

VD_GERICHTE TD09.007696 vom 17. Juni 2016

VD Tribunal cantonal, 2016-06-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_TD09.007696

FR: VD_GERICHTE TD09.007696 du 17 juin 2016

IT: VD_GERICHTE TD09.007696 del 17 giugno 2016

Erwägungen

E. 14

LPers-VD est la seule voie de droit, ouverte au demandeur, pour faire trancher par l'autorité judiciaire les prétentions qu'elle a émises le 21 janvier 2009. b) Les parties ne contestent pas que la fonction exercée par le demandeur ait fait l'objet d'une transition directe. Ainsi, la voie de recours devant la Commission de recours instituée par le Décret ne lui est pas ouverte (art. 5 du Décret a contrario). Le Tribunal de céans est, en conséquence, compétent pour connaître du présent litige. c) L'article 16 alinéa 3 LPers-VD dispose que les actions devant le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale se prescrivent

- 47 - 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. L'action du demandeur tend à une modification en sa faveur du niveau qui a été attribué à sa fonction au moment de la bascule DECFO-SYSREM – soit, en d'autres termes, à la fixation d'un nouveau traitement plus élevé – ainsi qu'au versement d'un salaire rétroactif. Il s'agit clairement d'une réclamation pécuniaire dont la valeur litigieuse a d'ailleurs pu être calculée, à 26'983.69 fr. sur la base des éléments fournis par le défendeur. Il en découle que le délai d'un an est applicable. Comme les éléments relatifs à la nouvelle classification de cette dernière lui ont été communiqués en décembre 2008, la demande du 21 janvier 2009 a été déposée en temps utile. Au vu de ce qui précède, la demande est recevable en la forme. II. a) Aux termes de l'article 19 alinéa 1 LPers-VD, les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses collaborateurs sont régis par le droit public, sauf dispositions particulières contraires. L'application du droit public aux rapports de travail entre l'Etat et ses employés a pour corollaire que l'Etat est tenu de respecter les principes constitutionnels régissant l'ensemble de son activité, tels la légalité, l'égalité de traitement, l'interdiction de l'arbitraire ou encore le droit d'être entendu (ATF 2P.63/2003 du 29 juillet 2003, consid. 2.3, non publié). b) Conformément à l'article 23 LPers-VD, les collaborateurs de l'Etat ont droit à une rémunération sous la forme d'un salaire correspondant à la fonction qu'ils occupent en proportion de leur taux d'activité (lettre a) ou sous la forme d'une indemnité ou émolument (lettre b). Le Conseil d'Etat arrête l'échelle des salaires et fixe le nombre de classes et leur amplitude (art. 24 al. 1 LPers-VD). Il détermine également les modalités de progression du salaire (augmentation annuelle) à

- 48 - l'intérieur de chaque classe (art. 24 al. 2 LPers-VD). Enfin, ce dernier définit les fonctions et les évalue (art. 24 al. 3 LPers-VD). c) Le présent litige porte sur la position du demandeur dans le nouveau système de classification des fonctions de l'Etat de Vaud, plus particulièrement sur le niveau qui lui a été attribué. Le Tribunal ne saurait, dans un tel domaine, substituer son appréciation à celle de l'employeur, mais il lui incombe de vérifier que le résultat du système respecte les principes de droit administratif, à tout le moins

s'agissant de la légalité, de l'égalité et de l'interdiction de l'arbitraire. III. a) Aux termes de ses conclusions telles que précisées lors de l'audience du 5 avril 2016, le demandeur a conclu à son enclassement au niveau 11A de la chaîne 142, principalement au motif que ses compétences sont identiques à celles d'un maître de disciplines académiques et que sa spécialisation en tant qu'enseignant de travaux manuels n'est qu'une orientation liée à l'organisation de l'établissement dans lequel il travaille. Le défendeur a réfuté ce raisonnement, du fait que DECFO- SYSREM repose sur une logique de poste. En découle donc la possibilité pour un collaborateur exerçant plusieurs activités différentes de bénéficier de rémunérations différentes pour chacune des activités. En outre, le demandeur n'est pas au bénéfice d'une formation équivalente au master pédagogique, titre requis pour le niveau 11 de la chaîne 142. b) Bien que le système de rémunération de l'Etat de Vaud ait été construit sur la base d'une logique de poste, la logique des titres entre en considération face à une profession sans cahier des charges, telle que celle des enseignants (TD09.006836). Avec l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération des fonctions, le défendeur a formalisé les conséquences d'une absence de titre à l'article 6 RSRC, dont la teneur est la suivante : Art 6 Réduction en cas d'absence de titre

