

CANTON DE VAUD
TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES
DE L'ADMINISTRATION CANTONALE

Palais de Justice de Montbenon
1014 Lausanne

COPIE

JUGEMENT

rendu par le

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

le

dans la cause

c/ ETAT DE VAUD

Conflit de travail

MOTIVATION

Audience :

Présidente : Catherine ROCHAT, v.-p.

Assesseurs : François DELAQUIS et Ildiko AGOSTON

Greffière : Anne DUHAMEL, a. h.

Statuant immédiatement, au complet, contradictoirement et à huis clos sur la requête présentée le _____ par _____, à _____, à l'encontre de l'Etat de Vaud, _____ Service _____, le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale retient :

EN FAIT

1. La demanderesse, _____, née le _____ est de nationalité _____ et séjourne en Suisse au bénéfice d'un _____ Elle est titulaire des diplômes canadiens suivants :
 - diplôme d'éducateur spécialisé, obtenu en _____ à Montréal, Canada ;
 - baccalauréat d'enseignement en adaptation scolaire et sociale, obtenu en _____, à l'Université du Québec, à Montréal ;
 - brevet d'enseignement, obtenu en _____ également.
 La demanderesse a récemment entrepris un programme de formation universitaire complémentaire, auprès de l'Université de Montréal, pour obtenir une maîtrise en administration de l'éducation.
2. _____ a été engagée par contrat de droit privé dès le _____, en qualité de maîtresse de l'enseignement spécialisé auprès du Centre _____ . Le _____ est une structure du Service _____, ledit service étant rattaché _____.

Bien que le contrat de travail ait été établi par le _____, du fait de la fonction exercée par la demanderesse, cette dernière est supervisée par le _____, dont dépend le _____.

Le contrat de la demanderesse venait à échéance le _____.

Le salaire annuel brut s'élevait à _____, la demanderesse étant placée en classes _____.

Un avenant au contrat du _____ a rétroactivement porté le salaire annuel brut à _____.

3. La demanderesse a fait part de son étonnement à son supérieur par rapport à son traitement annuel qui serait, selon elle, inférieur à celui d'un éducateur. Bien qu'elle soit en possession de titres universitaires, elle serait dans les classes _____. Par un courrier électronique du _____, la cheffe de l'Office _____ ancienne inspectrice de la demanderesse, a répondu au supérieur qu'ils avaient procédé à une analyse du diplôme et qu' « il s'avère qu'il correspond à celui d'un enseignant spécialisé qui peut s'obtenir à l'université ou par une formation seconde à la HEP. Dans les règles du Canton de Vaud, cette formation donne le droit à la classification _____ qui est supérieure à celle d'un éducateur dont la classe maximum est _____ ».
4. La demanderesse s'est renseignée auprès des _____ pour savoir si son salaire avait été correctement calculé. Informée que sa rémunération ne tenait pas

entièrement compte de sa formation et de ses compétences, elle a sollicité un nouveau calcul de son salaire par le

Par lettre du _____ adressée au Chef du Service _____, le Professeur _____, chef du _____ a soutenu la démarche de la demanderesse en relevant ce qui suit : « Depuis la rentrée scolaire _____ Mme

travaille en qualité d'enseignante spécialisée, responsable pédagogique, à 100%, au Centre _____ Son supérieur hiérarchique direct, le Dr

_____, médecin associé, a attiré mon attention sur la situation de cette collaboratrice qu'il craint de perdre car ses qualités et compétences ne sont pas reconnues au niveau du salaire.

Avant de travailler au _____ Mme _____ était directrice d'une institution pour adolescents difficiles au Québec. Elle a 16 années de pratique : 6 en tant qu'éducatrice spécialisée et 10 comme enseignante spécialisée dont 5 au poste de direction. Or il semble que le _____ ne lui reconnaisse que 11 années, dont 7 en classe _____ et 4 en classe _____ ce qui correspondrait à un salaire total inférieur à celui d'un éducateur spécialisé. Les années à l'étranger ne compteraient que pour moitié, ce que l'un des juristes de l'Etat de Vaud, consulté dans une affaire analogue, estime infondé.

