

**CHAMBRE DES RECOURS**

---

---

Arrêt du 8 juillet 2015

---

Présidence de M. COLOMBINI, président  
Juges : M. Krieger et Mme Charif Feller  
Greffier : M. Elsig

\* \* \* \* \*

**Art. 8 al. 1 Cst. ; 42 CPC-VD**

La Chambre des recours du Tribunal cantonal prend séance pour s'occuper du recours interjeté par **T.\_\_\_\_\_**, à [...], demanderesse contre le jugement rendu le 24 décembre 2014 par le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale dans la cause divisant la recourante d'avec **ETAT DE VAUD**, à Lausanne, défendeur.

Délibérant à huis clos, la cour voit :

## **En fait :**

**A.** Par jugement du 24 décembre 2014, dont la motivation a été envoyée le 20 avril 2015 pour notification, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale a rejeté les conclusions de la demanderesse T.\_\_\_\_\_ (I), fixé les frais de justice de première instance de la demanderesse à 1'775 fr. et ceux du défendeur Etat de Vaud à 1'250 fr. (II), alloué au défendeur des dépens fixés à 1'250 fr. (III) et rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (IV).

La Chambre des recours fait sien dans son entier l'état de fait du jugement, dont il ressort notamment ce qui suit :

La demanderesse T.\_\_\_\_\_ est titulaire d'une licence en sciences mathématiques de l'Université de Lausanne datant de 1992. Elle a par la suite obtenu un diplôme d'enseignement pour les écoles de maturité, soit un *master of advanced studies* en enseignement pour le degré secondaire II, HEP Lausanne.

Du 1<sup>er</sup> août 2007 au 30 juin 2008, le défendeur Etat de Vaud a engagé la demanderesse en qualité de stagiaire enseignante en mathématique au Gymnase de Q.\_\_\_\_\_. Dès le 1<sup>er</sup> août 2008, il l'a mise au bénéfice d'un contrat de travail de durée déterminée jusqu'au 31 juillet 2009 pour une fonction de maîtresse secondaire spécialisée au Gymnase de L.\_\_\_\_\_ à un taux d'activité de 15-18 périodes sur 22. La demanderesse était colloquée en classes 24-28 et son salaire annuel s'élevait à 93'839 fr. 42, treizième salaire compris, pour une activité à 100 %, plus un complément salarial de 3'770 fr. pour un taux d'activité de 100 % pour le motif qu'elle enseignait au gymnase. Le contrat prévoyait notamment les conditions particulières suivantes :

« A l'issue de cette première année d'enseignement un contrat à durée indéterminée sera établi par le service si les prestations ont donné satisfaction.

Votre salaire sera déterminé proportionnellement au nombre de périodes enseignées.

+ **Fr. 3723.-** d'indemnité pour enseignement au gymnase, pour un taux d'activité de 100 %, non garantie à l'issue de la démarche DECFO (assurée à la caisse de pensions et comptant pour le 13<sup>e</sup> salaire) »

Le complément salarial susmentionné trouve son fondement dans une décision du Conseil d'Etat du 29 janvier 2003 ayant pour but de « fixer les classifications urgentes et provisoires suivantes pour les maîtres diplômés de la HEP, dans l'attente de l'aboutissement de la démarche DECFO ». Pour les « maîtres secondaires spécialistes qui seraient engagés directement au gymnase, la décision mentionnait ce qui suit :

« il s'agit d'éviter de bloquer la situation créée par la classification actuelle (28-31 au gymnase et 24-28 au secondaire I et en école professionnelle) en introduisant une classification unique 24-28 (secondaire I et secondaire II) et, pour l'engagement au gymnase, un système d'indemnité supplémentaire permettant d'obtenir un salaire initial analogue à celui de la classe 28 mais sans la garantie que ce niveau de salaire soit maintenu à l'issue de la démarche DEFCO. »

