

**JUGEMENT**

rendu par le

**TRIBUNAL**

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

**CANTONALE**

le 13 juillet 2018

dans la cause

D. \_\_\_\_\_ c/Etat de Vaud

**MOTIVATION**

\*\*\*\*\*

Audience : 9 mars 2011, 25 janvier 2012, 7 juin 2012, 10 décembre 2012,  
4 décembre 2017, 30 mai 2018, 19 juin 2018

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

Assesseurs : Mme Sylvie LACOSTE et M. Patrick GIANINI-RIMA

Greffière : Mme Alessandra CREMA, a. h.

Statuant au complet et à huis clos à l'issue de l'audience du 30 mai 2018, sur la demande introduite le 2 mars 2009 par D.\_\_\_\_\_, demanderesse, contre l'ETAT DE VAUD (Direction générale de l'enseignement postobligatoire, ci-après DGEP), défendeur, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (ci-après : le TRIPAC) retient ce qui suit :

**EN FAIT :**

**1.** D.\_\_\_\_\_, (ci-après : la demanderesse), née le [...], est titulaire d'un diplôme d'assistante de direction délivré par [...], d'un diplôme de Maître de correspondance et d'un diplôme de Maître de bureautique, dactylographie, technique de bureau, tous deux délivrés par [...], ainsi que d'un diplôme fédéral de maîtresse professionnelle pour l'enseignement de branches de bureautique et de correspondance, délivré par [...].

Il ressort de son curriculum vitae que la demanderesse a enseigné entre 1981 et 2001, d'abord à temps partiel puis dès 1988 à temps complet, la dactylographie, la correspondance française, le français, le traitement de texte, la bureautique, l'informatique et la communication dans les établissements lausannois successifs suivants : [...]. De 2001 à 2003, elle a été responsable de la formation informatique du personnel du [...].

**2.** Par contrat de travail de durée indéterminée du 26 juin 2003, avec effet au 25 août 2003, la demanderesse a été engagée à plein temps par le Département de la formation et de la jeunesse, Service de la formation professionnelle, Centre d'enseignement professionnel de Vevey (CEPV) en tant que Maîtresse d'enseignement professionnel C, section commerciale, pour un salaire annuel brut de CHF 84'900.- (indice de référence 102.5), soit CHF 91'975.-, 13<sup>ème</sup> compris. Elle a été colloquée en classe 20-23. A cette époque, elle était la seule à y enseigner l'ICA (Informatique, Communication et Administration) pour la formation commerciale de base.

**3.** a) Conformément au Décret du 25 novembre 2008 relatif à la nouvelle classification des fonctions et à la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud (ci-après : le Décret ; RSV 172.320) et à l'Arrêté du Conseil d'Etat relatif à la mise en œuvre de la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud du 28 novembre 2008 (ci-après : ANPS ; RSV 172.320.1), le défendeur a transmis des fiches d'information à ses employés afin qu'ils aient connaissance de la chaîne et du niveau de fonction qui leur seraient attribués après la bascule dans le nouveau système.

Ce nouveau système de classification des fonctions adopté par l'Etat de Vaud a été créé selon la méthode GFO, soit une méthode qui s'appuie sur un catalogue de critères pour évaluer les fonctions. Ce catalogue se compose de cinq critères principaux, à savoir quatre critères de compétences (professionnelle, personnelle, sociale, 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)** 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) contient, à ses articles 8 (principe) et 9 (mise en œuvre) reproduits ci-dessous, des règles particulières applicables aux enseignants, qui sont le résultat de négociations politiques.

*Art. 8 Mesure particulière dans le domaine du secondaire I et du secondaire II*

*<sup>1</sup> Les titulaires au bénéfice d'un titre pédagogique des fonctions de la chaîne 142 niveau 11, de la chaîne 144 niveau 12 et ceux de la chaîne 145, niveaux 11 et 12 sont promus, respectivement aux niveaux 12 et 13, moyennant les conditions cumulatives suivantes :*

*a. disposer d'une expérience professionnelle reconnue par le Département de la formation de la jeunesse et de la culture (DFJC) de 15 ans au minimum ;*

*b. justifier d'une formation ou d'un projet de formation continue attesté ou reconnu par le DFJC, en lien avec l'exercice des tâches particulières*

*c. accepter d'accomplir une ou des tâches particulières, attestées par un cahier des charges. Le Conseil d'Etat définit l'activité minimale.*

*Art. 9*

*<sup>1</sup> La mesure prévue à l'article 8 est progressivement mise en place dès le 1er août 2009. Le principe est de considérer 15 années d'expérience professionnelle, à l'exception de cette échéance où il est pris en considération les échelons 15 et suivants déterminés au moment de la bascule.*

*<sup>2</sup> Le DFJC statue sur les cas particuliers.*

**c)** Sur ces bases, la demanderesse a reçu, à une date qu'elle annonce être le 6 janvier 2009, une fiche d'information personnelle DECFO-SYSREM comprenant les informations suivantes :

<b>Données individuelles</b>
------------------------------

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

Nom : **D.**\_\_\_\_\_

Prénom : **[...]**

**Fonction nouvelle**

Emploi-type : **Maître d'enseignement professionnel**

Chaîne : **144**

Niveau : **10**

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).....  
**100%**

Votre rétribution actuelle:

Salaire annuel réel (au taux d'activité et 13<sup>ème</sup> compris).....  
**100933.-**

Indemnité(s) salariale(s) intégrée(s).....  
**0.-**

Salaire annuel total pris en considération.....  
**100933.-**

Votre rétribution au 31.12.08:

Echelon.....  
**14**

Rattrapage 2008 (au taux d'activité au 01.12.08)\*.....  
**189.-**

Salaire de base annuel total au 31.12.08.....  
**101123.-**

Vous avez atteint votre salaire tel que prévu par le nouveau système (salaire cible)  
**101123.-**

100%) (pour une activité à

\* 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.

**Votre situation en 2009**

Vous bénéficierez de l'indexation complète de 2.6% décidée par le Conseil d'Etat.

□ Vous percevrez une annuité selon le nouveau système

**d)** La demanderesse a également reçu un avenant à son contrat de travail daté du 29 décembre 2008, mais prenant effet au 1<sup>er</sup> décembre 2008, selon lequel sa fonction a été qualifiée de « Maîtresse d'enseignement professionnel », colloquée dans la chaîne 144, niveau de fonction 10, échelon 14.

Avant la bascule dans le nouveau système, le demanderesse était en classes 20-23 et son revenu annuel, treizième salaire compris, se montait à 100'933.- 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 au niveau 10, échelon 14. Son revenu annuel après la bascule était alors de 101'123 fr., treizième salaire compris, pour le même taux d'activité de 100%, dont 189.- fr. de rattrapage pour parvenir au salaire cible.