- 49 - 1 Lorsque, à titre exceptionnel, l'Etat doit recourir à l'engagement d'un collaborateur ne répondant pas aux exigences nécessaires à l'exercice de la fonction (absence de titre), sa rétribution fait l'objet d'une réduction, correspondant à une classe de salaire. 2 Pour le secteur de l'enseignement, l'absence du titre pédagogique tel que défini par les règlements de reconnaissance des diplômes édictés par la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique entraîne une réduction correspondant à une classe. L'absence de tout titre pédagogique entraîne une réduction correspondant à deux classes. 3 L'autorité d'engagement fixe en règle générale au collaborateur un délai raisonnable pour satisfaire aux conditions d'accès à la fonction. Lorsqu'une formation est nécessaire, le règlement du 9 décembre 2002 sur la formation continue s'applique. Le 1er octobre 2010, le défendeur a produit une note interprétative de cet article établie par la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines. Cette note contient notamment les éléments suivants : « 1. Contexte (...) 2. Teneur de l'art. 6 RSRC (...) 3. Commentaires de l'art. 6 RSRC a) généralités L'art. 6 RSRC contient les règles relatives au traitement des collaborateurs qui n'ont pas les titres requis pour occuper une fonction particulière, titres définis notamment par des dispositions légales ou réglementaires, dans le cahier des charges ou dans la fiche emploi-type. Ces titres sont de trois ordres : I. ceux qui relèvent de la formation de base (CFC, brevet, maîtrise, diplôme ES, bachelor, master), II. ceux qui couronnent une formation spécifique effectuée en cours d'emploi, en particulier dans des métiers propres à l'Etat (p. ex. agent de détention, expert technique des véhicules), III. ceux qui attestent de compétences pédagogiques dans l'enseignement. Ces titres doivent être acquis en plus de la formation de base définie pour chaque niveau d'enseignement, la seconde attestant de l'acquisition des connaissances nécessaires, les premiers certifiant que leur titulaire dispose des qualifications requises pour transmettre ces connaissances. Pour chacune de ces catégories, l'art. 6 RSRC contient les règles de rémunération en cas d'absence de titre. En revanche, la collocation du collaborateur dans un emploi-type et dans une fonction particulière n'est pas touchée par cette disposition dont les alinéas 1 et 2 ne concernent que la rétribution des personnes concernées, et l'alinéa 3 la question de l'obtention éventuelle en cours d'emploi, des titres requis pour se voir allouer une rémunération correspondant au niveau de la fonction considérée. Ainsi, des ajustements devront être effectués pour les personnes colloquées dans un emploi-type ne correspondant pas à leur fonction effective. b)

Alinéa 1 : (...)

- 50 - c) Alinéa 2 : Cette disposition est spécifique à l'enseignement. Elle introduit également deux cas de figure : · le premier concerne le titre pédagogique adéquat. Les titres utilisés par l'Etat pour rémunérer les enseignants sont fondés sur les règlements édictés par la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) ou, à défaut, par toute autre instance intercantonale compétente en la matière. Ainsi, pour chaque niveau d'enseignement, ce sont les titres requis actuellement par ces règlements qui font foi, à l'exclusion de ceux mentionnés dans les dispositions transitoires. Ces derniers permettent certes l'accès à la fonction, mais ne sont plus pertinents pour la fixation de la rétribution du collaborateur. Cela signifie notamment qu'une personne titulaire d'un ancien titre pédagogique, qui a peut-être été reconnu à une certaine époque, ne peut prétendre à une rémunération correspondant à celle de sa classe de fonction, si les conditions d'accès à sa fonction sont désormais plus élevées. Il en va de même des titulaires de titres ne correspondant pas au secteur d'enseignement visé. Dans ce premier cas de figure, l'art. 6 al. 2 RSRC dispose que la rémunération du collaborateur concerné fait l'objet d'une réduction équivalant à une classe de salaire. Là encore, l'emploi-type correspondant à la fonction occupée n'est pas touché. Seule la rémunération est concernée ; Le deuxième concerne les personnes qui, au vu de la pénurie d'enseignants à certains niveaux, ont été ou sont engagées sans disposer d'aucun titre pédagogique. Pour des motifs d'égalité de traitement, le Conseil d'Etat a voulu marquer la différence entre les personnes disposant déjà de compétences pédagogiques attestées par titre, même si celui-ci n'est pas celui requis pour exercer la fonction, et celle n'en ayant aucun. C'est pourquoi ces dernières voient leur rétribution diminuer de deux classes de salaire. d) Relation entre les alinéas 1 et 2 Au vu de la pénurie d'enseignants susmentionnée, l'Etat est amené, à titre exceptionnel, à engager des personnes ne disposant ni de la formation de base (titre académique), ni des titres pédagogiques requis pour occuper la fonction considérée. (...) e) Alinéa 3 : (...) 4.

