

VD_FINDINFO Décision / 2015 / 399 vom 2. Februar 2011

VD Tribunal cantonal, 2011-02-02, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_D_cision___2015___399

FR: VD_FINDINFO Décision / 2015 / 399 du 2 février 2011

IT: VD_FINDINFO Décision / 2015 / 399 del 2 febbraio 2011

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., 9 Cst., 19 al. 1 LPers-VD, 6 DecFo

Erwägungen

E. 5

Dans ses déterminations du 8 septembre 2010, la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines (ci-après : « la DCERH » ou « la Délégation ») propose de rejeter le recours. A noter qu'en cas de divergence entre l'autorité d'engagement et le service du personnel, c'est la Délégation qui arbitre et rend ses propres déterminations.

E. 6

Le requérant a déposé ses déterminations finales en date du 18 octobre 2010. Préliminairement, il s'étonne du signataire des déterminations du 8 septembre 2010. Il relève que le cahier des charges produit par la délégation, datant du 13 septembre 2008, serait incomplet et dépassé. Le requérant joint à ses déterminations un cahier des charges du 10 juin 2019. Il précise que l'Etat de Vaud retient une présidence de la CETE qui aurait duré du 1^{er} mai 2006 au 31 mars 2008, mais omettrait son rôle de Président de la commission de recours de la Haute école pédagogique (HEP). Le requérant ajoute qu'il n'a pas été fait mention de son activité de délégué au sein du Groupe « Bases légales » de la Conférence intercantonale des directeurs de l'instruction publique de la Suisse romande et du Tessin (CIIP) il rectifie ne pas conduire qu'une seule personne mais être également le supérieur hiérarchique de la greffière de la Commission de recours HEP. Il relève aussi être le supérieur hiérarchique des juristes du Département auxquels il fixe des objectifs et donne des directives pour tout ce qui a trait à l'autorité juridictionnelle du Département. Il revient sur ses domaines de compétences en ajoutant que son champ d'activité est extrêmement varié et va des dossiers de ressources humaines au management et à la supervision du traitement des recours, entre autres. Il précise qu'étant rattaché au Secrétariat général, il ne peut par définition pas participer directement à la stratégie d'un service, mais participe à celle du Département. Le requérant requiert le témoignage de son supérieur, à savoir Monsieur H. _____, Secrétaire général du DFJC. Il invoque à nouveau la violation des différents principes soulevés dans son recours et maintient ses conclusions.

E. 7

La Commission de céans a requis, à titre de mesures d'instruction, la production du descriptif des fonctions de la chaîne 371, ainsi que les comparaisons des postes invoqués par le requérant, accompagnées de leurs cahiers des charges.

E. 8

Le Service du personnel a complété en date du 25 novembre 2010 le bordereau de pièces de la délégation en produisant les cahiers des charges des postes cités à titre de comparaison dans ses déterminations. Le recourant a fait parvenir ses observations relatives à cet envoi et aux mesures d'instruction mentionnées sous point 7 le 13 février 2011.

