

JUGEMENT

rendu par le

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

le 23 octobre 2012

dans la cause

H. _____ c/ ETAT DE VAUD

MOTIVATION

Audiences : 27 février et 8 octobre 2012

Président : M. Benoît Morzier, v.-p.

Assesseurs : Mmes Brigitte Serres et Gabrielle L'Eplattenier

Greffière : Mme Sandy Gallay

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 8 octobre 2012, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit:

EN FAIT :

1. H._____, anciennement L._____, (ci-après: la demanderesse) née le [...] 1971, a collaboré dans un premier temps du 1^{er} février 1998 au 31 décembre 2002 en qualité de conseillère en personnel au sein de l'Office régional de placement (ci-après : ORP) de [...]. Cette dernière a été réengagée par contrat du 12 mars 2004 en qualité de conseillère en personnel B, classes 18-20, par l'Etat de Vaud (ci-après: le défendeur), au sein l'ORP de [...]. Dès le 1^{er} février 2008, la défenderesse a exercé à mi-temps en qualité de répondante entreprises d'une part et de conseillère en personnel d'autre part également à mi-temps.

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. a) La demanderesse a reçu un avenant à son contrat de travail daté du 29 décembre 2008, mais prenant effet le 1^{er} décembre 2008, dans lequel sa fonction a été qualifiée de conseillère en personnel, correspondant à la chaîne 211 de la grille des fonctions et à un niveau de fonction 9.

b) Le 21 décembre 2009, la demanderesse a reçu un nouvel avenant, avec effet au 1^{er} décembre 2008, annulant et remplaçant l'avenant au contrat de travail établi le 29 décembre 2008, dans lequel sa fonction est restée identique tandis que sa collocation a été modifiée en chaîne 202 au niveau 10 A.

c) Avant la bascule, la demanderesse était en classes 18-20 et son revenu annuel, treizième salaire compris, s'élevait à 89'227,65 fr. pour un taux d'activité de 100%.

Après l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération Decfo-Sysrem, la demanderesse a été colloquée en classe 10A, échelon 13. Son salaire annuel était alors, le 1^{er} janvier 2009, de 93'638.- fr., treizième salaire compris, pour un taux d'activité de 100% (cf. p. 3b du défendeur). La demanderesse a également bénéficié, pour l'année 2008, d'un rattrapage de 835.- fr. ainsi que de 628.- fr. pour l'année 2009.

4. a) Dans le cadre d'un recours contre l'avenant lié à l'introduction de DECFO-SYSREM, la demanderesse a saisi le Tribunal de céans par demande du 19 février 2010 et pris les conclusions suivantes :

1. *Dire que l'attestation délivrée le 1^{er} juin 2006 par l'Association des Offices Suisses du Travail est une attestation d'équivalence qui indique que ma formation et mon expérience professionnelle sont équivalentes au brevet fédéral de conseillère en personnel;*
2. *Interpeller à ce propos M. X. _____, secrétaire de l'AOST, Association Suisse des offices du travail (sic) et l'inciter à témoigner sur cette question.*
3. *M'accorder par conséquence un niveau salarial équivalent au niveau salarial d'un conseiller en personnel breveté;*
4. *Me classer au niveau salarial 10 sans réduction de salaire afin de reconnaître expérience et formation antérieure non prise en considération au moment de la classification et ce dès le 1^{er} décembre 2008;*
5. *Si votre Autorité ne devait pas accéder à ma demande précédente (point 1), à tout le moins, renvoyer cette demande à l'autorité*

cantonale, intercantonale ou fédérale, compétente en matière d'équivalence des diplômes.

b) A l'appui de son recours, la demanderesse a notamment produit l'attestation ci-après.



VERBAND SCHWEIZERISCHER ARBEITSÄMTER
ASSOCIATION DES OFFICES SUISSES DU TRAVAIL
ASSOCIAZIONE DEGLI UFFICI SVIZZERI DEL LAVORO

Secrétariat:
Laupenstrasse 22
3008 Berne
Tel.: 031 633 58 91
Fax: 031 633 58 92
E-Mail: info@vsaa.ch
Internet: www.vsaa.ch

Service de l'emploi

Berne / Fribourg, le 2 février 2007

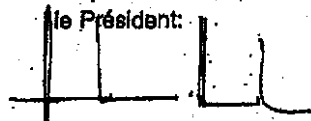
Attestation d'équivalence selon l'article 119b OACI

pour
Madame L. _____

Le Comité exécutif de l'AOST dans sa séance du 2.2.2007 a pris sa décision quant à votre demande du 4.12.2006.