Madame _____, dans un esprit de conciliation, admet la reconnaissance de 11 années seulement, mais demande que ces 11 années soient toutes reconnues en classe _____ ce qui est largement justifié au vu de son parcours professionnel.

J'appuie cette demande et vous prie instamment de bien vouloir réexaminer le dossier de Mme _____, collaboratrice précieuse que nous tenons à garder au _____ »

5. Dans un courrier du _____, le chef de service du _____ lui a répondu que son salaire avait été fixé équitablement.

6. Insatisfaite de cette réponse, la demanderesse a de nouveau sollicité le _____. Celui-ci lui a répondu que « les années effectuées à l'étranger sont comptées à 50% (sous réserve de certificats) ».

7. Par courrier du _____, le Professeur _____ et le Dr _____, médecin associé, ont sollicité l'intervention de Madame la Conseillère d'Etat _____ pour que le salaire de la requérante soit correctement calculé afin d'éviter son départ. Madame la Conseillère d'Etat _____ a répondu que le salaire de la demanderesse serait calculé de la même manière pour un poste identique auprès d'un autre service, sans prendre position sur le mode de calcul.

8. Dès le début des rapports de travail, la demanderesse a déployé l'activité de responsable pédagogique du _____. Elle a notamment supervisé les contenus et méthodes des autres enseignants du _____, tout en assumant ses propres cours. Les prestations de la requérante ont donné pleine et entière satisfaction.

9. Le _____ a dès lors offert de l'engager par contrat de droit administratif du _____, pour une durée indéterminée, en classe _____, sur la base d'un salaire annuel brut de francs, auquel s'ajoutait le 13^{ème} salaire.

10. Tout en acceptant cette offre, la demanderesse a expressément contesté le montant

du salaire, en formulant la réserve explicite suivante : « *En l'absence de toute mention des voies de recours, j'informe l'autorité que je conteste la prise en compte de mes années d'expérience dans la fixation de mon traitement (...)* ». En effet, celui-ci ne tenait pas compte de la formation universitaire et du nombre d'années d'expérience professionnelle de la requérante.

11. Par courrier du _____, le Conseil de la demanderesse a réclamé du _____ qu'il procède à un nouveau calcul du salaire qui ne discrimine pas la requérante du fait de sa formation et de ses compétences acquises à l'étranger.

12. Dans sa réponse du _____, le _____ a réaffirmé que les expériences professionnelles acquises à l'étranger ne sont comptabilisées que par moitié. Toutefois, le _____ s'est déclaré disposé à recalculer le salaire de la demanderesse pour le porter de francs à _____ francs, en tenant compte des années d'expérience en plein.

Il a toutefois posé une nouvelle condition, soit l'achèvement d'une formation complémentaire. Il précisait aussi que tant que cette formation ne serait pas effectuée, le salaire adapté serait amputé d'une retenue de 10%, ce qui correspondait à la pratique du Département pour les personnes non porteuses du titre professionnel reconnu.

13. La requérante s'est opposée, par l'intermédiaire de son conseil, à la nouvelle exigence posée par le _____ pour le calcul de son salaire. Selon elle, cette condition n'avait en effet été formulée, ni au moment de l'engagement, ni lors de la conclusion du contrat de droit administratif litigieux.

14. Afin de clarifier la question de la détermination de son salaire, la demanderesse a interpellé le Syndicat _____ (ci-après : le Syndicat).

Celui-ci a invité l'Office _____, l'Office du personnel _____, ainsi que le Service _____ à le renseigner sur les bases légales de la classification des étrangers à l'engagement.

15. Par courrier du _____, le Service _____ a répondu notamment ceci :

« En matière de fixation du salaire, l'Administration cantonale vaudoise ne fait aucune différence entre les candidats étrangers et ceux jouissant de la nationalité suisse. Les critères déterminants en matière de fixation du salaire sont essentiellement basés sur la formation et l'expérience professionnelle. Cela signifie que, à niveaux de formation et de compétence équivalents, le dossier de candidature est traité indifféremment que la formation et/ou l'expérience professionnelle se soit déroulée en Suisse ou à l'étranger.

