

**COUR D'APPEL CIVILE**

---

---

Arrêt du 10 juillet 2019

---

Composition : M. ABRECHT, président  
Mme Crittin Dayen et M. Oulevey, juges  
Greffière : Mme Logoz

\*\*\*\*\*

**Art. 10, 36, 37 LHEV ; 21 LPers-VD**

Statuant sur l'appel interjeté par **K.**\_\_\_\_\_, à [...], demandeur, contre le jugement rendu le 30 août 2018 par le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale dans la cause divisant l'appelant d'avec **C.**\_\_\_\_\_, à [...], défenderesse, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

## **En fait :**

**A.** Par jugement du 30 août 2018, dont les considérants écrits ont été adressés pour notification aux conseils des parties le 21 décembre 2018, le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale (ci-après : TRIPAC) a rejeté, dans la mesure de sa recevabilité, la demande de K.\_\_\_\_\_ (I), a mis les frais de justice, par 4'665 fr. 20, à la charge du demandeur (II), a dit que celui-ci verserait à la défenderesse C.\_\_\_\_\_ (ci-après : [...]) la somme de 379 fr. 20 en remboursement de son avance de frais de justice (III) et a rendu le jugement sans dépens (IV).

En droit, les premiers juges ont retenu que les cahiers des charges type que la défenderesse avait établi respectivement pour le Professeur HES ordinaire (ci-après : professeur ordinaire PO) et le Professeur HES associé (ci-après : professeur associé ou PA) étaient conformes aux art. 36 et 37 LEHV (loi sur les hautes écoles vaudoises de type HES du 11 juin 2013 ; BLV 419.01), qui définissent les fonctions assumées par ces deux catégories de personnel d'enseignement et de recherche. En particulier, les tâches attribuées au professeur associé selon le cahier des charges type ne relevaient pas des attributions propres au professeur ordinaire selon la LEHV. Par ailleurs, les premiers juges ont considéré que le demandeur, dont le poste avait été basculé à la fonction de professeur associé, n'avait pas fait l'objet d'une inégalité de traitement par rapport à d'autres collègues qui avaient été basculés à la fonction de professeur ordinaire, dès lors qu'il n'assumait pas de tâches et de responsabilités comparables auxdits collègues, qui avaient un volume de projets et de recherche ainsi qu'une taille d'équipe plus importants. Le demandeur avait certes des responsabilités en termes d'enseignement et de recherche appliquée et développement (ci-après : Ra&D) mais n'assumait aucune activité de conduite, de développement stratégique, d'organisation ou de gestion d'une entité. Les premiers juges ont encore retenu que la bascule du poste du demandeur à la fonction de professeur associé n'aboutissait pas à un résultat arbitraire dans la mesure où elle reposait sur des critères objectifs précis. Or, le demandeur n'était et n'est

pas responsable d'une telle entité significative : il lui incombait d'effectuer de l'enseignement, à coordonner par rapport aux objectifs de formation, et de mener des projets de recherches. Son poste n'impliquait pas de gestion ou de conduite hiérarchique, hormis l'encadrement de quelques collaborateurs au sein de ses propres projets de recherche. L'attribution de la fonction de professeur associé au demandeur ne heurtait dès lors nullement le sentiment de la justice et de l'équité. Enfin, les premiers juges ont retenu que la bascule n'engendrait pas une rétrogradation de la situation du demandeur sous l'angle financier, puisque la nouvelle classification améliorerait son salaire.

**B.** Par acte du 28 janvier 2019, K.\_\_\_\_\_ a fait appel de ce jugement, en concluant, sous suite de frais et dépens de première et deuxième instances, à sa réforme en ce sens que son contrat de travail soit modifié, la fonction qui lui est attribuée étant celle de professeur ordinaire, avec la classification HC2 + 3%, ceci dès le 1<sup>er</sup> septembre 2015. Subsidiairement, il a conclu à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause au Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale pour nouveau jugement dans le sens des considérants. L'appelant a produit un onglet de pièces sous bordereau.

Le 20 février 2019, l'appelant a versé l'avance de frais requise à hauteur de 960 francs.

Dans sa réponse du 17 avril 2019, C.\_\_\_\_\_ a conclu au rejet de l'appel, sous suite de frais et dépens de deuxième instance.

Le 20 mai 2019, l'appelant a déposé des déterminations complémentaires au pied desquelles il a confirmé les conclusions prises dans son appel.

L'intimée en a fait de même dans la duplique qu'elle a déposée le 29 mai 2019.

**C.** La Cour d'appel civile retient les faits pertinents suivants, sur la base du jugement complété par les pièces du dossier, les déclarations des parties et des témoins :

**1.** K.\_\_\_\_\_, né le [...] 1967, titulaire d'un diplôme de l'Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL), a été engagé, à titre temporaire, \_\_\_\_\_ du 1<sup>er</sup> novembre 1995 au 31 octobre 1996, en qualité de maître A d'enseignement professionnel supérieur (classes 30-32 + 3%) à C.\_\_\_\_\_ selon contrat de droit privé signé le 14 septembre 1995 entre le demandeur et l'Etat de Vaud, représenté par le Service de la formation professionnelle. Ce contrat a ensuite été prolongé du 1<sup>er</sup> novembre 1996 au 31 octobre 1997, puis du 1<sup>er</sup> novembre 1997 au 31 octobre 1998. Les parties ont ensuite signé un contrat de durée indéterminée prenant effet le 1<sup>er</sup> novembre 1998. K.\_\_\_\_\_ a été nommé à titre définitif en qualité de maître A d'enseignement professionnel supérieur au Département de la formation et de la jeunesse, Service de la formation professionnelle, C.\_\_\_\_\_, avec effet au 1<sup>er</sup> septembre 2000. A la suite de l'entrée en vigueur, le 1<sup>er</sup> janvier 2003, de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (LPers-VD ; BLV 172.31), les parties ont conclu le 15 décembre 2003 un nouveau contrat de durée indéterminée pour la même fonction. Son salaire annuel brut s'élevait à 147'758 fr., 13<sup>ème</sup> salaire compris, pour un taux d'activité de 100%.

**2.** La LHEV est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Cette loi, tendant à la mise en oeuvre, au plan cantonal, de la convention intercantonale du 26 mai 2011 sur la Haute école spécialisée de Suisse occidentale, a pour but d'organiser le réseau des hautes écoles vaudoises de type HES, dont la C.\_\_\_\_\_. La LHEV, qui confère aux hautes écoles une large autonomie (art. 7 LHEV), prévoit que ces établissements décident de leur structure (art. 19 LHEV) et engagent leur personnel (art. 33 al. 1 et 44 al. 1 LHEV) et qu'elles adoptent leur règlement interne, lequel est soumis à l'approbation du département (art. 19 al. 2 *in fine* LHEV).

Dans ce cadre, le Direction générale de l'enseignement supérieur (ci-après : DGES) et la C.\_\_\_\_\_ ont adressé conjointement à K.\_\_\_\_\_ un courrier daté du 15 janvier 2015 par lequel elles l'ont informé que dès le 1<sup>er</sup> janvier 2015, la C.\_\_\_\_\_ devenait son autorité d'engagement en lieu et place de la DGES, ses rapports de travail restant soumis à la LPers-VD, sous réserve des dispositions particulières de la LHEV, ou aux conditions particulières, telles celles décrites dans son contrat de travail.

**3. a)** La LHEV prévoit cinq fonctions, pour le personnel d'enseignement et de recherche (ci-après : PER) des établissements soumis à cette loi : Professeur HES ordinaire, Professeur HES associé, Maître d'enseignement, Adjoint scientifique ou artistique, Assistant HES.

Dans un courrier du 23 août 2013 adressé à H.\_\_\_\_\_, Directrice de la C.\_\_\_\_\_, la Conseillère d'Etat, cheffe du Département de la formation, de la jeunesse et de la culture (ci-après : DFJC), a relevé qu'un des points forts de la mise en œuvre de la LHEV consistait en l'établissement des cinq nouvelles fonctions précitées du PER, qui devait être structuré selon une forme pyramidale, celle de professeur HES ordinaire devant réunir le moins de personnes tandis que celle des assistants devait réunir le plus de personnes. Elle a précisé que huit étapes devaient mener à l'entrée en vigueur des nouvelles fonctions, selon le planning suivant :

- « 1. Elaboration par la Direction d'une proposition d'attribution du PER actuel aux nouvelles fonctions et des candidat-e-s susceptibles de bénéficier de mesures de développement de compétences.
2. Examen par la Direction générale de l'enseignement supérieur (ci-après : DGES) de ladite proposition.
3. Echange entre la Direction et la DGES sur ladite proposition, élaboration d'une proposition commune et évaluation des conséquences financières. Validation par la Cheffe du département.
4. Examen de la proposition par le Service du personnel de l'Etat de Vaud et le Service d'analyse et de gestion financière.

5. Négociation entre le DFJC, les directions des hautes écoles, les représentants du personnel et les partenaires sociaux.
6. Décision du Conseil d'Etat.
7. Etablissement des contrats par les hautes écoles.
8. Entrée en vigueur effective des nouvelles fonctions. »

**b)** Conformément à l'art. 43 LHEV, il incombait au Conseil d'Etat de fixer dans un barème le niveau de fonction des différentes catégories du PER ainsi que la rémunération y afférente. Cinq séances de négociation sur le barème et la bascule du PER ont ainsi été organisées par le DFJC au début de l'année 2015, en présence notamment des représentants du personnel des hautes écoles et partenaires sociaux.

Dans sa séance du 13 mai 2015, le Conseil d'Etat a adopté le barème du PER des hautes écoles vaudoises de type HES ainsi que les « Principes de mise en œuvre des nouvelles définitions de fonctions et de classification pour le personnel d'enseignement et de recherche des hautes écoles relevant de la LHEV » (ci-après : les Principes de mise en œuvre).

Lors de cette même séance, le Conseil d'Etat a fixé la date d'entrée en vigueur des fonctions de professeur HES ordinaire, professeur HES associé, maître d'enseignement et adjoint scientifique ou artistique ainsi que du barème précité au 1<sup>er</sup> septembre 2015.

**c)** Le barème du PER des hautes écoles vaudoises de type HES fixe la classification suivante :

- « - Professeur HES ordinaire : Hors classe 2 + 3% ;
- Professeur HES associé : 30-32 + 7% ;
- Maître d'enseignement A et adjoint scientifique ou artistique A : 30-32 + 4% ;
- Maître d'enseignement B et adjoint scientifique ou artistique B : 28-31 ;
- Indemnité pour charge particulière :
  - responsable de filière/vice-doyen : CHF 8'000,

- doyen : CHF 9'000,
- responsable d'un département de taille particulièrement importante : CHF 10'000. L'octroi de ce niveau d'indemnité étant soumis à l'accord préalable de la DGES. »

S'agissant des fonctions de professeur HES ordinaire et de professeur HES associé, elles sont détaillées dans le barème 2 adopté par le Conseil d'Etat lors de cette même séance du 13 mai 2015 de la manière suivante :

| Fonction                 | Classification | Exigences   | Salaire minimum sur 13 mois selon RRCM | Proposition de salaire minimum sur 13 mois (au regard des exigences - base RRCM) | Proposition de salaire maximum sur 13 mois (base RRCM) | Augmentation annuelle sur 13 mois (correspond à l'augmentation annuelle de la classe finale) | Commentaire |
|--------------------------|----------------|---|--|--|--|--|-------------|
| Professeur HES ordinaire | HC2 + 3%       | Doctorat ou équivalent + 5 ans d'expérience professionnelle (non académique) minimum en lien avec le domaine enseigné | 139'894                                | 140'833  | 176'521  | 1'967  | (...)       |
| Professeur HES associé   | 30-32 + 7%     | Master + 5 ans d'expérience professionnelle (non académique) minimum en lien avec le domaine enseigné                 | 93'469                                 | 112'424  | 169'898  | 3'791  | (...)       |

**d)** Les « Principes de mise en œuvre » visaient à régler exclusivement les modalités et conditions de mise en œuvre des nouvelles définitions de fonction et de classification pour le PER des hautes écoles relevant de la LHEV. Elles prévoyaient en bref les étapes suivantes :

1. Actualisation du dossier personnel
2. Détermination de la fonction
3. Fixation de la nouvelle rémunération
4. Conditions contractuelles
5. Mesures spécifiques
6. Rappels

7. Droit d'être entendu à la demande du/de la collaborateur-trice

8. Voies de recours.

Ce dispositif prévoyait notamment sous la rubrique « 2. Détermination de la fonction », lettre b, le processus suivant :

« Dans un premier temps, analyse et attribution à chaque poste existant, quelle que soit sa dénomination actuelle, d'une fonction et de son niveau selon la nouvelle nomenclature, au regard des besoins de la Haute école, des activités prévues et des exigences requises (formation et expérience professionnelle). Dans un second temps, analyse de l'adéquation des activités actuellement exercées, des formations et de l'expérience professionnelle de la personne pressentie pour occuper le poste avec les exigences de la fonction envisagée au sens des articles 36 à 39 et 41 LHEV. »

Le dispositif prévoyait également sous la rubrique « 5. Mesures spécifiques » que les directions étaient chargées de mettre en œuvre les mesures liées à l'élaboration des cahiers des charges prévus à l'art. 32 RLHEV (règlement d'application de la loi du 11 juin 2013 sur les hautes écoles vaudoises de type HES du 15 janvier 2014 ; BLV 419.01.2).