Par décret du Grand Conseil du 25 novembre 2008 relatif à la nouvelle classification des fonctions et à la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud (ci-après : le Décret ; RSV 172.320) et arrêté du Conseil d'Etat du 28 novembre 2008 relatif à la mise en œuvre de la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud (ci-après ANPS ; RSV 172.320), un nouveau système de classification des fonctions a été introduit. Ce système 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 dix-sept au total. Une définition de chaque critère

principal et de chaque critère secondaire est proposée dans un 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 la mesure du critère. Les notes obtenues à chacun des dix-sept 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 finalement le degré de complexité d'une fonction ou le degré de compétences, d'exigence et de responsabilité d'une fonction. C'est ce que signifie le niveau d'une fonction qui est compris entre 1 et 18. Plus le niveau est élevé plus la complexité, l'exigence, la responsabilité est grande.

Dans ce cadre, le défendeur a informé la demanderesse qu'elle était colloquée comme « Maître-esse d'enseignement postobligatoire » dans la chaîne 145 et au niveau 12 échelon 3. Le 29 décembre 2008, il lui a adressé un avenant à son contrat de travail daté du même jour et prenant effet au 1<sup>er</sup> décembre 2008, confirmant sa classification, mais ne précisant pas l'échelon qui lui était attribué.

Entendue comme témoin, R.\_\_\_\_\_ a indiqué que, si la demanderesse avait été engagée en août 2010, elle aurait été colloquée à l'échelon 10, car elle aurait alors été une nouvelle collaboratrice. Or, depuis la bascule DECFO-SYSREM, il a été tenu compte de l'attestation d'expérience et du niveau salarial des maîtres de gymnase. Pour ce qui est de la demanderesse, la moitié de la durée de son expérience professionnelle a été prise en compte et l'échelon a été calculé selon la formule ANPS appliquée à tous les maîtres de gymnase. Cela signifiait en particulier qu'il a été tenu compte de l'indemnité gymnasiale dont pouvait bénéficier la demanderesse. Selon le témoin, cette indemnité n'était pas censée couvrir le déficit entre la progression des annuités des classe 24-28 et 28-31, mais avait plutôt comme but de corriger les inégalités de traitement avant qu'il soit procédé à la bascule.

Avant l'entrée en vigueur de cet avenant, le salaire annuel de la demanderesse s'élevait à 97'924 fr., treizième salaire compris pour un taux d'activité à 100 %. Sous le régime de l'avenant, son salaire annuel a passé à 101'410 fr., treizième salaire compris pour une activité à 100 %. La demanderesse a en outre bénéficié d'un rattrapage salarial de 338 fr. 30 pour l'année 2008 et de 261 fr. pour l'année 2009.

Le 11 janvier 2009, la demanderesse a contesté auprès du Chef du Département des finances l'échelon qui lui avait été attribué, puis a ouvert action le 9 mars 2009 devant le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale en concluant à ce qu'elle soit colloquée à l'échelon 6 et que son salaire soit adapté en conséquence dès le 1<sup>er</sup> septembre 2008.

A l'audience préliminaire du 15 novembre 2011, menée par le seul vice-président, le défendeur a conclu au rejet de la demande. La conciliation n'a pas abouti.

Le procès a été suspendu du 18 juin 2012 au 7 février 2013 dans l'attente du jugement d'une autre cause.

A l'audience de jugement du 8 juillet 2014, pour laquelle le tribunal a siégé au complet, la demanderesse a augmenté ses conclusions en ce sens qu'elle soit colloquée au niveau 9. Le défendeur a conclu au rejet de ces conclusions. Un témoin a été entendu.

Par courrier du 15 janvier 2015, la demanderesse a requis la récusation de la juge C. \_\_\_\_\_ pour le motif qu'elle avait découvert sur le site LinkedIn que cette juge avait été désignée comme chargée d'étude par le défendeur pour la conduite, interview, rédaction de résumés d'études et participation à la notation des fonctions examinée dans la procédure de fixation de la nouvelle grille salariale et qu'elle était membre de la Commission d'évaluation des fonctions de l'Administration cantonale vaudoise.

