

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION

CANTONALE

le

dans la cause

██████████ / ETAT DE VAUD

Recours DECFO SYSREM

MOTIVATION

Audiences : 1^{er} février, 31 mai et 13 octobre 2010.

Présidente : Mme Christine Sattiva Spring, v.-p.

Assesseurs : Mme Nathalie Kehrli et M. Jacques Rittener

Greffière : Mme Camille Piguet, sbt.

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 13 octobre 2010, le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale retient ce qui suit:

EN FAIT :

1. [REDACTED] (ci-après: le demandeur) a obtenu un certificat de primaire supérieure à Morges en 1987, puis un diplôme de gestion auprès de l'Ecole de commerce de Lausanne en 1990. Par la suite, il a effectué des remplacements dans l'enseignement public vaudois entre 1991 et 1992.

En 1993, il a obtenu un diplôme littéraire suite à une année d'étude au Gymnase de Chamblandes, à Pully.

Il a ensuite effectué une formation de deux ans à l'Ecole normale de Lausanne afin d'acquérir le brevet d'enseignement primaire en 1995.

Il a également effectué quatre ans d'études complémentaires en cours d'emploi, de 2001 à 2005, afin d'acquérir un diplôme de maître secondaire semi-généraliste pour l'enseignement au degré secondaire I du français, de l'économie, de la géographie, de l'histoire et citoyenneté, ainsi que de l'approche du monde professionnel.

2. Le 1^{er} août 1995, le demandeur a été engagé par l'Etat de Vaud (ci-après: le défendeur) en qualité d'instituteur dans l'Etablissement primaire et secondaire d'Aubonne. De 1995 à 2004, son statut était qualifié de maître temporaire et il était au bénéfice de contrats de durée déterminée d'une année, renouvelables.

Dès son entrée en fonction, le demandeur a enseigné, comme maître secondaire généraliste au secondaire I, en septième et en huitième année pour les voies secondaires à option. Il a également eu des maîtrises de classe.

Avec l'entrée en vigueur de la nouvelle Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (ci-après: LPers, RSV 172.31), le demandeur a été mis au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée.

Du 1^{er} juin 2005 au 30 novembre 2008, le demandeur a exercé la fonction de maître secondaire semi-généraliste au secondaire I avec la responsabilité d'une ou deux maîtrises de classe. Il a notamment enseigné le français, les mathématiques, l'histoire, la géographie, la citoyenneté, le droit, l'économie et la comptabilité.

3. Conformément au Décret du 25 novembre 2008 relatif à la nouvelle classification des fonctions et à la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud (ci-après : DECFO ; RSV 172.320) et à l'Arrêté du Conseil d'Etat relatif à la mise en œuvre de la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud du 28 novembre 2008 (ci-après : ANPS ; RSV 172.320.1), le défendeur a transmis des fiches d'information à ses employés afin qu'ils aient connaissance de la chaîne et du niveau de fonction qui leur seraient attribués après la bascule dans le nouveau système.

Ce nouveau système de classification des fonctions adopté par l'Etat de Vaud a été créé selon la méthode GFO, soit une méthode qui s'appuie sur un catalogue de critères pour évaluer les fonctions. Ce catalogue se compose de cinq critères principaux quatre critères de compétences (professionnelle, personnelle, sociale, à diriger, à former et à conseiller) et un critère relatif aux conditions de travail. La compétence professionnelle a un poids relativement élevé puisqu'elle représente 28% des critères principaux. Chacun d'eux se décline ensuite en critères secondaires, soit 17 au total. Une définition de chaque critère principal et de chaque critère secondaire est proposée dans le catalogue. Chaque critère est indépendamment apprécié, évalué, noté. Pour ce faire, l'appréciation, l'évaluation ou la notation d'un critère s'appuie sur des indicateurs. C'est la combinaison de ces indicateurs qui donne une mesure du critère. Les notes obtenues à chacun des 17 critères secondaires forment, ensemble, le profil d'une fonction. Ce profil ou combinaison des critères rend compte à la fois des exigences attendues au plan des compétences et des conditions de travail particulières y relatives. Autrement dit, ces mesures par critères, combinées entre elles, expriment au final le degré de complexité d'une fonction ou le degré de compétences, d'exigence et de responsabilité d'une fonction. C'est bien ce que signifie le niveau d'une fonction, qui en l'occurrence peut être compris entre 1 et 18. Plus le niveau est élevé, plus la complexité, l'exigence, la responsabilité est grande. Le niveau d'une fonction est déterminé par l'addition des notes décernées à chaque critère. Une table de

correspondances « points – niveaux » permet ensuite de dire à quel niveau se rapporte le nombre de points total obtenu par une fonction, étant précisé qu'à chaque critère est appliqué un coefficient de pondération. Par ce travail d'évaluation, l'objectif poursuivi est de parvenir à une classification des fonctions dont la gradation en 18 niveaux est rendue visible par la grille des fonctions.

