

## **VD\_FINDINFO Décision / 2015 / 337 vom 17. August 2011**

VD Tribunal cantonal, 2011-08-17, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_D\\_cision\\_\\_\\_2015\\_\\_\\_337](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_D_cision___2015___337)

FR: VD\_FINDINFO Décision / 2015 / 337 du 17 août 2011

IT: VD\_FINDINFO Décision / 2015 / 337 del 17 agosto 2011

### **Regeste**

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE, CLASSE DE TRAITEMENT, EMPLOYÉ PUBLIC, SALAIRE, DROIT D'ÊTRE ENTENDU, ÉGALITÉ DE TRAITEMENT, INTERDICTION DE L'ARBITRAIRE | 29 al. 2 Cst., 8 Cst., 9 Cst., 19 al. 1 LPers-VD, 76 LPA-VD, 6 DecFo, 7 DecFo, 3 ANPS

### **Erwägungen**

#### **E. 15**

Le Tribunal se rallie sur ce point au raisonnement suivi par la Commission, dont le résultat n'est certainement pas insoutenable et ne choque pas le sentiment de la justice. Le moyen reposant sur l'arbitraire doit donc être rejeté. IV. a) Le recourant allègue une violation de son droit d'être entendu dans son aspect relatif au droit de participer à l'administration des preuves puisque la Commission aurait dans sa décision rejeté à tort les mesures d'instruction requises, en particulier s'agissant de la production des pièces concernant les postes permettant une comparaison avec le poste occupé par le recourant tant au sein du R. \_\_\_\_\_ qu'au sein de l'administration cantonale vaudoise. b) L'article 29 alinéa 2 Cst. indique que les parties ont le droit d'être entendues. Ce droit comprend en particulier le droit pour le justiciable de s'expliquer sur tous les points essentiels avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 122 I 53, consid. 4a, JdT 1997 I 304 ; 119 Ia 136, consid. 2d). c) En l'espèce, le recourant ne saurait se prévaloir d'une violation de son droit d'être entendu. En effet, le cahier des charges dont la production avait été requise n'était pas pertinent, en ce sens qu'un seul cahier des charges n'aurait en tous les cas pas permis d'évaluer le niveau de collocation auquel il aurait droit. En effet, seule une comparaison avec plusieurs postes est susceptible d'informer quant à une adéquation de collocation. Un seul cahier des charges ne pouvait suffire à fonder une conviction à ce sujet. De surcroît, même si l'on considérait que l'intimé n'avait pas respecté le droit d'être entendu dans un premier temps, le fait que le tribunal de céans – qui jouit d'un plein pouvoir d'examen en fait et en droit – ait instruit et jugé la présente cause et que, par conséquent, il ait donné la parole au recourant pour se déterminer, aurait permis de corriger toute violation éventuelle de son droit d'être entendu. Partant, ce grief doit être rejeté. V. a) Le recourant reproche encore à la Commission d'avoir considéré que le poste du recourant correspondait aux exigences du descriptif des fonctions du niveau 15 et non du niveau 16. Sa collocation aurait donc été attribuée de façon erronée et arbitraire. b) Selon l'article 3 de l'Arrêté relatif à la mise en œuvre de la politique salariale de l'Etat de Vaud (ANPS), la transition des fonctions de l'ancien au nouveau système peut être directe, semi-directe ou indirecte : « a. [...], b. [...], c. la transition est indirecte lorsque les postes relevant d'une