E. 9

Afin de procéder à un complément d'instruction portant sur les activités précises et complètes du recourant au moment de la bascule, la Commission de céans a cité à comparaître Monsieur H. _____, secrétaire général du DFJC, le 4 février 2011. A la demande du témoin, il n'a pas été dressé de procès-verbal de son audition. Il a déclaré en bref ce qui suit. Monsieur H. _____ soutient la position de son collaborateur, qui est un élément essentiel au sein du Secrétariat général. Monsieur H. _____ en effet demandé le niveau 15 pour la collocation du poste du recourant, soit le même niveau que le Secrétaire général adjoint. Il fonde cette demande sur le soutien juridique de qualité et fort que le recourant apporte au Secrétariat général. Le Secrétaire général apporte des précisions. Il détaille l'activité de Monsieur Q. _____. S'agissant de la législation intercantonale, il indique que le recourant applique les concordats au niveau romand, met en œuvre la convention romande scolaire (Harmos) et s'occupe de la coordination intercantonale en matière de cinéma. Quant à l'élaboration des lois, le DFJC est investi de nombreux projets qui passent systématiquement par Monsieur Q. _____ pour déterminer les conséquences, tant juridiques que politiques et pour apporter sa propre appréciation à la Cheffe du Département. Concernant les recours estivaux, Monsieur H. _____ explique que le Secrétariat général doit gérer environ 200 recours, déposés au début du mois de juillet, pour lesquels une décision doit être rendue le 15 août. Cette activité intense est dirigée et coordonnée par Monsieur Q. _____. A cette occasion, il a alors tous les juristes du service sous ses ordres. ». En droit, la Commission a d'abord rejeté le grief de violation du droit d'être entendu au motif qu'elle jouissait d'un plein pouvoir d'examen. Elle a ensuite comparé de manière systématique les différences existant entre les emplois-types de responsable du secteur juridique, de cadre de direction et de cadre administratif pour conclure qu'au vu du cahier des charges du recourant, le dernier emploi-type cité correspondait à ses activités. Dans un troisième temps, elle a analysé, sur la base du descriptif des fonctions de la chaîne 363 (niveaux 13 à 16), les distinctions de compétences requises entre les niveaux 14 et 15. A la suite d'une lecture croisée du descriptif des fonctions et du cahier des charges du recourant, elle a jugé que la fonction de ce dernier devait être colloquée au niveau 15. Elle a enfin admis le grief de violation de l'égalité de traitement en procédant notamment à une comparaison transversale entre les services. 2. a) Par mémoire de recours motivé et déposé le 27 décembre 2011, l'Etat de Vaud, représenté par la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines, a saisi le tribunal de céans et pris, sous suite de frais, les conclusions suivantes : Principalement : « 1. la décision rendue le 2 février 2011 et notifiée le 30 novembre 2011 par la Commission de recours DECFO-SYSREM est annulée ; 2. la cause est renvoyée à la Commission de recours DECFO-SYSREM ; Subsidiairement : 3. la décision rendue le 2 février 2011 et notifiée le 30 novembre 2011 par la Commission de recours DECFO-SYSREM est annulée ; 4. la collocation du poste de M. Q. _____ avec l'emploi-type « responsable de secteur juridique », dans la chaîne 362, au niveau 14 de la grille des fonctions est confirmée. ». A l'appui de son recours, l'Etat de Vaud a produit de nouvelles pièces, soit les fiches des

