

## **VD\_GERICHTE DS09.009275 vom 3. April 2014**

VD Tribunal cantonal, 2014-04-03, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_DS09.009275](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_DS09.009275)

FR: VD\_GERICHTE DS09.009275 du 3 avril 2014

IT: VD\_GERICHTE DS09.009275 del 3 aprile 2014

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

1.1 Selon l'article 6 du Décret du 25 novembre 2008 relatif à la nouvelle classification des fonctions et à la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud (ci-après : « le Décret » ; RSV 172.320), le collaborateur dont la fonction n'a pas fait l'objet d'une transition directe peut déposer un recours auprès de la Commission. A teneur de l'article 7 du Décret, les décisions de la Commission peuvent faire l'objet d'un recours auprès du tribunal de céans dans les trente jours suivant la notification de la décision attaquée. Cet article prévoit l'application de la législation sur la procédure administrative pour le surplus. Selon la jurisprudence cantonale la plus récente (CACI 12 juin 2014/317 consid. 3c), le recours au Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale est un recours de droit administratif au sens des articles 92 et suivants de la Loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD ; RSV 173.36). Il convient d'appliquer ces règles, notamment l'article 95 LPA-VD relatif au délai de recours (30 jours) et l'article 99 LPA-VD qui renvoie aux dispositions du chapitre IV de la loi, consacré au recours administratif (art. 73 ss LPA-VD), au titre de dispositions complémentaires applicables par analogie.

#### **E. 1.2**

En l'espèce, la décision attaquée en temps utile (art. 77 LPA-VD) par le recourant est une décision finale rendue par la Commission dans un cas de transition semi-directe. Le recourant a pris part à la procédure devant l'autorité de première instance et est atteint par la décision attaquée. Il dispose également d'un intérêt digne de protection à ce qu'elle soit annulée ou modifiée. Ces points ne sont d'ailleurs pas contestés par les parties. Le recours en réforme et le recours en nullité sont ainsi ouverts (art. 90 LPA-VD). Interjeté en temps utile par une partie qui y a intérêt (art. 75 LPA VD), le recours motivé, en nullité et en réforme, dont les conclusions ne sont pas nouvelles, est recevable en la forme (art. 79 LPA-VD).

- 13 -

#### **E. 2**

Aux termes de l'article 19 al. 1 de la Loi cantonale du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers-VD ; RSV 172.31), 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 2P.63/2003 du 29 juillet 2003, consid. 2.3). Selon la jurisprudence précitée, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale n'est pas

une autorité administrative hiérarchiquement supérieure à la Commission, mais une autorité judiciaire qui est distincte de l'administration et qui n'a pas de rôle exécutif. Alors que le recours auprès de la Commission est un exemple de recours auprès du supérieur hiérarchique, qui doit être soumis aux règles qui gouvernent le recours administratif (art. 73 ss LPA-VD), le recours au tribunal de céans est soumis à des règles de procédure propres aux autorités judiciaires, soit aux articles 92 et suivants LPA-VD (CACI 12 juin 2014/317, consid. 3c). Il en découle que le tribunal de céans ne saurait substituer son appréciation à celle de l'autorité de première instance, comme le ferait une autorité supérieure saisie d'un recours administratif (BOVAY Benoît et al., Procédure administrative vaudoise annotée, Bâle 2012, n. 1 ad art. 76 LPA-VD). Dans sa pratique, le tribunal de céans a déjà relevé que la Commission bénéficie d'une compétence exclusive qui lui assure une vision d'ensemble des problématiques touchant l'adéquation entre les activités prévues par le cahier des charges et le niveau de poste lors de transitions semi-directes et indirectes, et que sa spécialisation assure aux collaborateurs concernés l'intervention d'une autorité de proximité spécialement conçue pour connaître des litiges qui lui sont soumis (cf. par ex. décision du 17 juin 2013 dans la cause DS09.006452). Sur cette base, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale intervient comme juridiction de deuxième instance chargée de vérifier la conformité des décisions qui lui sont soumises avec les règles rappelées ci-dessus.

