

VD_FINDINFO Jug / 2019 / 403 vom 10. April 2019

VD Tribunal cantonal, 2019-04-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Jug___2019___403

FR: VD_FINDINFO Jug / 2019 / 403 du 10 avril 2019

IT: VD_FINDINFO Jug / 2019 / 403 del 10 aprile 2019

Regeste

CLASSE DE TRAITEMENT, PROMOTION, DIRECTEUR, DIRECTION D'UN ÉTABLISSEMENT, DÉBUT, SALAIRE, EXPÉRIENCE{SAGESSE}, ÉGALITÉ DE TRAITEMENT | 23 LPers-VD, 24 LPers-VD, 3 RSRC, 3a RSRC, 3b RSRC

Erwägungen

E. 4

En cours d'instance, l'Etat de Vaud a produit un tableau comparatif de la fixation du salaire initial des directeurs d'établissement actualisée en mars 2018, qui mentionne l'échelon et le salaire annuel des personnes concernées, et qui indique en outre lesquelles exerçaient une charge de doyen avant leur promotion. Il en ressort que vingt-huit directeurs d'établissement étaient déjà en fonction lors de la bascule dans le nouveau système au 1^{er} décembre 2008 ; ces collaborateurs se situaient alors sur des échelons de 9 et 26 et leurs salaires annuels variaient entre 151'269 fr. et 181'023 francs. Après ladite bascule, soixante-et-un directeurs ont accédé à leur fonction, dont quarante-sept avaient précédemment été doyens pendant des périodes d'un à vingt ans. Sauf pour l'un d'entre eux qui a bénéficié d'un coefficient de 0,66, cette expérience décanale a été valorisée à raison de 0,33, ce qui s'est traduit par des échelons variant entre 4 et 21 au moment de la promotion. Toujours en cours d'instance, l'Etat de Vaud a produit divers tableaux dont il découle que l'âge de référence pour la fonction 14715 était de 33 ans en novembre 2009, en avril 2010, en juillet 2010 et en juillet 2018.

E. 5

Le demandeur a touché, en termes bruts, des salaires de 155'430 fr. en 2015, de 157'511 fr. en 2016 et de 159'592 fr. en 2017 qui correspondaient respectivement aux échelons 11, 12 et 13 du niveau 15. Par la plume de son conseil, il a interpellé l'Etat de Vaud le 26 avril 2016 pour solliciter derechef une augmentation de l'échelon ainsi qu'une renonciation à se prévaloir de la prescription. Par déclaration signée le 2 mai 2016 par le Chef du service du personnel, le défendeur a renoncé à se prévaloir de la prescription non encore acquise jusqu'au 31 décembre 2016. Il a cependant contesté les autres prétentions du demandeur par courrier complémentaire du 31 mai 2016.

E. 6

a) Le demandeur a introduit une procédure de conciliation le 28 février 2017 et obtenu le 30 mars 2017 une autorisation de procéder. Par demande du 30 juin 2017, il a pris les conclusions suivantes, sous suite de frais et dépens : I. Le Demandeur E. _____ est mis au bénéfice d'un niveau de fonction classe 15, échelon 15 à titre de fixation du salaire initial dès le 1^{er} septembre 2010, date de son entrée dans la fonction de Directeur d'établissement d'enseignement obligatoire. II. En conséquence de quoi, le salaire du Demandeur

