

**JUGEMENT**

rendu par le

**TRIBUNAL**

**DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION**

**CANTONALE**

le 17 juillet 2012

dans la cause

██████████ c/ ETAT DE VAUD

Recours DECFO SYSREM

**MOTIVATION**

\*\*\*\*\*

Audiences : 6 décembre 2011, 3 et 10 juillet 2012

Présidente : Mme Céline Courbat, v.-p.

Assesseurs : MM. Olivier Gudit et François Delaquis

Greffière : Mme Sarah Riat

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 10 juillet 2012, le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit:

**EN FAIT :**

1. [REDACTED] (ci-après: le demandeur) est entré au service de l'Etat de Vaud (ci-après: le défendeur) en août 2005 en qualité de maître secondaire semi-généraliste

En 2006, le demandeur a obtenu le Diplôme d'enseignement pour le degré secondaire I, délivré par la Haute école pédagogique (ci-après: HEP), avec l'habilitation à enseigner le français, les mathématiques, les sciences naturelles, l'éducation physique et sportive et l'approche du monde professionnel.

En 2008, la HEP a établi à une attestation selon laquelle le diplôme susmentionné est équivalent au grade de Bachelor of Arts en enseignement secondaire I, correspondant à 240 crédits ECTS.

Jusqu'au 1<sup>er</sup> décembre 2008, le demandeur était dans la classe de salaire 21-24.

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, soit 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.

b) Ainsi, fin 2008, le demandeur a reçu de l'Etat de Vaud une fiche d'information personnelle relative à la bascule de son poste, comprenant les indications 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)..... 46.4286%

Votre rétribution actuelle:

- Salaire annuel réel (au taux d'activité et 13<sup>ème</sup> compris)..... 35709.-
- Indemnité(s) salariale(s) intégrée(s)..... 0.-
- Salaire annuel total pris en considération..... 35709.-

Votre rétribution au 31.12.08:

- Echelon..... 1
- Rattrapage 2008 (au taux d'activité au 01.12.2008)\*..... 885.-
- Salaire de base annuel total au 31.12.08..... 36595.-
  
- Salaire cible DECFO-SYSREM..... 79591.-  
(pour une activité à 100%)
- Rattrapage total (étalé sur la période 2008-2013)..... 1430.-

\* 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 mios 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.

3. Le descriptif des fonctions concernant la chaîne 142 a le contenu suivant:

**142 Enseignement - Enseignant de l'école obligatoire**

| I. COMPÉTENCES  | I. COMPÉTENCES   | I. COMPÉTENCES  |
|---|--|---|
| <p><b>Compétences professionnelles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation initiale de niveau bachelior</li> <li>• Savoir-faire de base assigné à un large domaine d'activité</li> <li>• Connaissances moyennes des processus et/ou de la structure d'une division</li> </ul> <p><b>Compétences personnelles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Marge de manœuvre moyenne s'appuyant sur des instructions ou directives assez générales, avec une assez grande indépendance dans l'organisation et des répercussions moyennes (sociales, culturelles, économiques, politiques et/ou sur autrui) des décisions prises</li> <li>• Tâches et/ou situations moyennement diversifiées, de temps à autre nouvelles ou inconnues et se succédant à une fréquence très faible</li> </ul> <p><b>Compétences sociales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Messages assez simples, diffusés sous plusieurs formes de communication faisant appel à des savoirs similaires, avec une grande difficulté de transmission et destinés à de grands groupes</li> <li>• Résolution de problèmes assez simples, au sein de petits groupes, ayant des intérêts et/ou des objectifs similaires</li> </ul> <p><b>Conduite</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dispense de formation ou encadrement éducatif, auprès d'un grand groupe représentant une très faible diversité d'apprenants</li> </ul> | <p><b>Compétences professionnelles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Idem</li> <li>• Formation complémentaire de 15 à 25 semaines (401-600 h)</li> <li>• Savoir-faire spécialisé assigné à un large domaine d'activité</li> <li>• Idem</li> <li>• Dextérité élevée des mains et des bras</li> </ul> <p><b>Compétences personnelles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Marge de manœuvre moyenne s'appuyant sur des instructions ou directives générales, avec une assez grande indépendance dans l'organisation et des répercussions moyennes (sociales, culturelles, économiques, politiques et/ou sur autrui) des décisions prises</li> <li>• Tâches et/ou situations assez peu diversifiées, assez rarement nouvelles ou inconnues et se succédant à une fréquence très faible</li> </ul> <p><b>Compétences sociales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Messages moyennement complexes, diffusés sous plusieurs formes de communication faisant appel à des savoirs différents, avec une difficulté de transmission assez grande et destinés à de grands groupes</li> <li>• Echange coordonné d'informations et, en partie, résolution de problèmes simples, au sein de petits groupes, ayant des intérêts et/ou des objectifs similaires</li> </ul> <p><b>Conduite</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Idem</li> </ul> | <p><b>Compétences professionnelles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation initiale de niveau master</li> <li>• Idem</li> <li>• Idem</li> </ul> <p><b>Compétences personnelles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Idem</li> </ul> <p><b>Compétences sociales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tâches et/ou situations moyennement diversifiées, de temps à autre nouvelles ou inconnues et se succédant à une fréquence très faible</li> </ul> <p><b>Compétences sociales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Messages assez complexes, diffusés sous plusieurs formes de communication faisant appel à des savoirs différents, avec une difficulté de transmission très grande et destinés à de grands groupes</li> <li>• Résolution de problèmes, au sein de petits groupes, ayant des intérêts et/ou des objectifs similaires</li> </ul> <p><b>Conduite</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Idem</li> </ul> |
| II. SOLLICITATIONS  | II. SOLLICITATIONS   | II. SOLLICITATIONS  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sollicitations psychiques, assez fortes et assez fréquentes</li> <li>• Sollicitations physiques, très faibles et très peu fréquentes</li> <li>• Sollicitations sensorielles, très faibles et très peu fréquentes</li> <li>• Influence négative de l'environnement, très faible et assez rare</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Idem</li> <li>• Idem</li> <li>• Idem</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Idem</li> <li>• Idem</li> <li>• Idem</li> </ul>  |
| Emplois-types correspondants  | Emplois-types correspondants   | Emplois-types correspondants  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3104 Maître-esse généraliste</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3111 Maître-esse de disciplines spéciales</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3101 Maître-esse d'enseignement spécialisé</li> <li>• 3112 Maître-esse de disciplines académiques</li> </ul>   |

