

VD_FINDINFO Jug / 2015 / 239 vom 24. Dezember 2014

VD Tribunal cantonal, 2014-12-24, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Jug___2015___239

FR: VD_FINDINFO Jug / 2015 / 239 du 24 décembre 2014

IT: VD_FINDINFO Jug / 2015 / 239 del 24 dicembre 2014

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE, CLASSE DE TRAITEMENT, EMPLOYÉ PUBLIC, ENSEIGNANT, SALAIRE, ÉGALITÉ DE TRAITEMENT | 8 al. 1 Cst., 14 LPers-VD, 16 al. 3 LPers-VD, 19 al. 1 LPers-VD, 23 LPers-VD

Erwägungen

E. 2

LPers-VD, la relation de travail est soumise aux dispositions de cette loi. Ainsi, l'action de l'article 14 LPers-VD est la seule voie de droit ouverte à la demanderesse pour faire trancher par l'autorité judiciaire les prétentions qu'elle a émises le 9 mars 2009, et telles que précisées et complétées lors des audiences des 15 novembre 2011 et 8 juillet 2014 b) Les parties ne contestent pas que la fonction exercée par la demanderesse ait fait l'objet d'une transition directe. Ainsi, la voie de recours devant la Commission de recours instituée par le Décret ne lui est pas ouverte (art. 6 du Décret a contrario). c) L'article 16 alinéa 3 LPers-VD prévoit que les actions devant le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale se prescrivent par un an lorsqu'elles tendent exclusivement à des conclusions pécuniaires et par soixante jours dans les autres causes. La prescription court dès que la créance est exigible ou dès la communication de la décision contestée. L'action de la demanderesse tend à une modification en sa faveur de l'échelon qui lui a été attribué lors de la nouvelle classification – soit en d'autres termes à la fixation d'un nouveau traitement plus élevé – ainsi qu'au versement d'un salaire rétroactif. Il s'agit ainsi clairement d'une réclamation pécuniaire. Il en découle que le délai d'un an est applicable. La demanderesse a pris connaissance de son échelon lorsqu'elle a reçu son bulletin de salaire du mois de décembre 2008, soit en janvier 2009; dès lors, sa demande a été déposée en temps utile. Au vu de ce qui précède, la requête de la demanderesse est recevable à la forme. II. a) Aux termes de l'art. 19 al. 1 LPers-VD, les rapports de travail entre les collaborateurs et l'Etat de Vaud sont régis par le droit public, sauf dispositions contraires particulières. L'application du droit public aux rapports de travail entre l'Etat et ses employés impose à l'Etat 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 la proportionnalité (ATF 2P.63/2003 du 29 juillet 2003, consid. 2.3, non publié). 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 (lettre a) ou d'une indemnité ou émolument (lettre b). Le Conseil d'Etat arrête l'échelle des salaires. Il 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 (art. 24 al. 2 LPers-VD). Le Conseil d'Etat définit les fonctions et les évalue (art. 24 al. 2 LPers-VD). c) Le présent litige porte donc sur la collocation de la demanderesse dans le

