

VD_FINDINFO Jug / 2015 / 66 vom 9. Juli 2014

VD Tribunal cantonal, 2014-07-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Jug___2015___66

FR: VD_FINDINFO Jug / 2015 / 66 du 9 juillet 2014

IT: VD_FINDINFO Jug / 2015 / 66 del 9 luglio 2014

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE, CLASSE DE TRAITEMENT, EMPLOYÉ PUBLIC, SALAIRE, ARBITRAIRE DANS L'APPLICATION DU DROIT | 9 Cst., 14 LPers-VD, 3 RSRC

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 au demandeur pour faire trancher par l'autorité judiciaire les prétentions qu'il a émises le 7 février 2009 et précisées le 29 mai 2013. b) L'article 16 alinéa 3 LPers-VD dispose 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 du demandeur tend à une modification en sa faveur de l'échelon qui lui a été attribué lors de la classification – soit en d'autres termes à la fixation d'un traitement plus élevé – ainsi qu'au versement d'un salaire rétroactif. Il s'agit clairement d'une réclamation pécuniaire dont la valeur litigieuse a d'ailleurs pu être calculée à fr. 60'622.08 sur la base des éléments fournis par le défendeur. Il en découle que le délai d'un an est applicable. Comme les nouveaux éléments relatifs à la classification du demandeur lui ont été communiqués en mars 2009 (promotion) suite à son entretien d'engagement ayant eu lieu à la fin de l'année 2008, la demande du 7 février 2009, telle que complétée et précisée les 29 mai 2013 et 21 mai 2014, a été déposée en temps utile. Au vu de ce qui précède, la requête du demandeur est recevable en la forme. II. a) Aux termes de l'article 19 alinéa 1 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 (Arrêt du Tribunal fédéral 2P.63/2003 du 29 juillet 2003, consid. 2.3, non publié). b) Conformément à l'article 23 LPers-VD, les collaborateurs de l'Etat ont droit à une rémunération soit sous la forme d'un salaire correspondant à la fonction qu'ils occupent en proportion de leur taux d'activité (lettre a), soit d'une indemnité ou d'un 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 sur la position du demandeur dans le système de classification des fonctions de l'Etat de Vaud, en particulier sur l'échelon

qui lui a été attribué. Le Tribunal ne saurait, dans un tel domaine, substituer son appréciation à celle de l'employeur, mais il lui incombe de vérifier que le résultat du système respecte les principes de droit administratif à tout le moins s'agissant de l'égalité, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire. III. De manière générale, le demandeur remet en cause la manière dont son salaire initial a été fixé au moment de conclure son contrat avec l'Etat de Vaud en mars 2009. Au préalable, le demandeur avait déposé un recours le 7 février 2009 contre la décision de transition Decfo, en décembre 2008, de sorte qu'il avait considéré que ce recours portait également sur la contestation de son salaire lors de sa promotion en mars 2009, ce qu'il a eu l'occasion de préciser lors de la première audience tenue dans le cadre de la présente cause. Pour sa part, le défendeur, lors de l'audience du 6 novembre 2013, ne s'est pas opposé à ce que les nouvelles conclusions relatives à cette contestation soient traitées dans la présente cause. Cela étant, les conclusions initiales portant sur la question de transition n'ont plus d'objet vu la promotion du demandeur au 1^{er} mars 2009. La contestation ne porte ainsi plus que sur le niveau de l'échelon, que le défendeur a fixé à 2, et que le demandeur entend porter à 7. IV. a) Le litige porte ainsi exclusivement sur la manière dont le salaire initial du demandeur a été fixé. Ce dernier reproche une application arbitraire des articles 3a et 3b RSRC. Il soutient que le défendeur n'a pas suffisamment pris en compte son expérience, et lui reproche de ne pas lui avoir attribué l'échelon 7. Le défendeur soutient pour sa part que la méthode de fixation de l'échelon a été appliquée correctement, conformément à l'art. 3 RSRC. ba) 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 consid. 2b, 60 consid. 5a p. 70; ATF 126 I 168 consid. 3a; ATF 125 I 166 consid. 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, JdT 1999 I 547; ATF 121 I 49, JdT 1997 I 711, ATF 121 I 102 c. 4a précités). bb) Conformément à l'art. 3a RSRC, l'échelon d'entrée dans la fonction d'un collaborateur est déterminé par l'expérience exploitable. L'alinéa 3 de cette disposition précise que l'expérience exploitable est déterminée par l'expérience utile pour l'exercice de la fonction, tandis que l'alinéa 4 dispose que l'expérience exploitable maximale correspond en règle générale à la différence entre l'âge du collaborateur et l'âge d'entrée théorique dans la fonction. Aux termes de l'art. 3b RSRC, les expériences du collaborateur résultant de son dossier de candidature sont converties en années d'expérience exploitable sur la base de coefficients. A ce titre, 4 différents coefficients sont prévus, en fonction de la relation qu'a l'expérience avec la fonction de l'emploi : - Pour une expérience identique ou très semblable : 1.00 ; - Pour une expérience en majeure partie exploitable : 0.66 ; - Pour une expérience en partie exploitable : 0.33 ; - Pour une expérience sans relation avec la fonction : 0.00. Selon l'exposé des motifs et projet de décret n° 124 de novembre 2008, chaque fonction de la grille correspond à un âge théorique d'entrée. Il est déterminé par le niveau de formation et le savoir-faire requis pour l'exercice de la fonction. L'expérience exploitable maximale d'un collaborateur correspond à l'écart entre l'âge théorique dans la fonction et l'âge effectif du collaborateur. L'expérience

