



TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES  
DE L'ADMINISTRATION CANTONALE

Palais de justice de Montbenon  
1014 Lausanne

TD09.003641

EM - SPEV  
01 MARS 2013

JUGEMENT

rendu par le

TRIBUNAL

DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION

CANTONALE

le 8 octobre 2012

dans la cause

c/ Etat de Vaud

Recours DECFO SYSREM

MOTIVATION

\*\*\*\*\*

Audiences : 7 février et 1<sup>er</sup> octobre 2012

Président : M. Pascal de Preux, v.-p.

Assesseurs : MM. Mathieu Piguet et Antoine Santschy

Greffière : Mme Sandy Gallay

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 1<sup>er</sup> octobre 2012, le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale prononce :

**EN FAIT :**

1.

(ci-après: « la demanderesse »), née le .

, a obtenu en 1972, le brevet pour l'enseignement dans les classes de coutures. Elle a également participé en 2005 à une journée cantonale de formation continue pour les activités créatrices manuelles (ci-après : ACM) et les activités créatrices textiles (ci-après: ACT) dispensée par le Haute école pédagogique de Lausanne (ci-après: HEP-L). La demanderesse a encore complété sa formation auprès de la HEP-L en 2004, en acquérant un certificat de formation complémentaire comprenant une nouvelle option d'enseignement, soit la géographie en qualité de maître semi-généraliste.

La demanderesse a enseigné les activités créatrices sur textile notamment du 1<sup>er</sup> août 1990 au 31 juillet 2010 aux classes du primaire I et II et du secondaire dans l'établissement primaire et secondaire de

Au 31 juillet 2010, la demanderesse a pris sa retraite.

2.

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.

3. La demanderesse a reçu le 29 décembre 2008 un avenant à son contrat de travail prenant effet au 1<sup>er</sup> décembre 2008, selon lequel son activité en qualité de maîtresse ACT a été qualifiée de « maîtresse de disciplines spéciales », colloquée dans la chaîne 142 de la grille des fonctions au niveau 10A.

L'avenant réduisait d'une classe le salaire de la demanderesse (apposition de la lettre A) en raison de la non-conformité de son titre avec celui défini pour la CDIP pour le poste. Il ne précisait toutefois pas quel échelon lui était attribué.

4. Avant la bascule dans le nouveau système, soit au 30 novembre 2008, la demanderesse avait un salaire annuel brut de fr. 94'007- (13<sup>ème</sup> salaire compris) pour un taux d'activité de 100%.

Après l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération DECFO-SYSREM, le salaire annuel brut de la demanderesse était de fr. 94'447.- (13<sup>ème</sup> salaire compris).

Ainsi, à la suite de la bascule au 1<sup>er</sup> décembre 2008, la rémunération des maîtres de disciplines spéciales ayant été réévaluée par ce nouveau système, la demanderesse a bénéficié d'un rattrapage salarial d'un montant de fr. 440.- pour l'année 2008 et d'un montant de fr. 659.- pour l'année 2009.

5. Par demande du 21 janvier 2009, la demanderesse a saisi le Tribunal de céans en contestant le niveau de fonction 10A qui lui a été appliquée.

6. Le 7 février 2012, le Tribunal de céans a tenu une audience préliminaire lors de laquelle la demanderesse a précisé ses conclusions. Elle a, en effet, indiqué qu'elle voulait se voir attribuer un niveau de fonction 10 en lieu et place du niveau 10A.

