

VD_GERICHTE DS09.007742 vom 6. Juni 2012

VD Tribunal cantonal, 2012-06-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_DS09.007742

FR: VD_GERICHTE DS09.007742 du 6 juin 2012

IT: VD_GERICHTE DS09.007742 del 6 giugno 2012

Erwägungen

E. 1

« Monsieur Z. _____ (ci-après également « le recourant ») travaille au Centre Hospitalier Universitaire Vaudois (ci-après également « le CHUV », « l'autorité d'engagement » ou « l'intimée »), au sein du Département de la santé et de l'action sociale depuis le 15 avril 2002.

E. 2

A teneur de l'ancien système de rémunération, le recourant occupait la fonction d'« architecte A », colloquée en classe 27-30, dont le salaire annuel maximum se situait à CHF 143'103.-, (échelle des salaires 2008).

E. 3

Par avenant du 29 décembre 2008, le recourant a été informé de sa nouvelle classification, soit qu'il exerce l'emploi-type d'« architecte représentant du MO » et que son poste est colloqué au niveau 12 de la chaîne 257, avec un salaire annuel maximum se situant à CHF 133'896.- (échelle des salaires 2008).

E. 4

Par acte du 9 février 2009, le recourant conteste la collocation de son poste au niveau 12 de la chaîne 257 et revendique le niveau 13.

- 3 -

E. 5

Le recourant invoque la violation du droit d'être entendu, de la prohibition de l'arbitraire et du principe de l'égalité de traitement.

E. 6

Dans ses déterminations du 1er juillet 2011, l'autorité d'engagement propose de rejeter ce recours.

E. 7

Le recourant a déposé des déterminations finales le 12 septembre 2011. Il maintient ses conclusions et invoque le droit à l'information.

E. 8

Le 7 mai 2012, le CHUV a envoyé les documents demandés à titre de mesures d'instruction par la Commission de céans. Le recourant a fait parvenir ses observations sur lesdits documents, le 29 mai 2012.

E. 9

Le 6 juin 2012, Madame J. _____, directrice des constructions ingénierie et technique du CHUV, a été entendue par La Commission, en qualité de témoin. Monsieur Z. _____, ainsi que son conseil Maître Subilia, ont assisté à cette audition. » En droit, la Commission a d'abord rejeté le grief tiré d'une violation du droit d'être entendu au motif qu'elle jouissait d'un plein pouvoir d'examen. En ce qui concerne les griefs de la violation du droit à l'information, la Commission a relevé qu'ils avaient en réalité trait à la violation du droit d'être entendu, dont la procédure devant elle était de nature à guérir un éventuel vice. L'autorité a ensuite comparé de manière systématique les différences existantes entre les niveaux 12 et 13, telles qu'elles ressortaient du descriptif des fonctions de la chaîne 257. A la suite d'une lecture croisée de ce descriptif et du cahier des charges du recourant, l'autorité a conclu que le poste de ce dernier remplissait les exigences du niveau 12. La Commission a enfin vérifié si une inégalité de traitement subsistait concernant la collocation du recourant en niveau 12. Après une comparaison d'abord organisationnelle, et ensuite transversale du poste du recourant à d'autres postes de niveaux 12 et 13, elle a constaté qu'il n'y avait pas d'inégalité de traitement si l'on colloque le

- 4 - poste du recourant en niveau 12, des motifs objectifs permettant une telle collocation.

2. a) Par mémoire de recours motivé du 18 septembre 2012 adressé au Tribunal de céans, Z. _____ a pris les conclusions suivantes, avec suite de dépens: « Principalement : I.

L'avenant au contrat de travail de Z. _____ du 29 décembre 2008 est réformé en ce sens que le recourant est colloqué en classe 257 niveau 13 avec un salaire que justice dira.

Subsidiairement : II. L'avenant est annulé et la cause est renvoyée à l'autorité

d'engagement pour une nouvelle décision dans le sens des considérants.» A l'appui de son recours, le recourant a produit un bordereau de pièces. b) Par courrier du 22 janvier 2013, la Commission a contesté que le droit d'être entendu du recourant eût été violé lors de l'audition de Mme J. _____.