**e)** Entendue en qualité de partie à l'audience du 11 juin 2018, H.\_\_\_\_\_, directrice de la C.\_\_\_\_\_, a expliqué ce qui suit à propos du processus d'attribution du PER aux nouvelles fonctions :

« Nous avons reçu en août 2013 la lettre de la cheffe de département qui nous demandait de faire pour fin 2013 une première proposition de nouvelle classification. La loi n'était pas encore entrée en vigueur, mais il s'agissait de proposer une première esquisse. Par rapport à l'école, proposer une telle esquisse impliquait de faire entrer en jeu les chefs de département, soit les doyens, qui connaissent le mieux le personnel d'enseignement et de recherche. Nous avons mené une réflexion avec ces doyens. Fin 2013, nous avons proposé une première esquisse. Suite aux demandes de précisions et aux questions de la DGES en 2014, nous avons apporté les compléments requis, en ce sens que les doyens, la responsable des RH, M. F.\_\_\_\_\_ et moi-même avons complété nos propositions, sachant que dès l'automne 2013, nous avons commencé à travailler sur une série de critères, soit une trentaine pour chaque personne, tous les critères étant documentés. Sur la fin 2014 et début 2015, ce sont des négociations qui ont eu lieu s'agissant du barème. En mai 2015, le barème a été décidé par le Conseil d'Etat. Lorsque nous avons reçu ce barème et les principes y relatifs, nous avons fait une dernière itération pour arriver à une proposition d'attribution des nouvelles fonctions. Il nous fallait avoir une décision de la part

de la DGES et à partir du moment où nous avons reçu cette validation d'attribution de fonction pour les 174 personnes concernées, nous avons mené des entretiens individuels pour leur transmettre la fonction attribuée. Il s'agissait d'entretiens de transmission d'information qui donnaient la place à des questions de la part des concernés, mais cela ne devait pas être confondu avec les entretiens individuels que les principes adoptés par le Conseil d'Etat fixaient et qui permettaient d'obtenir des informations et des éclaircissements. Au gré des conférences du personnel, dès mai 2014, nous avons informé le personnel sur ce qui se passait et où nous en étions dans le processus. Ce sont des informations orales avec un support Powerpoint, mis à disposition sur intranet. Les entretiens de transmission d'information ont eu lieu en juin et juillet 2015. Il y a ensuite eu un courrier qui a été envoyé à chaque membre du personnel avec sa fonction et sa classe salariale et le cahier des charges type, qui a été fait à partir de la loi définissant les fonctions, les conditions d'accès à celle-ci et les grandes missions. » (Annexe E, l. 11 à 38)

Entendu en qualité de témoin, N.\_\_\_\_\_, alors Directeur opérationnel de la DGES, s'est exprimé comme suit à propos dudit processus d'attribution :

« J'ai travaillé à la Direction générale [sic] l'enseignement supérieur de l'Etat de Vaud d'août 2012 au 31 janvier 2017. Dans ce cadre, je me suis occupé de la nouvelle grille salariale de la C.\_\_\_\_\_, comme des cinq autres HES. J'ai reçu des instructions de ma cheffe de Département ; il y avait lieu pour le surplus de respecter la LHEV. S'agissant du principe de la détermination de la fonction, je me souviens du cadre légal tel qu'il a été posé. Tout un processus a été mis en place, c'était le même pour les 6 hautes écoles. Les directions de ces 6 écoles devaient faire une proposition pour attribuer les fonctions. Ma tâche était alors d'examiner dans quelle mesure ces propositions correspondaient au cadre légal en question. S'agissant de la C.\_\_\_\_\_, il y a eu plusieurs échanges avec sa direction en relation avec leurs propositions. La LHEV définit un nombre d'exigences légales minimales, mais laisse une certaine autonomie à la direction s'agissant de l'attribution de fonction. La Direction de la C.\_\_\_\_\_ a toujours pu justifier ses choix et c'est pour ça que la DGES a validé leurs propositions. Tout cela s'est déroulé dans un processus continu, sérieux et précis. Je ne me souviens pas spécifiquement du cas de M. K.\_\_\_\_\_. » (Annexe A, l. 8 à 21)

Le témoin N.\_\_\_\_\_ a confirmé l'allégué 136 selon lequel le système avant bascule et celui après bascule étaient absolument différents et n'étaient pas comparables.

Egalement entendu en qualité de témoin, F.\_\_\_\_\_, directeur adjoint de la C.\_\_\_\_\_, a d'emblée confirmé que les déclarations de H.\_\_\_\_\_ étaient conformes à sa connaissance des faits. Il a expliqué ce qui suit :

« Avec Mme H. \_\_\_\_\_, nous avons conduit le processus de bascule ensemble. L'élément déclencheur du processus était le courrier de Mme LYON en 2013 qui nous a demandé de proposer une première esquisse. Nous avons beaucoup travaillé en commun. Le processus était nouveau et nous étions depuis peu ensemble à la direction. On est d'abord parti de l'organisation et ensuite, en fonction des personnes et de leur poste, nous avons regardé qui pouvait remplir telle fonction. Certaines fois, identifier une personne en vue d'un poste était très clair, d'autre fois moins. Nous avons cependant toujours pu trouver une personne qui nous semblait adéquate et nous n'avons pas mené d'entretiens entre deux personnes pour savoir qui l'on prendrait. Nous disposions d'éléments objectifs suffisants pour justifier notre choix (Annexe J, I.17 à 26).

(...), tout au long du processus de bascule, nous avons mis l'accent sur la communication envers notre personnel sur ce que nous pouvions communiquer, par e-mail et au fur et à mesure du processus lors des conférences du personnel, la première fois au printemps 2014. A partir du moment où le Conseil d'Etat a communiqué sa décision, soit en mai 2015, nous avons, comme déjà dit, informé nos collaborateurs par mail puis dans la conférence de juin 2015 déjà au sujet du rôle des groupes thématiques de compétences. L'information a ensuite été donnée directement dans les départements, par l'intermédiaire des conférences et conseils de département. Je précise ici que la direction de la C. \_\_\_\_\_ n'est composée que de trois personnes et nous fonctionnons avec une direction élargie comprenant les chefs de département et responsables de centres, qui relaient l'information dans leur structure. » (Annexe J, I. 36 à 46)

**e)** En juillet 2015, la C. \_\_\_\_\_ a établi un cahier des charges type pour les fonctions de professeur HES ordinaire, professeur HES associé et maîtres d'enseignement A et B.

Selon le cahier des charges type du professeur HES ordinaire, sa mission générale est la suivante :

« 1. Conduire son entité et en assurer le développement stratégique ainsi que l'organisation (15-85%) ;

2. Dispenser et superviser des enseignements bachelor (min. en Ba, en principe), master et/ou de formation continue et, cas échéant, pouvoir co-diriger des thèses de doctorat (0-50%) ;

3. Conduire des activités de recherche appliquée, de développement et de service (0-50%) ;

4. Assumer des tâches d'organisation et de gestion liées aux missions de la haute école, et conduire ou participer à d'autres missions (0-10%) ;

5. Développer et inscrire ses activités dans une logique d'amélioration continue pour garantir le rayonnement national et international de l'Ecole au niveau professionnel et académique (12-15%). »

S'agissant de la formation du professeur HES ordinaire, il était indiqué qu'un doctorat ou un master avec expérience professionnelle comprenant une part de recherche et d'innovation significative répondant à l'exigence du titre de docteur était requis.

Quant au professeur HES associé, la mission générale du poste était décrite dans son cahier des charges de la manière suivante :

« 1. Dispenser des enseignements bachelor et/ou master (min. 25% effectif) et/ou de formation continue (25-65%) ;

2. Gérer et réaliser des activités de recherche appliquée, de développement et de service (min. 20% effectif) (20-60%) ;

3. Assumer des tâches d'organisation et de gestion liées aux missions de la haute école, et conduire ou participer à d'autres missions (0-30%) ;

4. Développer et inscrire ses activités dans une logique d'amélioration continue pour garantir le rayonnement national et international de l'Ecole au niveau professionnel et académique (12-15%). »

S'agissant des exigences requises, le professeur HES associé devait être titulaire d'un master.

En ce qui concerne le cahier des charges type de professeur HES associé, H. \_\_\_\_\_ a expliqué ce qui suit :

« Il est exact qu'il y a une erreur dans le cahier des charges type du professeur associé où nous avons repris le libellé de celui du professeur ordinaire (P. 116, 6/4). A la place d'« assumer des tâches d'organisation et de gestion », nous aurions dû dire « participer aux tâches d'organisation », pour reprendre le libellé de la loi (art. 37). S'agissant du chiffre 6/2 de la P. 117, il y a également une erreur, car à la place de reprendre le libellé exact de l'art. 37 LHEV, nous avons commencé cette mission par « gérer et réaliser » et le « gérer » n'a pas lieu d'être. Ces erreurs nous ont échappé, bien que nous n'ayons pas agi à la va-vite. Maintenant, en 2018, dans la phase d'individualisation du cahier des charges, nous nous conformons strictement à la LHEV.

Pour répondre à Me SUBILIA, dans le mot « réaliser », que ce soit pour les professeurs ordinaires ou associés, il faut comprendre que l'activité s'étend de la recherche des sujets à la valorisation des résultats de recherche par

les collaborateurs, en passant par la recherche de partenaires, le dépôt de projet et l'encadrement des collaborateurs de recherche travaillant sur lesdits projets : il s'agit de tâches complexes. La marge de manoeuvre n'a pas été réduite pour le professeur associé, bien qu'il ne soit pas chargé de la « gestion » d'un projet ; la « gestion » fait partie de la « réalisation » du projet dans le contexte de la loi. Les professeurs ordinaires « conduisent » des projets de recherche. Très rapidement on s'est rendu compte que la recherche est une activité exigeante et qu'il n'est pas question pour nous d'avoir des professeurs mis dans l'impossibilité de donner ce qu'ils savent faire en matière de RA&D. On évitera à l'avenir de faire des fantaisies par rapport aux verbes donnés dans la loi, mais sous « réaliser », on entend l'intégralité de ce qui permet de faire de la « bonne RA&D ». La différence entre le PO (professeur ordinaire) et PA (professeur associé) se joue sur la conduite d'entités. C'est là que nous marquons la différence dans l'application de ces articles de la LHEV. Par « conduite d'entité confiée à un PO », il faut entendre un département ou un centre, un institut ou une filière, un groupe thématique de compétences ou un groupe transversal de compétences. »

Quant au témoin F.\_\_\_\_\_, il a déclaré ce qui suit :

« Pour répondre à Me WYLER, les critères de différenciation entre PO et PA ont été communiqués en mai 2015 par mail à tous les collaborateurs (barème et principes de la bascule). Nous avons détaillé ces informations lors de la conférence du personnel en juin 2015 avec un support Powerpoint détaillé disponible sur intranet, puis par entretiens individuels avec chaque collaborateur, avant d'envoyer le contrat. Ultérieurement, les principes de bascule ont permis des entretiens avec les personnes qui en ont fait la demande. Je confirme que l'exigence pour être nommé PO était celle de la conduite d'une entité significative, soit un département, un centre, un institut, un groupe thématique de compétences, un groupe transversal de compétences et, dans certains cas, une filière. » (Annexe J, l. 27 à 26).

