

**JUGEMENT**

rendu par le

**TRIBUNAL**

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

**CANTONALE**

le 17 août 2017

dans la cause

F. \_\_\_\_\_ c/ ETAT DE VAUD

**MOTIVATION**

\*\*\*\*\*

Audiences : 12 juin 2017 et 17 août 2017

Présidente : Mme Christine SATTIVA SPRING, v.-p.

Assesseurs : Mme Sylvie LACOSTE et M. Doru TRANDAFIR

Greffière : Mme Eléonore EGLI, a.h.

Statuant au complet et à huis clos lors de l'audience de délibérations du 17 août 2017, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (ci-après : TRIPAC) retient ce qui suit :

**EN FAIT :**

**1. a)** F. \_\_\_\_\_ (ci-après : la demanderesse), née le [...] 1989, s'est vue délivrer par l'Université de Fribourg le 15 décembre 2012 un Bachelor of Arts pour la formation scientifique dans les branches enseignables au degré secondaire I, dans les programmes d'études français langue étrangère, histoire et économie familiale.

**b)** Le 1<sup>er</sup> octobre 2014, l'Université de Fribourg a remis à la demanderesse un Master of Arts en enseignement pour le degré secondaire I dans les branches économie familiale, français langue étrangère et histoire.

**2. a)** Par contrat du 17 octobre 2014, remplaçant celui du 12 septembre 2014, la demanderesse a été engagée par l'Etat de Vaud, représenté par la Direction générale de l'enseignement obligatoire (ci-après : DGEO) en qualité de « Maîtresse de disciplines académiques » pour une durée déterminée, soit du 1<sup>er</sup> août 2014 au 31 juillet 2015. La demanderesse exerçait cette fonction à un taux de 48%, soit de 12 périodes sur les 25 périodes requises pour un 100%, et était colloquée en chaîne 142, classe 11B. La discipline académique exercée était l'enseignement du français.

Par un second contrat, établi le même jour, remplaçant également celui du 12 septembre 2012, la demanderesse a été engagée par l'Etat de Vaud, représenté par la DGEO, en qualité de « Maîtresse de disciplines spéciales » pour la même durée déterminée (année scolaire 2014/2015). Pour cet emploi, la demanderesse était occupée à un taux de 42.8571%, soit de 12 périodes sur les 28 requises pour un taux

d'occupation plein, et était colloquée en chaîne 142, classe 10. La demanderesse enseignait à ce titre l'économie familiale.

**b)** Conformément à un avenant du 21 novembre 2014 dûment signé, la rémunération de la demanderesse relative à son poste de « Maîtresse de disciplines académiques » est passé au niveau 11, en raison de son obtention du Master of Arts mentionné à la let. b) chiffre 1. ci-avant. Sous réserve du traitement salarial correspondant à ce changement, les autres conditions contractuelles sont demeurées inchangées.

**3. a)** Dans une correspondance du 10 juillet 2014, la DGEO a exposé à la demanderesse que le niveau 10 avait été déterminé lors de la bascule salariale DECFO-SYSREM pour l'emploi-type de maître-sse de discipline spéciale et que le défendeur avait défini comme disciplines spéciales les travaux manuels (ci-après : TM), les activités créatrices textiles (ci-après : ACT) et l'économie familiale (ci-après : EFA). Le défendeur a également indiqué à la demanderesse qu'elle ne pouvait prétendre à une collocation plus élevée, que le niveau salarial décidé implique une logique de fonction, et que, par conséquent, aucune exception ne pouvait être effectuée en sa faveur.

**b)** Par courrier du 10 février 2015, l'Université de Fribourg a confirmé à la demanderesse *« qu'en date du 22 juin 2012, le DAES I délivré par l'Université de Fribourg a obtenu la reconnaissance fédérale pour l'ensemble des branches figurant dans la liste proposée par l'Université de Fribourg, y compris donc pour l'Economie familiale et les Activités créatrices. C'est donc bien votre diplôme dans son entier qui dispose en tant que tel de la reconnaissance de la CDIP (réd., soit la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique), et ne peut donc être soumis à des pratiques cantonales variées de ce point de vue. »*.

