

VD_FINDINFO Décision / 2015 / 397 vom 3. Juli 2012

VD Tribunal cantonal, 2012-07-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_D_cision___2015___397

FR: VD_FINDINFO Décision / 2015 / 397 du 3 juillet 2012

IT: VD_FINDINFO Décision / 2015 / 397 del 3 luglio 2012

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE, CLASSE DE TRAITEMENT, EMPLOYÉ PUBLIC, SALAIRE, INTERDICTION DE L'ARBITRAIRE, ÉGALITÉ DE TRAITEMENT | 8 al. 1 Cst., 9 Cst., 19 al. 1 LPers-VD, 23 LPers-VD, 24 LPers-VD, 6 DecFo, 7 DecFo

Erwägungen

E. 3

juillet 2012, ne correspond pas à son cahier des charges et à la description de ses activités. L'intimé relève quant à lui, que, parmi les activités essentielles inhérentes à la fiche emploi-type de « responsable de recherche », figurent notamment l'élaboration et la conduite de projets de recherche, la publication et la valorisation ainsi que le conseil et l'information. Cette dernière activité a trait à la fourniture d'informations ou d'avis d'experts dans le domaine concerné ainsi qu'à la réalisation d'expertises à la demande d'institutions ou d'entreprises. En l'espèce, la tâche qui occupe principalement le recourant est celle « d'expertise en matière d'investigation incendie ». Or cette activité ressort précisément de l'activité essentielle de conseil et d'information figurant sur la fiche emploi-type de « responsable de recherche ». b) Selon la jurisprudence, l'arbitraire, prohibé par l'art. 9 Cst., ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable; le tribunal n'annulera la décision attaquée que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, qu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou encore lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité; pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 127 I 54 c. 2b et c. 5a; ATF 126 I 168 c. 3a; ATF 125 I 166 c. 2a). On rappellera par ailleurs que les autorités cantonales disposent d'un large pouvoir d'appréciation en ce qui concerne les questions de rémunération (ATF 123 I 1, JT 1999 I 547; ATF 121 I 49, JT 1997 I 711, ATF 121 I 102 c. 4a précités). c) En l'espèce, le recourant s'est vu attribuer l'emploi-type de « responsable de recherche », colloqué au niveau 11 de la chaîne 162, conformément à son cahier des charges ou aux activités réellement exercées au moment de la bascule, en décembre 2008. Ces questions, liées aux activités et par conséquent à l'emploi-type, relèvent de l'organisation et de la rémunération au sein de l'administration de l'Etat. Dans ce domaine, le Tribunal de céans ainsi que la Commission, comme autorités de recours, doivent faire preuve de retenue et ne peuvent substituer leur propre appréciation à celle de l'autorité d'engagement, sauf si la décision de celle-ci viole des principes généraux de droit administratif. d) Le recourant soulève en l'espèce que l'emploi-type retenu ne correspond pas à son cahier des charges et aux

