

BGer 8C_732/2015 vom 14. September 2016

Bundesgericht, 2016-09-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_732_2015

FR: TF 8C_732/2015 du 14 septembre 2016

IT: TF 8C_732/2015 del 14 settembre 2016

Erwägungen

E. 1

Le jugement entrepris a été rendu en matière de rapports de travail de droit public au sens de l'art. 83 let. g LTF. Il porte sur une contestation de nature pécuniaire, de sorte que le motif d'exclusion prévu par cette disposition n'entre pas en considération. Le jugement cantonal indique (cf. art. 112 al. 1 let. d LTF) que la valeur litigieuse est supérieure au seuil minimal requis par l'art. 85 al. 1 let. b LTF. Les autres conditions de recevabilité sont réunies, si bien qu'il y a lieu d'entrer en matière.

E. 2.1

Comme devant l'instance précédente, la recourante soutient que, du fait de la présence en son sein de la juge assessseure H. _____, le Tribunal de prud'hommes n'offrait pas la garantie d'un tribunal indépendant et impartial.

E. 2.2

Cette garantie revêtant un caractère formel, sa violation doit entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances de succès et des moyens que la recourante soulève dans la procédure au fond (ATF 142 I 93 consid. 8.3 p. 95; ATF 139 III 120 consid. 3.2.2 in fine p. 125 et la jurisprudence citée). Il convient donc d'examiner en premier lieu le grief soulevé ici.

E. 2.3

Les juges précédents ont considéré que la requête de récusation n'était pas tardive. En effet, c'est en recevant un procès-verbal de l'audience de débats du 8 juillet 2014 que la recourante a eu connaissance de la composition du Tribunal de prud'hommes. Comme les débats ont été clos à l'issue de cette audience, il n'était plus possible de soulever un motif de récusation devant la première instance cantonale. S'agissant du motif de prévention invoqué, la Chambre des recours a estimé que l'on ne pouvait retenir que la position de cette juge était prédéterminée par les travaux qu'elle avait accomplis en relation avec la nouvelle grille des fonctions de l'Etat.

E. 2.4

L'art. 14 de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers-VD; RS/VD 172.31) prévoit que, sauf dispositions contraires de cette loi ou de lois spéciales, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale connaît, à l'exclusion de toute autre juridiction, de toute contestation relative à l'application de la LPers, ainsi que de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes. Pour chaque cause, le Tribunal est constitué par le président ou un vice-président, ainsi que par deux ou quatre assessseurs dont un ou deux représentent le Conseil d'Etat et un ou deux les associations du personnel (art. 15 al. 7 LPers). Les collaborateurs de l'Etat peuvent être nommés juges assessseurs (art. 15 al. 4

LPers).

E. 2.5

Une composition paritaire telle que la connaît ce tribunal ne viole pas le droit à un tribunal indépendant et impartial pour autant que la composition d'ensemble du tribunal soit équilibrée. Ainsi, le Tribunal fédéral n'a pas vu d'objection à la composition paritaire d'un tribunal du travail (ATF 119 Ia 81 consid. 4a p. 85; voir aussi l'arrêt 4P.261/2000 du 26 février 2001 consid. 3b/aa) ou d'un tribunal dans lequel siégeait un juge assesseur issu de l'Association suisse des locataires (ATF 126 I 235). La composition paritaire permet d'associer à la délibération des personnes qui se sont spécialisées dans le domaine juridique en cause et qui ont une connaissance directe des problèmes pratiques (cf. ATF 126 I 235 consid. 2b p. 237). En l'espèce, le fait que la juge en question travaille au service du canton ne justifie pas une récusation. On note que, en tant qu'assesseure, elle représente, non pas l'Etat, mais les associations du personnel (cf. réponse de l'intimé à la Chambre des recours). Il n'y a pas lieu d'examiner ce qu'il en serait d'un agent de l'Etat de Vaud qui fonctionnerait au sein du tribunal comme représentant du

canton, lequel est par principe partie à la procédure dans les litiges soumis à cette juridiction.