4. a) Par demande du 2 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 :**

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. 1'051.71.- 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) et de la part non versée du rattrapage de décembre 2008;

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 préliminaire tenue le 6 décembre 2011, le demandeur a modifié ses conclusions et pris les conclusions suivantes en lieu et place:

*"I. Dire que je me vois attribuer le niveau 142/11;*

*II. Dire que je me vois attribuer un avenant à mon contrat de travail avec l'information mentionnée au point I. de mes conclusions;*

*III. Dire que je me vois attribuer un salaire rétroactif de Fr. 13'600.- correspondant à la différence entre le salaire perçu entre décembre 2008 et décembre 2011 équivalent à la différence de traitement entre les collocactions 11A et 11."*

Le défendeur a conclu au rejet des conclusions du demandeur.

Bien que tentée, la conciliation a échoué.

5. En accord avec les parties, les témoignages de [REDACTED] et [REDACTED], intervenus dans le dossier M. c/ Etat de Vaud (TD09.008542) ont été versés au dossier de la cause.

[REDACTED] est cheffe de l'unité [REDACTED] au sein de la Conférence [REDACTED] (ci-après: C[REDACTED]). Elle a exposé que la rémunération des enseignants était de la compétence des cantons uniquement. Elle a ajouté que la C[REDACTED] n'avait aucune réglementation sur ce point et que, par conséquent, si un canton décidait de faire une différence en matière de conditions salariales entre les différents types de diplômes, la C[REDACTED] n'était pas concernée. Le témoin a ensuite expliqué que l'accord

intercantonal de 1993 et les règlements subséquents réglait uniquement la reconnaissance mutuelle des diplômes, ce qui avait pour conséquence que les enseignants disposant d'un titre reconnu devaient être traités de la même manière que les personnes disposant d'un diplôme reconnu d'un autre canton au moment de leur engagement. Elle a ajouté que depuis 2005, le titre minimum pour enseigner au secondaire I était un master, ce qui représentait 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. Mme [REDACTED] a par ailleurs exposé que la C [REDACTED] définissait 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 a rappelé que, cependant, les cantons pouvaient toujours décider d'en demander plus.

[REDACTED] qui est le directeur de la formation à la HEP, a quant à lui exposé que lors de son ouverture en 2001, cette dernière avait 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. Il a ajouté qu'elle avait également instauré une voie d'enseignant secondaire semi-généraliste, accessible aux 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, tout en précisant que cette dernière n'existait toutefois plus. Le témoin a indiqué que cette catégorie transitoire n'avait pas la possibilité de compléter sa formation en acquérant des compétences disciplinaires à l'Unil ou à l'EPFL pour obtenir un Master, mais devait recommencer une formation. Il a en outre précisé que les différences en matière de formation entre les maîtres « transitoires » et les maîtres « généraux » étaient au nombre de deux: la première avait trait à la formation, initiale pour les maîtres généraux alors qu'elle était complémentaire pour les maîtres transitoires, dont la formation de base était l'école normale et qu'elle s'effectuait en cours d'emploi; la seconde résidait dans le volume de formation disciplinaire. Le témoin a enfin indiqué que dans la formation des maîtres transitoires, il y avait beaucoup de pédagogie et moins de matières, alors que la proportion était inverse pour les maîtres généraux.

6. La liste des diplômes reconnus par la C [REDACTED] est en partie reproduite ci-après:

**Secondaire I**

| <b>Autorité responsable</b> | <b>Haute école pédagogique</b>  | <b>Filière</b>                       | <b>Date de la reconnaissance CDIP</b> | <b>entrée en vigueur</b> |
|-----------------------------|---|--------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------|
| AG,BL/BS,SO                 | Pädagogische Hochschule der Fachhochschule Nordwestschweiz                                      | Sekundarstufe I                      | 16.04.2007,<br>31.05.2010+            | 01.01.2006               |
|                             | › ehem. Pädagogische Hochschule der Fachhochschule Aargau                                       | Sekundarstufe I                      | 11.07.2006                            | 01.06.2006               |
|                             | › ehem. Hochschule für Pädagogik und Soziale Arbeit beider Basel                                | Sekundarstufe I                      | 11.10.2004                            | 01.06.2004               |
| BE                          | Pädagogische Hochschule Bern (ehem. Lehrerinnen- und Lehrerbildung Universität und Kanton Bern) | Sekundarstufe I                      | 11.07.2005,<br>14.03.2008+            | 01.06.2005               |
| FR                          | Universität Freiburg  | Sekundarstufe I (deutsche Abteilung) | 10.06.2005,<br>22.06.2012             | 01.05.2005               |
| FR                          | Université de Fribourg  | Secondaire I (section francophone)   | 22.06.2012                            |                          |
| LU,UR,SZ,<br>NW,OW,ZG       | Pädagogische Hochschule Zentralschweiz  | Sekundarstufe I                      | 11.07.2006,<br>22.06.2012             | 01.03.2006               |
| SG                          | Pädagogische Hochschule des Kantons St. Gallen  | Sekundarstufe I                      | 17.06.2008<br>09.02.2011+             | 01.06.2007               |
| TI                          | Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (prima Alta Scuola Pedagogica)       | Secondario I                         | 26.06.2009                            | 01.05.2009               |
| VD                          | Haute école pédagogique Lausanne (anciennement HEP du canton de Vaud)                           | Secondaire I (semi-généraliste)      | 09.10.2006,<br>22.06.2012+            | 01.06.2006               |
| ZH                          | Pädagogische Hochschule Zürich  | Sekundarstufe I                      | 29.03.2005,<br>22.06.2012             | 01.01.2005               |

+ Confirmation de la reconnaissance sur la base des règlements révisés en 2005

Il ressort de ce document que le diplôme du demandeur est reconnu par la C[REDACTED].