**4.** Par demande du 1<sup>er</sup> mars 2009, la demanderesse a contesté l'avenant à son contrat de travail auprès du Tribunal de céans. Elle a pris des conclusions préliminaires (1) tendant à ce que soit ordonnée la production de tous les documents et pièces utiles permettant de déterminer les critères fondant sa collocation. A titre principal, elle a conclu comme suit :

*« 2. Dire que l'emploi que je réalise effectivement ne correspond pas à la chaîne et à la fiche-emploi qui m'ont été attribuées ;*

*3. Dire que je suis colloquée dans la chaîne 145 avec l'emploi type de maîtresse d'enseignement postobligatoire.*

*4. Dire que je me vois délivrer par l'autorité d'engagement un nouvel avenant au contrat de travail contenant les éléments énoncés dans le point 2.*

*5. Dire que je suis colloquée au niveau de fonction 11 ;*

*6. Dire que je me vois délivrer par l'autorité d'engagement un nouvel avenant au contrat de travail indiquant le niveau de fonction 11 ;*

*7. Dire que je me vois verser la somme de 1/13<sup>ème</sup> de CHF 115.- (CHF 8.85) par mois complet écoulé entre le 1<sup>er</sup> janvier 2009 et la date du*

*jugement, ainsi que la différence entre le salaire actuel en niveau 10 et celui du salaire correspondant au même échelon en niveau 11, soit CHF 10'934.- à titre de rattrapage DECFO et la somme de 1/13<sup>ème</sup> de CHF 10'564.- (CHF 812.65) par mois complet écoulé entre le 1<sup>er</sup> janvier 2009 et la date du jugement. »*

**5.** Par courrier du 30 mars 2009, le Tribunal a écrit à la demanderesse qu'au vu de la requête adressée à la Cour constitutionnelle du Tribunal cantonal le 19 décembre 2008 par la Fédération syndicale SUD service public et deux consorts, tendant à l'annulation du Décret du Grand conseil rendu le 25 novembre 2008 relatif à la nouvelle classification des fonctions et à la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud, et de l'effet suspensif accordé à cette requête, son recours était réputé enregistré auprès du Tribunal de céans mais ne serait traité avant que l'incertitude sur la procédure et l'autorité compétente ne soit levée.

**6.** Le 23 septembre 2010, la Délégation aux ressources humaines du Conseil d'Etat vaudois (formée de deux de ses membres) a rédigé une note interprétative sur l'art. 6 RSRC. Elle a exposé que dans le cadre des travaux consécutifs à la bascule dans la nouvelle politique salariale de l'Etat et dans le traitement de certaines causes pendantes devant le Tribunal de Prud'hommes, il était apparu que l'art. 6 RSRC suscitait des difficultés d'interprétation, d'où la nécessité de faire état des intentions du Conseil d'Etat lors de l'adoption de cette disposition. Après en avoir explicité le contenu, la Délégation a conclu qu'elle devait être appliquée de la manière suivante:

*a. 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;*

*b. 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 diminuer de l'équivalent d'une classe de salaire;*

*c. 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;*

- d. 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;*
- e. 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.*

**7.** Le 8 mars 2011, la demanderesse a déposé par l'entremise du syndicat SUD un complément de requête contenant les conclusions suivantes en lieu et place de celles présentées au moment du dépôt de la requête:

- « 1. Dire que l'emploi que le demandeur (sic) réalise effectivement ne correspond pas à la chaîne et à la fiche emploi qui lui ont été attribuées ;*
- 2. Dire que le demandeur (sic) est colloqué dans la chaîne 145 avec l'emploi type de maîtresse d'enseignement postobligatoire ;*
- 3. Dire que le demandeur (sic) se voit délivrer par l'autorité d'engagement un nouvel avenant au contrat de travail contenant les éléments énoncés dans le point 2.*
- 4. Dire que le demandeur (sic) est colloqué au niveau de fonction 12A subsidiairement 11 du 1<sup>er</sup> décembre 2008 au 31 juillet 2010 ;*
- 5. Dire que le demandeur (sic) se voit délivrer par l'autorité d'engagement un contrat de travail indiquant les éléments énoncés dans le point 4 ;*
- 6. Dire que le demandeur (sic) est colloqué au niveau de fonction 13A subsidiairement 12 depuis le 1<sup>er</sup> août 2010 ;*
- 7. Dire que le demandeur (sic) se voit délivrer par l'autorité d'engagement un contrat de travail indiquant les éléments énoncés dans le point 6.*
- 8. Dire que le demandeur (sic) se voit verser la différence entre le salaire perçu depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2008 et le salaire qu'il aurait dû toucher en étant au niveau de fonction 12A (équivalent au niveau 11) du 1<sup>er</sup> décembre 2008 au 31 juillet 2010 puis au niveau de fonction 13A (équivalent au niveau 12) depuis le 1<sup>er</sup> août 2010. »*

La demanderesse a également produit un lot de pièces parmi lesquelles se trouvent des documents relatifs à des personnes de comparaison du sexe opposé.

**8.** Lors de **l'audience d'instruction**, conciliation et éventuellement jugement **du 9 mars 2011**, la conciliation, tentée, a échoué, le défendeur ayant conclu au rejet des fins de la requête. Des mesures d'instructions ont été ordonnées, à savoir la production par l'Etat de Vaud de la liste des collocations par genre (masculin/féminin) des personnes qui enseignent la branche ICA et la liste des collocations par genre (masculin/féminin) des personnes dans les écoles de culture générale et de commerce qui enseignent la bureautique, l'informatique et la correspondance française.

**9.** A **l'audience d'instruction du 25 janvier 2012**, trois témoins, au bénéfice d'une autorisation de témoigner, ont été entendus. Leurs dépositions sont résumées ci-dessous.

**a.** **Z.\_\_\_\_\_**, Directeur général de l'enseignement postobligatoire, a confirmé que la justesse de la collocation de la demanderesse en chaîne 144, dans la mesure où l'ICA est une branche qui relève de la compétence métier, ainsi que cela résulte de la fiche emploi. Selon le témoin, la chaîne 145 est réservée à l'enseignement transversal à plusieurs métiers. Interrogé sur le caractère de profession féminine de l'enseignement d'ICA, le témoin a confirmé qu'il y a beaucoup de femmes travaillant au même poste que la demanderesse, et que ce grand nombre s'explique par le peu de postulations masculines dans le secteur, même s'il y a une enseignante de bureautique au gymnase classée en chaîne 144. Rappelant que l'ICA n'existait pas en tant que telle au gymnase au moment de la bascule, il considère que la comparaison entre gymnase et école professionnelle n'est pas possible, la formation au gymnase n'étant pas seulement soumise aux ordonnances fédérales, mais également à la réglementation propre à la CDIP. Pour l'autorité d'engagement qu'il représente, la question pertinente est de déterminer si l'enseignement dispense des compétences métier ou non, même s'il est exact qu'il y a eu des reconnaissances d'acquis, raison pour laquelle des maîtres de bureautique, qui ne disposent pas d'un master, sont restés en chaîne 145, niveau 11, alors que les autres maîtres de gymnase sont en chaîne 145,

niveau 12. Enseigner la branche ICA consiste à enseigner les techniques d'administration, selon le plan de formation soit les compétences principales du métier d'employé de commerce. Le terme culture générale doit être pris dans un sens large. Dans la formation professionnelle, les maîtres ont été colloqués en chaîne 144, niveaux 10, 11 ou 12, en fonction de leur diplôme. Il y a eu ensuite des correctifs en fonction des disciplines enseignées, selon qu'elles constituaient plutôt des branches métier ou des branches culture générale. S'agissant de transitions directes, ce que fait exactement chaque enseignant n'a pas été évalué : ainsi, s'il y a des incohérences, elles existaient déjà antérieurement à DECFO selon le témoin. La cohérence est toutefois totale à ses yeux avec les compétences métier des autres professions de la chaîne 144.