**c)** Par courrier du 31 mars 2015, sous la plume de son conseil, la demanderesse a réitéré sa contestation selon laquelle l'EFA ne pourrait

être considéré comme discipline académique, en comparaison des TM et de l'ACT. Elle a une nouvelle fois invoqué à l'appui de sa contestation le fait qu'elle bénéficiait d'un Master pour l'enseignement du français au même titre que pour l'EFA et qu'une formation académique existe depuis plusieurs années pour cette dernière branche.

En date du 16 avril 2014 (recte 2015), le défendeur a répondu à la demanderesse et a confirmé sa position. Après avoir répété quels sont les diplômes requis pour l'exercice de l'emploi-type « maître-sse de disciplines spéciales », le défendeur a indiqué à la demanderesse que la collocation en niveau 11 et 12 était réservée aux titulaires du MS1 ou d'un titre jugé équivalent, dans le cadre de l'enseignement des disciplines académiques. Or, la directive émanant du Comité de direction de la HEP liste lesdites disciplines, dont l'EFA ne fait pas partie.

Par une correspondance du 1<sup>er</sup> mai 2015, la demanderesse a expliqué contester le système tel que décrit dans la missive du 16 avril 2015 qui lui était adressée, notamment en comparant sa situation avec celle des maîtres de musique et d'arts visuels qui avaient vu leur situation changer lorsqu'une formation académique avait été mise en place et suivie avec succès. La demanderesse a également indiqué au défendeur qu'elle s'estimait discriminée en raison du nombre total de période à enseigner pour un taux d'occupation de 100%. En effet, elle relevait que l'enseignement de 28 périodes d'EFA est requis pour un 100%, alors que seul celui de 25 périodes l'est « *pour les autres enseignants* ».

Le 13 mai 2015, le défendeur a relevé, dans son courrier adressé à la demanderesse, que le niveau de rémunération 10 pour l'emploi-type de maître-sse de disciplines spéciales avait été déterminé lors de la bascule salariale DECFO-SYSREM, que la demanderesse bénéficiait d'un titre reconnu pour l'enseignement de l'une des disciplines spéciales et qu'elle ne pouvait prétendre à une collocation salariale plus élevée.

**4.** Le 23 juillet 2015, la demanderesse a déposé une requête de conciliation devant le Président du Tribunal de céans en concluant à ce qu'elle soit colloquée dans l'emploi-type maîtresse de disciplines académiques, chaîne 142, niveau de fonction 11, avec effet au 1<sup>er</sup> août 2014, pour ce qui est de son activité d'enseignante de l'économie familiale.

**5. a)** Par contrat daté du 7 août 2015, la demanderesse a été engagée par le défendeur, représenté par la DGEO, pour une durée déterminée du 1<sup>er</sup> août 2015 au 31 juillet 2016, en qualité de « Maîtresse de disciplines spéciales » à un taux de 28.5714%, correspondant à l'enseignement de 8 périodes sur les 28 relatives à un engagement à taux plein. La demanderesse a été colloquée en chaîne 142, niveau 10. Sur le contrat, en regard de la phrase « *En apposant sa signature, la collaboratrice accepte le contenu dudit contrat.* », l'annotation manuscrite suivante a été ajoutée : « *Sous réserve de la remise en cause de la classification salariale selon la procédure en cours* ».

Par un second contrat du 7 août 2015, la demanderesse a été engagée par le défendeur, représenté par la DGEO, pour une durée déterminée du 1<sup>er</sup> août 2015 au 31 juillet 2016, en qualité de « Maîtresse de disciplines spéciales » à un taux de 3.5714%, correspondant à l'enseignement d'une période. La demanderesse a également été colloquée en chaîne 142, niveau 10, pour cet emploi. Sur le contrat, en regard de la phrase « *En apposant sa signature, la collaboratrice accepte le contenu dudit contrat.* », figure la même annotation manuscrite que dans l'autre contrat du 7 août 2015, soit la phrase « *Sous réserve de la remise en cause de la classification salariale selon la procédure en cours* ».

