

GE_GERICHTE A/1280/2019 vom 14. September 2012

GE Cour de justice, 2012-09-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_1280_2019

FR: GE_GERICHTE A/1280/2019 du 14 septembre 2012

IT: GE_GERICHTE A/1280/2019 del 14 settembre 2012

Regeste

PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE; SALAIRE; ENSEIGNANT; ÉGALITÉ DE TRAITEMENT | Selon l'art. 15 de la loi instituant la Caisse de prévoyance de l'État de Genève du 14 septembre 2012 (LCPEG – B 5 22), le traitement déterminant est égal au traitement légal annuel défini dans l'échelle des traitements des membres du personnel de l'État, compte tenu du taux d'activité (al. 1). En cas de multiactivité du membre salarié, le traitement déterminant correspond à la somme des traitements déterminants annoncés pour chaque activité (al. 2). Le taux d'activité est annoncé par l'employeur (al. 3). La Caisse définit, par analogie, le traitement déterminant pour le personnel de l'institution externe appliquant une échelle des traitements différente de celle de l'État (al. 4). Sur la base d'une interprétation téléologique, littérale, systématique et historique de l'art. 15 LCPEG, la Chambre de céans est parvenue à la conclusion que la pratique des défenseurs, consistant à ne soumettre aux cotisations LPP que le traitement de base annuel d'enseignant du degré secondaire, de classe 20, et d'en exclure les indemnités de maître-adjoint et de doyen, est conforme au droit. Par ailleurs, au regard des différences qui caractérisent la mission de doyen au sens de l'art. 130 al. 1 de la loi sur l'instruction publique du 17 septembre 2015 (LIP – C 1 10) et la fonction de responsable HES, et du type de rétribution prévu (indemnité pour le premier et complément salarial défini au regard de l'échelle des traitements pour le second), la Chambre de céans a estimé que rien n'empêche que l'activité de doyen soit rémunérée, en plus du traitement d'enseignant, par une indemnité ne faisant pas partie du traitement déterminant au sens de l'art. 15 LCPEG, alors que l'activité de responsable HES est rétribuée par un traitement ainsi qu'un complément salarial tous deux soumis aux cotisations de prévoyance professionnelle. Le traitement différent des situations en question est en effet justifié par la diversité des cas à juger et ne viole pas l'art. 8 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101). Enfin, dans la mesure où elles ne portent pas gravement atteinte à une règle ou à un principe juridique clair et incontesté, les règles appliquées, qui conduisent à cette différence de traitement entre doyens et responsables HES, ne peuvent pas non plus être considérées comme arbitraires. | LCPEG.15; LIP.130.al1; Cst.8

Erwägungen

E. 1

er janvier 2000, le traitement déterminant des salariés de la catégorie I [catégorie qui, aux termes de l'art. 4 al. 2 des statuts, vise tout salarié au bénéfice d'un engagement de durée indéterminée ou de plus de trois mois mais au plus tôt dès le 1^{er} janvier qui suit son 17^{ème} anniversaire] est le traitement légal annuel défini dans l'échelle des traitements des membres du personnel de l'État, compte tenu du taux d'activité. Selon l'art. 15 al. 1, 1^{ère} phrase des statuts de la CIA, dans leur teneur en vigueur au 1^{er} janvier 1990, le traitement