**b.** [...] , doyen au CEPV où enseignait la demanderesse au moment de la bascule, a confirmé que, dans son établissement, les trois personnes enseignant l'ICA sont des femmes. A sa connaissance, au moment de la bascule, les universitaires ont été classés en chaîne 145 niveau 12 et peuvent donc bénéficier du cliquet. Les autres enseignants sans titre universitaire ont été colloqués à un niveau inférieur. La demanderesse enseigne la branche information, communication, administration qui vise à préparer des employés de commerce à la maîtrise de différents logiciels, à la correspondance professionnelle et à l'organisation d'un bureau, en tenant compte de notions d'ergonomie et écologie sur le lieu de travail. La demanderesse amène également un apport théorique, comprenant certaines recherches et s'occupe de projets pédagogiques interdisciplinaires concernant la partie CFC, en collaboration avec des collègues d'autres branches. Quant à la branche économie et société, elle comprend la stricte comptabilité, les théories et exercices pratiques de l'économie, du civisme, une approche de l'économie politique, du droit privé ; ceux qui l'enseignent, tous universitaires, sont en chaîne 145. Pour le témoin, il y a une différence évidente entre les cours interprofessionnels et ceux qui sont dispensés par l'école dans le cadre de l'ICA, de caractère transversal ; il relève au surplus l'absence de différence entre l'ICA et les autres branches pour l'OFFT, dans le cadre du CFC, et considère l'ICA comme une branche spécifique à la formation d'employé

de commerce, au même titre que l'allemand et l'anglais. Il rappelle enfin que l'ordonnance de 2012 transformera dès 2014, l'examen d'ICA en une épreuve centralisée.

**c.** [...] , ancienne formatrice praticienne et enseignante d'ICA, colloquée comme la demanderesse et qui a aussi contesté sa classification Decfo, a relevé qu'il s'agit d'un enseignement tant pratique et qu'académique, en ce sens qu'il s'agit également de théorie, avec tout un côté pédagogique. La matière ICA est très vaste. L'ICA concerne la correspondance, l'utilisation de certains logiciels et les méthodes d'enquête sur des études de marché. En sa qualité de praticienne formatrice, le témoin a suivi des stagiaires, de type A ou B, à la HEP qui enseignaient au niveau secondaire II, et elle a notamment été suivre, sur le plan pédagogique, un stagiaire qui enseignait au gymnase. Les autres stagiaires, qui étaient en classe avec elle durant une année complète dans le cadre de son enseignement d'ICA, devaient aborder, en lien avec leurs cours d'informatique dispensés à la HEP, la mise en œuvre didactique de la branche, en collaboration avec le professeur de didactique à la HEP.

**10.** A l'audience du **25 janvier 2012**, la demanderesse a réitéré la demande d'expertise présentée dans son courrier du 31 mai 2011 ; elle a confirmé sa requête par courrier du 4 mai 2012, sous la plume de son nouveau conseil.

**11.** Lors de l'audience du **7 juin 2012**, des délais ont été impartis aux parties pour produire des noms d'expert avec leur curriculum vitae.

**12.** Par courrier du 29 octobre 2012, les parties ont été convoquées à une audience incidente, qui s'est tenue le **10 décembre 2012**, au cours de laquelle un accord est intervenu sur le choix de l'expert et l'étendue de sa mission, soit évaluer si la collocation des enseignants d'ICA en école professionnelle en chaîne 144 niveau 10 est dû au caractère féminin de la profession.

**13.** Les experts agréés par les deux parties ayant décliné la mission, le tribunal de céans a approché Q.\_\_\_\_\_, Professeur à [...] avec l'accord des parties. Le rapport de l'expert a été déposé le 23 septembre 2013 après qu'il ait requis et obtenu diverses pièces du défendeur, sans mise en œuvre préalable en présence des deux conseils.

**14.** Dans le délai prolongé à cet effet, la demanderesse a sollicité un complément d'expertise, considérant que le rapport déposé ne répondait pas à la question posée. A l'issue de plusieurs échanges de correspondances entre le tribunal de céans, l'expert et les parties, compte tenu de la position adoptée par l'expert Q.\_\_\_\_\_ et du fait que son rapport ne répondait pas à la question posée, décision a été prise de nommer un deuxième expert, appelé à rendre une nouvelle expertise.

**15.** Par courrier du 30 juin 2016, K.\_\_\_\_\_, psychologue du travail, a été mise mandatée par le Tribunal en vue d'effectuer l'expertise. Son rapport final, adressé au greffe le 24 février 2017, comporte les conclusions suivantes :

**1) L'enseignement de la branche ICA au sein de l'Etat de Vaud est-elle une profession féminisée au sens de la LEg? La réponse varie-t-elle si l'on différencie les enseignants relevant de l'enseignement professionnel et ceux qui enseignent dans les gymnases ?**

L'enseignement de la branche ICA au sein de l'Etat de Vaud est une profession féminine au sens de la LEg dans les écoles professionnelles.

Dans les gymnases – écoles de culture générale et de commerce, c'est une profession mixte.

**2) Existe-t-il une discrimination salariale au sens de la LEg entre les enseignants d'ICA exerçant au gymnase et les enseignants d'ICA exerçant en école professionnelle ?**

Du point de vue de la psychologie du travail, la fonction d'enseignant-e d'ICA devrait être classifiée dans la fonction 144\_11. Ceci vaut pour les deux types d'écoles pour la filière menant à l'obtention d'un CFC. Les enseignant-e-s d'ICA en école professionnelle rangés dans la fonction 144\_10 sont pénalisés par rapport aux enseignant-e-s en école de culture générale et de commerce, lesquels sont tous classifiés en 145\_11 (en 2011 seulement), 145\_12 ou 145\_13. Ceci vaut aussi lorsque l'on exclut les personnes à très faible pensum de la comparaison puisque la différence s'observe également sur les pensums plus élevés.

En outre, il faut préciser que l'emploi d'un système de rémunération de fonctions proscrit la classification sur d'autres critères que le niveau de formation requis par la fonction. Dès lors, on ne saurait ranger dans une fonction de niveau supérieur les personnes dont les qualifications sont plus élevées.

**3) Existe-t-il une discrimination salariale au sens de la LEg entre les enseignants d'ICA exerçant en école professionnelle et les autres enseignants dispensant des cours aux employé-e-s de commerce en école professionnelle ?**

Du point de vue de la psychologie du travail, les enseignant-e-s rangés dans la fonction 144\_11 sont correctement classifiés. A l'Ecole professionnelle du Chablais à Aigle, on constate que toutes les autres branches sont rangées au niveau master (classe 12 resp. 13). Ceci est correct, même si l'on aurait théoriquement pu s'attendre à la chaîne de fonction 144 plutôt que 145, sauf pour le sport qui n'est pas une branche de la maturité professionnelle, où aucun contenu de culture générale ne doit être intégré et où par conséquent on aurait pu s'attendre à un rangement en niveau bachelor (144\_11).

Les enseignant-e-s d'ICA rangés dans la fonction 144\_10 sont pénalisés par rapport aux autres enseignant-e-s dispensant des cours aux employé-e-s de commerce en école professionnelle. Les enseignant-e-s d'ICA rangés dans la fonction 144\_11 sont correctement rangés par rapport aux autres enseignant-e-s, à l'exception de ceux enseignant le sport. Les enseignant-e-s d'ICA rangés dans la fonction 144\_12 (ou 13), en tous cas ceux pour qui l'ICA représente une partie conséquente du pensum individuel, sont rangés à un niveau trop élevé par rapport aux autres enseignant-e-s, à l'exception des enseignant-e-s de sport.

**16.** Dans le délai prolongé qui lui avait été imparti, la demanderesse a sollicité un complément d'expertise, accordé sous forme de questions écrites à l'experte, laquelle y répondrait dans le cadre d'une audience, pour éviter de prolonger encore l'instruction de la présente cause.