**b)** Par contrat du 21 août 2015, la demanderesse a été engagée par le défendeur, représenté par la DGEO, pour une durée déterminée du 1<sup>er</sup> août 2015 au 31 juillet 2016, en qualité de « Maîtresse de disciplines académiques » à un taux de 68%. Ledit contrat prévoyait qu'elle enseigne 17 périodes, sur les 25 correspondant à un engagement à

temps plein. La collocation de la demanderesse était en chaîne 142, niveau de fonction 11.

**6. a)** Aucun accord n'ayant été trouvé entre les parties lors de l'audience de conciliation qui s'est tenue le 1<sup>er</sup> octobre 2015, une autorisation de procéder a été remise à la demanderesse le même jour.

La valeur litigieuse de la présente cause a été arrêtée, sur la base des éléments fournis par les parties et de concert avec celles-ci, à 8'107.92 fr.

**b)** Par Demande du 7 décembre 2015 au Tribunal de céans, la demanderesse a réitéré la conclusion prise au pied de sa requête de conciliation.

La présente cause a été suspendue par le Tribunal de céans jusqu'à la fin du mois d'avril 2016, en l'attente de la reddition par cette même autorité du jugement dans l'affaire TD09.007696 du 17 juin 2016.

Le défendeur a conclu au rejet des conclusions de la demanderesse dans sa réponse du 31 octobre 2016.

Par écriture du 15 février 2017, la demanderesse s'est déterminée sur les allégués de la réponse.

**c)** L'audience de jugement s'est tenue le 12 juin 2017. Lors de celle-ci, la demanderesse a notamment expliqué au Tribunal de céans qu'elle avait quitté l'Etat de Vaud pour le canton du Valais qui lui accorde la même classification salariale pour l'enseignement du français que pour celui de l'économie familiale.

Parties ont convenu, lors de cette audience, de sa suspension jusqu'au 15 juillet 2017 afin de tenter de trouver un accord. A défaut, parties se sont accordées sur le remplacement de l'audience finale par le dépôt de plaidoiries écrites simultanées.

**d)** Le 14 juillet 2017, la demanderesse a déposé sa plaidoirie écrite. Le défendeur a également procédé de la sorte le même jour.

**e)** Ensuite de l'audience de délibérations, qui s'est tenue le 17 août 2017, le Tribunal de céans a immédiatement rendu un jugement sous la forme de dispositif, notifié le lendemain aux parties.

Par courrier du 21 août 2017, la demanderesse a requis la motivation du jugement précité.

### **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 1er 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, RS 151.1) dans les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses employés.

En l'occurrence, lors du dépôt de la procédure, la demanderesse travaillait au service de l'Etat de Vaud en qualité de « Maître-sse de disciplines académiques », s'agissant de son enseignement du français, ainsi qu'en qualité de « Maître-sse de disciplines spéciales » concernant son enseignement de l'économie familiale. La collocation et la classification salariale de la demanderesse quant à cette dernière activité étant contestées, il ne fait aucun doute que les relations de travail qui liaient alors les parties sont soumises à l'application de la LPers-VD, ce qu'elles ne remettent d'ailleurs pas en question. Le présent litige relève ainsi de la compétence du Tribunal de céans.

**b)** L'art. 16 al. 1 LPers-VD précise que la procédure est régie par les art. 103 ss CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010, RSV 211.02), lequel prévoit, à son art. 104, l'application supplétive du CPC (Code fédéral de procédure civile du 19 décembre 2008, RS 272). L'art. 16 al. 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 l'exigibilité de la créance ou dès la communication de la décision contestée.

En l'espèce, l'action de la demanderesse a pour objet sa collocation, pour son activité d'enseignante de la branche économie familiale, dans l'emploi-type maîtresse de disciplines académiques chaîne 142, classe 11, avec effet au 1<sup>er</sup> août 2014. En d'autres termes, elle tend à l'obtention d'un traitement plus élevé et au versement du rétroactif salarial correspondant, ensuite de l'obtention de son Master le 1<sup>er</sup> octobre 2014. Il s'agit sans conteste d'une réclamation pécuniaire dont la valeur litigieuse a été arrêtée à 8'107.92 fr. Le délai d'une année prévu par l'art. 16 al. 3 LPers-VD est ainsi applicable. Le dépôt de la requête de conciliation en date du 23 juillet 2015 par la demanderesse, pour contester sa collocation prévue dans les contrats du 17 octobre 2014 notamment, respecte ce délai.