Conformément aux directives pour la mise en oeuvre de l'article 119b OACI votées par le Comité de l'AOST le 23-juin 2004, Madame L. _____ justifie d'une formation et d'une expérience professionnelle reconnues comme équivalentes au brevet fédéral de conseillère en personnel.

Association des Offices Suisses du Travail

le Président:

W. _____

le Secrétaire:

X. _____

Double à remettre à Madame L. _____

Cette attestation a été transmise à la demanderesse accompagnée du courrier suivant :

Cette attestation a été transmise à la demanderesse accompagnée du courrier suivant :



Service de l'emploi

Coordination ORP
Rue Caroline 11
1014 Lausanne

Madame

L. _____
Office régional de placement

Réf. : MPT

Lausanne, le 23 mars 2007

Reconnaissance d'une formation et d'une expérience professionnelles équivalentes selon l'article 119b OACI

Madame,

L'Association des offices suisses du travail (AOST) a reconnu votre formation et vos expériences professionnelles comme équivalentes aux exigences imposées au personnel chargé du service public de l'emploi par l'article 119b OACI:

¹ Les personnes chargées du service public de l'emploi doivent, dans les cinq ans qui suivent leur entrée en fonctions, être titulaires d'un brevet fédéral de conseiller en personnel ou justifier d'une formation ou d'une expérience professionnelles reconnues équivalentes par l'Association des offices suisses du travail (AOST).

² Les cantons veillent à ce que les personnes chargées du service public de l'emploi possèdent les qualifications requises. Ils veillent également à ce qu'elles disposent d'une formation initiale spécifique et d'une formation continue adéquate.

³ L'organe de compensation fournit les outils informatiques propres à garantir la transparence de la formation. Dans les cas particuliers, il peut déclarer des cours obligatoires ou organiser lui-même des cours."

En conséquence, vous êtes formellement dispensé de suivre la formation menant au brevet fédéral de conseiller en personnel, comme stipulé à l'art. 119b OACI, al.1.

Toutefois, si cette dispense vous autorise à continuer à exercer dans votre fonction actuelle, elle ne constitue pas une reconnaissance d'équivalence au brevet fédéral de conseiller en personnel en tant que titre exigé pour l'accès à certaines fonctions de l'Administration cantonale vaudoise.

Nous vous remercions de prendre bonne note de ce qui précède et vous présentons, Madame, nos meilleures salutations.

SERVICE DE L'EMPLOI

Coordination ORP

M.P.
p.o. D. _____

Annexe

- Attestation d'équivalence selon l'article 119b OACI

SDE

Département de l'économie, Service de l'emploi, Coordination ORP
www.vd.ch/emploi - T +41 21 316 61 60 - F +41 21 316 60 36 - celine.dupuis@vd.ch

5. La demanderesse a résilié son contrat de travail qui la liait au défendeur avec effet au 1^{er} mars 2011.

6. a) Le 27 février 2012, le Tribunal de céans a tenu une audience préliminaire lors de laquelle la conciliation a été tentée mais a échoué.

b) Lors de l'audience de jugement du 8 octobre 2012, les témoins F._____ et V._____ ont été entendus. Leurs propos ont, en substance, été les suivants:

ba) F._____ est membre du comité exécutif de l'Association des Offices Suisses du Travail (ci-après: AOST) et Directeur général de l'Office cantonal de l'emploi de [...]. Il explique en premier lieu que l'AOST, s'occupe de manière générale de l'exécution de la Loi sur l'assurance-chômage (ci-après: LACI ; RS 837.0) et des relations avec le Secrétariat d'Etat à l'économie (ci-après: SECO).