E. _____ est adapté rétroactivement au 1^{er} mai 2015 en tenant compte d'un salaire initial arrêté sur la base de la classe 15, échelon 19 (valeur 2015), soit un montant annuel d'au moins CHF 168'604.-, montant à préciser en cours d'instance. III. En conséquence de quoi, le salaire du Demandeur E. _____ est adapté rétroactivement au 1^{er} septembre 2015 en tenant compte d'un salaire initial arrêté sur la base de la classe 15, échelon 20 (valeur 2015), soit un montant annuel d'au moins CHF 170'059.-, montant à préciser en cours d'instance. IV. En conséquence de quoi, le salaire du Demandeur E. _____ est adapté rétroactivement au 1^{er} septembre 2016 en tenant compte d'un salaire initial arrêté sur la base de la classe 15, échelon 21 (valeur 2016), soit un montant annuel d'au moins CHF 173'741.-, montant à préciser en cours d'instance. V. L'Etat de Vaud est reconnu débiteur d'E. _____ de la somme brute de CHF 27'419.18, soit la différence entre les montants perçus et les salaires dus selon chiffres II. à IV. ci-dessus) plus intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} janvier 2016 (échéance moyenne) et lui en doit immédiat et prompt paiement. VI. L'Etat de Vaud est condamné à verser au Demandeur le solde dû depuis la date du dépôt de la Requête sur la base d'un traitement de salaire annuel de CHF 173'741.- (classe 15, échelon 21 au 1^{er} septembre 2016), compte tenu des augmentations octroyés au employés de l'Etat de Vaud et des annuités supplémentaires avec intérêts à 5 % l'an, date de l'échéance moyenne. Par réponse déposée le 8 mars 2018, l'Etat de Vaud a conclu à libération. b) A l'audience du 8 avril 2019, le tribunal a entendu comme témoin R. _____, spécialiste en rétribution auprès du Service du personnel de l'Etat de Vaud. Il ressort notamment de sa déposition que la direction dudit service a érigé en principe de valoriser les années d'enseignement selon le coefficient de 0,33 en fixant le salaire initial d'un directeur d'établissement. Les raisons données sont les aspects administratif et managérial de l'activité des directeurs et un souci d'équité entre ceux-ci par une approche transversale. La qualité de doyen n'influence pas ce coefficient, car il ne s'agit pas d'une fonction, mais d'une charge supplémentaire qui peut varier. Aux yeux du témoin, il faudrait avoir occupé un poste de directeur d'établissement dans le public ou le privé pour bénéficier du coefficient de 1,00 ; le coefficient de 0,66 s'appliquerait à un poste d'adjoint de direction ou à un emploi combinant les aspects pédagogique et managérial. Il faut apprécier le degré de proximité entre l'activité précédente et celle pour laquelle l'on fixe le salaire. Il n'y a pas de directeur pour qui une activité précédente a été valorisée à 0,66 lors de la fixation de son salaire initial. Pour les raisons indiquées dans les considérants de droit ci-dessous, le tribunal a renoncé à entendre comme témoin une directrice nommée deux ans avant le demandeur, mais colloquée d'emblée en échelon 17, laquelle pourrait en outre s'exprimer sur « la possibilité parfois accordée par le SPEV de négocier la fixation du salaire initial ». Il a également renoncé à faire produire par le défendeur des tableaux comparatifs plus complets que ceux versés au dossier. c) En temps utile, le demandeur a sollicité la motivation du jugement dont le dispositif a été notifié aux parties le 10 avril 2019. EN DROIT : I.- a) Aux termes de l'art. 14 de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (ci-après : LPers-VD, RSV 172.31), en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2003, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale connaît, à l'exclusion de toute autre juridiction, de toute contestation relative à l'application de cette loi et de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg, RS 151.1) dans les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses employés. En l'occurrence, le demandeur travaille au service de l'Etat de Vaud en qualité de directeur d'établissement scolaire. Il s'agit donc bien d'une activité régulière au sens de l'art. 2 LPers-VD, de sorte que les relations de travail des parties sont soumises à cette loi. Le présent litige, relatif à la