E. 2.6

La recourante ne remet du reste pas en cause l'existence d'une juridiction paritaire pour connaître de son litige ni ne tire argument du fait que la juge dont elle demande la récusation travaille pour l'Etat de Vaud. Comme devant la Chambre des recours, elle fait valoir que cette juge a été impliquée, en tant que chargée d'études, dans l'élaboration du nouveau système de classification des fonctions des collaborateurs de l'Etat de Vaud. Cette circonstance n'est toutefois pas suffisante pour conclure à sa prévention ou à sa partialité. Comme il ressort des constatations du jugement attaqué, le rôle de l'assesseure mise en cause consistait principalement à collecter des données sur la base desquelles, après analyse, l'Etat décidait de la collocation d'une fonction. Il n'est en tout cas pas allégué qu'elle soit intervenue d'une manière ou d'une autre dans la classification de la recourante ou qu'elle ait pris position sur la question litigieuse dans le cadre de ses fonctions au service de l'Etat. Au demeurant, comme on le verra, le litige ne porte pas sur l'application de la grille salariale comme telle. Comme le relève la Chambre des recours, le présent litige pose des questions juridiques auxquelles, vraisemblablement, H. _____ n'a pas eu à s'occuper avant de siéger dans le Tribunal de prud'hommes.

E. 2.7

Le moyen de récusation invoqué n'est dès lors pas fondé.

E. 3

Selon l'art. 23 LPers, 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 (let. a) ou sous la forme d'une indemnité ou d'un émolument (let. b). Le Conseil d'Etat arrête l'échelle des salaires et fixe le nombre de classes et leur amplitude (art. 24 al. 1 LPers). Il détermine les modalités de progression de salaire (augmentation annuelle) à l'intérieur de chaque classe et définit des fonctions et les évalue (art. 24 al. 2 et 3 LPers).

Le 28 novembre 2008, le Conseil d'Etat a adopté le règlement relatif au système de rétribution des collaborateurs de l'Etat de Vaud (RSRC; RS/VD 172.315.2) entré en vigueur

le 1

er décembre 2008. Sous le titre "Classes salariales", l'art. 3 de ce règlement prévoit que chaque classe comprend un salaire minimum et un salaire maximum (al. 1). Chaque classe est composée de 26 échelons divisés en trois zones: la première comprend 8 échelons, la deuxième 9 échelons, la troisième 9 échelons également. La progression au sein de chaque classe est répartie de la manière suivante:

a. dans la 1

ère zone, l'augmentation représente 2,44 % du salaire minimum;

b. dans la 2

ème zone, l'augmentation représente 1,67 % du salaire minimum;

c. dans la 3

ème zone, l'augmentation représente 1,17 % du salaire minimum.

Pour autant qu'il justifie de six mois d'activité, le collaborateur progresse chaque année d'un échelon (art. 7a). En 2008, les salaires minimum et maximum de la classe 12 étaient respectivement de 92'342 fr. et 133'896 fr. (RSRC; Annexe 2).

Le 1er avril 2010 est entrée en vigueur une modification de ce règlement, par l'introduction des art. 3a et 3 b, qui traitent de la fixation du salaire initial, compte tenu de l'expérience dite "exploitable". C'est ainsi que les expériences du collaborateur résultant de son dossier de candidature sont converties en années d'expérience exploitables sur la base des coefficients suivants:

- a. expérience identique ou très semblable: 1.00;
- b. expérience en majeure partie exploitable: 0.66;
- c. expérience en partie exploitable: 0.33;
- d. expérience sans relation avec la fonction: 0.00.

E. 4.1

La recourante fait valoir qu'au moment de la bascule, en 2008, l'Etat a admis de prendre en compte ses années d'expérience professionnelle (dans le domaine de l'informatique) à raison de 50 %. Se fondant sur le témoignage de F. _____, elle affirme que si elle avait été engagée en 2010, sous le régime des nouvelles dispositions du RSRC, son expérience professionnelle antérieure aurait été valorisée à 66 %. Engagée en 2010, elle aurait été colloquée à l'échelon 10. Aussi bien se prévaut-elle du principe de l'égalité de traitement (art. 8 al. 1 Cst.) par rapport à des personnes au bénéfice d'une expérience semblable à la sienne, mais qui auraient été engagées en 2010.