Le témoin Y.\_\_\_\_\_, ingénieur enseignant à la C.\_\_\_\_\_, a répondu à l'allégué 87, selon lequel plusieurs postes basculés à la fonction de professeur ordinaire n'avaient pas à leur charge une entité à conduire, comme suit :

« (...), la différence essentielle entre professeur ordinaire et professeur associé, c'est qu'un professeur ordinaire dirige un groupe. » (Annexe B, l. 54 à 56)

Quant au témoin W.\_\_\_\_\_, professeur ordinaire à la C.\_\_\_\_\_, il a déclaré :

« (...), je n'ai pas d'idée du pourquoi j'ai été nommé PO. Mon doyen m'a proposé ce poste de responsable de groupe thématique de compétences. Je n'ai pas compris immédiatement que la fonction de professeur ordinaire était liée

à ma qualité de responsable de groupe thématique de compétences. Je l'ai compris dans les jours ou les semaines qui ont suivi l'entretien. En effet, quelques jours après, j'ai reçu le contrat émanant de la direction, que j'ai retourné dûment signé.

(...), lors de la bascule, l'école était en complète réorganisation. Il faut demander à la direction si le statut de PO était lié uniquement à la responsabilité d'un groupe thématique de compétences. » (Annexe I, l. 17 à 27)

Le témoin B.\_\_\_\_\_, professeur associé à la C.\_\_\_\_\_, a expliqué qu'il avait pris part aux négociations en sa qualité de président de l'association des professeurs et qu'il régnait un certain flou quant aux informations obtenues :

« A un moment donné, la cheffe département [sic] nous a indiqués [sic] que tout était dans la loi (LHEV), qui était claire. La différence entre PO et PA était la compétence de conduite de la recherche. Je précise qu'en ingénierie, les professeurs cherchent des projets et leur financement, ainsi que les collaborateurs pour les réaliser, et gardent la mainmise financière jusqu'au bout. Je considère qu'ils conduisent leurs projets. Dans un projet, seule une très petite part de réalisation incombe aux professeurs. Dans notre institut, il n'y a pas de différence entre les tâches d'un PO et d'un PA, étant donné qu'on considère qu'on fait tous le même travail, à l'exception peut-être de la personne qui dirige l'institut. Au long du processus de bascule, les critères n'étaient pas mesurables. » (Annexe G, l. 27 à 35)

Interrogé sur les alléguées 46 à 49 selon lesquels la bascule ne répondait à aucun critère cohérent, que ce soit sur la base des anciennes fonctions, du cahier des charges ou de la formation et des titres de l'enseignant, le témoin B.\_\_\_\_\_ a répondu en bref que la bascule avait été faite par des personnes qui ne connaissaient pas vraiment le travail réalisé par les collaborateurs. S'agissant des anciennes fonctions, il a indiqué qu'ils avaient à peu près tous la même fonction avant la bascule. L'école employait deux types de personnes, à savoir celles qui ne faisaient presque que de l'enseignement, qui correspondaient au profil de maître d'enseignement, et celles qui en sus faisaient aussi de la recherche, qui avaient le profil de PO. Le profil de PA, tel qu'il était défini dans la loi, n'était pas vraiment un besoin pour l'école, étant précisé que la direction de l'institut ne figurait pas dans la loi, ni l'institut d'ailleurs. S'agissant du cahier des charges, le témoin a exposé qu'avant la bascule, les collaborateurs avaient uniquement une feuille de charge qui était mise au

point avec le doyen. Après la bascule, ils avaient reçu un cahier des charges type et non individuel, ce qui posait des problèmes. De surcroît, avant la bascule, les PA avaient la responsabilité hiérarchique des collaborateurs et plus après la bascule, ce qui posait également problème. S'agissant de la formation et des titres de l'enseignant, le témoin a expliqué que la loi prévoyait ce critère, mais qu'il y avait des exceptions possibles, notamment pour les personnes comptant beaucoup de réalisations au niveau de la Ra&D qui pouvaient être considérées comme équivalentes à un porteur de doctorat (Annexe G, l. 44 à 67).

f) En ce qui concerne plus spécifiquement la situation de K.\_\_\_\_\_, H.\_\_\_\_\_ a indiqué ce qui suit .

« Des collaborateurs, comme K.\_\_\_\_\_, ont souhaité être plus informés sur leurs nouvelles fonctions. K.\_\_\_\_\_ a demandé un premier entretien qui a eu lieu. Il a sollicité un deuxième entretien auquel nous n'avons pas pu donner suite car une démarche auprès du TRIPAC était déjà en cours. Les points qui allaient être portés au TRIPAC étaient difficiles à reprendre à l'extérieur, à notre sens. Dans l'entretien que nous avons eu avec K.\_\_\_\_\_, nous avons pu reprendre les différentes étapes et les différents critères des activités qui étaient les siennes avant la bascule, et différents autres points comme l'activité que nous voulions lui donner. Nous avons abouti à la conclusion que son poste et que les activités qui étaient et qui allaient être les siennes, l'exigence en termes de titre et son expérience correspondaient parfaitement à ce poste de PA qui allait lui être attribué. Son activité pré-bascule et post-bascule demeurait identique. La fonction de PA était la fonction idoine de sa précédente activité. K.\_\_\_\_\_ étant détenteur d'un Master, il remplissait les critères d'un poste de PA. » (Annexe E, l. 70 à 82).

**4.** A la suite de l'entrée en vigueur, le 1<sup>er</sup> janvier 2014, de la LHEV, l'C.\_\_\_\_\_ a adopté le 6 septembre 2015 le Règlement interne de C.\_\_\_\_\_ (ci-après : Règlement interne), approuvé par la cheffe du DFJC le 17 septembre 2015, définissant son organisation et son fonctionnement.

La C.\_\_\_\_\_ est désormais structurée en départements composés de filières et d'instituts, ainsi qu'en centres, services centraux et sections de support transversal (art. 6 règlement interne).

L'école comprend cinq départements, à savoir [...] (art. 21 règlement interne). Chaque département, dirigé par un chef de

département qui porte le titre de doyen, est organisé en filières, chargées de l'enseignement, et en instituts, chargés de la Ra&D (art. 22 al. 1 et 2 Règlement interne).

Les départements prennent en charge, organisent et assurent la mise en œuvre des missions de formation et de Ra&D dans leurs domaines spécifiques, conformément au plan de développement et aux exigences fixées par la direction (art. 22 al. 3 Règlement interne). Chaque filière de formation de base est intégrée dans un département et est dirigée par un responsable (art. 23 al. 1 Règlement interne). Le responsable de filière organise et assure la mise en œuvre d'une filière de formation dans les différentes formes d'études (art. 23 al. 2 Règlement interne). Les instituts prennent en charge, organisent et assurent la mise en œuvre de la Ra&D dans un domaine scientifique ainsi que d'autres éventuelles missions (art. 24 al. 2 Règlement interne).

**5.** Dans le cadre du processus de la mise en oeuvre de la nouvelle LHEV, la C.\_\_\_\_\_ a entrepris une réflexion sur son devenir, notamment sur la manière dont elle entendait se profiler en tant que haute école spécialisée. Elle a adopté un Plan de développement 2015-2020, constituant une extension du Plan de développement 2013-2017, qui fixe les axes et objectifs stratégiques de l'institution, soit notamment renforcer la culture de l'interdisciplinarité et mettre en place le dispositif pour mieux prendre en charge des problématiques complexes, positionner la C.\_\_\_\_\_ comme un acteur global de l'innovation, de l'émergence de l'idée à sa réalisation sur le marché, et renforcer le leadership de la C.\_\_\_\_\_ dans certains secteurs particuliers en soutenant des axes thématiques \_\_\_\_\_ stratégiques \_\_\_\_\_ privilégiés (cf. Plan de développement, p. 6, ch. 2.4). Un accent particulier a ainsi été mis sur le développement de la Ra&D, les activités de la C.\_\_\_\_\_ se déclinant désormais à l'intérieur des instituts au sein de groupes thématiques de compétences ou de groupes transversaux de compétences réunissant sous une même identité différents instituts (cf. Plan de développement, p. 27, ch. 6.1).

En ce qui concerne la structure organisationnelle de la C.\_\_\_\_\_, H.\_\_\_\_\_, a expliqué ce qui suit :

« Il faut différencier les groupes thématiques de compétences des bulles (aussi appelées unités de recherche). Les bulles appartiennent au passé. Au regard de l'école, elles étaient des entités comptables avec cette conséquence qu'on bouclait les comptes bulle par bulle et non par institut. La C.\_\_\_\_\_ compte 5 départements dont le département [...] auquel appartient K.\_\_\_\_\_. En 2015, seul le département [...] avait encore des bulles dans ses instituts. Ces bulles avaient disparu, par exemple du plus gros institut de l'école [...], comptant 55 personnes. Les bulles ne favorisaient pas l'interaction entre les personnes. Elles cloisonnaient. Nous avons donc pris la décision de les supprimer à partir du 31 décembre 2015, et non après la bascule. Je précise que cette suppression est en lien direct avec l'introduction de la LHEV. La LHEV nous permet d'avoir du personnel payé sur des fonds extérieurs à l'Etat. La LHEV nous permet d'avoir un fonds de réserve. C'est un cadre dont nous ne disposions pas avant l'entrée en vigueur de la LHEV. La LHEV nous a imposé de rapatrier à l'intérieur de l'école toutes les activités et personnels payés sur fonds de tiers. Une des conséquences a été de se séparer du [...], organisme extérieur à l'école, qui gérait une part de notre RA&D. Nous avons ainsi créé le Centre RA&D, entité forte au sein de l'école, qui vient apporter de l'appui de l'aide aux activités RA&D des instituts. Nous avons conservé les 11 instituts qui sont structurants en matière de RA&D. Ils sont cependant de tailles très différentes les uns des autres. Ces instituts doivent pouvoir s'appuyer sur des groupes de plus petite taille composés de personnel d'enseignement et de recherche (PER), de leurs assistants et de leurs équipes, qui se voient confier une thématique, importante stratégiquement pour l'école. Nous avons également créé les groupes transversaux de compétences qui gèrent des problématiques interdisciplinaires. Les instituts sont donc renforcés car ils ne sont plus segmentés en bulles et reçoivent comme mission d'être garants des aspects organisationnels de la RA&D. Les groupes thématiques de compétences et les groupes transversaux de compétences ont une grande importance s'agissant du dynamisme de l'école. Notre premier objectif a été de redéfinir la RA&D, la deuxième étape était d'instituer les groupes thématiques de compétences ; la troisième sera de choisir leur responsable. Ce cadre existant, les différents doyens ont été, depuis 2013, en charge de réfléchir à la manière dont on pouvait identifier les groupes thématiques de compétences, car c'est eux qui savent bien ce qui se passe dans leurs départements et dans les instituts de leurs départements. La direction a examiné leurs propositions. Ces groupes thématiques de compétences doivent être porteurs du rayonnement stratégique de l'école. Les instituts comptent au minimum un groupe thématique de compétences, jusqu'à six groupes selon la taille de l'institut. Il fallait ensuite choisir le responsable d'un groupe thématique de compétences donné. Nous avons regardé les personnes actives dans les domaines concernés et l'état de leur RA&D propre, en termes de volume, particulièrement en termes de volume financé par des fonds exogènes, la stabilité dans ces volumes de RA&D et comment ils gèrent les personnes autour d'eux, les collaborateurs qu'ils encadrent ; nous avons également regardé la manière dont ils gèrent la stabilité des équipes, leurs compétences à animer pour stimuler les membres du groupe.