Ainsi, fin 2008, le demandeur a reçu de l'Etat de Vaud une telle fiche relative à la bascule de son poste, comprenant les informations suivantes :

Données individuelles

N° de salarié-e : [REDACTED] (chaque contrat faisant l'objet d'un courrier, il est possible que vous receviez cet envoi en plusieurs exemplaires)

Nom : [REDACTED]

Prénom : [REDACTED]

Fonction nouvelle

Emploi-type : **Maître-esse de disciplines académiques**

Chaîne : 142

Niveau : 11A

A = Taux de rétribution réduit d'une classe de salaire en raison de la non-conformité du titre avec celui défini par la CDIP pour le poste

Salaire de la fonction (sur 13 mois à 100%) : minimum : 78088.-

maximum : 113227.-

Votre situation salariale

▪ Taux d'activité pris en considération (au 01.12.08) 100%

Votre rétribution actuelle:

▪ Salaire annuel réel (au taux d'activité et 13^{ème} compris) 91011.-
▪ Indemnité(s) salariale(s) intégrée(s) 0.-
▪ Salaire annuel total pris en considération 91011.-

Votre rétribution au 31.12.08:

▪ Echelon 8
▪ Rattrapage 2008 (au taux d'activité au 01.12.2008)* 852.-

▪ Salaire de base annuel total au 31.12.08	91863.-
▪ Salaire cible DECFO-SYSREM	93315.-
	(pour une activité à 100%)

* Le rattrapage 2008 est calculé sur l'entier de l'année 2008. Pour les personnes n'ayant pas travaillé toute l'année (engagement en cours d'année, congé non payé, etc.), il est réduit proportionnellement. Le montant global du rattrapage étalé sur la période 2008-2013 est inchangé. En revanche, le montant du rattrapage 2008 est différent de celui qui vous a été communiqué en octobre. S'il est plus élevé, cela s'explique par une modification à la hausse de la collocation de votre poste ou une augmentation de votre taux d'activité. S'il est plus bas, cela s'explique par le fait que le nombre de personnes concernées par un rattrapage, qui se partagent les CHF 32 mio mis à disposition pour cette année, a augmenté depuis le mois d'août dernier. Il peut aussi s'expliquer par une baisse de votre taux d'activité.

Votre situation en 2009

- Vous bénéficierez de l'indexation complète de 2.6% décidée par le Conseil d'Etat.
- Vous bénéficierez à nouveau d'un rattrapage annuel qui sera versé en une fois avec le salaire du mois de décembre. De plus, vous percevrez une annuité selon le nouveau système donnée par la défenderesse.

4. Le demandeur a reçu un avenant à son contrat de travail daté du 29 décembre 2008, mais prenant effet le 1^{er} décembre 2008, dans lequel sa fonction a été qualifiée de maître-esse de disciplines académiques, correspondant à la chaîne 142 de la grille des fonctions et à un niveau de fonction 11A. Si l'avenant ne précisait pas quel était l'échelon qui lui était attribué, il réduisait d'une classe le salaire du demandeur (apposition de la lettre A) en raison de la non-conformité du titre avec celui défini pour le poste.

Avant la bascule dans le nouveau système, le demandeur était en classes 24-28 et son salaire brut (13^{ème} compris) se montait à fr. 91'011.- pour un taux d'activité de 100% en qualité de maître semi-généraliste.

Après l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération DECFO-SYSREM, le demandeur a été colloqué en classe 11A, échelon 8, en qualité de maître de disciplines académiques. Son salaire après la bascule était alors de fr. 91'863.-, 13^{ème} compris, pour le même taux d'activité de 100%. Le demandeur a également bénéficié d'un rattrapage salarial de fr. 852.-, montant calculé en faisant la

différence entre le salaire de base annuel total au 31.12.2008, soit fr. 91'863.-, et le salaire pris en considération au moment de la bascule, soit fr. 91'011.- (tous deux annuels et 13^{ème} compris).