Parties et experte ont ainsi été convoquées à **l'audience du 4 décembre 2017** au cours de laquelle K. \_\_\_\_\_ a répondu aux questions des parties. En particulier, l'experte a complété et explicité son rapport du 24 février 2017. Après avoir confirmé que l'enseignement de l'ICA constitue bien une profession féminine, elle a précisé avoir déterminé le niveau requis du point de vue de la psychologie du travail, en fonction des exigences et des charges de l'enseignement de l'ICA. Son approche s'est fondée sur des éléments plus liés aux exigences et aux charges de l'enseignement, pour aboutir à la conclusion que le niveau intellectuel requis est comparable à un Bachelor ; cette constatation l'amène à la chaîne d'enseignement professionnel II, plus précisément à la chaîne 144 niveau 11, étant précisé que l'on peut arriver à un certain niveau de formation indépendamment du titre, par des formations diverses et des expériences. C'est à l'employeur de déterminer quand le niveau de formation équivaut à l'expérience. Appelée à définir le rôle de la culture générale pour les enseignants de l'ICA, l'experte rappelle les spécificités de l'ICA, soit de concerner trois domaines différents nécessitant des compétences différentes. Ainsi, l'enseignant d'ICA devra justifier d'une formation particulière dans un domaine et de connaissances dans les deux autres et être à même de dispenser un enseignement « orienté problèmes » : les savoirs dépassent ainsi le thème de l'ICA et les compétences attendues sont ainsi plus larges que celles des autres enseignants purement professionnels dans les métiers de l'artisanat par exemple. L'experte a souligné qu'elle n'a pas questionné l'évaluation DECFO et les points pondérés attribués, mais pris le répertoire des emplois-type et attribué le niveau Bachelor à l'enseignement d'ICA en école professionnelle filière CFC. Questionnée sur les données de comparaison, l'experte a répondu avoir fait les comparaisons avec les données à sa disposition, en l'occurrence l'école professionnelle du

Chablais à Aigle, comparant les enseignants ICA et les autres enseignants dans la filière CFC, soit les langues, le sport, les sciences naturelles, l'économie et société (discipline qui demande elle aussi d'enseigner la culture générale intégrée dans la branche). Toutes les personnes ne sont pas classées de la même manière. Les enseignants de sport ne sont clairement pas classés là où on les attendrait. Le sport et l'ICA devraient être classés pareillement au niveau CFC, au niveau 11, soit bachelor. Rappelant que la prescription légale exigeant d'intégrer la culture générale dans les branches ICA date de 2011, elle a relevé ne pas savoir si la situation était la même en 2008.

Explicitant la réponse à la quatrième question qui lui avait été soumise, elle relève un problème de classification du fait des exigences de titres dans un système de salaires de fonction. Le classement en fonction de la formation suivie pose un problème de systématique. L'ICA est clairement une profession féminine, mais rien ne permet de dire ce serait la raison pour laquelle elle a été classée en 144 10 au niveau CFC. La systématique de fonctions n'est pas clairement appliquée mais il n'est pas possible de répondre à la question de la justification.

Interpelée sur le caractère discriminatoire de la collocation de la demanderesse par rapport à celle des enseignants au gymnase, en 145 12, l'experte répond que les choses y sont différentes, beaucoup d'enseignants n'ayant que de petits pourcentages d'enseignement de l'ICA au gymnase, avec cette conséquence qu'il est logique de ne pas faire deux contrats différents et d'appliquer le même niveau. Il y a une question de proportionnalité. L'experte confirme la collocation en chaîne 145 des enseignants au gymnase et dans les écoles de culture générale, conservant la chaîne 144 pour les enseignants en école professionnelle (niveau 145 11). Appelée à dire si le mécanisme du cliquet, soit le mécanisme de promotion instauré par l'art. 8 ANPS, serait susceptible d'entraîner une discrimination LEg, fondée sur le sexe, du fait que les enseignants en chaîne 145 bénéficient du cliquet déjà au niveau 11, l'experte a indiqué que la règle du cliquet ne lui paraissait guère compréhensible dans sa raison d'être et était susceptible d'entraîner une discrimination des personnes en 144 10. Elle a enfin relevé que l'égalité

de traitement peut être mise en danger par des décisions politiques de ce type.

**17.** Les parties n'ayant pas requis d'autres mesures d'instruction dans le délai imparti, l'audience de jugement a été appointée **au 30 mai 2018**. A dite audience, la demanderesse a déposé des conclusions subsidiaires à celles prises le 7 mars 2011 au rejet desquelles le défendeur a immédiatement conclu sous suite de frais et dépens. Ces conclusions subsidiaires ont la teneur suivante :

*« IX. La classification salariale de D. \_\_\_\_\_, telle qu'établie par l'avenant du contrat de travail du 1<sup>er</sup> décembre 2008, constitue une violation de l'article 3 LEg.*

*X. Il appartiendra à l'Etat de Vaud de revoir la classification salariale de D. \_\_\_\_\_ dans l'échelle des traitements en tenant compte des exigences de l'article 3 LEg et des considérants du Tribunal, et de déterminer le traitement correspondant.*

*XI. L'Etat de Vaud versera à la demanderesse la différence entre le traitement depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2008 ainsi calculé et le traitement qu'elle a déjà perçu, avec intérêt à 5% dès le 2 mars 2009. »*

Les parties ont chacune produit de nouvelles pièces, dont en particulier la mise au concours, en chaine 145 niveau 12, et l'engagement dans l'établissement où travaille la demanderesse d'un enseignant nouveau pour la branche ICA.

Après la clôture de l'instruction, les parties ont été invitées à plaider, ce qu'elles ont fait en deux tours, en maintenant leurs conclusions respectives. Elles ont l'une et l'autre réfuté la prise en compte de la première expertise, qui n'est dès lors pas reproduite ici de quelque manière que ce soit.

**18.** Le jugement, rendu sous la forme d'un dispositif, a été notifié aux parties le 13 juillet 2018. Par courrier du 17 juillet 2018, le défendeur en a requis la motivation.

**19.** D'autres faits allégués et admis ou prouvés, mais sans incidence sur la solution du présent procès, ne sont pas reproduits ci-dessus.

### **EN DROIT :**

**I. a)** Aux termes de son art. 2 al. 1, la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (LPers-VD, RSV 172.31) s'applique à toute personne exerçant une activité régulière, dans une fonction non éligible, pour laquelle elle perçoit de l'Etat un salaire. L'art. 14 LPers-VD précise que le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale connaît, à l'exclusion de toute autre juridiction, toute contestation relative à l'application de cette loi et de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg ; RS 151.1) dans les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses employés.

En l'espèce, la demanderesse a été liée par un contrat de travail avec l'Etat de Vaud, défendeur, représenté par la DGEP, depuis 2003, pour une activité d'enseignement régulière. Il ne fait donc aucun doute que les relations de travail qui lient les parties sont soumises à l'application de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud, (LPers, RSV 172.31). Ainsi l'action de l'art. 14 LPers est la seule voie de droit ouverte à la demanderesse pour faire trancher par l'autorité judiciaire saisie les prétentions qu'elle a émises dès le 1<sup>er</sup> mars 2009. A cet égard, il n'a pas été contesté que la fonction exercée par la demanderesse avant la bascule a fait l'objet d'une transition directe ; ainsi, la voie de recours devant la Commission 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 (RSV 172.320) n'est pas ouverte (art. 5 du Décret a contrario). Le présent litige, relatif à la collocation prévue dans l'avenant du 29 décembre 2008 au contrat de travail de la demanderesse, relève dès lors de la compétence du Tribunal de céans, ce que les parties n'ont d'ailleurs pas contesté.