7. Le 1<sup>er</sup> mai 2012, [REDACTED] a adressé un courrier au Directeur de la Direction générale de l'enseignement obligatoire (ci-après: DGEO), dont la teneur est en substance la suivante:



## Reconnaissance de titres

Monsieur,

Je me réfère à votre lettre du 9 mars 2012, adressée à la Présidente de la CO, et vous prie de bien vouloir nous excuser pour le retard avec lequel nous vous répondons.

Les diplômes reconnus par la CO sont publiés à l'adresse [REDACTED]. En ce qui concerne les diplômes d'enseignement du sport, vous les trouverez, avec les explications correspondantes, sous <http://www.edk.ch/dyn/23653.php>.

Les effets de la reconnaissance d'un diplôme pour l'exercice de la profession sont les suivants: conformément à l'art. 8 de l'accord intercantonal sur la reconnaissance des diplômes de fin d'études, la reconnaissance à l'échelon national atteste qu'un diplôme de fin d'études satisfait aux conditions minimales stipulées dans l'accord et dans le règlement de reconnaissance spécifique (art. 8, al. 1). Les cantons parties à l'accord doivent garantir aux titulaires d'un diplôme reconnu le même droit d'accès aux professions réglementées sur le plan cantonal que celui accordé à leurs propres ressortissants au bénéfice d'un diplôme correspondant. Cela signifie que le fait d'être en possession d'un diplôme reconnu au niveau national donne le droit d'accéder à l'exercice de la profession dans l'ensemble des cantons (art. 8, al. 2). La reconnaissance à l'échelon suisse ne donne pas droit à un emploi donné, mais à une égalité de traitement en ce qui concerne la procédure de postulation.

La reconnaissance a posteriori des anciens diplômes confère donc à leurs titulaires – bien que ceux-ci aient suivi une formation ne répondant pas aux mêmes exigences que celles requises aujourd'hui – une égalité de traitement avec les détenteurs d'un diplôme obtenu selon le droit actuel en ce qui concerne l'accès à la profession et à la formation continue des enseignantes et enseignants. La reconnaissance ne porte que sur l'accès égal à la profession et sur le droit de porter le titre professionnel correspondant; elle ne donne pas droit à une conversion du diplôme en question en titre académique (bachelor ou master). Le type de haute école n'est en l'occurrence pas pris en compte; autrement dit, un diplôme d'une haute école pédagogique offre le même droit d'accès à la profession qu'un diplôme d'une haute école universitaire.

La détermination des salaires des enseignantes et enseignants est essentiellement du ressort des cantons qui appliquent chacun le droit cantonal en la matière. Le droit intercantonal ne se prononce donc pas sur la question de savoir si un droit à un salaire égal découle de l'accès égal à la profession des anciens diplômés

défini à l'art. 8, al. 2, de l'accord intercantonal sur la reconnaissance des diplômes de fin d'études.

En restant à votre disposition pour tout renseignement complémentaire ([REDACTED]), je vous prie d'agréer, Monsieur, mes salutations les meilleures.

Conférence [REDACTED]  
[REDACTED]



[REDACTED]  
Responsable de l'Unité [REDACTED]

8. a) Le Tribunal de céans a tenu une première audience de jugement le 3 juillet 2012, au cours de laquelle les témoins [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] et [REDACTED] ont été entendus. Leurs propos sont, en substance, repris ci-après.

[REDACTED], enseignante, a déclaré qu'elle était titulaire d'un titre de l'Ecole cantonale d'art de Lausanne (ci-après: ECAL), ainsi que d'un brevet d'aptitude à l'enseignement secondaire (ci-après: BAES) et que lors de la bascule,

elle avait été colloquée au niveau 11 de la chaîne 142. Elle a expliqué que la formation qu'elle avait suivie à l'ECAL était de quatre ans, dont une année préparatoire et que le BAES avait quant à lui duré une année comprenant une partie d'enseignement à mi-temps et une partie pédagogique. Le témoin a par ailleurs exposé qu'avant la bascule dans le nouveau système, elle était classée en 20-24. Elle a déclaré qu'elle ne disposait pas d'un Master et qu'il lui était difficile de dire si elle était titulaire d'un Bachelor, car le titre délivré à la fin de l'ECAL ne s'intitulait à l'époque pas de cette manière. Elle a précisé que la formation à l'ECAL en tant que telle durait trois ans, mais que tout le monde effectuait l'année préparatoire.

██████████ enseignante au gymnase, a indiqué qu'elle était colloquée au niveau 12 de la chaîne 145. Elle a expliqué qu'elle avait largement participé aux séances de négociations dans le cadre de la mise en vigueur de DECFO-SYSREM. Elle a par ailleurs exposé que les maîtres d'arts visuels et de musique avaient revendiqué de passer des niveaux 11-12 aux niveaux 12-13 devant le Tribunal de céans et que le procès s'était terminé par une convention selon laquelle ils ont été colloqués en 12A-13A, la pénalité pouvant tomber dès qu'ils pouvaient prouver qu'ils avaient un Master ou un titre équivalent. Le témoin a ajouté que les maîtres de dessin et de musique qui étaient en 14512A et 13A pouvaient intervenir dans le secondaire I et II et qu'ils avaient souvent des titres très différents et souvent une équivalence Bachelor. Elle a terminé en indiquant qu'au moment de la bascule, l'Etat de Vaud avait considéré que ces maîtres ne disposaient pas d'un Master.