nouveau système de classification des fonctions de l'Etat de Vaud. Le Tribunal de céans ne saurait, dans un tel domaine, substituer son appréciation à celle de l'employeur. Il lui incombe, toutefois, de s'assurer du respect des principes de droit administratif à tout le moins s'agissant de l'égalité de traitement, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire. III. a) La demanderesse conclut principalement à ce que son échelon soit fixé à 9 au 1^{er} décembre 2008 et non à 3 comme l'a retenu l'Etat de Vaud dans la fiche d'information personnelle DECFO-SYSREM envoyée à la demanderesse à la fin de l'année 2008. La demanderesse expose que l'Etat de Vaud n'a pas respecté la formule de l'article 4 ANPS pour le calcul de son échelon. Elle allègue être victime d'une inégalité de traitement de ce fait. b) Le défendeur, pour calculer l'échelon de la demanderesse, s'est basé sur l'ANPS qui a pour but de fixer les modalités de mise en œuvre de la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud (art. 1 ANPS). L'article 4 de cet Arrêté dispose qu'au moment de la bascule, soit le passage de l'ancien au nouveau système salarial, l'échelon de chaque collaborateur est déterminé par la formule suivante : La formule de calcul de l'échelon contient trois paramètres: le salaire du collaborateur à la date de la bascule, le salaire minimum de la fonction occupée par le collaborateur et le salaire maximum de la fonction occupée par le collaborateur. Elle a été appliquée à toutes les fonctions, de manière identique. En l'espèce, les éléments du salaire pris en compte sont ceux des classes 24 – 28, augmenté du complément de salaire qui était servi à la demanderesse, de sorte qu'au titre de "salaire minimum de la fonction actuelle" a été pris en compte le salaire minimum de la classe 28 et au titre de "salaire maximum de la fonction actuelle" a été pris en compte le salaire maximum de la classe 31. Le calcul effectué par le défendeur pour le calcul de l'échelon de la demanderesse est donc le suivant, étant précisé qu'il a été effectué en prenant comme base un taux d'activité de 100%, correspondant à un salaire de fr. 97'924.-, y compris l'indemnité gymnasiale: La demanderesse, quant à elle, estime qu'il faut prendre le minimum de la classe 24 et le maximum de la classe 28 étant donné que ce sont ces dernières qui sont mentionnées sur son contrat de travail. Le calcul suivant, tenant compte des classes 24 et 28, permettrait ainsi d'aboutir à un échelon 6: d) D'après la jurisprudence, une décision viole le principe de l'égalité consacré à l'article 8 alinéa 1 Cst. féd. lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à réglementer 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). Une norme réglementaire viole l'art. 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 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). 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. Concernant la rémunération des maîtres primaires, on admet également comme critères la formation

nécessaire, le genre d'école, le nombre d'heures enseignées ou l'effectif de la classe (ATF 121 I 49, rés. JT 1997 I 711, 123 I 1, JT 1999 I 547, 553). 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 déjà cité, consid. 6c). Une différence de salaire entre deux enseignants ayant les mêmes responsabilités et les mêmes types de classes doit être justifiable afin d'être acceptable. 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. S'agissant de la rémunération des enseignants, la jurisprudence fédérale considère que des critères fondés sur la formation préalable et les titres obtenus sont objectifs (ATF 123 I 1, JT 1999 I 547) ; elle a ainsi confirmé la validité du système dans lequel était prévue une rémunération différente, pour l'exercice d'un enseignement déterminé, selon que l'enseignant était titulaire d'un diplôme HES ou d'un titre universitaire (ATF 2P.228/2004 du 10 mars 2005). e) Le contrat de travail de la demanderesse établi en date du 21 juillet 2008 mentionne bien les classes 24 – 28. Il est néanmoins précisé sous "conditions particulières" que le salaire est complété par une "indemnité" de fr. 3'770.-, pour enseignement au gymnase, pour un taux d'activité de 100%, non garantie à l'issue de la démarche DECFO, assurée à la Caisse de pensions et comptant pour le 13^{ème} salaire. Comme ce Tribunal a déjà eu l'occasion de le rappeler dans des jugements du 17 juin 2010, dans la cause A. c/ Etat de Vaud, TD09.007010, et du 27 juin 2012, dans la cause B. c/ Etat de Vaud, TD09.007863 qui sont définitifs à ce jour, cette indemnité était en fait un complément de salaire visant à mettre au même niveau salarial les enseignants au gymnase au bénéfice de formations différentes. Les maîtres au bénéfice de l'ancien brevet d'aptitude à l'enseignement secondaire étaient rémunérés selon les classes 28 – 31, alors que les titulaires du nouveau diplôme de maître secondaire spécialiste permettant d'enseigner au niveau secondaire I et II étaient colloqués en classes 24 – 28. Afin d'éviter une différence de traitement entre les maîtres enseignant au Gymnase, le Conseil d'Etat a, par décision du 29 janvier 2003, octroyé aux titulaires du nouveau titre HEP maître secondaire spécialiste colloqués en 24 – 28 un complément permettant de ramener leur salaire au niveau de celui des enseignants colloqués en classes 28 – 31. En outre, comme la demanderesse est enseignante au gymnase, ce sont les minimum et maximum de la fonction de maître de gymnase, soit les classes 28 – 31, qui correspondent à son salaire réel et doivent donc être pris en considération pour le calcul de l'échelon. Procéder différemment reviendrait à créer une inégalité de traitement au sein des enseignants au gymnase: en effet, alors que toute cette catégorie d'enseignants touchait le même salaire dans l'ancien système de rémunération, ceux au bénéfice de l'ancien brevet d'aptitude à l'enseignement secondaire se verraient appliquer le salaire minimum de la classe 28 et le salaire maximum de la classe 31, alors que les titulaires du nouveau titre HEP maître secondaire spécialiste bénéficieraient du salaire minimum de la classe 24 et du salaire maximum de la classe 28 dans le calcul de l'échelon au moment de la bascule. Cette différence de classes appliquées dans le calcul privilégierait les titulaires du nouveau titre qui bénéficieraient ainsi d'un échelon plus élevé que les titulaires de l'ancien titre, alors que ces deux catégories de maître de gymnase étaient rémunérées antérieurement de la même manière. En appliquant le