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

7. Une audience de jugement a été tenue le 1<sup>er</sup> octobre 2012 lors de laquelle le témoin a été entendu. Ses propos ont, en substance, été les suivants :

est chef de projet au Service du personnel de l'Etat de Vaud (ci après : SPEV). Il expose que la grille des fonctions a pris en compte, pour l'emploi-type de maître de discipline spéciale, la nécessité d'avoir un bachelor pour la formation de base et une formation complémentaire en lien avec la discipline à dispenser. Plusieurs méthodes de classification des fonctions ont été examinées avant que le Conseil d'Etat ne finisse par choisir la méthode GFO le 11 juin 2001. Cette dernière repose essentiellement sur des comparaisons entre les différents critères et les différentes professions, notamment en regardant les notations au sein même d'un profil, critère par critère, groupe de fonctions par groupe de fonctions, etc. Les exigences en matière de formation se retrouvent dans la fiche emploi et il y a une certaine cohérence avec le profil de la fonction. La grille des fonctions rend

simplement compte du niveau de compétence attendu, raison pour laquelle elle s'appuie sur une méthode qui ne tient pas compte de salaire. Ainsi, l'échelle des salaires est une traduction quantitative d'un niveau de compétence. L'article 6 du Règlement relatif au système de rétribution des collaborateurs de l'Etat de Vaud (ci-après: RSRC ; RSV 172.315.2) est indépendant de la méthode d'évaluation des fonctions et est issu de négociations entre les syndicats et l'employeur. Il a été instauré pour tenir compte de particularités que peuvent présenter les profils de certains collaborateurs en fonction des exigences posées par la grille des fonctions. Avant DECFO, un système analogue existait, car on avait déjà la possibilité d'appliquer un taux de rétribution inférieur à 100% dans les situations où les titres requis n'étaient pas présentés par le candidat ou le collaborateur. La pénalité A signifie que la personne ne dispose pas du bon titre pédagogique. Pour supprimer ladite pénalité, il est exigé des collaborateurs qu'ils obtiennent ce titre. La Direction générale de l'enseignement obligatoire (ci-après: DGEO) est compétente pour déterminer les titres exigés. La Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (ci-après: CDIP) est quant à elle compétente pour déterminer les équivalences aux diplômes anciennement dispensés.

Lors de cette même audience, le témoin \_\_\_\_\_ avait été cité à comparaître mais ne s'est pas présenté. D'entente avec les parties, le témoignage de ce dernier, effectué lors de l'audience du 26 avril 2010 dans la cause \_\_\_\_\_ a été versé au dossier. Ses propos étaient, en substance, les suivants :

\_\_\_\_\_ est le directeur général de l'enseignement obligatoire à l'Etat de Vaud. Il a exposé que la problématique de la demanderesse touche à la formation des enseignantes d'activités créatrices textiles. La formation attendue des maîtres ACT a été instituée par la CDIP ou la Conférence intercantonale de l'instruction publique de la Suisse romande et du Tessin (ci-après: CIIP), puis attribuée à un consortium des hautes écoles. Ladite formation est constituée d'un bachelor d'enseignement (soit 180 crédits) et d'une formation complémentaire, nommée DAS (Diploma of advanced studies) pour l'enseignement des ACT (soit 40 crédits). Ainsi, les maîtres d'ACT ne disposant pas de la formation complémentaire ont été colloqués en 10A, et non en 10. Avant l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération de l'Etat de Vaud, les maîtres ACT étaient colloqués dans les classes 16-19. Les personnes qui n'étaient pas au bénéfice du titre requis, soit les auxiliaires, subissaient toutefois déjà une péjoration de 10% de leur salaire. A

l'époque, les maîtres ACT et les maîtres ACM avaient des formations différentes, raison pour laquelle ils n'étaient pas classés de la même manière. Désormais, il n'y a plus qu'une seule formation pour les activités post-bachelor s'agissant des activités créatrices. Ces deux professions sont donc colloquées de manière identique. Le témoin a encore précisé que la méthode GFO prenait en compte les diplômes, soit la formation, comme critères d'évaluation d'une fonction.

Lors de cette audience, la demanderesse a confirmé ses conclusions. Le défendeur a, quant à lui, conclu au rejet.

Le Tribunal de céans a rendu un jugement sous forme de dispositif le 8 octobre 2012. Le défendeur a requis la motivation en temps utile.

#### 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<sup>er</sup> 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 (ci-après: L'Eq ; RS 151.1) dans les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses employés.