██████████ a expliqué que la liste des diplômes reconnus par la C██████ permet au titulaire d'enseigner dans d'autres cantons, mais que la C██████ ne délivre pas d'équivalence Master. Il a précisé que ce n'était pas parce que les diplômes étaient reconnus qu'ils valaient un Master. Il a par ailleurs exposé que la formation de maître semi-généraliste non transitoire était une formation immédiatement consécutive à la maturité et correspondait à 240 crédits ECTS, soit quatre ans d'études. Il a ajouté que cette formation avait fait l'objet d'une reconnaissance par la C██████, ce qui n'était pas le cas de la formation transitoire, car la C██████ ne disposait d'aucune base légale lui permettant de reconnaître cette dernière, dans la mesure où elle n'avait été dispensée que dans le canton de Vaud. Il a précisé que les maîtres non transitoires avaient effectué leur formation à la HEP, alors que tel n'était pas le cas des maîtres transitoires. Le témoin a également

indiqué que la formation suivie par les maîtres semi-généralistes non transitoires avait permis d'ouvrir une étape leur permettant d'acquérir un Master et que cette formation n'avait pas pu être proposée aux maîtres transitoires, car il leur manquait un complément de connaissances universitaires, ceux-ci devant au préalable effectuer un Bachelor à l'Université. Il a ensuite indiqué que le diplôme du demandeur était reconnu par la C[ ] pour l'enseignement du secondaire I. Concernant les enseignants de dessin, le témoin n'a pas pu se prononcer sur la question de savoir si le titre ECAL, additionné du BAES était équivalent à un Master. Il a ajouté que cela devait dépendre des années d'expérience et que d'une manière générale, la HEP ne disposait pas de la base légale pour délivrer des équivalences Master; parfois, ils confirmaient par courrier que le parcours équivalait à un Master au vu du parcours de la personne en question. Il a enfin précisé qu'il s'agissait d'un examen individuel qui devait être mené au cas par cas.

b) Une ultime audience de jugement a eu lieu en date du 10 juillet 2012.

c) Le Tribunal de céans a rendu un jugement sous forme de dispositif le 17 juillet 2012. Les parties en ont 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 (LEg) dans les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses employés.

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-VD (art. 72 de la loi scolaire [RSV 400.01]). En présence d'une activité régulière au sens de l'article 2 LPers-VD, la relation de travail est soumise aux dispositions de cette loi. Ainsi, l'action de l'article 14 LPers-VD est la seule voie de droit ouverte au demandeur pour faire trancher par l'autorité judiciaire les prétentions qu'il a émises le 2 mars 2009 et modifiées le 6 décembre 2011.

b) Les parties ne contestent pas que la fonction exercée par le demandeur a fait l'objet d'une transition directe. Ainsi, la voie de recours devant la Commission de recours instituée par le Décret ne lui est pas ouverte (art. 6 du Décret a contrario).

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 du demandeur tend à une modification en sa faveur du niveau auquel il a été colloqué lors de la nouvelle classification – soit en d'autres termes à la fixation d'un nouveau traitement plus élevé, ainsi qu'au versement d'un salaire rétroactif. Il s'agit clairement d'une réclamation pécuniaire dont la valeur litigieuse a d'ailleurs pu être calculée à 137'910 fr. sur la base des éléments fournis par le défendeur. Il en découle que le délai d'un an est applicable. Comme les éléments relatifs à la nouvelle classification du demandeur lui ont été communiqués en décembre 2008, sa demande a été déposée en temps utile.

Au vu de ce qui précède, la requête du demandeur est recevable en la forme.

II. Aux termes de l'article 19 alinéa 1 LPers-VD, les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses collaborateurs 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'article 23 LPers-VD, 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 conclut à ce que le niveau 11 lui soit attribué en lieu et 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 colloqués au niveau 11; 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.

b) Le défendeur expose en substance qu'à son sens, le demandeur n'a pas le titre requis pour la fonction 142-11 puisque le titre du demandeur n'est pas équivalent à un Master mais à un Bachelor. Dès lors, il soutient qu'une 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.

Intitulé « réduction en cas d'absence de titre », l'article 6 RSRC a la teneur suivante :

*« <sup>1</sup>Lorsque, à titre exceptionnel, l'Etat doit recourir à l'engagement d'un collaborateur ne répondant pas aux exigences nécessaires à l'exercice de la fonction (absence de titre), sa rétribution fait l'objet d'une réduction, correspondant à une classe de salaire.*

*<sup>2</sup>Pour le secteur de l'enseignement, l'absence du titre pédagogique tel que défini par les règlements de reconnaissance des diplômes édictés par la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique entraîne une réduction correspondant à une classe. L'absence de tout titre pédagogique entraîne une réduction correspondant à deux classes.*

*<sup>3</sup>L'autorité d'engagement fixe en règle générale au collaborateur un délai raisonnable pour satisfaire aux conditions d'accès à la fonction. Lorsqu'une formation est nécessaire, le règlement du 9 décembre 2001 sur la formation continue s'applique. »*

Une note interprétative relative à l'article 6 RSRC a été établie le 23 septembre 2010 par la Délégation aux ressources humaines du Conseil d'Etat (ci-après : « la note interprétative »), dont la teneur est la suivante :

#### *« 1. Contexte*

*Dans le cadre des travaux consécutifs à la bascule dans la nouvelle politique salariale de l'Etat, ainsi que dans le traitement de certaines causes actuellement pendantes devant le tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale (TRIPAC), il est apparu que l'art. 6 du règlement relatif au système de rétribution des collaborateurs de l'Etat de Vaud (RSRC) n'est pas toujours très bien compris et que son interprétation est parfois délicate. Le Conseil d'Etat a pris acte de certaines incohérences dans l'application de cette disposition, notamment s'agissant de l'articulation entre ses divers alinéas.*

*Dans ces conditions, il est apparu nécessaire d'édicter la présente note, laquelle fait état de la volonté du Conseil d'Etat lorsqu'il a édicté l'art. 6 RSRC et de l'interprétation qu'il en fait. Dans la mesure où cette disposition n'aurait pas été appliquée conformément à la présente dans le traitement de certains dossiers particuliers, ceux-ci devront faire l'objet des ajustements nécessaires. La présente a également pour but de garantir une application uniforme de la disposition susmentionnée au sein de l'ensemble de l'administration. Elle est enfin rédigée afin d'être produite auprès du TRIPAC et de la commission de recours, dans le cadre de causes pendantes devant ces autorités.*

#### *2. Teneur de l'art. 6 RSRC*

....

