

VD_FINDINFO HC / 2014 / 831 vom 15. September 2014

VD Tribunal cantonal, 2014-09-15, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2014___831

FR: VD_FINDINFO HC / 2014 / 831 du 15 septembre 2014

IT: VD_FINDINFO HC / 2014 / 831 del 15 settembre 2014

Regeste

EMPLOYÉ PUBLIC, CLASSE DE TRAITEMENT, SALAIRE, ÉGALITÉ DE TRAITEMENT | 8 Cst., 23 LPers-VD, 24 LPers-VD

Erwägungen

E. 1

Le TRIPAC ayant été saisi le 18 juillet 2012, l'art. 166 al. 2 CDPJ (Code de droit privé judiciaire du 12 janvier 2010 ; RSV 211.02), qui prévoit que les voies de droit de l'ancien droit sont applicables à l'encontre des jugements rendus par le TRIPAC après le 1^{er} janvier 2011, lorsque la cause a été introduite devant ce tribunal avant cette date, n'est pas applicable, de sorte que les voies de droit sont régies par le nouveau droit (JT 2013 III 104 c. 2, CACI 22 mars 2013/166). L'art. 308 al. 1 let. a CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272), applicable à titre de droit supplétif en vertu des renvois des art. 16 al. 1 LPers-VD (loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud ; RSV 172.31) et 103 ss CDPJ, ouvre la voie de l'appel contre les décisions finales de première instance dans la mesure où, pour les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse de première instance est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Le délai d'appel est de trente jours dès la notification de la décision attaquée (art. 311 al. 1 CPC). Interjeté en temps utile par une personne qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et la valeur litigieuse de première instance étant de 10'000 fr. au moins, l'appel est recevable.

E. 2

a) Le présent litige concerne la position de l'appelant dans le système de classification des fonctions de l'Etat de Vaud. Se référant plus particulièrement au témoignage de T1. _____, S. _____ demande à être colloqué au niveau 11, et non 10, de la chaîne 162, considérant qu'il remplit tous les critères de compétences professionnelles, personnelles, sociales et de conduite du niveau 11. b) 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 d'activité (let. a) ou sous la forme d'une indemnité ou d'un émolument (let. b). 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 les modalités de progression du salaire (augmentation annuelle) à l'intérieur de chaque classe et définit les fonctions et les évalue (art. 24 al. 2 et 3 LPers-VD). 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 du système respecte l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (JT 2013 III 104 c. 5e, CACI 22 mars 2013/166). Le descriptif des fonctions correspond à la retranscription des critères issus de la méthode ayant servi à l'évaluation et à la classification des fonctions. Il donne donc une appréciation du degré de complexité