fonction actuelle sont colloqués dans plusieurs chaînes de la nouvelle grille des fonctions. L'emploi-type détermine la chaîne et le cahier des charges produit par l'autorité d'engagement le niveau à l'intérieur de celle-ci ». Selon la nouvelle politique salariale du système de classification des fonctions au système de rémunération (p. 47), une transition indirecte est un cas qui s'explique par le fait que la ou les fonctions de départ ne renvoient pas automatiquement à un seul emploi-type. Et les emplois-types qui leur sont attribuables a priori peuvent se décliner en plusieurs niveaux de fonction. La lecture des cahiers des charges des postes concernés est doublement nécessaire : pour déterminer d'abord le bon emploi-type, et pour ensuite choisir le bon niveau de fonction. En résumé, la bascule d'un poste a consisté, dans un premier temps et sur la base du cahier des charges (ou de tout autre mode de connaissance du contenu du poste), à déterminer l'emploi-type et donc la chaîne de fonctions qui pouvaient lui être rattachés. Dans un deuxième temps, la mise en regard du cahier des charges et du descriptif des fonctions, [...], a permis de déterminer le niveau a priori adéquat. La collocation du poste ainsi obtenue a ensuite été soumise à la validation du Conseil d'Etat (p. 51). c) En l'occurrence, le recourant ne contestant pas son emploi-type ni la chaîne qui lui avait été attribuée, la Commission a comparé le cahier des charges du recourant avec les critères posés pour le niveau 16 de la chaîne 371. S'agissant des compétences professionnelles, la Commission relève de façon exacte que les exigences sont identiques pour les niveaux 15 et 16 et que le recourant peut donc être colloqué indifféremment dans les deux niveaux. Quant aux compétences personnelles, les répercussions des décisions prises sont « assez fortes » pour le niveau 15 et « très fortes » pour le niveau 16. Or, comme l'a relevé le témoin V. \_\_\_\_\_, les décisions prises par un directeur administratif ont des répercussions sur un, voire deux départements, et ce dans le cadre de projets très spécifiques. De plus, un directeur ne peut pas engager à lui seul du personnel, ni le licencier. Par conséquent, c'est à juste titre que la Commission a considéré que l'activité du recourant correspondait plutôt au niveau 15 de la chaîne 371. S'agissant des compétences sociales, la différence entre le niveau 15 et le niveau 16 est relative à la complexité des messages diffusés et à la difficulté de la transmission. Ceux-ci sont « très complexes » au niveau 15 et « des plus complexes » au niveau 16. Or, comme viennent le corroborer les témoignages de MM. C. \_\_\_\_\_ et B. \_\_\_\_\_, le département en question est monothématique. De ce fait, les messages diffusés se font dans un milieu homogène en ce sens qu'ils sont destinés soit au service du directeur administratif, soit à la Direction générale, de sorte qu'ils ne peuvent être considérés comme « des plus complexes ». Partant, la Commission peut être suivie en ce sens que l'activité du recourant correspond plutôt au niveau 15 de la chaîne 371. Enfin, la conduite est de niveau 15 si elle s'exerce auprès d'un groupe moyen de personnes représentant une « moyenne diversité de fonctions » et de niveau 16 si elle représente une « très grande diversité de fonctions ». Comme l'a relevé la Commission dans sa décision, le groupe conduit par le recourant représente une faible diversité de fonctions, puisque les subordonnés exercent une activité plutôt administrative. En outre, l'on ne comprendrait pas que le recourant se voie attribuer le niveau

## **E. 16**

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 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, p. 42, c. 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, p. 219, 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, p. 8, 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, p. 165, c. 3.2) et admet qu'un système de rémunération présente nécessairement un certain schématisation (ATF 121 I 102, p. 104, c. 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, c. 4.4). c) En l'espèce, les postes que le recourant prend à titre de comparaison ne sauraient être pertinents. En effet, les deux postes examinés impliquent des décisions qui ont un impact immédiat sur l'ensemble des départements et des collaborateurs du R. \_\_\_\_\_ ce qui n'est, comme exposé précédemment, pas le cas pour le poste du recourant. De plus, les collaborateurs précités participent de manière plus active aux décisions qui peuvent concerner l'ensemble du R. \_\_\_\_\_. A titre d'exemple, les tâches décrites par le témoin W. \_\_\_\_\_ ont convaincu le Tribunal du fait que l'attribution du niveau 16 à son poste correspondait à ses grandes responsabilités, liées directement à la Direction générale du R. \_\_\_\_\_. 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. C'est bien l'attribution du niveau 16 au poste du recourant qui créerait une inégalité avec les employés du R. \_\_\_\_\_ colloqués au niveau 16 du fait de responsabilités plus importantes. En conséquence, ce grief doit également être écarté. De plus, la collocation du poste du recourant au niveau 15 semble cohérente à l'interne de l'Administration cantonale. Pour cette raison également, le moyen tiré du principe de l'égalité de traitement doit être écarté. IV. En résumé, le recourant a été correctement colloqué au niveau 15 par la Commission, de sorte que son 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). Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens à l'intimé, qui n'a pas engagé de frais externes pour la présente procédure.

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