W.\_\_\_\_\_ a été choisi par la direction avec l'appui du chef de département, P.\_\_\_\_\_, qui nous a fourni des commentaires sur les différentes personnes de l'institut, commentaires basés sur les critères RA&D, équipe et animation. W.\_\_\_\_\_ s'est détaché du lot et a semblé être la personne avec la meilleure probabilité de réussir dans la mission confiée. Un groupe ne peut avoir qu'un seul responsable. Le choix de la C.\_\_\_\_\_ a été de confier la conduite des entités significatives de l'école à des PO. Tout PO dans l'école a une responsabilité d'entité, telle que définie ci-dessus aux lignes 63 à 65 [réd. : département, centre, institut ou filière, groupe thématique de compétences ou groupe transversal de compétences]. Il n'y a qu'un seul responsable par entité. Vous me demandez si tous les responsables d'entités sont des PO, je vous réponds que nous avons quelques exceptions, permises par la loi, chez les responsables de filières, dont certains sont des PA. Tous les responsables d'entités autres que de filières sont PO. » (Annexe E, l. 83 à 133).

« (...), les groupes thématiques de compétences ont été définis par rapport principalement au positionnement de notre école, aux besoins de développement, à l'avenir, au fait que ces groupes doivent nous aider à nous positionner et nous différencier. Les chefs de groupes thématiques de compétence ont été informés qu'ils ont été choisis pour être responsable [sic] d'un tel groupe avec un cahier des charges de PO, et que ce poste répond à l'exigence de conduite d'entité. Les chefs de groupes thématiques de compétences ont accepté ce poste en signant le contrat de travail. W.\_\_\_\_\_ a signé son contrat et sait qu'il est responsable d'un groupe thématique de compétences. Chaque année, il y a une feuille de charge qui lui est délivrée avec des heures à consacrer à la responsabilité d'un groupe thématique de compétence. » (Annexe E, l. 146 à 155)

« (...), à l'occasion de la bascule, 31 groupes thématiques de compétences ont été créés. Il y a 11 instituts de tailles très inégales. De tête, trois instituts ne comportent qu'un groupe thématique de compétences. La logique de création des groupes thématiques de compétences répond aux thématiques que la C.\_\_\_\_\_ a déclarées fortes pour rayonner au niveau académique ; ce n'est pas une logique répondant à un nombre de personnes membres d'un groupe. Il faut que les groupes thématiques de compétences répondent à une cohérence thématique.» (Annexe E, l. 228 à 234).

Le témoin P.\_\_\_\_\_, doyen du Département [...] de la C.\_\_\_\_\_, a confirmé l'allégué 227, selon lequel seule la suppression des sous-entités avec une identité comptable constituées par les anciennes unités de recherche avait été effective au 1<sup>er</sup> janvier 2016. Pour le témoin, les termes « unité de recherche » et « bulle » étaient synonymes. Il a également confirmé l'allégué 228, selon lequel les anciennes unités ou bulles qui existaient dans certains instituts jusqu'à fin 2015 ne pouvaient être assimilées aux actuels groupes thématiques ou groupes transversaux de compétences ayant été créés, avec la précision que les bulles étaient

des unités organisationnelles et financières, alors que les groupes thématiques de compétences constituaient un périmètre thématique de recherche. Il a enfin confirmé l'allégué 229, selon lequel au moment de la bascule, le groupe thématiques de compétences « [...] » avait été créé, regroupant toutes les activités de l'institut [...], jusqu'alors subdivisé en unités de recherche, et les allégués 230 et 231, selon lesquels l'ancienne unité de recherche « [...] » n'était aucune des entités mentionnées à l'allégué 208 (département ou centre, institut, filière bachelor ou master, groupe thématique ou transversal de compétences) et en particulier pas un groupe thématique ni transversal de compétences.

A propos de la nouvelle organisation de la C.\_\_\_\_\_, P.\_\_\_\_\_ a encore indiqué ce qui suit :

« L'institut est un périmètre financier et organisationnel, ce qui n'est pas le cas du groupe thématique de compétences, dont le responsable a pour tâche d'être le leader de cette équipe regroupée autour d'une thématique. L'institut a une certaine taille et un certain volume financier, ce qui justifie qu'il y ait un responsable organisationnel et financier et un autre responsable du groupe thématique de compétences. Le directeur de l'institut n'a pas pour but de gérer l'aspect scientifique de son entité. Il y a eu un changement de périmètre financier sur l'institut, suite à la suppression des bulles. (Annexe H, I. 100 à 106) »

**6.** Par courrier du 17 juillet 2015, à la suite d'un entretien individuel ayant eu lieu le 30 juin 2015 au cours duquel la nouvelle fonction de K.\_\_\_\_\_ lui a été communiquée, la C.\_\_\_\_\_ lui a confirmé la modification de sa fonction (professeur HES associé) et sa classification (30-32 + 7%) en faisant référence à la décision du Conseil d'Etat portant sur l'entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2015 des nouvelles fonctions et des classifications pour le PER des Hautes écoles vaudoises de type HES. Le cahier des charges de K.\_\_\_\_\_ était annexé à ce courrier.

Un nouveau contrat de travail, prévoyant un salaire annuel brut de 167'338 fr., treizième salaire compris, lui a été adressé le 24 août 2015, ce contrat prévoyant le début des rapports de travail au 1<sup>er</sup> septembre 2015. K.\_\_\_\_\_ a refusé de signer ce contrat.

**7. a)** K.\_\_\_\_\_ est actuellement rattaché au Département [...]. Il enseigne, pour le master of [...], un module intitulé « [...] ».

L'activité Ra&D au sein du Département [...] s'articule autour des groupes thématiques de compétences suivants :

- [...];
- [...];
- [...];
- [...];
- [...];
- [...];
- [...];
- [...];
- [...];
- [...].

Au sein du Département [...], K.\_\_\_\_\_ est rattaché à l'Institut [...] (ci-après : [...]). L'institut [...] est constitué de deux professeurs HES ordinaires, U.\_\_\_\_\_, Directeur de l'institut, et W.\_\_\_\_\_, Responsable du groupe thématique de compétences « [...]», ainsi que de trois professeurs HES associés, à savoir K.\_\_\_\_\_, L.\_\_\_\_\_ et B.\_\_\_\_\_. L'Institut [...] ne comprend qu'un seul groupe thématique de compétences.

**b)** Interrogé sur ses responsabilités avant et après la bascule des fonctions, K.\_\_\_\_\_ a déclaré ce qui suit :

« J'ai débuté à la [...] en 1995 et j'ai rejoint l'institut de [...] en 2000. A l'époque, il était sous la direction de M. [...]. J'ai repris moi-même la direction de cet institut en 2001. Nous avons déjà commencé à travailler sur la certification de l'institut que nous avons obtenue au cours de ma fonction de directeur. Tous les membres de l'institut étaient présents lors des séances de direction, soit près d'une vingtaine de personnes, ce qui n'était pas gérable. Il y a alors eu la création de trois groupes (appelés bulles) et tous les responsables de bulles se réunissaient en comité de direction. Chaque groupe était dirigé par son responsable. J'étais responsable de toutes ces bulles pendant 2 ans, soit en 2001 et 2002. Nous avons ensuite choisi d'avoir un tournus du directeur tous les deux ans. C'est M. W.\_\_\_\_\_ qui m'a succédé pour deux ans. Nous avons en tant que chef de groupe, une équipe à diriger. Pour M. W.\_\_\_\_\_, c'était la bulle

[...], soit [...]. Pour M. U.\_\_\_\_\_, c'était la bulle [...], [...]. Pour moi, c'était la bulle [...], [...]. M. U.\_\_\_\_\_ a succédé à M. W.\_\_\_\_\_ en tant que directeur, fonction qu'il a conservée. M. U.\_\_\_\_\_ avait moins d'activité de recherche, ce qui lui convenait bien pour assumer la direction de l'institut. Les trois groupes, appelés « bulles technologiques », se sont développés. Nous avons chacun notre comptabilité. Pour moi, la bascule date de 2015. J'ai dû signer les comptes de mon équipe jusqu'en 2015. Après, les comptes ont été regroupés sous la direction de l'institut au moment de la bascule. C'est M. U.\_\_\_\_\_ qui s'en est occupé, et qui est resté directeur. J'ai toujours mon équipe. M. W.\_\_\_\_\_ a toujours son équipe. M. B.\_\_\_\_\_ a repris l'équipe dont M. U.\_\_\_\_\_ était en charge en 2005 ou 2006. M. U.\_\_\_\_\_ dirige toujours le comité de direction de l'institut, dont font partie MM. B.\_\_\_\_\_, W.\_\_\_\_\_ et L.\_\_\_\_\_, qui a intégré en 2012, sauf erreur, la bulle de M. W.\_\_\_\_\_ et a également intégré le comité de direction. Notre comité de direction de l'institut était composé de cinq personnes, soit M. U.\_\_\_\_\_, M. W.\_\_\_\_\_, M. B.\_\_\_\_\_, M. L.\_\_\_\_\_ et moi-même. C'est encore le cas aujourd'hui. Nous nous réunissions hebdomadairement, le lundi. M. L.\_\_\_\_\_ est actuellement toujours dans l'équipe de M. W.\_\_\_\_\_. Avant la bascule, l'équipe de M. B.\_\_\_\_\_ comptait, outre ce dernier, entre 1 et 4 personnes. Celle de M. W.\_\_\_\_\_ comptait entre 3 et 7 personnes. La mienne comptait entre 2 et 15 personnes employées, pas nécessairement à temps plein. Ma bulle comptait 15 personnes en 2010, année où j'ai dû en licencier un certain nombre à cause de la crise financière en 2008, de nombreux contrats n'ayant pas été reconduits après 2010. Après 2010, nous n'étions plus que 4. Pour moi, depuis la bascule, c'est surtout au niveau des finances qu'il y a eu un impact. Je n'ai plus non plus de droit de signature pour un certain nombre de choses, y compris pour les offres de mandat, et je dois passer par le directeur de l'institut. Pour MM. W.\_\_\_\_\_ et B.\_\_\_\_\_, cela se passe de la même manière. A la réflexion, je ne suis pas certain que les choses soient identiques pour M. W.\_\_\_\_\_, qui a la responsabilité d'un groupe thématique de compétences, soit celui des [...]. Selon la direction de la [...], ce groupe thématique de compétences englobe notamment [...] et [...]. Cela étant, je ne suis pas capable de m'occuper des [...], comme M. W.\_\_\_\_\_ n'est pas capable de s'occuper des [...]. Je suis donc amené à continuer à conduire une équipe, et non seulement à gérer les projets. M. W.\_\_\_\_\_ et moi-même faisons la même chose, soit de la recherche de projet, du maintien de compétence, de la gestion de projet et on définit les axes dans lesquels on veut investir notre temps pour nous former, former notre équipe et investir pour obtenir des projets. Les projets en question sont souvent distincts, mais parfois nous avons recours à l'autre équipe pour le mener à bien. Actuellement, j'ai un projet que je mène où j'ai besoin d'une technologie que je trouve dans un groupe compris dans un autre institut de la C.\_\_\_\_\_. J'ai eu le cas d'un projet acquis par un autre institut et c'est mon ingénieur qui est allé travailler sur ce projet, ce qui a permis d'éviter que quelqu'un soit spécifiquement engagé à cette fin. A part la différence d'activité, il n'y a aucune différence entre ce que fait M. W.\_\_\_\_\_ et mon activité. Une autre différence est qu'on peut être appelé à participer à certaines commissions. Je m'implique un peu plus pour la relation entre la technologie et le sport. M. W.\_\_\_\_\_ s'implique un peu plus pour présenter l'école aux futurs étudiants, plus précisément la thématique des [...]. » (Annexe D, I. 10 à 65).