En droit, les premiers juges ont appliqué la formule posée par l'art. 4 ANPS calculant l'échelon et ont considéré que le défendeur avait correctement appliqué cette disposition, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale ayant admis que le complément de salaire visait à mettre les titulaires du nouveau diplôme de maître secondaire spécialiste au même niveau salarial que les titulaires de l'ancien brevet d'aptitude à l'enseignement secondaire, soit aux classes 28-31. Ils ont jugé que le calcul opéré par le défendeur était le seul à maintenir cette égalité entre les titulaires des deux diplômes.

**B.** T.\_\_\_\_\_ a recouru le 21 mai 2015 contre ce jugement en concluant, avec dépens, principalement à sa réforme en ce sens qu'elle soit colloquée à l'échelon 9, son salaire étant adapté en conséquence dès le 1<sup>er</sup> décembre 2008 et, subsidiairement, à son annulation. Elle a produit un bordereau de pièces.

L'intimé Etat de Vaud a conclu, avec dépens, au rejet du recours.

### **En droit :**

**1. a)** La présente procédure a été ouverte en première instance avant le 1<sup>er</sup> janvier 2011 et concerne l'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (ci-après LPers-VD; RSV 172.31), soit du droit public cantonal. Conformément à l'art. 166 al. 2 CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010; RSV 211.01), qui déroge à la règle de l'art. 104 CDPJ, les voies de droit sont régies par l'ancien droit de procédure (CREC I 22 septembre 2011/247 c. 1 a; CREC I 29 août 2011/232).

**b)** Selon l'art. 16 al. 1 LPers-VD, dans sa teneur antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2011 applicable en l'espèce, les dispositions de procédure fixées au titre II, chapitre II, de l'ancienne loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail (ci-après : aLJT) s'appliquent par analogie au recours dirigé contre un jugement du Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale, soit notamment les art. 46 ss aLJT relatifs au recours (Ducret/Osojnak, in Procédures spéciales vaudoises, 2008, n. 16 ad art. 46 aLJT, p. 319, et l'arrêt cité). Sous réserve des art. 47 à 52 aLJT, les règles ordinaires de la procédure civile contentieuse en matière de recours contre les jugements des tribunaux d'arrondissement et des présidents rendus en procédure accélérée ou sommaire, contenues dans le Code de procédure civile vaudois, sont applicables (art. 46 al. 2 aLJT).

Par renvoi des dispositions susmentionnées (art. 46 al. 2 aLJT et 16 al. 1 LPers-VD), le recours en réforme (art. 451 ch. 2 CPC-VD [Code de procédure civile vaudois du 14 décembre 1966]) et le recours en nullité (art. 444 et 445 CPC-VD) sont ouverts.

**2.** La recourante fait valoir que l'assesseur C. \_\_\_\_\_ aurait dû se récuser, dès lors qu'elle a travaillé en qualité de chargée d'études "dans le cadre de la démarche de l'Etat de Vaud visant à déterminer une nouvelle grille salariale", puisque cette grille serait litigieuse dans la présente affaire.

**a)** Lorsqu'il existe un motif de récusation dont une partie n'a pas eu connaissance avant le jugement, celui-ci peut faire l'objet d'un recours en nullité pour violation du droit constitutionnel à l'égalité des parties, règle essentielle de la procédure au sens de l'art. 444 al. 1 ch. 3 CPC-VD (JT 1993 III 10; Poudret/Haldy/Tappy, Procédure civile vaudoise, 3<sup>e</sup> éd., n. 3 ad art. 42 CPC-VD; cf. sous l'empire du CPC fédéral: ATF 139 III 120).

**b)** Selon l'art. 42 al. 1 CPC-VD, les magistrats et les fonctionnaires de l'ordre judiciaire et leurs suppléants peuvent être récusés ou se récuser spontanément si leurs relations avec une partie, son mandataire ou son avocat sont de nature à compromettre leur impartialité. Selon l'art. 42 al. 2 CPC-VD, il n'est tenu compte que des motifs importants tels que la parenté, l'alliance, l'intérêt matériel ou moral au procès.