De plus, la demande a été introduite dans le délai de trois mois prévu par l'art. 209 al. 2 CPC, de sorte que l'action de la demanderesse au fond est recevable.

**II. a)** Aux termes de l'article 19 al. 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 (TF 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 ont droit à une rémunération sous la forme d'un salaire correspondant à la fonction qu'ils occupent en proportion de leur taux d'activité (lettre a) ou sous la forme d'une indemnité ou 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). Enfin, il définit les fonctions et les évalue (art. 24 al. 3 LPers-VD).

**c)** Comme indiqué, la présente affaire a trait à la position de la demanderesse, quant à son activité de maîtresse de disciplines spéciales, dans le système de classification des fonctions de l'Etat de Vaud. Elle requiert en effet à ce qu'elle soit colloquée de la même manière pour son activité de maîtresse d'économie familiale que pour celle où elle enseigne le français, en raison de sa détention de titres académiques de même degré pour ces deux branches. Le Tribunal ne saurait, dans un tel domaine, substituer son appréciation à celle de l'employeur (HC 2017/311 du 27 avril 2017 et réf. citées). Toutefois, il lui incombe de vérifier que le résultat du système respecte les principes de droit administratif, à tout le moins s'agissant de la légalité, de l'égalité et de l'interdiction de l'arbitraire.

**III.** **a)** A l'appui de ses conclusions, la demanderesse a indiqué disposer d'un Master of Arts, tant pour la branche enseignée du français que pour celle de l'économie familiale. A son avis, la création d'un Master dans la branche économie familiale aurait dû amener le défendeur à la colloquer dans la fonction « maître-sse de disciplines académiques », comme cela aurait été le cas pour les enseignants d'arts visuels. Partant, la demanderesse requiert un traitement salarial identique pour les deux branches enseignées, soit de bénéficier d'un niveau de fonction 11 également pour son activité d'enseignante en économie familiale.

Le défendeur a quant à lui réfuté ce raisonnement en indiquant notamment que la distinction opérée par l'Etat de Vaud quant aux emplois-types « maître-esse de disciplines académiques » et « maître-esse de disciplines spéciales » relevait de son autonomie dans la gestion de son personnel et que ces deux emplois-types étaient significativement différents. Le défendeur a encore ajouté que ce n'est pas l'obtention par la demanderesse de titres supplémentaires non requis qui lui donnerait le droit de bénéficier d'une classe supérieure, seule la fonction effectivement exercée étant déterminante pour la rémunération.

**b)** Le nouveau système de classification des fonctions a été adopté par l'Etat de Vaud conformément à l'art. 24 al. 3 LPers-VD. Le rapport méthodologique intitulé « Du système de classification des fonctions au système de rémunération – Entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> décembre 2008 » édicté par le défendeur (La nouvelle politique salariale, Du système de classification des fonctions au système de rémunération, entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> décembre 2008, Département des finances et des relations extérieures, Service du personnel, novembre 2009 ; ci-après : le Rapport) indique, en sa page 11 notamment, que l'évaluation des fonctions a été effectuée en application de cinq critères principaux : quatre critères de compétence (professionnelle, personnelle, sociale, à diriger, à former et à conseiller) et un critère relatif aux conditions de travail. Ces critères se déclinent en 17 critères secondaires qui forment, ensemble, le profil d'une fonction. A titre d'exemple, on relèvera que la formation de base d'un collaborateur est l'un des 17 critères secondaires qui a été pris en compte dans le cadre de la bascule DECFO-SYSREM. Ce système se base sur la notion d'emploi-type qui est définie, en page 26 dudit Rapport, comme « *un regroupement d'emplois présentant des proximités d'activités et donc de compétences suffisantes pour être étudiées et traitées de façon globale* ». La fiche emploi-type tend ainsi à décrire un métier. La détermination du niveau de fonction a quant à elle permis de prendre en compte la complexité des activités essentielles y afférentes, les responsabilités intrinsèques à la fonction et les inconvénients majeurs engendrés par l'exercice de la fonction (p. 21 du Rapport).