La seule difficulté que nous pouvons rencontrer réside dans l'équivalence entre les diplômes étrangers présentés et les diplômes suisses officiellement reconnus. En cas de doute, nous demandons à ce qu'une attestation d'équivalence officielle soit produite, attestation qui doit être délivrée par l'autorité compétente (...).»

Pour sa part, le Directeur des ressources humaines des _____ a déclaré :

« Notre service ne fait aucune discrimination vis-à-vis du personnel étranger, que ce soit le personnel étranger vivant en Suisse ou provenant directement d'un pays étranger. Notre

travail consiste à contrôler la validité et le niveau de formation, en lien avec le Service de la santé publique et la Croix-Rouge Suisse, et à prendre en compte les années de pratique où qu'elles se soient déroulées. »

Enfin, le Directeur général adjoint de M. , a répondu au Syndicat, le : « (...) je vous confirme que les pratiques à l'office du personnel enseignant sont rigoureusement semblables à celles du Service du personnel de l'Etat de Vaud, puisque soumises au même dispositif légal. Nous faisons donc nôtre la réponse qui vous a été adressée par le Service du personnel de l'Etat de Vaud. »

16. La requérante a fait procéder à deux simulations de calcul de son salaire. La première a été effectuée par un spécialiste de la , aboutissant à la conclusion que la demanderesse aurait dû se situer, dès l'engagement, en haut de la classe , ce qui correspond à un salaire annuel brut de francs. La seconde, qui a été élaborée par les responsables des , aboutit au même résultat. Ces simulations tiennent compte de la formation et des années d'expérience professionnelle de la requérante.

17. la demanderesse a en effet travaillé à plein temps en qualité d'éducatrice ou d'enseignante spécialisée auprès de diverses institutions québécoises. De elle a été la directrice d'une école secondaire accueillant des adolescents souffrant de troubles du comportement entraînant des difficultés d'apprentissage. La demanderesse totalise ainsi ~~14~~ années d'expérience pour une fonction rémunérée en classes et 5 années en classes

18. Par courrier du les simulations de salaire ont été communiquées au

La requérante a contesté par ce biais le calcul du salaire qui lui était proposé. Elle a invité le à réexaminer la situation et à procéder à une nouvelle vérification de la fixation du salaire initial en fonction des éléments invoqués.

19. A la suite d'un échange de correspondance, le Chef du a, par décision du , confirmé la proposition salariale du . Il ajoutait qu'il aurait souhaité attendre la décision de la Conférence suisse des Directeurs cantonaux de l'instruction Publique (CDIP), saisie à l'initiative de dans le but d'obtenir une reconnaissance de son titre. Toutefois, puisque le conseil de l'intéressée lui demandait de statuer rapidement, il pouvait répondre ainsi : « La demande faite à Madame de suivre une formation complémentaire comme elle a été formulée par dans son mail du et rappelé par dans sa lettre du reste valable. Le Département est en effet habilité à déterminer l'équivalence d'un titre d'enseignant spécialisé selon l'article 16 de la Loi sur l'enseignement spécialisé. »

20. C'est ce dernier courrier du qui constitue la décision contestée devant le Tribunal.

21. La demanderesse a ouvert action devant le Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale par requête datée du

Le _____, la demanderesse a déposé une seconde requête, corrigeant et remplaçant la première, qui exposait ses prétentions en paiement du salaire pour la durée totale de son engagement, soit du _____ Elle conclut, avec suite de frais et dépens, à ce qu'il plaise au Tribunal des prud'hommes de l'Administration cantonale de prononcer :

I. L'Etat de Vaud, Service _____, est débiteur de _____ et doit immédiat paiement de la somme de francs, sous déduction des charges sociales, plus 5% d'intérêt moratoire dès le _____, échéance moyenne.

II. Le contrat de travail du _____ est soit complété, soit modifié, en ceci que le salaire annuel brut de _____ s'élève au maximum prévu pour la classe salariale _____ dès le jour de l'engagement, tout autre avantage, indexation ou augmentation spéciale consentie par l'Etat de Vaud étant versée en plus.

22. Lors de l'audience du _____, le Tribunal de céans a rappelé qu'il n'était compétent qu'à partir du _____ date de l'entrée en vigueur de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (LPers).