#### *3. Commentaires de l'art. 6 RSRC*

##### *a) généralités*

*L'art. 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'art. 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.

b) Alinéa 1 :

Cet alinéa concerne les deux premières catégories de titres décrites ci-dessus. En principe, pour une fonction donnée, l'Etat n'engage que des personnes titulaires des titres qu'elle requiert. Il peut toutefois y avoir deux exceptions :

- à titre exceptionnel, en particulier en cas de pénurie de main-d'œuvre dans un secteur particulier, il se peut que des personnes ne disposant pas de la formation de base nécessaire soient néanmoins engagées. ;
- dans les fonctions nécessitant une formation complémentaire en cours d'emploi, il est possible que des personnes soient engagées sans avoir effectué cette dernière. Cela est même toujours le cas dans les fonctions propres à l'Etat (agent de détention p. ex.) pour lesquels la formation complémentaire est organisée par le canton, voire au niveau intercantonal, et ne peut être suivie par des personnes non encore engagées dans la fonction considérée.

Dans ces deux cas de figure, l'art. 6 al. 1<sup>er</sup> RSRC dispose que la rétribution des collaborateurs concernés fait l'objet d'une réduction équivalant à une classe de salaire.

c) Alinéa 2 :

Cette disposition est spécifique à l'enseignement. Elle introduit également deux cas de figure :

- le premier concerne le titre pédagogique adéquat. 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 pertinents 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'art. 6 al. 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 touché. Seule la rémunération est concernée ;

- le deuxième concerne les personnes qui, au vu de la pénurie d'enseignants à certains niveaux, ont été ou sont engagées sans disposer d'aucun titre pédagogique. Pour des motifs d'égalité de traitement, le Conseil d'Etat a voulu marquer la différence entre les personnes disposant déjà de compétences pédagogiques attestées par titre, même si celui-ci n'est pas celui requis pour exercer la fonction, et celle n'en ayant aucun. C'est pourquoi ces dernières voient leur rétribution diminuer de deux classes de salaire.

d) Relation entre les alinéas 1 et 2

Au vu de la pénurie d'enseignants susmentionnée, l'Etat est amené, à titre exceptionnel, à engager des personnes ne disposant ni de la formation de base (titre académique), ni des titres pédagogiques requis pour occuper la fonction considérée. Ce cas de figure est prévu par l'art. 74a de la loi scolaire, lequel dispose ce qui suit :

<sup>1</sup>Pour les besoins de l'enseignement, le service compétent peut engager des personnes non pourvues des titres requis, en qualité de maître auxiliaire ; l'engagement se fait par contrat de durée déterminée d'une année au maximum, renouvelable aux conditions fixées par le règlement.

<sup>2</sup>En outre, le Conseil d'Etat fixe les conditions de la rémunération ; celle-ci est inférieure à celle des maîtres porteurs des titres requis pour la fonction correspondante.

Cette disposition apporte deux éléments : d'une part le fait que l'engagement d'enseignants ne disposant pas des titres requis n'est possible qu'à titre exceptionnel et pour une durée déterminée, et d'autre part que leur rémunération relève du Conseil d'Etat et doit être nécessairement inférieure à celle des porteurs des titres requis. La rémunération des maîtres auxiliaires qui ne disposent ni des titres académiques, ni des titres pédagogiques nécessaires est également réglée par l'art. 6 RSRC. Dans un tel cas, il y a cumul des règles contenues aux al. 1 et 2. Comme indiqué ci-dessus, ces deux dispositions traitent de cas de figure différents, la première ayant trait à la formation de base, la seconde à celle aboutissant au titre pédagogique. Dès lors, lorsque les deux font défaut, les deux alinéas se cumulent. Cette interprétation répond au principe d'égalité de traitement, ancré à l'art. 10 de la Constitution cantonale, et qui guide l'action du Conseil d'Etat : en effet, le cumul permet d'établir une différence, justifiée par les faits, entre la personne qui dispose du titre académique adéquat et celle qui n'en dispose pas. Si l'on estimait que les deux alinéas s'excluent, cela signifierait que la personne qui dispose du titre académique requis par la fonction, mais d'aucun titre pédagogique, serait colloquée de la même manière que celle qui ne dispose ni de l'un ni de l'autre. Ainsi, le cumul des deux alinéas répond à une interprétation à la fois historique, car conforme à la volonté du législateur, systématique, l'articulation entre les deux alinéas qui traitent de situations différentes étant logique, et conforme à la Constitution de l'art. 6 RSRC.

En pratique, cela signifie que les collaborateurs ne disposant ni de la formation de base requise pour la fonction qu'ils occupent, ni d'aucun titre pédagogique doivent voir leur rémunération diminuer de trois classes de salaire par rapport à celle fixée pour ladite fonction. Une telle déduction est déjà appliquée aujourd'hui au moyen de la collocation des collaborateurs concernés dans un emploi-type ne correspondant pas au poste qu'ils occupent. Cette méthode a abouti à une rémunération correcte dans la plupart des cas. Néanmoins, sur le plan formel, elle ne correspond pas au texte de l'art. 6 RSRC et à l'interprétation qu'en fait le Conseil d'Etat. Il y a donc lieu



de formaliser cette déduction de trois classes sous la forme d'une lettre C accompagnant le niveau de fonction, en sus des lettres A et B, qui indiquent une diminution salariale correspondant respectivement à une et à deux classes de salaire. Les ajustements découlant de cette modification devront être effectués.