En l'espèce, la demanderesse s'est contentée d'alléguer que le système aurait dû être remis en question par le défendeur lorsque le Bachelor et le Master d'économie familiale ont été créés, comme cela aurait été le cas pour les enseignants d'arts visuels. A aucun moment la demanderesse n'a pourtant développé ce dernier élément. Elle ne motive pas non plus, à l'exception des titres nécessaires à l'exercice de l'emploi, en quoi son poste de « maître-esse de disciplines spéciales » correspond effectivement à celui de « maître-esse de disciplines académiques ». Or, comme précédemment relevé, le niveau de formation du collaborateur n'est qu'un élément parmi d'autres pour apprécier si celui-ci entre ou non dans un emploi-type. Aussi, au vu de ce qui précède mais également en vertu de l'autonomie de l'employeur quant à sa politique salariale, il n'appartient pas à l'Autorité de céans de remettre en question le système défini et mis en place conformément aux dispositions légales.

Pour le surplus, le Tribunal de céans relève que la reconnaissance du Master de la demanderesse par la CDIP se fonde sur l'Accord intercantonal sur la reconnaissance des diplômes de fin d'études du 18 février 1993 que la CDIP doit mettre en œuvre (Recueil systématique de la CDIP 4.1.1). Toutefois, l'art 8 de cet accord, intitulé « Effets de la reconnaissance » ne traite pas d'une modification de la rémunération ensuite de la reconnaissance du diplôme. Enfin, le Tribunal de céans relève que la demanderesse n'a pas non plus démontré en quoi l'absence d'adaptation du système, tel qu'il l'aurait été pour les enseignants d'arts visuels, violerait le principe de la légalité. Aussi, le grief formulé par la demanderesse quant au système établi doit ainsi être rejeté, dans la mesure où il est considéré comme bien fondé.

**IV. a)** La demanderesse invoque également une violation du principe de l'égalité de traitement. Elle relève à nouveau qu'elle dispose des mêmes titres pour son activité d'enseignement du français que de l'économie familiale. Partant, sa collocation pour ses différents emplois doit être la même. La demanderesse indique en outre que la « logique des titres » appliquée par l'Etat de Vaud dans le cadre de l'enseignement doit

amener à l'admission de ses conclusions. Enfin, elle allègue encore qu'une adaptation du système a été opérée s'agissant des enseignants d'arts visuels et qu'il est contraire au principe de l'égalité de traitement de ne pas procéder de la sorte dans sa situation.

Le défendeur estime quant à lui que des différences existent entre les emplois-types de « Maître-sse de disciplines académiques » et « Maître-sse de disciplines spéciales », comme la préparation et la conduite d'examens, que seul le maître de disciplines académiques a pour tâche. Ces différences se fondent sur la réalité de l'enseignement, encadré par les fiches d'emploi-type, et la différence de collocation est justifiée. De surcroît, selon le défendeur toujours, une inégalité de traitement surviendrait si l'on donnait gain de cause à la demanderesse, qui se verrait alors avantagée en comparaison des autres maîtres de disciplines spéciales.

**b)** Selon la jurisprudence, une décision viole le principe de l'égalité consacré à l'article 8 al. 1 de la Constitution fédérale (ci-après : 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 réglementer, ou qu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Il faut que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante (ATF 134 I 23, consid. 9.1).

Une norme réglementaire viole l'article 8 al. 1 Cst. lorsqu'elle n'est pas fondée sur des motifs sérieux et objectifs, qu'elle est dépourvue de sens et d'utilité ou qu'elle opère des distinctions juridiques que ne justifient pas les faits à réglementer. Dans l'examen auquel il procède à cette occasion, le juge ne doit toutefois pas substituer sa propre appréciation à celle de l'autorité dont émane la réglementation en cause. Il doit au contraire se borner à vérifier si la disposition litigieuse est propre à réaliser objectivement le but visé par la loi, sans se soucier, en

particulier, de savoir si elle constitue le moyen le mieux approprié pour atteindre ce but (ATF 128 V 217, consid. 2).

