions 120 et 146*, il a requis l'abrogation de la clause prévoyant la résiliation du contrat en cas d'échec de la formation. En outre, il a demandé qu'il soit renoncé à faire supporter au demandeur les frais d'écolage en invoquant un document officiel établi par la HEP.

Par courrier du 13 février 2020, le directeur général de la DGEP a répondu que le demandeur avait eu quatre CDD en qualité de maître spécial d'enseignement post-obligatoire colloqué dans la fonction 14511C et que son directeur l'avait informé, depuis plusieurs années déjà, qu'il ne pourrait pas aller au-delà d'un troisième renouvellement et qu'il serait contraint de mettre un terme à l'engagement à la fin de l'année scolaire 2018-2019. Partant, l'intéressé avait multiplié les démarches pour trouver une solution, car son titre académique et ses autres formations ne lui

permettaient pas d'entrer à la HEP au niveau du secondaire II, ni au niveau du secondaire I. De la sorte, la seule possibilité avait été de lui proposer de suivre une formation PIRACEF et d'être engagé (en CDI à terme) en qualité de maître de travaux manuels, ce qu'il avait accepté. Selon ce courrier, cette démarche avait été extraordinaire et unique dans la mesure où le demandeur n'avait pas dû passer par une mise en concours et qu'il apparaissait dès lors légitime que cette régularisation de son statut soit gardée confidentielle par la signature d'une convention.

Le DGEP a en outre accepté de se mettre en conformité avec la décision 146 invoquée par le syndicat. De la sorte, le demandeur serait colloqué dans la fonction 14511A en cas de réussite de sa formation et dans la fonction 14511C en cas d'échec. La communication précise :

Néanmoins, nous nous devons également d'appliquer le statut horaire prévu par cette décision qui est de 28 périodes pour une activité à 100%. Dès lors, nous vous informons que le nouveau statut horaire de M. N. _____ passera à 28 périodes hebdomadaires dès la rentrée 2020-2021.

Dite lettre ajoute que les frais d'écolage, soit 6'000 fr. pour la formation préalable de Complément d'études en sciences de l'éducation (ci-après : « CESED ») et 20'000 fr. pour la formation PIRACEF, seraient pris en charge par le département, que seuls les frais liés au matériel seraient pris en charge par l'intéressé à concurrence d'environ 1'200 fr., que ses frais de déplacement et de repas seraient remboursés sur présentation de justificatifs et qu'il bénéficierait, en application de la décision 153, d'une décharge horaire d'une période par semaine depuis le 1^{er} août 2019.

À ce courrier était joint un nouveau contrat de travail daté du 6 février 2020, qui prévoit un engagement pour une période indéterminée dès le 1^{er} août 2019 au niveau 11B selon un taux d'occupation fixé entre 16 et 19 périodes sur 25, puis entre 16 et 19 périodes sur 28 dès le 1^{er} août 2020, le salaire étant inchangé par rapport au document du 23 août 2019. En revanche, les conditions particulières ont été modifiées en ce sens que l'octroi du contrat était subordonné à l'obtention du titre pédagogique exigé pour l'enseignement au secondaire I et que la réussite du DAS PIRACEF donnait droit à la collocation au niveau 11A (statut horaire de 28 périodes pour un plein temps). Si le DAS PIRACEF n'était pas obtenu au

terme de la formation, quels qu'en soient les motifs, la collocation au niveau 11C (statut horaire de 28 périodes pour un plein temps) serait maintenue.

Le demandeur n'a pas non plus signé ce nouveau contrat.

5. Il ressort des allégués des parties et de l'extrait du site internet de la HEP produit par le demandeur que la formation PIRACEF conduit à un Diploma of Advanced Studies (DAS) de 40 crédits ECTS (European Credits Transfer System) correspondant à 1'200 heures de formation réparties sur six semestres et partagées entre enseignement, certifications et travaux personnels. Elle est ouverte aux enseignants porteurs d'un bachelor en enseignement ou d'un titre reconnu équivalent au bénéfice de deux ans d'expérience professionnelle. À défaut du titre requis pour l'admission, la formation est néanmoins ouverte à certaines conditions aux porteurs d'un titre de niveau bachelor dans un domaine technique ou aux porteurs d'un autre titre professionnel dans un domaine technique qui correspond à certaines techniques abordées dans le cadre de la formation. Ces derniers candidats peuvent être admis sous réserve qu'ils accomplissent un CESED correspondant à l'acquisition de 30 crédits ECTS pour quelque 900 heures de formation partagées entre l'enseignement, les certifications et les travaux personnels.

Le demandeur a déclaré avoir fait la formation CESED entre septembre 2019 et juillet 2020, puis commencé le programme PIRACEF en septembre 2020. Pendant cette formation, il enseigne trois jours par semaine à raison de 15 périodes hebdomadaires auxquelles s'ajoutent 2 périodes de décharge. L'État de Vaud ne lui a rien réclamé pour l'écolage. Il envisage de travailler jusqu'à 64 ans à raison de 25 périodes par semaine.

6. La décision 146 dont il est question ci-dessus a été rendue le 3 février 2016 par la Cheffe de l'ancien Département de la formation, de la jeunesse et de la culture. Elle s'intitule *Programme intercantonal romand de formation complémentaire pour l'enseignement des activités créatrices et pour l'enseignement de l'économie familiale (PIRACEF) - entrée en formation de maîtres auxiliaires dépourvus de titre pédagogique.*

Entrée en vigueur avec effet au 1^{er} février 2016, cette décision énonce comme principes généraux que la réussite du DAS dans le cadre de la formation PIRACEF donne droit aux collaborateurs sans titre pédagogique de base à la collocation au niveau de fonction 10A (statut horaire de 28 périodes pour un plein temps) pour l'enseignement de la discipline spéciale correspondante au sein de l'enseignement obligatoire du canton de Vaud. L'admission définitive au programme PIRACEF est subordonnée à l'acquisition de 30 crédits ECTS du CESED prévu par le règlement d'étude PIRACEF.