rémunération du demandeur, relève dès lors de la compétence du tribunal de céans, ce que les parties ne contestent d'ailleurs pas. b) L'art. 16 al. 1 LPers-VD précise que la procédure est régie par les art. 103 ss CDPJ (Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010, RSV 211.02), lequel prévoit, à son art. 104, l'application supplétive du CPC (Code fédéral de procédure civile du 19 décembre 2008, RS 272). L'art. 16 al. 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 l'exigibilité de la créance ou dès la communication de la décision contestée. En l'espèce, la demanderesse a introduit une procédure de conciliation le 28 février 2017. Invoquant la renonciation du défendeur à se prévaloir de la prescription, il réclame en substance un complément de salaire depuis l'ouverture d'action ainsi que pour l'année précédant la déclaration du 2 mai 2016. L'action au fond est donc recevable. II. Aux termes de 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). Il détermine les modalités de progression de salaire (augmentation annuelle) à l'intérieur de chaque classe ; il définit les fonctions et les évalue (art. 24 al. 2 et 3 LPers). Entré en vigueur le 1^{er} décembre 2008, le règlement relatif au système de rétribution des collaborateurs de l'Etat de Vaud du 28 novembre 2008 (RSV 172.315.2 ; RSRC) prévoit, à son article 3a, que le service du personnel fixe le salaire initial du collaborateur entre le minimum et le maximum de la classe salariale attribuée à la fonction (alinéa 1), que l'expérience exploitable du collaborateur détermine l'échelon d'entrée de la fonction (alinéa 2), qu'est considéré comme expérience exploitable l'expérience utile pour l'exercice de la fonction (alinéa 3), 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 (alinéa 4) et que les âges d'entrée théorique dans les fonctions sont définis par le Conseil d'Etat (alinéa 5). 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 des coefficients de 1,00 pour une expérience identique ou très semblable (let. a), de 0,66 pour une expérience en majeure partie exploitable (let. b), de 0,33 pour une expérience en partie exploitable (let. c) et de 0,00 pour une expérience sans relation avec la fonction (let. d). III. A l'appui de ses conclusions, le demandeur invoque tout d'abord la décision que la délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines a prise le 21 mai 2014 et communiquée le 26 juin 2014 au président de l'ADESOV. Il entend bénéficier rétroactivement de l'échelon 15 à la date de sa promotion intervenue en septembre 2010, ce qui correspond à une progression immédiate de neuf échelons. Le défendeur, quant à lui, fait valoir que la décision du 21 mai 2014 ne prévoit ni effet rétroactif, ni mesures transitoires, de sorte qu'elle ne s'applique pas en l'espèce. a) Un premier examen des chiffres disponibles révèle que la décision du 21 mai 2014, indépendamment de son applicabilité, n'est d'aucun secours au demandeur. Il ressort en effet des documents produits que le demandeur était colloqué en niveau 11 avant sa promotion intervenue le 1^{er} août 2010, laquelle lui a permis d'accéder au niveau 15 et d'obtenir ainsi quatre niveaux supplémentaires. Sur la base de la décision qu'il invoque, il pourrait donc prétendre à une augmentation de 12%. Or, il percevait alors un revenu annuel de 126'150 fr. au niveau 11, revenu dont le 12% représente 15'138 francs. Dans la mesure où son premier salaire de directeur, au niveau 15, a été fixé sur une base annuelle de

142'816 fr., il a d'emblée obtenu une augmentation de 16'666 fr. qui correspond au 13,2% de son salaire précédent en niveau