emplois-types de cadre administratif et de responsable de secteur juridique, les extraits du descriptif des fonctions des chaînes 362 et 363, un cahier des charges de l'intimé daté du 13 septembre 2008 et d'autres cahiers des charges à titre comparatif. b) Par courrier du 24 août 2012, la Commission a confirmé les motifs de sa décision du 2 février 2011. c) Dans son mémoire de réponse déposé le 9 octobre 2012, l'intimé a conclu, sous suite de frais, principalement à l'irrecevabilité du recours et subsidiairement à sa collocation dans l'emploi-type de « cadre de direction » au niveau 15 de la chaîne 371. d) Le recourant a confirmé ses conclusions dans une écriture complémentaire déposée le 26 février 2013 et produit en outre l'extrait du descriptif de fonctions de la chaîne 351. 3. Une première audience de jugement a été tenue le 2 mai 2013, lors de laquelle l'intimé a produit deux pièces et les parties ont confirmé leurs conclusions. Le tribunal a sollicité de la Commission, en complément d'instruction, la production du dossier de la cause opposant N._____, directeur financier et RH auprès du Secrétariat général du DFJC, à l'Etat de Vaud. Il a aussi requis d'office la production par l'Etat de Vaud des cahiers des charges, des contrats de travail et des autres éléments utiles concernant P._____, chef de l'OPES, F._____, directeur de l'URSP, W._____, responsable de la communication auprès du SG-DFJC et K._____, délégué aux affaires intercantionales auprès du SG-DFJC. 4. a) L'Etat de Vaud a déposé les pièces requises le 30 août 2013 et la décision rendue par la Commission dans la cause N._____ c/Etat de Vaud a été versée au dossier. Les éléments utiles qui découlent du dossier ou de l'instruction par les soins du tribunal seront mentionnés dans les considérants de droit ci-dessous. b) Par courrier du 8 octobre 2013, l'intimé a produit des déterminations finales et maintenu ses conclusions. Le recourant en a fait de même par écriture du 9 octobre 2013. Les parties n'ont pas sollicité d'autres mesures d'instruction ou la tenue d'une nouvelle audience. c) Le tribunal a délibéré et rendu sa décision à huis clos. EN DROIT: I. a) Selon l'article 6 du Décret du 25 novembre 2008 relatif à la nouvelle classification des fonctions et à la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud (ci-après: « le Décret » ; RSV 172.320), le collaborateur dont la fonction n'a pas fait l'objet d'une transition directe peut déposer un recours auprès de la Commission. Aux termes de l'article 7 du Décret, les décisions de la Commission peuvent faire l'objet d'un recours auprès du tribunal de céans dans les trente jours suivant la notification de la décision attaquée. La législation sur la procédure administrative est applicable pour le surplus. Selon la jurisprudence cantonale la plus récente (CACI 12 juin 2014/317, consid. 3c), le recours au Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale est un recours de droit administratif au sens des articles 92 et suivants de la loi du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD ; RSV 173.36). Il convient donc d'appliquer ces règles, notamment l'art. 95 LPA-VD relatif au délai de recours et l'art. 99 LPA-VD qui renvoie aux dispositions du chapitre IV de la loi, consacré au recours administratif (art. 73 ss LPA-VD). b) En l'espèce, la décision attaquée est une décision finale rendue par la Commission dans un cas de transition indirecte. Le recourant a pris part à la procédure devant l'autorité de première instance et est atteint par la décision attaquée. Il dispose également d'un intérêt digne de protection à ce qu'elle soit annulée ou modifiée. Ces points ne sont d'ailleurs pas contestés. Le recours en réforme et le recours en nullité sont ainsi ouverts (art. 90 LPA-VD). Interjeté en temps utile (art. 95 LPA-VD) par une partie qui y a intérêt (art. 75 LPA-VD), le recours motivé, dont les conclusions ne sont pas nouvelles, est recevable en la forme (art. 79 LPA-VD). II. Aux termes de l'article 19 alinéa premier LPers-VD, les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses collaborateurs sont régis par le droit public, sauf dispositions particulières contraires. L'application du droit public aux

