

JUGEMENT

rendu par le

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

le 4 octobre 2012

dans la cause

c/ETAT DE VAUD

MOTIVATION

Audiences : 20 mars et 3 octobre 2012

Présidente : Mme Juliette Perrin, v.-p.

Assesseurs : Mme Brigitte Serres et M. Olivier Gudit

Greffière : Mme Sandy Gallay

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 3 octobre 2012, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit:

EN FAIT :

1. _____, anciennement _____, (ci-après: « la demanderesse »), née le 14 février 1980, a été engagée le 14 février 2003 en tant que surveillante B au sein du Service pénitentiaire de l'Etat de Vaud (ci-après: « le défendeur »). Elle a occupé cette fonction au sein de l'établissement pénitentiaire de la Tuilière jusqu'au 31 juillet 2006 et était colloquée en classes 10-12. A compter du 1^{er} août 2006, la demanderesse a été promue en qualité de 1^{ère} surveillante A et a, dès lors, été colloquée en classes 14-15.

2. a) 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 : le Décret ; 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, à savoir quatre critères de compétences (professionnelle, personnelle, sociale et de conduite à savoir 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 et noté. Pour ce faire, l'appréciation, l'évaluation ou la notation d'un critère s'appuie sur des indicateurs. La combinaison de ces indicateurs 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 et la responsabilité sont grandes. 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 définir 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. L'objectif poursuivi, par ce travail d'évaluation, est de parvenir à une classification des fonctions dont la gradation en 18 niveaux est rendue visible par la grille des fonctions.

b) Sur cette base, la demanderesse a reçu une fiche d'information personnelle DECFO-SYSREM comprenant les informations suivantes :

Données individuelles

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

Nom :

Prénom :

Fonction nouvelle

Emploi-type : **Agent-e de détention**

Chaîne : 111

Niveau : 7

Salaire de la fonction (sur 13 mois à 100%) : minimum : 62041.-

maximum : 89959.-

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)	60068.-
▪ Indemnité(s) salariale(s) intégrée(s)	3000.-
▪ Salaire annuel total pris en considération	63068.-

Votre rétribution au 31.12.08:

▪ Echelon	1
▪ Rattrapage 2008 (au taux d'activité au 01.12.2008)*	485.-
▪ Salaire de base annuel total au 31.12.08	63553.-
▪ Salaire cible DECFO-SYSREM	63553.-
	(pour une activité à 100%)
▪ Rattrapage total (étalé sur la période 2008-2013)	485.-

*Le rattrapage 2008 est calculé sur l'entier de l'année 2008. Pour les personnes ayant débuté cette fonction en cours d'année, il doit être réduit proportionnellement.

Votre situation en 2009

- Vous bénéficierez de l'indexation complète de 2.6% décidée par le Conseil d'Etat.
- Vous percevrez une annuité selon le nouveau système.

3. a) La demanderesse a encore 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 d'agent-e de détention, correspondant à la chaîne 111 de la grille des fonctions et à un niveau de fonction 7.

b) Avant la bascule, le demanderesse était en classes 14-15 et son revenu annuel, treizième salaire compris, se montait à 60'068.- fr. pour un taux d'activité de 100%. A ce montant, s'ajoutait encore une indemnité annuelle pour inconvénient de service de 3'000.- fr., soit un salaire total de 63'068 francs.

Après l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération Decfo-Sysrem, la demanderesse a été colloquée en classe 7, échelon 1. Son salaire annuel était alors de 63'068.- fr., treizième salaire compris, pour un taux d'activité de 100%. La demanderesse a également bénéficié, pour l'année 2008, d'un rattrapage de 485.- fr. représentant la différence entre le salaire de base annuel total au

31 décembre 2008, soit 63'553.- fr. y compris le treizième salaire, et le salaire de 63'068.- fr. pris en considération au moment de la bascule.

4. a) Dans le cadre d'un recours contre l'avenant lié à l'introduction de DECFO-SYSREM, la demanderesse a saisi le Tribunal de céans par demande du 13 février 2009, et pris la conclusions suivante :

- me faire bénéficier du même traitement qu'une de mes collègues, colloquée au moment de la bascule en chaîne 111 classe 7, échelon 9.

b) Cette collègue (n° employé) a été engagée le 6 avril 2004 en tant que surveillante A au sein du Service pénitentiaire de l'Etat de Vaud. Elle a occupé cette fonction au sein de l'établissement pénitentiaire de la Tuilière jusqu'au 31 juillet 2008 et était colloquée en classes 12-14. A compter du 1^{er} août 2008, cette dernière a été promue en qualité de 1^{er} surveillante A et a, dès lors, été colloquée en classes 14-15. Au 30 novembre 2008, son salaire annuel, treizième salaire compris, s'élevait à 69'333.- fr. A ce montant s'ajoutait encore une indemnité annuelle pour inconvénient de service de 3'000.- fr., soit un salaire total de 72'333.- fr. A la suite de la bascule, sa fonction est devenue agente de détention, chaîne 111 niveau 7, échelon 9.