- 14 - Les parties ne sauraient donc se contenter de faire réexaminer leur cause devant le tribunal de céans, comme elles le feraient devant l'autorité administrative supérieure. Elles doivent au contraire indiquer précisément la violation du droit ou la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents qu'elles invoquent (art. 98 LPA-VD). Le tribunal de céans n'examine en principe que les griefs qui sont formulés de façon compréhensible par la partie recourante.

### **E. 3**

3.1 Le recourant ne remet pas en cause l'emploi-type et la chaîne retenus par la Commission, mais conteste le niveau attribué au poste de l'intimée. Le recourant fait valoir en premier lieu la violation du droit par la Commission, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 98 al. 1 litt. a LPA-VD). Il reproche à celle-ci de s'être « manifestement égarée dans l'analyse des compétences requises pour attribuer le niveau 8 au poste de l'intimée ». L'ampleur des tâches exercées par l'intimée aurait été surévaluée. La Commission aurait mis à mal la cohérence interne et transversale en attribuant à tort un poids démesuré aux responsabilités alléguées par l'intimée. Les activités du poste ne seraient pas aussi étendues et d'autres collaborateurs colloqués au niveau 7 exerceraient des tâches tout aussi exigeantes et diversifiées. Par souci de présentation, les arguments respectifs des parties sont exposés infra sous considérant 3.3 à l'aune du type de compétences concernées (professionnelles, personnelles ou sociales).

### **E. 3.2**

L'autorité commet un excès du pouvoir d'appréciation lorsqu'elle se reconnaît à tort un pouvoir d'appréciation dans un domaine où la loi ne lui en accorde pas ou, au contraire, lorsqu'elle s'estime à tort liée par la réglementation qu'elle applique (BOVAY Benoît, Procédure administrative, Berne 2000, p. 395). En d'autres termes, l'autorité qui commet un excès de son pouvoir d'appréciation est celle qui sort du cadre de sa liberté d'appréciation en usant d'une faculté qui ne lui appartient pas, par exemple en optant pour une solution

différente de celle qui s'offre à elle. On peut également ajouter l'hypothèse d'un excès de pouvoir

- 15 - négatif visant le cas de l'autorité qui, au lieu d'utiliser sa liberté d'appréciation, se considère comme liée. En droit suisse, l'abus de pouvoir vise deux cas : l'expression est tout d'abord synonyme de détournement de pouvoir (on désigne ainsi l'acte accompli par l'autorité dans les limites de ses attributions, mais pour des motifs étrangers à ceux dont elle doit s'inspirer) ; mais elle peut également être comprise plus largement, soit dans le sens d'un comportement arbitraire ou recouvrant une violation manifeste de certains droits ou principes constitutionnels (BOVAY, Procédure administrative vaudoise annotée, n. 2.2 ad art. 76 et les réf.). De manière générale, les autorités cantonales disposent d'un large pouvoir d'appréciation en ce qui concerne les questions d'organisation et de rémunération (ATF 123 I 1, JdT 1999 I 547 ; ATF 121 I 49, JdT 1997 I 711 ; ATF 121 I 102, consid. 4a). S'agissant plus particulièrement de la législation applicable au cas d'espèce, l'article 5 al. 1 Décret dispose que la Commission de recours est chargée de traiter les contestations individuelles liées au niveau du poste. Cet article prévoit pour le surplus l'application subsidiaire de la LPA- VD (art. 5 al. 6 Décret). Le rôle de la Commission consiste à examiner la correspondance effective entre le cahier des charges ou les activités effectives de l'intéressé et les caractéristiques de la chaîne et du niveau tels qu'ils résultent de la grille des fonctions. Cela est confirmé par les travaux préparatoires, lesquels prévoient que : « (...) la mission de la commission de recours consistera à examiner des situations particulières, soit par exemple le cas de collaborateurs qui estimeraient que leur cahier des charges individuel leur permettrait de prétendre à une classification supérieure. Elle n'aura pas pour vocation de réexaminer la classification arrêtée par le Conseil d'Etat (Exposé des motifs et projet de Décret n° 124 de novembre 2008).