activités réellement exercées. Ses tâches sont d'après lui très majoritairement hors activité de recherches. En effet, sa tâche principale, à savoir effectuer des expertises en matière d'investigation incendie, est constituée de nombreuses composantes qui représentent environ 75% du temps de travail du recourant (notamment la rédaction de rapports d'expertise, la gestion et la planification des missions d'expertise et les conseils en matière d'incendie) et non 30% comme retenu par la Commission de recours. Il ressort de l'instruction que les principales activités du recourant, telles que décrites dans son cahier des charges, sont d'une manière générale orientées vers la réalisation, l'organisation et la gestion des travaux d'expertises en matière d'investigation incendie ainsi que la participation à la formation continue et à l'encadrement de projets d'enseignement et recherche. De l'avis du Tribunal de céans, de telles missions apparaissent conformes à l'emploi-type de « responsable de recherche », qui prévoit parmi ses activités essentielles l'élaboration et la conduite de projets de recherche, la publication et la valorisation, mais également le conseil et l'information. De surcroît, la mission principale d'un responsable de recherche est non seulement de proposer et conduire des projets de recherche, mais aussi d'organiser et réaliser des travaux qui lui sont confiés afin d'atteindre les objectifs assignés. Il s'agit notamment, comme l'a relevé la Commission à juste titre, d'élaborer des suggestions à destination des mandants sur la base des analyses effectuées, fournir des informations ou un avis d'expert dans son domaine et réaliser des expertises à la demande d'institutions ou d'entreprises. Le Tribunal de céans relève encore que le recourant n'exerce pas seulement sa tâche en matière d'investigation incendie, mais qu'il est également chargé de participer à la formation continue, de collaborer à l'organisation et à la promotion de cours, congrès, etc. et d'assister à l'enseignement et à l'encadrement des étudiants. Par conséquent, il apparaît que ces différentes responsabilités ressortent elles aussi de la fiche emploi-type de « responsable de recherche ». Même s'il est vrai que la tâche principale du recourant est celle « d'expertise en matière d'investigation incendie », il n'en demeure pas moins que les attributions qu'il exerce figurent dans l'emploi-type de « responsable de recherche » sous l'intitulé « conseil et information ». Il convient de rappeler à ce sujet, comme le Tribunal de céans l'a précisé à plusieurs reprises (notamment, dans ses décisions des 24 janvier 2011 dans la cause TD09.007013 et 24 janvier 2013 dans la cause TD09.005977), que les fiches emplois-types ne sont pas des cahiers des charges, mais servent uniquement à décrire le métier et énoncer de manière générale les tâches et missions attendues. Elles ne peuvent donc pas être utilisées pour colloquer le poste, ni pour déterminer le niveau de celui-ci. On peut certes regretter l'absence, dans de telles situations, d'un emploi-type qui corresponde mieux à la réalité d'un poste individuel. Cependant, il n'appartient ni au Tribunal de céans, ni à la Commission de recours de créer un nouvel emploi-type. Au vu de ce qui précède, le Tribunal de céans ne peut que confirmer le raisonnement suivi par la Commission de recours. La décision dont est recours n'est certainement pas insoutenable et ne choque pas le sentiment de justice et d'équité. Le moyen reposant sur l'arbitraire doit donc être rejeté. IV. a) Le recourant critique encore la décision entreprise dans la mesure où elle l'a maintenu au niveau 11 de la chaîne 162. Il fait valoir que ses compétences relèvent du profil expert et non seulement spécialiste. Il faut donc examiner si c'est à juste titre que l'intéressé n'a pas été classé dans la chaîne 163, qui couvre les niveaux 12 à 14. b) A titre liminaire, il faut rappeler que le nouveau système de classification des fonctions adopté par l'Etat de Vaud a été créé selon la méthode GFO, laquelle s'appuie sur un catalogue de critères pour évaluer lesdites fonctions. Ce catalogue se compose de quatre critères de compétences (professionnelles, personnelles, sociales et de

conduite, à savoir diriger, former et conseiller) et un critère relatif aux conditions de travail. Chacun d'eux se décline ensuite en critères secondaires, soit dix-sept au total. Une définition de chaque critère principal et de chaque critère secondaire est proposée dans le catalogue. Chaque critère est indépendamment apprécié, évalué et noté au moyen d'indicateurs. La combinaison de ces derniers donne une mesure du critère. Les notes obtenues à chacun des dix-sept critères secondaires forment, ensemble, le profil d'une fonction. Ce profil ou combinaison des critères rend compte à la fois des exigences attendues au plan des compétences et des conditions de travail particulières y relatives. Autrement dit, ces mesures par critères, combinées entre elles, expriment au final le degré de complexité d'une fonction ou le degré de compétence, d'exigence et de responsabilité d'une fonction. C'est bien ce que signifie le niveau d'une fonction, qui en l'occurrence peut être compris entre 1 et 18. Plus le niveau est élevé, plus la complexité, l'exigence et la responsabilité sont grandes. Le niveau d'une fonction est déterminé par l'addition des notes décernées à chaque critère. Une table de correspondance « points - niveaux » permet ensuite de définir le niveau se rapportant au nombre de points total obtenu par une fonction, étant précisé qu'à chacun est appliqué un coefficient de pondération. L'objectif poursuivi par ce travail d'évaluation est de parvenir à une classification desdites fonctions dont la gradation en dix-huit niveaux est rendue visible dans la grille des fonctions. Conformément à l'art. 23 LPers-VD, 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 activité ou sous la forme d'une indemnité ou émoluments. Le Conseil d'Etat arrête l'échelle des salaires et fixe le nombre de classes et leur amplitude (art. 24 al. 1 LPers-VD). Il détermine également les modalités de progression du salaire à l'intérieur de chaque classe (art. 24 al. 2 LPers-VD). Enfin, il définit les fonctions et les évalue (art. 24 al. 3 LPers-VD). La jurisprudence a précisé à cet égard qu'il n'appartient pas au magistrat saisi d'un recours en matière de rémunération des fonctions de substituer son appréciation à celle de l'employeur, mais uniquement de vérifier que le résultat de système respecte l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (cf. arrêt du Tribunal cantonal du 29 août 2013, c. 3b).