La décision 146 dit encore que les personnes engagées sur la base d'un contrat de durée indéterminée au 1^{er} janvier 2016, notamment en qualité de maître de discipline spéciale pour les travaux manuels, mais ne disposant pas d'un titre reconnu ou équivalent, bénéficieront d'une priorité d'accès à la formation PIRACEF, dans le cadre des places disponibles, pour autant qu'elles satisfassent aux exigences préalables de la formation. Les conditions suivantes leur sont applicables :

- a. *Les personnes mentionnées ci-dessus seront dispensées des frais de la formation PIRACEF pour autant que, au plus tard en 2018, elles présentent leur candidature en vue d'une entrée dans cette formation. De plus, elles bénéficieront exceptionnellement des décharges horaires prévues par la décision n° 83 pendant la durée de ladite formation (DAS PIRACEF).*
- b. *Si elles obtiennent le DAS au terme de la formation PIRACEF entreprise, les personnes mentionnées ci-dessus seront colloquées dans le niveau de fonction 10A (statut horaire de 28 périodes pour un plein temps) à compter du mois suivant l'obtention du diplôme considéré.*
- c. *Si en revanche, quels qu'en soient les motifs, les personnes mentionnées ci-dessus renoncent à entrer en formation ou n'obtiennent pas le DAS au terme de la formation PIRACEF, leurs conditions d'engagement et leur collocation dans le niveau de fonction (niveau 10C, statut horaire de 28 périodes pour un plein temps) sont maintenues. Les dispositions de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud sont réservées.*

La décision 146 prévoit en outre que les personnes engagées au 1^{er} janvier 2016 sur la base d'un troisième contrat de durée déterminée, notamment en qualité de maître de discipline spéciale pour les travaux manuels, et qui poursuivront leur activité sur la base d'un contrat de durée

indéterminée alors même qu'elles ne disposent pas du titre requis ou d'un titre équivalent, devaient s'inscrire à la formation PIRACEF dans un délai échéant le 7 mars 2016, pour autant qu'elles satisfassent aux exigences préalables de la formation. Les conditions suivantes leur sont applicables :

- c. *Les personnes engagées sous forme de CDI à compter d'août 2016 et qui entreprennent la formation PIRACEF seront dispensées des frais de ladite formation. De plus, elles bénéficieront exceptionnellement des décharges horaires prévues par la décision n° 83 pendant la durée de ladite formation (DAS PIRACEF). Le cas échéant, ces dispositions s'appliqueront également aux personnes mentionnées ci-dessus dont la formation a dû être différée en raison d'un manque de places disponibles (liste d'attente).*
- d. *Si elles obtiennent le DAS au terme de la formation PIRACEF entreprise, les personnes mentionnées ci-dessus seront colloquées dans le niveau de fonction 10A (statut horaire de 28 périodes pour un plein temps) à compter du mois suivant l'obtention du diplôme considéré. Les conditions particulières (clauses de formation) prévues par le contrat d'engagement demeurent réservées.*

Par avenant du 22 décembre 2016, la décision 146 a été complétée pour s'appliquer aux personnes engagées au 1^{er} janvier 2017. Par nouvel avenant du 23 juin 2017, elle a été étendue aux personnes engagées au 1^{er} janvier 2018, respectivement au 1^{er} janvier 2019. Par nouvel avenant du 5 mai 2020, elle a été complétée pour inclure les personnes engagées au 1^{er} janvier 2021. Tous les avenants prévoient que les personnes concernées seront colloquées au niveau 10A avec un statut horaire de 28 périodes pour un plein temps à compter du mois suivant l'obtention de leur DAS au terme de la formation PIRACEF. Il n'est pas contesté que cette directive est passée *de facto* d'une mesure ponctuelle à une mesure structurelle.

7. Le défendeur a produit la décision n° 153 rendue le 9 décembre 2016 par la Cheffe de l'ancien Département de la formation, de la jeunesse et de la culture qui s'intitule *Formations complémentaires des enseignants : décharge horaire*.

Applicable aux demandes déposées dès la rentrée 2016-2017, cette décision concerne les formations complémentaires certifiantes des enseignants lorsqu'elles sont utiles aux missions du département et

qu'elles répondent à un besoin établi par l'autorité d'engagement. Elle s'adresse aux titulaires d'un diplôme d'enseignement reconnu par la CDIP ou, pour les formations relevant de la pédagogie spécialisée, d'un diplôme d'étude dans un domaine voisin, qui sont au bénéfice d'un CDI et qui disposent d'un taux d'activité contractuel d'au moins 40%. Elle concerne les formations complémentaires, soit tout programme qui se termine par l'obtention d'un titre comptant au moins neuf crédits ECTS délivré par une Haute école universitaire, spécialisée au pédagogique.

Le chiffre 2.5 de la décision 153, intitulé *Décharge horaire*, est ainsi rédigé :

La décharge horaire correspond à 0,1 période d'enseignement hebdomadaire pour 1 crédit ECTS de formation à effectuer. La décharge attribuée ne comporte pas de fraction inférieure à la demi-période (le cas échéant un arrondi est effectué vers le haut).

Cette décharge doit être prise en temps de travail libéré, à moins que des contraintes organisationnelles de l'établissement ne justifient exceptionnellement une autre manière de procéder.

Pour bénéficier de cette décharge, le taux d'activité de l'enseignant-e (toutes décharges incluses), durant sa formation, ne doit pas être inférieur à 40%. Lorsque la formation s'étend sur plusieurs années, la décision d'octroi de période de décharge fait l'objet d'un réexamen à la rentrée suivante, si ce taux minimal n'est plus atteint. Si l'enseignant est au bénéfice d'un CDD, la décision de décharge est annuelle.

La décharge attribuée doit être utilisée durant la formation, selon des modalités définies d'entente avec la direction de l'établissement. Cette dernière prend, dans la mesure du possible, les dispositions d'organisation propres à respecter les contraintes horaires liées à la formation, si l'enseignant-e les lui communique dans un délai approprié.

8. Le demandeur a en outre produit un tirage de la réponse du Conseil d'État du 25 janvier 2017 à une interpellation Jérôme Christen et consorts intitulée *Transition entre l'école et la vie professionnelle : quo vadis ?* publiée sous les références 16_INT_541.

En préambule, l'interpellation expose notamment que l'OPTI serait en phase de profonde réforme interne pour devenir l'École de la transition dès la rentrée d'août 2017, et ce apparemment sans adapter ses bases légales - la Loi sur l'enseignement secondaire supérieur (LESS) - ou réglementaire, afin d'éviter tout débat.

Au surplus, l'on extrait de cette publication les questions et réponses suivantes :

2. Comment justifie-t-il que la réforme apparemment importante de l'OPTI, prévue pour la rentrée d'août 2016, se fasse sans que ne soient adaptées les bases légales et réglementaires ?