exploitable du collaborateur sert à déterminer l'échelon d'entrée dans la fonction pour déterminer l'expérience exploitable d'un candidat ; toutes ses expériences sont analysées. Elles sont converties en année d'expérience exploitable sur la base d'un coefficient distinct selon le degré d'utilité de ladite expérience pour l'exercice de la fonction. En conséquence, il y a lieu de constater que la méthode mise en œuvre par le RSRC, pour la fixation du salaire initial, appliqué sur l'ensemble de l'Etat de Vaud, est claire et convaincante. Toutefois, cette méthode prévoit des exceptions et laisse une certaine marge de manœuvre dans son application. Il convient dès lors d'examiner si, dans le cas d'espèce, les articles 3a et 3b RSRC ont été appliqués de manière correcte sans violer le principe de l'interdiction de l'arbitraire. c) Tout d'abord, il n'est pas contesté que l'âge d'entrée théorique dans la fonction est fixé à 32,5 ans. Le demandeur ayant eu 39 ans et 9 mois au moment de son entrée dans la fonction, l'expérience exploitable maximale selon l'article 3a RSRC est dès lors de 7 ans et 3 mois. Dans le cas d'espèce, la fiche emploi-type de la profession de directeur/trice d'enseignement obligatoire énumère quatre qualités essentielles dont doit bénéficier l'employé, à savoir la pédagogie, la gestion financière, les ressources humaines et le domaine organisationnel. Le demandeur reproche au défendeur de n'avoir valorisé que la fonction d'enseignement exercée dans les établissements scolaires et de n'avoir pas pris en compte les années d'expérience dans les fonctions de doyen et de président de conseil d'administration. En effet, si l'on se réfère à la pièce 4 produite par le défendeur, l'on constate que seule l'expérience en tant qu'enseignant, dès le 1^{er} août 2002, a été valorisée. Or, l'instruction a permis d'établir, notamment grâce aux témoignages, que le demandeur a géré des budgets importants, de plusieurs millions de francs, et qu'il a également supervisé plusieurs collaborateurs, dans le cadre de sa fonction à l'ORPC notamment. Le demandeur a exercé la fonction de doyen d'établissement secondaire de 2002 à 2003 pour les degrés 7-8-9, puis de 2003 à 2009 pour le cycle de transition. En sa qualité de doyen, il a pu se voir confier des tâches de gestion de ressources humaines, ou de coordination des activités pédagogiques. En analysant la fiche d'emploi de directeur d'établissement d'enseignement obligatoire, l'on constate que le demandeur a, en tant que doyen, effectué de nombreuses tâches qui entrent dans le champ de compétences d'un directeur d'établissement d'enseignement obligatoire. Concernant l'activité de doyen exercée par le demandeur, il s'agira donc de la valoriser, cette activité étant similaire à celle qu'il exerce en tant que directeur. Il s'agit d'appliquer le coefficient 0,66 correspondant à une expérience en majeure partie exploitable, aux 6 ans et 7 mois durant lesquels le demandeur a exercé cette fonction. En convertissant les 6 ans et 7 mois en fraction annuelle, l'on obtient une durée de 6,58 années. En appliquant le coefficient 0,66 à cette durée, l'on obtient 4,34 années d'expérience exploitable. Le demandeur a par ailleurs exercé, du 1^{er} septembre 2001 au 16 août 2002, une activité de responsable de mandat auprès de [...] Société Fiduciaire Suisse. Le certificat de travail produit par le demandeur atteste que ce dernier a effectué de nombreuses tâches, et notamment le contrôle des états financiers et l'établissement de bilans prévisionnels. Il a en outre géré une caisse d'allocations familiales, dont il a également établi les états financiers. Il a également eu comme tâche d'organiser des manifestations internes. En comparant ces activités avec la fiche d'emploi de directeur d'établissement d'enseignement obligatoire, l'on constate que ces dernières, dans le domaine financier en particulier, sont similaires à celles figurant sur ladite fiche. Concernant l'activité de responsable de mandat exercée pendant l'année sabbatique du demandeur, l'on appliquera donc le coefficient 0,33, cette expérience étant en partie exploitable, aux 8 mois durant lesquels le demandeur a exercé cette fonction. En

