

VD_GERICHTE TF15.053052 vom 17. August 2017

VD Tribunal cantonal, 2017-08-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_TF15.053052

FR: VD_GERICHTE TF15.053052 du 17 août 2017

IT: VD_GERICHTE TF15.053052 del 17 agosto 2017

Erwägungen

E. 16

al. 3 LPers-VD est ainsi applicable. Le dépôt de la requête de conciliation en date du 23 juillet 2015 par la demanderesse, pour contester sa collocation prévue dans les contrats du 17 octobre 2014 notamment, respecte ce délai. De plus, la demande a été introduite dans le délai de trois mois prévu par l'art. 209 al. 2 CPC, de sorte que l'action de la demanderesse au fond est recevable. II. a) Aux termes de l'article 19 al. 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,

- 20 - l'interdiction de l'arbitraire ou encore le droit d'être entendu (TF 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 sous la forme d'un salaire correspondant à la fonction qu'ils occupent en proportion de leur taux d'activité (lettre a) ou sous la forme d'une indemnité ou émolument (lettre b). Le Conseil d'Etat arrête l'échelle des salaires et fixe le nombre de classes et leur amplitude (art. 24 al. 1 LPers-VD). Il détermine également les modalités de progression du salaire (augmentation annuelle) à l'intérieur de chaque classe (art. 24 al. 2 LPers-VD). Enfin, il définit les fonctions et les évalue (art. 24 al. 3 LPers-VD). c) Comme indiqué, la présente affaire a trait à la position de la demanderesse, quant à son activité de maîtresse de disciplines spéciales, dans le système de classification des fonctions de l'Etat de Vaud. Elle requiert en effet à ce qu'elle soit colloquée de la même manière pour son activité de maîtresse d'économie familiale que pour celle où elle enseigne le français, en raison de sa détention de titres académiques de même degré pour ces deux branches. Le Tribunal ne saurait, dans un tel domaine, substituer son appréciation à celle de l'employeur (HC 2017/311 du 27 avril 2017 et réf. citées). Toutefois, il lui incombe de vérifier que le résultat du système respecte les principes de droit administratif, à tout le moins s'agissant de la légalité, de l'égalité et de l'interdiction de l'arbitraire. III. a) A l'appui de ses conclusions, la demanderesse a indiqué disposer d'un Master of Arts, tant pour la branche enseignée du français que pour celle de l'économie familiale. A son avis, la création d'un Master dans la branche économie familiale aurait dû amener le défendeur à la colloquer dans la fonction « maître-esse de disciplines académiques », comme cela aurait été le cas pour les enseignants d'arts visuels. Partant, la demanderesse requiert un traitement salarial identique pour les deux branches enseignées, soit de bénéficier d'un niveau de fonction 11 également pour son activité d'enseignante en économie familiale.

- 21 - Le défendeur a quant à lui réfuté ce raisonnement en indiquant notamment que la distinction opérée par l'Etat de Vaud quant aux emplois-types « maître-esse de disciplines académiques » et « maître- sse de disciplines spéciales » relevait de son autonomie dans la

gestion de son personnel et que ces deux emplois-types étaient significativement différents. Le défendeur a encore ajouté que ce n'est pas l'obtention par la demanderesse de titres supplémentaires non requis qui lui donnerait le droit de bénéficier d'une classe supérieure, seule la fonction effectivement exercée étant déterminante pour la rémunération. b) Le nouveau système de classification des fonctions a été adopté par l'Etat de Vaud conformément à l'art. 24 al. 3 LPers-VD. Le rapport méthodologique intitulé « Du système de classification des fonctions au système de rémunération – Entrée en vigueur : 1er décembre 2008 » édicté par le défendeur (La nouvelle politique salariale, Du système de classification des fonctions au système de rémunération, entrée en vigueur : 1er décembre 2008, Département des finances et des relations extérieures, Service du personnel, novembre 2009 ; ci-après : le Rapport) indique, en sa page 11 notamment, que l'évaluation des fonctions a été effectuée en application de cinq critères principaux : quatre critères de compétence (professionnelle, personnelle, sociale, à diriger, à former et à conseiller) et un critère relatif aux conditions de travail. Ces critères se déclinent en 17 critères secondaires qui forment, ensemble, le profil d'une fonction. A titre d'exemple, on relèvera que la formation de base d'un collaborateur est l'un des 17 critères secondaires qui a été pris en compte dans le cadre de la bascule DECFO-SYSREM. Ce système se base sur la notion d'emploi-type qui est définie, en page 26 dudit Rapport, comme « un regroupement d'emplois présentant des proximités d'activités et donc de compétences suffisantes pour être étudiées et traitées de façon globale ». La fiche emploi-type tend ainsi à décrire un métier. La détermination du niveau de fonction a quant à elle permis de prendre en compte la complexité des activités essentielles y afférentes, les responsabilités intrinsèques à la fonction et les inconvénients majeurs engendrés par l'exercice de la fonction (p. 21 du Rapport).