E. 4.2

D'après la jurisprudence, des modifications dans le plan de classement des fonctions publiques peuvent avoir pour effet que des fonctionnaires exerçant la même activité bénéficient d'une rémunération supérieure en fonction de leur engagement. Une telle conséquence est admissible à la condition que la différence de traitement reste dans des limites acceptables (ATF 118 Ia 245 consid. 5d p. 258). C'est ainsi qu'une réglementation prévoyant une classification plus favorable pour le personnel nouvellement engagé a été

jugé acceptable dans la mesure où elle entraînait une différence de salaire de l'ordre de 100 fr. par mois (arrêt 2P.10/2003 du 7 juillet 2003). Dans une autre affaire (arrêt 2P.70/2004 du 17 janvier 2005), la suppression de mesures d'économie sous la forme de paliers d'attente pour les enseignants nouvellement engagés avait provoqué une inégalité de traitement par rapport aux enseignants engagés après cette suppression. Cette inégalité a été jugée admissible du fait que la différence de salaire était relativement modique (entre 1 et 7,5 % durant plusieurs années). Dans l'arrêt 2P.41/2004 du 21 juin 2004, le Tribunal fédéral a souligné que l'exercice de la liberté de l'organisation qu'il convient de réserver à l'Etat en tant qu'employeur de droit public lui permettait de tenir compte de la situation du marché du travail en accordant des conditions salariales plus favorables au personnel nouvellement engagé; il a rappelé à cette occasion que les écarts de rémunération devaient rester dans des limites acceptables. En l'occurrence il s'agissait de la prise en compte d'années éducatives (voir aussi, sur le même sujet des annuités additionnelles éducatives: arrêt 8C_649/2010 du 1er mars 2011). Le caractère temporaire d'une inégalité de traitement relative au système salarial fait partie des circonstances concrètes au regard desquelles il convient d'examiner si une différence de traitement salarial dépasse ou non le cadre admissible. Le Tribunal fédéral a ainsi tenu compte, entre autres éléments, de la durée limitée pendant laquelle une inégalité de traitement entre employés d'un Service du feu cantonal résultant d'un nouveau système de rémunération allait subsister pour en confirmer le caractère admissible (arrêt 2P.222/2003 du 6 février 2004 consid. 4.7 et 4.8).

E. 4.3.1

Par conséquent, le seul fait que des nouveaux enseignants ont pu, avec une expérience identique, bénéficier à l'engagement de meilleures conditions salariales que la recourante, ne suffit pas, à lui seul, pour admettre une inégalité prohibée par l' art. 8 al. 1 Cst. La recourante se prévaut en vain de l'arrêt 8C_969/2012 du 2 avril 2013. Cette affaire concernait la transposition d'un nouveau système de rémunération aux employés de l'Hôpital I. _____ en service au 31 décembre 2006. Certains d'entre eux s'étaient vu accorder, à expérience et fonction égales, moins d'échelons dans la nouvelle classification salariale que les personnes nouvellement engagées à partir du 1er janvier 2007. Le Tribunal fédéral a rejeté le recours formé par l'employeur contre le jugement cantonal, par lequel une inégalité de traitement avait été constatée. Il n'a toutefois pas eu à déterminer si l'on était ou non en présence d'un écart important et donc inadmissible au sens de la jurisprudence. Le recourant, en l'occurrence, l'Hôpital I. _____, n'avait fourni aucune indication concrète quant à la durée pendant laquelle la différence de salaire en cause perdurerait entre les deux groupes de comparaison, ni n'avait quantifié l'écart salarial (du moins à l'aide de quelques exemples). Faute de reposer sur une démonstration concrète, on ne pouvait sans plus retenir que l'inégalité constatée par la juridiction cantonale restait cantonnée dans les limites admissibles (consid. 3.2.2). On ne peut donc pas déduire de cet arrêt une règle générale selon laquelle il serait par principe contraire au droit constitutionnel à l'égalité de traitement d'attribuer aux employés nouvellement engagés des échelons supplémentaires dans la classe de salaire, à formation et expérience égales, par rapport aux employés déjà en fonction.

E. 4.3.2

La Chambre des recours a effectivement retenu que l'expérience professionnelle de la recourante au moment de la bascule, qui n'avait été valorisée qu'à raison de 50 %, l'aurait été à raison de 66 % si elle avait été engagée après l'entrée en vigueur des dispositions modifiées du RSRC. Elle a toutefois estimé que la différence de traitement qui résultait de

cette situation n'apparaissait pas "insoutenable".