D'une part, le Conseil d'État souhaite rappeler que le nouvel ancrage légal et institutionnel de l'Ecole de la transition se fonde sur Loi vaudoise sur la formation professionnelle (LVLFP, RSV 413.01) qui intègre, en son chapitre VIII, les mesures de préparation à la formation professionnelle initiale.

D'autre part, le Conseil d'État informe que la réforme de l'Organisme de perfectionnement scolaire, de transition et d'insertion professionnelle (OPTI), renommée l'Ecole de la transition, a fait l'objet d'une révision partielle du Règlement d'application de la Loi vaudoise sur la formation professionnelle (RLVLP, RSV 413.01.1), laquelle a notamment fait l'objet d'un communiqué de presse en date du 7 juillet 2016. Entrée en vigueur au 1^{er} août 2016, cette révision a procédé d'une large consultation auprès des partenaires internes et externes du système de formation, dont la Fédération syndicale SUD, le Syndicat vaudois des maîtres de l'enseignement professionnel, le Syndicat des services publics, ainsi que la Société pédagogique vaudoise. En ce sens et conformément à la volonté du législateur, la révision partielle du RLVLP comprenant l'abrogation du ROPTI du 24 novembre 2004 (RSV 412.11.2) a permis de préciser le rattachement de l'Ecole de la transition en plus d'harmoniser ses missions, sa structure et son mode de fonctionnement à la pratique actuelle.

Enfin, le Conseil d'Etat constate avec satisfaction que l'offre de formation de l'Ecole de transition vise, par une pédagogie différenciée, un enseignement modulaire et un suivi individualisé, à renforcer l'adéquation entre les prestations fournies et l'évolution du profil et des besoins de ses bénéficiaires à l'instar des jeunes issus de la migration.

4. Quel est le calendrier de révision de la Loi sur l'orientation ?

Il est prévu que le projet de loi soit soumis à l'adoption du Conseil d'Etat en début d'année 2017 et transmis au Conseil, dans le but de le faire adopter par l'autorité législative dans un délai permettant son entrée en vigueur pour la rentrée 2017-2018.

9. Le tribunal a entendu comme témoin X._____, qui a été directeur général de la DGEP jusqu'en octobre 2017 et qui a rappelé que l'Ecole de la transition, successeur de l'OPTI, résultait d'une fusion de différentes écoles. Le témoin se souvient que la nouvelle classification des fonctions avait prévu une catégorie spéciale pour les enseignants de

l'Ecole de la transition et que certains d'entre eux ne possédaient pas les titres requis par la nouvelle classification, de sorte qu'ils subissaient des pénalités salariales. Interrogé sur la question ici litigieuse des périodes d'enseignement, le témoin a déclaré ce qui suit :

Les périodes d'enseignement des enseignants à l'école de transition étaient un sujet compliqué. La question principale était le positionnement de cette école, en scolarité obligatoire ou postobligatoire. Au niveau structurel, le positionnement était clairement dans la DGEP. Cependant, au niveau historique, les règles d'engagement étaient celles de l'enseignement obligatoire. La différence majeure était qu'en scolarité obligatoire, les enseignants faisaient 28 périodes par semaine alors qu'en postobligatoire, ils en faisaient 22 à 25 selon la catégorie. De mémoire, la catégorie de l'école de la transition exigeait 25 périodes. Depuis que DECFO est entré en vigueur, lorsque nous mettions un poste en concours à l'école de la transition, on mentionnait 25 périodes hebdomadaires et on l'appliquait. Pour les enseignants déjà en place, c'était compliqué car on ne peut pas avoir le beurre et l'argent du beurre. En effet, il ne s'agit pas que de salaires et d'horaires, mais d'un tout qui comprend notamment la prévoyance professionnelle et l'âge de la retraite. Ainsi, les enseignants qui faisaient 28 périodes hebdomadaires pouvaient prendre leur retrait à 58 ans avant DECFO et à 60 ans après DECFO. Ceux qui ne faisaient que 25 périodes n'avaient pas de régime spécial. Nous avons eu des enseignants qui ne voulaient faire que 25 périodes tout en conservant les avantages liés aux 28 périodes. Il y a eu des discussions avec les syndicats au sujet de ce qui étaient des vrais problèmes. Notre but était d'être juste. En général, et de mémoire, nous avons laissé les enseignants au bénéfice des acquits liés au régime des 28 périodes. Mais ceux qui souhaitaient réduire leur taux de travail à 25 périodes hebdomadaires devaient adopter le nouveau régime de la retraite. Tel était la ligne. Il y a peut-être eu, mais je ne m'en souviens pas, des cas particuliers de dossiers qui ont été discutés avec les syndicats, notamment dans le cadre d'affaires soumises au TRIPAC.

Interrogé sur l'allégué du défendeur selon lequel les enseignants de l'Ecole de la transition ne possédant pas les titres nécessaires sont tous soumis à un statut horaire de 28 périodes, le témoin a répondu que cet allégué était peut-être valable pour les enseignants engagés avant la nouvelle classification des fonctions ou à la rigueur dans les deux ans qui ont suivi, mais que le cadre légal avait été changé depuis lors. À l'heure actuelle, le taux d'occupation est de 25 périodes hebdomadaires à l'école de la transition et en formation professionnelle, alors qu'il est de 22 périodes au gymnase. Selon le témoin, l'obtention d'un titre universitaire ne joue pas de rôle sur les périodes enseignées, mais uniquement sur la classification salariale. A son souvenir, tous les postes mis au concours à la DGEP

prévoient 25 périodes hebdomadaires pour l'école de la transition une fois le nouveau système mis en place. Pour le surplus, le témoin s'est exprimé sur des questions de droit qui seront examinées ci-dessous.

10. Le demandeur a produit une lettre adressée par le directeur général de la DGEP à une enseignante le 13 juillet 2015.

Ce courrier répond à une demande d'ajustement du statut salarial et de l'horaire de l'intéressée à la suite d'une formation complémentaire. Il indique que l'intéressée est au bénéfice du titre pédagogique requis pour le degré secondaire I correspondant à l'ancien statut de maître secondaire semi-généraliste, mais non pas titulaire d'un bachelors académique dans la branche enseignée, à savoir la géographie. Pour cette raison, sa collocation fait l'objet d'une réduction d'un niveau, à savoir 11A et non 11. Cependant, les acquis salariaux au niveau 11 de l'intéressée lui ont été garantis. Rappelant le complément de formation et l'obtention récente du diplôme d'enseignement pour le degré secondaire I habilitant l'intéressée à enseigner la géographie, ce courrier poursuit :

Au vu des efforts de formation que vous avez fournis et à titre exceptionnel, nous décidons de modifier votre collocation réelle de 14511A à 14511... S'agissant de votre statut horaire, nous vous informons que seuls les enseignants engagés après le 1^{er} août 2012 disposent d'un statut horaire de 25 périodes. Dans votre cas, dans la mesure où vous avez été mise au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée avant cette date, vous ne pouvez pas prétendre à passer de 28 à 25 périodes. Cependant, contrairement aux enseignants engagés après le 1^{er} août 2012, vous avez la possibilité de faire valoir votre droit à la retraite à 60 ans au lieu de 62 ans, ce qui compense la dotation horaire plus élevée.