rapports de travail entre l'Etat et ses employés a pour corollaire que l'Etat est tenu de respecter les principes constitutionnels régissant l'ensemble de son activité, tels la légalité, l'égalité de traitement, l'interdiction de l'arbitraire ou encore le droit d'être entendu (ATF 2P.63/2003 du 29 juillet 2003, consid. 2.3 non publié). Selon la jurisprudence, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale n'est pas une autorité administrative hiérarchiquement supérieure à la Commission, mais une autorité judiciaire qui est distincte de l'administration et qui n'a pas de rôle exécutif. Alors que le recours auprès de la Commission est un exemple de recours auprès du supérieur hiérarchique, qui doit être soumis aux règles qui gouvernent le recours administratif (art. 73 ss LPA-VD), le tribunal de céans est saisi par la voie du recours de droit administratif qui obéit aux articles 92 et suivants LPA-VD (CACI 12 juin 2014/317, consid. 3c). Il en découle que le tribunal de céans ne saurait substituer son appréciation à celle de l'autorité de première instance, comme le ferait une autorité supérieure saisie d'un recours administratif (Bovay et al., Procédure administrative vaudoise, n. 1 ad art. 76 LPA-VD). Il a déjà été dit que la Commission bénéficie d'une compétence exclusive qui lui assure une vision d'ensemble des problématiques touchant l'adéquation entre les activités prévues par le cahier des charges et le niveau de poste lors de transitions semi-directes et indirectes, et que sa spécialisation assure aux collaborateurs concernés l'intervention d'une autorité de proximité spécialement conçue pour connaître des litiges qui lui sont soumis (cf. par ex. décision du 17 juin 2013 dans la cause DS09.006452). Sur cette base, le tribunal de céans intervient comme juridiction de seconde instance chargée de vérifier la conformité des décisions qui lui sont soumises avec les règles applicables, notamment avec les principes de droit administratif rappelés ci-dessus. Les parties ne sauraient donc se contenter de faire réexaminer leur cause devant le tribunal de céans, comme elles le feraient devant l'autorité administrative supérieure. Elles doivent au contraire indiquer précisément la violation du droit ou la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents qu'elles invoquent (art. 98 LPA-VD). Le tribunal de céans n'examine en principe que les griefs qui sont formulés de façon compréhensible par la partie recourante. III. a) Dans son mémoire, le recourant invoque en premier lieu un excès ou un abus du pouvoir d'appréciation de la Commission dans le sens où celle-ci a créé une nouvelle association entre une fonction et un emploi-type. En effet, la chaîne 363 ne correspond pas à l'emploi-type « cadre administratif ». Par conséquent, ce serait à tort que la Commission a estimé que cette chaîne était ouverte au poste du recourant dans l'emploi-type retenu. b) L'autorité commet un excès du pouvoir d'appréciation lorsqu'elle se reconnaît à tort un pouvoir d'appréciation dans un domaine où la loi ne lui en accorde pas ou, au contraire, lorsqu'elle s'estime à tort liée par la réglementation qu'elle applique. En d'autres termes, l'autorité qui commet un excès de son pouvoir d'appréciation est celle qui sort du cadre de sa liberté d'appréciation en usant d'une faculté qui ne lui appartient pas, par exemple en optant pour une solution différente de celle qui s'offre à elle. On peut également ajouter l'hypothèse d'un excès de pouvoir négatif visant le cas de l'autorité qui, au lieu d'utiliser sa liberté d'appréciation, se considère comme liée (Benoît BOVAY, Procédure administrative, Berne 2000, p. 395). En droit suisse, l'abus de pouvoir vise deux cas : l'expression est tout d'abord synonyme de détournement de pouvoir (on désigne ainsi l'acte accompli par l'autorité dans les limites de ses attributions, mais pour des motifs étrangers à ceux dont elle doit s'inspirer); mais elle peut également être comprise plus largement, soit dans le sens d'un comportement arbitraire ou recouvrant une violation manifeste de certains droits ou principes constitutionnels (Bovay et al., op. cit., n. 2.2 ad art. 76 et les références). S'agissant plus particulièrement de la législation applicable au cas