En l'espèce, la demanderesse est engagée en qualité de maîtresse ACT au sein de L'Etat de Vaud et est ainsi soumis aux dispositions de la LPers-VD (art. 72 de la loi scolaire du 12 juin 1984 [ci-après: LS ; RSV 400.01]). Il ne fait aucun doute que la demanderesse exerce une activité régulière au sens de l'article 2 al. 2 LPers-VD, de sorte que sa relation de travail est soumise aux dispositions de la LPers-VD. L'action de l'article 14 LPers-VD est ainsi 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. 6 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 niveau qui lui a été attribué 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 a d'ailleurs pu être calculée à hauteur de fr. 7'454.- 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 21 janvier 2009 a été déposée en temps utile.

Au vu de ce qui précède, la demande de 1 est recevable en la forme.

II. a) Aux termes de l'art. 19 al. 1 LPers-VD, les rapports de travail entre les collaborateurs et l'Etat de Vaud sont régis par le droit public, sauf dispositions contraires particulières. L'application du droit public aux rapports de travail entre l'Etat et ses employés impose à l'Etat 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 la proportionnalité (ATF 2P.63/2003 du 29 juillet 2003, consid. 2.3, non publié).

b) Conformément à l'art. 23 LPers-VD, les collaborateurs de l'Etat ont droit à une rémunération sous la forme d'un salaire correspondant à la fonction qu'ils occupent en proportion de leur taux d'activité (lettre a) ou d'une indemnité ou émoluments (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-VD). Il détermine les modalités de progression du salaire (augmentation annuelle) à l'intérieur de chaque classe (art. 24

al. 2 LPers-VD). Le Conseil d'Etat définit les fonctions et les évalue (art. 24 al. 2 LPers-VD).

III. a) La demanderesse conteste la classification de son activité de maîtresse de disciplines spéciales en niveau 10A et soutient que cette activité aurait dû être classée en 10. A cet égard, la demanderesse fait valoir une mauvaise application de l'article 6 RSRC et une violation du principe d'égalité de traitement.

Le défendeur expose en substance, qu'à son sens, le titre de la demanderesse n'est pas conforme à celui défini par la CIIP et allègue que la formation différenciée peut entraîner des différences de traitement. Selon lui, le fait que le titre de la demanderesse lui ait permis de continuer son enseignement ne doit pas avoir pour conséquence de mettre sur un pied d'égalité au niveau salarial tous les anciens et les nouveaux diplômes, précisant que si tel devait être le cas, l'article 6 alinéa 2 RSRC serait vidé de toute portée.

b) Le présent litige porte donc sur la collocation de la demanderesse dans le nouveau système de classification des fonctions de l'Etat de Vaud. Le Tribunal de céans ne saurait, dans un tel domaine, substituer son appréciation à celle de l'employeur. Il lui incombe, toutefois, de s'assurer du respect des principes de droit administratif à tout le moins s'agissant de l'égalité de traitement, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire.

IV. a) Dans un grief qu'il convient d'examiner en premier lieu, la demanderesse invoque une mauvaise application de l'art. 6 RSRC.

A cet égard, une note établie par la Délégation aux ressources humaines du Conseil d'Etat, signée par le Président du Conseil d'Etat le 23 septembre 2010, explique la portée dudit article:

*L'article 6 RSRC contient les règles relatives au traitement des collaborateurs qui n'ont pas les titres requis pour occuper une fonction particulière, titres définis notamment par des dispositions légales ou réglementaires, dans le cahier des charges ou dans la fiche emploi-type. Ces titres sont de trois ordres:*

*I. ceux qui relèvent de la formation de base (CFC, brevet, maîtrise, diplôme ES, bachelor, master),*

*II. ceux qui couronnent une formation spécifique effectuée en cours d'emploi, en particulier dans des métiers propres à l'Etat (p. ex. agent de détention, expert technique des véhicules),*