S'agissant de la situation prévalant dans le canton de Genève, le témoin précise qu'un code pénalisant de deux classes de salaire avait été introduit pour les personnes qui n'avaient pas obtenu le brevet. Ensuite le SECO a requis une accélération de la formation des conseillers en personnel avec comme objectif que 80% des ces conseillers soient titulaires dudit brevet. Il s'agissait dès lors de former près de 2000 candidats dans toute la Suisse. Ainsi une étape intermédiaire a été instaurée par ce système d'équivalence pour atteindre cet objectif et respecter l'esprit de la loi. La personne qui avait suivi quelques modules de cette formation et disposait d'une expérience suffisante était admise à fonctionner comme conseiller en placement. Dès lors, une personne qui obtenait une équivalence était pénalisée d'une classe de salaire tandis que celle qui n'en avait pas était pénalisée de deux classes. Le SECO a confié la mise en œuvre de la formation du brevet fédéral et la problématique des équivalences à l'AOST.

Le témoin explique encore que la notion d'équivalence a évolué avec le temps. Il fallait principalement avoir suffisamment d'années d'expérience, être titulaire d'un CFC effectué en 3 ou 4 ans et

éventuellement avoir suivi quelques modules du brevet. Le SECO avait toutefois précisé que ces personnes n'étaient pas titulaires du titre de conseiller en personnel, l'équivalence ne leur permettant que d'exercer cette fonction. Elles remplissaient donc les conditions de l'art. 119b de l'Ordonnance sur l'assurance-chômage (ci-après: OACI ; RS 837.02) aux yeux du SECO. A l'heure actuelle le témoin précise que cette attestation a pratiquement disparu car il est demandé à tous les conseillers nouvellement engagés de suivre la formation du brevet. L'AOST a ainsi resserré les conditions d'obtention de l'équivalence, notamment parce que le système de formation peut absorber, sans difficulté d'organisation pour les ORP, les candidats au brevet. Le témoin précise également que ces équivalences sont délivrées sur la base d'une analyse du dossier à la demande conjointe du collaborateur et de l'employeur.

S'agissant de l'information fournie aux collaborateurs, le témoin ajoute qu'en 2007 dans le canton de [...], il existait une directive départementale claire qui incitait les candidats à faire le brevet et qui les informait de ce code pénalisant d'une ou deux classes de salaires. Ces directives sont toutefois propres à chaque canton. Le témoin précise que le même esprit régnait dans le canton de Vaud, à savoir inciter les conseillers à amorcer la formation du brevet. Ainsi à l'époque, le service du personnel du département, plus généralement le service cantonal était compétent pour informer au moment de l'engagement le collaborateur des conséquences du choix de l'équivalence. Certaines personnes en sont toutefois restées à ce stade, à savoir qu'elles ont conservé leur classe de salaire pénalisée. Cette situation n'était pas réellement idéale mais il n'existait aucun moyen de contraindre les collaborateurs à amorcer ce brevet. Entreprendre le brevet constitue, selon le témoin, un effort important de la part du conseiller en personnel qui justifie une classe de salaire plus élevée. Le témoin ajoute encore qu'une personne au bénéfice d'une équivalence peut entreprendre la formation du brevet.

bb) V. _____ est le responsable du domaine du Service du personnel de l'Etat de Vaud lequel a été chargé de projet pour le projet DECFO-SYSREM. Il précise que la question litigieuse concerne l'exigence

des titres. Ainsi, pour certains emplois étatiques, il est nécessaire légalement de disposer d'un titre. Une base légale spécifique pour chaque métier définit les conditions. En novembre 2010, le Conseil d'Etat a pris une décision qui traite des fonctions pour lesquelles un titre est exigé et donc pour lesquelles une pénalité d'une classe de salaire est instaurée dans l'attente de l'obtention de ce titre. Ces titres peuvent souvent n'être obtenus qu'en cours d'emploi, et il faut donc au préalable avoir été recruté par l'Etat. Le témoin cite, à titre d'exemple, les agents de détention qui sont engagés par contrat de durée déterminée sur la base d'un CFC et colloqué en niveau 7A. Une fois l'obtention du brevet fédéral, ils obtiennent automatiquement la classe supérieure, soit la 7 et en principe un contrat de durée indéterminée. Le témoin indique en particulier qu'il s'agit d'une règle générale. La question des équivalences se pose donc au travers de la décision du Conseil d'Etat. Si l'équivalence est légalement reconnue et remplace le titre exigé, alors le titre n'est pas requis et le collaborateur ne se voit pas imposer une pénalité d'une classe de salaire. Pour chaque métier, un système d'équivalence a été instauré mais le témoin ne peut pas déterminer quelle autorité est habilitée à décider s'il existe une équivalence ou non.