La garantie minimale d'un tribunal indépendant et impartial, telle qu'elle résulte des art. 30 al. 1 Cst (Constitution fédérale du 18 avril 1999 ; RS 101) et 6 par. 1 CEDH (Convention du 4 novembre 1950 de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ; RS 0.101) permet par ailleurs, indépendamment du droit de procédure, de demander la récusation d'un juge dont la situation ou le comportement est de nature à susciter des doutes quant à son impartialité. Elle vise à éviter que des circonstances extérieures à l'affaire puissent influencer le jugement en faveur ou au détriment d'une partie. Elle n'impose pas la récusation seulement lorsqu'une prévention effective est établie, parce qu'une disposition relevant du for intérieur ne peut guère être prouvée; il suffit que les circonstances donnent l'apparence d'une prévention et fassent redouter une activité partielle du magistrat. Cependant, seules les circonstances objectivement constatées doivent être prises en compte, les impressions purement subjectives de la partie qui demande la récusation n'étant pas décisives (ATF 140 I 240 c. 2.2; ATF 140 III 221 c. 4.1, JT 2014 II 425; ATF 139 III 433 c. 2.1.2; ATF 138 I 1 c. 2.2; ATF 137 I 227 c. 2.1; ATF 136 III 605 c. 3.2.1; ATF 136 I 207 c. 3.1). Le risque de prévention ne saurait être admis trop facilement, sous peine de compromettre le fonctionnement normal des tribunaux (ATF 105 Ia 157 c. 6a; TF 5A\_316/2012 du 17 octobre 2012 c. 6.2.1).

La partie qui a connaissance d'un motif de récusation doit l'invoquer aussitôt, sous peine d'être déchu du droit de s'en prévaloir ultérieurement (ATF 139 III 120 c. 3.2.1; ATF 138 I 1 c. 2.2; ATF 136 I 207 c. 3.4; 134 I 20 c. 4.3.1). Ainsi, lorsque la cause de récusation est découverte en audience, la récusation doit être requise avant qu'elle ne

soit levée sous peine de péremption (TF 5A\_316/2012 du 17 octobre 2012 c. 6.1).

**c)** En l'espèce, la recourante dit s'être renseignée sur le parcours professionnel de la juge assesseur C.\_\_\_\_\_ immédiatement après la notification du dispositif du jugement.

Le procès-verbal de l'audience de jugement du 8 juillet 2014 contient la composition de la Cour, y compris la présence de l'assesseur C.\_\_\_\_\_. Il n'est cependant pas établi que cette composition ait été communiquée aux parties lors de l'audience. Selon ce procès-verbal, une copie dudit procès-verbal devait être adressé aux parties dans les 10 jours, ce qui a été le cas, puisqu'un courrier du SPEV du 5 novembre 2014 se réfère aux indications contenues dans ce procès-verbal.

Dès lors que les débats ont été clos lors de l'audience du 8 juillet 2014, il n'était plus possible de faire valoir utilement le moyen dans le cadre de la procédure de première instance. Son invocation en recours n'apparaît dès lors pas tardive.

**d)** Le seul fait que l'assesseur C.\_\_\_\_\_ ait été chargé d'études dans le cadre de la démarche de l'Etat de Vaud visant à déterminer une nouvelle grille salariale n'est pas de nature à remettre en cause son impartialité dans les circonstances du cas d'espèce. En effet, ce n'est pas tant la grille salariale en tant que telle qui est contestée en l'espèce que le passage de l'ancien au nouveau système, qui pose des questions juridiques auxquelles l'assesseur mis en cause ne s'est vraisemblablement pas consacrée en qualité de chargée d'études conduisant des interviews et participant à la notation des fonctions examinées. D'autre part, son rôle consistait à collecter des données sur la base desquelles, après analyse, l'Etat décidait de la collocation d'une fonction. Il n'est pas établi qu'elle ait eu un pouvoir décisionnel dans le processus DECFO. On ne saurait dès lors considérer que l'assesseur se trouverait dans un conflit de loyauté par rapport à son employeur ou que

sa position serait prédéterminée par les travaux qu'elle a entrepris dans le cadre de la nouvelle grille salariale. Le grief est infondé.

