

VD_FINDINFO Décision / 2015 / 336 vom 19. März 2014

VD Tribunal cantonal, 2014-03-19, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_D_cision___2015___336

FR: VD_FINDINFO Décision / 2015 / 336 du 19 mars 2014

IT: VD_FINDINFO Décision / 2015 / 336 del 19 marzo 2014

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE, CLASSE DE TRAITEMENT, EMPLOYÉ PUBLIC, SALAIRE, POUVOIR D'APPRÉCIATION, INTERDICTION DE L'ARBITRAIRE, ÉGALITÉ DE TRAITEMENT | 8 al. 1 Cst., 9 Cst., 19 al. 1 LPers-VD, 6 DecFo, 7 DecFo

Erwägungen

E. 6

correspondent à celles effectuées par l'intimée, qui ne mériterait donc pas le niveau 7. Il souligne également que la Commission aurait, à tort, retenu qu'au vu des comparaisons effectuées, la collocation du poste de l'intimée n'était pas justifiée et que le poste de cette dernière mériterait le niveau 7. Le recourant produit, à titre de comparaison, des postes semblables à ceux déjà soumis à l'autorité inférieure (pièces 11, 13, 14 et 15 produites par le recourant). Ceux-ci sont en effet tous des cahiers des charges d'« assistants en gestion comptable », colloqués au niveau 6, respectivement au niveau 7. Il expose que par rapport au poste colloqué au niveau 6, l'intimée a des responsabilités et une marge de manœuvre similaires. Une collocation de poste de l'intimée au niveau supérieur serait, selon le recourant, manifestement choquante et contraire au principe de l'égalité de traitement. Traitant déjà de l'existence d'une éventuelle inégalité de traitement dans sa décision, la Commission a comparé le poste de l'intimée avec d'autres postes au sein de l'ACV afin de déterminer si la collocation au niveau 7 était justifiée. Les postes comparés par la Commission sont celui de « secrétaire d'une unité décentralisée » colloqué au niveau 5 de la chaîne 345 (pièce n°

E. 8

intimée), celui d'« assistant en gestion comptable » travaillant au SPJ au sein du DFJC et colloqué au niveau 6 de la chaîne 347 (pièce n° 10 intimée) et celui d'« assistant en gestion comptable » travaillant au SIPAL, colloqué au niveau 7 de la chaîne 347 (pièce n° 11 intimée). b) Selon la jurisprudence, une décision viole le principe de l'égalité consacré à l'article 8 al. 1 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 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, c. 9.1). Une norme réglementaire viole l'article 8 al. 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, c. 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, c. 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, c. 3. 2) et admet qu'un système de rémunération présente nécessairement un certain schématisme (ATF 121 I 102, c. 4). c) En l'espèce, après une comparaison soignée des activités et cahiers des charges des trois postes précités (cf . supra consid. IV a) avec celui occupé par l'intimée, la Commission est arrivée à la conclusion que la cohérence interne à l'ACV ainsi que le principe d'égalité de traitement étaient respectés, les postes comparés ayant été colloqués sur la base de motifs objectifs. La comparaison avec les cahiers des charges nouvellement produits par le recourant ne modifie pas cette appréciation. En particulier, la comparaison avec le poste n° 11920 au sein du SESAF, DFJC, colloqué au niveau 6, chaîne 347 (pièce 13), permet de constater que son titulaire a moins de responsabilités que l'intimée. Il est vrai que ces deux postes se ressemblent ; cependant, l'intimée a tout de même des tâches concernant la formation des apprentis et l'élaboration du budget, contrairement à la personne titulaire du poste n° 11920 qui ne fait que participer à l'élaboration du budget. L'activité déployée par l'intimée justifie donc un niveau plus élevé que celui de ce poste. Les mêmes constatations résultent lors des comparaisons faites avec les postes n°4096, 12129 et 15165. Le recourant explique que le poste de l'intimée et le poste n° 4096 ne sont pas similaires, faisant état du fait que le poste n° 4096, colloqué en classe 7, demande un savoir-faire et une autonomie supérieurs. Le Tribunal constate que les activités liées au poste comparé requièrent des compétences de gestion équivalentes au poste de l'intimée. L'activité de l'intimée comprend des tâches nécessaires à la gestion comptable de l'entier du CEPM. Il sied d'ajouter que, comme le témoin Q. _____ est venu le confirmer à l'audience, l'intimée et cette dernière étaient toutes deux colloquées en classe 15-18 avant la bascule et qu'après la bascule, l'intimée a été colloquée au niveau 6 alors que sa collègue se trouve au niveau 7. Dans le cas particulier, la Commission a examiné les cahiers des charges qui lui semblaient utiles à l'examen du recours dont elle était saisie, et écarté d'autres moyens de preuve par une appréciation anticipée de ceux-ci. Ce mode de faire n'est pas critiquable. Quoi qu'il en soit, 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. Au vu de ce qui précède, le Tribunal observe qu'une violation de l'égalité de traitement par la Commission n'est pas constatée, puisqu'elle a opéré une comparaison en

se basant sur une situation précise, soit celle de l'intimée. Il n'est ainsi pas choquant que l'intimée soit colloquée à un niveau supérieur à des collaborateurs n'ayant pas les mêmes activités qu'elle, soit au niveau 7 de la chaîne 347. En définitive, le recourant ne saurait se prévaloir d'une inégalité de traitement, dans la mesure où des situations semblables ont été traitées de manière semblable et des situations différentes de manière différente. Partant, ce grief doit également être écarté. A la lumière de ces considérations, le recours doit être rejeté. Le Tribunal de céans confirme la décision rendue le 19 mars 2014 par la Commission. VI. a) L'article 6 DecFo renvoie à la procédure administrative, notamment en cas de recours (al. 7). Selon l'article 55 LPA-VD, en procédure de recours et de révision, l'autorité alloue une indemnité à la partie qui obtient totalement ou partiellement gain de cause, en remboursement des frais qu'elle a engagés pour défendre ses intérêts (al. 1). Cette indemnité est mise à la charge de la partie qui succombe (al. 2). Les frais de seconde instance sont arrêtés à Fr. 500.- 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'intimée, qui a recouru aux services d'un avocat, a droit à des dépens, soit CHF 2'000.- à titre de participation aux honoraires et débours de son conseil. Ils seront mis à la charge du recourant (art. 55 LPA-VD). Contrairement à ce que le texte de l'art. 55 LPA-VD laisse entendre, l'octroi de dépens ne couvre pas l'intégralité des frais engagés par la partie qui obtient gain de cause pour défendre ses intérêts. Il s'agit d'une participation à ses frais. Ceux-ci peuvent être plus ou moins importants selon le type de projet, la valeur de celui-ci et la complexité de la procédure. C'est en tenant compte de ces paramètres que l'indemnité allouée à titre de dépens doit être définie (Bovey et all., op. cit., n. 1 ad art. 55). En l'espèce, le conseil de l'intimée n'a pas produit de liste d'opérations. Au vu du fait que les dépens ne couvrent pas l'intégralité des honoraires et en équité, les dépens en faveur de l'intimée seront fixés à CHF 2'000.-.

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