S'agissant de la situation particulière des conseillers en personnel, le témoin précise que l'équivalence AOST est purement interne à cette association. Cette attestation signifie que le collaborateur peut exercer la fonction de conseiller en personnel sans disposer du brevet. Par contre, si cette personne veut postuler pour une fonction de responsable RH à l'Etat, un brevet fédéral de spécialiste en gestion du personnel est exigé et cette équivalence AOST, qui ne sera pas équivalente au brevet, ne lui permettra pas d'accéder à ce poste. Ce cas de figure a été pris en compte dans la décision du Conseil d'Etat de novembre 2010. En effet, il est précisé que cette équivalence AOST ne permet pas de lever la pénalité A. Le terme d'équivalence est ainsi galvaudé. Le témoin précise encore que les fonctions exercées entre un conseiller en personnel breveté et un conseiller en personnel au bénéfice d'une équivalence AOST sont les mêmes. Le cahier des charges est identique. Le cadre général consiste à bénéficier d'un laps temps et d'un nombre de tentatives limités pour

obtenir le titre. Si le titre n'est pas obtenu, en principe, le contrat de durée déterminée n'est pas renouvelé. L'avantage de cette équivalence AOST permet, selon le témoin, au conseiller en personnel de ne pas avoir la contrainte de devoir passer le brevet. Ceux-ci conservent toutefois, en tout temps, la possibilité de le faire.

Concernant la nouvelle classification des conseillers en personnel au mois de décembre 2009, le témoin explique qu'au sortir de la bascule au 5 décembre 2008, l'Etat avait annoncé des travaux de revérification dans trois secteurs: les bibliothèques, les métiers du secrétariat et les métiers de l'orientation scolaire et professionnelle. C'est dans ce cadre que l'enclassement des conseillers en personnel a été revu et qu'un groupe de travail comprenant: le SESAF, la DGEP, le CHUV, l'UNIL, le SDE et le SPEV a été instauré. Le résultat de ce groupe d'étude a donné lieu à la décision du Conseil d'Etat de novembre 2009 qui a précisé que les conseillers ORP seraient dorénavant classés en 10 et 11 et les conseillers en personnel en 10, respectivement 10A. Le niveau 10 correspond à un niveau bachelor accompagné d'un savoir-faire élevé et d'une formation complémentaire. A titre d'exemple, les assistants sociaux de références et les infirmiers spécialisés sont colloqués dans cette classe.

bc) Lors de l'audience, la demanderesse a confirmé ses conclusions prises au pied de sa demande du 18 février 2010.

L'Etat de Vaud a pour sa part conclut au rejet des conclusions prises par cette dernière.

EN DROIT :

I. a) Aux termes de l'article 14 de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (ci-après: LPers-VD ; RSV 172.31) en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2003, le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale connaît, à l'exclusion de toute autre juridiction, de toute contestation relative à l'application de cette loi et de la loi

fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (ci-après: LEg ; RS 151.1) dans les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses employés.

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

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

c) L'article 16 alinéa 3 LPers-VD dispose que les actions devant le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale se prescrivent par un an lorsqu'elles tendent exclusivement à des conclusions pécuniaires et par soixante jours dans les autres causes. La prescription court dès que la créance est exigible ou dès la communication de la décision contestée.

L'action de la demanderesse tend à une modification en sa faveur du niveau qui lui a été attribué dans 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 donc clairement d'une réclamation pécuniaire dont la valeur litigieuse peut d'ailleurs se calculer à 10'830.- 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 au nouveau traitement de la demanderesse lui ont été communiqués en

décembre 2009, la demande du 19 février 2010 a été déposée en temps utile.

Au vu de ce qui précède, l'action de la demanderesse est recevable en la forme.