23. L'audience de jugement s'est tenue le _____, trois témoins ont été entendus après avoir été exhortés à dire la vérité. Il s'agit de :

_____, médecin, qui déclare avoir collaboré avec la demanderesse, en tant que supérieur hiérarchique. Il indique en outre qu'il est rare de trouver de bons enseignants spécialisés, surtout ceux qui sont d'accord de travailler avec des adolescents difficiles et qui ont été placés en _____ sur indication médicale. L'équipe d'engagement a été particulièrement enthousiaste lorsqu'elle a reçu la candidature de la demanderesse vu sa formation universitaire au Canada et son expérience. Il a ajouté que depuis l'arrivée de _____ une équipe performante d'enseignants a été formée, et que cela tient aux compétences organisationnelles et d'enseignante de la demanderesse. Il ne voit pas en quoi une formation complémentaire serait nécessaire dans la mesure où c'est elle qui pourrait donner des cours aux enseignants spécialisés et qui en donne déjà dans le cadre de la formation continue. Il a ajouté que la demanderesse a une fonction de direction par rapport à ses collègues du _____. Il a encore précisé qu'il ne lui a pas paru nécessaire de remettre en cause la reconnaissance de ses diplômes compte tenu du niveau académique de l'Amérique du nord dans le domaine pédopsychiatrique. _____ pouvait assurer des responsabilités au-delà de celles qui lui sont confiées, notamment quand il était absent. Il a confirmé que la formation à l'étranger de _____ est supérieure à celle donnée ici selon son point de vue personnel.

_____, enseignant à _____ et syndicaliste _____, a déclaré que la prise en compte des années à 50% repose uniquement sur une pratique du service du personnel qui relève de fait d'un pouvoir qui n'a jamais été négocié. A sa connaissance, le Département a sa propre structure de reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger lorsqu'il n'est pas obligé de se soumettre aux décisions fédérales prises par la CDIP.

_____, directeur des ressources humaines du _____

déclare que selon [redacted] directeur de [redacted] dans la [redacted], les diplômes de la demanderesse nécessitaient un complément de formation. Il a indiqué que c'était une pratique constante du Département d'opérer une retenue de 10% lorsque les gens n'ont pas la totalité de la formation requise. Il a ajouté que tous les enseignants qui ont des années d'expérience effectuées à l'étranger ou dans l'enseignement privé, ces années sont comptées à 50%. C'est une pratique fondée sur une décision du Conseil d'Etat en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1956, décision qui n'a jamais été remise en question depuis lors. Il a encore précisé que le Service ([redacted]) a une autre pratique, mais qu'en principe, les résultats sont les mêmes. Il a admis que l'exigence de formation ne figurait pas dans la lettre d'engagement, ni dans le contrat de travail de [redacted] étant donné que ce genre d'exigence ne figure pas dans ce type de documents.

24. Lors de la reprise de l'audience de jugement, le [redacted], les parties sont interrogées sur les prétentions chiffrées. La demanderesse renonce à ses prétentions pour l'année [redacted] et augmente ses conclusions pour tenir compte des prestations jusqu'au [redacted]. Partant, elle maintient ses prétentions pour un montant total de [redacted] francs. Elle admet avoir calculé ses prétentions sur la base de l'échelle des salaires, sans tenir compte de la convention du [redacted]

EN DROIT

I. Aux termes de l'art. 14 de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (ci-après LPers) en vigueur le 1^{er} janvier 2003, le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale connaît, à l'exclusion de toute autre juridiction, de toute contestation relative à l'application de cette loi et de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg).

En l'espèce, la demanderesse exerce une activité quotidienne rémunérée par l'Etat de Vaud. Elle bénéficie, depuis le mois [redacted], d'un engagement d'une durée indéterminée en qualité de maîtresse d'enseignement spécialisé. Elle est ainsi soumise aux dispositions de la LPers (art. 72 de la loi scolaire : LS ; RSVD 400.01, applicable par renvoi de l'art. 24 de la loi sur l'enseignement spécialisé : LES ; RSVD 417.31). Il ne fait dès lors aucun doute que l'on est en présence d'une activité régulière au sens de l'art. 2 al. 2 LPers et il découle que l'action de l'art. 14 LPers est la seule voie de droit ouverte à la demanderesse pour faire trancher par une autorité judiciaire les prétentions qu'elle a émises le [redacted]. Le Tribunal de céans est bien compétent pour connaître du présent litige.