Son échelon a été calculé de la manière suivante :

$$\left(\frac{69'333 - 57'800}{80'992 - 57'800} \times 26 \right) \times 0.75 - 1 \text{ échelon} = 8.69, \text{ arrondi au plus près, soit échelon 9}$$

5. a) Le 20 mars 2012, le Tribunal de céans a tenu une audience préliminaire. Lors de celle-ci, la demanderesse a également comparé sa situation avec un autre de ses collègues (n° employé 0197115), moins expérimenté mais placé au même échelon. Ce dernier a été engagé en septembre 2007 en tant que surveillant A au sein de la prison de la Tuilière. Il était colloqué en classes 12-14 et son salaire annuel brut était fixé à 40'960.- pour un taux d'activité de 80 % soit 51'200.- fr. pour un poste à temps plein. Au 30 novembre 2008, sa rémunération s'élevait à 56'165.- fr, treizième salaire compris. A ce montant s'ajoutait une indemnité annuelle pour inconvénient de service de 3'000.- fr., soit un salaire total de

59'165.- fr. A la suite de la bascule, il a été colloqué en chaîne 111, niveau 7A, échelon 1.

L'échelon de ce dernier a été calculé comme suit :

$$\left(\frac{56'165 - 54'088}{77'937 - 54'088} \times 26 \right) \times 0.75 - 1 \text{ échelon} = 0.69, \text{ arrondi au plus près, soit échelon 1}$$

De même, la demanderesse a indiqué qu'une autre de ses collègues (n° employé) s'était vue appliquée, comme elle, un traitement considéré comme défavorable.

Cette dernière a été engagée le 4 janvier 2005 en tant que surveillante B pour un salaire annuel brut de 46'763.- fr au sein de l'établissement pénitentiaire de la Tuilière. Elle a été promue en qualité de 1^{ère} surveillante A dès le 1^{er} août 2008, pour un salaire annuel brut fixé à 43'123.20 pour un taux d'activité de 80 % soit 53'904.- fr. à 100%. Au 30 novembre 2008, sa rémunération s'élevait à 58'396.- fr auxquels s'ajoutait une indemnité annuelle pour inconvénient de service de 3'000.- fr. Son salaire total était ainsi de 61'396.- francs. A la suite de la bascule, cette dernière a été colloquée en chaîne 111, niveau 7, échelon 0.

Son échelon a été calculé de la manière suivante :

$$\left(\frac{58'396 - 57'800}{80'992 - 57'800} \times 26 \right) \times 0.75 - 1 \text{ échelon} = -0.41, \text{ arrondi au plus près, soit échelon 0}$$

Lors de cette audience, la conciliation a été tentée mais a échoué.

b) Le 3 octobre 2012, une audience de jugement a été tenue, lors de laquelle la demanderesse a précisé qu'elle comprenait l'application de la formule du calcul de l'échelon à son cas, qu'elle admettait la prescription relative à son salaire initial mais qu'elle considérait le système DECFO comme injuste. Elle a, par ailleurs, maintenu les conclusions de sa demande du 13 février 2009.

L'Etat de Vaud a, pour sa part, conclu au rejet des conclusions de la demanderesse.

EN DROIT :

I. a) Aux termes de l'article 14 de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (ci-après: LPers-VD ; RSV 172.31) en vigueur depuis le 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 l'Etat de Vaud et ses employés.

En l'espèce, la demanderesse travaille au sein de L'Etat de Vaud, en qualité d'agente de détention à la prison de . On est ainsi en présence d'une activité régulière au sens de l'art. 2 al. 2 LPers-VD, de sorte que la relation de travail est soumise aux dispositions de la LPers-VD et que l'action de l'article 14 LPers-VD est la seule voie de droit qui permette à la demanderesse de faire trancher ses prétentions par l'autorité judiciaire.

b) Les parties ne contestent pas que la fonction exercée par la demanderesse ait fait l'objet d'une transition directe. 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.

c) L'article 16 alinéa 3 LPers-VD 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'action de la demanderesse tend à une modification en sa faveur de l'échelon sur lequel elle a été positionnée dans la nouvelle classification, soit en d'autres termes à la fixation d'un nouveau traitement plus élevé. Il s'agit donc clairement d'une réclamation pécuniaire dont la valeur litigieuse peut d'ailleurs se calculer à fr. 124'279.- sur la base des éléments fournis par le défendeur. Il en

découle que le délai d'un an est applicable. Comme les éléments relatifs au nouveau traitement de la demanderesse lui ont été communiqués en décembre 2008, la demande du 13 février 2009 a été déposée en temps utile.