d'espèce, l'article 5 alinéa premier du Décret dispose que la Commission de recours est chargée de traiter les contestations individuelles liées au niveau du poste. L'article 6 prévoit pour le surplus l'application subsidiaire de la LPA-VD à son septième alinéa. Selon l'exposé des motifs et projet de décret n° 124 de novembre 2008 « cette voie de recours ne sera ouverte qu'aux collaborateurs dont la fonction n'a pas fait l'objet d'une transition directe. En effet, pour cette dernière, la collocation d'un collaborateur particulier ne pourra faire l'objet d'aucune discussion, sauf à remettre en cause la classification de l'ensemble de la fonction. Or, la mission de la commission de recours consistera à examiner des situations particulières, soit par exemple le cas de collaborateurs qui estimeraient que leur cahier des charges individuel leur permettrait de prétendre à une classification supérieure. Elle n'aura pas pour vocation de réexaminer la classification arrêtée par le Conseil d'Etat. En revanche, la commission sera compétente à l'exclusion de toute autre juridiction pour traiter des recours relatifs au niveau de poste dans le cas de transition semi-directe ou indirecte » (ad. Art. 5, 6 et 7, p. 16). Dans ce contexte, le tribunal de céans rappelle que la compétence de la Commission s'arrête à examiner la correspondance entre le cahier des charges, les caractéristiques de l'emploi-type et la chaîne. Il n'est pas de son ressort, ni de celui du tribunal de créer des nouveaux emplois-types ou de modifier la grille des fonctions au vu de la grande marge de manœuvre dont jouit l'Etat de Vaud en matière de rémunération et de définitions des fonctions. c) En l'espèce, la Commission a comparé le contenu du cahier des charges de l'intimé avec les exigences de l'emploi-type « cadre administratif » et s'est fondée sur le descriptif des fonctions de la chaîne 363 pour lui accorder le niveau 15. Elle n'a donc pas créé de nouvel emploi-type, mais examiné si un emploi-type existant correspondait, à la lumière du cahier des charges, à une chaîne et à un niveau déterminés. Elle n'a pas non plus remis en question les démarches qui ont conduit à l'établissement de la grille des fonctions. Elle a donc agi dans les limites de ses attributions et n'a certainement pas outrepassé ses compétences. C'est le lieu de préciser que la liste des emplois-types correspondant à une fonction n'est pas exhaustive et ne lie pas la Commission. Celle-ci peut, dans le respect de la grille des fonctions et des descriptifs qui y sont attachés, placer un collaborateur dans une chaîne alors même que le descriptif des fonctions ne prévoit pas l'emploi-type qu'elle a déterminé. Il faut et il suffit pour cela que l'examen du cahier des charges ou des attributions effectives du collaborateur fasse apparaître comme préférable une collocation dans un emploi-type donné et dans une fonction donnée. IV. a) Le recourant critique ensuite, sous l'angle de l'arbitraire, l'emploi-type de cadre administratif dans la chaîne 363 attribué à l'intimé par la décision entreprise. Il estime que l'emploi-type de responsable du secteur juridique et la chaîne 362 seraient plus adéquats. Selon la jurisprudence, l'arbitraire, prohibé par l'article 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, p. 56, c. 2b, ATF 127 I 60, p. 70, c. 5a; ATF 126 I 168, p. 170, c. 3a; ATF 125 I 166, p. 168, c. 2a). b) Dans son argumentation, le recourant fait tout d'abord valoir que la Commission se serait appuyée à tort sur le cahier des charges daté du 10 juin 2009 alors que le précédent document du 13 septembre 2008 reflèterait le mieux les activités de l'intimé, lesquelles consistent en des

tâches de conseil et de coordination en matière juridique. Certes, la situation qui doit être examinée par la Commission est celle qui prévalait au moment de la bascule, soit en décembre 2008. En dépit de cela, le cahier des charges du