En effet, M. Z. _____ a eu l'occasion ou la possibilité de poser, par l'intermédiaire de son conseil, toutes les questions utiles au fur et à mesure, ainsi qu'à l'issue de l'audition du témoin. Pour le surplus, la Commission a confirmé les motifs de sa décision. c) Dans son mémoire de réponse du 8 février 2013, la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines a conclu, pour le compte de l'intimé, au rejet du recours, sous suite de frais. d) Par courrier du 30 avril 2013, le recourant a produit ses déterminations sur la réponse de l'Etat de Vaud, ainsi qu'un bordereau de pièces.

- 5 - e) Par lettre du 29 juillet 2013, l'intimé a produit un certain nombre de contrats dans le cadre de l'instruction de la cause. 3. a) Une audience d'instruction et de jugement a été

tenue le 3 octobre 2013 lors de laquelle les parties ont confirmé leurs conclusions prises dans leurs écritures. 4. Par lettre du 4 octobre 2013, le tribunal de céans a décidé de rouvrir

l'instruction afin d'entendre des témoins. 5. Lors de l'audience d'instruction et de jugement du 25 septembre 2014, les témoins W. _____, C. _____ et T. _____ ont été entendus. Leurs propos sont repris ci-après : a) W. _____, directeur des ressources

humaines, a renseigné le tribunal de céans de la manière suivante : «J'ai été libéré de mon secret de fonction. Je vous remets spontanément le document le confirmant. J'ai commencé en 1989 au service de l'Etat de Vaud jusqu'en 1992, période à laquelle j'ai été engagé par les hospices cantonaux qui est devenu le CHUV pour lequel j'ai travaillé jusqu'en 2012 en qualité de directeur des ressources humaines. J'ai participé à la réforme DECFO SYSREM. Mon travail au CHUV, lors de la bascule dans le système DECFO SYSREM, consistait à appliquer la même grille, les mêmes fonctions que la méthode retenue par l'Etat de Vaud dans le cadre de sa réforme salariale. Les 17 critères GFO ont permis de construire une

grille des fonctions. Mais une fois celle-ci établie, nous ne nous sommes plus référés aux 17 critères GFO pour classer les collaborateurs. Une fois l'enclassement intervenu, nous pouvions à nouveau nous référer aux critères pour faire des contrôles et des distinctions dans des cas particuliers. Le CHUV comporte des départements, à l'intérieur desquels il y a des services qui sont eux-mêmes sous-divisés en unités. J'ai chapeauté l'entier de la réforme DECFO SYSREM au sein du CHUV.

- 6 - A mon souvenir, nous travaillions en collaboration avec le chef de service. Nous examinions le cahier des charges, s'il existait, et les responsabilités au moment de la bascule pour classer les collaborateurs. On classait les gens en fonction de la différence de responsabilité. Nous évaluions si la différence de responsabilité justifiait la collocation dans la classe supérieure ou non. Il s'agissait avant tout d'un classement vertical. Le classement était vertical au niveau du service. Je devais ensuite moi assurer la cohérence horizontale s'agissant notamment de la rémunération, je m'assurais concrètement qu'un architecte avec un titre universitaire n'était pas moins bien traité qu'un financier à responsabilité égale. Le responsable ressources humaines du département participait aux séances et aux décisions d'enclassement. Cette personne amenait un regard croisé et différent. Il avait l'habitude de travailler avec le service concerné. Je n'ai rien d'autre à ajouter. » b) C. _____, architecte, a fait la déposition suivante : « J'ai été délié du secret de fonction et produis séance tenante l'autorisation de témoigner. Je suis architecte. J'ai une formation acquise en Espagne de type polytechnique qui a été reconnue comme équivalente à une formation EPF en Suisse. Par la suite, j'ai fait un postgrade en environnement et développement durable à l'EPFL à Lausanne. J'ai ensuite été engagé en avril 2001 à l'Etat de Vaud. Avant la bascule, j'étais architecte A. A la suite de la bascule, j'ai été colloqué en classe 12. J'ai demandé que cette classe soit révisée. Cette demande a été acceptée et j'ai ainsi obtenu le niveau 13. Lors de cette demande, j'avais notamment mis en évidence les tâches additionnelles que j'avais à gérer : une gestion du patrimoine institutionnel, des aspects de constructions durables dans le service, les aspects de l'énergie, des éléments de signalétique institutionnelle. J'avais fait une demande orale présentée à Mme J. _____. Nous n'avons reçu que des explications orales de Mme J. _____ s'agissant de l'enclassement au niveau 12 ou 13. J'ai le souvenir toutefois qu'il y avait eu également