déterminant des membres actifs de la catégorie I est le traitement légal annuel défini dans l'échelle des traitements des membres du personnel de l'État. En vertu de l'art. 4 du règlement général de la Caisse de prévoyance de l'État de Genève du 23 mars 2013 (RCPEG), le traitement assuré, le calcul des rappels, ainsi que l'âge ultime de la retraite sont fixés par la Caisse conformément aux normes salariales de l'État de Genève (al. 1). L'employeur détermine, d'entente avec la Caisse, le taux d'activité et le montant du traitement annuel cotisant des personnes qui ne sont pas mensualisées, par analogie avec les membres salariés dont les tâches et responsabilités sont jugées équivalentes (al. 2). Selon l'art. 16 LCPEG, le traitement cotisant sert de base pour le calcul des cotisations des membres salariés et de l'employeur (al. 1). Le traitement cotisant correspond au traitement déterminant, moins une déduction de coordination avec l'assurance fédérale vieillesse et survivants (al. 2). La détermination du traitement cotisant se fait sur une base annuelle (al. 3). Selon l'art. 17 LCPEG, la déduction de coordination est égale à la moitié de la rente AVS maximale complète à laquelle s'ajoutent les 8.5% du traitement déterminant ramené à un taux d'activité de 100%. Toutefois, la déduction de coordination ne dépasse pas les 87.5% de la rente AVS maximale complète (al. 1). La déduction de coordination est multipliée par le taux d'activité effectif (al. 2). Le membre salarié demeure au bénéfice de son précédent traitement cotisant aussi longtemps qu'une augmentation de la déduction de coordination n'est pas compensée par une hausse du traitement déterminant; la comparaison s'effectue sur la base d'un taux d'activité constant (al. 3). Aux termes de l'art. 19 LCPEG, le traitement assuré, la durée d'assurance et le taux moyen d'activité déterminent le calcul des prestations de sortie, de vieillesse, de survivants et d'invalidité de la Caisse (al. 1). Leur définition et les modalités de leur mise en oeuvre sont fixées par règlement de la Caisse (al. 2). En vertu de l'art. 8 RCPEG, le traitement assuré sert au calcul des prestations de la Caisse (al. 1). Lors de l'ouverture du droit à la pension de retraite, le traitement assuré est égal au dernier traitement cotisant à 100%, multiplié par le taux moyen d'activité. Selon l'art. 131 al. 1 de la loi sur l'instruction publique du 17 septembre 2015 (LIP - C 1 10), le Conseil d'État engage les membres du corps enseignant et fixe leur rétribution compte tenu des normes énoncées dans la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15), et le règlement fixant le statut des membres du corps enseignant primaire, secondaire et tertiaire B, du 12 juin 2002 (RStCE - B 5 10.04). Il peut déléguer cette compétence aux directions générales. Aux termes de l'art. 12 du règlement relatif au traitement des chargées et chargés d'enseignement, maîtresses et maîtres en formation de l'enseignement secondaire, maîtresses et maîtres stagiaires en responsabilité, suppléantes et suppléants dans l'enseignement primaire, ainsi que suppléantes et suppléants dans l'enseignement secondaire du 26 février 2003 (RTrEns - B 5 15.10), les traitements applicables dans l'enseignement secondaire sont basés sur l'échelle des traitements selon les classifications suivantes, soit notamment : classe 20 pour les maîtresses et maîtres d'enseignement général ou de formation et d'enseignement professionnel, classe 19 pour les maîtresses et maîtres de métiers, classe 17 pour les maîtresses et maîtres d'éducation physique, etc. À teneur de l'art. 130 al. 1 LIP, les membres du corps enseignant peuvent se voir confier, avec leur accord, par le directeur général ou par le directeur d'établissement, des missions complémentaires pour une période dont la durée maximale est déterminée, le cas échéant renouvelable. Une période d'essai peut être prévue. Aux termes de l'art. 9 LTrait, lorsqu'un membre du personnel assume simultanément plusieurs fonctions, il reçoit un traitement unique, fixé d'entente entre les autorités ou