E. 13

septembre 2008. Il s'agit notamment, comme l'a relevé à juste titre la Commission, de tâches liées à la conduite au sein de la Commission de recours HEP en sus des autres attributions et responsabilités de l'intéressé. c) La Commission a analysé les emplois-types de responsable du secteur juridique, de cadre de direction et de cadre administratif pour conclure que les deux premiers emplois-types ne pouvaient pas être retenus. Tout d'abord, en effet, le recourant ne fonctionne pas seulement comme responsable du secteur juridique au sein du SG-DFJC, mais il soutient encore le secrétaire général et la cheffe du département au niveau juridictionnel et il supervise l'ensemble des juristes du département. En outre, le titulaire d'un poste de cadre de direction dirige une division et possède une vision plus transversale des domaines du service. De surcroît, il occupe plus une place d'adjoint du chef de service, ce qui l'amène à remplacer ce dernier. Le tribunal ne peut que se rallier à cette appréciation en relevant que les tâches de l'intimé, selon son cahier des charges, ne se limitent pas au niveau juridique mais qu'elles revêtent une dimension supplémentaire. Cela ressort déjà du cahier des charges, selon lequel l'intimé « conseille la cheffe du département, le secrétaire général, les chefs de services/directeurs généraux sur les aspects juridiques des dossiers traités par le Département, coordonne l'action des juristes des services du Département, forme et supervise les collaborateurs proches du SG en appui de leurs tâches en matière juridique, élabore des projets de lois dans les domaines d'activité du département, préside de la Commission de recours HEP, représente le DFJC ou l'un de ses services dans le cadre des procédures devant les tribunaux, collabore avec les instances juridiques cantonales, supervise le traitement des recours administratifs au DFJC et conduit le groupe de travail spécifique aux affaires juridiques ». De par leur variété, leur nature organisationnelle, leur transversalité et leur aspect stratégique, de telles missions relèvent davantage d'un cadre administratif que d'un responsable du secteur juridique. Il faut donc admettre, avec la Commission, que l'emploi-type responsable du secteur juridique est trop limitatif par rapport aux activités effectives de l'intimé et que, par conséquent, il est cohérent d'attribuer à son poste l'emploi-type de cadre administratif. L'intimé n'a pas recouru contre la décision de la Commission et ne saurait donc prétendre à une modification de celle-ci en sa faveur. Par surabondance, l'emploi-type cadre de direction qu'il réclame dans sa réponse du 9 octobre 2012 ne peut lui être attribué dans la mesure où son cahier des charges n'en fait ni le remplaçant du secrétaire général ou de son adjoint, ni le responsable d'une division. V. De façon plus générale, l'analyse de l'ensemble des attributions de l'intimé justifient sa collocation dans le niveau 15. Il est en effet constant qu'il doit souvent prendre des décisions ayant de très fortes répercussions sociales, culturelles, économiques ou politiques au vu de leur caractère juridictionnel et politique ainsi que leur ampleur au niveau départemental. Les projets qu'il supervise ou qu'il conduit ne sont généralement pas avalisés, surveillés ou entérinés par le Secrétaire général ou son adjoint. Comme déjà exposé, ses tâches sont à la fois nombreuses et variées, tant en sa qualité de conseiller juridique du département que de président d'une autorité de recours. Il faut dès lors admettre qu'il jouit d'une grande indépendance et d'une marge de manœuvre très importante dans son activité. S'agissant des compétences sociales, il est établi que l'intimé est amené à collaborer avec des chefs des différents services et directions du DFJC, avec les collaborateurs du SG-DFJC et avec diverses autorités judiciaires et administratives, soit

avec un grand groupe de personnes qui ont des intérêts et des objectifs divergents. Comme la Commission l'a relevé, l'intéressé entretient beaucoup de relations à la fois à l'intérieur et à l'extérieur du service, et la transmission de ses messages est d'autant plus délicate que ses interlocuteurs ne sont pas forcément familiers au domaine juridique. Sur le plan de la conduite, enfin, le recourant a démontré qu'il exerçait une activité de conseil pour l'ensemble du département puisqu'il s'adresse, selon son cahier des charges, à la direction du département et aux chefs de service en vue de la prise de décisions. Il en découle qu'il joue bien un certain rôle sur les grandes orientations de son département. Cela correspond bien aux critères du niveau 15, qui exige une activité de conseil à des niveaux très complexe et normatif, s'adressant à un département et souvent exercée. A cela s'ajoute que, selon le témoin H. _____, le Secrétariat général doit gérer environ 200 recours qui sont déposés au début du mois de juillet de chaque année et pour lesquels une décision doit être rendue le 15 août. L'intimé dirige et coordonne cette activité, pour laquelle les juristes du service sont placés sous ses ordres. Il dirige alors, en plus d'un juriste spécialiste, une greffière, une secrétaire et une équipe de seize juristes, comme cela ressort d'ailleurs de son cahier des charges. Il s'agit donc bien d'un groupe moyen de personnes qui représente une diversité moyenne de fonctions, en l'occurrence trois fonctions différentes. Il en découle que la collocation de l'intimé au niveau 15 relève d'une saine appréciation de ses attributions et que la décision dans ce sens doit dès lors être confirmée.