Au vu de ce qui précède, la demande de la demanderesse est recevable en la forme.

II. a) Le litige des parties porte exclusivement sur l'échelon de la demanderesse dans la nouvelle classification, que le défendeur a calculé à 1 et que l'intéressée souhaite porter à 9. La demanderesse invoque en premier lieu qu'au vu de son expérience et des années de travail effectuées pour le défendeur, un échelon 1 est inadéquat car il correspond à son sens à un niveau débutant dans la fonction.

b) Le défendeur a fait usage de la formule de calcul de l'échelon au moment de la bascule (ci-après : « la formule ») qui est consacrée par l'article 4 de l'Arrêté du 28 novembre 2008 du Conseil d'Etat relatif à la mise en œuvre de la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud (ci-après: « ANPS »; RSV 172.320.1) et dont la teneur est la suivante :

$$\left(\frac{\text{Salaire avant bascule} - \text{salaire minimum de la fonction ancienne}}{\text{Salaire maximum de la fonction ancienne} - \text{salaire minimum de la fonction ancienne}} \times 26 \right) \times 0.75 - 1 \text{ échelon}$$

Cette formule a été définie dans la Convention portant sur la mise en œuvre de la nouvelle classification des fonctions et de la nouvelle politique salariale signée le 3 novembre 2008 par la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines et par la Fédération des sociétés de fonctionnaires, convention dont le Grand Conseil a pris acte dans l'article 2 du Décret. Il ressort de l'exposé des motifs et projet de décret n° 124 de novembre 2008 que la formule a eu la préférence par rapport au critère de l'âge proposé par le Conseil d'Etat, et qu'elle revient à positionner un collaborateur au maximum sur l'échelon 19.

Un premier examen des données à introduire dans la formule révèle que les éléments du nouveau traitement n'y jouent pas de rôle. Il en va de même d'autres critères comme l'âge, la formation, l'ancienneté au service de l'Etat ou l'expérience professionnelle dans son ensemble. Les seules données utiles

concernent l'ancien salaire ainsi que le minimum et le maximum alloués à l'ancienne fonction.

Mathématiquement, la formule se présente tout d'abord par une fraction qui comprend, au numérateur, l'écart entre l'ancien salaire et le minimum de la fonction, et au dénominateur, l'écart entre le salaire maximum et le salaire minimum de cette même fonction. Cette fraction a pour objet d'exprimer, par un quotient de 0 à 1, l'avancement de l'intéressé au sein de l'amplitude possible de salaire pour sa fonction. Le collaborateur qui se trouve au maximum de sa classe reçoit le quotient de 1 dès lors que son avancement au sein de la classe (numérateur) équivaut à l'amplitude totale de sa fonction (dénominateur). Le collaborateur dont l'ancien salaire s'écarte dans une moindre mesure du minimum de la fonction reçoit un quotient inférieur à 1 (numérateur plus petit que le dénominateur). Ce quotient est ensuite projeté sur une échelle de 1 à 26 par l'effet d'une simple multiplication par 26.

La formule a donc pour fonction de projeter, sur une échelle de 26 unités, l'état d'avancement salarial de l'intéressé dans son ancienne fonction, lequel est exprimé par un quotient de 0 à 1. Ce quotient n'est toutefois pas projeté tel quel sur l'échelle de 1 à 26, mais subit une double correction négative. D'abord, il est réduit d'un quart par la multiplication « x 0,75 ». Ensuite, il est tempéré d'une unité par la soustraction de « 1 échelon ». De la sorte, les collaborateurs qui se trouvent au maximum de leur classification (quotient de 1) ne se retrouvent pas en échelon 26, mais aux trois-quarts de ce nombre diminué d'une unité, soit en échelon 19 ($26 \times 0,75 - 1 = 18,5$ arrondis à l'entier supérieur).

c) La formule soulève un certain nombre de difficultés qu'il n'y a pas lieu d'examiner ici dès lors que la seule question litigieuse est de savoir si la formule a été correctement appliquée en fonction des données personnelles de la demanderesse.