II. a) 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).

b) Conformément à l'article 23 LPers-VD, les collaborateurs de l'Etat de Vaud 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 et fixe le nombre de classes et leur amplitude (art. 24 al. 1 LPers-VD). Il détermine également 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 enfin les fonctions et les évalue (art. 24 al. 2 LPers-VD).

c) Le présent litige porte sur la position de la demanderesse dans le nouveau système de classification des fonctions de l'Etat de Vaud, particulièrement sur le niveau dans lequel elle a été colloquée. Le Tribunal de céans ne saurait, dans un tel domaine, substituer son appréciation à celle de l'employeur. Il lui incombe toutefois de vérifier que le résultat du système respecte les principes de droit administratif à tout le moins s'agissant de l'égalité et de l'interdiction de l'arbitraire.

III. a) La demanderesse conclut à ce qu'un niveau 10 lui soit attribué en lieu et place du niveau 10A qui lui a été appliqué à la bascule

DECFO-SYSREM. Elle affirme que l'équivalence AOST obtenue équivaut au brevet fédéral de conseiller en personnel devenu depuis lors brevet fédéral de spécialiste en ressources humaines.

Le défendeur expose en substance qu'à son sens, l'attestation AOST ne constitue pas une reconnaissance d'équivalence au brevet fédéral de conseiller en personnel en tant que titre exigé pour l'accès à certaines fonctions de l'Administration cantonale vaudoise et conclut de ce fait au rejet des conclusions prises par la demanderesse.

b) Intitulé « réduction en cas d'absence de titre », l'art. 6 alinéa 1 du Règlement relatif au système de rétribution des collaborateurs de l'Etat de Vaud (ci-après: RSRC ; RSV 172.315.2) a la teneur suivante :

« ¹Lorsque, 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».

c) En cours d'instance, le défendeur a produit une note interprétative sur l'art. 6 RSRC 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 des 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. 1er RSRC dispose que la rétribution des collaborateurs concernés fait l'objet d'une réduction équivalant à une classe de salaire».

Cette note n'a toutefois que la 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 peut donc en apprécier librement la portée (TD09.007381 G. c/ Etat de Vaud, Ch. rec., M. c/Etat de Vaud, 21 juin 2011, consid. 4d).

d) Le Conseil d'Etat a outre pris la décision suivante au cours de sa séance du 17 novembre 2010 :



DECISION DU CONSEIL D'ETAT

Séance du 17 novembre 2010

Présidence de M. Pascal Broulis, président

Sur proposition du DFIRE

LE CONSEIL D'ETAT DECIDE :

Politique salariale – Absence de titres requis – Impact sur le niveau de rémunération

1. sont concernés par l'application de l'article 6 du RSRC du 28 novembre 2008, alinéas 1 et 3 les emplois-types suivants :

12103	Gendarme (fonction 10207A)
12205	Inspecteur-trice de police (fonction 10308A)
5101	Agent-e de détention (fonction 11107A)
5102	Agent-e technique en milieu de détention (fonction 11108A)
5105	Responsable d'atelier en milieu de détention (fonction 11109A)
5104	Intervenant-e socio-éducatif-ive en milieu de détention (fonction 20209A)
11110	Expert-e des poids et mesures (fonction 12209A)
11101	Inspecteur-trice des denrées alimentaires ou des eaux (fonctions 12208A et 12209A)
14306	Assistant-e socio-éducatif-ive (fonction 22205A)
14307	Educateur-trice de l'enfance (fonction 18107A)
3403	Logopédiste en milieu scolaire (fonction 19110A)
3404	Psychomotricien-ne en milieu scolaire (fonction 19110A)
14501	Assistant-e social-e en milieu médicalisé (fonction 20208A)
14308	Assistant-e social-e (fonction 20208A)
14311	Educateur-trice (fonction 20208A)
8103	Gestionnaire-comptable d'un OPF (fonction 29107A)
23101	Conseiller-ère en personnel (fonction 20210A)
23101	Conseiller-ère en personnel / chef-fe de groupe d'un ORP (fonction 21211A*)
4301	Expert-e technique des véhicules (fonctions 12107A et 12108A)
4302	Expert-e de la circulation (fonction 12208A)
4206	Instructeur-trice protection civile (fonction 12309A)

* Appliqué à titre exceptionnel pour répondre à une réalité présente. Dorénavant, seuls des conseillers en personnel chefs de groupe titulaires du brevet fédéral de spécialiste en ressources humaines reconnu au sens de l'art. 119b OACI seront recrutés.