VI. a) Le recourant soutient enfin que la collocation de l'intimé au niveau 15 constitue une inégalité de traitement par rapport aux autres collaborateurs du SG-DFJC et des autres services de l'Administration cantonale.

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 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 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 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). c) En l'espèce, le recourant revient sur des exemples comparatifs semblables à ceux à ceux qui ont déjà été soumis à la Commission et soutient que les éléments retenus par celle-ci seraient peu clairs. Il invoque notamment la décision de la Commission relative à N._____, directeur financier et RH auprès du Secrétariat général du DFJC qui a été colloqué au niveau 14 de la chaîne 371 dans l'emploi-type de « cadre de direction ». A ses yeux, il serait à la fois inéquitable et incohérent d'attribuer un classement supérieur à l'intimé. Il n'est guère aisé de comparer le poste de l'intimé avec les autres emplois au sein du SG-DFJC dans la mesure où aucun autre collaborateur de cette entité n'exerce des tâches identiques ou même approximativement semblables. Une comparaison du cahier des charges de l'intimé avec celui de l'autre collaborateur concerné suggère cependant que le premier nommé exerce des tâches plus variées dans des domaines plus étendus. Alors que le second nommé s'occupe de ressources humaines et d'affaires financières, ce qui indique un champ d'intervention est délimité à un domaine réglementé, l'intimé intervient sur de nombreux projets différents, et à divers stades de leur élaboration, en tant que conseiller juridique du département, de président de la Commission de recours HEP et de responsable des juristes du département pour le traitement des recours. Le témoin H._____ a d'ailleurs exposé que, s'agissant de la législation intercantonale, l'intimé applique les concordats au niveau romand, met en œuvre la convention romande scolaire (Harmos) et s'occupe de la coordination intercantonale en matière de cinéma. Quant à l'élaboration des lois, le département est chargé de nombreux projets qui passent systématiquement par l'intimé pour en déterminer les conséquences, tant juridiques que politiques, et pour apporter sa propre appréciation à la Cheffe du département. A cela s'ajoutent, comme rappelé plus haut, l'intense activité générée par les recours estivaux. Les tâches de l'intimé diffèrent aussi de celles de N._____ en matière de conduite. Il est en effet ressorti de l'instruction que 3.12 ETP sont directement subordonnées au poste du second nommé, ce qui constitue un petit groupe de personnes représentant une faible diversité de fonctions liées notamment aux finances et aux ressources humaines alors que la conduite de l'intimé porte, comme exposé au chiffre V ci-dessus, sur un groupe de personnes que l'on peut qualifier de moyen et qui représente en outre trois fonctions différentes. En résumé, les tâches de l'intimé présentent, par rapport aux autres tâches examinées, des aspects hiérarchiques supérieurs, une ampleur plus grande et des domaines d'activité plus larges qui ne s'opposent pas à un classement des deux collaborateurs intéressés à des niveaux différents. A tout le moins la décision de la Commission n'apparaît pas arbitraire et ne viole pas le principe de l'égalité de traitement dans la mesure où elle a accordé à l'intimé le niveau 15 alors que N._____ a été maintenu au niveau 14. S'agissant de situations différentes, elles pouvaient être traitées de manière différente dans le respect de la loi et des principes qui gouvernent l'activité administrative. Le moyen du recourant doit donc être écarté. VII. 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). Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens à l'intimé, qui n'a pas consulté.

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