Demeurent réservés les cas des titulaires d'anciens titres requis pour occuper la fonction qui était la leur au moment de la bascule, à la condition que les titres en question n'aient plus été décernés à ce moment (brevets d'enseignement spécialisé ; titres obtenus dans une école normale) et qu'ils aient certifié une formation à la fois académique et pédagogique. Dans de tels cas, réglés lors de la bascule, seul l'art. 6 al. 2 RSRC a été appliqué, en raison de l'impossibilité de distinguer les composantes académique et pédagogique du titre délivré. Dans cette situation, une réduction correspondant à une classe de salaire est appliquée.

d) Alinéa 3 :

Cette disposition a pour but d'éviter, dans toute la mesure du possible, que le cas de figure prévu à l'alinéa 1 ne perdure trop longtemps. Elle vise uniquement les cas dans lesquels une formation est possible en cours d'emploi. En effet, lorsque tel n'est pas le cas, l'alinéa 3 n'a aucun sens, car il signifierait que l'autorité d'engagement, qui vient par hypothèse de recruter un collaborateur ne disposant pas de la formation de base ou des titres pédagogiques requis, devrait le forcer à démissionner afin d'accomplir ladite formation ou d'obtenir lesdits titres. Ainsi, le terme « en règle générale » contenu dans cette disposition doit être compris comme n'imposant à l'autorité d'impartir un délai que lorsque le collaborateur peut satisfaire aux conditions d'accès à la fonction sans quitter son poste. En cela, l'alinéa 3 vise la deuxième catégorie de titres mentionnée sous lettre a ci-dessus, soit ceux sanctionnant une formation continue pouvant être effectuée en cours d'emploi, en particulier celles relatives à des métiers spécifiques à l'Etat. Dans les autres cas, l'autorité ne peut matériellement fixer un délai au collaborateur pour se conformer aux conditions d'accès à la fonction. Cela ne signifie toutefois pas pour autant que les situations impliquant des rémunérations inférieures à celle prévue par la fonction occupée soient appelées à perdurer, en principe. Comme déjà relevé, l'engagement de personnes ne disposant pas des titres, qu'ils soient académiques ou pédagogiques, requis pour occuper la fonction doit demeurer l'exception et n'est possible qu'en cas de pénurie de main-d'œuvre dans un domaine donné. La subsistance de telles situations peut être due à deux motifs :

- des raisons historiques, l'engagement des personnes concernées étant antérieur à l'entrée en vigueur de RSRC ;
- la persistance de la pénurie dans certains secteurs, qui oblige l'Etat à avoir recours à du personnel non qualifié afin d'accomplir ses tâches.

Néanmoins, le Conseil d'Etat est attentif à ce que les personnes ne satisfaisant pas aux conditions requises pour occuper une fonction ne soient engagés que pour une durée déterminée, dans toute la mesure du possible.

Il est précisé ici que la présente note ne traite pas de la question des conditions matérielles d'acquisition d'une éventuelle formation ordonnée par l'autorité, cette question relevant avant tout du règlement sur la formation continue.

#### 4. Conclusion

*Au vu de ce qui précède, l'art. 6 RSRC doit être appliqué de la manière suivante :*

- *toutes les personnes ne disposant pas de la formation de base ou complémentaire requise pour occuper une fonction donnée voient leur rémunération diminuée de l'équivalent d'une classe de salaire ;*
- *les enseignants qui disposent de la formation de base (titre académique) mais d'un titre pédagogique autre que celui requis pour occuper la fonction voient leur rémunération diminuée de l'équivalent d'une classe de salaire ;*
- *les enseignants qui disposent de la formation de base (titre académique) requise pour occuper la fonction, mais d'aucun titre pédagogique voient leur rémunération diminuée de l'équivalent de deux classes de salaire ;*
- *les enseignants qui ne disposent pas de la formation de base (titre académique) requise et qui disposent d'un titre pédagogique autre que celui requis pour occuper la fonction voient leur rémunération diminuée de l'équivalent de deux classes de salaire ;*
- *les enseignants qui ne disposent pas de la formation de base (titre académique) requise, ni d'aucun titre pédagogique, voient leur rémunération diminuée de l'équivalent de trois classes de salaire ;*
- *dans les cas où une formation spécifique en cours d'emploi est requise pour occuper la fonction, en particulier dans des métiers propres à l'Etat, l'autorité d'engagement fixe un délai aux collaborateurs concernés pour accomplir ladite formation. Tel n'est en principe pas le cas dans l'enseignement. »*

Certes, cette note explicative ne saurait lier le tribunal comme tel serait le cas de travaux préparatoires législatifs, mais elle a valeur de pièce et l'autorité de céans en apprécie librement la portée sans avoir à l'écarter ou à en prendre nécessairement le contre-pied (Ch. rec., M. c/Etat de Vaud, 21 juin 2011, consid. 4d). Si le tribunal de céans ne s'estime pas nécessairement lié par la note explicative, il se considère en revanche comme tenu d'appliquer le texte clair des dispositions qu'elle explicite.

**IV.** a) Le présent litige porte sur la classification du demandeur 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, 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 l'interdiction de l'arbitraire et du droit d'être entendu.