convertissant les 8 mois en fraction annuelle, l'on obtient une durée de 0,66 années. En appliquant le coefficient 0,33 à cette durée, le résultat est de 0,21 années d'expérience exploitable. En additionnant ces deux résultats, soit 4,34 et 0,21 années d'expériences exploitables, le nombre d'échelon est porté à 5. Le salaire minimal étant, en 2009, de fr. 124'594.- pour le niveau 15, et le taux de progression de la zone 1 (applicable aux échelons 1 à 7) étant de 2,44%, le montant de l'annuité est de fr. 3'037. En multipliant le montant de l'annuité avec le nombre d'échelons du demandeur, on obtient la somme de fr. 15'185.-. Ainsi, le nouveau classement du demandeur n'a pas pris en compte toutes ses expériences utiles à la fonction. Dès lors, le traitement initial annuel du demandeur doit être modifié en ce sens qu'il est arrêté à fr. 139'773.- bruts, valeur au 1^{er} mars 2009, selon le calcul précité.

V. a) A la lumière de ce qui précède, les conclusions du demandeur sont partiellement admises en ce sens qu'il est colloqué au niveau 15 de la chaîne 147, échelon 5 dès le 1^{er} mars 2009. b) Les frais de la cause sont arrêtés à fr. 3'268.- (art. 169, 172, 173 et 174 du Tarif des frais judiciaires en matière civile du 4 décembre 1984), selon le décompte suivant: Demandeur : Dépôt de la demande: fr. 500.- Audiences préliminaires: fr. 500.- Audience de jugement: fr. 750.- Audition de trois témoins: fr. 268.- Défendeur : Audiences préliminaires: fr. 500.- Audience de jugement: fr. 750.- Le demandeur obtenant partiellement gain de cause, les frais de la cause seront répartis à concurrence de fr. 1'090.- pour le demandeur et fr. 2'178.- pour le défendeur. Le demandeur a en outre droit à l'allocation de dépens pour ses frais d'avocat à hauteur de fr. 2'000.-. Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 24 juin 2014, le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale prononce : I. Les conclusions prises par le demandeur S._____ selon demande du 7 février 2009, telles que précisées les 29 mai 2013 et 21 mai 2014, sont partiellement admises ; II. S._____ est colloqué au niveau 15 de la chaîne 147, échelon 5 dès le 1^{er} mars 2009 ; III. Le traitement initial annuel du demandeur, valeur au 1^{er} mars 2009, est arrêté à fr. 139'773.- bruts, tel que déterminé selon chiffre II ; IV. Dans la mesure où cette nouvelle classification entraînerait une rémunération différente, l'Etat de Vaud versera à S._____ le solde de salaire dû sur la base du traitement initial tel que déterminé selon chiffre III de manière rétroactive au 1^{er} mars 2009 ; V. Les frais de la cause arrêtés à fr. 3'268.- (trois mille deux cent soixante-huit francs) sont mis à la charge de S._____ par fr. 1'090.- (mille nonante francs) et de l'Etat de Vaud par fr. 2'178.- (deux mille cent septante-huit francs) ; VI. L'Etat de Vaud paiera à S._____ la somme de fr. 2'000.- (deux mille francs) à titre de dépens ; VII. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées. Le Président : Le Greffier : Matthieu Genillod, v.-p. Karim El Bachary-Thalmann Du 15 janvier 2015 Les motifs du jugement rendu le 9 juillet 2014 sont notifiés au demandeur par l'entremise de son conseil et au défendeur par le biais de son représentant. 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. Le Greffier : Karim El Bachary-Thalmann

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