- 16 - Pour les besoins de l'analyse, le tribunal reprend les caractéristiques propres aux niveaux 7 et 8 de la chaîne 346, telles que rappelées par la Commission (décision attaquée, pp. 10 à 11). Ainsi : « - Compétences professionnelles : pour les deux niveaux, la formation initiale requise est un CFC ainsi qu'une formation complémentaire de 35 à 60 semaines. Le savoir-faire est « spécialisé » au niveau 7 et « approfondi » au niveau 8. Au niveau 7, des connaissances « approfondies » des processus et/ou de la structure d'un service sont requises, alors qu'au niveau 8, ces connaissances sont « très approfondies ». - Compétences personnelles : aux niveaux 7 et 8, la marge de manœuvre et l'indépendance sont moyennes. Pour le niveau 7, les instructions sont « assez détaillées » et les répercussions des décisions prises sont « faibles ». Au niveau 8, la marge de manœuvre s'appuie sur des instructions ou directives « assez générales » et les répercussions des décisions sont « assez faibles ». Les tâches et/ou situations sont « moyennement diversifiées » (niveau 7) ou « assez diversifiées » (niveau 8). Elles sont de temps à autre nouvelles ou inconnues et se succèdent à une fréquence soit « moyenne » (niveau 7), soit « élevée » (niveau 8). - Compétences sociales : les messages moyennement complexes, diffusés sous plusieurs formes de communication, avec une difficulté de transmission « moyenne » (niveau 7) ou « assez grande » (niveau 8) sont destinés à de petits groupes. Un échange coordonné d'informations et, en partie, la résolution de problèmes simples sont prévus aux deux niveaux. - Conduite : aucun des deux niveaux ne prévoit d'activité de conduite. ».

### **E. 3.3**

- 17 -

### **E. 3.3.1**

S'agissant des compétences professionnelles, la Commission a constaté qu'au vu des tâches accomplies par l'intimée, des connaissances « très approfondies » et un savoir-faire « approfondi » sont requis par le poste en cause. Le recourant estime que les activités de l'intimée sont certes diversifiées, mais qu'elles relèvent toutes de la bonne gestion administrative de la Prison de la Tuilière. Le recourant explique que l'on ne saurait assimiler les activités de l'intimée à celles exercées par les titulaires de postes rattachés à un Etat-major. De l'avis du recourant, le champ d'action de l'intimée étant limité à la Prison de la Tuilière, les connaissances transversales et l'interaction déployée par l'intimée ne sont pas suffisamment étendues pour que le poste soit colloqué au niveau 8. La formation dont bénéficie l'intimée n'est cependant pas remise en cause par le recourant. Il ressort du courrier de J. \_\_\_\_\_ que l'intimée seconde et assiste, dans le domaine administratif, le cadre dirigeant et assure la gestion des relations internes et externes de l'entité. Afin d'exécuter correctement cette tâche, la connaissance très approfondie des processus et de la structure du service est un prérequis indubitable. En assurant le secrétariat de direction, le suivi du budget, tout en étant la répondante comptabilité auprès de l'Etat-major du Service ainsi que la répondante RH auprès de l'URH SPEN, il apparaît que le poste occupé par l'intimée exige là également une vision globale du fonctionnement du service et des différents intervenants. Il serait vain de nier cette réalité. De plus et comme l'a relevé la Commission, il s'agit d'apprécier le poste et non la personne qui occupe le poste. Le fait que les attributions concernant la comptabilité ont été retirées à l'intimée est ainsi sans pertinence. Partant, le poste en cause exige tant des connaissances « très approfondies » qu'un savoir-faire « approfondi » remplissant les exigences du niveau 8. Sur ce point, le tribunal de céans ne constate aucune violation des principes constitutionnels (cf. supra consid. 2 ci-dessus) par la Commission.