**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'avenant au contrat est parvenu à la demanderesse le 6 janvier 2009. Dès lors, l'action introduite par demande du 1<sup>er</sup> mars 2009 l'a été dans le délai de l'art. 16 al. 3 LPers-VD, soit en temps utile.

**c)** Par courrier du 17 juillet 2018, le défendeur a sollicité la motivation du jugement qui lui avait été notifié le 13 juillet 2018. Le délai de 10 jours de l'art. 239 al. 2 CPC a été respecté et il convient donc d'entrer en matière sur la demande.

**II. a)** Aux termes de l'art. 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 a notamment 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. Selon la doctrine majoritaire, ces principes s'imposeraient du reste à l'Etat même s'il décidait de soumettre la relation avec ses agents au droit privé (TF 2P.63/2003 du 29 juillet 2003, c. 2.3).

**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)** Le présent litige porte sur le positionnement de la demanderesse dans le nouveau système de classification des fonctions de l'Etat de Vaud entré en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2008 (DECFO SYSREM), particulièrement sa collocation dans la chaîne de fonctions 144, et l'attribution du niveau 10, collocation qui prive la demanderesse du bénéfice du cliquet. De plus, la demanderesse soutient que l'emploi type de maître(sse) d'enseignement postobligatoire, spécifiquement s'agissant de la branche ICA (Information, Communication, Administration) est occupé majoritairement par des femmes, ce qui constituerait la raison de sa collocation inférieure à ce qui aurait dû être établi. En ce sens, la demanderesse fait valoir une discrimination au sens de l'art. 3 L'Eg (Loi fédérale sur l'égalité entre femme et hommes, RS 151.1).

Si la garantie générale de l'égalité de traitement ne confère pas, en droit fédéral, une prétention directe au paiement d'un salaire égal à titre rétroactif, il en va différemment lorsqu'il s'agit de la garantie d'une rémunération égale de l'homme et de la femme. Dans un tel cas, le Tribunal de céans ne saurait se contenter de vérifier que le résultat du système respecte les principes de droit administratif, à tout le moins s'agissant de l'égalité, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire. Il lui incombe, au regard de l'art. 8 al. 2 Cst (RS 101), de s'assurer que la disposition constitutionnelle est effectivement respectée. En d'autres termes, en l'espèce, il devra contrôler d'abord l'éventuel caractère de profession féminine ou non de l'enseignement d'ICA ; en cas de réponse positive à cette question, il lui appartiendra de s'assurer que le système de classification résultant de l'opération DECFO-SYSREM ne conduit pas à colloquer les enseignant(e)s d'ICA dans une classe inférieure à celle qui devrait être la leur si la profession n'était pas féminine.

**III. a)** Aux termes de ses conclusions principales, la demanderesse attend du tribunal la constatation qu'elle a été mal colloquée, la condamnation du défendeur à lui délivrer de nouveaux avenants avec des collocations modifiées et le paiement de la différence de salaire liée à ses nouvelles collocations. Par ses conclusions subsidiaires déposées à l'audience du 30 mai 2018, la demanderesse réclame la constatation que sa classification viole l'art. 3 LEg (Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, du 25 mars 1995, RS 151.1), la révision effective de son traitement et le paiement de la différence de salaire qui y est liée. Elle a plaidé à cet égard que, par analogie avec les enseignants de gymnase, et notamment les enseignants de comptabilité, elle devrait bénéficier de la chaîne 145 et du cliquet qui s'y rapporte.

La demanderesse conteste ainsi à titre principal tant la chaîne de fonctions qui lui a été attribuée que le niveau de rémunération qui est le sien ; ce n'est qu'à titre subsidiaire qu'elle fait valoir une discrimination fondée sur la LEg.

À l'appui de son argumentation, elle relève que les contenus de l'ICA sont identiques pour les deux filières, gymnasiale et professionnelle. L'égalité de traitement commande de lui attribuer la même classification que ses collègues qui enseignent d'autres branches professionnelles. L'ICA n'est pas une branche professionnelle ou métier et ne saurait rester dans la chaîne 144, ce que les ordonnances du SEFRI montrent bien.

**b)** De son côté, le défendeur estime que la cohérence du système instauré à la suite de la démarche DECFO serait mise à mal s'il y avait lieu de suivre l'argumentation de la demanderesse.

**c)** L'expertise mise en œuvre en second lieu, et que les parties ont toutes deux considéré comme la seule pertinente dans la présente cause, a porté en particulier sur le niveau de rémunération que devrait pouvoir réclamer la demanderesse en tant qu'enseignante d'ICA en école

professionnelle. L'experte s'est en premier lieu penchée sur le caractère de profession féminine au sens de la LEg de l'enseignement d'ICA ; chiffres à l'appui, elle a établi que tel était bien le cas au sein des écoles professionnelles, mais non dans les écoles de culture générale et de commerce (voie gymnasiale) où la profession est mixte. La démonstration de l'experte recueille l'approbation du tribunal, qui la fera sienne.

Appelée à s'exprimer sur la collocation de l'enseignement de l'ICA en chaîne 144 ou 145, l'experte a jugé la chaîne 144 correcte, en relevant toutefois que les autres branches de culture générale en école professionnelle sont en 145, ce qui n'est pas exact selon elle, mais qui peut être accepté, les fonctions de référence 144 et 145 conduisant à la même classe salariale. Il sied de relever ici que l'experte ne paraît pas avoir eu connaissance de chiffres relatifs à la période de la bascule, mais à la situation dès 2011 seulement.

Cela étant, l'experte relève que la branche ICA implique pour l'enseignant une grande culture générale, avec cette conséquence qu'en terme de psychologie du travail, le niveau requis est comparable à celui du titulaire d'un bachelor au moins, compte tenu des exigences nombreuses qui s'adjoignent au niveau de formation brevet/diplôme. En effet, l'enseignement de l'ICA doit intégrer les contenus de culture générale de toutes les autres branches et s'y accorder. Pour l'experte, il y a lieu de valider les formations de niveau équivalent acquises d'une autre manière. On soulignera ici que l'experte fustige la logique du titre dans le cadre d'un système de classification des fonctions, considérant que les deux notions sont antinomiques.

Le tribunal de céans ne peut que regretter que l'experte ait répondu aux questions 3 et 4 posées en tenant compte de la psychologie du travail et non de la LEg, alors que cela lui avait été demandé expressément dans l'énoncé des éléments sur lesquels elle devait prendre position. Il résulte clairement de l'audience du 4 décembre 2017, au cours de laquelle l'experte a été entendue, que ses réponses ne sont pas fondées sur une approche critique du système DECFO, en tenant compte

de la problématique de l'égalité entre les sexes dans les relations de travail. Les éléments fournis dans le rapport d'expertise, et complétés par l'audition de l'experte apparaissent toutefois suffisants pour juger de la présente cause.

#### **IV. La question de l'adéquation de la chaîne de fonctions 144 à l'enseignement de l'ICA**

**a)** Dans la démarche suivie par le défendeur pour élaborer le système de classification des fonctions, un certain nombre d'études ont été réalisées pour parvenir à construire une grille des fonctions selon une méthode à la fois participative, itérative et comparative. Ainsi, pour déterminer la collocation d'un poste, la question se pose en terme d'emploi-type, le métier étant redevenu la clé d'entrée et le niveau de fonction n'assumant à cet égard qu'un rôle second, pour traduire un niveau de compétence, de responsabilité ou de complexité lié à un métier ou un emploi-type

Une chaîne de fonctions n'est ainsi rien d'autre que la représentation d'un métier qui se caractérise par plusieurs fonctions traduisant un degré d'exigence croissant. En principe, une chaîne de fonctions est établie autour d'une seule et même formation de base : CFC, Bachelor, Master... En règle générale, avec un tel principe de construction, un même emploi-type ne devrait pas être rattaché à plusieurs chaînes de la grille des fonctions.