*III. ceux qui attestent de compétences pédagogiques dans l'enseignement. Ces titres doivent être acquis en plus de la formation de base définie pour chaque niveau d'enseignement, la seconde attestant de l'acquisition des connaissances nécessaires, les premiers certifiant que leur titulaire dispose des qualifications requises pour transmettre ces connaissances.*

*Pour chacune de ces catégories, l'article 6 RSRC contient les règles de rémunération en cas d'absence de titre. En revanche, la collocation du collaborateur dans un emploi-type et dans une fonction particulière n'est pas touchée par cette disposition, dont les alinéas 1 et 2 ne concernent que la rétribution des personnes concernées, et l'alinéa 3 la question de l'obtention éventuelle, en cours d'emploi, des titres requis pour se voir allouer une rémunération correspondant au niveau de la fonction considérée. Ainsi, des ajustements devront être effectués pour les personnes colloquées dans un emploi-type ne correspondant pas à leur fonction effective".*

En l'espèce, la collocation en « A » de la demanderesse ressort de l'art. 6 al. 2 RSRC, applicable en cas d'absence du titre pédagogique requis. En effet, la note précitée précise encore que :

*"Les titres utilisés par l'Etat pour rémunérer les enseignants sont fondés sur les règlements édictés par la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) ou, à défaut, par toute autre instance intercantonale compétente en la matière. Ainsi, pour chaque niveau d'enseignement, ce sont les titres requis actuellement par ces règlements qui font foi, à l'exclusion de ceux mentionnés dans les dispositions transitoires. Ces derniers permettent certes l'accès à la fonction, mais ne sont plus relevant pour la fixation de la rétribution du collaborateur. Cela signifie notamment qu'une personne titulaire d'un ancien titre pédagogique, qui a peut-être été reconnu à une certaine époque, ne peut prétendre à une rémunération correspondant à celle de sa classe de fonction, si les conditions d'accès à sa fonction sont désormais plus élevées. Il en va de même des titulaires de titres ne correspondant pas au secteur d'enseignement visé. Dans ce premier cas de figure, l'article 6 alinéa 2 RSRC dispose que la rémunération du collaborateur*

*concerné fait l'objet d'une réduction équivalant à une classe de salaire. Là encore, l'emploi-type correspondant à la fonction occupée n'est pas touché. Seule la rémunération est concernée".*

Il est important de rappeler, à ce stade, que cette note n'a toutefois qu'une valeur de pièce produite par l'une des parties au procès. Elle ne constitue pas un élément des travaux préparatoires législatifs qui peuvent permettre, dans certains cas, une interprétation de la norme. Le Tribunal de céans peut donc en apprécier librement la portée (TD09.007381, consid. 6b et Ch. rec., M. c/Etat de Vaud, 21 juin 2011, consid. 4d).

b) S'agissant de l'enseignement des ACT, la Conférence intercantonale de l'instruction publique de la Suisse romande et du Tessin, dont fait partie l'Etat de Vaud, a ainsi pris des dispositions impératives pour les cantons concernés. Cette Conférence a été instaurée afin de faciliter et développer la coordination en matière scolaire par le Concordat intercantonal sur lequel repose la CDIP (art. 6 du Concordat sur la coordination scolaire du 29 octobre 1970 ; Recueil des bases légales de la CDIP 1.1).

La CDIP a établi des standards s'agissant du diplôme nécessaire à l'enseignement au primaire. Le titre doit être un bachelor (180 ECTS) (art. 3 et 4 du Règlement concernant la reconnaissance des diplômes de hautes écoles pour les enseignantes et enseignants des degrés préscolaire et primaire du 10 juin 1999; Recueil des bases légales de la CDIP 4.2.2.3).