### **E. 3.3.2**

Concernant les compétences personnelles, la Commission a estimé que l'intimée dispose d'une marge de manœuvre et

- 18 - d'une indépendance moyennes et qu'elle s'appuie sur des instructions « assez générales ». Les répercussions des décisions qu'elle prend sont « assez faibles » et ses tâches sont « assez diversifiées ». Le recourant expose ce qui suit : « (...) la gestion du secrétariat ne permet pas à l'intimée de s'éloigner des priorités devant être traitées et par conséquent ne nécessite, en soi, pas d'instructions particulièrement détaillées ». Selon le recourant, l'autorité précédente aurait surestimé l'indépendance de l'intimée, et les tâches qu'elle exerce ne sont pas aussi diverses que celles assumées par une secrétaire de direction directement subordonnée à un chef de service, dont les décisions ont des répercussions plus grandes. Il découle de l'argumentaire du recourant que celui-ci ne conteste pas que le poste examiné requiert une marge de manœuvre moyenne s'appuyant sur des instructions ou directives « assez générales » (cf. passage du mémoire de recours cité supra a contrario) et que les tâches et situations se succèdent à une fréquence « élevée ». A ce stade déjà et sous l'angle des compétences personnelles, une collocation du poste de l'intimée au niveau 8 serait parfaitement soutenable. Par surabondance, le tribunal observe que le recourant se perd en comparant le poste de l'intimée avec un autre poste au sein de l'ACV. Il s'agit là d'un moyen tiré du grief de la violation de l'égalité de traitement lequel sera examiné plus loin (cf. infra consid. 4). L'ensemble des tâches décrites par le cahier des charges produit par le recourant et par le courrier de J. \_\_\_\_\_ illustre la grande diversité des tâches

dévolues à ce poste. Plusieurs compétences professionnelles sont requises. L'occupant du poste doit ainsi bénéficier de connaissances linguistiques, juridiques, comptables, informatiques ou encore de gestion des ressources humaines. Finalement, l'indépendance dont jouit l'intimée apparaît comme étant moyenne, puisqu'elle conduit notamment des projets internes de manière indépendante et mène les séances y relatives. Les compétences personnelles exigées par le poste conduisent à une collocation au niveau

### **E. 3.3.3**

S'agissant des compétences sociales, la Commission est d'avis que les interlocuteurs de l'intimée – d'horizons différents – sont

- 19 - nombreux et que la difficulté de transmission des messages est « assez grande ». Le recourant considère que les interlocuteurs de l'intimée sont des personnes éclairées avec lesquelles la transmission de messages est donc facilitée. Selon le recourant, la difficulté de transmission des messages doit être qualifiée de « moyenne ». La détermination des compétences sociales du recourant appelle une marge d'appréciation dont la Commission ne s'est point écartée, ni n'a excédée. La solution à laquelle est parvenue cette autorité est soutenable tant dans son élaboration que dans son résultat. Le tribunal ne saurait la revoir et retient que les compétences sociales relevées par la Commission remplissent les exigences du niveau 8.

### **E. 3.4**

Il découle de ce qui précède que la Commission n'a ni excédé, ni abusé de son pouvoir d'appréciation dès lors qu'elle a exclusivement examiné la correspondance effective entre le cahier des charges ou les tâches réellement exercées par l'intimée au moment de la bascule et les caractéristiques de l'emploi-type, de la chaîne et du niveau résultant de la grille des fonctions. En particulier, il ressort de l'analyse faite supra sous considérant 3.3 que les arguments du recourant tendent à vouloir substituer une appréciation à une autre, ce qui ne saurait être admis. Compte tenu de ce qui précède, le poste de l'intimée doit être colloqué au niveau 8 de la chaîne 346. 4. 4.1 En second lieu, le recourant fait valoir que la Commission a constaté de manière inexacte ou incomplète les faits pertinents (art. 98 al. 1 litt. b LPA-VD). Le recourant a produit le descriptif du cahier des charges de trois postes et semble soulever – implicitement à tout le moins – le grief de la violation du principe de l'égalité de traitement, en invoquant l'incohérence manifeste au sein de l'ACV résultant de la collocation du poste de l'intimée au niveau 8. Ces deux griefs sont examinés conjointement ci-après. Traitant déjà l'existence d'une éventuelle inégalité de traitement dans sa décision, la Commission a comparé le poste de