Conclusion Au vu de ce qui précède, l'art. 6 RSRC doit être appliqué de la manière suivante : · toutes les personnes ne disposant pas de la formation de base ou complémentaire requise pour occuper une fonction donnée voient leur rémunération diminuée de l'équivalent d'une classe de salaire ; · les enseignants qui disposent de la formation de base (titre académique) mais d'un titre pédagogique autre que celui requis pour occuper la fonction voient leur rémunération diminuée de l'équivalent d'une classe de salaire ; · les enseignants qui disposent de la formation de base (titre académique) requise pour occuper la fonction, mais d'aucun titre pédagogique voient leur rémunération diminuée de l'équivalent de deux classes de salaire ; · les enseignants qui ne disposent pas de la formation de base (titre académique) requise et qui disposent d'un titre pédagogique autre que celui requis pour occuper la fonction voient leur rémunération diminuée de l'équivalent de deux classes de salaire ;

- 51 - · les enseignants qui ne disposent pas de la formation de base (titre académique) requise, ni d'aucun titre pédagogique, voient leur rémunération diminuée de l'équivalent de trois classes de salaire ; · dans les cas où une formation spécifique en cours d'emploi est requise pour occuper la fonction, en particulier dans des métiers propres à l'Etat, l'autorité d'engagement fixe un délai aux collaborateurs concernés pour accomplir ladite formation. Tel n'est en principe pas le cas dans l'enseignement. » Le Tribunal fédéral a considéré dans un arrêt du 5 juin 2013 (TF, 8C_637/2012) que «cette note est le reflet de l'intention du Gouvernement cantonal dans son ensemble. On peut donc admettre que, même si elle a été

rédigée a posteriori, elle est censée exprimer la volonté de l'auteur du règlement lors de l'adoption de celui-ci » (TF, 8C_637/2012, consid. 7.5). Dans un autre arrêt récent du 15 octobre 2014, le Tribunal fédéral a confirmé que l'alinéa 1 de l'article 6 RSRC s'applique également au corps enseignant. L'enseignant qui ne bénéficie pas du titre académique exigé – en l'occurrence un bachelors académique – fait donc l'objet d'une pénalité quels que soient ses titres pédagogiques. (8C_418/2013, p.6, consid. 3.2). c) En l'espèce, l'Etat de Vaud, dans sa classification, a posé comme exigence pour l'emploi-type « maître-esse de disciplines académiques », soit le niveau 11 de la chaîne 142, une formation académique de niveau bachelors et pédagogique de niveau master. Le demandeur a initialement obtenu un brevet de l'Ecole normale d'Yverdon. En 1980, il a obtenu un brevet pour l'enseignement dans les classes à options, équivalent au BFC1. Puis, le 20 mars 1992, il a obtenu un brevet pour l'enseignement des travaux manuels. En conséquence, le demandeur ne bénéficie pas des titres requis actuellement pour l'emploi-type « maître-esse de disciplines académiques ».