S'agissant des formations complémentaires, la CDIP a fixé le nombre de crédits ECTS minimum à chaque type : soit pour un CAS (Certificate of Advanced Studies) 10, un DAS (Diploma of Advanced Studies) 30 et un MAS (Master of Advanced Studies) 60 (art. 4 du Règlement concernant la reconnaissance de diplômes ou certificats de formation complémentaire dans le domaine de l'enseignement du 17 juin 2004 ; Recueil des bases légales de la CDIP 4.2.2.7)

Sous l'égide de la CIIP, un programme intercantonal romand pour l'enseignement des activités créatrices et pour l'enseignement de l'économie familiale (ci-après: PIRACEF) a été mis en place par les hautes écoles pédagogiques de Suisse romande. Ce programme propose pour les ACT les titres suivants (art. 1 du

Règlement d'études du programme intercantonal romand pour l'enseignement des activités créatrices et pour l'enseignement de l'économie familiale)

- le Certificate of Advanced Studies (CAS) : Initiation à l'enseignement des activités créatrices
- le Diploma of Advanced Studies (DAS) : Notions et techniques de base pour l'enseignement des activités créatrices
- le Master of Advanced Studies (MAS) : Maîtrise pour l'enseignement des activités créatrices

Les cantons sont compétents pour déterminer, s'agissant des activités créatrices, le niveau de formation complémentaire requis.

Dans le cas d'espèce, le défendeur a adopté comme standard les titres actuels reconnus par la CDIP et la CIIP. Il a donc posé comme exigence pour les maîtres ACT le bachelor, suivi d'un DAS délivré par une Haute école pédagogique (ci-après HEP).

La demanderesse est titulaire d'un brevet pour l'enseignement dans les classes de couture. Ce titre ne correspond pas au titre requis, ce que cette dernière ne conteste d'ailleurs pas. Le défendeur a, en conséquence, correctement appliqué l'article 6 al. 2 RSRC et le grief est ainsi rejeté.

V. a) La demanderesse compare sa situation avec les nouvelles enseignantes ACT disposant des titres requis. Ce faisant, elle invoque la violation du principe d'égalité de traitement garanti à l'art. 8 de la Constitution fédérale (ci-après : Cst. ; RS 101).

b) Selon la jurisprudence, une décision viole le principe de l'égalité consacré à l'article 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 réglementer ou qu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Il faut que le traitement

différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante (ATF 134 I 23 consid. 9.1). Une norme réglementaire viole l'article 8 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 réglementer. Dans l'examen auquel il procède à cette occasion, le juge ne doit toutefois pas substituer sa propre appréciation à celle de l'autorité dont émane la réglementation en cause. Il doit au contraire se borner à vérifier si la disposition litigieuse est propre à réaliser objectivement le but visé par la loi, sans se soucier, en particulier, de savoir si elle constitue le moyen le mieux approprié pour atteindre ce but (ATF 128 V 217 consid. 2). 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).

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, 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 égal 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).

c) En l'espèce, l'Etat de Vaud a décidé, par le biais du règlement d'études du programme intercantonal romand pour l'enseignement des activités créatrices et pour l'enseignement de l'économie familiale (PIRACEF), que l'enseignement des activités créatrices textiles nécessitait un Bachelor, puis une formation complémentaire, soit un DAS (40 crédits ECTS). Ces formations permettent de bénéficier d'une pleine rémunération. Nous rappelons également que

le Tribunal de céans considère qu'il ne peut se substituer à l'autorité d'engagement afin de déterminer quels sont les titres requis.

La demanderesse est titulaire d'un brevet pour l'enseignement dans les classes de coutures qui n'est pas équivalent aux titres requis à l'heure actuelle. Par conséquent, au vu des différences de nature et de durée de formation, le brevet pour l'enseignement dans les classes de couture ne peut manifestement pas être considéré comme équivalent à la formation bachelor, suivi du DAS. Ces exigences ne sauraient être qualifiées d'identiques ou de comparables. C'est donc à juste titre que le défendeur a procédé à une classification différente s'agissant des personnes ne bénéficiant pas des titres requis. En la traitant de manière différente par rapport à ses collègues au bénéfice des diplômes requis actuellement, le défendeur n'a en conséquence pas commis d'inégalité de traitement. Au contraire, un traitement identique de ces deux situations dissemblables aurait créé une inégalité de traitement. Partant, ce grief doit être rejeté.