- 20 - l'intimée avec cinq autres postes au sein de l'ACV afin de déterminer si la collocation au niveau 8 est justifiée (cf. supra consid. C). Après une comparaison soigneuse des activités et cahiers des charges de ces postes avec celui occupé par l'intimée, la Commission est arrivée à la conclusion que la cohérence interne à l'ACV ainsi que le principe d'égalité de traitement étaient respectés, les postes comparés ayant été colloqués sur la base de motifs objectifs. Le recourant critique le traitement identique de l'intimée avec la secrétaire de direction du SPEN et colloquée au niveau 8, soit le premier poste comparé par la Commission (cf. mémoire de recours, p. 6, point 1.3.2). Il conteste l'analyse de la Commission en ce qui concerne le cinquième poste comparé, à savoir celui de « secrétaire de direction » au sein du SAGEFI et colloqué au niveau 8. Le recourant estime que « bien que l'intimée déploie une activité semblable au sein de la Prison de la Tuilière,

l'activité du poste susmentionné demande des compétences professionnelles et une autonomie supérieures ». Le titulaire de ce poste doit interagir avec des personnes qui ne sont pas forcément du métier et qui proviennent de l'ensemble de l'ACV. Cela implique qu'il doit connaître le fonctionnement des autres services de l'ACV. Il se justifierait dès lors de colloquer l'intimée à un niveau inférieur que celui octroyé au titulaire de ce poste. Le recourant compare en outre le poste de l'intimée avec deux postes de « secrétaire de direction », tous deux au sein de la Direction générale de l'enseignement obligatoire (DGEO) et colloqués au niveau 7. La mission générale du premier poste comparé est la suivante (pièce 18, page 1) : « • Organise, coordonne les tâches du secrétariat de l'établissement (administration, gestion administrative du personnel et des élèves) et veille à leur bonne exécution.

- 21 - • Assure en équipe l'intégralité des tâches liées à la gestion administrative et au bon fonctionnement du secrétariat de l'établissement. • Relais et applique de manière stricte les procédures de logiciel de la DGEO, spécifiquement RH. • Assiste le directeur de l'établissement dans l'organisation de ses activités. • Assume la responsabilité du pôle relationnel/administration avec les adultes (parents, enseignants et autres personnels de l'établissement). • Remplit la charge de responsable RADEO (CUR). • Répond en co-pilotage avec le doyen administratif de la migration SIEF. ». La mission générale du second poste comparé est la suivante (pièce 19, page 1) : « • Organise, coordonne les tâches du secrétariat de l'établissement (administration, comptabilité, gestion administrative du personnel) et veille à leur bonne exécution. • Assure en équipe l'intégralité des tâches liées à la gestion administrative et au bon fonctionnement du secrétariat de l'établissement. • Assiste le directeur de l'établissement dans l'organisation de ses activités. • Assume la responsabilité du pôle relationnel/administration avec les adultes (parents, enseignants et autres personnels de l'établissement). ». Selon le recourant, il ne se justifie pas de colloquer le poste de l'intimée différemment des deux postes précités. 4.2 La constatation des faits est incomplète lorsque toutes les circonstances de fait et les moyens de preuve déterminants pour la décision n'ont pas été pris en compte par l'autorité inférieure. Elle est

- 22 - inexacte lorsque l'autorité a omis d'administrer la preuve d'un fait pertinent, a apprécié de manière erronée le résultat de l'administration d'un moyen de preuve, ou a fondé sa décision sur des faits erronés, en contradiction avec les pièces, par exemple (BOVAY, Procédure administrative, p. 395 et les réf.). Selon la jurisprudence, une décision viole le principe de l'égalité consacré à l'article 8 al. 1 de la Constitution fédérale (Cst. ; RS 101) 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'article 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,