Il convient dès lors d'examiner le recours en réforme.

**3.** Saisie d'un recours en réforme contre un jugement principal rendu par le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale, la Chambre des recours revoit librement la cause en fait et en droit (art. 452 al. 2 CPC-VD, applicable par renvoi des art. 46 al. 2 aLJT et 16 al. 1 aLPers-VD). Les parties ne peuvent toutefois articuler des faits nouveaux, sous réserve de ceux qui résultent du dossier et qui auraient dû être retenus ou de ceux pouvant résulter d'une instruction complémentaire selon l'art. 456a CPC-VD (art. 452 al. 1ter CPC-VD).

Ainsi, la Chambre des recours revoit la cause en fait et en droit sur la base du dossier, sans réadministration des preuves déjà administrées en première instance. Elle développe son raisonnement juridique après avoir vérifié la conformité de l'état de fait du jugement aux preuves figurant au dossier et l'avoir, le cas échéant, corrigé ou complété au moyen de celles-ci. Elle n'ordonne une instruction complémentaire, ou n'annule d'office le jugement (art. 456a al. 2 CPC-VD), que si elle éprouve un doute sur le bien-fondé d'une constatation de fait déterminée, si elle constate que l'état de fait du jugement n'est pas suffisant pour juger la cause à nouveau ou si elle relève un manquement des premiers juges à leur devoir d'instruction, et à condition encore que les preuves figurant au dossier ne permettent pas de remédier à ces vices. Au demeurant, vu le caractère exceptionnel que la loi confère à l'instruction complémentaire et compte tenu de l'atteinte que l'ouverture d'une telle instruction porte à la garantie de la double instance, le Tribunal cantonal ne peut ordonner que des mesures d'instruction limitées, telle la production d'une pièce bien déterminée au dossier ou l'audition d'un témoin sur un fait précis; si les mesures à prendre sont plus importantes, quantitativement ou qualitativement, le Tribunal cantonal annulera d'office le jugement (JT 2003 III 3).

En l'espèce, l'état de fait du jugement est conforme aux pièces du dossier et aux autres preuves administrées. Il convient toutefois de le compléter comme il suit :

Selon le calcul effectué par l'intimé le 14 décembre 2011, le salaire de la recourante au 1<sup>er</sup> août 2008 a été établi comme il suit :

« Minimum en classe 24-28	fr. 72'237.-
+ 7 annuités en cl. 24 pour l'expérience professionnelle antérieure*	fr. 14'384.-
Soit un salaire en classe 24-28 pour un 100 %	<b>fr. 86'621.-</b>
+ indemnité gymnasiale**	fr. 3'770.-
Total du salaire annuel pour 12 mois	<b>fr. 90'391.-</b>

\*L'activité professionnelle a été prise en compte selon les critères de pondération fixés par le département applicable au 01.08.2008, soit la valorisation en classe 24-28 des activités exercées dans le secteur informatique après l'obtention de la licence.

\*\* L'indemnité gymnasiale représente le montant de la promotion entre les classes 24-28 et les classes 28-31, soit une demi différence entre le minimum de la classe 28 et le minimum de la classe 24 (versée sous forme d'indemnité au lieu d'être intégrée au salaire de base et permettant d'obtenir un salaire initial analogue à celui de la classe 28 mais sans la garantie que ce niveau de salaire soit maintenue à l'issue de la démarche DECFO).