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

D'après la jurisprudence, une décision viole le principe de l'égalité consacré à l'article 8 alinéa 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'article 8 alinéa 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). Dans la fonction publique, le principe de l'égalité de traitement exige en principe qu'à travail égal, un même salaire soit versé. Une différence de rémunération peut toutefois être justifiée par l'âge, l'ancienneté, les charges de famille, le degré de qualification, les risques, le genre et la durée de formation, l'horaire de travail, le domaine d'activité, etc., cela sans violer le droit constitutionnel (ATF 121 I 49, rés. JdT 1997 I 711; ATF 123 I 1, JdT 1999 I 547). Le principe de l'égalité de traitement est violé lorsque dans un rapport de service public, un travail identique n'est pas rémunéré de la même manière. La question de savoir si des activités différentes doivent être considérées comme identiques dépend d'appréciations pouvant s'avérer différentes. Dans les limites de l'interdiction de l'arbitraire, et du principe de l'égalité de traitement, les autorités sont habilitées à choisir, parmi le grand nombre de critères concevables, ceux qui doivent être considérés comme déterminants pour la rémunération des fonctionnaires (ATF 123 I 1 déjà cité, consid. 6c). Une différence de salaire entre deux enseignants ayant les mêmes responsabilités et les mêmes types de classes doit être justifiable afin d'être acceptable. 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, JT 1999 I 547) ; 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 (ATF 2P.228/2004 du 10 mars 2005). En matière d'égalité de traitement des fonctionnaires, le Tribunal fédéral fait preuve d'une certaine retenue (ATF 129 I 161 p.165). Il admet en outre qu'un système de rémunération présente nécessairement un certain schématisme (ATF 121 I 102 consid. 4).

Le Tribunal de céans a d'ores et déjà jugé qu'un maître de discipline académique issu de l'Ecole normale et titulaire d'un diplôme de maître secondaire semi-généraliste obtenu au terme d'une formation HEP de quatre ans en cours d'emploi (représentant 230 crédits) pouvait être pénalisé d'une classe (niveau 11A) par rapport à ses collègues détenteurs d'un baccalauréat universitaire suivi d'une maîtrise d'enseignement (en tout 270 à 300 crédits) et colloqués en niveau 11, ce qui représentait une différence salariale de 7,6 % (jugement du 18 octobre 2010 dans la cause TD09.008542, confirmé par arrêt n° 201/I de la Chambre des recours du 21 juin 2011).

b) En l'espèce, il n'y a pas lieu de s'écarter du jugement du 18 octobre 2010 susmentionné. En effet, l'Etat de Vaud a décidé, dans la construction de sa grille des fonctions, que l'enseignement au secondaire nécessitait un Master (soit 300 crédits ECTS), dont l'obtention permet de bénéficier d'une pleine rémunération. Or, le diplôme du demandeur est considéré par la HEP comme étant équivalent à un Bachelor valant 240 crédits ECTS, et non pas à un Master.

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 C[ ] relatifs 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) Le demandeur allègue que comme son titre figure sur la liste des diplômes d'enseignement reconnus par la C[REDACTED], il est considéré comme "titre équivalent" par celle-ci, et qu'en conséquence il ne saurait être discriminé sur le plan salarial par rapport aux enseignants bénéficiant d'un titre plus récent. Il considère ainsi que son cas s'éloigne de celui jugé le 18 octobre 2010, dans la mesure où son diplôme est reconnu par la C[REDACTED], alors que tel n'était pas le cas dans la cause TD09.008542. L'apposition d'un « A » en face de la classification en 11 du demandeur, qui entraîne pour lui la diminution d'une classe salariale, serait donc erronée.

Il n'est pas contesté que le diplôme du demandeur est mentionné dans la liste des diplômes d'enseignement reconnus par la C[REDACTED]. Néanmoins, le demandeur erre quant aux conclusions qu'il en tire. En effet, comme l'a exposé Mme [REDACTED] dans son courrier du 1er mai 2012 – et largement confirmé dans son témoignage, la reconnaissance par la C[REDACTED] des anciens diplômes confère à leurs titulaires – bien que ceux-ci aient suivi une formation ne répondant pas aux mêmes exigences que celles requises aujourd'hui — une égalité de traitement avec les détenteurs d'un diplôme obtenu selon le droit actuel, uniquement en ce qui concerne l'accès à la profession. En revanche, cette reconnaissance ne donne pas droit à une conversion ou équivalence du diplôme en question en titre académique (Bachelor ou Master). La rémunération des enseignants est quant à elle uniquement de la compétence des cantons.

Le Tribunal de céans ne saurait remettre en cause le témoignage de Mme Salzmann. Il en résulte que le demandeur ne dispose pas du titre requis pour la fonction, mais ne 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 conversion du diplôme du demandeur et sa rémunération.

Le défendeur a 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 de ce chef.

d) Le demandeur expose ensuite que la pénalité A n'a pas été appliquée aux maîtres d'arts visuels et de musique enseignant au secondaire I et/ou II bénéficiant des anciens diplômes, bien que ceux-ci ne disposeraient pas d'un Master. Il allègue ainsi qu'il est victime d'une inégalité de traitement, dans la mesure où certains maîtres de disciplines académiques ne disposant pas de Master n'ont pas vu leur niveau réduit d'une classe, contrairement à lui.

Le défendeur explique quant à lui que la formation de ces maîtres a été considérée comme étant équivalente à un Master, raison pour laquelle ils bénéficient d'une pleine rémunération.

Certes, Mme [REDACTED] a déclaré qu'elle ne savait pas qu'elle disposait d'un Master, cela ne veut toutefois pas dire que ses diplômes n'ont pas été jugés comme étant équivalents à un Master par le défendeur. Le Tribunal de céans n'a pas la compétence pour examiner si un titre est équivalent à un Master. Dans la même perspective, il n'est pas à même d'examiner à quel diplôme actuel pourrait correspondre le parcours de Mme [REDACTED] ou d'un autre enseignant, ce d'autant plus que cet examen serait fastidieux dans la mesure où les parcours des enseignants sont différents et où, comme l'a exposé le témoin [REDACTED], il faudrait examiner chaque situation individuellement. Or, la jurisprudence admet un certain schématisme en matière de rémunération des fonctions (ATF 121 I 102 consid. 4 précité); rappelons par ailleurs que le défendeur dispose d'un large pouvoir d'appréciation dans ce domaine

Le demandeur n'a pas démontré que, contrairement à ce qui était exposé par le défendeur, certains maîtres d'arts visuels et de musique colloqués au niveau 11 ne bénéficiaient pas du diplôme requis, soit un Master. Le Tribunal ne saurait donc retenir une violation du principe de l'égalité de traitement.