E. 4.3.3

En instance fédérale et chiffres à l'appui, la recourante soutient, au contraire, que cette différence est importante. Elle expose qu'en 2014, elle a atteint l'échelon 8, soit un revenu annuel de 112'705 fr. brut. En tenant compte des nouveaux critères de fixation du salaire initial, elle aurait été admise dans l'échelon 15, ce qui correspond à un salaire annuel de 123'779 fr. brut. Il en résulterait une différence de 11'000 fr. environ par année. Dans sa réplique, elle présente un tableau d'où il ressort, selon son calcul, que l'écart salarial de 2010 jusqu'en 2031 s'élève au total à 154'338 fr. Ce n'est qu'en 2031 que les inégalités annuelles disparaîtront totalement. Jusqu'à l'élimination des inégalités, la recourante subirait donc une perte de revenu concrète équivalente à ce dernier montant.

E. 4.3.4

Il n'y a toutefois pas lieu de se prononcer sur la pertinence des chiffres avancés par la recourante et donc sur l'exactitude des différences alléguées, ni de décider le cas échéant, si ces différences, supposées avérées, seraient constitutives d'une inégalité de traitement incompatible avec l' art. 8 al. 1 Cst. En effet, aucun fait nouveau ni preuve nouvelle ne peut être présenté, à moins de résulter de la décision de l'autorité précédente (art. 99 al. 1 LTF). Cette exception vise les faits qui sont rendus pertinents pour la première fois par la décision attaquée; peuvent notamment être introduits des faits nouveaux concernant le déroulement de la procédure devant l'instance précédente, afin d'en contester la régularité, ou encore des faits postérieurs à l'arrêt attaqué permettant d'établir la recevabilité du recours. En dehors de ces cas, les nova ne sont pas admissibles, qu'il s'agisse de faits ou moyens de preuve survenus postérieurement à la décision attaquée, ou d'éléments que les parties ont négligé de présenter aux autorités cantonales (ATF 139 III 120 consid. 3.1.2 p. 123; 136 III 123 consid. 4.4.3 p. 129). Dans son mémoire à la Chambre des recours, la recourante n'a produit aucune comparaison chiffrée. Pour l'essentiel, elle s'est contentée d'invoquer une inégalité de traitement en alléguant qu'elle avait perdu six annuités dans la bascule, ce qui était "considérable". Elle n'a pas indiqué, même approximativement, quelle était la différence de salaire qui justifiait, à ses yeux, la reconnaissance d'une inégalité de traitement contraire à l' art. 8 al. 1 Cst. Partant, le grief soulevé, qui se fonde sur des nova prohibés, n'est pas recevable.

E. 4.3.5

Même en admettant qu'en réalité la recourante entend présenter, par des indications chiffrées, une argumentation juridique nouvelle, et non des faits nouveaux, celle-ci ne serait pas admissible pour autant, faute de reposer sur la constatation de faits de la décision attaquée (ATF 136 V 362 consid. 4.1 p. 366; 134 III 643 consid. 5.3.2 p. 651).

E. 5

La recourante fait encore valoir que les différences invoquées n'auraient pas été admises si elles avaient été invoquées ou constatées dans le cadre d'une violation de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité; LEg; RS 151.1). Selon la recourante, il confinerait à la certitude que des enseignants masculins ont été engagés au 1er avril 2010 et sont aujourd'hui avantagés sans raison par rapport à sa situation. Le jugement attaqué ne contient aucune constatation de fait qui soit en relation avec l'invocation d'une inégalité de traitement entre les sexes. Il est pour le moins douteux que ce nouveau moyen soit admissible. La question peut toutefois demeurer indécise, car cette simple allégation de la

recourante, en lien avec l'égalité des sexes, ne répond pas aux exigences de motivation de l'art. 42 al. 2 LTF .

E. 6

Le recours se révèle ainsi mal fondé, dans la mesure où il est recevable.

Par conséquent, les frais de la procédure seront supportés par la recourante (art. 66 al. 1 LTF). Bien qu'il obtienne gain de cause, le canton n'a pas droit à des dépens (art. 68 al. 3 LTF).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.