E. 11

En d'autres termes, il a reçu une augmentation supérieure à celle qu'il aurait pu prétendre sur la base de la décision du 21 mai 2014. b) Fondé sur la lettre du Conseil d'Etat du 24 novembre 2010 qui fait état d'une augmentation de 4,2% compte tenu de l'indemnité de doyen servie en sus du salaire afférent au niveau 11, le demandeur estime cependant que l'augmentation de 12 % ci-dessus aurait dû être calculée sur la base de son revenu total de 137'035 francs. A cet égard, il faut d'abord voir que la lettre du 24 novembre 2010 a été écrite plusieurs années avant la mise sur pied du système de mai 2014, alors que les pourparlers avec l'ADESOV commençaient et que le Conseil d'Etat ne pouvait avoir à l'esprit le résultat de ces contacts. Mais surtout, la décision du 21 mai 2014, telle que communiquée aux intéressés, exprime clairement qu'il s'agit de récompenser les niveaux gagnés en cas de promotion, sur la base d'une simple comparaison entre le niveau attaché à l'ancienne fonction et celui attaché à la nouvelle fonction. Elle doit donc s'interpréter dans le respect des minimums et des maximums prévus par l'échelle des salaires pour chaque niveau, sans tenir compte d'autres éléments salariaux comme d'éventuelles indemnités supplémentaires. Quoi qu'il en soit, la jurisprudence admet que des modifications dans le plan de classement des fonctions publiques peuvent avoir pour effet que des fonctionnaires exerçant la même activité bénéficient d'une rémunération supérieure en fonction de leur engagement ; une telle conséquence est admissible à la condition que la différence de traitement reste dans des limites acceptables. Sur cette base, une réglementation prévoyant une classification plus favorable pour le personnel nouvellement engagé a été jugé acceptable dans la mesure où elle entraînait une différence de salaire de l'ordre de 100 fr. par mois. Dans une autre affaire, une inégalité de traitement provoquée par la suppression de mesures d'économie sous la forme de paliers d'attente pour les enseignants nouvellement engagés a été jugée admissible du fait que la différence de salaire était relativement modique (entre 1 et 7,5 % durant plusieurs années). Le Tribunal fédéral a souligné que l'exercice de la liberté de l'organisation qu'il convient de réserver à l'Etat en tant qu'employeur de droit public lui permettait de tenir compte de la situation du marché du travail en accordant des conditions salariales plus favorables au personnel nouvellement engagé; il a rappelé à cette occasion que les écarts de rémunération devaient rester dans des limites acceptables (cf. l'ATF 8C_732/2015 du 14 septembre 2016, consid. 4.2 et les arrêts cités). Dans cette décision qui concernait une enseignante vaudoise dont l'expérience exploitable avait été valorisée à raison de 50% au lieu de 66%, différence qui n'était pas apparue insoutenable aux yeux des magistrats cantonaux, le Tribunal fédéral a notamment dit que le seul fait que des nouveaux enseignants avaient pu, avec une expérience identique, bénéficier à l'engagement de meilleures conditions salariales que la recourante, ne suffisait pas, à lui seul, pour admettre une inégalité prohibée par l'art. 8 al. 1 Cst. ; il a précisé que l'on ne pouvait pas déduire de l'arrêt 8C_969/2012 une règle générale selon laquelle il serait par principe contraire au droit constitutionnel à l'égalité de traitement d'attribuer aux employés nouvellement engagés des échelons supplémentaires dans la classe de salaire, à formation et expérience égales, par rapport aux employés déjà en fonction (consid. 4.3.1). Dans le cas particulier, il a été vu plus haut que le demandeur a reçu, à l'occasion de sa promotion, une augmentation de salaire de 13,2% par rapport à son salaire au niveau 11. En tenant compte, par hypothèse, de l'indemnité pour doyen qui assurait au demandeur un revenu total de 137'035 fr. en 2010, une augmentation 12% aurait représenté 16'444 fr. 20