organes d'engagement ou de nomination intéressés (al. 1). En dehors du traitement fixé en conformité de la présente loi, aucun membre du personnel ne peut, pour des travaux spéciaux ou supplémentaires, toucher de remises, de casuels ou d'indemnités quelconques, sans que ceux-ci soient fixés par l'autorité ou l'organe de nomination ou d'engagement (al. 2). À teneur de l'art. 37 LTrait, reçoivent une indemnité fixée par un règlement du Conseil d'État : les maîtresses et maîtres chargés d'une maîtrise de classe (let. a); les maîtres principaux chargés d'un groupe de classes (let. b) ; les doyens des écoles ou sections d'école (let. c). Selon l'art. 11C du règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 19 octobre 1979 (RTrait ; B 5 15.01), en application de l'article 9 al. 2 LTrait, le chef du département, agissant d'entente avec l'office du personnel, ou le conseil d'administration de l'établissement, peut allouer à des membres du personnel chargés, pour une période déterminée, de tâches supplémentaires ou exceptionnelles clairement identifiées une indemnité spéciale destinée à compenser le surcroît de temps et d'efforts consacrés à ces activités. Cette indemnité exclut la prise en considération d'heures supplémentaires ou toute autre forme de compensation. Aux termes de l'art. 2 du règlement relatif aux indemnités du corps enseignant et des présidents de conférence du 29 septembre 2010 (RICEPC - B 5 15.13), les indemnités annuelles de fonction pour les maîtresses et maîtres de l'enseignement secondaire sont fixées à CHF 4'221.50 pour la maîtrise de classe, de groupe ou tutorat (let. a), à CHF 4'221.50 pour les maîtresses et maîtres adjoints à la direction (let. b) et à CHF 9'060.- pour le décanat (let. c). c. Selon l'accord du 30 octobre 2013 entre le Conseil d'État, d'une part, et l'Union du corps enseignant secondaire genevois (UCESG), la Fédération des associations de maîtres du cycle d'orientation (FAMCO), la Société pédagogique genevoise (SPG), l'Association genevoise des employé-e-s des écoles professionnelles (AGEEP), d'autre part, les parties conviennent notamment, sous la note marginale 9 (« Doyen du secondaire »), que le doyen ou la doyenne du secondaire reste un membre du personnel enseignant, dans sa fonction et classe salariale correspondante, la responsabilité supplémentaire est rémunérée par une indemnité mensuelle pendant la durée du mandat. Il ou elle conserve des activités d'enseignement. Le principe de la mobilité du personnel enseignant est ainsi réaffirmé (ch. 9.1 al. 1). Le doyen ou la doyenne est désigné pour la durée d'un mandat de durée déterminée, renouvelable, il ou elle est membre de la direction de l'établissement scolaire (ch. 9.1 al. 2). Dans le cadre de cet accord, le montant de l'indemnité reste inchangé (art. 2 let. c du RICEPC) (ch. 9.2 al. 1). Le montant de l'indemnité sera valorisé dans le cadre du projet SCORE, de manière proportionnelle à celle de maîtrise de classe secondaire (ch. 9.2 al. 2). 13. a. En l'espèce, le demandeur soutient que les art. 15 LCPEG et 4 RCPEG renverraient purement et simplement aux normes générales instaurant le salaire déterminant des collaborateurs, soit au traitement annuel des classes et annuités en vigueur. Se fondant sur un arrêt du Tribunal fédéral ayant pour objet une institution de prévoyance de droit privé, il fait valoir en substance que le renvoi opéré par les art. 15 LCPEG et 4 RCPEG ne serait pas suffisamment précis, à l'image de la disposition d'un règlement de prévoyance - examinée par le Tribunal fédéral dans l'ATF 140 V 145 - qui prévoyait que le salaire annuel assuré correspondait au salaire AVS présumé d'un assuré au début d'une année, à l'exclusion des éléments de salaire de nature occasionnelle ou temporaire (p. ex. cadeaux d'ancienneté, indemnités pour heures supplémentaires). Dans l'arrêt précité, le Tribunal fédéral a considéré que l'emploi du terme « présumé » sous-entendait que le salaire assuré se devait d'être aussi proche que possible du salaire AVS effectif versé au salarié durant l'année civile en cours. De fait, lorsque le