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. Le principe de l'égalité de traitement est violé lorsque, dans un rapport de service public, un travail n'est pas rémunéré de la même manière qu'un autre poste de même valeur. La question de savoir si des activités différentes doivent être considérées comme d'égale valeur 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, consid. 6c, JdT 1999 I 547). 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. Toutefois, en matière d'égalité de traitement des fonctionnaires, le Tribunal fédéral fait preuve d'une certaine retenue (ATF 129 I 161, consid. 3.2) et admet qu'un système de rémunération présente nécessairement un certain schématisme (ATF 121 I 102, consid. 4).

Le système de rémunération de l'Etat de Vaud est construit sur la base d'une logique de poste, comme le Rapport l'indique. La logique des titres entre en ligne de compte uniquement dans des situations où on a à faire à une profession sans cahier des charges comme celle des enseignants (Jugement du TRIPAC du 17 juin 2014, TD09.006836). Dans ce contexte, la logique du poste tend à s'effacer au profit de la logique du titre (Jugement du TRIPAC du 7 octobre 2016, TD09.005501, consid. IV. b), d'où l'élaboration de l'art. 6 du Règlement relatif au système de rétribution des collaborateurs de l'Etat de Vaud (RSRC, RSV 172.315.2), adopté afin de garantir l'égalité de traitement (HC 2017/311 du 27 avril

2017). En substance, cet article prévoit une réduction salariale du collaborateur qui ne dispose pas du titre académique exigé. Il peut en être déduit que l'obtention de certains titres constitue un minima que l'enseignant doit obtenir, faute de quoi sa rétribution fait l'objet d'une réduction.

**c)** En l'espèce, le Tribunal de céans retiendra que la logique des titres s'applique davantage en raison d'une comparaison de deux situations au sein d'une même catégorie d'emploi-type, que pour des situations inter-catégories à l'instar de la situation présente. En outre, la seule logique des titres ne peut être retenue comme suffisante. La problématique de savoir si l'obtention de titres en sus de ceux requis pour l'exercice de l'emploi-type doit amener à une amélioration de la rémunération, respectivement à une collocation plus favorable du collaborateur, n'est pas pertinente en l'espèce. En effet, la comparaison des emplois-types de maître-esse de disciplines académiques et spéciales permet de conclure que certaines tâches sont du domaine exclusif du maître de disciplines académiques. Or, ce serait violer la logique du poste que d'occulter ces éléments.

La comparaison des fiches d'emploi-type n°3111 et 3112 permet aisément de constater que la « mission » du maître de disciplines spéciales diffère de celle du maître de disciplines académiques, qui travaille plus étroitement dans une perspective interdisciplinaire. S'agissant de la rubrique « activités essentielles », le maître de disciplines académiques doit en particulier « *préparer et conduire des épreuves d'examen et d'autres épreuves collectives* », « *pour certaines branches, préparer et aménager les équipements des salles (laboratoires par exemple), monter des expériences, contrôler les travaux pratiques des élèves et en analyser les résultats* » et « *préparer les élèves à leurs formations futures* » ; les maîtres de disciplines spéciales n'assument pas de telles tâches. Les maîtres de disciplines académiques assurent par ailleurs l'enseignement dans deux disciplines au moins, en principe. A l'inverse, la fiche emploi-type du maître de disciplines spéciales prévoit

des tâches qui n'apparaissent pas comme de valeur égale à celles décrites plus haut.