5. a) Par demande du 3 mars 2009, le demandeur a saisi le Tribunal de céans et pris les conclusions suivantes:

"Préliminairement:

1. ordonner les mesures d'instruction demandées ci-dessus.

Principalement et au vu des informations qui me sont actuellement connues:

2. dire que je me vois attribuer le niveau 11;
3. dire que je me vois attribuer un avenant à mon contrat de travail avec l'information mentionnée au point 2 de mes conclusions;
4. dire que je me vois attribuer un salaire rétroactif de Fr. 606.- correspondant à la différence entre le salaire perçu en décembre 2008 et en janvier 2009 compte tenu de la bascule qui m'a été appliquée (niveau 11A) et le salaire auquel je prétends (niveau 11);
5. sous réserve de plus amples conclusions en fonction de la documentation requise au titre des mesures d'instruction et dues au temps écoulé d'ici à la conclusion de la cause".

b) Lors de l'audience de conciliation du 1^{er} février 2010, le défendeur a conclu au rejet des conclusions du demandeur.

Bien que tentée, la conciliation a échoué.

Le demandeur a toutefois renoncé aux mesures d'instruction requises dans sa demande du 3 mars 2009 pour se contenter de solliciter des auditions de témoins.

c) Une première audience de jugement s'est tenue le 31 mai 2010, au cours de laquelle les témoins [REDACTED], [REDACTED] et [REDACTED] [REDACTED] ont été entendus. Leurs propos ont, en substance, été les suivants:

Maître secondaire à l'établissement d'Aubonne, [REDACTED] est un collègue de [REDACTED] depuis quelques années. Etant licencié et au bénéfice de plusieurs années d'expérience qui lui ont permis de bénéficier du cliquet, il est en classe 12. Il constate que le type d'enseignement que délivre [REDACTED] se

distingue très peu de celui des personnes titulaires du titre requis et ne trouve pas normal que pour le même travail, elles n'aient pas le même salaire. Il admet cependant que lorsqu'on a une formation différente, on a droit à un salaire différent.

██████████ est actuellement enseignant à Coppet. Auparavant, il a d'abord été un collègue de ██████████ avant de devenir son directeur de 2001 à 2007. Il est licencié et par conséquent est classé en 12. Il constate que le demandeur est un très bon enseignant avec un sens du métier remarquable.

Docteur en lettres, ██████████ est cheffe de l'unité de coordination hautes écoles au sein de la CDIP. Elle expose que la rémunération des enseignants est de la compétence des cantons uniquement. La CDIP n'a aucune réglementation sur ce point ; par conséquent, si un canton décide de faire une différence en matière de conditions salariales entre les différents types de diplômes, la CDIP n'est pas concernée. En effet, l'accord intercantonal de 1993 et les règlements subséquents règlent uniquement la reconnaissance mutuelle des diplômes, ce qui a pour conséquence que les enseignants disposant d'un titre reconnu doivent être traités de la même manière que les personnes disposant d'un diplôme reconnu d'un autre canton au moment de leur engagement. Depuis 2005, le titre minimum pour enseigner au secondaire I est un master, ce qui représente quatre ans et demi de formation, alors qu'avant l'introduction des accords de Bologne, c'était encore un minimum de quatre ans de formation qui était exigé. La CDIP définit les conditions minimales des volumes de formation pour les différents domaines de formation : pour enseigner au secondaire I, 270 crédits sont nécessaires, ce qui correspond à un master. Elle rappelle que, cependant, les cantons peuvent toujours décider d'en demander plus.

d) Lors de l'audience de jugement du 13 octobre 2010, le témoin ██████████ ██████████, directeur de la formation à la HEP, a été entendu et a exposé en substance ce qui suit:

Lors de son ouverture en 2001, la HEP a créé une formation de maître secondaire spécialiste de quatre ans, suite à des études universitaires complètes, afin de pouvoir enseigner au secondaire I et II. Elle a également instauré une voie d'enseignant secondaire semi-généraliste, accessible à des personnes qui disposaient d'une maturité gymnasiale, formation qui comptabilisait un total de