La demanderesse a saisi le tribunal dans le délai d'un an suivant la décision du [redacted], mais notifiée le [redacted], rejetant sa demande. Il s'ensuit que son action a été introduite en temps utile (art. 16 al.3 LPers) et qu'il convient d'entrer en matière sur le fond.

- II. a. Aux termes de l'art. 19 al. 1 LPers, les rapports de travail entre les collaborateurs et l'Etat de Vaud sont régis par le droit public, sauf dispositions particulières contraires. L'application du droit public aux rapports de travail entre l'Etat et ses employés a pour corollaire que l'Etat est tenu de respecter les principes constitutionnels régissant l'ensemble de son activité, tels la légalité, l'égalité de traitement, l'interdiction de l'arbitraire ou encore le droit d'être entendu (ATF 2P.63/2003 du 29 juillet 2003, consid. 2.3, non publié).
- b. Conformément à l'art. 23 LPers, les collaborateurs de l'Etat ont droit à une rémunération sous la forme d'un salaire correspondant à la fonction qu'ils occupent en proportion de leur taux d'activité (lettre a) ; d'une indemnité ou d'un émolument (lettre b). Le Conseil d'Etat arrête l'échelle des salaires. Il fixe le nombre de classes et leur amplitude (art. 24 al. 1 LPers). Il détermine les modalités de progression du salaire (augmentation annuelle) à l'intérieur de chaque classe (art. 24 al. 2 LPers). Le Conseil d'Etat définit les fonctions et les évalue (art. 24 al. 2 LPers).
Il ressort de l'exposé des motifs relatif à la LPers que la délégation de compétence contenue à l'art. 24 LPers devait permettre au Conseil d'Etat d'introduire une nouvelle échelle de salaire et un nouveau positionnement des fonctions les unes par rapport aux autres. Toutefois, une telle opération ne pouvait se faire à très court terme si bien que l'on a proposé de conserver provisoirement l'échelle de salaires prévue par la loi du 9 juin 1947 sur le statut général des fonctions publiques cantonales.
Dans le cas particulier, la demanderesse a été placée en classes [redacted] et le calcul de ses annuités a été effectué en tenant compte à 50% de ses années d'expérience professionnelle à l'étranger, à savoir :
- de [redacted] : 7 annuités en classes
 - de [redacted] : 2 ½ annuités en classes [redacted] en raison de l'obtention de son titre.
- III. a. La demanderesse se plaint de la manière dont le [redacted] prend en compte l'expérience acquise à l'étranger, soit uniquement à 50%, pour déterminer la classe salariale, respectivement le salaire. Selon elle, le nombre d'années d'expérience professionnelle à l'étranger doit être entièrement pris en considération, ce qui, dans son cas, revient à compter 14 années en classe [redacted] et 5 années en classe [redacted] pour déterminer la classe salariale. A son avis, la pratique du [redacted] ne reposerait sur aucune base légale et constituerait une inégalité de traitement. En effet, selon les investigations auxquelles elle a procédé, cette pratique contredit les principes de fixation de salaire à l'engagement par l'Administration cantonale vaudoise qui ne fait aucune distinction entre les candidats étrangers et ceux jouissant de la nationalité suisse en ce qui concerne l'expérience professionnelle, que celle-ci se soit déroulée en Suisse ou à l'étranger. Il en va de même dans le cadre des

qui ne fait aucune discrimination vis-à-vis du personnel étranger : le Service du contrôle la validité d'un diplôme étranger, ainsi que le niveau de formation, et prend en compte les années de pratique où qu'elles se soient déroulées.