- 7 - des présentations de la réforme DECFO SYSREM. Je n'ai toutefois pas de souvenirs précis. Au moment de la bascule, il est vrai que j'avais fait le plan partiel d'affectation du site de [...]. Ultérieurement, j'ai également participé au plan cantonal d'affectation du site de [...]. Ma principale responsabilité au moment de la bascule, sauf erreur en 2008, avait trait à la rénovation de l'hôpital psychiatrique de [...]. Au moment de la bascule, je qualifierais mon autonomie de relativement bonne. Je porte le même jugement sur mon expertise. J'ai une polyvalence relative aux phases amont du projet. Tout le monde n'a pas la même polyvalence. Vous m'interpellez sur l'homogénéité des compétences des architectes au sein du service. Je considère qu'il existe des différences. Je précise que Mme J. _____ a organisé une séance la semaine dernière afin de nous rappeler les tenants et aboutissants de la réforme DECFO SYSREM. Elle nous a expliqué qu'il y avait eu au moment de la bascule un certain nombre de collaborateurs qui avaient été promus. Il y a ainsi eu deux actions simultanées, soit la réforme salariale et la promotion de collaborateurs, ce qui a compliqué les comparaisons entre collaborateurs, notamment en l'absence de documents écrits. Je n'ai pas de responsabilité hiérarchique. On travaille toujours par mandats, et nous avons un statut de cadres. Pour qualifier l'importance d'un

projet, nous recourrons principalement à deux critères : soit l'importance stratégique et le coût du projet. Le plan stratégique voté par le Grand Conseil cite les projets de grande importance et de manière générale, les options pour les quatre à cinq ans à venir. A mon avis, le projet de Prangins dont s'occupait le demandeur n'a pas figuré dans la liste des projets de grande importance. De manière générale, les projets de santé mentale sont toujours à la traîne par rapport à ceux concernant la santé somatique. Pour revenir à ma polyvalence, il est exact que je participais également aux rapports d'impact sur l'environnement, études de mobilité, à la mise en place de concours d'architecture. J'ai également eu une responsabilité de répondant informatique, avant la bascule déjà. Je précise

- 8 - que la plupart de ces aspects sont exclusifs sous réserve de la planification, dont un autre collègue s'occupe également. Pour répondre à votre question, lors de mon entretien avec Mme J. _____, celle-ci ne m'avait pas expliqué les raisons pour lesquelles j'avais initialement été pressenti au niveau 12. Mon sentiment personnel est qu'au moment de la bascule il y a eu des progressions mais également des régressions. S'agissant de mon passage du niveau 12 au niveau 13, je ne me souviens pas si nous avons reçu des explications écrites. La transparence est prônée mais malheureusement pas toujours présente. J'en veux pour preuve que nous sommes toujours dans l'attente d'un document écrit clarifiant nos enclassements. Dans la mesure où nous ne pouvions pas vérifier les critères qui justifiaient une qualification au niveau

E. 12

constitue une inégalité de traitement par rapport à l'ensemble de l'équipe, colloqué au niveau 13. De son côté, le défendeur relève que la collocation du poste du recourant au niveau 12 de l'échelle des salaires n'est rien d'arbitraire et qu'elle respecte l'égalité de traitement, les postes similaires à celui-ci ayant été colloqués de la même manière. b) Selon la jurisprudence, une décision viole le principe de l'égalité consacré à l'art. 8 al. 1er Cst. 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 consid. 9.1). Une norme réglementaire viole l'art. 8 al. 1er 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 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.