d'une fonction ou le degré de compétence, d'exigence et de responsabilité d'une fonction. La chaîne 162 se divise en trois niveaux (9 à 11), lesquels se différencient principalement par la formation demandée, les compétences professionnelles, personnelles, sociales ainsi que la conduite. c) Les arguments de l'appelant, qui s'appuient avant tout sur le témoignage de T1. _____, ne permettent pas de renverser l'appréciation des juges du TRIPAC. S'agissant des compétences professionnelles, la formation initiale est de niveau master pour les niveaux 10 et 11, avec une formation complémentaire de 7 à 12 semaines au niveau 10 et de 15 à 25 semaines au niveau 11. Le savoir-faire est spécialisé au niveau 10 et approfondi au niveau 11. En l'espèce, l'appelant n'est pas au bénéfice de la formation universitaire requise pour les deux niveaux précités. Selon son cahier des charges, il est spécialiste du domaine des « observations in-situ » et de leur traitement. Ses activités principales visent à assurer l'acquisition des mesures topométriques et GNSS et leur traitement dans le cadre de l'observation des mouvements des ouvrages d'art et des zones en mouvement (glissement de terrain), à garantir la qualité des mesures, assurer la maintenance et la pérennité des systèmes mis en place, à se tenir au courant des nouvelles technologies d'acquisition et de traitement de mesures sur le marché et à être la référence dans le domaine des mesures in-situ. L'appelant doit également conduire des projets de recherche R&D, ainsi que des mandats de prestations de service, entretenir des contacts avec les entreprises et organismes publics, réaliser des campagnes de mesures, analyses et rapports, et assumer un appui aux professeurs ainsi qu'un coaching auprès des assistants « juniors ». Ces activités nécessitent un savoir faire dit spécialisé, et non pas approfondi, comme cela ressort du cahier des charges et des déclarations du témoin T1. _____. C'est le lieu aussi de relever que les collaborateurs colloqués au niveau 11 sont, en principe et contrairement à l'appelant, des universitaires qui sont souvent au bénéfice d'un doctorat et qui ont un savoir-faire approfondi. S'agissant des compétences personnelles, au niveau 10, la marge de manoeuvre est assez importante, s'appuyant sur des directives et objectifs généraux, avec une indépendance moyenne dans l'organisation, tandis qu'au niveau 11, la marge de manoeuvre est importante, s'appuyant sur des directives et objectifs généraux, avec une assez grande indépendance dans l'organisation. Le témoin T1. _____ a précisé que l'appelant était seul responsable et assumait les conséquences de ses décisions lorsqu'il intervenait comme chef de projet, qu'il produisait des rapports qu'il signait en tant que chef de projet et qu'il n'y avait pas forcément co-signature d'un professeur et/ou d'une personne hiérarchiquement supérieure. Ainsi, l'appelant dispose d'une marge de manoeuvre et d'une indépendance importantes dans le cadre des projets qu'il doit mener en qualité de chef. Il ne s'agit toutefois que d'une partie réduite de ses activités. Les compétences sociales nécessitent la transmission de messages complexes à des petits groupes au niveau 10 et à de grands groupes au niveau 11. En l'occurrence, l'appelant traite avec d'autres responsables de recherche, des responsables techniques d'atelier, des techniciens de laboratoire, des professeurs, des diplômants et des étudiants. Les messages qu'il doit transmettre sont complexes, puisque techniques. Toutefois, ils ne visent que les groupes susmentionnés, soit des petits groupes, et leur transmission est facilitée par la connaissance du domaine par les personnes concernées. En outre, la tâche d'enseignant de l'appelant ne concerne que 5 % de ses activités. Quant à la conduite, il n'y en a pas au niveau 10, alors que le niveau 11 requiert, dans le cadre d'un projet très largement opérationnel, la conduite d'une à cinq personnes, représentant une très faible diversité de métiers ou de rôles, ainsi qu'une activité de conseil à des niveaux simple et opérationnel s'adressant à un petit groupe et rarement exercée. Selon son cahier des charges, l'appelant doit conduire des projets de recherche,

ainsi que des mandats de prestations de services, conduire et gérer les activités des assistants de l'institut et conseiller les étudiants et diplômants. Selon le témoin T1. _____, l'appelant exerce une fonction de conduite en ce sens que les travaux pour les tiers sont organisés dans le cadre de projets, qu'il y a un chef de projet qui a tout pouvoir pour satisfaire le client et mener à bien la mission et qu'il n'est pas rare que le chef de projet soit, dans ce cadre, responsable d'une personne qui lui est hiérarchiquement supérieure. Certes, au regard des éléments susmentionnés, l'appelant pourrait, s'agissant des critères de compétences personnelles et de conduite, être classé au niveau 11, à tout le moins pour une partie de ses activités. Reste qu'il ne réalise pas le niveau précité s'agissant des autres compétences, notamment professionnelles et sociales. De plus, les différents critères doivent être évalués globalement. L'appréciation des premiers juges doit par conséquent être confirmée.