système voulu par la demanderesse, on créerait une inégalité de traitement que rien ne justifie entre les enseignants au gymnase bénéficiant de l'ancien ou du nouveau titre. Il est donc correct, pour calculer l'échelon, de se fonder sur les salaires réellement perçus par les maîtres enseignant au gymnase, quel que soit leur titre pédagogique, et non sur les indications des classes figurant sur leurs contrats de travail, lesquelles ne correspondent pas aux salaires effectivement versés. L'article 4 alinéa 2 ANPS mentionne clairement qu'il faut prendre en compte les salaires minimum et maximum de la fonction occupée par le collaborateur, et non ceux mentionnés dans le contrat de travail de ce dernier, dans l'application de la formule de calcul de l'échelon. En l'espèce, la fonction de maître de gymnase, dans l'ancien système de rémunération de l'Etat de Vaud, était colloquée en classes 28 – 31. Ainsi, dans la mesure où l'article

E. 4

ANPS a été correctement appliqué et la formule respectée, la demanderesse ne saurait se prévaloir d'une violation du principe de l'égalité de traitement. IV. a) La demanderesse invoque encore une inégalité de traitement par rapport aux nouveaux collaborateurs engagés en 2009, soit après l'événement de Decfo-Sysrem, et demande que son échelon soit augmenté à 9. En effet, elle relève que, selon l'article 3b RSRC du 28 novembre 2008, les quatorze années de son expérience professionnelle dans le domaine informatique auraient été valorisées, soit à 0.66% (expérience en majeure partie exploitable). Ainsi, selon cette éventualité, un nouveau collaborateur engagé en 2009, et présentant le même profil qu'elle, bénéficierait d'un échelon

E. 9

A l'appui de son argument, la demanderesse invoque l'arrêt du Tribunal fédéral du 2 avril 2013 8C_969/2012 selon lequel il y avait une inégalité de traitement lorsque les anciens collaborateurs ne peuvent bénéficier des nouvelles dispositions d'un règlement ayant trait justement à la prise en compte des années d'expérience pour les déterminations de l'échelon. b) Le défendeur a, quant à lui, relevé que les modalités de calcul de l'échelon ont été appliquées de manière semblable et correcte sur tous les collaborateurs de l'Etat de Vaud au moment de la bascule. L'application de la formule respectait ainsi les principes de l'égalité de traitement et l'interdiction de l'arbitraire. De plus, le Tribunal de céans ne dispose pas de compétence pour remettre en cause l'Arrêté du 28 novembre 2008 du Conseil d'Etat relatif à la mise en œuvre de la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud. En effet, il ne saurait remettre en cause la formule convenue entre les parties en présence, et qui était le fruit d'un large pouvoir d'appréciation. c) L'instruction menée par le tribunal de céans a permis de confirmer la position du défendeur. En effet, la demanderesse a été engagée par le défendeur en 2007, puis à nouveau en 2008. Au moment de la bascule, son échelon a été déterminé moyennant l'application de la formule prévue à cet effet par l'art. 4 ANPS (cf. considérant III), comme cela a été fait pour tous les autres collaborateurs de l'Etat. Selon le témoin K. _____, il a été tenu compte de la moitié de la durée de l'expérience professionnelle de la demanderesse. L'autorité d'engagement a dès lors procédé au calcul de son échelon selon la formule ANPS, comme tous les autres maîtres de gymnase. Cette manière de faire respecte donc non seulement la législation en vigueur, mais également le principe de l'égalité de traitement. La question de savoir s'il y a une inégalité de traitement entre les anciens et nouveaux collaborateurs doit rester indécise. D'une part, l'arrêt du Tribunal fédéral cité par la demanderesse n'est pas applicable en l'espèce dès lors que le système salarial contesté résulte d'une convention collective et non