En effet, le défendeur a pris comme "salaire actuel" le salaire de la demanderesse en classes 14-15 au 30 novembre 2008, soit 63'068,- francs. Les éléments pris en compte aux titres de « salaire minimum de la fonction actuelle » et de « salaire maximum de la fonction actuelle » sont respectivement le salaire

minimum de la classe 14 par 57'800.- fr. et le salaire maximum de la classe 15 par 80'992.- francs. Le calcul effectué par le défendeur est donc le suivant:

$$\left(\frac{60'068 - 57'800}{80'992 - 57'800} \times 26 \right) \times 0.75 - 1 \text{ échelon} = 0.90, \text{ arrondi au plus près, soit échelon 1}$$

d) En conséquence, il y a lieu de constater que la formule applicable au calcul de l'échelon de la demanderesse a fait l'objet d'une application correcte par le défendeur.

S'agissant d'une disposition légale dont la principe n'a pas été remis en cause par la demanderesse, le Tribunal ne dispose pas de compétence pour remettre en cause l'Arrêté du 28 novembre 2008 du Conseil d'Etat relatif à la mise en œuvre de la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud.

La formule ne se basant pas sur l'ancienneté ou l'expérience, la demanderesse ne saurait la remettre en cause au motif que son seul résultat la place au bas de l'échelle de progression.

Partant, ce premier grief doit être rejeté.

III. a) La demanderesse ne conteste pas les données introduites mais elle estime que sa situation est injuste par rapport à l'une de ses collègues, bénéficiant d'un échelon 9 pour le même travail, et par rapport à l'un de ses jeunes collègues, bénéficiant d'un échelon 1 identique au sien alors qu'il a été engagé en 2007 et a de ce fait moins d'expérience qu'elle. La demanderesse soulève ainsi le principe d'égalité de traitement.

b) Selon la jurisprudence, une décision viole le principe de l'égalité consacré à l'article 8 al. 1 Cst. (RS 101) 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 consid. 9.1). Une norme réglementaire viole l'article 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 consid. 2). En matière d'égalité de traitement des fonctionnaires, le Tribunal fédéral fait preuve d'une certaine retenue (ATF 129 I 161 consid. 3.2). D'une manière générale les autorités cantonales disposent d'un large pouvoir d'appréciation en ce qui concerne les questions d'organisation et de rémunération (ATF 123 I 1, JdT 1999 I 547; ATF 121 I 49, JdT 1997 I 711, ATF 121 I 102 c. 4a). 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 49). Par ailleurs, le Tribunal fédéral admet qu'un système de rémunération présente nécessairement un certain schématisme (ATF 121 I 102 consid. 4).

c) En l'espèce, la situation litigieuse concerne la différence d'attribution de l'échelon entre la demanderesse et deux de ses collègues. La formule du calcul de l'échelon appliquée à ces collègues se présente comme suit (art. 4 ANPS) :

N° employé : _____ :

$$\left(\frac{69'333 - 57'800}{80'992 - 57'800} \times 26 \right) \times 0.75 - 1 \text{ échelon} = 8.69, \text{ arrondi au plus près, soit échelon } 9$$

N° employé : _____ :

$$\left(\frac{56'165 - 54'088}{77'937 - 54'088} \times 26 \right) \times 0.75 - 1 \text{ échelon} = 0.69, \text{ arrondi au plus près, soit échelon } 1$$

La seule différence, avec l'application de la formule à la demanderesse au point II c) ci-dessus, se situe au niveau du salaire initial pris en compte. En effet au 30 novembre 2008, celui de la demanderesse s'élevait à 60'068.- fr. tandis que celui de sa collègue (n° employé _____) était fixé à hauteur de 69'333.- francs.

Nous rappelons d'ailleurs à ce propos qu'une différence de traitement existait déjà au moment de leur engagement; la demanderesse ayant été engagée, en qualité de surveillante B, pour un salaire annuel de 45'091.- fr. (P. 2 du bordereau du défendeur) et sa collègue en qualité de surveillante A pour une rémunération annuelle de 57'000.- fr. (P. 4 du bordereau du défendeur).

Quant à la situation de son collègue (n° employé _____), son salaire au 30 novembre 2008 était fixé à 56'165.- fr. (P. 7 du bordereau du défendeur) tandis que celui de la demanderesse s'élevait à hauteur de 60'068.- francs. La différence entre ces deux collaborateurs se situe au moment de leurs engagements. En effet, la demanderesse a été engagée en 2003 en tant que surveillante B, avec un salaire annuel brut de 45'091.- francs. Son collègue a, pour sa part, été engagé en 2008, en tant que surveillant A, à 80% pour un salaire annuel brut de 40'960.- fr., équivalent pour un 100% à 51'200.- francs (P. 6 bordereau du défendeur).