- 25 - 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, JT 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 reprend, à titre de comparaison, des postes semblables à ceux déjà soumis à l'autorité inférieure et expose notamment que ses deux collaborateurs architectes, à savoir M. N. _____ et Mme S. _____, ont tous deux été colloqués en classe 13 alors qu'il remplissait les mêmes critères d'engagement qu'eux et que les tâches qui lui ont été attribuées étaient exactement les mêmes. Le recourant voit également une inégalité de traitement dans le fait que Mme S. _____, architecte B, ait été promue en classe 13, sans évolution de ses tâches ou de ses responsabilités, son travail étant resté parfaitement identique. Le tribunal de céans a opéré une comparaison des activités du recourant et de celles des deux architectes susmentionnées, celle-ci fait apparaître notamment que celles du recourant exigent les mêmes responsabilités et la même autonomie. Ainsi, il ressort du cahier des charges du poste de M. N. _____ que les responsabilités et les opérations confiées aux deux collaborateurs sont similaires bien qu'elles ne soient pas identiques. Par exemple, les deux collaborateurs doivent assumer par rapport aux objets qu'ils traitent dans leur fonction, non seulement la responsabilité technique de leur bonne conception, mais également la responsabilité de représentant direct du maître de l'ouvrage de ces objets.

- 26 - Ceci s'applique à n'importe quelle phase du travail (programmation, planification, pilotage du projet et exécution). En outre, le tribunal s'est convaincu que le recourant n'avait pas que des chantiers de moyenne envergure et de faible technicité, comme le confirme à tort la Commission. Bien au contraire, l'analyse des pièces au dossier, ainsi que les différents témoignages recueillis ont permis de se convaincre que le recourant a mené des projets qui dépassent les 25 millions de francs de budget. Même si tel n'était pas le cas, comme déjà exposé plus haut, c'était sa supérieure, Mme J. _____, qui attribuait les projets suivant le niveau de salaire qu'elle entendait attribuer à ses collaborateurs. Ce critère ne saurait dès lors être déterminant. Par surabondance, l'examen de l'organigramme versé au dossier révèle que tous les architectes A ont été colloqués au moins en niveau 13, excepté le recourant. Ainsi, il ressort de cette pièce que, subordonné à l'adjoint aux constructions, il existe trois sous-catégories de responsables, dont deux peuvent être utilement examinés à titre comparatif. Il s'agit des responsables projets mandatés à l'externe, et des responsables projets réalisés à l'interne. Les responsables de la première, à savoir MM. C. _____ et N. _____ (architectes A) sont colloqués au niveau 13 de la chaîne 257, ceux de la seconde, soit, Mmes S. T. _____ et S. _____ (architectes B), colloquées au niveau 12, respectivement niveau

E. 13

de la chaîne 257. Il en découle que la collocation du recourant au niveau 12 de la chaîne 362 semble incohérente à l'interne du service. Le recourant se prévaut à juste titre d'une inégalité de traitement, dans la mesure où des situations semblables ont été traitées de manière différente et où des situations différentes l'ont été de manière semblable. En

conséquence, ce moyen doit être admis pour ce motif également. IV. a) A la lumière de ce qui précède, le recours doit être admis et le recourant doit être colloqué au niveau 13 de la chaîne 257.

- 27 - b) Les frais de seconde instance sont arrêtés à fr. 500.-. et mis à la charge du recourant (art. 47 al. 2 et 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). Le recourant, qui obtient gain de cause, a droit à des dépens, soit fr. 500.- en remboursement de ses frais de justice et fr. 3000.- à titre de participation aux honoraires et débours de son conseil.

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