contrat de travail prévoyait, dans les bases de la rémunération, le versement de primes individuelles, liées ou non à la réalisation d'objectifs prédéfinis, cette part de rémunération devait être considérée comme un élément prévisible du salaire et être incluse dans le salaire annuel. Si un employeur entendait, dans le cadre de la prévoyance plus étendue accordée à ses employés, exclure du salaire assuré la prise en compte d'éléments de rémunération réguliers tel que treizième salaire, gratification, bonus ou autres commissions, il était de son devoir de veiller à ce que le règlement de prévoyance fût formulé de façon claire et en adéquation avec la structure de l'entreprise et le système de rémunération ayant cours en son sein. S'il omettait de le faire, il devait en supporter les conséquences (ATF 140 V 145 consid. 6.2 et 6.3). Se fondant sur cet arrêt, le demandeur relève que les indemnités de maître adjoint, puis de doyen, lui ont été versées sans interruption depuis septembre 1990, respectivement septembre 1997 et qu'elles constitueraient dès lors un élément prévisible de son salaire. À défaut d'une exclusion claire de ces indemnités - par les art. 15 LCPEG et 4 RCPEG - du salaire déterminant soumis aux cotisations de prévoyance, il incomberait à l'employeur, soit au défendeur, « d'assumer la responsabilité d'une telle lacune légale ». b. En argumentant de la sorte, le demandeur oublie que l'ATF 140 V 145 a été rendu au sujet d'une institution de prévoyance de droit privé et que la solution à laquelle le Tribunal fédéral est parvenu (inclusion des commissions et bonus dans le salaire assuré), résultait du sens donné objectivement à une disposition réglementaire imprécise selon le principe de la confiance, lequel ne s'applique pas aux institutions de prévoyance de droit public (cf. ci-dessus : consid. 12a). Aussi, il convient de déterminer le sens de l'art. 15 LCPEG selon les règles applicables en matière d'interprétation des lois. b/aa. En tant que la lettre de l'art. 15 al. 1 LCPEG définit le traitement déterminant en référence au traitement légal annuel défini dans l'échelle des traitements des membres du personnel de l'État, elle se réfère à la fois à la loi (« traitement légal ») et à la seule échelle des traitements, et non pas, par exemple, à une « indemnité fixée par un règlement du Conseil d'État » que l'art. 37 L Trait réserve notamment en faveur des doyens des écoles ou sections d'école. Il ressort en outre de l'art. 15 al. 1 LCPEG que le traitement déterminant dépend également du taux d'activité. Par opposition, il résulte de l'art. 2 RICEPC que les indemnités annuelles de fonction dans l'enseignement secondaire - dont bénéficient notamment les doyens à hauteur de CHF 9'060.60 - sont fixées forfaitairement, soit d'une manière indépendante non seulement du temps consacré à cette mission mais encore de l'échelle des traitements (qu'il s'agisse de l'indemnité en tant que telle ou du positionnement du bénéficiaire de cette dernière dans ladite échelle), ce qui exclut une subsumption sous l'hypothèse visée par l'art. 15 al. 2 LCPEG - en vertu de laquelle, en cas de multiactivité du membre salarié, le traitement déterminant correspond à la somme des traitements déterminants annoncés pour chaque activité. En revanche, en tant que l'art. 4 RCPEG se réfère aux « normes salariales de l'État de Genève » pour le traitement assuré, le calcul des rappels, ainsi que l'âge ultime de la retraite, la terminologie employée diffère de « l'échelle des traitements des membres du personnel de l'État », à laquelle l'art. 15 al. 1 LCPEG renvoie pour le traitement déterminant. Il en découle que les notions de « traitement » des art. 15 al. 1 LCPEG et 4 RCPEG ne sont pas claires et doivent être interprétées. Nonobstant leur formulation, les termes « normes salariales de l'État de Genève » ne revêtent pas pour autant une acception plus large que « l'échelle des traitements des membres du personnel de l'État ». En effet, à teneur de l'art. 8 al. 2 RCPEG, lors de l'ouverture du droit aux prestations d'invalidité ou de survivants, le traitement assuré est calculé en multipliant le dernier traitement cotisant à 100% par le taux moyen d'activité projeté à 65 ans. Or, selon la définition du traitement