pas d'un acte normatif. D'autre part, selon l'art. 3 de la loi du 5 octobre 2004 sur la juridiction constitutionnelle (LJC-VD ; RSV 173.32), c'est la Cour constitutionnelle qui contrôle, sur requête, la conformité au droit supérieur des actes adoptés par des autorités cantonales contenant des règles de droit, soit notamment les lois et décrets du Grand Conseil et les règlements du Conseil d'Etat. Le Tribunal de céans doit se contenter d'examiner si, dans son application, le règlement viole les principes du droit public. Tel n'est pas le cas en l'espèce, comme on l'a vu plus haut. Par conséquent, le recours est également mal fondé sur ce point et doit être rejeté. V. A la lumière de ce qui précède, la demanderesse doit être déboutée de toutes ses conclusions. Pour l'entier de ces motifs, la décision de classer la demanderesse en chaîne 145 - niveau 12, échelon 3 était justifiée. La décision litigieuse se fondant sur des motifs valables, les griefs formulés par la demanderesse sont mal fondés et ses conclusions doivent être intégralement rejetées. VI. Les frais de la cause sont arrêtés à fr. 1'775.- pour la demanderesse et à fr. 1'250.- pour le défendeur (art. 16 al. 7 LPers ; 180, 181 et 183 du Tarif des frais judiciaires en matière civile du 4 décembre 1984), selon le décompte suivant : Demanderesse: Dépôt de la demande: fr. 500.- Audience préliminaire: fr. 500.- Audience de jugement: fr. 750.- Audition de témoins: fr. 25.- Défendeur: Audience préliminaire: fr. 500.- Audience de jugement: fr. 750.- Le défendeur, obtenant gain de cause, a droit à des dépens à hauteur de fr. 1250.- en remboursement de ses frais de justice. Par contre, l'Etat de Vaud n'ayant pas procédé par l'intermédiaire d'un avocat, il n'a pas droit à des honoraires. Par ces motifs, statuant immédiatement, au complet, à huis clos et en contradictoire le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale prononce: I. Les conclusions prises par la demanderesse selon demande déposée le 13 janvier 2009, telles que complétées par mémoire complémentaire déposé le 9 mars 2009 et lors de l'audience du 8 juillet 2014, sont intégralement rejetées; II. Les frais de la cause sont arrêtés à fr. 1'775.- (mille sept cent septante cinq francs) pour la demanderesse et à fr. 1'250.- (mille deux cent cinquante francs) pour le défendeur; III. La demanderesse payera à l'Etat de Vaud la somme de fr. 1'250.- (mille deux cent cinquante francs) à titre dépens en remboursement de ses frais de justice; IV. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées. Le Président : Le Greffier : Benoît Morzier, v.-p. Karim El Bachary-Thalmann Du 20 avril 2015 Les motifs du jugement rendu le 24 décembre 2014 sont notifiés aux parties. Les parties peuvent recourir auprès du Tribunal cantonal dans les trente jours dès la notification de la présente motivation en déposant au greffe du Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale un mémoire de recours en deux exemplaires originaux, désignant le jugement attaqué et contenant leurs conclusions, en nullité ou en réforme, et un exposé succinct des moyens. Si vous avez déjà recouru dans le délai de demande de motivation sans prendre de conclusions conformes aux exigences susmentionnées, votre recours pourra être déclaré irrecevable, à moins que vous ne formuliez des conclusions régulières dans le délai fixé ci-dessus. Pr le greffier :

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