

VD_GERICHTE DS09.008267 vom 29. Mai 2013

VD Tribunal cantonal, 2013-05-29, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_DS09.008267

FR: VD_GERICHTE DS09.008267 du 29 mai 2013

IT: VD_GERICHTE DS09.008267 del 29 maggio 2013

Erwägungen

E. 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 régler. 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, p. 219, 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. 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, p. 8, consid. 6c, JT 1999 I 547). Le Tribunal fédéral admet notamment que le principe selon lequel une rémunération égale doit être réservée à un

- 18 - 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, p. 165, consid. 3.2) et admet qu'un système de rémunération présente nécessairement un certain schématisme (ATF 121 I 102, p. 104, consid. 4). En outre, lorsque les preuves administrées permettent à l'autorité de recours de se forger une conviction et que, procédant d'une façon non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, l'autorité a la certitude que ces dernières ne pourraient plus l'amener à modifier son opinion, elle peut mettre un terme à l'instruction (ATF non publié 9C_282/2013 du 31 août 2013, consid. 4.4). c) Dans le cas particulier, la Commission a examiné les cahiers des charges qui lui semblaient utiles à l'examen du recours dont elle était saisie et écarté d'autres moyens de preuve par une appréciation anticipée de ceux-ci. Il n'y a rien à redire à ce mode de faire. De toute manière, le grief d'inégalité de traitement est inconsistant dès lors que l'examen des cahiers des charges produits à titre comparatif par le recourant ne permet pas de conduire à la réforme ou la nullité de la décision entreprise. d) En l'occurrence, le recourant reprend, à titre de comparaison, des postes semblables à ceux déjà soumis à l'autorité inférieure et fournit en

plus d'autres cahiers des charges de bibliothécaires-documentalistes assistantes, colloqués au niveau 4 ou 5 – chaîne 171. Il expose que, par rapport aux autres postes colloqués au niveau 5, l'intimée a des responsabilités et une marge de manoeuvre moins élevées. L'on ne saurait ainsi colloquer le poste de l'intimée à un niveau supérieur. S'agissant du poste au sein du DGES, colloqué au niveau 4, sa titulaire a moins de responsabilités que l'intimée et a des activités qui demandent moins de connaissances approfondies de la bibliothèque. Par exemple, l'intimée est chargée de gérer le prêt avec la collaboration des autres bibliothécaires alors que la collaboratrice qui occupe le poste

- 19 - colloqué au niveau 4 ne fait que participer à la gestion du prêt, au même titre que les bibliothécaires qui collaborent avec l'intimée. De plus, l'impact de l'activité de l'intimée est plus grand que celui de la titulaire du poste colloqué en niveau 4. En effet, l'intimée gère l'entier de l'économat de la bibliothèque et s'occupe de la formation et de l'encadrement des stagiaires, ce qui n'est pas le cas de la titulaire du poste colloqué en niveau 4. Cela démontre que les affaires traitées par l'intimée sont plus pointues et ont plus d'impact compte tenu du positionnement de l'intimée dans les différentes activités qui lui sont confiées. Au vu de ce qui précède, une similitude sur quelques critères ne permet pas à elle seule d'en déduire que ces fonctions ont des exigences identiques et qu'elles doivent donc être colloquées de la même manière. La marge de manoeuvre et les responsabilités de l'intimée sont plus larges que celles des postes comparés, comme examiné plus haut. Il n'est ainsi pas contraire au principe de l'égalité de traitement que l'intimée soit colloquée à un niveau supérieur. Partant, ce grief doit être écarté. e) Le Tribunal de céans a opéré une comparaison des activités de l'intimée et de celles d'un poste colloqué au niveau 6 (poste n° [...]). Elle fait apparaître que les activités de l'intimée exigent les mêmes responsabilités et la même autonomie, comme le constate avec raison la Commission dans sa décision. Ainsi, il ressort du cahier des charges du poste n° [...] que les responsabilités et les opérations confiées aux deux collaboratrices sont similaires, bien qu'elle ne soient pas identiques. Par exemple, le poste n° [...] demande au collaborateur de participer au développement du Centre dans lequel se trouve la bibliothèque, ce qui n'est pas le cas du poste de l'intimée. Par contre, cette dernière s'occupe d'encadrer les stagiaires ou de participer à des projets spéciaux selon les besoins de la bibliothèque, ce qui demande des connaissances accrues de son domaine. De ce fait, les différences qui existent entre les deux postes se compensent les unes les autres, de sorte qu'elle sont au final comparables. De plus, d'autres activités sont communes aux deux postes, par exemple les activités liées au prêt et à sa gestion.

- 20 - En définitive, le recourant ne saurait se prévaloir d'une inégalité de traitement, dans la mesure où des situations semblables ont été traitées de manière semblable et des situations différentes de manière différente. Partant, ce grief doit également être écarté. De plus, la collocation du poste de l'intimée au niveau 6 semble cohérente à l'interne de l'administration cantonale. Pour cette raison également, le moyen tiré du principe de l'égalité de traitement doit être écarté. VII. a) A la lumière de ce qui précède, le recours doit être rejeté. b) Les frais de seconde instance sont arrêtés à 500 fr. et mis à la charge du recourant (art. 47 al. 2, 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). Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens à l'intimée, qui n'a pas engagé de frais externes pour la présente procédure.

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