pour un total de 153'479 fr. 20. Or, le salaire qu'il a obtenu comme directeur représente, avec ses 142'816 fr., 93,05% de cette hauteur. Eu égard à la jurisprudence rappelée ci-dessus, une telle différence ne serait pas inacceptable, même à supposer que le demandeur puisse se prévaloir non seulement du régime de 2014, mais encore d'un calcul comprenant son indemnité de doyen. Il est dès lors superflu d'examiner si le régime de 2014 aurait dû prévoir des mesures transitoires ou déployer un effet rétroactif. Il découle de ce qui précède que les conclusions du demandeur doivent être rejetées en tant qu'il invoque la décision du 21 mai 2014. IV. Invoquant les articles 3a et 3b RSRC, le demandeur critique la fixation de son salaire initial. En l'espèce, il n'est pas contesté que le niveau salarial attribué à la fonction du demandeur est le niveau 15. Il résulte des pièces produites par l'Etat de Vaud que l'âge d'entrée théorique dans cette fonction est de 33 ans. Né en [...], le demandeur accusait donc 52 ans lors de sa promotion, soit 19 ans de plus que l'âge d'entrée théorique dans sa fonction. Dans la fixation du salaire initial du demandeur en qualité de directeur d'établissement, le défendeur a bien retenu 19,47 années d'activité antérieure. Considérant que cette expérience professionnelle n'était qu'en partie exploitable, il a appliqué un coefficient de 0,33% à son ensemble. Si l'on peut adhérer à ce coefficient sans davantage d'examen lorsqu'il s'agit d'emplois technico-commerciaux ou de la brève expérience de l'intéressé en matière de ressources humaines pour une agence de location de services dans le domaine informatique, la question mérite un examen plus approfondi lorsqu'il s'agit d'apprécier l'expérience du demandeur en milieu scolaire. Certes, les postes d'enseignant et de doyen sont de nature à familiariser leur titulaire avec le domaine pédagogique et avec les rouages d'un établissement scolaire. L'on peut cependant considérer que les enseignants se consacrent surtout aux tâches éducatives et qu'ils n'ont guère de prérogatives administratives. S'agissant de l'activité de doyen, le curriculum vitae produit par le demandeur fait bien la différence avec celle de directeur en soulignant que celui-ci assume essentiellement, sinon exclusivement, des tâches managériales, organisationnelles, représentatives et planificatrices. La fiche emploi-type de la profession de directeur dans l'enseignement obligatoire exige d'ailleurs comme qualités essentielles, outre la pédagogie, la gestion financière, les ressources humaines et le domaine organisationnel. Sous cet angle, l'activité du directeur paraît non seulement plus étendue, mais encore différente de celle d'un maître professionnel qui exerce en outre une charge de doyen. De l'avis du tribunal, le défendeur pouvait encore considérer que les tâches relevant de l'enseignement couplé au décanat n'étaient qu'en partie exploitables pour une fonction directrice, en d'autres termes qu'elles présentaient un degré de proximité limité justifiant un coefficient de 0,33. Au vu de cette appréciation, il importe peu que le défendeur n'ait retenu que deux ans et demi de décanat lors du salaire initial du demandeur. Sous l'angle de l'égalité de traitement, il est constant que le coefficient de 0,33 pour décanat a été appliqué à l'ensemble des directeurs promus depuis le 1^{er} mars 2009, à l'exception d'une personne qui a obtenu le coefficient 0,66 pour 6 ans et 7 mois de décanat en vertu du jugement rendu le 9 juillet 2014 par le tribunal de céans dans la cause TT09.006752. S'agissant d'un cas isolé et même unique, le demandeur ne saurait en tirer un quelconque avantage en sa faveur. Selon la jurisprudence, la juridiction doit observer une retenue particulière lorsqu'il s'agit d'examiner un système de rémunération, sous peine de créer de nouvelles inégalités (cf. par exemple, l'ATF 8C_649/2010 du 1^{er} mars 2011, consid. 7.2 in fine et les arrêts cités). Sur la base des explications convaincantes du témoin R. _____, il paraît conforme à l'équité d'appliquer le même coefficient de 0,33 à toutes les activités précédentes d'enseignant, avec ou sans charge décanale, et de réserver les coefficients de 1,00 et de 0,66, respectivement,