Si Mme T.\_\_\_\_\_ avait été titulaire d'un BAES, sa fixation de salaire initial, en classe 28-31 aurait été faite de la même manière que celle détaillée ci-dessus soit :

Minimum en classe 24-28	fr. 72'237.-
+ 7 annuités en cl. 24 pour l'expérience professionnelle antérieure	fr. 14'384.-
Promotion en classe 28-31	fr. 3'770.-
Total du salaire annuel pour 12 mois en classe 28-31	<b>fr. 90'391.- »</b>

**4. a)** Sur le fond, la recourante ne conteste plus que l'application stricte de la formule de l'art 4 ANPS conduit à sa collocation à l'échelon 3, mais invoque une inégalité de traitement.

**b)** De la garantie générale de l'égalité de traitement de l'art. 8 al. 1 Cst. découle l'obligation de l'employeur public de rémunérer un même travail avec un même salaire. Dans les limites de l'interdiction de l'arbitraire, les autorités disposent d'une grande marge d'appréciation, particulièrement en ce qui concerne les questions d'organisation et de rémunération. La juridiction saisie doit observer une retenue particulière lorsqu'il s'agit non seulement de comparer deux catégories d'ayants droit mais de juger tout un système de rémunération (ATF 129 I 161 c. 3.2); elle risque en effet de créer de nouvelles inégalités (ATF 123 I 1 c. 6b; TF 8C\_969/2012 du 2 avril 2013 c. 2.1; TF 8C\_582/2013 du 2 mai 2014 c. 6.2.2).

Des différences de rémunération ne violent pas le principe d'égalité de traitement de l'art. 8 al. 1 Cst lorsqu'elles reposent sur des motifs objectifs, tels que l'âge, l'ancienneté, l'expérience, les charges familiales, les qualifications, le genre et la durée de la formation requise pour le poste, le temps de travail, les horaires, le cahier des charges, l'étendue des responsabilités ou les prestations (ATF 139 I 161 c. 5.3.1; TF 8C\_582/2013 du 2 mai 2104 c. 6.2.2; TF 8C\_5/2012 du 16 avril 2013 c. 4; TF 8C\_969/2012 du 2 avril 2013 c. 2.2; TF 8C\_572/2012 du 11 janvier 2013 c. 3.4.1; ATF 131 I 105 c. 3.1 et réf.). D'autres circonstances, qui n'ont pas trait à la personne ou à l'activité du travailleur, peuvent également justifier, à tout le moins temporairement, des différences de salaire, telles une situation conjoncturelle rendant plus difficile le recrutement du personnel (TF 2P.10/2003 c. 3.3) ou des contraintes budgétaires de la collectivité publique (TF 2P.70/2004 du 17 janvier 2005 c. 2.1; TF 8C\_869/2012 du 2 avril 2013 c. 2.2). Dans cette dernière hypothèse, il appartient à l'employeur de droit public de donner toutefois des indications concrètes quant à la durée pendant laquelle la différence de salaire en cause perdurerait entre les deux groupes de comparaison et de quantifier l'écart salarial (TF 8C\_969/2012 du 2 avril 2013 c. 3.2.2).

L'appréciation de la rémunération dépend d'une part de questions de fait, comme par exemple des activités qui sont exercées dans le cadre d'une certaine fonction, des exigences posées à la formation, des circonstances dans lesquelles l'activité est exercée, etc.

Elle dépend d'autre part de la pondération relative qui est attribuée à ces différents éléments. Cette pondération n'est en principe pas réglée par le droit fédéral. Les autorités cantonales compétentes disposent ainsi, et pour autant que le droit cantonal applicable ne contienne pas certaines règles, d'une grande liberté d'appréciation. Le droit fédéral impose cependant des limites à cette liberté: l'appréciation ne doit pas se faire de façon arbitraire ou inégale (ATF 125 II 385 c. 5b; TF 8C\_991/2010 du 28 juin 2011 c. 5.4; TF 8C\_199/2010 du 23 mars 2011 c. 6.3). En d'autres termes, sont permis tous les critères de distinction objectivement soutenable (TF 8C\_582/2013 du 2 mai 2014 c. 6.2.3).