IV. a) Le demandeur fait valoir une violation de l'égalité de traitement garantie à l'article 8 Constitution fédérale (RS.101), déplorant la différence de classification entre les maître-esses de disciplines spéciales et les maître-esses de disciplines académiques et invoquant la quasi

- 52 - identité des fiches-emplois les concernant ces deux catégories d'enseignants. b) Selon la jurisprudence, une décision viole le principe de l'égalité de traitement consacré à l'article 8 alinéa 1 Cst. lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à réglementer ou qu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Il faut que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante (ATF 134 I 23 consid. 9.1). Une norme réglementaire viole l'article 8 alinéa 1 Cst. lorsqu'elle n'est pas fondée sur des motifs sérieux et objectifs, qu'elle est dépourvue de sens et d'utilité ou qu'elle opère des distinctions juridiques que ne justifient pas les faits à réglementer. Dans l'examen auquel il procède à cette occasion, le juge ne doit toutefois pas substituer sa propre appréciation à celle de l'autorité dont émane la réglementation en cause. Il doit au contraire se borner à vérifier si la disposition litigieuse est propre à réaliser objectivement le but visé par la loi, sans se soucier, en particulier, de savoir si elle constitue le moyen le mieux approprié pour atteindre ce but (ATF 128 V 217 consid. 2). Dans la fonction publique, le principe de l'égalité de traitement exige en principe qu'à travail égal, un même salaire soit versé. Une différence de rémunération peut toutefois être justifiée par l'âge, l'ancienneté, les charges de famille, le degré de qualification, les risques, le genre et la durée de formation, l'horaire de travail, le domaine d'activité, etc., cela sans violer le droit constitutionnel (ATF 131 I 105 consid. 3.1; ATF 121 I 49, rés. JdT 1997 I 711; ATF 123 I 1, JdT 1999 I 547). Une différence de salaire entre deux enseignants ayant les mêmes responsabilités et les mêmes types de classes doit pouvoir être justifiée afin d'être acceptable. S'agissant de la rémunération des enseignants, la jurisprudence fédérale considère que des critères fondés sur la formation

- 53 - préalable et les titres obtenus sont des éléments objectifs (ATF 123 I 1). Une différence de rémunération de l'ordre de 20 à 26% entre deux catégories d'enseignants, dont la formation était différente, mais qui enseignaient en partie dans la même école a été également admise par le Tribunal fédéral (TF 2P77/1996 du 27 septembre 1996, consid.2). Le principe de l'égalité de traitement est violé lorsque, dans un rapport de service public, un

travail identique n'est pas rémunéré de la même manière. La question de savoir si des activités différentes doivent être considérées comme identiques dépend d'appréciations pouvant s'avérer différentes. Dans les limites de l'interdiction de l'arbitraire, et du principe de l'égalité de traitement, les autorités sont habilitées à choisir, parmi le grand nombre de critères concevables, ceux qui doivent être considérés comme déterminants pour la rémunération des fonctionnaires (TF 8C_991/2010, consid. 5.3, ATF 123 I 1 déjà cité, consid. 6c), étant rappelé que l'appréciation de certaines fonctions par rapport à d'autres ou sur la base de certains critères d'exigences ne peut jamais se faire de façon objective et exempte de tout jugement de valeur, mais contient inévitablement une marge d'appréciation considérable (ATF 125 II 385, RDAF 2008 I p. 612). Ainsi, en matière d'égalité de traitement des fonctionnaires, le Tribunal fédéral fait preuve d'une certaine retenue (ATF 129 I 161 consid. 3.2). D'une manière générale les autorités cantonales disposent d'un large pouvoir d'appréciation en ce qui concerne les questions d'organisation et de rémunération (ATF 123 I 1, JdT 1999 I 547; ATF 121 I 49, JdT 1997 I 711; ATF 121 I 102 c. 4a). Par ailleurs, le Tribunal fédéral admet qu'un système de rémunération présente nécessairement un certain schématisme (ATF 121 I 102 consid. 4). c) En l'espèce, le demandeur compare deux activités qui sont différentes. Les fiches emplois-types sont certes proches dans leur contenu, ce que S. _____ a expliqué par le fait que ce sont des descriptions génériques d'un emploi et non pas un cahier des charges. Il y a cependant des différences significatives entre ces deux fiches, notamment le degré de responsabilités et de compétences attendues, plus élevé pour les maître-sses de disciplines académiques. De plus, les maître-