La situation initiale était donc déjà différente entre la demanderesse et ces deux personnes. Pour le surplus, il est fait référence au considérant II ci-dessus s'agissant des conditions d'application et de la validité de la formule du calcul de l'échelon.

Dès lors le grief d'inégalité de traitement ne peut être retenu, les situations entre ces deux personnes étant dissemblables quant aux données à prendre en compte pour le calcul de l'échelon au moment de la bascule. Le grief est en conséquence rejeté.

IV. a) Implicitement, la demanderesse soutient qu'il n'est pas correct que son traitement préalablement à la bascule ait été différent de celui de ses deux collègues. Elle indique en effet qu'il ne lui semble pas correct que plusieurs personnes occupant la même fonction à la bascule n'aient pas le même traitement en terme d'échelons alors que leur travail et la description de leurs postes respectifs sont identiques. Dans ce sens, la demanderesse conteste le traitement dissemblable qui ne lui a pas valu le même salaire que ses collègues (n° employé _____ et _____) lors de son engagement.

b) Aux termes de l'article 16 al. 3 LPers, l'action se prescrit par un an lorsqu'elle tend exclusivement à des conclusions pécuniaires. La prescription court

dès que la créance est devenue exigible. En matière de rémunération, l'article 40 al. 1 RLPers prévoit que le droit au salaire prend naissance le jour où débute le contrat. La contestation du salaire initial se prescrit, au vu de ce qui précède, par un an dès la conclusion du contrat.

c) En l'espèce, le fondement du grief de la demanderesse s'agissant de la fixation de son salaire lors de son engagement n'a pas à être analysé. En effet, la demanderesse a été engagée en qualité de surveillante B par le défendeur le 14 février 2003 avec une entrée en fonction au 1^{er} avril 2003. L'action relative à la contestation de son salaire était prescrite dès le mois d'avril 2004. La demanderesse aurait pu, à nouveau, contester son salaire dans un délai d'une année dès la communication de l'avenant à son contrat d'engagement le 31 août 2006, soit jusqu'au mois d'août 2007. La demanderesse n'ayant pas agi dans le délai légal impartit, les contestations relatives à sa rémunération initiale sont dès lors prescrites et ses griefs en ce sens doivent être rejetés.

V. A la lumière de ce qui précède, le demanderesse doit ainsi être déboutée de toutes ses conclusions.

VI. Les frais de la cause sont arrêtés à 3'000.- fr. pour la demanderesse et à 1'500.- fr. pour le défendeur (art. 169 al. 1 et 3, 172 al. 1, 173 et 174 du Tarif des frais judiciaires en matière civile du 4 décembre 1984), selon le décompte suivant:

Demanderesse:

Dépôt de la demande:	1'000.-
Audience préliminaire:	1'000.-
Audience de jugement:	1'000.-

Défendeur:

Audience préliminaire:	250.-
Audience de jugement:	1250.-

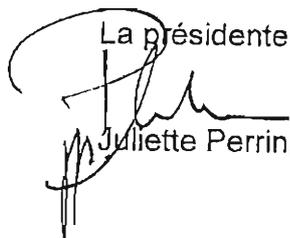
Bien que le défendeur obtienne gain de cause, il n'a, pour des raisons d'équité, pas droit à l'allocation de dépens, ni au remboursement de ses frais de justice, au vu de la position peu claire qu'il a adoptée envers ses employés, dont la

demanderesse. En effet, si le défendeur avait fait preuve de plus de transparence et de clarté, la demanderesse aurait pu comprendre les raisons de sa classification, n'aurait probablement pas agi et n'aurait ainsi pas engagé de frais de justice.

Par ces motifs, statuant immédiatement, au complet, à huis clos et en contradictoire le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale prononce:

- I. Les conclusions prises par la demanderesse contre le défendeur Etat de Vaud selon demande du 13 février 2009, telles que précisées lors de l'audience du 20 mars 2012, sont intégralement rejetées;
- II. Les frais de la cause sont arrêtés à 3'000.- fr. (trois mille francs) pour la demanderesse et 1'500.- fr. (mille cinq cents francs) pour le défendeur;
- III. Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens;
- IV. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

La présidente :



Juliette Perrin, v.-p.

La greffière :



Sandy Gallay

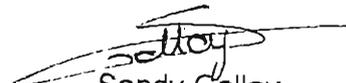
Du 12 octobre 2012

Les motifs du jugement rendu le 4 octobre 2012 sont notifiés aux 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 de l'administration cantonale un mémoire de recours en deux exemplaires originaux, désignant le jugement attaqué et contenant leurs conclusions, en nullité ou en réforme, et un exposé succinct des moyens.

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

La greffière :


Sandy Gallay

Copie conforme (lausib)