c) Examinant tout d'abord la question de la chaîne 163 - profil expert, la Commission a relevé que celle-ci n'était pas ouverte au recourant dès lors que ses tâches ne remplissaient pas les exigences pour une collocation dans une chaîne de « profil expert ». En effet, elle relève que le titre de doctorat est requis pour les postes colloqués en chaîne 163. Elle ajoute également que le recourant n'est pas le représentant attitré du Service d'expertise de l'Institut de police scientifique. Le fait qu'il soit appelé à effectuer des expertises ne saurait qualifier son poste comme relevant d'un « profil expert ». Le Tribunal de céans ne peut que se rallier à cette appréciation en relevant que, d'une part, bien que le poste du recourant ne nécessite pas un titre de doctorat, l'obtention de celui-ci démontre que son titulaire a un savoir-faire plus pointu et plus étendu dans un domaine particulier, qui lui permettrait d'être colloqué aux niveaux 12 à 14. D'autre part, la collocation au niveau 12 s'explique, en l'absence de doctorat, par les responsabilités accrues que le titulaire du poste doit assumer. Ceci est confirmé par les témoignages recueillis, notamment celui de M. G. _____. Il en ressort que « la personne qui exerce la fonction de responsable de recherche au niveau 12 a un cahier des charges plus étendu que celui des recourants, car il s'occupe de la coordination du groupe d'experts. Il a également la charge d'expertises qui sont expressément mentionnées comme étant plus exigeantes, par exemple à un niveau international ». On peut lire également dans le témoignage de M. N. _____ que « s'agissant de la différence faite par l'UNIL en ce qui

concerne un responsable de recherche au niveau 12 qui doit gérer un fonds, il y a effectivement une certaine responsabilité supplémentaire par rapport à ce fonds ». Le recourant ne saurait dès lors tirer argument du fait qu'un responsable de recherche est colloqué en chaîne 163, au niveau 12, sans avoir un titre de doctorat. Selon les pièces au dossier, il est possible de faire des exceptions si la personne concernée a des connaissances, des compétences et des responsabilités similaires à une personne au bénéfice d'un doctorat. Ainsi, le responsable de recherche dont il est question a, contrairement au recourant, un cahier des charges plus complexe, avec plus de responsabilités. Il en ressort notamment « une expérience considérable de dix ans dans l'analyse judiciaire des documents ; des responsabilités accrues en raison de la rédaction des expertises très importantes, dans le cadre de procédures pénales et civiles ; des responsabilités importantes dans le cadre de contre-expertises ; la représentation de l'IPS au sein d'organisations internationales ; l'enseignement et la direction des travaux de recherche ; la participation à la bonne gestion de l'IPS ». Ces critères objectifs, tels que les responsabilités assumées et l'expérience, permettent à ce responsable d'être colloqué à un niveau plus élevé. Le Tribunal de céans souligne enfin, au niveau des compétences professionnelles, que des connaissances spécialisées suffisent pour le poste occupé par le recourant, dans la mesure où il travaille sous la responsabilité d'un professeur qui bénéficie lui d'un profil expert. En l'espèce, le recourant effectue des expertises qui ont été attribuées à ce dernier. Cela ressort implicitement du témoignage de M. P. _____, qui a souligné que « c'est le professeur N. _____ qui reçoit le contact à l'origine du travail d'expertise [...] Cela découle peut-être également du fait qu'il est personnellement connu comme étant actif dans son domaine ». Pour les raisons exposées ci-dessus, le Tribunal de céans ne peut que constater que l'autorité d'engagement exige en principe un titre de doctorat pour colloquer un responsable de recherche au niveau 12 ou que la collocation à ce niveau s'explique par un cahier des charges plus complexe avec plus de responsabilités. Ce critère, comme le rappelle l'intimé à juste titre, est un critère objectif permettant de faire une telle distinction. Bien que l'on puisse regretter qu'il n'existe pas de directives claires indiquant qu'un doctorat est indispensable à la collocation d'un collaborateur au niveau 12, la pratique constante de l'UNIL et les critères objectifs utilisés (expérience, formation complémentaire, responsabilité financière, etc.) démontrent la constance dont fait preuve l'UNIL dans la collocation de ses employés. En définitive, la collocation du recourant en chaîne 162 niveau 11 ne saurait être remise en question et son grief à ce sujet doit être rejeté. d) De façon plus générale, le Tribunal de céans ne saurait revoir l'appréciation faite par la Commission s'agissant des compétences professionnelles nécessaires au niveau 11 de la chaîne 162 et au niveau 12 de la chaîne 163. Les exigences sont similaires pour ces deux niveaux, à l'exception de la formation complémentaire (15 à 25 semaines pour le niveau 11 et 35 à 60 semaines pour le niveau 12). Il doit également être précisé que l'UNIL a introduit ses propres exigences en matière de formation professionnelle, puisqu'un doctorat est en principe requis pour une collocation au niveau 12, comme cela vient d'être exposé. Or, le recourant n'avait pas obtenu ce titre au moment de la bascule DECFO ■ SYSREM, de sorte que sa collocation au niveau 12 n'était pas possible. Il n'a de plus pas démontré qu'il bénéficie de la formation complémentaire de 35 à 60 semaines exigée par le niveau 12. S'agissant des compétences personnelles, il convient de déterminer la portée des décisions qu'implique le poste du recourant. A ce propos, le Tribunal de céans relève que les décisions prises par le recourant constituent plutôt des réflexions et un cheminement quant au travail d'expertise à accomplir, mais ne sont pas des décisions stratégiques au sens