cotisant figurant à l'art. 16 al. 2 LCPEG - que le RCPEG ne redéfinit pas - le traitement cotisant correspond au traitement déterminant, moins une déduction de coordination avec l'AVS. De plus, l'art. 4 RCPEG ne mentionne pas le terme « normes salariales de l'État de Genève » en lien avec le traitement déterminant, mais il y fait référence pour le traitement assuré, le calcul des rappels, ainsi que l'âge ultime de la retraite. b/bb. En se penchant sur la genèse de l'art. 15 LCPEG, plus particulièrement sur le rapport PL 10847-A de la Commission des finances chargée d'étudier le projet de loi du Conseil d'État instituant la Caisse de prévoyance du canton de Genève (LCPCG), il apparaît que dans le cadre de l'examen de cette disposition et en réponse à la question d'un commissaire souhaitant savoir s'il existait plusieurs salaires déterminants, singulièrement quelles indemnités en faisaient partie, le rapport PL 10847-A renvoie, en p. 30/811, à son annexe 14 (p. 542/811), laquelle comprend trois courriers adressés entre février et mars 2012 au Président de la Commission des finances du Grand Conseil par le directeur de la CIA, respectivement le suppléant de la directrice de la CEH et le directeur administratif et financier de l'OPE. Il ressort du premier courrier, daté du 15 février 2012, que le directeur de la CIA confirme que d'un point de vue général, la grille des traitements de l'État constitue la seule base de détermination du traitement déterminant - ceci étant vrai pour 98% des 28'000 actifs cotisants mensualisés - à l'exception des cas des apprentis et des assistants de l'Université au bénéfice de bourses et des personnes rémunérées à la facture (catégorie II). Le directeur de la CIA rappelle également que ce principe est fixé à l'art. 5 al. 1 des statuts de la CIA adopté par le Grand Conseil et que les éléments complémentaires de rémunération sont exclus du traitement assuré. Il en va notamment ainsi des indemnités éventuelles, de l'ancienne prime de fidélité, d'un bonus éventuel et de la prime de cadre supérieur. En réponse aux demandes que la Commission des finances du Grand Conseil a exprimées, le courrier du 17 février 2012 du suppléant de la directrice de la CEH a confirmé que la grille des traitements de l'État constituait la seule base de détermination du traitement déterminant de la CEH, ceci étant vrai pour la quasi-totalité des 15'500 actifs cotisants. L'art. 6 al. 3 des statuts prévoyait certes la possibilité que pour les institutions externes, le traitement déterminant soit fixé selon les règles analogues à celles prévalant à l'État. Toutefois, l'art. 5 du règlement général imposait de suivre strictement les normes de l'État pour ce qui était du traitement - y compris l'indexation - et de l'âge de la retraite ultime. Le suppléant de la directrice de la CEH a également confirmé, d'une part, que les éléments complémentaires de rémunération étaient exclus du traitement assuré (soit notamment des indemnités éventuelles, l'ancienne prime de fidélité, un bonus éventuel et la prime de cadre supérieur) et, d'autre part, que seules les classes de fonction/annuités de la grille salariale de l'État étaient prises en compte. En réponse à la demande de la Commission des finances du Grand-Conseil, le directeur administratif et financier de l'OPE, par pli du 12 mars 2012, s'est référé aux courriers des 15 et 17 février 2012 de la CIA, respectivement de la CEH, et a précisé que le traitement déterminant était calculé sur la base de la combinaison fonction/annuités de la grille salariale de l'État, compte tenu du taux d'activité et qu'étaient également pris en considération le 13^{ème} salaire, à hauteur de 26% ainsi que les codes personnels éventuels positifs ou négatifs, dans leur intégralité. Tous les autres éléments éventuels tels que : les indemnités, l'ancienne prime de fidélité, les bonus, la prime de cadre supérieur, étaient considérés comme des suppléments à la rémunération et étaient donc exclus du calcul pour fixer le traitement déterminant. La chambre de céans constate que dans la mesure où l'art. 15 LCPEG, tel qu'il figure dans le PL 10847, a été adopté sans modification par le Grand-Conseil le 14 septembre 2012 et qu'à l'instar du régime prévalant sous la CIA et la