- 54 - sses de disciplines académiques interviennent plus souvent dans les conseils de classes, ou les entretiens avec les parents d'élèves. L'inégalité de traitement ne s'applique qu'aux situations comparables, ce qui n'est pas le cas concernant les maître-sses de disciplines spéciales et académiques (TD09.009789). Pour ces motifs, le grief doit être rejeté. V. a) Le demandeur a invoqué l'arbitraire dans l'application de la méthode GFO, au motif du manque d'accès aux pièces déterminantes, ainsi que celui de l'absence de mise en œuvre d'une expertise. Il n'a en revanche pas contesté le fait que, dans l'abstrait, la méthode GFO apparaît non arbitraire. Fondé sur la jurisprudence du TRIPAC (TD09.007014) ainsi que celle du Tribunal fédéral (ATF 138 I 49), le défendeur a rappelé qu'est déterminant le fait que le résultat du système ne présente pas un caractère arbitraire. La question serait ainsi dépourvue de pertinence. b) Selon la jurisprudence, l'arbitraire, prohibé par l'article 9 Cst., ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable ; le Tribunal n'annulera la décision attaquée que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, qu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté, ou encore lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité; pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 127 I 54 consid. 2b, 60 consid. 5a p. 70; ATF 126 I 168 consid. 3a; ATF 125 I 166 consid. 2a). On rappellera par ailleurs que les autorités cantonales disposent d'un large pouvoir d'appréciation en ce qui concerne les questions de rémunération (ATF 123 I 1, JdT 1999 I 547; ATF 121 I 49, JdT 1997 I 711, ATF 121 I 102 c. 4a précités).

- 55 - Conformément à l'article 29 alinéa 2 Cst., les parties ont le droit d'être entendues. Ce droit comprend en particulier le droit pour le justiciable de s'expliquer sur tous les points essentiels avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir des preuves

quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 122 I 53, consid. 4a, JdT 1997 I 304 ; 119 Ia 136, consid. 2d). Par ailleurs, lorsque les preuves administrées permettent à l'autorité de recours de se forger une conviction et que, procédant d'une façon non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, l'autorité a la certitude que ces dernières ne pourraient plus l'amener à modifier son opinion, elle peut mettre un terme à l'instruction (arrêt du TF non publié 9C_282/2013 du 31 août 2013, consid. 4.4). c) En l'espèce, B. _____, soit le Directeur général de l'enseignement obligatoire ainsi que S. _____, responsable du domaine du Service du Personnel de l'Etat de Vaud ont été entendus en qualité de témoin sur l'application de DECFO-SYSREM ainsi que sur la situation particulière du demandeur. S. _____ s'est, en outre, déterminé par écrit et de manière détaillée sur les questions précises du demandeur. De plus, certains documents, notamment les fiches des emploi-types et la notation de la fonction 14210 et 14211, ont été produits. D'autres documents, dont le rapport méthodologique du système de classification sont accessibles à tous sur le site internet de l'Etat de Vaud. Le Tribunal de céans a d'abord admis de soumettre le cas du demandeur à une expertise. Les parties n'ont pas réussi à trouver d'accord à ce sujet, si bien que le tribunal a tenu une audience supplémentaire afin de débattre de la question de l'expertise. Les parties se sont finalement mises d'accord pour soumettre des questions à M.

- 56 - S. _____ qui s'est déterminé de manière précise sur dix pages. Le Tribunal de céans a donc largement et suffisamment instruit la cause. Partant, ce grief doit être rejeté. VI. a) Le demandeur a également soutenu que sa classification inférieure à celle de maîtres de disciplines académiques résulterait du fait qu'il exerce une profession typiquement féminine, donc une profession moins reconnue ou considérée. b) L'égalité de traitement est garantie par l'article 8 de la Constitution fédérale. L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale au sens de l' en relation avec l', ainsi qu'un droit égal sur les conditions de fait requises pour qu'une profession soit identifiée à un genre en vue de l'examen d'une éventuelle discrimination salariale (indirecte) fondée sur le sexe (ATF 141 II 411). En admettant la qualification de profession typiquement féminine dans l'hypothèse d'une proportion de femmes de 70% dans une même profession à l'intérieur d'un canton, la Haute Cour reconnaît donc que la rémunération de cette fonction peut et doit faire l'objet d'un examen sous l'angle de l'interdiction de la discrimination salariale fondée sur le sexe, en particulier sur l'existence éventuelle de motifs non objectifs, à caractère discriminatoire, en raison desquels la profession dite féminine n'aurait pas été colloquée correctement. c) En matière de fardeau de la preuve, l'article 6 LEg déroge au système général de l'article 8 CC: l'existence d'une discrimination est présumée lorsque le justiciable la rend vraisemblable. En l'espèce, le défendeur a produit, à l'audience de jugement, un tableau indiquant le nombre d'hommes et de femmes dans l'emploi-type maître-esse de disciplines spéciales, respectivement académiques, duquel il ressort un pourcentage de 74% de femmes. Toutefois, le demandeur n'a pas rendu vraisemblable que la classification de cet emploi-type comportait une