Entendu au sujet de cette lettre qu'il a signée, le témoin X. _____ a précisé que l'enseignante en question avait commencé comme maître semi-généraliste avec trois disciplines, dont la géographie, mais sans bénéficier d'un bachelors universitaire dans l'un ou l'autre de ces trois branches. Puis elle avait fait un complément de formation limité à la géographie, probablement à l'université. À titre exceptionnel, la DGEP avait accepté de considérer cette formation complémentaire comme équivalente à un bachelors universitaire en géographie. Le témoin a précisé

que l'intéressée devait probablement être au bénéfice d'un acquit, de sorte que la nouvelle collocation n'avait pas eu d'incidence sur sa rémunération, mais qu'elle obtenait la possibilité de bénéficier du cliquet. Cette collaboratrice a continué avec un régime de 28 périodes hebdomadaires et une possibilité de retraite à 60 ans. Après le 1^{er} août 2012, l'on aurait considéré qu'une telle candidate n'avait pas les titres nécessaires et on lui aurait infligé une ou plusieurs pénalités. En outre, elle n'aurait pas pu être engagée en CDI, mais uniquement avec trois CDD successifs au maximum, toujours avec la pénalité, et aurait dû ensuite quitter l'État de Vaud. En outre, elle aurait fait 25 périodes et pu prendre sa retraite à 62 ans au plus tôt. Le témoin a précisé que ce cas avait été réglé sans consulter le Service du personnel de l'État de Vaud au niveau de la reconnaissance du titre et qu'il est contraire à la réglementation de prévoir 28 périodes par semaine à l'Ecole de la transition dans le nouveau système, de même que dans l'enseignement post-obligatoire en général.

11. Le tribunal a encore entendu comme témoin P._____, directeur de la formation à la HEP Vaud.

Interrogé sur la directive 146, le témoin a confirmé qu'il s'agissait de résoudre une pénurie d'enseignants dans le domaine des activités créatrices et manuelles. Sans résoudre entièrement cette pénurie, ladite directive a permis de régulariser la situation d'un certain nombre d'enseignants en leur ouvrant un droit à la formation par le programme PIRACEF, qui prévoit des visites de stage aux mêmes conditions que pour le secondaire I. Dans le canton de Vaud, le titre PIRACEF permet d'enseigner les activités créatrices dans les années 9 à 11 HarmoS, soit au secondaire I, mais aussi au primaire, en particulier aux années 7 et 8 HarmoS. Les enseignants de l'école de la transition doivent bénéficier d'un titre qui leur permet d'enseigner au secondaire I, quelle que soit la discipline. Selon le témoin, il n'y a pas de titre pédagogique spécifique pour l'Ecole de la transition. La HEP forme des enseignants pour les activités créatrices à plusieurs niveaux, notamment à celui de l'Ecole de la transition. Ensuite, c'est l'autorité d'engagement qui prend les décisions concernant les titres requis. Le témoin a encore précisé que les gradués de la HEP affectés à l'Ecole de la transition sont confrontés à des élèves

particuliers, ne serait-ce qu'en raison de leur âge. Ils doivent donc utiliser leur savoir acquis à la HEP, mais aussi l'adapter aux particularités de l'Ecole de la transition.

Le tribunal a encore entendu comme témoin Q._____, responsable RH auprès de la DGEP pour les gymnases et pour l'Ecole de la transition. Le témoin a déclaré que le demandeur, qui ne possède pas de titre académique, pourrait prendre sa retraite à 62 ans s'il était maintenu au régime de 28 périodes hebdomadaires alors que les collaborateurs qui travaillent 25 périodes doivent terminer deux ans plus tard. Normalement, les personnes colloquées au niveau 11C non porteuses d'un titre académique travaillent 28 périodes par semaine. Selon le témoin, il y a peut-être eu une erreur dans le contrat du demandeur, mais le fait qu'il ait travaillé 25 périodes durant son premier contrat n'aura pas d'effet sur sa retraite, qu'il pourra prendre à 62 ans s'il a les années de cotisations nécessaires. Si le demandeur était engagé aujourd'hui, il le serait au niveau 11C avec 28 périodes, car il n'est toujours pas porteur d'un titre académique. Dès le moment où il aura son PIRACEF, il passera en 11A, toujours avec 28 périodes. Mais s'il était engagé par la DGEO comme maître de discipline spéciale, il serait éventuellement en 10A. De la sorte, il obtient un niveau supplémentaire par le fait qu'il enseigne à l'école de la transition et non pas à l'école obligatoire. Aux yeux du témoin, cela se justifie par le fait que les élèves sont plus âgés, soit entre 15 et 25 ans, et qu'ils nécessitent des compétences qui sont estimées plus élevées. A l'Ecole de la transition, il n'y a pas de collaborateur sans titre académique qui enseigne 25 périodes par semaine.

Le témoin a précisé qu'à l'Ecole de la transition, aucun collaborateur ne travaille 37,5 périodes hebdomadaires en atelier ou en laboratoire. Soit il fait 25 périodes, soit il en fait 28, mais pas davantage. Aux yeux du témoin, le demandeur a subi un traitement exceptionnel à la suite de ses quatre CDD. Théoriquement, l'on ne garde pas un collaborateur qui n'est pas formé après quatre CDD. Il s'agissait de trouver une solution pour que le demandeur ait un CDI. Dans ce cadre, la formation PIRACEF était indispensable.

Pour le surplus, le témoin s'est exprimé sur les questions de droit qui seront discutées plus bas.

12. Le demandeur a ouvert action par une requête de conciliation introduite le 7 avril 2020 et obtenu une autorisation de procéder délivrée le 3 juillet 2020.