Dans le but de justifier cette pratique controversée, le Directeur des Ressources humaines du Département (ci-après le Département) a déclaré, lors de son témoignage, qu'en recherchant la base légale fondant son application, il a découvert une décision du Conseil d'Etat du Canton de Vaud du 4 novembre 1955, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1956, fixant le traitement initial des membres du corps enseignant primaire et secondaire rentrant dans l'enseignement officiel après l'avoir quitté (calcul des années de service), décision qui n'aurait pas été remise en cause depuis lors.

- b. En dehors des domaines fiscal et pénal, le principe de la légalité ne constitue pas un droit constitutionnel distinct, mais un principe dont la violation doit être invoquée en rapport avec d'autres principes fondamentaux tels que la séparation des pouvoirs, l'égalité de traitement, l'interdiction de l'arbitraire ou un droit constitutionnel spécifique au sens de l'art. 36 al. 1 Cst. (ATF 129 I 161 consid. 2.1 p. 162 ; 127 II 60 consid. 3a p. 67 et les arrêts cités).

La protection de l'égalité (art. 8 Cst.) et celle contre l'arbitraire (art. 9 Cst.) sont étroitement liées. Une décision est arbitraire lorsqu'elle ne repose pas sur des motifs sérieux et objectifs ou n'a ni sens ni but. Elle viole le principe de l'égalité de traitement lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à régler ou lorsqu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et lorsque ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Il faut que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante (ATF 131 I 1 consid. 4.2 p. 6-7, 394 consid. 4.2 p. 399). L'inégalité de traitement apparaît ainsi comme une forme particulière d'arbitraire, consistant à traiter de manière inégale ce qui devrait l'être de manière semblable ou inversement (ATF 129 I 1 consid. 3 p.3 ; 346 consid. 6 p. 358 ; 127 I 185 consid. 5 p. 192 et les références citées).

- c. Selon le chiffre 1 de la décision du Conseil d'Etat, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1956, « *Le traitement initial d'un membre du corps enseignant entrant au service de l'Etat, après avoir exercé ailleurs une tâche analogue, correspond au traitement minimum de la fonction, auquel viendra s'ajouter, le cas échéant, le 50 % des augmentations annuelles dont il aurait bénéficié s'il avait été au service de l'Etat de Vaud.* »

Il est certain que cette disposition repose sur un a priori selon lequel les années

d'expérience professionnelle dans le canton de Vaud ont plus de valeur que celles exercées dans un autre canton ou à l'étranger qui ne sont, quant à elles, prises en compte seulement par moitié. Or un tel critère ne correspond manifestement plus aux conditions actuelles, où l'esprit de collaboration intercantonale et de libre circulation des personnes pour les ressortissants des pays européens n'est pas sans influence sur les critères d'engagement. Il paraît donc très improbable qu'aujourd'hui, le Conseil d'Etat puisse adopter une telle réglementation.

Quoi qu'il en soit, la décision du 4 novembre 1955, ne saurait être appliquée à la demanderesse en raison de l'inégalité de traitement qu'elle engendre, pour des motifs sans rapport avec les qualifications professionnelles d'enseignante de l'intéressée. Comme l'instruction l'a démontré, le Département semble bien être la seule entité de l'administration cantonale vaudoise à opérer une distinction entre les années de travail accomplies au sein du canton et celles exercées à l'extérieur, encore que le Directeur général adjoint se soit rallié à la réponse du Service du . Celui-ci précisait en effet que les dossiers de candidature étaient traités indifféremment, que la formation et/ou l'expérience professionnelle se soit passée en Suisse ou à l'étranger, la seule difficulté pouvant survenir étant celle de la reconnaissance des diplômes étrangers. Les années d'expérience professionnelles constituent dès lors un élément important pour la fixation du salaire, à côté de la question de l'équivalence des diplômes qui sera examiné ci-après. Dans ces conditions, les conclusions de la demanderesse doivent être admises sur ce point.