**b)** Il n'est pas remis en doute que la demanderesse devait être colloquée dans les métiers de l'enseignement, qui comportent les chaînes 141 (rythmicien), 142 (enseignement obligatoire), 143 (transition I), 144 (branches professionnelles) et 145 (enseignement postobligatoire). On rappelle pour le surplus qu'au moment de la bascule en 2008, en tant que telle, la branche ICA n'était pas enseignée dans les gymnases. On y enseignait correspondance et information mais la branche ICA dans sa globalité n'existait pas jusqu'à la rentrée scolaire 2011-2012, en lien avec l'Ordonnance du SEFRI sur la formation professionnelle initiale d'employée de commerce/employé de commerce avec certificat fédéral de capacité

(CFC) (RS 412.101.221.73, ci-après Ordonnance SEFRI). Ainsi, jusqu'à la rentrée 2011, l'ICA était une branche cantonnée dans le domaine des écoles professionnelles.

**c)** Le tribunal de céans considère qu'il doit examiner successivement et séparément deux périodes distinctes, soit avant et après 2011, ce que la demanderesse a d'ailleurs fait dans son argumentation écrite, en se fondant à réitérées reprises sur l'Ordonnance SEFRI et la modification qu'elle entraînait dans les gymnases vaudois notamment. On relèvera ici que les témoins entendus par la cour en 2012 sur la nature de la branche ICA n'ont pas pu apporter d'éléments déterminants vu leurs positions proches de l'une ou l'autre partie, se bornant à rappeler que la chaîne 145 concerne les branches générales ou transversales, alors que la chaîne 144 concerne les branches de nature professionnelle et propres au métier spécifique, branches dites « métier ».

**d)** La demanderesse prétend à une collocation en chaîne 145 niveau 11 dès la bascule. A cet effet, elle se compare à différents autres enseignants anciennement colloqués en classes 20-23 et qui, à la bascule, ou ultérieurement à la suite de conventions particulières, auraient bénéficié de la collocation requise par la demanderesse. Le tribunal doit toutefois constater que la demanderesse n'a pas fourni tous les éléments pertinents permettant d'établir que les personnes de comparaison auraient bénéficié d'un niveau 11, correspondant dans la classification des fonctions au bénéfice d'un Bachelor, alors qu'ils ne seraient pas porteurs de titres équivalents, voire habilités à invoquer des droits acquis tels qu'évoqués par le témoin Z. \_\_\_\_\_ dans son audition.

**e)** Pour déterminer si on peut mettre sur pied d'égalité l'enseignement d'ICA dispensé dans les gymnases vaudois dès la rentrée 2011 ou dès l'entrée en vigueur de l'Ordonnance SEFRI qui, selon les pièces produites par le défendeur est colloqué en chaîne 145, et celui que la demanderesse transmet en école professionnelle, il convient de se pencher sur les textes fédéraux régissant la formation professionnelle, dès lors qu'ils s'imposent aux cantons en vertu de la force dérogatoire du droit

fédéral. On examinera ainsi tout particulièrement les art. 6 et 13 de l'Ordonnance SEFRI dont la teneur est la suivante :

*Art. 6 Compétences professionnelles*

*Les compétences professionnelles concernent les connaissances et les aptitudes relatives aux domaines suivants:*

- a. branche et entreprise ;*
- b. langue standard;*
- c. langue(s) étrangère(s);*
- d. information, communication, administration (ICA);*
- e. économie et société (E&S).*

*Art. 13 Culture générale*

*L'enseignement de la culture générale est régi par les contenus et les objectifs de la culture générale définis dans l'ordonnance du SEFRI du 27 avril 2006 concernant les conditions minimales relatives à la culture générale dans la formation professionnelle initiale<sup>1</sup>.*

<sup>2</sup> *L'enseignement de la culture générale se base sur le profil spécifique à la profession d'employé de commerce CFC en tenant compte des besoins et expériences requis pour cette profession; les contenus sont précisés dans le plan de formation.*

<sup>3</sup> *Les contenus de l'enseignement de la culture générale sont transmis de manière intégrée dans les domaines d'enseignement suivants:*

- a. langue standard;*
- b. langue(s) étrangère(s);*
- c. information, communication, administration (ICA);*
- d. économie et société (E&S)*

**i)** Pour la demanderesse, l'enseignement qu'elle dispense n'est pas celui d'une branche «métier », mais bien celui d'une discipline théorique transversale de culture générale telle que les langues ou l'économie et société. Elle relève que dans l'Ordonnance SEFRI déjà mentionnée, le Plan de formation Employé(e) de commerce CFC pour la formation initiale en entreprise du 26 septembre 2011 traite l'ICA exactement de la même manière que les autres branches de culture générale que sont la langue standard et les langues étrangères, leur attribuant d'ailleurs le même poids dans la pondération du résultat final. Cette constatation vaut aussi bien pour les personnes qui effectuent leur formation en école professionnelle que pour celles qui ont choisi la voie de l'apprentissage. Ainsi, en première année de gymnase ou d'école professionnelle, le cours est identique à la fois dans le contenu (aspect qualitatif) et le nombre d'heures (aspect quantitatif). Il faut suivre la demanderesse lorsqu'elle relève que le cours d'ICA n'a rien d'un simple

enseignement de la dactylographie, mais qu'il s'agit actuellement plus d'approfondir la bureautique avec des thèmes tels que les logiciels, le courrier commercial d'entreprise, l'ergonomie, l'écologie.

**ii)** L'Etat de Vaud oppose à la demanderesse le fait que les personnes qui enseignent au gymnase la branche ICA sont colloqués en chaîne 145 du fait que leur enseignement ne serait jamais limité à cette seule branche et que, comme l'a constaté l'experte mise en œuvre, leurs périodes d'ICA seraient en nombre très réduit par rapport aux autres branches. Enfin, il serait compliqué pour la logique du système d'attribuer deux chaînes différentes aux personnes dispensant l'ICA tant en école professionnelle qu'au gymnase, raison du regroupement sous une seule classification.

**iii)** Cette remarque du défendeur peut bien évidemment se fonder sur la circulaire du directeur général de la DGEP, du 13 mars 2009, qui relevait la nécessité, pour les conditions d'engagement des enseignants de culture générale au sens large du terme, de permettre la mobilité de ceux-ci entre la voie gymnasiale et la voie professionnelle. Cela étant, le tribunal de céans objectera au défendeur que sa jurisprudence a reconnu l'admissibilité de deux contrats différents pour l'enseignement de deux branches différentes, certes dans le cadre de l'enseignement obligatoire (D. c/ Etat de Vaud, 26.9.2016, TD09.006752). Quoi qu'il en soit, permettre la mobilité et dès lors garantir la même collocation entre les voies est un argument que la demanderesse peut également faire valoir à son profit.