2. de soumettre les nouveaux collaborateurs engagés dans les emplois-types qui précèdent aux modalités suivantes :

- le contrat prévoit une rétribution qui correspond à une réduction d'une classe de salaire par rapport au niveau de fonction (mention de la lettre A),
 - type de contrat : contrat à durée déterminée (CDD), avec une clause particulière prévoyant qu'en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, le paiement du salaire est versé selon les mêmes conditions que pour un engagement par contrat de durée indéterminée,
 - durée du contrat et nombre de renouvellement possible : en fonction du nombre de présentations possible aux examens, les dispositions du RLPers étant réservées,
 - conditions de fin du contrat par l'employeur : la non-présentation du titre exigé dans les conditions fixées. Le contrat prend fin par l'écoulement du temps ;
3. de ne pas appliquer les chiffres 1 et 2 dans les situations où une équivalence de titre est reconnue pour l'exercice de la fonction concernée ; sont réservées les équivalences accordées à certains conseillers ORP en application des dispositions de l'article 119b OACI ;
 4. de charger le SPEV de mettre à jour la rubrique « parcours professionnel » des fiches emplois-types publiées dans le Répertoire des emplois-types (REM) concernées par l'application du chiffre 1 ;
 5. de charger le SPEV de garantir la bonne application des alinéas 1 et 3 de l'article 6 du règlement du 28 novembre 2008 relatif au système de rétribution des collaborateurs de l'Etat de Vaud ;
 6. de charger le SPEV de communiquer les modalités de la présente décision du Conseil d'Etat aux services ; la mise en vigueur de l'application des CDD au SPEN revenant au Chef du DINT au plus tard à l'issue de l'enquête pénale en cours dans l'affaire Vogt ;
 7. de charger la DCERH d'informer oralement les syndicats et associations du personnel de la présente décision du Conseil d'Etat à la faveur d'une prochaine séance de négociations.

Extrait conforme, l'atteste
LE CHANCELIER



Vincent Grandjean

Cette décision précise les emplois-types concernés par l'art. 6 alinéa 1 et 3 RSRC. Elle indique par ailleurs en son chiffre 3 que la pénalité d'une classe salariale prévue par cet article ne s'applique pas dans les situations où une équivalence de titre est reconnue pour l'exercice de la fonction concernée. Le cas des équivalences accordées à certains conseillers ORP en application des dispositions de l'article 119b OACI est toutefois réservé.

Le Tribunal ne saurait remettre en question la décision du Conseil d'Etat qui précède. Celle-ci s'impose en conséquence à lui.

c) En l'espèce, la demanderesse a été mise au bénéfice de cette attestation AOST en février 2007 et a été ainsi dispensée d'effectuer le brevet fédéral de conseiller en personnel. Elle a été toutefois prévenue

par le Service de l'emploi dans son courrier du 23 mars 2007 que cette équivalence ne constituait pas une reconnaissance d'équivalence au brevet fédéral de conseiller en personnel en tant que titre exigé pour l'accès à certaines fonctions de l'Administration cantonale vaudoise. La demanderesse n'a ainsi pas été promue en qualité de conseillère A comme le prévoyait l'ancienne classification. En effet, il fallait pour obtenir cette fonction être au bénéfice de douze années d'expérience et titulaire du brevet fédéral susmentionné.

De plus, le témoin F._____, membre du comité exécutif de l'AOST a précisé lors de son audition que le SECO avait expressément déclaré que les personnes, mises au bénéfice de cette équivalence, n'étaient pas titulaires du titre de conseiller en personnel, l'équivalence ne leur permettant que d'exercer cette fonction.

Au vu de ce qui précède, le Tribunal de céans ne saurait retenir que l'équivalence AOST est équivalente au brevet fédéral de conseiller en personnel. La décision de collocation de la demanderesse en niveau 10A a ainsi fait l'objet d'une application correcte de l'art. 6 RSRC tel que précisé par décision du Conseil d'Etat du 17 novembre 2010. Partant, ce grief doit être rejeté.