Par demande du 29 septembre 2020, il a conclu, sous suite de frais et dépens, à l'annulation de la convention du 22 août 2019, à ce qu'il lui soit reconnu un statut horaire de 25 périodes hebdomadaires, à la modification des chiffres I et II de son contrat de travail du 6 février 2020 et à ce que l'autorité d'engagement lui accorde 7 périodes de décharge pour toute la formation pédagogique.

Dans sa réponse du 4 février 2021, l'État de Vaud a conclu au rejet des conclusions de la demande.

À l'audience du 29 novembre 2021, le demandeur a exposé qu'il avait obtenu 2 périodes de décharge pour l'année scolaire 2020-2021 et deux autres périodes pour l'année en cours 2021-2022. Il a réduit en conséquence sa conclusion concernant les périodes de décharge.

Le tribunal a tenu audience le 29 novembre 2021, puis le 14 mars 2022 en présence des parties. Il a tenu une séance de délibérations à huis clos le 24 mars 2022. En temps utile, les deux parties ont sollicité la motivation de la décision dont le dispositif leur a été notifié le 13 avril 2022.

EN DROIT :

I. La demandeur conteste l'horaire de travail indiqué dans ses contrats.

a) Aux termes de l'art. 14 de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (ci-après : LPers-VD, RSV 172.31) en vigueur depuis le 1er janvier 2003, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration

cantonale (ci-après : TRIPAC) connaît, à l'exclusion de toute autre juridiction, de toute contestation relative à l'application de cette loi et de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg, RS 151.1) dans les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses employés.

En l'occurrence, les parties ne contestent pas que leurs relations de travail sont soumises à la LPers-VD et que la compétence du TRIPAC est donnée pour examiner les conclusions de la demande.

b) Selon l'art. 16 al. 1 LPers-VD, la procédure est régie par les art. 103 ss CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010, RSV 211.02), dont l'art. 104 prévoit l'application supplétive du CPC (Code fédéral de procédure civile du 19 décembre 2008, RS 272). L'art. 16 al. 3 LPers-VD dispose que les actions devant le TRIPAC 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, l'action a été ouverte par une requête de conciliation du 7 avril 2020, soit moins de soixante jours après la communication du 13 février 2020 de l'autorité d'engagement qui a fixé le cadre contractuel du demandeur. Après l'échec de la conciliation, la demande au fond a en outre été déposée dans le délai de trois mois suivant l'autorisation de procéder (art. 209 CPC). Les conclusions de la demanderesse sont ainsi recevables.

II. Il convient préliminairement d'effectuer un survol des règles applicables.

a) Dans le canton de Vaud, la Loi scolaire (LS ; RSV 400.01) du 12 juin 1984, maintes fois modifiée depuis son adoption, a constitué le principal fondement législatif de la scolarité pendant de nombreuses années et plus particulièrement jusqu'à l'adoption de la Loi sur l'enseignement obligatoire (LEO ; RSV 400.02) du 7 juin 2011. Elle a fait

l'objet d'un règlement d'exécution adopté le 25 juin 1997 par le Conseil d'Etat (RLS ; RSV 400.01.1).

Aux termes de l'art. 149 LEO, les dispositions de la Loi scolaire du 12 juin 1984 sont abrogées, sous réserve des dispositions citées à l'alinéa 2, qui sont maintenues en vigueur en attendant qu'une Loi spécifique au personnel enseignant soit promulguée.

Parmi les dispositions maintenues figure l'art. 75 LS intitulé *Statut horaire* qui dispose ce qui suit :

¹ *Le cahier des charges des membres du corps enseignant comprend, en principe, les périodes hebdomadaires d'enseignement suivantes :*

a. ...

b. *25 périodes pour les maîtres de classes secondaires porteurs d'une licence, pour les anciennes maîtresses brevetées secondaires, et pour les maîtres titulaires du brevet pour l'enseignement de la musique, du dessin et de l'éducation physique ;*

c. *25 périodes pour les maîtres de rythmiques ;*

d. *28 périodes pour les maîtres des classes primaires ou secondaires non porteurs d'une licence.*

Aux termes de l'art. 117 al. 2 du règlement du 2 juillet 2012 d'application de la Loi sur l'enseignement obligatoire (LREO ; RSV 400.02.1), diverses dispositions du RLS ont été maintenues en vigueur en attendant qu'une loi spécifique au personnel enseignant soit promulguée. Ces dispositions, qui se trouvent dans le chapitre VI du règlement intitulé *Corps enseignant*, ne concernent toutefois pas les périodes d'enseignement.

b) Le 17 septembre 1985 le Grand Conseil a adopté la Loi sur l'enseignement secondaire supérieur (LESS ; RSV 412.11). Son article 2 prévoit que la Loi scolaire du 12 juin 1984 constitue la loi de référence qui s'applique en l'absence de dispositions particulières.

Le chapitre III de la LESS (art. 18 à 21) était consacré jusqu'au 1^{er} août 2003 à l'Ecole de perfectionnement. Depuis cette date, il s'intitule *Office de perfectionnement scolaire, de transition et d'insertion professionnelle*.

Aux termes de l'art. 18 al. 2 LESS, l'OPTI a notamment pour mission de développer les connaissances et compétences scolaires, personnelles et

sociales des adolescents qui y sont admis, d'accompagner la construction de projets professionnels (let. b) et d'aider les bénéficiaires à s'insérer durablement dans la vie active (let. c). Selon l'art. 20 LESS, les conditions d'admission et de certification aux diverses structures de l'OPTI sont fixées par le règlement. Selon son art. 21, la LESS est applicable à l'OPTI, sous réserve des dispositions particulières suivantes : l'admission se fait sur dossier, au besoin complété par l'audition du candidat (let. a) ; la durée normale de la formation est d'une année, des dérogations pouvant être accordées par le chef de l'OPTI sur dossier (let. b) ; le statut horaire des enseignants des unités régionales et celui de la scolarité obligatoire ; les enseignements du centre d'orientation et de formation professionnelles (COFOP) font l'objet d'un statut particulier (let. c).

L'art. 34 LESS prévoit que le cahier des charges des membres du corps enseignant comprend, en principe, les périodes hebdomadaires d'enseignement suivantes : 22 périodes pour les maîtres occupant un poste pour lequel une licence est requise ; 25 périodes pour les maîtres occupant un poste pour lequel une licence n'est pas requise.

c) En application de l'art. 20 LESS, le Conseil d'État a adopté l'ancien règlement sur l'Office de perfectionnement scolaire, de transition et d'insertion professionnelle du 24 novembre 2004 (aROPTI ; RSV 412.11.2) qui a été abrogé le 1^{er} août 2016.