**iv)** Selon l'appréciation de l'experte, tous les enseignants qui œuvrent dans la filière menant à l'obtention d'un CFC, que ce soit en école professionnelle ou en école de culture générale et de commerce devraient se voir classer en chaîne 144, du point de vue de la psychologie du travail. Fondée sur le fait que le titre d'employé de commerce avec certificat fédéral de capacité peut être obtenu tant en école professionnelle qu'en école de culture générale et commerce au gymnase, et vu la reconnaissance fédérale des deux voies de formation, menant au même

titre, elle se prononce pour l'équivalence et, partant, la classification dans la même chaîne de fonctions, soit 144.

Relevant que l'experte admet ne pas avoir questionné le bien-fondé de la méthode DECFO, ou plutôt de son résultat, en tant qu'il colloque les maîtres de l'enseignement professionnel en chaîne 144 lorsqu'ils travaillent en école professionnelle, le tribunal ne pourra suivre sur ce point les conclusions de l'expertise, en lien notamment d'ailleurs avec la problématique du cliquet, qui n'a pas été abordée dans l'expertise.

La cour partage sur ce point l'appréciation de la demanderesse, que les arguments du défendeur liés au côté métier de l'ICA n'ont pas mis à mal, et considère que les textes réglementaires montrent la qualité de branche de culture générale de l'ICA, comme telle semblable aux autres branches de culture générale enseignées en école professionnelle et qui devra donc recevoir le même traitement. Partant, l'enseignement d'ICA sera colloqué dans la même chaîne que les enseignements d'autres branches dites générales en école professionnelle, soit en chaîne 145 (enseignement postobligatoire). Les derniers documents produits par la demanderesse relativement à la nomination à l'école professionnelle du Chablais Aigle d'un nouvel enseignant d'ICA ne font que confirmer le bien-fondé de la chaîne 145.

v) Déterminer s'il aurait fallu faire passer l'ICA en chaîne 145 ou la laisser en chaîne 144 au moment de la bascule déjà, et non au 1<sup>er</sup> janvier 2012, est une question qui peut rester ouverte à ce stade de l'examen : en effet, pour cette période, il apparaît que la demanderesse a été rémunérée au niveau de fonction 10 de la chaîne 144, percevant ainsi le même salaire que si elle avait été colloquée au niveau 11A de la chaîne 145, l'adjonction d'une lettre A se justifiant par le fait que la demanderesse n'était pas au bénéfice d'un titre équivalent à un bachelor, comme on l'établira ci-dessous.

## **V. Le niveau de fonction et le bénéfice du cliquet**

**a)** La demanderesse soutient, confortée en particulier par le rapport d'expertise, que son enseignement lui permet de bénéficier d'un niveau de rémunération 11. Elle se fonde à cet égard sur le fait que l'ensemble de ses titres produits au dossier de la cause établirait qu'elle dispose d'une expérience importante qui aurait été validée comme des acquis si elle avait enseigné au gymnase au moment de la bascule. Relevant au surplus que l'ICA est une branche exigeante à enseigner, elle rappelle le caractère de profession féminine de cet enseignement en école professionnelle, où pratiquement tous les enseignants de la branche sont des femmes et sont colloqués au niveau de rémunération 10. Se réclamant d'une discrimination indirecte, soit une différence qui apparaît neutre au premier abord mais dont l'application effective conduit à un résultat qui discrimine concrètement essentiellement les femmes, elle confirme sa demande tendant au niveau de rémunération de 11, sous couvert d'égalité de traitement.

**b)** Il est exact de relever, comme l'indique la demanderesse, que l'experte a fait l'impasse sur l'exigence d'un Bachelor, figurant dans l'emploi type correspondant, lorsqu'elle propose de colloquer les enseignants d'ICA au niveau 11. Soulignant qu'il n'est pas admissible de classer les personnes selon leur niveau effectif de formation dans un système de rémunération des fonctions, elle a dès lors préconisé que l'expertise correspondant au niveau Bachelor puisse être acquise d'une autre manière qu'en obtenant un Bachelor, par exemple par une formation continue spécifique dans les autres branches d'ICA. Elle a toutefois modéré ses propos lors de son audition du 4 décembre 2017 en relevant qu'il appartenait à l'employeur de définir quand le niveau de formation équivaut à l'expérience, en soulignant qu'à son sens une expérience de 5 ans paraissait suffisante.

**c)** Sur le plan du niveau de rémunération, le défendeur renvoie aux fiches d'emploi type et rappelle qu'aux termes de l'art. 46 al. 3 de l'Ordonnance sur la formation professionnelle du 19 novembre 2003 (OFPr, RS 412.101) qu'il faut un certificat de maturité ou un titre équivalent pour enseigner la culture générale. C'est en effet un des

critères nécessaires à l'admission à la formation pédagogique pour enseigner en école professionnelle. En outre, selon l'art. 46 al. 2 OFPr, applicable dans la mesure où le défendeur ne reconnaît pas la qualité de culture générale à l'ICA, pour enseigner à plein temps une branche spécifique à une profession, il faut un titre correspondant qui soit de niveau supérieur ou d'une haute école, en plus d'un diplôme de pédagogie de minimum de 1800 heures. Rappelant que la collocation d'un enseignant en école professionnelle peut intervenir à trois niveaux, il relève que le niveau 10 est réservé aux personnes porteuses d'un titre de formation professionnelle ou supérieure, que le niveau 11 s'applique aux titulaires d'un Bachelor académique et que le niveau 12 ne concerne que les détenteurs d'un master académique. Le défendeur rappelle l'application de l'art. 6 RSRC pour les personnes qui n'ont pas le titre académique ou pédagogique requis et relève que le niveau 11 de la chaîne 144 nécessite un Bachelor HES en relation avec la branche à enseigner, ainsi que 1800 heures de formation pédagogique. Si la formation pédagogique de la demanderesse n'est pas remise en question dans le cadre de cette cause, du point de vue de la formation académique initiale, elle n'a qu'un titre d'assistante de direction obtenu après 2 ans de formation auprès de l'école hôtelière sans certificat de maturité au préalable : on n'est donc pas en présence d'une formation de niveau Bachelor. Reprenant la constatation de l'experte selon laquelle les cantons sont libres de fixer leurs conditions pour enseigner, le défendeur rappelle que son système pour l'enseignement est fondé sur les titres, qui ne peuvent pas être remplacés par l'expérience ; le tribunal de canton l'a admis à répétitions et le Tribunal fédéral l'a confirmé dans son arrêt 8C\_425/2017 du 22 mars 2018 (cause TD.09.00550-162190).

**d)** Selon la jurisprudence, une décision viole le principe de l'égalité de traitement 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 consid. 9.1).

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 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 (ATF 131 I 105 consid. 3.1; ATF 121 I 49, rés. JdT 1997 I 711; ATF 123 I 1, JdT 1999 I 547). De même, une différence de salaire entre deux enseignants ayant les mêmes responsabilités et les mêmes types de classes doit être justifiable afin d'être acceptable. 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). Une différence de rémunération de l'ordre de 20 à 26% entre deux catégories d'enseignants, dont la formation était différente, mais qui enseignaient en partie dans la même école a été également admise par le Tribunal fédéral (TF 2P77/1996 du 27 septembre 1996, consid.2). 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 (TF 8C\_991/2010, consid. 5.3, ATF 123 I 1 déjà cité, consid. 6c), étant rappelé que l'appréciation de certaines fonctions par rapport à d'autres ou sur la base de certains critères d'exigences ne peut jamais se faire de façon objective et exempte de tout jugement de valeur, mais contient inévitablement une marge d'appréciation considérable (ATF 125 II 385, RDAF 2008 I p.612). Ainsi, 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). Par ailleurs, le Tribunal fédéral admet qu'un système de rémunération présente nécessairement un certain schématisme (ATF 121 I 102 consid. 4).