E. 3

a) L'appelant invoque une violation du principe de l'égalité de traitement. b) De la garantie générale de l'égalité de traitement de l'art. 8 al. 1 Cst. (Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 ; RS 101) découle l'obligation de l'employeur public de rémunérer un même travail avec un même salaire. Dans les limites de l'interdiction de l'arbitraire, les autorités disposent d'une grande marge d'appréciation, particulièrement en ce qui concerne les questions d'organisation et de rémunération. La juridiction saisie doit observer une retenue particulière lorsqu'il s'agit non seulement de comparer deux catégories d'ayants droit, mais de juger tout un système de rémunération ; elle risque en effet de créer de nouvelles inégalités. La question de savoir si des activités doivent être considérées comme identiques dépend d'appréciations qui peuvent être 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 les multiples éléments pouvant entrer en considération, les critères qui doivent être considérés comme déterminants pour la rémunération des fonctionnaires. Le droit constitutionnel n'exige pas que la rémunération soit fixée uniquement selon la qualité du travail fourni, voire selon des exigences effectivement posées. Les inégalités de traitement doivent cependant être raisonnablement motivées, et donc apparaître objectivement défendables. Ainsi le Tribunal fédéral a reconnu que l'art. 8 Cst. n'était pas violé lorsque les différences de rémunération reposaient sur les motifs objectifs tels que l'âge, l'ancienneté, l'expérience, les charges familiales, les qualifications, le genre et la durée de la formation requise pour le poste, le temps de travail, les horaires, le cahier des charges, l'étendue des responsabilités ou les prestations. Ceci est aussi valable dans le cadre de l'application du droit. Les autorités sont tenues, selon le principe de l'égalité de traitement, de traiter de manière égale les situations semblables pour lesquelles les faits pertinents sont les mêmes, à moins qu'un motif objectif ne justifie un traitement différent. L'appréciation dépend d'une part de questions de fait, comme par exemple des activités qui sont exercées dans le cadre d'une certaine fonction, des exigences posées à la formation, des circonstances dans lesquelles l'activité est exercée, etc. Elle dépend d'autre part de la pondération relative qui est attribuée à ces différents éléments. Cette pondération n'est en principe pas réglée par le droit fédéral. Les autorités cantonales compétentes disposent ainsi, et pour autant que le droit cantonal applicable ne contienne pas certaines règles, d'une grande liberté d'appréciation. Le droit fédéral impose cependant des limites à cette liberté : l'appréciation ne doit pas se faire de façon arbitraire ou inégale. En d'autres termes, sont permis tous les critères de distinction objectivement soutenables (TF 8C_572/2012 du 11 janvier 2013 c. 3.4 ; TF 8C_991/2010 du 28 juin 2011 et réf. citées). c)

L'appelant conteste le fait d'être soumis au même régime salarial que certains responsables de recherche du CHUV, au motif que ces derniers n'accomplissent pas des prestations de service, alors que lui-même effectue des mandats pour le secteur privé et assure la pérennité des compétences de l'institut dans lequel il travaille. On ne peut à cet égard qu'adhérer au considérant VIII de la décision de la Commission de recours DECFO-SYSREM, qui est complet et convaincant. En résumé, la commission a comparé le poste de l'appelant avec trois postes : celui d'une responsable de recherche au CHUV au niveau 10, dont les tâches nécessitent le même degré de compétences et de responsabilités, de sorte que l'intéressé ne peut prétendre à une classification supérieure ; celui d'une responsable de recherche au CHUV au niveau 11, qui bénéficie de connaissances approfondies, car titulaire d'un doctorat, d'une plus importante marge de manœuvre et d'un savoir-faire pointu et diversifié, engendrant de plus grandes responsabilités, ce qui justifie sa collocation ; enfin, celui d'une responsable de recherche au SESAF (enseignement spécialisé) au niveau 11, qui exerce des tâches plus variées, encadre et supervise le travail du personnel de l'Unité et des stagiaires et bénéficie d'une plus grande indépendance. Enfin, l'argument de l'appelant selon lequel il devrait être colloqué au même niveau, même le plus bas, que les ingénieurs civils (niveaux 11-13) n'est pas pertinent, dès lors que ceux-ci occupent un emploi-type différent et que, sous l'angle de l'égalité de traitement, on ne saurait comparer que des postes assignés au même emploi-type, étant relevé que l'appelant ne conteste pas l'emploi-type qui lui a été attribué.

E. 4

Il résulte de ce qui précède que l'appel doit être rejeté dans la procédure de l'art. 312 al. 1 CPC et la décision entreprise confirmée. Les frais judiciaires de deuxième instance sont arrêtés à 450 fr. (art. 16 al. 7 et 9 LPers-VD et 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires en matière civile du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.5]), de sorte que le dispositif rendu le 15 septembre 2014 doit être rectifié conformément à l'art. 334 al. 1 et 2 CPC. Ils sont mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). Il n'est pas alloué de dépens de deuxième instance.

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