K.\_\_\_\_\_ a précisé qu'il ne contestait pas que U.\_\_\_\_\_ possède les qualités et les compétences nécessaires pour être directeur de l'institut. Il contestait la compétence de W.\_\_\_\_\_ pour gérer l'ensemble du groupe thématique de compétence, lui-même ne se considérant pas capable de gérer l'ensemble de ce groupe. Il contestait également les compétences d'B.\_\_\_\_\_ pour gérer l'ensemble du groupe. Son objectif était qu'il y ait trois groupes thématiques de compétences (Annexe D, l. 81 à 89).

H.\_\_\_\_\_ a indiqué ce qui suit :

« S'agissant de K.\_\_\_\_\_, son cahier des charges est celui d'un professeur qui fait de la recherche et de l'enseignement. Aucune entité ne lui a été confiée. Il a un Master. Il répond à tous les critères d'un PA. Pour moi, son classement ne fait l'objet d'aucune erreur. Si K.\_\_\_\_\_ ou toute autre personne en situation similaire avait un poste avec une fonction de conduite, nous nous serions posé des questions, comme sur sa compatibilité avec la fonction PO, au sens de l'art. 36 al. 3 et 84 LHEV. Nous avons été fidèles à ce que les principes de mise en oeuvre énoncent, nous sommes partis des postes existants, comme maître d'enseignement supérieur, et leur avons attribué une fonction au regard des critères prescrits. Il n'y avait pas de table de conversion préétablie. Je précise que nous sommes toujours partis du poste à pourvoir, et que nous n'avons pas créé des postes pour y mettre des professeurs. On regardait la personne titulaire du poste en priorité avant la bascule pour voir si elle correspondait aux critères qui avaient été posés par la LHEV notamment. » (Annexe E, l. 134 à 145)

« Je confirme que les critères concernant K.\_\_\_\_\_ ont été correctement examinés pour déterminer sa nouvelle fonction. Il n'est pas nécessaire que le responsable d'un groupe thématique de compétences maîtrise tous les domaines actifs dans ce groupe. Ce qui est attendu d'un responsable de groupe thématique de compétences, c'est d'animer le groupe, le coordonner et de rassembler des idées, et non d'exercer un contrôle sur les recherches de ses collègues. J'ajoute qu'on pourrait dire la même chose s'agissant d'un directeur d'institut qui ne possède pas des connaissances scientifiques pointues sur tous les domaines qui font partie dudit institut. Selon moi, la proposition énoncée ce matin par K.\_\_\_\_\_ selon laquelle M. W.\_\_\_\_\_, M. B.\_\_\_\_\_ et lui-même devraient être responsables d'un groupe thématique de compétences, n'est pas valable étant donné qu'un groupe thématique de compétences n'est pas instauré pour chaque domaine spécifique. Il s'agit de mettre en place un groupe thématique de compétences comprenant des domaines complémentaires. » (Annexe E, l. 170 à 182).

Quant au témoin P.\_\_\_\_\_, il a confirmé l'allégué 223, selon lequel avant la bascule, K.\_\_\_\_\_ gérait l'ancienne unité de recherche

dénommée « [...]», avec la précision que celui-ci la gérait financièrement. Il a également confirmé l'allégué 224, selon lequel « [...]» était une unité de recherches au sein de l'Institut [...] jusqu'à fin 2015, ainsi que l'allégué 243, selon lequel cette ancienne unité de recherche ne répondait pas aux exigences pour être reconnue en tant que groupe thématique ou groupe transversal de compétences, notamment pour des raisons de taille d'équipe et de volume de financements extérieurs Ra&D. Il a également confirmé qu'au sein de l'ancienne unité de recherche « [...]», K. \_\_\_\_\_ gérait plusieurs projets de recherche et assurait le suivi financier de ces derniers (all. 247), que celui-ci gérait de manière autonome ses propres projets dans le cadre de cette unité (all. 248), que le domaine des [...] constituait le périmètre d'activités de Ra&D de K. \_\_\_\_\_ (all. 249) et que ces tâches et responsabilités correspondaient parfaitement à celles d'un professeur HES associé (all. 251). Le témoin P. \_\_\_\_\_ a en outre confirmé l'allégué 251 selon lequel si K. \_\_\_\_\_ encadrait certains collaborateurs, il n'assurait pas la conduite d'une équipe non directement associée à ses propres projets, l'allégué 252, selon lequel K. \_\_\_\_\_ encadrait des collaborateurs uniquement dans le cadre de ses propres projets, et l'allégué 253, qui indique que le prénommé n'avait pas la tâche d'assumer de responsabilité ni hiérarchique, ni fonctionnelle.

Le témoin B. \_\_\_\_\_, qui a lui-même contesté son attribution de professeur associé devant le TRIPAC et demande la fonction de professeur ordinaire, travaille dans le même département que K. \_\_\_\_\_. Il a confirmé l'allégué 55, selon lequel dans ce département, la direction avait mis en place un groupe thématique de compétence « [...] », dont la responsabilité avait été confiée à W. \_\_\_\_\_. Selon le témoin, les attributions de ce groupe étaient des plus floues et il ne voyait pas ce que W. \_\_\_\_\_ pourrait faire en tant que responsable du groupe. W. \_\_\_\_\_ était incapable de conduire les projets que K. \_\_\_\_\_ ou lui-même réalisait, de même que ceux-ci seraient incapables de réaliser les projets conduits par W. \_\_\_\_\_. Selon le témoin, ce groupe thématique n'avait pas de sens, ce point de vue étant partagé par tous les professeurs de l'institut.

8. W.\_\_\_\_\_ et D.\_\_\_\_\_, autre collègue de K.\_\_\_\_\_, ont quant à eux été basculés à la fonction de professeur ordinaire.

Le témoin P.\_\_\_\_\_ a confirmé qu'avant la bascule, W.\_\_\_\_\_ était responsable de l'unité de recherche « [...] » au sein de l'Institut [...] (all. 278), et que depuis la bascule, il conduisait et avait la responsabilité du groupe thématique de compétences « [...] » de l'Institut [...]. Le témoin a en outre indiqué que sur la durée considérée avant la bascule pour classer les enseignants, W.\_\_\_\_\_ avait un volume de Ra&D pratiquement du double de celui de K.\_\_\_\_\_, ce volume se rapportant au volume financier exogène, et que celui-ci avait au demeurant probablement plus de projets internes que W.\_\_\_\_\_.

S'agissant de D.\_\_\_\_\_, qui fait partie de l'Institut d' [...] (ci-après : [...]), le témoin P.\_\_\_\_\_ a indiqué que celui-ci conduisait et était responsable du groupe thématique de compétences « [...]» (all. 285), qu'il animait l'activité de recherche autour de ce thème, et qu'il s'était vu proposé la conduite d'un groupe thématiques de compétences en raison notamment du volume de projets et de la taille de l'équipe qu'il gérait (all. 286). En outre, D.\_\_\_\_\_ secondait le directeur de l'Institut [...] sur les aspects financiers de l'institut (all. 287).

Le témoin P.\_\_\_\_\_ a confirmé l'allégué 288, selon lequel K.\_\_\_\_\_ n'avait pas de tâches et responsabilités comparables à celles de W.\_\_\_\_\_ et D.\_\_\_\_\_. Pour P.\_\_\_\_\_, la différence entre W.\_\_\_\_\_ et D.\_\_\_\_\_ d'une part, et K.\_\_\_\_\_ d'autre part, se justifiait par le volume et la continuité de leur Ra&D qui était favorable à W.\_\_\_\_\_ et D.\_\_\_\_\_.

Egalement entendu en tant que témoin, D.\_\_\_\_\_ a expliqué qu'il travaillait à la [...] depuis 2008 comme professeur et depuis bien plus longtemps en tant que chargé de cours à temps très partiel. Il était rattaché au même département que K.\_\_\_\_\_ mais dans un institut différent. A l'allégué 40, selon lequel avant la bascule D.\_\_\_\_\_ n'assumait pas de charge de direction plus importante que celle de

K.\_\_\_\_\_, le témoin a répondu qu'avant la bascule, il était responsable des finances au sein de l'institut [...]. Il ignorait la charge de la direction qu'occupait K.\_\_\_\_\_, mais il croyait qu'il était dans la direction de son institut [...]. D.\_\_\_\_\_ a confirmé que son propre poste avait été basculé à la fonction de professeur ordinaire et qu'après la bascule, il s'était vu confier la responsabilité d'un groupe thématique de compétences intitulé « [...] ». Selon le témoin, dans un groupe thématique de compétences, il y avait environ 5 ou 6 professeurs et 5 ou 6 ingénieurs. Dans son institut, il y avait deux groupes à peu près équivalents en taille. Il ignorait ce qu'il en était des autres instituts. D.\_\_\_\_\_ a confirmé qu'il n'avait pas de thèse de doctorat. A l'allégué 74, selon lequel l'expérience de D.\_\_\_\_\_ dans la recherche appliquée n'était pas plus importante que celle de K.\_\_\_\_\_, le témoin a répondu que c'était difficile à dire et qu'il estimait que son expérience était inférieure à celle de K.\_\_\_\_\_ du fait que celui-ci était dans cette école depuis plus longtemps que lui à faire de la recherche appliquée.

Le témoin W.\_\_\_\_\_ a expliqué qu'avant la bascule des fonctions, il était en charge d'une bulle et directeur de l'Institut [...] durant deux ans, après K.\_\_\_\_\_ et avant U.\_\_\_\_\_. Il a précisé qu'avec les bulles et avant la bascule, on ne parlait pas vraiment de tâches de direction. La bulle était gérée de manière autonome, chacun étant responsable de son équipe respective. Sa charge de gestion était comparable à celle de K.\_\_\_\_\_ et l'institut était géré collégialement. Le témoin a confirmé qu'il avait un profil similaire à celui de K.\_\_\_\_\_ (all. 69). Ils n'avaient toutefois pas le même diplôme, lui-même étant titulaire d'un diplôme français et d'un doctorat. Ils bénéficiaient en revanche d'une expérience comparable dans la recherche appliquée (all. 75). Il était désormais en charge du groupe thématique de compétences intitulé « [...]» qui touchait tant à l'enseignement qu'à la recherche (all. 343). Il n'existait plus de bulles technologiques dans l'institut. Il dirigeait l'unité de recherche « [...]», étant précisé que cette unité ne constituait plus une structure formelle (all. 344). Pour le surplus, il a confirmé qu'au sein de l'institut, aucun responsable d'unité de recherche n'avait les compétences pour superviser les activités effectuées par les groupes dont il n'avait pas

la responsabilité directe (all. 348). S'agissant des tâches exercées, la feuille des charges constituait effectivement le seul document établissant un cahier des charges des collaborateurs, sous réserve des cahiers des charges type créés au moment de la bascule. La feuille des charges était mise à jour tous les ans, alors que le cahier des charges type demeurait inchangé (all. 364).

Le témoin Y. \_\_\_\_\_ a confirmé que plusieurs enseignants, qui n'étaient pas titulaires d'un doctorat, avaient obtenu, lors de la bascule, un poste de professeur ordinaire. Tel était le cas de D. \_\_\_\_\_, dont l'expérience dans la recherche appliquée n'était pas plus importante que celle de K. \_\_\_\_\_, l'un et l'autre étant leaders dans leur domaine. W. \_\_\_\_\_ était également professeur ordinaire et possédait, à sa connaissance, un doctorat. Son expérience en recherche appliquée était comparable à celle de K. \_\_\_\_\_ ou de D. \_\_\_\_\_. Celui-ci avait la responsabilité d'un groupe thématique de compétences au sein de l'Institut [...] dans le domaine de [...]. Le témoin ignorait si W. \_\_\_\_\_ ou K. \_\_\_\_\_ étaient responsables d'un tel groupe thématique. Si tel n'était pas le cas, il y avait des différences par rapport à D. \_\_\_\_\_ qui justifiaient la distinction de classification sur la base des critères posés et appliqués à la lettre. Si K. \_\_\_\_\_ était responsable d'un groupe thématique de compétences, l'application des critères à K. \_\_\_\_\_ et à D. \_\_\_\_\_ devrait aboutir au même résultat pour les deux enseignants (Annexe B, I. 35 à 53).