230 crédits et pouvait être menée à chef en cours d'emploi ; cette dernière n'existe toutefois plus. Le demandeur fait partie de cette catégorie transitoire qui n'a pas la possibilité de compléter sa formation en acquérant des compétences disciplinaires à l'Unil ou à l'EPFL pour obtenir un master, mais doit recommencer une formation. Les différences en matière de formation entre les maîtres « transitoires » et les maîtres « généraux » sont au nombre de deux. La première a trait à la formation, initiale pour les maîtres généraux alors qu'elle est complémentaire pour les maîtres transitoires, dont la formation de base était l'école normale et qu'elle s'effectue en cours d'emploi. La seconde réside dans le volume de formation disciplinaire. Dans la formation des maîtres transitoires, il y avait beaucoup de pédagogie et moins de matières, alors que la proportion est inverse pour les maîtres généraux.

e) Le tribunal de céans a rendu un jugement sous forme de dispositif le 18 octobre 2010. Par l'intermédiaire de leurs conseils, les parties en ont requis la motivation en temps utile.

EN DROIT

I. a) Aux termes de l'art. 14 de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (ci-après: LPers ; RSV 172.31) en vigueur depuis 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) dans les rapports de travail entre les employés de l'Etat de Vaud et de ce dernier.

En l'espèce, le demandeur est engagé en qualité de maître de disciplines académiques par l'Etat de Vaud. Il est ainsi soumis aux dispositions de la LPers (art. 72 de la loi scolaire [RSV 400.01], applicable par renvoi de l'art. 24 de la loi sur l'enseignement spécialisé [RSV 417.3]). 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. Ainsi l'action de l'art. 14 LPers est la seule voie de droit ouverte au demandeur pour faire trancher par l'autorité judiciaire saisie les prétentions qu'il a émises le 3 mars 2009.

b) L'art. 16 al. 3 LPers dispose que les actions devant le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale se prescrivent par un an lorsqu'elles

tendent exclusivement à des conclusions pécuniaires et par soixante jours dans les autres causes. La prescription court dès que la créance est exigible ou dès la communication de la décision contestée.

L'avenant litigieux au contrat du demandeur lui est parvenu le 5 janvier 2009. Dès lors, l'action ouverte par demande du 3 mars 2009, dans le délai de l'art. 16 al. 3 LPers, a été introduite en temps utile.

c) Enfin, la fonction que le demandeur exerce a fait l'objet d'une transition directe, ce que les parties n'ont pas contesté. Ainsi, la voie de recours devant la Commission de recours instituée par le Décret du Grand Conseil du 25 novembre 2008 relatif à la nouvelle classification des fonctions et à la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud (ci-après : le Décret ; RSV 172.320) ne lui est pas ouverte (art. 5 du Décret a contrario). Le Tribunal de céans est donc bien compétent pour connaître du présent litige.

Partant, la requête du défendeur est recevable en la forme.

II. 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).

Conformément à l'art. 23 LPers, les collaborateurs de l'Etat ont droit à une rémunération soit sous la forme d'un salaire correspondant à la fonction qu'ils occupent en proportion de leur taux d'activité (lettre a), soit 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).

III. a) Le demandeur a conclu à ce que le niveau 11 lui soit attribué à la place du niveau 11A qui lui a été appliqué à la bascule. Il affirme qu'il remplit les

mêmes fonctions et assume les mêmes responsabilités que ses collègues, et que le Département, ainsi que sa Direction, ne lui ont jamais fait de reproches quant à ses compétences et à l'efficacité de son travail. De surcroît, il se voit confier les mêmes élèves, les mêmes disciplines, les mêmes degrés d'enseignement, ainsi que les mêmes voies que ses collègues colloqués au niveau 11. Il mentionne également qu'il fait preuve d'une grande polyvalence dans son travail en enseignant plusieurs branches différentes, jusqu'à cinq, durant une année scolaire, tout en ayant la maîtrise de deux classes simultanément. Le demandeur a également plaidé l'application des dispositions transitoires des règlements de reconnaissance des diplômes de la CDIP et l'impossibilité pour lui d'entreprendre un complément de formation qui lui permettrait de bénéficier d'une pleine rémunération.