- IV. a. La demanderesse se plaint aussi de la réduction de 10% de son salaire, en raison de la non-reconnaissance de l'équivalence de sa formation par le Département. Se référant à son diplôme d'éducatrice spécialisée obtenu en à Montréal, après une formation supérieure délivrée par le Ministère de l'éducation du Gouvernement du Québec, et d'un titre universitaire de l'Université du Québec à Montréal, elle fait valoir qu'aucune attestation d'équivalence pour ces titres ne lui a été demandée lors de son engagement en et qu'elle est parfaitement et complètement formée pour le poste qu'elle occupe, comme l'atteste le courrier adressé le par ses supérieurs à la cheffe de service . Selon le témoin , médecin et supérieur de : « son CV était bien au-dessus de la moyenne, compte tenu notamment de son expérience pratique avec les adolescents, de ses diplômes universitaires et du niveau académique de l'Amérique du Nord dans le domaine pédopsychiatrique. pouvait assumer des responsabilités au-delà de celles qui lui sont confiées. Je confirme que la formation à l'étranger de est supérieure à celle donnée ici, de mon point de vue personnel. » De plus, le a eu des enseignants non spécialisés, non formés, sans aucune expérience de l'enseignement, mais placés en classes en raison de leur titre universitaire,

sans qu'on leur demande une quelconque formation complémentaire.

- b. Contrairement au calcul des annuités, la pratique de l'amputation de 10% du salaire pour les personnes non porteuses du titre professionnel reconnu peut se fonder sur l'art 16 LES qui dispose que pour enseigner, il faut être porteur du brevet d'enseignement spécialisé ou d'un titre jugé équivalent par le Département. Or, le [redacted], par voie de décision du [redacted], a décrété que la formation de la demanderesse n'était pas achevée, en se référant à un courrier électronique daté du [redacted] de M. [redacted], à l'époque directeur de la [redacted], qui communiquait à la demanderesse des informations « *à titre purement indicatif et sous réserve d'une appréciation plus détaillée de la commission d'équivalences* » pour que sa formation puisse être reconnue. Il est vrai qu'avant le [redacted] le Département n'a jamais fait état d'une formation complémentaire que la demanderesse devrait accomplir pour obtenir la reconnaissance de ses titres et que les supérieurs hiérarchiques de l'intéressée jugent inutile un éventuel complément. Cette question dépend toutefois de la reconnaissance du diplôme de la demanderesse, conformément à l'art. 16 LES. Il est en outre constant que le Conseil d'Etat est compétent pour fixer les conditions de rémunération des personnes non pourvues du titre requis, celle-ci devant être inférieure à celle des maîtres porteurs des titres requis pour la fonction correspondante (art. 74a al. 2 LS). C'est donc à juste titre que le salaire de la demanderesse est réduit de 10% selon la pratique du Département pour les personnes non porteuses d'un titre professionnel reconnu, du moins jusqu'à ce que le diplôme décerné par l'Université du Québec à Montréal soit formellement reconnu. De sa propre initiative, la demanderesse a en effet initié une procédure d'examen d'équivalence des diplômes et certificats étrangers devant la Conférence suisse des Directeurs cantonaux de l'Instruction publique (CDIP). Il y a donc lieu de laisser en l'état la question de la reconnaissance du titre ouverte.

- V. Au vu de ce qui précède, les conclusions de la demanderesse doivent être partiellement admises, en ce sens qu'il appartiendra au Service [redacted] de revoir, d'une part, le classement initial de [redacted] dans l'échelle des traitements en reconnaissant les années de travail passées à l'étranger à 100 % et, d'autre part, de calculer le salaire brut résultant de ce classement tout en maintenant la déduction de 10 % pour les années [redacted] pour absence de titre pédagogique. Le Tribunal n'est en effet pas en possession de tous les éléments nécessaires pour calculer lui-même les différences de salaire auxquelles la demanderesse peut prétendre à la suite de l'admission du principe de prise en compte des annuités à 100% pour le calcul du salaire.

- VI. En vertu de l'art. 16 al. 6 LPers, la procédure résultant de l'application de cette loi

est gratuite lorsque la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 francs. L'alinéa 7 de cette disposition mentionne que lorsque la valeur litigieuse excède cette somme, les parties avancent les frais effectifs et la moitié des émoluments ordinaires qui sont fixés par le Tarif des frais judiciaires en matière civile.

Selon la doctrine, la valeur litigieuse se définit comme la valeur de l'objet du litige exprimée en une somme d'argent (Jean-François Poudret, *Commentaire de la loi fédérale d'organisation judiciaire*, volume I, ad art. 36, p. 259). Ainsi, un procès peut avoir une valeur litigieuse même si les conclusions des parties ne tendent pas à l'allocation d'une somme d'argent (Poudret, *op. cit.*, p. 286).