IV. a) La demanderesse soulève également que sa classification viole le principe d'égalité de traitement. Elle affirme en effet qu'elle exerce les mêmes fonctions que ses collègues titulaires du brevet fédéral de conseiller en personnel.

b) Selon la jurisprudence, une décision viole le principe de l'égalité consacré à l'article 8 al. 1 Cst. (RS 101) lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à régler ou qu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Il faut que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait

importante (ATF 134 I 23 consid. 9.1). Une norme réglementaire viole l'article 8 al. 1 Cst. lorsqu'elle n'est pas fondée sur des motifs sérieux et objectifs, qu'elle est dépourvue de sens et d'utilité ou qu'elle opère des distinctions juridiques que ne justifient pas les faits à régler. Dans l'examen auquel il procède à cette occasion, le juge ne doit toutefois pas substituer sa propre appréciation à celle de l'autorité dont émane la réglementation en cause. Il doit au contraire se borner à vérifier si la disposition litigieuse est propre à réaliser objectivement le but visé par la loi, sans se soucier, en particulier, de savoir si elle constitue le moyen le mieux approprié pour atteindre ce but (ATF 128 V 217 consid. 2). En matière d'égalité de traitement des fonctionnaires, le Tribunal fédéral fait preuve d'une certaine retenue (ATF 129 I 161 consid. 3.2). D'une manière générale les autorités cantonales disposent d'un large pouvoir d'appréciation en ce qui concerne les questions d'organisation et de rémunération (ATF 123 I 1, JdT 1999 I 547; ATF 121 I 49, JdT 1997 I 711, ATF 121 I 102 c. 4a). Il faut rappeler encore que, s'agissant de l'égalité de traitement, le Tribunal de céans n'est habilité à revoir les décisions du Conseil d'Etat que sous l'angle de l'arbitraire (ATF 121 I 49). Par ailleurs, le Tribunal fédéral admet qu'un système de rémunération présente nécessairement un certain schématisme (ATF 121 I 102 consid. 4).

c) En l'espèce, la formation entre les titulaires de l'ancien brevet fédéral de conseiller en personnel et la demanderesse n'est pas équivalente. Le niveau de formation peut constituer un motif objectif justifiant une différence de traitement. L'argument de la demanderesse précisant que le travail effectué, tant par ses collègues brevetés que par elle, était identique, ne saurait être retenu par le Tribunal de céans, bien qu'il n'existe aucune raison d'en douter, dès lors qu'un motif objectif permet une différence de traitement s'agissant du niveau de rémunération. C'est, ainsi, à bon droit que la demanderesse a été colloquée de manière différente par rapport à ses collègues titulaires dudit brevet. Ce grief doit, en conséquence, être rejeté.

V. a) Il convient encore d'examiner si la différence de traitement entre la demanderesse et ces anciens collègues conseillers en personnel 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 ni 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). Par ailleurs, les autorités cantonales disposent d'un large pouvoir d'appréciation en ce qui concerne les questions de rémunération (ATF 123 I 1, JdT 1999 I 547; ATF 121 I 49, JdT 1997 I 711, ATF 121 I 102 c. 4a précités).

c) La décision de collocation de la demanderesse en niveau 10A n'apparaît pas particulièrement choquante car elle se fonde sur une base légale claire ainsi que sur un motif objectif, soit le niveau de formation. De plus, la demanderesse ne peut se prévaloir d'un manque d'information concernant l'attestation AOST. Elle aurait pu se rendre compte à la suite de l'obtention de celle-ci qu'elle n'avait pas été colloquée en tant que conseillère en personnel A sous l'ancien système. Le Tribunal de céans ne doute d'ailleurs pas que la demanderesse ait été informée des conditions de progression salariale au moment de son engagement et donc de la possibilité d'être promue en tant que conseillère en personnel A une fois le brevet de conseillère en personnel obtenu. De plus, l'accès à la formation lui était encore possible une fois la bascule intervenue comme l'a précisé en cours d'instance le témoin V._____.

VI. A la lumière de ce qui précède, les conclusions de la demanderesse prises selon demande du 19 février 2010 sont intégralement rejetées.

VII. Le présent jugement, qui tranche un litige dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000.- fr., est rendu sans frais et sans allocation de dépens (art. 16 al. 6 LPers-VD).

**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 H._____, selon demande du 18 février 2010, sont intégralement rejetées;
- II. Le présent jugement est rendu sans frais, ni dépens;
- III. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

Le président :

La greffière :

Benoît Morzier, v.-p.

Sandy Gallay

Du 8 juillet 2014

Les motifs du jugement rendu le 23 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