b) Le défendeur expose en substance qu'à son sens, le titre du demandeur n'est pas conforme à celui défini par la Conférence des Directeurs de l'Instruction Publique (ci-après: CDIP). Il soutient que la formation différenciée peut entraîner des différences de traitement. Il ajoute que le fait que le titre du demandeur lui permette de continuer son enseignement ne doit pas avoir pour conséquence pour l'employeur l'obligation de mettre sur un pied d'égalité au niveau salarial tous les anciens et les nouveaux diplômés, précisant que si tel devait être le cas, l'article 6 alinéa 2 du Règlement relatif au système de rétribution des collaborateurs de l'Etat de Vaud (ci-après: RSRC; RSV 172.315.2) serait vidé de toute portée.

IV. Le présent litige porte sur la position du demandeur dans le nouveau système de classification des fonctions de l'Etat de Vaud. Le tribunal ne saurait, dans un tel domaine, substituer son appréciation à celle de l'employeur, mais il lui incombe de vérifier que le résultat du système respecte les principes de droit administratif à tout le moins s'agissant de l'égalité, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire.

Le demandeur ayant principalement fait valoir la comparaison avec ses collègues, le Tribunal de céans examinera en premier lieu le respect du principe de l'égalité de traitement.

a) D'après la jurisprudence, une décision viole le principe de l'égalité consacré à l'art. 8 al. 1 Cst. lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à régler.

ou qu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Il faut que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante (ATF 134 I 23 p.42). Une norme réglementaire viole l'art. 8 al. 1 Cst. lorsqu'elle n'est pas fondée sur des motifs sérieux et objectifs, qu'elle est dépourvue de sens et d'utilité ou qu'elle opère des distinctions juridiques que ne justifient pas les faits à régler. Dans l'examen auquel il procède à cette occasion, le juge ne doit toutefois pas substituer sa propre appréciation à celle de l'autorité dont émane la réglementation en cause. Il doit au contraire se borner à vérifier si la disposition litigieuse est propre à réaliser objectivement le but visé par la loi, sans se soucier, en particulier, de savoir si elle constitue le moyen le mieux approprié pour atteindre ce but (ATF 128 V 217). En matière d'égalité de traitement des fonctionnaires, le Tribunal fédéral fait preuve d'une certaine retenue (ATF 129 I 161 p.165).

Il faut rappeler encore que, s'agissant de l'égalité de traitement, le Tribunal de céans n'est habilité à revoir les décisions du Conseil d'Etat que sous l'angle de l'arbitraire (ATF 121 I 51).

De plus, le Tribunal fédéral admet qu'un système de rémunération présente nécessairement un certain schématisme (ATF 121 I 102).

b) Une différence de salaire entre deux enseignants ayant les mêmes responsabilités et les mêmes types de classes doit être justifiable afin d'être acceptable. À cet égard, comme le défendeur l'a justement plaidé, il convient de se référer à la jurisprudence fédérale et aux principes qu'elle a dégagés en matière d'égalité de traitement dans l'enseignement. Le Tribunal fédéral admet notamment que le principe selon lequel une rémunération égale doit être réservée à un travail ne peut être battu en brèche que pour des motifs objectifs. S'agissant de la rémunération des enseignants, la jurisprudence fédérale considère que des critères fondés sur la formation préalable et les titres obtenus sont objectifs (ATF 123 I 1) ; elle a ainsi confirmé la validité du système dans lequel était prévue une rémunération différente, pour l'exercice d'un enseignement déterminé, selon que l'enseignant était titulaire d'un diplôme HES ou d'un titre universitaire (TF, 2P.228/2004, 10.03.2005).

c) En l'espèce, l'Etat de Vaud a décidé, dans la construction de sa grille des fonctions, que l'enseignement au secondaire nécessitait un master, dont l'obtention permet de bénéficier d'une pleine rémunération.

En posant l'exigence d'un titre universitaire de niveau master pour enseigner au secondaire I, le défendeur s'est calqué sur les règlements pris sous l'égide de la CDIP relativement à la reconnaissance des diplômes dans l'enseignement, règlements qui ont dû être revus après les accords de Bologne pour assurer une harmonisation avec les nouvelles exigences au plan international. En tant que telle l'exigence d'un titre universitaire pour l'enseignement au niveau secondaire I, règle posée dans la législation fédérale, ne saurait être remise en cause par le Tribunal de céans, qui n'a pas la compétence de statuer sur le titre requis pour être maître de disciplines académiques. Elle ne paraît d'ailleurs pas critiquable, dans la mesure où elle se fonde sur le règlement concernant la reconnaissance des diplômes des hautes écoles pour les enseignantes et les enseignants du degré secondaire I du 26 août 1999 (RS 4.2.2.4).