CEH, cette disposition exclut du traitement déterminant, qui est fonction de l'échelle des traitements et du taux d'activité, les éléments complémentaires de rémunération tels que des indemnités, il n'a jamais été dans l'intention du législateur, à tout le moins pour la période litigieuse, d'inclure les indemnités de maître-adjoint et de doyen dans le traitement déterminant. Au demeurant, ceci est confirmé par le procès-verbal du 3 mai 2018 de l'ADPO précité, lequel mentionne, de lege ferenda, dans le cadre du projet SCORE, la création d'une classe de traitement distincte des enseignants en faveur des doyens, permettant, par ce biais, « de faire passer l'actuelle prime de doyen dans la caisse de retraite ». c. Dès lors qu'une interprétation téléologique de l'art. 15 LCPEG ne permet pas de parvenir à des conclusions différentes de celles qui résultent des interprétations littérale, systématique et historique mises en oeuvre ci-dessus, force est de constater, en synthèse, que la pratique des défendeurs, consistant à ne soumettre aux cotisations LPP que le traitement de base annuel d'enseignant du degré secondaire, de classe 20, et d'en exclure les indemnités de maître-adjoint et de doyen, est conforme au droit.

14. a. Dans un second moyen, le demandeur fait valoir que tous les cadres de la fonction publique ne seraient pas sur un pied d'égalité s'agissant du traitement déterminant. À titre d'exemple, un professeur HES associé, ayant une fonction supplémentaire de responsable d'une filière de la Haute école spécialisée (HES) se trouverait en classe 25 et percevrait, en sus de sa rémunération de professeur, un complément salarial, soit une indemnité qui, elle, serait soumise à cotisation LPP auprès de la CPEG.

b. Selon une jurisprudence constante, le principe d'égalité ancré à l'art. 8 Cst. lie également les législateurs cantonaux et communaux. À cet égard, violent cette disposition, outre les actes législatifs qui ne sont pas fondés sur un motif sérieux et objectif ou qui paraissent dépourvus de sens et de but, ceux qui établissent des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à régler ou qui omettent 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 (ATF 131 I 1 consid. 4.2 ; ATF 131 V 107 consid. 3.4.2 ; ATF 130 I 65 consid. 3.6; ATF 127 V 448 consid. 3b et références ; arrêt du Tribunal fédéral B 34/06 du 6 août 2007 consid. 7.1). La question de savoir si une distinction juridique repose sur un motif raisonnable peut recevoir une réponse différente selon les époques et suivant les conceptions, idéologies et situations du moment (ATF 118 Ia 1 consid. 3a).

c. En tant que le demandeur invoque une inégalité de traitement entre « cadres de la fonction publique », il omet de préciser que selon l'art. 2 du règlement sur les cadres supérieurs de l'administration cantonale du 22 décembre 1975 (RCSAC - B 5 05.03), sont nommés en qualité de cadres supérieurs les fonctionnaires appelés, par leurs responsabilités hiérarchiques ou fonctionnelles, à préparer, proposer ou prendre toute mesure ou décision propre à l'élaboration et à l'exécution des tâches fondamentales de pouvoir exécutif (al. 1) et que leur fonction se situe à compter de la classe 23 de l'échelle fixée par la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973 (al. 2). Or, contrairement à un professeur HES associé qui, selon l'art. 132 let. b du règlement interne sur le personnel de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale - Genève, du 6 février 2017 (ci-après : règlement interne HES-SO), se situe en classe 25 de l'échelle des traitements, le demandeur se situe en classe 20 (cf. art. 12 RTrEns) et n'a pas, de ce fait, le statut de cadre supérieur. En second lieu, la loi sur la Haute école spécialisée de Suisse occidentale - Genève, du 29 août 2013 (LHES-SO-GE - C 1 26) dispose que la HES-SO Genève est un établissement autonome de droit public (art. 1 al. 3 LHES-SO-GE)

qui est l'employeur de son personnel (art. 17 al. 1 LHES-SO-GE). Or, contrairement au demandeur qui, en sa qualité d'enseignant ayant accompli une période probatoire, est un membre du personnel de l'État, nommé pour une durée indéterminée (cf. art. 5 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du

E. 4

décembre 1997 [LPAC - B 5 05]), mais dont seule la mission de doyen - certes reconductible - est de durée déterminée, tant les membres du corps enseignant de la HES-SO que les responsables HES sont engagés pour une durée indéterminée de quatre ans au plus, renouvelable à cette échéance (cf. art. 34 al. 2 du règlement interne HES-SO). Par ailleurs, on ne saurait comparer les fonctions de responsable d'une filière HES (cf. art. 125 du règlement interne HES-SO), invoquées par le demandeur, au cahier des charges d'un doyen au collège de Genève (cf. pièce 39 défendeur). Alors que le premier est chargé notamment de proposer et de mettre en oeuvre la stratégie de la pédagogie pour sa filière ou son département de par le règlement (art. 125 let. a du règlement interne HES-SO) et peut, mais seulement en accord avec la directrice ou le directeur d'école, continuer d'accomplir certaines missions de son poste initial, en particulier lorsqu'elles touchent à l'enseignement ou la recherche (art. 124 al. 3 du règlement interne HES-SO), le second assume la responsabilité pédagogique et la gestion administrative d'un secteur (section, groupes, degré) du collège, par délégation totale ou partielle du directeur (cf. pièce 39 défendeur), et reste un membre du personnel enseignant (cf. ci-dessus : consid. 12c). Enfin, comme indiqué plus haut, alors que les indemnités de doyen sont fixées forfaitairement et indépendamment de l'échelle des traitements, excluant ainsi leur intégration au traitement déterminant (ci-dessus : consid. 13), il en va autrement du système de rémunération mis en place en faveur des responsables HES, puisqu'aux termes de l'art. 134 let. a du règlement interne HES-SO, le traitement de cette catégorie du personnel est composé du traitement perçu jusqu'à la désignation au poste de responsable HES et d'un complément salarial correspondant à 6% de la classe 27, annuité 22. d. Au regard des différences qui caractérisent la mission de doyen (art. 130 al. 1 LIP) et la fonction de responsable HES, et du type de rétribution prévu (indemnité pour le premier et complément salarial défini au regard de l'échelle des traitements pour le second), rien n'empêche que l'activité de doyen soit rémunérée, en plus du traitement d'enseignant, par une indemnité ne faisant pas partie du traitement déterminant au sens de l'art. 15 LCPEG, alors que l'activité de responsable HES est rétribuée par un traitement ainsi qu'un complément salarial tous deux soumis aux cotisations de prévoyance professionnelle. Le traitement différent des situations en question est en effet justifié par la diversité des cas à juger et ne viole pas l'art. 8 Cst. (cf. arrêt du Tribunal fédéral B 34/06 du 6 août 2007 consid. 7.3.4 pour un cas et une solution similaires). Dans la mesure où elles ne portent pas gravement atteinte à une règle ou à un principe juridique clair et incontesté (cf. ATF 131 I 467 consid. 3.1 ; ATF 129 I 8 consid. 2.1 et les références), les règles appliquées, qui conduisent à cette différence de traitement entre doyens et responsables HES, ne peuvent pas non plus être considérées comme arbitraires (ci-dessus : consid. 10a). 15. Compte tenu de ce qui précède, la demande, mal fondée, est rejetée. Vu l'issue du litige, la demande reconventionnelle est sans objet. 16. Selon l'art. 73 al. 2, 1 ère phrase LPP, les cantons doivent prévoir une procédure simple, rapide et, en principe gratuite. Selon la jurisprudence, ce principe exclut l'octroi de dépens à une organisation chargée de tâches de droit public (dont les institutions de prévoyance font partie) obtenant gain de cause, sauf en cas de témérité ou de légèreté (ATF 126 V 143

consid. 4 ; cf. ég. Ulrich MEYER, in SCHNEIDER, GEISER, GÄCHTER [éd.],
Commentaire LPP et LFLP, p. 1206, n. 90 ad art. 73 LPP). Ces exceptions n'étant pas
réalisées en l'espèce, le défendeur et la défenderesse ne sauraient se voir allouer une
indemnité à titre de dépens. Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 73 al. 2 LPP et
art. 89H al. 1 LPA). ***** PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES
SOCIALES : Statuant Conformément à l'art. 133 al. 2 LOJ À la forme :

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