formel. En d'autres termes, le recourant procède à un raisonnement scientifique qui conduit à établir un rapport permettant à un tribunal, un procureur ou une assurance, par exemple, de prendre ensuite une décision sur une question donnée. Le fait que le recourant signe des expertises n'est pas déterminant, dès lors qu'il exécute les demandes d'expertise pour les mandants. Ce sont eux qui ont alors le choix de prendre en compte ou non les résultats de cette expertise. Les compétences sociales requises par le niveau 12 de la chaîne 163 font référence à la transmission de messages très complexes faisant appel à des savoirs très différents, avec une difficulté de transmission moyenne et destinés à de grands groupes. Or, les messages transmis par le recourant sont complexes et la transmission se fait à des personnes coutumières du genre. La difficulté de transmission est ainsi assez faible. Par ailleurs, les intérêts et les objectifs de ses interlocuteurs sont assez similaires, car ses expertises servent la plupart du temps à des enquêtes dans le cadre judiciaire. On observe encore que les tâches et les situations qui sont soumises au recourant ne sont pas d'une très grande diversité dans la mesure où elles ne touchent qu'au seul domaine, relativement étroit, de l'expertise en matière d'investigation incendie. S'agissant de la conduite, la collocation au niveau 12 de la chaîne 163 implique, comme l'a d'ailleurs exposé le témoin G. _____, d'être le supérieur hiérarchique. Celui-ci doit établir le cahier des charges, engager les personnes et procéder à leur appréciation. Or, le recourant n'a pas établi que son poste le contraignait à remplir ces tâches. Au vu de ce qui précède, les critères fixés au niveau 12 de la chaîne 163 ne sont pas remplis. Le recours apparaît dès lors mal fondé sur ce point. V. a) Le recourant invoque enfin une violation du principe de l'égalité de traitement. Il reprend, à titre de comparaison, les mêmes postes déjà soumis à l'autorité inférieure et fait notamment valoir une inégalité par rapport au responsable de recherche à l'IPS classé au niveau 12 de la chaîne 163. Il tient à souligner que son cahier des charges requiert une formation de « Diplôme de police scientifique et de criminologie » et non de doctorat. b) Selon la jurisprudence, une décision viole le principe de l'égalité consacré à l'art. 8 al. 1 Cst. 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'art.

E. 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, JT 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) S'agissant de la comparaison effectuée par le recourant par rapport au responsable de recherche au sein de l'IPS, colloqué au niveau 12 de la chaîne 163, le Tribunal de céans fait sien l'avis de la Commission tel qu'exposé au chiffre VIII de sa décision du 3 juillet 2012. En effet, il ressort de la décision dont est recours et de l'instruction effectuée par le Tribunal de céans que plusieurs tâches du recourant sont certes similaires à celles effectuées par le responsable de recherche en question, mais que ce dernier a un cahier des charges plus étendu que celui du recourant. Ainsi, il s'occupe notamment de la coordination du groupe d'experts au sein de l'IPS. Il s'agit d'une responsabilité plus accrue que celle d'exécuter des expertises. Il a également la charge d'expertises qui sont expressément mentionnées comme étant plus exigeantes, par exemple à un niveau international, avec des présences plus fréquemment demandées dans les tribunaux que pour le recourant. Au surplus, il dispense individuellement les cours de formation continue et représente finalement l'IPS au sein d'organisations internationales. Partant, comme l'a relevé la Commission à juste titre, il est cohérent que le poste du recourant soit colloqué à un niveau inférieur à celui du collaborateur en question. d) Le recourant a encore comparé sa situation avec celle des ingénieurs pédagogiques, en relevant par exemple que ces derniers ont été classés au niveau 12 sans toutefois avoir le titre de doctorat. De plus, ils n'auraient aucune responsabilité, contrairement au recourant. De l'avis du Tribunal de céans, la comparaison semble difficilement possible et d'ailleurs peu pertinente, puisque ces personnes ne bénéficient pas du même emploi-type et partant n'ont pas le même cahier des charges. Par conséquent, le recourant ne saurait se prévaloir d'une inégalité de traitement, qui n'est pas réalisée en l'espèce. En conséquence, ce moyen doit également être écarté. VI. 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 et 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.