C'est par ailleurs à tort que le demandeur a plaidé les dispositions transitoires du règlement mentionné ci-dessus, dont il entendait conclure qu'elles donnaient aux personnes ayant au moins cinq ans d'expérience pratique dans l'enseignement secondaire I le même titre que celui des enseignants au bénéfice d'un master et qui ont effectué une formation à plein temps de 270 à 300 crédits ECTS. En effet, l'équivalence admise par la CDIP entre les anciens et les nouveaux titres est limitée au seul accès à la profession et n'a en aucun cas une influence sur le salaire, les compétences des cantons étant réservées sur ce point. Cet élément résultait d'ailleurs clairement des déclarations du témoin [REDACTED].

d) Ne disposant pas du titre requis, le demandeur n'en demeure pas moins en mesure de continuer à dispenser son enseignement au secondaire I, bénéficiant à cet égard de la reconnaissance prévue par l'accord intercantonal de 1993 et ses règlements subséquents. Cette reconnaissance est toutefois sans effet sur la rémunération du demandeur, comme l'a indiqué le témoin [REDACTED].

Le défendeur a ainsi considéré que les enseignants dans le même cas de figure que le demandeur devaient être rémunérés dans une classe de salaire différente de celle des maîtres au bénéfice d'un master. Cette différence s'appuie sur

un élément objectif, soit le titre obtenu. Dès lors, les personnes ne bénéficiant pas d'un master n'ont pas à être traitées comme celles qui en ont un, car cela créerait justement une inégalité de traitement au sein des enseignants. En effet, les situations dissemblables se doivent d'être traitées différemment afin de respecter le principe de l'égalité de traitement. Les distinctions qui s'imposent ont donc été faites dans la présente cause, si bien que le demandeur ne saurait se prévaloir d'une violation de l'égalité de traitement.

e) Enfin, le demandeur ne saurait comparer son cas avec celui d'autres fonctionnaires qui n'assument pas des fonctions d'enseignement, la comparaison n'étant alors plus vraiment pertinente en l'absence d'une expertise permettant à l'autorité de céans de pouvoir apprécier les faits correctement.

f) Si on peut le regretter, l'inexistence de tout accès facilité à une formation permettant au demandeur de devenir maître de disciplines académiques ne saurait être constitutive d'une inégalité de traitement, compte tenu de son parcours professionnel particulier et de la nature de la formation qu'il a suivie.

V. a) Il convient encore d'examiner si la différence de traitement entre le demandeur et les maîtres au bénéfice d'un master est acceptable sous l'angle de l'interdiction de l'arbitraire, soit d'examiner si la différence de salaire découlant de l'absence du titre n'est pas excessive.

b) Selon la jurisprudence, l'arbitraire, prohibé par l'art. 9 Cst., ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable; le Tribunal n'annulera la décision attaquée que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, qu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté, ou encore lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité; pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 127 I 54 consid. 2b, 60 consid. 5a p. 70; ATF 126 I 168 consid. 3a; ATF 125 I 166 consid. 2a).

c) Classé en 11A, ce qui ne heurte pas le principe de l'égalité de traitement comme établi ci-dessus, le demandeur voit sa rémunération diminuée d'une classe ; cela représente pour lui un manco de 7,6% par rapport à ses collègues colloqués en 11, sans le « A ». Le Tribunal fédéral, dans l'arrêt 2P.228/2004, admet qu'une différence de l'ordre de 8-9%, motivée par une formation différente dans son étendue et sa nature, est justifiable pour un enseignement déterminé. Il a également reconnu qu'une réduction de l'ordre de 21% en raison d'une formation plus longue et d'un enseignement dans des classes de plus haut degré reste dans la marge d'appréciation dont disposent les autorités (ATF 121 I 49, consid. 4c). La haute Cour a encore confirmé le caractère non arbitraire d'une différence de salaire de l'ordre de 10% pour les logopédistes, selon qu'ils sont porteurs ou non d'un brevet d'enseignant (ATF 123 I 1, consid. 6h).