Outre les différences qui ressortent expressément de ces deux fiches d'emploi-type, le TRIPAC a déjà constaté, dans l'affaire TD09.007696 citée plus avant, que des différences entre ces deux fiches étaient significatives, notamment le degré de responsabilité et de compétence attendues pour les maîtres de disciplines académiques qui interviennent plus souvent dans les conseils de classes ou auprès des parents d'élèves. Qui plus est, les disciplines académiques peuvent être continuées au gymnase, au contraire des disciplines spéciales qui disparaissent au stade de l'enseignement postobligatoire. Les maîtres de disciplines spéciales du secondaire I uniquement n'ont par ailleurs pas de maîtrise de classe, comme l'art. 53 al. 3 de la Loi sur l'enseignement obligatoire (LEO, RSV 400.02) le prévoit, particulièrement en raison du temps d'enseignement consacré dans la branche enseignée, souvent peu important.

En conclusion, le Tribunal de céans retient que l'obtention de certains titres est nécessaire pour l'octroi de certaines collocations, mais qu'ils ne sont pas suffisants en soi. Le système repose sur une combinaison de facteurs, avec des exigences minimales expressément posées par la législation, s'agissant des diplômes à obtenir par exemple. Le dépassement de ces minimas ne peut entraîner, sans autre motif justificatif, un changement de classification salariale. En effet, un certain schématisme est inhérent au domaine public et doit être observé. Le Tribunal de céans relève à cet égard que la modification du système prévu pour les enseignants d'arts visuels est intervenue, comme pour d'autres professions, lorsque les éléments concrets le justifiaient. Tel n'est pas le cas en l'espèce, puisque rien n'a été entrepris en ce sens, depuis 2012 à tout le moins. Le titre est ainsi un élément de pondération important mais qui n'est pas déterminant à lui seul.

Par surabondance, le Tribunal de céans retient qu'il créerait une inégalité de traitement, si les maîtres de disciplines spéciales

accédaient automatiquement au niveau 11 lorsqu'ils disposaient d'un Master dans leur branche, une telle formation académique n'existant pas nécessairement pour l'ensemble des disciplines spéciales.

Le grief de la demanderesse doit ainsi être rejeté.

**V. a)** La demanderesse allègue également être victime de discrimination en raison de la durée du travail accompli. En effet, un travail à temps plein en qualité de maître de disciplines spéciales implique l'enseignement de 28 périodes, alors que seules 25 périodes sont prévues pour le maître de disciplines académiques.

Le défendeur ne s'est pas prononcé spécifiquement sur cet élément.

**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, p. 56, consid. 2b, ATF 127 I 60, p. 70, consid. 5a, 3a et 2a).

**c)** Sans compter le caractère insuffisamment motivé du grief de la demanderesse, qui ne cite ni d'exemple, ni ne développe en quoi cette différence serait insoutenable, le Tribunal de céans retient que celle-ci se borne à invoquer abstraitement le principe de l'interdiction de l'arbitraire et omet, dans son raisonnement, de prendre en compte que les tâches spécifiques liées aux emplois-types dont il est question diffèrent, ainsi que cela a été constaté. Ces divergences peuvent impliquer, par

exemple, plus ou moins de temps de préparation et de correction. Aussi, mal fondé, ce grief est rejeté dans la mesure où il est recevable.

**V.** La procédure devant le Tribunal de céans est gratuite lorsque la valeur litigieuse est inférieure à fr. 30'000.- (art. 16 al. 6 LPers-VD), ce qui est le cas en l'espèce.

Il n'y a pas non plus lieu d'allouer des dépens au défendeur, qui n'a pas engagé de frais externes de représentation.

Partant, la présente décision est rendue sans frais ni dépens.

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

- I.** Les conclusions formulées par F.\_\_\_\_\_ dans sa demande du 7 décembre 2015 sont intégralement rejetées.
- II.** Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.
- III.** Le présent jugement est rendu sans frais ni dépens.

La présidente :

Christine SATTIVA SPRING, v.-p.

La greffière :

Eléonore EGLI, a.h.

Du 9 janvier 2018

Les motifs du jugement rendu le 17 août 2017 sont notifiés aux parties.

Un appel au sens des articles 308 ss CPC peut être formé dans un délai de **30 jours** dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire écrit et motivé. La décision objet du recours de l'appel doit être jointe.

La greffière :

Eléonore EGLI, a.h.