**e)** En matière d'égalité entre les sexes, le principe général d'égalité de l'art. 8 al. 1 Cst s'efface devant la norme spéciale de l'art. 8 al. 3 Cst., qui interdit à l'employeur de mettre en place un système dans lequel il discriminerait les femmes. La disposition constitutionnelle s'oppose ainsi à toute discrimination même indirecte, soit par le biais de critères a priori neutres mais ayant pour effet de désavantager systématiquement les femmes sans pour autant constituer des motifs objectifs. En présence d'une discrimination salariale rendue vraisemblable au sens de l'art. 6 LEg, le tribunal invitera l'employeur à établir l'absence de discrimination ou l'existence de motifs objectifs justificatifs. Dans une affaire qui concernait les personnes exerçant la profession d'enseignant à l'école primaire dans le canton d'Argovie, le Tribunal fédéral a eu l'occasion de juger que le caractère typiquement féminin reconnu d'une profession ne signifie pas automatiquement qu'il existerait une discrimination salariale à l'encontre des personnes qui l'exercent (TF, 8C\_693/2016 du 4 juillet 2017, ATF 143 II 366) ; il a également confirmé à cette occasion l'admissibilité d'un système de rémunération des

enseignants fondés sur d'autres critères que ceux valant pour le reste du personnel de l'administration cantonale.

**f)** Pour juger du niveau de rémunération auquel peut prétendre la demanderesse, le tribunal tiendra compte tant des considérations de l'experte sur le caractère de profession féminine de l'enseignement de l'ICA en école professionnelle que du système général de DECFO SYSREM pour les métiers de l'enseignement. Dans ce cadre, il a lieu de rappeler que le tribunal a déjà pris en considération l'une des revendications de la demanderesse, dans la mesure où il a colloqué sa fonction en chaîne 145, considérant qu'il y avait lieu de mettre sur pied d'égalité dès 2012 à tout le moins les enseignants d'ICA en école professionnelle et au gymnase. Cela étant, on ne saurait faire abstraction de la systématique générale qui a prévalu pour la classification des métiers de l'enseignement, étant au surplus relevé que l'employeur, soit ici le canton de Vaud, est seul habilité à décider de l'expérience qu'il considère comme équivalente aux titres, d'une part, et de la mesure dans laquelle il rémunère également ou non les enseignants qui ne bénéficient pas des mêmes diplômes (TRIPAC, 19 novembre 2013, TD09.008593).

Ainsi, à la lumière des principes rappelés ci-dessus, le tribunal de céans considère que la demanderesse n'établit pas, au degré de vraisemblance exigé par l'art. 6 LEg, que sa rémunération au niveau 10 serait discriminatoire, au vu de titres dont elle se prévaut. Si sa conclusion était acceptée, la demanderesse serait au contraire favorisée dans la systématique des métiers de l'enseignement et le principe de l'égalité de traitement serait alors mis à mal. La demanderesse sera ainsi colloquée au niveau 11A de la chaîne 145.

On rappelle ici qu'en plaçant la demanderesse en chaîne 145, le tribunal lui donne la possibilité de bénéficier du cliquet dans la mesure où les conditions en seraient remplies. En effet, alors que la chaîne 144 ne permet le bénéfice du cliquet qu'aux personnes qui bénéficient d'un niveau de rémunération 12, alors que les enseignants de la chaîne 145 peuvent en profiter déjà au niveau 11. A cet égard, le fait que la

demanderesse justifie d'un 11A ne change rien, selon la pratique du défendeur, le niveau 11 A pouvant être cliqueté en 12A. Il appartiendra aux parties d'examiner ensemble si et dans quelle mesure la demanderesse répond effectivement aux exigences de l'art. 8 ANPS pour progresser d'une classe dans l'échelle salariale. En effet, la cour ne s'estime pas en mesure d'évaluer elle-même si les conditions sont remplies, tout en précisant qu'il y aura lieu de tenir compte de la décision n°116 de la Cheffe du département de la formation, de la jeunesse et de la culture selon laquelle les enseignant-e-s au bénéfice d'un titre pédagogique des fonctions de la chaîne 145 niveaux 11, 11A et 12, 12A sont promus respectivement aux niveaux 12/12A et 13/13A, dès qu'ils disposent d'une expérience professionnelle, effectuée à l'Etat de Vaud ou ailleurs reconnue par le DFJC et de l'art. 3b RSRC.

**VI.** Les frais judiciaires de la présente cause sont arrêtés à CHF 2'270.— à la charge de la demanderesse et CHF 1'625.— à la charge du défendeur (art. 169 ss du Tarif des frais judiciaires en matière civile, du 4 décembre 1984, applicable selon l'art. 99 du Tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010). Il est précisé que le tribunal a tenu compte, dans ce calcul, de l'aspect LEg du litige, qui bénéficie de la gratuité sous l'angle des frais.

Obtenant partiellement gain de cause par l'intermédiaire d'un avocat, la demanderesse a également droit à des dépens, réduits, et au remboursement partiel de ses frais de justice. Au bénéfice d'une large marge d'appréciation, la cour alloue à la demanderesse un montant de CHF 4'000.— à titre de dépens et condamne le défendeur à lui rembourser la somme de CHF 1'500.— au titre de frais de justice

**Par ces motifs, statuant au complet et à huis clos à l'issue de l'audience de délibérations du 19 juin 2018, le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale prononce :**

- I. La collocation de D. \_\_\_\_\_ en chaîne 144, avec l'emploi type de maître-sse d'enseignement professionnel, au niveau de fonction 10 est confirmée jusqu'au 31 décembre 2011.
- II. Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2012, D. \_\_\_\_\_ est colloquée en chaîne 145 avec l'emploi type de maître-sse d'enseignement post-obligatoire, au niveau de fonction 11A.
- III. L'ETAT DE VAUD délivrera à D. \_\_\_\_\_ un nouvel avenant au contrat de travail du 26 juin 2003 conformément au chiffre II ci-dessus.
- IV. Compte tenu de la nouvelle collocation de D. \_\_\_\_\_ dès le 1<sup>er</sup> janvier 2012, l'ETAT DE VAUD est invité à examiner si, et depuis quelle date, D. \_\_\_\_\_ pourrait bénéficier du cliquet, cas échéant, à lui verser la différence entre le salaire brut perçu et le salaire brut afférant au niveau de fonction 12A, déduction faite des charges sociales usuelles, avec intérêt de retard à 5% l'an.
- V. Les frais sont arrêtés à CHF 3'895.- (trois mille huit cent nonante cinq francs) soit CHF 2'270.- (deux mille deux cent septante francs) à charge de D. \_\_\_\_\_ et de CHF 1'625.- (mille six cent vingt-cinq francs) à charge de l'ETAT DE VAUD.
- VI. L'ETAT DE VAUD versera à D. \_\_\_\_\_ la somme de CHF 4'000 (quatre mille francs) à titre de dépens et de CHF 1'500.- (mille cinq cent francs) à titre de remboursement partiel de ses frais de justice.

**VII.** Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

La présidente :

La greffière :

Christine SATTIVA SPRING, v.-p.

Alessandra CREMA, a.-h.

Du 2 novembre 2018

Les motifs du jugement qui précède sont notifiés aux parties.

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

**Recours séparé en matière d'assistance judiciaire et/ou de frais (art. 110 CPC)** : Un recours au sens des articles 319 ss CPC peut être formé dans un délai de trente jours dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire motivé. La décision qui fait l'objet du recours doit être jointe.

La greffière :