Quant au témoin B. \_\_\_\_\_, il a expliqué que sa situation était semblable à celle de K. \_\_\_\_\_, celui-ci étant toutefois plus orienté vers le côté pratique et lui-même vers le côté académique. K. \_\_\_\_\_, W. \_\_\_\_\_ et lui-même faisaient grosso modo le même travail avec des équipes de taille différente, de sorte qu'ils pouvaient tous trois prétendre à une place de PO (Annexe G, I. 105 à 114).

**9.** Le 15 mars 2016, K. \_\_\_\_\_ a déposé auprès du Tribunal des prud'hommes de l'administration cantonale vaudoise une demande par laquelle il a conclu à ce que son contrat de travail soit modifié en ce

sens que la fonction qui lui est attribuée soit celle de Professeur ordinaire, avec la classification HC2 + 3%, ceci dès le 1<sup>er</sup> septembre 2015.

Dans sa réponse du 11 janvier 2017, la C. \_\_\_\_\_ a conclu au rejet des conclusions prises par K. \_\_\_\_\_ au pied de sa demande du 15 mars 2016.

Les parties ont confirmé leurs conclusions dans leurs réplique, duplique et déterminations respectives.

### **En droit :**

#### **1.**

**1.1** Le jugement entrepris a été rendu par le TRIPAC, qui est une autorité judiciaire (art. 2 al. 1 ch. 1 let. f LOJV [loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979 ; BLV 173.01]) - et non administrative - formée par des magistrats judiciaires au sens de la LOJV (art. 15 al. 4 LPers-VD). Nonobstant l'application de la LPA-VD (loi sur la procédure administrative du 28 octobre 2008 ; BLV 173.36) devant cette autorité, la compétence de la Cour de droit administratif et public est d'emblée exclue dès lors que celle-ci ne connaît que des recours contre les décisions et décisions sur recours rendues par des autorités administratives lorsque la loi ne prévoit aucune autre autorité (art. 92 al. 1 LPA-VD par renvoi de l'art. 83 al. 1 LOJV).

S'agissant d'une cause de droit public cantonal, le droit fédéral de procédure civile n'est pas directement applicable. 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 ; BLV 211.02). L'art. 104 CDPJ prévoit que le CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272) est applicable supplétivement aux affaires de droit cantonal confiées à la juridiction civile, tant qu'une loi spéciale ou les dispositions qui suivent

(du CDPJ) ne disposent pas du contraire. Ainsi, les voies de droit sont régies par le CPC à titre supplétif.

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance dans les causes non patrimoniales (art. 308 al. 1 CPC) ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions, est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC).

**1.2** En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui y a un intérêt

(art. 59 al. 2 let. a CPC) et portant sur des conclusions supérieures à 10'000 fr., l'appel est recevable.

## **2.**

**2.1** L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance. Cela étant, dès lors que, selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé - la motivation consistant à indiquer sur quels points et en quoi la décision attaquée violerait le droit et/ou sur quels points et en quoi les faits auraient été constatés de manière inexacte ou incomplète par le premier juge -, la Cour de céans n'est pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet, si seuls certains points de fait sont contestés devant elle (Jeandin, Commentaire romand, Code de procédure civile [CR-CPC], 2<sup>e</sup> éd., Bâle 2019, n. 3 ad art. 311 CPC et la jurisprudence constante de la CACI, notamment CACI 1<sup>er</sup> février 2012/57 consid. 2a).

S'agissant de rapports de travail relevant du droit public, le juge devra également s'assurer, dans l'appréciation des faits, que les principes généraux du droit administratif, en particulier ceux de la légalité, de l'égalité de traitement, de l'interdiction de l'arbitraire et de la proportionnalité, ont bien été respectés par l'Etat (Novier/Carreira, Le contentieux devant le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale, JdT 2007 III 5 p. 15).

## **2.2**

**2.2.1** En vertu du renvoi de l'art. 104 CDPJ, la recevabilité des faits et moyens de preuves nouveaux invoqués dans les causes de droit public cantonal confiées à la juridiction civile doit être examinée à l'aune des dispositions du CPC, applicables à titre supplétif, à défaut de disposition contraire dans une loi spéciale ou dans le CDPJ.

Les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard et ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise, ces deux conditions étant cumulatives (art. 317 al. 1 CPC ; Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, in JdT 2010 III 115, spéc. p. 138). Il appartient à l'appelant de démontrer que ces conditions sont réalisées, de sorte que l'appel doit indiquer spécialement de tels faits et preuves nouveaux et motiver spécialement les raisons qui les rendent admissibles selon lui (JdT 2011 III 43 et les réf. citées).

On distingue à cet effet vrais et faux nova. Les vrais nova sont des faits ou moyens de preuve qui ne sont nés qu'après la fin de l'audience de débats principaux de première instance ; ils sont recevables en appel lorsqu'ils sont invoqués sans retard après leur découverte. Les faux nova sont des faits ou moyens de preuve nouveaux qui existaient déjà lors de l'audience de débats principaux ; leur recevabilité en appel est exclue s'ils avaient pu être invoqués en première instance en faisant preuve de la diligence requise (Colombini, Code de procédure civile,

condensé de la jurisprudence fédérale et vaudoise, Lausanne 2018, ch. 1.3.1 et 1.4.1 ad art. 317 CPC et les réf. cit.).

**2.2.2** L'appelant a produit un bordereau de trois pièces comprenant, outre le jugement attaqué, deux pièces nouvelles, à savoir le cahier des charges de l'appelant en qualité de Professeur HES associé au sein du département des [...] (P. 2) et le rapport de fin de projet du 4 septembre 2018 (P. 3 [projet SHOP 4.0]).

La pièce 2 n'est pas datée, ni signée, de sorte qu'on ne saurait admettre qu'elle a été établie après la clôture de l'instruction de première instance. La production de cette pièce est donc tardive et il n'en sera pas tenu compte dans la procédure d'appel.

Quant à la production de la pièce 3, elle peut être admise, dès lors qu'elle est postérieure à l'audience de jugement.

**2.3** Il n'est pas contesté que la LPers-VD est applicable aux relations de travail qui lient les parties. L'art. 19 al. 1 LPers-VD précise que les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses collaborateurs sont régis par le droit public, sauf dispositions particulières contraires.

En ce qui concerne le type de procédure applicable à leur litige, les parties sont convenues, lors de l'audience d'instruction du 17 janvier 2018, d'appliquer la procédure simplifiée. Elles étaient ainsi dispensées de présenter dans leurs écritures des allégations de fait assorties d'offre de preuve (Tappy, CR-CPC, n. 15 ad art. 244 CPC), la phase des allégations pouvant se dérouler oralement, c'est-à-dire à l'audience, cas échéant avec l'aide du juge (TF 4D\_57/2013 du 2 décembre 2013 consid. 3.2, RSPC 2014 p. 144 ; TF 5A\_211/2017 du 24 juillet 2017 consid. 3.1.3.2, RSPC 2017 p. 538 note Trezzini). On doit dès lors admettre, contrairement à ce que soutient l'appelant, que les premiers juges n'étaient pas liés aux allégations des parties ainsi qu'aux faits soulevés par celles-ci et qu'ils étaient dès lors en

droit de prendre en compte les déclarations des témoins même si elles ne se rattachaient pas à des allégations tenues par les parties.

### **3.**

**3.1** L'appelant pose tout d'abord que la réorganisation de l'intimée, notamment la suppression des bulles technologiques (ou unités de recherche) qui existaient avant le basculement des fonctions du PER dans la nouvelle nomenclature prévue à l'art. 35 LHEV, constitue une mesure librement décidée par l'intimée et non une démarche nécessaire dans le changement légal intervenu. Ensuite, il fait valoir que cette large autonomie dans l'identification de la structure interne des HES est tempérée par le but du législateur consistant à assurer une certaine homogénéité des hautes écoles dans leur organisation et leur gestion, notamment en ce qui concerne le statut du PER. C'est donc bien ce basculement entre les précédentes fonctions du PER et les nouvelles fonctions identifiées à l'art. 35 LHEV qui requérait une action de la part des hautes écoles, et donc de l'intimée, et qui a imposé l'adoption des Principes du Conseil d'Etat précisant le processus à suivre en la matière. Le basculement et l'identification des nouvelles fonctions du PER selon la nomenclature adoptée par la LHEV devaient prendre appui sur les activités de la personne avant le basculement, notamment en ce qui concerne les responsabilités confiées en termes de direction d'une entité significative, et non sur la situation existant après le basculement.

Pour l'appelant, le processus décrit ci-dessus n'aurait pas été respecté par l'intimée qui aurait pourtant dû identifier les rôles et fonctions d'avant la réorganisation puis décider du basculement sur cette base, puis alors seulement remplir les différents postes résultant de sa réorganisation interne. Les premiers juges, qui confondraient les comparaisons et mélangeraient sans distinction les anciennes et nouvelles tâches confiées à l'appelant sans tenir compte de la situation existant avant le basculement, auraient ce faisant apprécié de manière erronée la situation et aurait dû en conséquence retenir que l'attribution de l'appelant à la nouvelle typologie des fonctions du PER n'était pas

conforme au processus imposé par la LHEV et clarifié par les Principes de mise en oeuvre.

**3.2** L'art. 36 LHEV précise la fonction de Professeur HES ordinaire comme suit :

1. Le professeur HES ordinaire dispense et supervise l'enseignement. Il conduit des activités de recherche appliquée, de développement et de service. Il assume les tâches d'organisation et de gestion liées aux missions de la haute école. Il peut co-diriger des thèses de doctorat.

2. Le professeur HES ordinaire est porteur d'un doctorat et justifie d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans en lien avec le domaine enseigné.

3. L'autorité d'engagement peut admettre qu'une expérience professionnelle comprenant une part de recherche ou d'innovation significative répond à l'exigence du titre de docteur.

4. Le taux d'activité du professeur HES ordinaire est d'au moins 80 %. L'autorité d'engagement peut autoriser temporairement un taux d'activité inférieur. Le règlement en fixe les modalités.

Quant à l'art. 37 LHEV, il précise la fonction de Professeur HES associé comme suit :

1. Le professeur HES associé dispense un enseignement. Il réalise des activités de recherche appliquée, de développement et de service. Il participe aux tâches d'organisation liées aux missions de la haute école. Il peut se voir confier la supervision d'une filière.

2. Le professeur HES associé est porteur d'un master et justifie d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans en lien avec le domaine enseigné.

**3.3** En l'espèce, les premiers juges se sont dit convaincus par le fait que l'ancienne unité de recherche « [...] », dirigée par l'intimé, ne répondait pas aux exigences posées pour être reconnue en tant que groupe thématique ou transversal de compétences, en raison de sa taille et du volume insuffisant de financement extérieur Ra&D, de sorte qu'un parallèle entre ces deux entités ne pouvait être opéré.

Il ressort des dépositions de H.\_\_\_\_\_, directrice de la C.\_\_\_\_\_, que la différence entre professeur ordinaire et professeur associé se joue sur la conduite d'entités et que par « conduite d'entité confiée à un PO », il faut entendre un département ou un centre, un institut ou une filière, un groupe thématique de compétences ou un groupe transversal de compétences. La directrice a fait part d'un entretien avec l'appelant lors duquel les différentes étapes et les différents critères des activités qui étaient les siennes avant la bascule, et différents autres points comme l'activité qui allait lui être donnée ont été abordés. Elle a indiqué que la conclusion à laquelle ils étaient parvenus était que son poste, les activités qui étaient et qui allaient être les siennes, l'exigence en termes de titre et son expérience correspondaient parfaitement au poste de professeur associé ; son activité pré-bascule et post-bascule demeurait identique, la fonction de professeur associé étant la fonction idoine de sa précédente activité. Interrogée sur la question des bulles technologiques et groupes thématiques, la directrice a bien précisé qu'il y avait lieu de différencier les groupes thématiques de compétences des bulles ou unités de recherche, qui appartenaient au passé. Les dernières bulles existantes avaient été supprimées au 31 décembre 2015, et non après la bascule, le processus de réorganisation à l'origine de cette suppression ayant au demeurant été amorcé bien avant la bascule.