Aux termes de l'art. 18 al. 1 aROPTI, les titres pour l'enseignement étaient en principe ceux exigés dans les établissements secondaires de la scolarité obligatoire (al. 1). Les équipes pédagogiques pouvaient être complétées par des maîtres porteurs de titre pour l'enseignement dans les écoles professionnelles ou les institutions spécialisées (al. 2). En cas de nécessité ou de pénurie et pour assurer l'enseignement, l'autorité d'engagement pouvait recourir à des personnes ne remplissant pas les conditions d'engagement ci-dessus. Le cas échéant, l'engagement se faisait par contrat de durée déterminée d'une année, renouvelable trois fois (al. 3).

Selon l'art. 19 aROPTI, les obligations professionnelles, droits et devoirs des enseignants de l'OPTI étaient ceux prévus dans la loi scolaire, la loi sur le personnel de l'État de Vaud, la loi sur la Haute école pédagogique et le règlement.

d) Le 9 juin 2009, le Grand Conseil vaudois a adopté la Loi sur la formation professionnelle (LVLFPr ; RSV 413.01), dont l'art. 108 pose comme base que les droits et obligations du personnel enseignant des écoles publiques sont régies par la loi scolaire, sous réserve des dispositions particulières de la loi et de son règlement, et dont le chapitre VIII est intitulé *Mesures de préparation à la formation professionnelle initiale*.

Aux termes de l'art. 82 al. 1 LVLFPr, celui qui accuse un déficit de formation peut bénéficier d'une mesure de préparation à la formation professionnelle initiale (ci-après : mesures de transition). Selon l'art. 84 al. 1 LVLFPr, les mesures de transition comportent une initiation à la pratique professionnelle et des cours de rattrapage scolaire personnalisés.

En application de cette loi, le Conseil d'Etat a adopté le règlement d'application de la loi du 9 juin 2009 sur la formation professionnelle du 30 juin 2010 (RLVLFPr ; RSV 413.01.1), qui a subi une modification du 6 juillet 2016 entrée en vigueur le 1^{er} août 2016.

Aux termes de l'art. 135 RLVLFPr, l'Ecole de la transition prépare à l'entrée en apprentissage tout en offrant des mesures d'orientation professionnelle, de développement personnel et d'appuis spécialisés. L'enseignement vise notamment le développement des connaissances et compétences scolaires, personnelles et sociales (let. a) ainsi que l'accompagnement des élèves dans la construction de leur projet professionnel (let. b).

Selon l'art. 134a RLVLFPr, diverses dispositions de la LVLFPr s'appliquent par analogie à l'Ecole de la transition, notamment les art. 82 et 84 rappelés ci-dessus ainsi que l'art. 108 dont la teneur est la suivante : les droits et obligations du personnel enseignant des écoles publiques sont

régis par la loi scolaire, sous réserve des dispositions particulières de la présente loi et de son règlement (al. 1). Le règlement précise les droits et obligations du personnel enseignant des écoles publiques ainsi que les différentes catégories de fonction. Il détermine aussi les conditions et les modalités en cas de détachement (al. 2). La loi sur le personnel de l'État de Vaud est applicable pour le surplus (al. 3).

Aux termes de l'art. 134a al. 2 RLVLFP, certaines dispositions du même règlement s'appliquent par analogie à l'École de la transition, notamment les art. 156 à 176. Parmi ces dispositions figurent l'art. 167 RLVLFP, dont l'alinéa premier dit que le nombre de périodes hebdomadaires d'enseignement est de 25 pour les leçons de théorie, et de 37,5 en atelier ou en laboratoire (al. 1). En règle générale, l'enseignant ne peut donner plus de 7 périodes de théorie par jour (al. 3).

III. Le demandeur invoque les articles 134a al. 2 et 167 al. 1^{er} RLVLFP. Fondé sur la réponse du Conseil d'Etat du 25 janvier 2017, il fait valoir que l'ancrage de l'École de la transition réside dans la LVLFP et plus particulièrement dans son chapitre VIII consacré aux mesures de préparation à la formation professionnelle initiale. À ses yeux, le cadre légal ainsi constitué fixe une base de 25 périodes par semaine et il doit en aller ainsi dans tout l'enseignement post-obligatoire. Il admet que certains enseignants doivent travailler durant 28 périodes par semaine, mais ces enseignants seraient colloqués au niveau 10 de la chaîne 142, ce qui n'est pas son cas dès lors qu'il se trouve dans la fonction 14511A. Il fait enfin valoir que sa situation n'est pas exceptionnelle en ce sens que de nombreux autres enseignants travaillent dans les écoles vaudoises alors qu'ils ne disposent pas du titre requis.

De son côté, le défendeur invoque l'art. 75 LS et les dispositions de la LESS relatives à l'OPTI, de même que la décision n° 146 de la Cheffe de l'ancien Département de la formation, de la jeunesse et de la culture. Il invoque la hiérarchie des normes qui conduit à privilégier les dispositions légales aux dispositions réglementaires.

IV. Le TRIPAC a déjà dû se pencher sur la requête d'un maître secondaire colloqué comme maître de discipline académique dans la fonction 14211A lors de la reclassification des fonctions intervenue en 2008, qui demandait que son horaire d'enseignement soit réduit de 28 à 25 périodes hebdomadaires en invoquant une inégalité de traitement avec ses collègues porteurs d'un titre académique qui effectuaient trois périodes hebdomadaires de moins. Le demandeur faisait notamment valoir qu'il devait préparer ses cours de la même manière que ses collègues licenciés dès lors qu'il enseignait aux mêmes élèves, et que la possibilité de retraite à 58 ans n'était pas réellement un avantage dans la mesure où il devait de toute manière avoir cotisé pendant 37,5 années.