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

- 23 - 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, JdT 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). 4.3 Dans le cas particulier, les postes de directeurs adjoints ont été supprimés en 2004 au SPEN, à l'exception des EPO. Comme l'a relevé la Commission, cette suppression a engendré l'attribution de responsabilités et d'activités au poste occupé par l'intimée, lesquelles excèdent les exigences d'un poste colloqué au niveau 7 de la chaîne 346. Le titulaire du poste occupé par l'intimée est notamment le répondant en ressources humaines auprès de l'URH SPEN, il exécute des tâches comptables, il gère et élabore des procédures du secteur administratif, il est chargé des relations avec les partenaires externes et internes, il suit le budget et assure la formation des apprentis. Le tribunal rejoint l'analyse de la commission en ce qui concerne le poste de « secrétaire de direction » du SPEN et colloqué au niveau 8. Compte tenu de l'ensemble des activités exercées et des responsabilités de l'intimé, il ne se justifie pas de traiter différemment ces deux collaborateurs. Il en va de même s'agissant du poste de « secrétaire de direction » au sein du SAGEFI et colloqué au niveau 8. S'agissant des autres postes examinés dans la décision attaquée, le recourant ne dit pas en quoi la comparaison ou son résultat

- 24 - sont inexacts. Dès lors, l'autorité de céans se borne à constater que la Commission a correctement procédé en comparant de manière systématique et détaillée ces différents postes, tout en mettant en évidence les éléments semblables et dissemblables retenus ainsi que les motifs conduisant à un traitement différent ou identique. Les deux postes de « secrétaire de direction » supplémentaires mis en évidence par le recourant dans sa procédure et colloqués au niveau 7 concernent à l'évidence des cas dissemblables de celui de l'intimée, de sorte qu'un traitement différencié s'impose. La diversité des compétences professionnelles requises par le poste de l'intimée ainsi que ses responsabilités particulières (cf. supra consid. 3) sont à l'évidence absentes dans les deux postes précités. Par ailleurs, l'on rappellera que le Tribunal fédéral admet un certain schématisme en matière de système de rémunération. Cela conduit à ne pas faire grand cas de légères différences dues tant à la nature d'un poste, qu'à la nature du service auquel est rattaché un poste. Finalement et pour en revenir au premier des deux griefs du recourant, on ne voit pas en quoi l'autorité de première instance aurait constaté de manière inexacte ou incomplète des faits pertinents. A tout le moins, le recourant ne l'a pas suffisamment exposé. 4.4 Il résulte de ce qui précède

que l'examen de la Commission ne prête le flanc à la critique ni sous l'angle du grief de la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents, ni sous celui de la violation de l'égalité de traitement. 5. En conclusion, la Commission n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en colloquant le poste de l'intimée au niveau 8 de la chaîne 346, de sorte que cette collocation est confirmée. Il y a lieu de rejeter intégralement le recours, les griefs soulevés par le recourant ayant tous été écartés.

- 25 - Les frais de deuxième 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). L'intimée n'ayant pas émis de prétention en indemnisation des frais et dépens encourus, il n'y a pas lieu d'examiner cette question.

- 26 - Par ces motifs, statuant immédiatement au complet et à huis clos, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale prononce: I. Le recours de l'Etat de Vaud est rejeté. II. La décision rendue le 3 avril 2014 par la Commission de recours DECFO-SYSREM est confirmée. III. Les frais de deuxième instance, par 500 fr. (cinq cents francs), sont mis à la charge de l'Etat de Vaud et sont compensés par l'avance de frais effectuée. La présidente : Le greffier : Juliette PERRIN, v.-p. Mathias MICSIZ, a. h.

- 27 - Du 10 mars 2015 Les motifs du jugement rendu le mercredi 21 janvier 2015 sont notifiés aux parties. Un appel au sens des articles 308 ss CPC peut être formé dans un délai de 30 jours dès la notification de la présente décision en déposant au greffe du Tribunal cantonal un mémoire écrit et motivé. La décision objet de l'appel doit être jointe. Le greffier : Mathias MICSIZ, a. h.

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