Un certain schématisme dans le système de rémunération est admissible pour des raisons pratiques, même s'il n'est pas toujours satisfaisant dans des cas limites (ATF 139 I 161 c. 5.3.1; TF 8C\_5/2012 du 16 avril 2013 c. 4; TF 8C\_572/2012 du 11 janvier 2013 c. 3.4.1; ATF 121 I 102 c. 4d/aa).

Des modifications dans le système de rémunération posent régulièrement la question du traitement des employés déjà engagés. Différentes solutions sont constitutionnellement possibles. Il n'existe aucun droit constitutionnel au maintien d'une classification ancienne ou d'un niveau de salaire déterminé (TF 2P.222/2003 du 6 février 2004 c. 4.3). Mais il est aussi admissible de maintenir - à titre provisoire ou durablement - des avantages au personnel déjà engagé et de n'appliquer des conditions plus défavorables qu'aux personnes nouvellement engagées (ATF 118 Ia 245). A l'inverse, il est admissible de n'accorder des conditions plus favorables qu'au personnel nouvellement engagé. Des modifications dans le système de rémunération peuvent ainsi avoir pour conséquence que des collaborateurs soient payés de manière différente pour un même travail selon la date de leur engagement. Cela est admissible tant que la différence de rémunération n'atteint pas une mesure insoutenable (ATF 118 Ia 245 c. 5d; TF 2P.222/2003 du 6 février 2004 c. 4.3; TF 8C\_644/2014 du 25 mars 2015 c. 6.4). Il est toutefois contraire à l'égalité de traitement d'attribuer aux employés nouvellement engagés des échelons supplémentaires dans la classe de salaire, à

formation et expériences égales, par rapport aux employés déjà en fonction (TF 8C\_969/2012 du 2 avril 2013).

**c)** Selon son contrat du 1er août 2008, la recourante a été engagée à 100% comme maîtresse secondaire spécialisée au Gymnase de L.\_\_\_\_\_, en étant colloquée en classe 24-28 pour un salaire annuel de 93'939 fr., y compris le treizième salaire. Elle bénéficiait en outre d'un montant supplémentaire de 3'770 fr. au motif qu'elle enseignait au gymnase. Le contrat précisait que ce supplément n'était pas garanti à l'issue de la démarche DECFO.

La recourante soutient que, si elle avait été engagée d'emblée avant la bascule en classe 28-31, son salaire à la bascule aurait été différent. Selon une décision du Conseil d'Etat du 29 janvier 2003, les maîtres secondaires spécialistes étaient colloqués en classes 24-28; ceux qui étaient engagés dans un gymnase recevaient une indemnité les mettant sur pied d'égalité avec les maîtres de gymnase colloqués en classes 28-31 (cf. TRIPAC du 17 juin 2010 TD 09.007010 c. IVb). Il n'est pas établi que le salaire de la recourante, si elle avait été engagée d'emblée dans les classes 28-31 aurait été de 106'577 fr., soit supérieur à celui qu'elle a effectivement perçu. Au contraire, il résulte du calcul établi par l'intimé le 14 décembre 2011 que ce salaire aurait été identique. Le grief est infondé.

**d)** La recourante fait en outre valoir qu'elle a été traitée comme si elle avait, juste avant la bascule, bénéficié d'une promotion virtuelle en classe 28-31, mais sans les 7 annuités qui devraient logiquement lui revenir. Elle considère que sa situation est comparable à celle ayant fait l'objet de l'arrêt CREC I 21 juin 2013/12.

Dans cette cause, le collaborateur s'était vu prétérité de manière particulièrement inéquitable par la conjonction de deux mesures, soit l'absence de prise en compte de sa promotion (due à la qualité de son travail et à son autonomie), découlant de la formule adoptée à l'art. 4 al. 2 ANPS, et la fusion de deux anciennes fonctions. Il était en effet

particulièrement choquant, partant arbitraire, qu'en raison d'une promotion obtenue deux ans auparavant, qui constituait une reconnaissance de la qualité de son travail et de son autonomie, l'intéressé se trouve pénalisé au moment de la bascule par un classement à un échelon inférieur à celui qu'il aurait obtenu en n'ayant pas bénéficié d'une telle promotion.