aux activités de directeur ou d'adjoint ayant accompli des tâches managériales. Le tribunal de céans a déjà relevé que les directeurs d'établissement se distinguent par le fait qu'ils ont suivi chacun des formations et des parcours très divers, de sorte qu'une certaine uniformisation est souhaitable pour parvenir au but de la nouvelle classification des fonctions, qui était de corriger les grandes différences au sein de la fonction publique (jugements du 27 octobre 2011 dans les causes TD09.00785, TD09.008179 et TD09.008409, consid. Vc). L'approche transversale suivie par le défendeur paraît aller dans ce sens. Au vu de la large marge d'appréciation qu'il faut lui accorder, le tribunal s'y ralliera. Il renoncera notamment à un examen plus approfondi de la fixation des salaires initiaux des autres directeurs, qui ne semble pas de nature à révéler des éléments juridiquement utiles tant les situations envisagées paraissent dissemblables. En définitive, le défendeur pouvait retenir, en faveur du demandeur, une expérience professionnelle de 19,47 années exploitables et lui appliquer le coefficient de 0,33% également pour son activité d'enseignant et de doyen. Il en suit que l'action du demandeur doit être rejetée en tant qu'il le conteste. V. Le demandeur invoque enfin une inégalité de traitement entre lui-même et ses collègues qui ont accédé à la fonction de directeur d'établissement avant le mois de mai 2014 et qui auraient bénéficié d'un traitement plus favorable. Le demandeur se réfère tout particulièrement à ses collègues qui ont été promus sous l'ancien système et qui ont bénéficié, au 1^{er} décembre 2008, de la conversion de l'échelon prévue par la formule posée par l'art. 4 de l'arrêté du 28 novembre 2008 relatif à la mise en œuvre de la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud (ANPS ; RSV 172.320.1), laquelle projetait le rapport entre la progression de la fonction actuelle et le maximum de progression possible sur une échelle de 26 unités, puis multipliait ce résultat par 0,75 et soustrayait encore un échelon, de sorte que le maximum mathématiquement possible était de 19. Il cite l'exemple d'une collègue nommée deux ans avant lui, soit juste avant le passage dans le nouveau système, qui aurait été colloquée d'emblée à l'échelon 17. Le tribunal n'ignore pas que l'application de la formule peut engendrer des différences de traitement entre collaborateurs exerçant la même fonction, selon leur état d'avancement au sein de leur classe tel qu'il peut résulter d'un changement de fonction ou d'une promotion survenue peu avant la bascule. En dépit de cela, il a eu l'occasion de confirmer les échelons 1, 10 et 14 octroyés à trois directeurs d'établissement qui faisaient valoir leur expérience et leur ancienneté, en relevant que les différences de traitement induites par l'application de la formule de conversion étaient acceptables sous l'angle de l'interdiction de l'arbitraire et de l'égalité de traitement (jugements du 27 octobre 2011 déjà cités dans les causes TD09.00785 consid. Vf, TD09.008179 consid. VIb et TD09.008409, consid. VIIb). Il a également confirmé l'échelon 1 octroyé à une agente de détention promue première surveillante le 1^{er} août 2006, quand bien même un de ses collègues moins expérimenté avait été placé au même échelon et une autre collègue engagée ultérieurement avait été placée à l'échelon 9, au motif que la différence de traitement entre ces personnes existait déjà à leur engagement dans des fonctions initiales différentes (jugement du 4 octobre 2012 dans la cause TD09.007698, consid. III). Dans une affaire plus récente, la Chambre des recours a cependant jugé arbitraire dans son résultat un jugement confirmant l'échelon 2 octroyé à une collaboratrice qui avait été promue le 1^{er} janvier 2007 et qui aurait bénéficié de l'échelon 4 sans cette promotion ; elle a estimé particulièrement choquant qu'en raison d'une promotion obtenue deux ans auparavant, qui constituait une reconnaissance de la qualité de son travail et de son autonomie, l'intéressée se trouve pénalisée au moment de la bascule par un classement à un échelon inférieur à celui qu'elle aurait obtenu sans promotion (CREC 130493 du 21 juin

2013, consid. 5). Il faut tirer de ce survol que l'application de la même formule mathématique à l'ensemble des intéressés n'est pas insoutenable, même si elle aboutit à des collocations plus ou moins intéressantes, et que la méthode GFO choisie par l'Etat, qui comprend le calcul de l'échelon, n'apparaît pas discriminatoire en tant que telle. Ainsi une collocation n'est-t-elle pas arbitraire par le seul fait que d'autres collaborateurs ont été favorisés au moment de la bascule par le nouveau système. En revanche, un correctif peut paraître nécessaire dans des cas particuliers, notamment lorsque l'application de la formule conduit à une situation particulièrement inéquitable en raison d'une promotion récente (CREC du 21 juin 2013 précité, consid. 5). En l'espèce, le demandeur a été promu près de deux ans après la bascule. Il était en mesure d'apprécier, ou à tout le moins de faire calculer précisément, les conséquences de sa promotion quant à la fonction, à l'échelon et à la rémunération. Comme il est rappelé ci-dessus, il n'a pas subi de perte de salaire, mais obtenu une augmentation de 13,2%. L'application de la formule de conversion n'a donc pas abouti à un résultat choquant. Cela étant, il est inutile d'entendre des témoins sur leur propre situation, forcément différente, ni d'ailleurs sur les négociations qu'ils auraient pu entreprendre avec l'autorité d'engagement, qui ne sauraient conférer un droit au demandeur. Quand bien même certains collègues du demandeur ont pu bénéficier de circonstances plus favorables en raison d'une chronologie différente de leur carrière, ni la fixation du salaire initial du demandeur, ni l'échelon qui lui a été attribué en 2010 ne paraissent constitutifs d'une violation de la loi, de ses règlements d'application ou des grands principes applicables à la fonction publique. VI. Il s'en suit que l'action du demandeur doit être rejetée. Succombant, le demandeur supportera les frais de justice. Comme le défendeur n'a pas consulté de mandataire professionnel extérieur à l'administration, il n'a pas droit à des dépens. Le demandeur lui remboursera cependant son coupon de justice.

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