Par décision du 15 mars 2011 (cause TD09.007014), le TRIPAC a rejeté l'action. Il a tout d'abord retenu que le système actuel, qui différencie le statut horaire des maîtres secondaires licenciés et celui des maîtres secondaires non licenciés, avait des racines historiques en ce sens qu'auparavant, les premiers enseignaient au secondaire tandis que les seconds enseignaient au primaire. De plus, l'on est en présence de deux groupes d'enseignants dont les cursus de formation se distinguent très nettement. En effet, les maîtres non licenciés ont une formation initiale d'instituteur suivie d'une formation complémentaire effectuée en cours d'emploi, tandis que les maîtres licenciés ont dû suivre à leur frais une formation universitaire de quatre ans au minimum. De la sorte, la différence de statut horaire se justifie par le fait que la formation complémentaire des enseignants non licenciés a été financée par l'employeur et effectuée en cours d'emploi. À cela s'ajoute une disparité quant à l'âge de la retraite, fixé à 58 ans pour les maîtres non licenciés et à 60 ans pour les maîtres licenciés. Pour les premiers, la durée de cotisation comprend les années durant lesquelles ils ont travaillé depuis leur formation initiale d'instituteur, incluant ainsi la formation en cours d'emploi. En revanche, les années universitaires des maîtres licenciés ne sont pas prises en compte dans leur durée de cotisation.

Le Tribunal a également retenu que le fait de prendre une retraite deux ans plus tôt a un impact certain en ce sens qu'à espérance de vie identique, la personne qui aura pris sa retraite à 58 ans percevra une

rente du deuxième pilier pendant deux ans supplémentaires. Enfin, le Tribunal a jugé que le nombre de périodes enseignées n'était pas le reflet du temps global du travail du maître, car il ne représentait qu'une partie de ses activités. De la sorte, l'on ne saurait simplement multiplier le nombre d'heures de présence face aux élèves par un facteur donné pour calculer le temps de travail total d'un enseignant. La distinction entre les périodes enseignées n'est donc pas déterminante pour alléguer une inégalité de traitement.

De cette espèce, le Tribunal a encore admis qu'il n'était pas arbitraire de traiter différemment, quant au statut horaire, les enseignants possédant des titres et des cursus différents en relevant que cette différence trouvait ses racines dans l'art. 75 LS, disposition de principe. Enfin, il a observé que cette différence historique était amenée à disparaître dès lors que l'État de Vaud ne formait plus de maîtres non licenciés.

V. Dans le cas particulier, Il faut d'abord rappeler que la LESS s'applique à deux types bien particuliers et distincts d'établissements d'enseignement secondaire supérieur que sont les gymnases et l'OPTI (art. 4 al. 1 LESS). Le chapitre II de la loi est consacré aux gymnases. Le chapitre III comprend les articles 18 à 21 qui n'ont pas été abrogés à l'ouverture de l'École de la transition. Alors que l'art. 34 LESS se rapporte au statut horaire du corps enseignant en général, l'art. 21 al. 1 let. c LESS, qui introduit des *dispositions particulières*, énonce clairement que le statut horaire des enseignants des unités régionales, comme c'était le cas de l'OPTI d'Yverdon, est celui de la scolarité obligatoire.

Il découle de cette systématique que la loi institue une dérogation, en défaveur des enseignants de l'OPTI, à la règle générale de l'art. 34 LESS applicable au reste du corps enseignant. En d'autres termes, le législateur a opéré une distinction, quant au statut horaire, entre les enseignants de l'OPTI qui ont été traités comme ceux de la scolarité obligatoire et les enseignants du gymnase qui bénéficiaient du statut privilégié de l'enseignement supérieur. Une telle distinction se justifie par les exigences particulièrement élevées de l'enseignement gymnasial qui conduit aux études universitaires et qui est dispensé par des maîtres au bénéfice

d'une double formation universitaire et pédagogique. Il faut donc en déduire que, par le renvoi de l'art. 21 al. 1^{er} let. c LESS, les enseignants des unités régionales de l'OPTI étaient soumis à l'art. 75 LS, qui prévoit 28 périodes hebdomadaires pour les maîtres des classes primaires ou secondaires non porteurs d'une licence. Dans le jugement du 15 mars 2011 cité ci-dessus, le Tripac a reconnu cette distinction et déclaré admissible qu'au sein d'un même établissement de l'enseignement obligatoire, les maîtres licenciés doivent enseigner 25 périodes par semaine alors que les maîtres non licenciés doivent en faire 28.

VI. Il faut déterminer si ce système a été modifié par la Loi sur la formation professionnelle et son règlement d'application.

Il faut d'abord voir que la LVLFP^r ne contient pas de disposition organisationnelle concernant l'École de la transition proprement dite, mais seulement des dispositions relatives au principe et aux buts des mesures de transition (art. 82), aux mesures et à leur contenu (art. 83 et 84), à l'autorité compétente pour statuer sur les admissions (art. 85) ainsi qu'à l'institution et au rôle du conseil de coordination (art. 86). Ces dispositions ne contiennent pas de délégation expresse comparable à l'art. 20 al. 1^{er} LESS et ne contiennent d'ailleurs pas les termes « école de la transition ». Il en découle que l'ancrage légal et institutionnel de l'École de la transition dans la LVLFP^r ne résulte pas d'une disposition expresse de la loi. A cela s'ajoute que la LVLFP^r ne contient pas de disposition particulière permettant de s'écarter de la Loi scolaire au sens de l'art. 108 al. 1 LVLFP^r.

En fait, l'École de la transition fait exclusivement l'objet de dispositions réglementaires, soit de l'art. 134a RLVLFP^r qui déclare applicable à l'École de la transition les art. 82 à 86 LVLFP^r et de l'art. 135 LVLFP^r dont le contenu ne diffère guère de celui de l'art. 18 LESS. C'est ainsi que les buts de développement des connaissances et compétences scolaires, personnelles et sociales, ainsi que d'accompagnement des élèves dans la construction de projets professionnels (art. 135 al. 1^{er} let. a et b RLVLFP^r) faisaient partie des missions légales de l'OPTI (art. 18 al. 2 let. a et b LESS), comme l'accueil de jeunes migrants (art. 135 al. 2 RLVLFP^r et 19 al.

2 LESS) ou la mise en œuvre d'une pédagogie différenciée (art. 135a al. 1^{er} RLVLFPPr et art. 19 al. 1 let. a LESS). Pour le surplus, d'autres dispositions comme la responsabilité d'un maître de classe (art. 136c RLVLFPPr) se trouvaient déjà dans l'ancienne réglementation (art. 22 aROPTI).

En d'autres termes, les dispositions du RLVLFPPr concernant l'École de la transition ne paraissent pas fondées sur un nouvel ancrage législatif qui se serait substitué aux art. 18 à 21 LESS, lesquels sont toujours en vigueur. Il apparaît plutôt que le règlement d'application de la LVLFPPr, qui est entré en vigueur le 1^{er} août 2016, n'a fait que succéder au règlement de l'OPTI abrogé à la même date et reprendre dans les grandes lignes les dispositions légales et réglementaires alors applicables.