Il en résulte que la réduction de 7,6% effectuée sur le salaire du demandeur est ainsi admissible, s'inscrivant dans les limites posées par la jurisprudence. Le grief d'arbitraire est dès lors infondé.

VI. a) Enfin, le demandeur a plaidé que son titre est considéré comme "titre équivalent" par la CDIP et qu'en conséquence il ne saurait être discriminé sur le plan salarial ; ainsi, l'apposition d'un « A » en face de sa classification en 11, qui entraîne pour lui la diminution d'une classe salariale, est erronée.

b) Pour rappel, le 7 juillet 1995, le demandeur a acquis un brevet pour l'enseignement dans les classes primaires auprès de l'école normale du canton de Vaud. Il a ensuite obtenu un diplôme de formation complémentaire à l'enseignement pour le secondaire I auprès de la Haute école pédagogique du canton de Vaud le 4 juillet 2005, formation effectuée en cours d'emploi.

c) Sur réquisition du Tribunal de céans, la CDIP a transmis une liste des institutions précédant les HEP, qui ont délivré des titres équivalents. Dans cette liste, le brevet pour l'enseignement dans les classes primaires est bien mentionné. Il est ainsi reconnu comme équivalent aux titres actuellement délivrés par la HEP Vaud. En revanche, le diplôme de formation complémentaire à l'enseignement pour le secondaire I n'est mentionné à aucun endroit. Il faut donc en déduire que ce dernier n'est pas reconnu équivalent et qu'il ne peut dès lors pas être mis sur un pied

d'égalité avec le titre requis, dont on rappelle qu'il s'agit d'un master obtenu au terme d'une formation de base d'un volume important.

C'est ainsi à tort que le demandeur a plaidé les dispositions transitoires du règlement concernant la reconnaissance des diplômes des hautes écoles pour les enseignantes et les enseignants du degré secondaire I du 26 août 1999 (RS 4.2.2.4), dont il entendait conclure qu'elles donnaient aux personnes ayant au moins cinq ans d'expérience pratique dans l'enseignement secondaire I le même titre que celui des enseignants au bénéfice d'un master et qui ont effectué une formation à plein temps de 270 à 300 crédits ECTS. En effet, l'équivalence admise par la CDIP entre les anciens et les nouveaux titres est limitée à ceux qui figurent dans la liste transmise au tribunal de céans à sa demande.

VI. Au vu de ces éléments, le demandeur n'ayant pas le titre requis, ni même un titre équivalent, il ne saurait prétendre à un salaire égal à celui de ses collègues satisfaisant quant à eux à cette exigence. Le défendeur a, par conséquent, justement fait une distinction entre le niveau salarial du demandeur et celui de ses collègues au bénéfice du titre requis.

VII. Il résulte des considérations qui précèdent que le Tribunal de céans peut se dispenser ici d'examiner l'éventuelle application de l'article 6 alinéa 2 RSRC et le caractère contraignant pour l'autorité judiciaire de sa note interprétative telle qu'établie par le Conseil d'Etat.

VIII. A la lumière de ce qui précède, le demandeur doit ainsi être débouté de toutes ses conclusions.

IX. Les frais de la cause sont arrêtés à fr. 3'690.- pour le demandeur et à fr. 2'060.- pour le défendeur. Celui-ci, qui obtient gain de cause, a droit à des dépens, soit fr. 2'060.- en remboursement de ses frais de justice et fr. 500.- à titre de participation aux honoraires et débours de son conseil.

Par ces motifs,

le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale prononce:

- I. Les conclusions prises par le demandeur selon demande du 3 mars 2009 sont intégralement rejetées.
- II. Les frais de la cause sont arrêtés à fr. 3'690.- (trois mille six cent nonante francs) pour le demandeur et à fr. 2'060.- (deux mille soixante francs) pour le défendeur.
- III. Le demandeur paiera à l'Etat de Vaud la somme de fr. 2'560.- (deux mille cinq cent soixante francs) à titre de dépens.
- IV. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

La Présidente :

Christine Sattiva Spring, v.-p.

La Greffière :

Camille Piguet, sbt

Du

Les motifs du jugement rendu le mars 2011 sont notifiés aux conseils des parties.

Les parties peuvent recourir auprès du 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.

Le greffier :