Les explications données par H.\_\_\_\_\_ sont claires et montrent que la bascule a été opérée en tenant compte des activités pré et post-bascule et s'est inscrite, autant que possible - compte tenu des changements institutionnels intervenus -, dans une logique de continuité. Elles sont corroborées par les déclarations du témoin P.\_\_\_\_\_, lequel a encore précisé que les anciennes bulles étaient des unités organisationnelles et financières, alors que les groupes thématiques de compétences constituaient un périmètre thématique de recherche. Quant au témoin F.\_\_\_\_\_, il a confirmé que la situation de K.\_\_\_\_\_ avait été correctement examinée et que les critères avaient été appliqués à la lettre pour lui attribuer la fonction de professeur associé. Les dires du témoin N.\_\_\_\_\_, Directeur opérationnel de la DGES au moment de la bascule des fonctions, corroborent ces témoignages. Il a indiqué que la direction

de la C.\_\_\_\_\_ avait toujours pu justifier ses choix, raison pour laquelle la DGES avait validé leurs propositions, et a confirmé la mise en place d'un processus continu, sérieux et précis pour encadrer la bascule et la différenciation entre le système avant et après bascule.

P.\_\_\_\_\_ et F.\_\_\_\_\_ sont certes des employés de la C.\_\_\_\_\_, le premier comme doyen, et le second, comme directeur adjoint, au même titre que H.\_\_\_\_\_, directrice de la C.\_\_\_\_\_. Ceci dit, l'appelant n'apporte pas d'éléments clés qui permettraient d'infirmer le contenu de leurs dépositions. En effet, il ne fait que soutenir que la comparaison qui aurait dû être effectuée avec les activités existantes avant la bascule ne l'a pas été, seules les tâches futures ayant été considérées. A noter que l'appelant lui-même se réfère à ces dépositions, en se basant toutefois sur des extraits choisis, sortis de leur contexte.

On comprend de ce qui précède que l'intimée a bien procédé conformément aux Principes de mise en œuvre adoptés par le Conseil d'Etat et qu'elle a bien identifié les rôles et fonctions d'avant la réorganisation puis décidé du basculement du PER sur cette base notamment. On relève que selon les Principes de mise en œuvre, l'analyse devait porter dans un premier temps sur le poste existant, étant précisé qu'il y avait lieu d'adopter un point de vue organisationnel, tenant compte des besoins de la haute école, des activités prévues et des exigences requises. L'appelant ne peut en conséquence pas être suivi dans ses conclusions contraires sur le sujet, en particulier lorsqu'il soutient que la détermination de la fonction devait se baser uniquement sur une comparaison des activités existantes de l'appelant avant la bascule avec la description des fonctions et tâches des PER dans la LHEV. Au surplus, on ne discerne aucun élément qui permettrait de penser que l'activité que l'appelant déployait dans l'ancienne bulle « [...]» et qu'il poursuit pour l'essentiel dans le cadre de la nouvelle organisation au sein de l'Institut [...] répondrait à l'exigence de conduite d'entité contenue dans le cahier des charges type du professeur ordinaire.

Dans la même logique, c'est à tort que l'appelant prétend que l'intimée aurait utilisé la bascule des fonctions pour modifier substantiellement son cahier des charges. L'appelant reconnaît d'ailleurs l'autonomie très grande dont bénéficient les hautes écoles, dont l'intimée, dans l'identification de leur structure interne, conformément à l'art. 19 LHEV. C'est ainsi qu'il souligne que l'autonomie des hautes écoles leur permet de choisir d'autres entités structurelles - à l'image de ce qu'a fait l'intimée en introduisant parmi les entités significatives créées des groupes thématiques de compétences ainsi que des groupes transversaux de compétences. On ne saurait donc faire valablement grief à l'intimée de s'être réorganisée dans le sens sus-rappelé. H. \_\_\_\_\_ a d'ailleurs relevé que la nouvelle organisation de la C. \_\_\_\_\_ en matière de Ra&D et de groupes thématiques de compétences n'était pas en lien avec la typologie des fonctions, mais en lien avec les modifications apportées par la nouvelle LHEV, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014. S'agissant des groupes thématiques de compétences, H. \_\_\_\_\_ a clairement expliqué comment ils avaient été créés et comment les responsables de ces groupes avaient été choisis. Elle a ainsi exposé que, dans le cadre de la nouvelle organisation, le premier objectif avait été de redéfinir la Ra&D, le deuxième d'instituer les groupes thématiques de compétences et le troisième de choisir leurs responsables. Elle a en outre expliqué que la C. \_\_\_\_\_ avait conservé 11 instituts structurants en matière de Ra&D, de tailles diverses, et que ces instituts devaient pouvoir s'appuyer sur des groupes de plus petite taille qui se verraient confier une thématique importante stratégiquement pour l'école. Le témoin P. \_\_\_\_\_ a quant à lui confirmé que l'ancienne unité de recherche « [...] » ne répondait pas aux critères d'un groupe thématique de compétences, notamment pour des raisons de taille d'équipe et de volumes extérieurs Ra&D.

Au surplus, il convient de relever que l'appelant ne bénéficie d'aucun droit acquis et que s'agissant des droits des fonctionnaires, il n'y a, dans un régime statutaire, de droit acquis qu'en présence d'une assurance spéciale, soit donnée par le législateur, lorsqu'il prévoit que certains avantages ne pourront être touchés, soit par l'administration dans le cadre d'un rapport juridique individuel (Moor / Poltier, Droit

administratif, vol. II, 3<sup>e</sup> éd, Berne 2011, 1.1.2.4 b p. 23). En particulier, le Tribunal fédéral a rappelé que l'Etat était en effet libre de revoir en tout temps sa politique en matière de salaire et d'emploi et les personnes qui entraient à son service devaient compter avec le fait que les dispositions réglant son statut puissent faire l'objet ultérieurement de modifications (ATF 143 I 65 consid. 6.2 et les arrêts cités). Des droits acquis ne naissent dès lors en faveur des agents de la fonction publique que si la loi fixe une fois pour toutes les situations particulières et les soustrait aux effets des modifications légales ou lorsque des assurances précises ont été données à l'occasion d'un engagement individuel (ATF 134 I 23 consid. 7.1 et les arrêts cités).

En définitive, on doit retenir que le processus de détermination de la fonction de l'appelant, contenu dans les Principes de mise en œuvre des nouvelles définitions de fonction et de classification du personnel enseignant et de recherche, a été respecté par l'intimée, et que la situation a été correctement examinée, eu égard aux activités de l'appelant avant le processus d'attribution du PER aux nouvelles fonctions ainsi qu'aux besoins institutionnels et activités futures de l'intimée.

#### **4.**

**4.1** L'appelant se plaint en outre d'une constatation inexacte des faits en lien avec les fonctions exercées avant le basculement. Il soutient que si l'appréciation du basculement des fonctions de l'appelant reposerait principalement sur des motifs liés à ses nouvelles fonctions, quelques développements porteraient néanmoins sur ses anciennes activités, lesquels procéderaient cependant d'une appréciation erronée des faits. Les premiers juges se seraient ainsi principalement livrés à une appréciation des compétences de l'appelant alors qu'il leur incombait d'apprécier les fonctions déployées par celui-ci avant la réorganisation.

L'appelant reproche aussi aux magistrats de première instance de ne pas avoir tenu compte d'éléments qui lui étaient favorables, comme la déposition du témoin D.\_\_\_\_\_, qui a indiqué considérer que l'appelant

bénéficiait de plus d'expérience que lui compte tenu de son antériorité dans la recherche appliquée. L'autorité intimée aurait également retenu le volume de Ra&D de l'appelant en se fondant uniquement sur le témoignage de P.\_\_\_\_\_, sans tenir compte des déclarations du témoin W.\_\_\_\_\_, qui a confirmé que son expérience dans la Ra&D était comparable à celle de l'appelant.

S'agissant de l'appréciation faite par les premiers juges de l'ancienne unité de recherche « [...] », l'appelant reproche aux premiers juges de ne s'être fondés que sur le témoignage de P.\_\_\_\_\_, sans tenir compte du témoignage de X.\_\_\_\_\_, selon lequel les activités, contraintes et besoins au sein de son département étaient similaires à celui [sic] de K.\_\_\_\_\_ et du témoignage d'B.\_\_\_\_\_, selon lequel le groupe de compétences confié à W.\_\_\_\_\_ n'avait pas de sens, point de vue partagé par les professeurs de l'institut.

L'appelant revient ensuite sur le contenu de plusieurs dépositions retenues par les premiers juges, que ceux-ci auraient toutefois faussement appréciées et qui tendraient au contraire à démontrer que l'appelant exerçait un rôle de gestion, en ce sens que l'appelant dirigeait effectivement des projets de recherche sans se limiter à les réaliser. L'appelant cite à cet égard les déclarations du témoin P.\_\_\_\_\_ et le contenu de certains allégués de la partie adverse. L'appelant ajoute que le fait qu'il conduisait des projets de recherche, sans se limiter à les réaliser, est mis en lumière par la pièce 3 produite en appel, soit le rapport de fin de projet établi en septembre 2018 sur un projet dans lequel l'appelant occupait expressément le rôle de « project manager ».

L'appelant reproche enfin aux premiers juges de ne pas avoir considéré sa feuille de charges 2014/2015, document qui démontrerait des activités appuyées de Ra&D - dans une proportion identique à celle figurant dans le cahier des charges de U.\_\_\_\_\_. Dans la mesure où selon le témoin W.\_\_\_\_\_, cette feuille de charges constituait le seul document établissant un cahier des charges des collaborateurs, les premiers juges

ne pouvaient se faire l'économie de comparer ce document avec l'art. 36 al. 1 LHEV.

**4.2** L'appelant se prévaut du témoignage de D.\_\_\_\_\_, en citant ce témoignage de la même manière erronée qu'il est retranscrit dans le jugement entrepris. Si D.\_\_\_\_\_ évoque une expérience plus étendue de l'appelant par rapport à sa propre expérience, il ne s'est pas exprimé en lien avec une fonction de direction, mais en lien uniquement avec la recherche appliquée. Comme relevé par l'intimée dans sa réponse, il ne compare pas le nombre de projets, leur financement, le caractère exogène ou non de ces derniers, alors qu'il s'agit de critères déterminants pour la direction de l'intimée.