Sous cet angle, force est de constater que le nombre de périodes hebdomadaires des enseignants de l'École de la transition non porteurs d'une licence qui découle de la réglementation (25 périodes selon les art. 134a al. 2 et 167 RLVLFPPr) est contradictoire avec celui qui découle de la loi (28 périodes selon les art. 75 LS et 21 al. 1 let. c LESS ainsi que 19 aROPTI).

Dans ces conditions, le tribunal doit renoncer à appliquer au demandeur les art. 134a al. 2 et 167 al. 1 RLVLFPPr. En vertu de la hiérarchie des normes et tant que les dispositions de la LESS ne seront pas abrogées et remplacées par des dispositions de la LVLFPPr ou d'une autre norme de même rang, il paraît préférable de s'en tenir aux dispositions légales et réglementaires concordantes qui étaient clairement applicables jusqu'à l'abrogation du aROPTI et que le législateur ne semble pas avoir voulu clairement remettre en cause après le 1^{er} août 2016.

VII. A côté de cela, le tribunal doit également tenir compte de la décision 146 du 3 février 2016, qui a été régulièrement reconduite depuis lors et dont le dernier avenant, daté du 7 juin 2021, continue de prévoir que les personnes qui obtiendront le DAS au terme de la formation PIRACEF seront colloquées dans le niveau de fonction 10A avec un statut horaire de 28 périodes pour un plein temps.

Le demandeur objecte qu'il est colloqué au niveau 11A, ce qui lui donnerait un statut préférable aux enseignants de l'école obligatoire qui sont colloqués au niveau 10A. L'interprétation historique des dispositions passées en revue ci-dessus conduit au contraire à retenir qu'à l'origine, les enseignants de l'OPTI devaient être traités comme ceux de l'école obligatoire alors même qu'ils enseignaient à des élèves plus âgés. Comme l'ont expliqué les témoins, la collocation supérieure du demandeur tient compte du fait qu'il enseigne à une population différente, notamment à des élèves plus âgés. Pour le surplus, la décision 146 s'applique à tous les enseignants de travaux manuels qui suivent le programme PIRACEF, sans égard à l'établissement dans lequel ils travailleront après l'obtention de leur DAS. Il faut donc admettre que le niveau salarial du demandeur tient déjà compte de son enseignement à l'Ecole de transition et qu'il valorise déjà suffisamment les exigences de cet enseignement particulier. Le statut horaire du demandeur, pour le surplus, est conforme à la distinction déjà admise par le tribunal de céans, d'autant plus que la formation PIRACEF s'effectue en cours d'emploi, qu'elle est entièrement financée par l'Etat de Vaud et que le demandeur perçoit l'entier du salaire contractuel avec la garantie d'être augmenté au terme de sa formation. Dans ces conditions, le demandeur ne saurait prétendre à des avantages supplémentaires qui le mettraient sur un pied d'égalité avec les enseignants qui ont effectué à leur frais une formation universitaire avant d'entrer dans la vie active, et qui devront patienter pendant 2 ans de plus pour prendre leur retraite. En d'autres termes, les conclusions du demandeur ne se justifient ni par l'interprétation des textes légaux et réglementaires, ni sous l'angle de l'égalité de traitement.

VIII. Le demandeur prétend en outre à 3 périodes de décharge supplémentaire.

La décision 146 expose que les personnes concernées bénéficieront exceptionnellement des décharges horaires prévues par la décision 83 pendant la durée de ladite formation, soit le DAS PIRACEF.

Il n'est pas contesté qu'en vertu des décisions applicables, la période de décharge représente 0,1 période par crédit ECTS. La question est de savoir s'il faut prendre en considération les 40 crédits ECTS du DAS PIRACEF ou ajouter les 30 crédits ECTS du CESED.

La décision 153 du 9 décembre 2016, qui a remplacé la décision provisoire 83 du 5 septembre 2003, prévoit que la décharge correspond à 0,1 période d'enseignement hebdomadaire pour 1 crédit ECTS de formation effectuée. Elle ne permet toutefois pas de déterminer si cette formation comprend ou non le CESED.

Un premier indice à cet égard résulte de la décision 146, qui se réfère (ch. 2) aux décharges horaires en se référant exclusivement au DAS PIRACEF. Il ressort également de la présentation du DAS PIRACEF produite par l'État de Vaud que le CESED représente un complément d'étude qui doit être réalisé avant le DAS PIRACEF. La présentation des formations CESED et PIRACEF produite par le demandeur précise que le complément CESED n'est pas exigé de tous les candidats à la formation PIRACEF, mais se présente comme une condition à remplir par certains candidats qui ne sont pas en possession du titre requis pour l'admission. L'on en déduit que le CESED ne fait pas partie de la formation qui conduit à un DAS, mais qu'il constitue un prérequis imposé à certaines catégories de candidats. À cela s'ajoute que la formation CESED, qui est composée de modules à choix et de stages, et dont les 30 crédits peuvent également être acquis dans le cadre d'une procédure de validation des acquis de l'expérience, ne saurait se comparer, quant aux exigences et à l'intensité, à la formation PIRACEF qui représente 1'200 heures de formation réparties sur six semestres. Enfin, la convention préparée par l'État de Vaud ne se réfère qu'au DAS PIRACEF avec une formation sur 3 ans, ce qui suggère qu'il a d'emblée été exclu de considérer la formation complémentaire CESED dans le calcul des périodes de décharge. Tout bien considéré, le tribunal retiendra que ni les manifestations de volonté du défendeur, ni les décisions applicables, ni les documents disponibles pour présenter les formations CESED et PIRACEF ne donnent droit au demandeur à des périodes de décharge durant le complément de formation CESED. Son action devra également être rejeté pour ces raisons.

IX. En définitive, les conclusions du demandeur doivent être rejetées. Le présent jugement pourra être rendu sans frais, ni allocation de dépens.

Par ces motifs, statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 24 mars 2022, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale prononce :

- I.** Les conclusions du demandeur sont rejetées.
- II.** Le jugement est rendu sans frais ni allocation de dépens.

Le président :

Marc-Antoine Aubert, v.-p.
h.

La greffière :

Charlotte Bertschy, a.

Du 11 août 2022

Les motifs du jugement rendu le 13 avril 2022 sont notifiés aux parties.

Un appel au sens des articles 308 ss CPC peut être formé dans un délai de **30 (trente) 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.

prLa greffière :

Charlotte Bertschy, a. h.