En l'espèce, il n'y a eu ni promotion peu de temps avant la bascule, ni fusion de fonctions. Les enseignants engagés en classes 24-28 avec indemnités n'ont pas bénéficié d'une promotion virtuelle, mais percevaient simplement une rémunération équivalente aux classes 28-31. Les situations ne sont dès lors pas comparables et le moyen est dépourvu de fondement.

**e)** La recourante soutient être victime d'une inégalité de traitement par rapport aux collaborateurs engagés après la bascule. Elle se prévaut du cas d'une enseignante au gymnase engagée à l'échelon 9, alors que son parcours professionnel serait en tout point similaire au sien. Elle considère être préteritée par la double problématique liée à la formule ANPS et au fait qu'il n'a été tenu compte que de la moitié de son expérience professionnelle.

L'autorité d'engagement a procédé, au moment de la bascule, au calcul de son échelon selon la formule ANPS, comme tous les autres maîtres de gymnase. Cette manière de faire respecte non seulement la législation en vigueur, mais également l'égalité de traitement, comme l'ont relevé les premiers juges. Cela ne saurait prêter le flanc à la critique et la recourante ne développe aucun moyen qui ferait apparaître l'ANPS comme tel comme n'étant pas conforme à la Constitution.

S'il est exact que l'expérience professionnelle de la recourante au moment de la bascule n'a été valorisée qu'à raison de 50% conformément à la pratique alors en vigueur, alors que si elle avait été engagée après l'entrée en vigueur de l'art. 3b RSRC le 1er avril 2010, elle aurait été valorisée à raison de 66%, comme l'admet l'intimé, cet élément

n'est pas constitutif d'inégalité de traitement. En effet, au regard de la jurisprudence précitée (c. 5b), il est admissible de n'accorder des conditions plus favorables qu'au personnel nouvellement engagé, la différence de traitement résultant de cet élément n'apparaissant pas insoutenable.

C'est en vain que la recourante se prévaut de l'arrêt TF 8C\_969/2012 du 2 avril 2013. Cet arrêt concernait un système de bascule du personnel de la santé fondé sur le principe de la transition franc pour franc des personnes en fonction lors de l'entrée en vigueur des nouvelles mesures salariales, alors que l'Etat de Vaud a procédé à la bascule en faisant application d'une formule qui tenait compte de l'expérience professionnelle par le biais du positionnement du salaire par rapport aux minima et maxima des anciennes classes, le tout doublé de la garantie du salaire nominal et de la mise en œuvre d'un système de rattrapage. En l'espèce, la valorisation nouvelle des années d'expérience n'est d'ailleurs pas liée à la bascule, mais résulte d'une révision législative ultérieure, entrée en vigueur en 2010, qu'il était admissible de n'appliquer qu'au personnel nouvellement engagé.

**5.** En conclusion, le recours doit être rejeté et le jugement confirmé.

Les frais de deuxième instance sont arrêtés à 633 francs (art. 183 et 232 al. 1aTFJC [tarif du 4 décembre 1984 des frais judiciaires en matière civile]).

Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens de deuxième instance, l'intimé ayant agi sans l'assistance d'un mandataire professionnel.

Par ces motifs,  
la Chambre des recours du Tribunal cantonal,  
statuant à huis clos,  
p r o n o n c e :

- I.** Le recours est rejeté.
- II.** Le jugement est confirmé.
- III.** Les frais de deuxième instance de la recourante T. \_\_\_\_\_  
sont arrêtés à 633 fr. (six cent trente-trois francs).
- IV.** L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du 8 juillet 2015

Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit  
aux intéressés.

Le greffier :

Du

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies, à :

- Me Eric Stauffacher (pour T. \_\_\_\_\_),
- Service du personnel de l'Etat de Vaud (pour Etat de Vaud).

La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est supérieure à 15'000 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale.

Le greffier :