On ne peut en outre rien tirer du témoignage de W.\_\_\_\_\_ en tant qu'il indique que l'appelant a été directeur d'institut vers 2000 et qu'il s'implique autant que U.\_\_\_\_\_, B.\_\_\_\_\_, L.\_\_\_\_\_ et lui-même dans la gestion de l'institut, ce qui ne signifie pas encore que l'appelant assumait des tâches de gestion liées aux missions de la haute école. Le témoin ne dit pas qu'il s'agit de tâches de gestion, au sens où l'entend l'art. 36 LHEV. Il ressort d'ailleurs du témoignage de P.\_\_\_\_\_ que la gestion, par l'appelant, de ses propres projets et la direction de collaborateurs dans ce cadre était insuffisante pour retenir la conduite d'une entité significative. Pour le surplus, si le témoin W.\_\_\_\_\_ a effectivement indiqué que son expérience dans la recherche appliquée était comparable à celle de l'appelant, cela ne signifie pas pour autant qu'il aurait le même volume de Ra&D ni encore moins un volume financier exogène comparable, ces éléments comptant pourtant au nombre des critères déterminants pour l'attribution de la responsabilité d'un groupe thématique de compétences. Quant au témoignage de X.\_\_\_\_\_, il ne permet pas d'infirmier la constatation selon laquelle l'ancienne unité de recherche « [...] » ne répondait pas aux exigences posées pour être reconnue comme groupe thématique ou transversal de compétences, puisque son appréciation résulte d'une déduction opérée à partir du fait que leurs activités de recherche sont relativement proches. L'appelant n'explique d'ailleurs pas pour quelles raisons les déclarations de ce témoin seraient pertinentes, se

bornant à reprocher à l'autorité intimée de ne pas les avoir considérées. Il en va de même du témoignage d'B.\_\_\_\_\_, qu'il convient au demeurant d'apprécier avec circonspection dans la mesure où ce témoin, qui est professeur associé, a également ouvert action contre l'intimée pour contester sa fonction. On soulignera, avec l'intimée, que le témoin en question oppose ici son appréciation personnelle aux choix du Conseil d'Etat et de la C.\_\_\_\_\_. Enfin, quoi qu'en pense l'appelant, la pièce 3 parle de conduite d'une équipe dans le cadre de ses propres projets. Cette pièce ne permet pas de retenir qu'il exerçait des activités et des responsabilités d'un professeur HES ordinaire ; il n'en ressort nullement qu'il aurait déployé une activité de conduite, de développement stratégique, d'organisation ou de gestion d'une entité.

L'appelant axe ensuite sa démonstration sur plusieurs allégations de l'intimée et déclarations de ses représentants, qui tendraient à démontrer qu'il gérait bien des activités de recherche. Il perd de vue que la gestion de ses propres projets de recherche et la conduite d'une équipe directement associée à de tels projets est insuffisante au regard de l'art. 36 LHEV, puisque, comme on vient de le voir, c'est une gestion liée aux missions de la haute école qui est déterminante. H.\_\_\_\_\_ l'a expressément souligné, en relevant que la différence entre Professeur HES ordinaire et Professeur HES associé se jouait sur la conduite d'entités significatives, porteuses du rayonnement stratégique de l'école. Or, l'appelant ne démontre pas qu'il exerçait des activités et responsabilités d'un professeur HES ordinaire, notamment qu'il avait la responsabilité de conduire une entité significative pour la C.\_\_\_\_\_, tels un département ou un centre, un institut ou une filière, un groupe thématique de compétences ou un groupe transversal de compétences. L'appelant n'avance aucun moyen probatoire qui permettrait d'interpréter différemment l'art. 36 al. 1 LHEV, en tant qu'il prévoit que le professeur ordinaire assume les tâches d'organisation et gestion liées aux missions de la haute école.

Il ressort de l'instruction que l'appelant n'exerçait pas une activité qui pouvait en particulier être assimilée, de par la direction

assumée, à celle de responsable d'un groupe thématique de compétences. Il a notamment été établi, par le biais des témoignages recueillis, que la direction d'une bulle technologique, telle celle assumée par l'appelant dans le cadre de l'ancienne organisation de l'intimée, ne pouvait être assimilée à la conduite d'un groupe thématique de compétences. Or, mis à part les charges assumées au sein de ces bulles, l'appelant n'a fait état d'aucune tâche de direction. L'appelant a lui-même admis, lors de son audition, qu'il ne se considérait pas capable de gérer l'ensemble du groupe thématique de compétences « [...] ». Le témoin P.\_\_\_\_\_ a déclaré que l'appelant n'assurait pas la conduite d'une équipe non directement associée à ses projets et qu'il n'avait pas la tâche d'assumer des responsabilités hiérarchiques ni fonctionnelles, sans que l'appelant parvienne à avancer des circonstances permettant d'infirmer valablement le contenu de ces déclarations. On peut encore relever qu'interrogé sur ses activités, l'appelant a expliqué en substance que comme W.\_\_\_\_\_, il faisait de la recherche de projet, du maintien de compétence, de la gestion de projet et définissait les axes dans lesquels il voulait investir son temps pour se former, former son équipe et investir pour obtenir des projets, sans avoir prétendu exercer les fonctions décrites dans son mémoire d'appel. Par ailleurs, il a été confirmé par les témoins que le volume de Ra&D de l'appelant était insuffisant pour admettre de lui attribuer la fonction de professeur ordinaire, étant rappelé qu'il s'agissait là d'un des critères pris en compte pour opérer la bascule.

Au regard de l'analyse faite par les premiers juges et des conclusions auxquelles ils sont parvenus, il n'y a rien à tirer de la non production de la pièce 54 requise, soit la liste de tous les groupes thématiques ou transversaux de compétences avec mention de la taille d'équipe et du volume de financement extérieurs. Cette pièce ne peut être d'aucun secours à l'appelant. Les explications données par l'intimée dans sa réponse viennent encore corroborer cette appréciation.

Quant à la feuille de charges 2014/2015, il s'agit d'un document interne, qui n'indique en aucune façon qu'au moment de la bascule, l'appelant exerçait la conduite d'une entité significative

stratégique pour la C.\_\_\_\_\_. Ce moyen n'est dès lors pas de nature à invalider la constatation des premiers juges, selon laquelle l'appelant n'assumait aucune activité de conduite, de développement stratégique, d'organisation ou de gestion d'une entité.

Au regard de ce qui précède, on ne saurait dire, avec l'appelant, qu'il aurait fallu le catégoriser en tant que professeur ordinaire conformément à l'art. 36 LHEV et aux Principes de mise en œuvre adoptés par le Conseil d'Etat, eu égard aux responsabilités et tâches assumées antérieurement. On ne décèle aucune violation des principes de la légalité, de l'égalité et de l'interdiction de l'arbitraire. De telles violations ne sont pas démontrées par l'appelant. En conséquence, l'appréciation de l'employeur, qu'il n'y a pas lieu de revoir ici, doit être confirmée.

## **5.**

**5.1** L'appelant dénonce une violation des règles de la LPers-VD en cas de transfert. Il reproche à l'intimée d'avoir modifié substantiellement son cahier des charges et ses fonctions, dans le cadre de la réorganisation. En supprimant l'unité de recherche « [...] », dont l'appelant était responsable, l'intimée lui aurait retiré l'essentiel de ses fonctions lui permettant avant la réorganisation d'assumer des tâches d'organisation et de conduire des activités de recherche appliquée. Dans la mesure où la procédure suivie pour la réorganisation de l'intimée ne respecterait pas l'art. 22 al. 2 LPers-VD en ce qui concerne l'appelant, sa propre requalification intervenue en application des art. 35 ss LHEV devrait également être annulée.

**5.2** L'art. 10 LEHV prévoit l'application de la LPers-VD au directeur, aux membres de la direction ainsi qu'aux membres de la direction ainsi qu'aux membres du personnel de chaque haute école cantonale, sous réserve des dispositions particulières de la LHEV et du Règlement sur la Haute école vaudoise (RLHEV). L'art. 31 LHEV prévoit que le personnel des hautes écoles comprend notamment le personnel d'enseignement et de recherche qui est, à teneur de l'art. 35 LHEV, composé des professeurs

HES ordinaires, des professeurs HES associés, des maîtres d'enseignement, des adjoints scientifiques ou artistiques et des assistants HES.

En vertu de l'art. 21 al. 1 LPers-VD, 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 (let. a) par entente réciproque, notamment lorsque le collaborateur le demande ou que le transfert s'inscrit dans un plan de relève ; (let. b) lorsqu'une réorganisation entraîne une modification profonde du cahier des charges ou une suppression du poste ; (let. c) lorsque l'organisation du travail et les besoins du service l'exigent. En principe, les transferts dans le cadre de l'application des lettres b et c n'entraînent pas de diminution de salaire (art. 21 al. 2 LPers-VD).

En cas de transfert au sens de l'article 21 al. 1 let. a LPers-VD, un nouveau contrat est conclu. En règle générale, le collaborateur n'est pas soumis à un nouveau temps d'essai (art. 22 al. 1 LPers-VD). Le transfert au sens de l'article 21 al. 1 let. b et c LPers-VD fait l'objet d'une décision (art. 22 al. 2 LPers-VD). Les cas de figure décrits à l'art. 21 al. 1 let. b et c LPers-VD nécessitent des décisions prises par l'autorité d'engagement qui, à ce titre, sont susceptibles d'être contestées par le collaborateur auprès du Tribunal. Dans la mesure du possible, les postes auxquels le collaborateur serait transféré correspondront à ses aptitudes et à sa formation (Exposé des motifs et projet de loi no 212 sur le personnel de l'Etat de Vaud, in Bulletin des séances du Grand Conseil du canton de Vaud du 4 septembre 2001, p. 2243, ad art. 22).

**5.3** En l'espèce, c'est à tort que l'appelant invoque une situation de transfert. On ne se trouve pas dans un cas d'application de l'art. 21 LPers-VD, mais dans la situation d'une modification de statut résultant de l'entrée en vigueur d'une nouvelle loi, en l'occurrence la LHEV, laquelle crée une nouvelle classification pour le PER et un nouveau système salarial, conformes aux principes constitutionnels développés en la matière (cf. consid 4.2 ci-dessus). La bascule a en effet été faite dans le

respect des prérogatives des fonctions accomplies préalablement par l'appelant, dans la mesure des possibilités offertes par la réorganisation. On peut ajouter qu'au moment de la bascule, l'appelant n'était plus responsable de l'Institut de [...] et qu'il a lui-même reconnu que la réorganisation n'apportait pas de changement substantiel en ce sens que, pour lui, c'était surtout au niveau des finances qu'il y avait eu un impact, tout en faisant part de la perte de son droit de signature pour un certain nombre de choses, y compris les offres de mandat.

En l'occurrence, les activités de l'appelant au sein de la HES restent fondamentalement les mêmes avant et après la bascule et il continue à oeuvrer au sein du même établissement dans son domaine de prédilection que constituent les [...]. L'appelant n'a en tout cas pas démontré que cette réorganisation aurait entraîné une modification profonde de son cahier des charges au sens de l'art. 21 al. 1 let. b LPers-Vd. On ne saurait dès lors assimiler le processus d'attribution du PER aux nouvelles fonctions prévues par la LHEV à une situation de transfert au sens de l'art. 21 LPers-VD, même si ce processus a amené l'intimée à revoir son modèle organisationnel afin de soutenir et développer ses deux missions centrales que sont l'enseignement et la recherche. Au surplus, comme on l'a vu plus haut (cf. consid. 3.3), l'appelant ne saurait se prévaloir d'une situation de droit acquis.

**6.** En conclusion, l'appel doit être rejeté et le jugement confirmé.

Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 960 fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5] et 16 al. 7 LPers-VD), seront mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC).

L'intimée, qui obtient entièrement gain de cause, a droit à de pleins dépens. L'appelant lui versera ainsi la somme de 3'000 fr. (art 7 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV

270.11.6]) à titre de dépens de seconde instance (art. 104 CDPJ, 95 al. 1 let. b et 106 al. 1 CPC).

Par ces motifs,  
la Cour d'appel civile  
prononce :

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 960 fr. (neuf cent soixante francs), sont mis à la charge de l'appelant K.\_\_\_\_\_.
- IV.** L'appelant K.\_\_\_\_\_ doit verser à l'intimée C.\_\_\_\_\_ la somme de 3'000 fr. (trois mille francs), à titre de dépens de deuxième instance.
- V.** L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du

Le présent arrêt, dont le dispositif a été communiqué par écrit aux intéressés le 12 juillet 2019, est notifié en expédition complète à :

- Me David Raedler (pour K.\_\_\_\_\_),
- Me Rémy Wyler (pour C.\_\_\_\_\_),

et communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- Mme la Présidente du Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est supérieure à 15'000 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière de droit public devant le Tribunal fédéral au sens des art. 82 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - RS 173.110), le cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière de droit public n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de rapports de travail de droit public, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 85 al. 1 let. b et al. 2 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

La greffière :