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'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; 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 d'environ 7-8% 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 l'ordre de 7-8% 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. Au vu de ces éléments, le demandeur n'ayant pas le titre requis, 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.** a) Le demandeur expose ensuite que le défendeur a porté atteinte à sa personnalité. A cet effet, il allègue que les articles 328 CO et 5 LPers-VD ont été violés.

b) Selon l'article 328 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur.

L'article 5 alinéa 3 LPers-VD stipule en substance que le Conseil d'Etat doit prendre les mesures nécessaires à la protection de la santé et de la personnalité des collaborateurs.

c) En l'espèce, les conditions d'une atteinte à la personnalité ne sont pas réalisées, en raison du fait qu'aucune violation des obligations prévues aux articles 328 CO et 5 LPers-VD n'a pu être constatée par le Tribunal de céans sur la base de l'instruction de la présente cause. En effet, le demandeur n'a démontré d'aucune manière qu'il aurait subi une atteinte à sa personnalité du fait du comportement de son employeur.

En conséquence, ce grief doit également être écarté.

**VIII.** a) Le demandeur allègue ensuite que son dossier technique n'est pas consultable, quand bien même il devrait l'être.

b) L'article 45 LPers-VD stipule en substance que les collaborateurs disposent du droit de consulter leurs dossiers personnels.

L'article 106 du règlement d'application de la loi du 12 novembre 2011 sur le personnel de l'Etat de Vaud (RSV 172.31.1; RLPers-VD) nomme les différents documents que doit contenir le dossier personnel. Il stipule notamment que le dossier personnel doit contenir les données permettant de répondre aux obligations légales de l'employeur.



c) Dans le cadre de la présente procédure, l'instruction n'a pas démontré que le dossier personnel du demandeur ne contenait pas les informations nécessaires permettant à l'Etat de Vaud de répondre à ses obligations légales. L'instruction n'a pas plus démontré que le dossier du demandeur n'était pas consultable.

En conséquence, ce grief est également infondé.

**IX.** a) En tout état de cause, le demandeur expose que la décision de classification dont il a fait l'objet viole son droit d'être entendu, ainsi que son droit à l'information, car il n'a reçu aucune indication sur cette dernière.

b) L'article 29 alinéa 2 Cst. stipule que les parties ont le droit d'être entendues. Néanmoins, le Tribunal fédéral a récemment retenu que le droit d'être entendu n'existait pas dans le cadre de la mise en vigueur d'un arrêté de classification salariale. En effet, ce dernier s'adresse à un nombre indéterminé de fonctionnaires et il s'appliquera à toute personne appelée dans le futur à exercer une fonction pour le compte du défendeur. De toute évidence, cet acte ne constitue donc pas une décision administrative. Il n'est toutefois pas nécessaire de déterminer plus précisément la nature de l'arrêté de classification en question, car le droit d'être entendu n'existe pas dans les procédures législatives et n'existe, en principe, pas non plus dans l'adoption des décisions générales (arrêt 8C\_84/2011 du 2 mai 2012 consid. 2.3 et les références citées).

c) En l'espèce, il n'y a pas lieu de s'écarter de la jurisprudence précitée. Ainsi, le demandeur ne saurait se prévaloir d'une violation de son droit d'être entendu. De surcroît, même si l'on considérait qu'il pouvait se prévaloir de celui-ci et que le défendeur ne l'avait pas respecté dans un premier temps, le fait que le Tribunal de céans ait instruit et jugé cette cause et que, par conséquent, il ait donné la parole au demandeur pour se déterminer, permettrait de corriger la violation de son droit d'être entendu.

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

**XI.** Les frais de la cause sont arrêtés à 3'620 fr. pour le demandeur et à 2'000 fr. pour le défendeur (art. 169, 171, 172, 173 et 174 du Tarif des frais judiciaires en matière civile du 4 décembre 1984), selon le décompte suivant:

Demandeur:

Dépôt de la demande: 1'000 fr.  
Audience préliminaire: 1'000 fr.  
Audience d'instruction: 1'000 fr.  
Audition de trois témoins: 120 fr.  
Audience de jugement: 500 fr.

Défendeur:

Audience préliminaire: 250 fr.  
Audience d'instruction: 1'250 fr.  
Audience de jugement: 500 fr.

Le défendeur, qui obtient gain de cause, mais n'a pas consulté de mandataire externe, a uniquement droit au en remboursement de ses frais de justice par 2'000 francs.

**Par ces motifs,**

**le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale prononce:**

- I. Les conclusions prises par [REDACTED] selon demande du 2 mars 2009, telles que modifiées lors de l'audience du 6 décembre 2011, sont intégralement rejetées.
- II. Les frais de la cause sont arrêtés à 3'620 fr. (trois mille six cent vingt francs) pour [REDACTED] et à 2'000 fr. (deux mille francs) pour l'Etat de Vaud.
- III. [REDACTED] paiera à l'Etat de Vaud la somme 2'000 fr. (deux mille francs) à titre de dépens.

IV. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

La présidente :

La greffière :

Céline Courbat, v.-p.

Sarah Riat

Du

Les motifs du jugement rendu le 17 juillet 2012 sont notifiés au conseil du demandeur et au représentant du défendeur.

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.

La greffière :

Sarah Riat