En vertu de l'art. 116 deuxième phrase de la loi vaudoise d'organisation judiciaire (OJV), la valeur litigieuse se calcule conformément au droit fédéral. Dès lors, et en vertu de l'article 36 de la loi fédérale d'organisation judiciaire (OJF), en vigueur jusqu'au 31 décembre 2006, ce sont les conclusions de la demande qui déterminent la valeur de l'objet litigieux.

La valeur litigieuse du présent litige est de francs. Ce montant étant supérieur à 30'000 francs, la procédure, dans le cas d'espèce, n'est pas gratuite.

En vertu de l'art. 181 du Tarif des frais judiciaires en matière civile (TFJC), lorsque la valeur litigieuse est inférieure à 100'000 francs, chaque partie doit payer un émolument de demande ou de réponse de 750 francs, un émolument de 750 francs pour l'audience préliminaire et un émolument de 1'500 francs pour l'audience de jugement. Toutefois, en vertu de l'art. 183 TFJC, les émoluments relatifs aux contestations relevant d'un contrat de travail sont réduits de moitié, sauf à l'égard de la partie téméraire (art. 10 al. 2 LJT).

En l'espèce, la motivation a été demandée par les deux parties, en sorte que les frais ne sauraient être réduits. Par conséquent, aucun émolument ne doit être déduit.

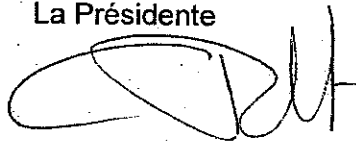
Il résulte des considérations qui précèdent que le montant payé préalablement à titre d'émoluments pour la présente cause se sont élevés à francs pour la demanderesse et à francs pour le défendeur. Obtenant partiellement gain de cause, la demanderesse a droit au remboursement par moitié de ses frais par le défendeur à titre de dépens. Il n'y a en revanche pas lieu que la demanderesse rembourse au défendeur la moitié de ses frais à titre de dépens, dès lors que ce dernier n'a formellement soulevé la question de la reconnaissance du diplôme que deux ans après l'engagement de l'intéressée et qu'en l'état, la nécessité d'un complément de formation n'a pas été démontrée.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL, STATUANT AU COMPLET ET A HUIS CLOS

PRONONCE :

- I. les conclusions de la demanderesse sont partiellement admises en ce sens qu'il appartiendra au Service de revoir, d'une part, le classement initial de dans l'échelle des traitements en reconnaissant les années de travail passées à l'étranger à 100 % et, d'autre part, de calculer le salaire brut résultant de ce classement tout en maintenant la déduction de 10 % pour les années , pour absence de titre pédagogique ;
- II. le défendeur versera à la demanderesse la différence entre le traitement, de base brut ainsi calculé et le traitement qu'elle a déjà perçu, avec intérêt à 5 % dès le ;
- III. toutes autres ou plus amples conclusions sont rejetées ;
- IV. les frais de justice de la demanderesse sont arrêtés à francs et ceux du défendeur à francs ;
- V. le défendeur versera à la demanderesse la somme de francs à titre de dépens réduits.

La Présidente



Catherine Rochat, v.-p.

La greffière



Anne Duhamel, a.h.

Du .

Le jugement qui précède, rendu sous forme de dispositif, prend date de ce jour. Des copies en sont notifiées aux conseils des parties.

Les parties peuvent recourir au Tribunal cantonal dans les **trente jours** dès la notification de la présente motivation en déposant au greffe du tribunal de prud'hommes un mémoire de recours en deux exemplaires originaux, désignant le jugement attaqué et contenant leurs conclusions en nullité ou en réforme, et un exposé succinct des moyens.

Si vous avez déjà recouru dans le délai de demande de motivation sans prendre de conclusions conformes aux exigences susmentionnées, votre recours pourra être déclaré irrecevable, à moins que vous ne formuliez des conclusions régulières dans le délai fixé ci-dessus.

La greffière :