VI. a) Il convient encore d'examiner si la différence de traitement entre la demanderesse et ses collègues, au bénéfice du diplôme requis actuellement, est acceptable sous l'angle de l'interdiction de l'arbitraire.

b) Selon la jurisprudence, l'arbitraire, prohibé par l'article 9 Cst., ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. Le Tribunal n'annulera la décision attaquée que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, qu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté, ou encore lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. Ainsi, 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). Nous rappelons à ce propos, que les autorités cantonales disposent d'un large pouvoir d'appréciation en matière de rémunération de leurs employés (ATF 123 I 1, JdT 1999 I 547; ATF 121 I 49, JdT 1997 I 711, ATF 121 I 102 c. 4a précités).

c) Le fait de pénaliser les enseignants ne disposant pas des titres requis ne paraît pas choquant pour le Tribunal. De plus, une telle distinction existait

déjà sous l'égide de l'ancienne classification des fonctions de l'Etat de Vaud. En effet une rémunération inférieure de 10 % était appliquée aux enseignants ne disposant pas du titre requis (art. 74a al. 2 LS). Au vu de ce qui précède, la décision de colloquer la demanderesse en niveau 10A ne paraît pas insoutenable. Le grief de violation du principe d'arbitraire doit ainsi être rejeté.

VII. a) Bien que ce grief n'ait pas été soulevé par la demanderesse, il convient également d'examiner la décision attaquée sous l'angle du respect du principe de la proportionnalité.

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, il convient de se référer à la jurisprudence fédérale et aux principes qu'elle a dégagés. Le Tribunal fédéral admet notamment que s'agissant de la rémunération des enseignants, des critères de différenciation de salaire fondés sur les titres sont objectifs (ATF 123 I 1).

b) En l'espèce, la demanderesse subit une différence de salaire de 7,9% par rapport à ses collègues colloqués au niveau 10. Le Tribunal fédéral (ATF 123 I 1) admet qu'une différence de l'ordre de 8-9%, motivée par une formation différente, est justifiable. Il a également reconnu qu'une réduction de l'ordre de 15% reste dans la marge d'appréciation dont dispose les autorités (ATF 129 I 161). Il a même été jusqu'à reconnaître qu'une différence de 21,7% était tolérable (ATF 121 I 49).

Au vu de ce qui précède, le Tribunal de céans considère que la différence de salaire de 7,9% imposée à la demanderesse à la suite de la bascule, par rapport aux maîtres disposant des titres requis et ainsi colloqués en niveau 10, est acceptable et tolérable. En conséquence, ce grief doit être rejeté.

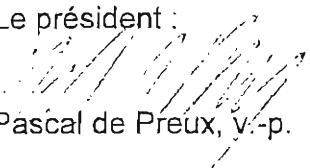
VIII. Pour l'entier de ces motifs, le Tribunal de céans estime que la décision de classer la demanderesse en chaîne 142 niveau 10A était justifiée. La décision litigieuse se fondant sur des motifs valables, la requête de la demanderesse est entièrement mal fondée et ses conclusions doivent être intégralement rejetées.

IX. Le présent jugement est rendu sans frais ni dépens.

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

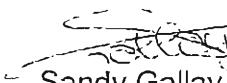
- I. Les conclusions prises par , selon demande du 21 janvier 2009 telles que précisées lors de l'audience du 7 février 2012, sont intégralement rejetées;
- II. Le présent jugement est rendu sans frais, ni allocation de dépens;
- III. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

Le président :



Pascal de Preux, y.-p.

La greffière :



Sandy Gallay

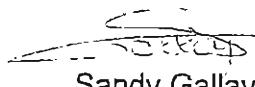
Du 25 janvier 2013

Les motifs du jugement rendu le 8 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, l'atteste:

