

## **VD\_FINDINFO Décision / 2014 / 1112 vom 31. Oktober 2012**

VD Tribunal cantonal, 2012-10-31, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_D\\_cision\\_\\_\\_2014\\_\\_\\_1112](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_D_cision___2014___1112)

FR: VD\_FINDINFO Décision / 2014 / 1112 du 31 octobre 2012

IT: VD\_FINDINFO Décision / 2014 / 1112 del 31 ottobre 2012

### **Regeste**

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE, CLASSE DE TRAITEMENT, EMPLOYÉ PUBLIC, SALAIRE, CAHIER DES CHARGES, ARBITRAIRE DANS L'APPLICATION DU DROIT, ÉGALITÉ DE TRAITEMENT | 8 Cst., 19 al. 1 LPers-VD, 6 DecFo

### **Erwägungen**

#### **E. 12**

Dans le second cas, la chaîne de fonctions de référence est la chaîne « 362 – profil expert », avec deux niveaux possibles de fonction, soit les niveaux 12 et 13 (cf. Extrait du descriptif des fonctions « chaîne 362 niveaux 12 à 14). C'est donc à juste titre que la Commission s'est limitée à analyser uniquement la chaîne 362, niveaux 12 et 13, l'activité de l'intimée correspondant à l'emploi-type « Responsable RH » et non pas à celui du « Conseiller RH ». Le grief doit donc être également rejeté. VI. a) Le recourant soutient enfin que la décision attaquée viole le principe de l'égalité de traitement. Il y voit notamment une inégalité en défaveur des autres conseillers RH de l'Administration cantonale qui n'ont pas été colloqués dans la chaîne 362 bien que leurs activités soient davantage centrées sur le développement et la mise en application de la politique RH. Il fait grief à la Commission de ne pas avoir procédé à des comparaisons au sein de l'Administration cantonale et en déduit qu'elle aurait omis d'administrer un moyen de preuve pertinent. b) Selon la jurisprudence, une décision viole le principe de l'égalité consacré à l'article 8 alinéa premier Cst. (RS 101) lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à réglementer ou qu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Il faut que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante (ATF 134 I 23 consid. 9.1). Une norme réglementaire viole l'article 8 alinéa premier Cst. lorsqu'elle n'est pas fondée sur des motifs sérieux et objectifs, qu'elle est dépourvue de sens et d'utilité ou qu'elle opère des distinctions juridiques que ne justifient pas les faits à réglementer. Dans l'examen auquel il procède à cette occasion, le juge ne doit toutefois pas substituer sa propre appréciation à celle de l'autorité dont émane la réglementation en cause. Il doit au contraire se borner à vérifier si la disposition litigieuse est propre à réaliser objectivement le but visé par la loi, sans se soucier, en particulier, de savoir si elle constitue le moyen le mieux approprié pour atteindre ce but (ATF 128 V 217 consid. 2). Dans la fonction publique, le principe de l'égalité de traitement exige en principe qu'à travail égal, un même salaire soit versé. Une différence de rémunération peut toutefois être justifiée par l'âge, l'ancienneté, les charges de famille, le degré de qualification, les risques, le genre et la durée de formation, l'horaire de travail, le domaine d'activité, etc., cela sans violer le droit constitutionnel. Le principe de l'égalité de traitement est violé lorsque dans un rapport

de service public, un travail 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 (ATF 123 I 1, consid. 6c, JdT 1999 I 547). Le Tribunal fédéral admet notamment que le principe selon lequel une rémunération égale doit être réservée à un travail égal ne peut être battu en brèche que pour des motifs objectifs. Toutefois, en matière d'égalité de traitement des fonctionnaires, le Tribunal fédéral fait preuve d'une certaine retenue (ATF 129 I 161 consid. 3.2) et admet qu'un système de rémunération présente nécessairement un certain schématisme (ATF 121 I 102 consid. 4). En outre, lorsque les preuves administrées permettent à l'autorité de recours de se forger une conviction et que, procédant d'une façon non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, l'autorité a la certitude que ces dernières ne pourraient plus l'amener à modifier son opinion, elle peut mettre un terme à l'instruction (arrêt du TF non publié 9C\_282/2013 du 31 août 2013, consid. 4.4). c) Dans le cas particulier, la Commission a examiné les cahiers des charges qui lui semblaient utiles à l'examen du recours dont elle était saisi, et écartée d'autres moyens de preuve par une appréciation anticipée de ceux-ci. Il n'y a rien à redire à ce mode de faire. De toute manière, le grief d'inégalité de traitement est inconsistant dès lors que l'examen des cahiers des charges produits à titre comparatif par le recourant conduit au maintien de la décision entreprise. d) Le recourant a en effet fourni les cahiers des charges de deux conseillers RH qui colloqués au niveau 11 de la chaîne 361 alors même que l'un d'entre eux bénéficierait d'une marge de manœuvre plus conséquente que celle de l'intimée et que l'autre exécuterait des tâches pour le compte de plusieurs services. Ces deux cahiers des charges ont cependant été établis avant l'introduction de la nouvelle politique salariale pour l'un qui remonte à 2002 et à une date inconnue pour l'autre qui n'est pas daté. Invité à se déterminer sur ce sujet, le recourant n'a pas été en mesure de confirmer que ces cahiers de charges et ces collocations correspondaient bien à la situation des collaborateurs concernés au moment de la bascule DECFO-SYSREM, soit en décembre 2008. Il ne peut donc rien tirer en sa faveur de tels éléments dépourvus de force probante. Quoiqu'il en soit, le cahier des charges du poste de conseiller RH au sein du DGES, invoqué par le recourant, ne comprend pas certaines tâches dévolues à l'intimée comme la promotion, le développement et la mise en place de la politique RH, l'élaboration des propositions d'amélioration des pratiques et des procédures internes en matière de RH ou la fourniture de conseils en matière de formation. L'intimée, en outre, assiste et conseille sa hiérarchie dans la résolution des conflits de personnes et assure le lien avec les instances concernées. Elle veille aussi à l'application des lois et de leurs règlements, et pilote le processus de recrutement. Enfin, elle participe au Conseil de direction et conseille ses membres, toutes tâches que l'on ne retrouve pas dans l'exemple comparatif produit par le recourant. Quant au poste de conseiller RH au sein du SG-DINT, il ressort du cahier des charges produit que son titulaire est subordonné directement à un responsable RH au sein du département et qu'il prend ses décisions pour le compte et sous la responsabilité de son supérieur. Il dispose donc d'une moins grande autonomie que l'intimée, qui est rattachée directement à la Direction de la BCUL, qui est membre du Conseil de direction et qui seule responsable des RH au sein de la BCUL. A cela s'ajoutent les compétences de l'intimée au niveau de la conduite, qui excèdent celles dudit conseiller RH dans la mesure où l'intéressée supervise deux collaboratrices en plus

des activités RH du secrétariat du site de la Riponne de la BCU. En résumé, les attributions de ce poste de conseiller RH ne sont pas comparables à celles de l'intimée, à tout le moins quant aux niveaux de conduite et de responsabilité qu'elles confèrent. La collocation différente de ces deux fonctions n'est par conséquent pas constitutive d'une inégalité de traitement. e) Enfin, l'examen de l'organigramme versé au dossier révèle que tous les responsables de la BCUL sont membres du Conseil de direction, comme l'intimée, et qu'ils ont été colloqués au moins en niveau 12. Il ressort en outre de cette pièce que la Directrice de la BCUL a été colloquée au niveau

#### **E. 16**

de la chaîne 363. Au niveau inférieur, ses adjoints ont été colloqués en tant que cadres de direction au niveau 14 de la chaîne 176. Plus bas dans la hiérarchie, on trouve cinq unités au niveau de l'intimée, dont trois peuvent être utilement examinés à titre comparatif. Il s'agit de l'unité finance/infrastructure, de l'unité communication et de l'unité informatique. Le responsable de la première est colloqué au niveau 12 de la chaîne 362, celui de la seconde au niveau 12 de la chaîne 361 et celui de la troisième au niveau 13 de la chaîne 361. Il en découle que la collocation de l'intimée au niveau 12 de la chaîne 362 semble cohérente à l'interne de la BCUL. Pour cette raison également, le moyen tiré du principe de l'égalité de traitement doit être écarté. V. A la lumière de ce qui précède, le recours doit être rejeté. Les frais de seconde instance sont arrêtés à 500 fr. et mis à la charge du recourant (art. 47 al. 2, 49 al. 1 LPA-VD, art. 4 al. 3 du tarif des frais judiciaires en matière de droit administratif et public du 11 décembre 2007; RSV 173.36.5.1). L'intimé, qui a consulté avocat et qui obtient gain de cause, a droit à des dépens qui sont arrêtés à 1'500 fr. et qui seront mis à la charge du recourant (art. 55 LPA-VD).

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