- 57 - discrimination. Il a omis de démontrer, au stade de la vraisemblance, en quoi précisément le caractère féminin dudit emploi impliquerait une discrimination dans son cas particulier d'enseignant de travaux manuels. A fortiori, le demandeur n'a pas rapporté la preuve stricte de la discrimination. Partant, le grief n'est pas suffisamment étayé et doit être

rejeté. VII. a) Au regard des éléments qui précèdent, les conclusions du demandeur doivent être intégralement rejetées. b) Les frais judiciaires sont arrêtés à 4'510 fr. (quatre mille cinq cent dix francs) à la charge du demandeur L. _____, et à 2'810 fr. (deux mille huit cent dix francs) à la charge du défendeur ETAT DE VAUD (art. 16 al. 7 LPers ; 154, 180 al. 1, 181 al. 1, 183 aTFJC), selon le décompte suivant : Demanderesse : Dépôt de la demande : 1'000.- fr. Audience de conciliation : 1'000.- fr. Audience de jugement : 1'000.- fr. du 12.01.2011 Audition de témoins : 60.- fr Audience incidente : 450.- fr. du 07.01.2013 Audience de jugement : 500.- fr. du 04.12.2014 Audience de jugement : 500.- fr. du 05.04.2016 Défendeur : Réponse : 250.- fr. Audience de conciliation : 250.- fr. Audience de jugement : 1'250.- fr. du 12.01.2011 Frais de témoins : 60.- fr Audience de jugement : 500.- fr.

- 58 - du 04.12.2014 Audience de jugement : 500.- fr. du 05.04.2016 Obtenant gain de cause, le défendeur devrait logiquement être mis au bénéfice de dépens, ce d'autant qu'il a procédé par l'intermédiaire d'un mandataire externe. Toutefois, dans un souci d'équité, et compte tenu d'une certaine opacité liée à la manière dont la classe 10 a été mise en place pour les enseignants de travaux manuels, sans documentation particulière, mais par recoupement, il apparaît légitime de laisser à chaque partie ses frais et de renoncer à mettre à la charge du demandeur des dépens pour le conseil de la partie défenderesse. Le Tribunal relève qu'il n'a pas été facile d'obtenir toutes les explications nécessaires de la part du défendeur, alors qu'on aurait pu attendre de l'employeur qu'il les amène spontanément, ce qui justifie aussi de renoncer à l'allocation de dépens en faveur de la collectivité publique qu'est la partie défenderesse. Statuant au complet et à huis clos, immédiatement à l'issue de l'audience du 5 avril 2016, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale prononce : I. Les conclusions prises par le demandeur L. _____ le 27 janvier 2009 telles que précisées le 5 avril 2016 sont intégralement rejetées ; II. Les frais judiciaires sont arrêtés à 4'510 fr. (quatre mille cinq cent dix francs) à la charge du demandeur L. _____, et à 2'810 fr. (deux mille huit cent dix francs) à la charge du défendeur ETAT DE VAUD;

- 59 - III. Le présent jugement est rendu sans dépens. IV. Toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées. La présidente : La greffière : Christine SATTIVA SPRING, v.-p. Marie-Alice NOËL, a.h.

- 60 - Du 26 septembre 2016 Les motifs du jugement qui précède sont notifiés aux parties. Recours : Les parties peuvent recourir auprès du Tribunal cantonal dans un délai de trente jours dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale un mémoire de recours en deux exemplaires originaux, désignant le jugement attaqué et contenant leurs conclusions, en nullité ou en réforme, et un exposé succinct des moyens. Si vous avez déjà recouru dans le délai de demande de motivation sans prendre de conclusions conformes aux exigences susmentionnées, votre recours pourra être déclaré irrecevable, à moins que vous ne formuliez des conclusions régulières dans le délai fixé ci-dessus. Recours en matière de frais uniquement : Si seul le montant des frais est contesté, les parties peuvent recourir auprès du Président du Tribunal cantonal dans un délai de dix jours dès la présente notification par déclaration écrite et signée indiquant les points sur lesquels la décision est critiquée (art. 23 aTFJC). La greffière :