- 22 - En l'espèce, la demanderesse s'est contentée d'alléguer que le système aurait dû être remis en question par le défendeur lorsque le Bachelor et le Master d'économie familiale ont été créés, comme cela aurait été le cas pour les enseignants d'arts visuels. A aucun moment la demanderesse n'a pourtant développé ce dernier élément. Elle ne motive pas non plus, à l'exception des titres nécessaires à l'exercice de l'emploi, en quoi son poste de « maître-esse de disciplines spéciales » correspond effectivement à celui de « maître-esse de disciplines académiques ». Or, comme précédemment relevé, le niveau de formation du collaborateur n'est qu'un élément parmi d'autres pour apprécier si celui-ci entre ou non dans un emploi-type. Aussi, au vu de ce qui précède mais également en vertu de l'autonomie de l'employeur quant à sa politique salariale, il n'appartient pas à l'Autorité de céans de remettre en question le système défini et mis en place conformément aux dispositions légales. Pour le surplus, le Tribunal de céans relève que la reconnaissance du Master de la demanderesse par la CDIP se fonde sur l'Accord intercantonal sur la reconnaissance des diplômes de fin d'études du 18 février 1993 que la CDIP doit mettre en œuvre (Recueil systématique de la CDIP 4.1.1). Toutefois, l'art 8 de cet accord, intitulé « Effets de la reconnaissance » ne traite pas d'une modification de la rémunération ensuite de la reconnaissance du diplôme. Enfin, le Tribunal de céans relève que la demanderesse n'a pas non plus démontré en quoi l'absence d'adaptation du système, tel qu'il l'aurait été pour les enseignants d'arts visuels, violerait le principe de la légalité. Aussi, le grief formulé par la demanderesse quant au système établi doit ainsi être rejeté, dans la mesure où il est considéré comme bien fondé. IV. a) La demanderesse invoque également une violation du principe de l'égalité de traitement. Elle relève à nouveau qu'elle dispose des mêmes titres pour son activité d'enseignement du français que de l'économie familiale. Partant, sa

collocation pour ses différents emplois doit être la même. La demanderesse indique en outre que la « logique des titres » appliquée par l'Etat de Vaud dans le cadre de l'enseignement doit

- 23 - amener à l'admission de ses conclusions. Enfin, elle allègue encore qu'une adaptation du système a été opérée s'agissant des enseignants d'arts visuels et qu'il est contraire au principe de l'égalité de traitement de ne pas procéder de la sorte dans sa situation. Le défendeur estime quant à lui que des différences existent entre les emplois-types de « Maître-esse de disciplines académiques » et « Maître-esse de disciplines spéciales », comme la préparation et la conduite d'examens, que seul le maître de disciplines académiques a pour tâche. Ces différences se fondent sur la réalité de l'enseignement, encadré par les fiches d'emploi-type, et la différence de collocation est justifiée. De surcroît, selon le défendeur toujours, une inégalité de traitement surviendrait si l'on donnait gain de cause à la demanderesse, qui se verrait alors avantagée en comparaison des autres maîtres de disciplines spéciales. b) Selon la jurisprudence, une décision viole le principe de l'égalité consacré à l'article 8 al. 1 de la Constitution fédérale (ci-après : 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 régler, 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 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

- 24 - 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 n'est pas rémunéré de la même manière qu'un autre poste de même valeur. La question de savoir si des activités différentes doivent être considérées comme d'égale valeur 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). Le système de rémunération de l'Etat de Vaud est construit sur la base d'une logique de

poste, comme le Rapport l'indique. La logique des titres entre en ligne de compte uniquement dans des situations où on a à faire à une profession sans cahier des charges comme celle des enseignants (Jugement du TRIPAC du 17 juin 2014, TD09.006836). Dans ce contexte, la logique du poste tend à s'effacer au profit de la logique du titre (Jugement du TRIPAC du 7 octobre 2016, TD09.005501, consid. IV. b), d'où l'élaboration de l'art. 6 du Règlement relatif au système de rétribution des collaborateurs de l'Etat de Vaud (RSRC, RSV 172.315.2), adopté afin de garantir l'égalité de traitement (HC 2017/311 du 27 avril - 25 - 2017). En substance, cet article prévoit une réduction salariale du collaborateur qui ne dispose pas du titre académique exigé. Il peut en être déduit que l'obtention de certains titres constitue un minima que l'enseignant doit obtenir, faute de quoi sa rétribution fait l'objet d'une réduction. c) En l'espèce, le Tribunal de céans retiendra que la logique des titres s'applique davantage en raison d'une comparaison de deux situations au sein d'une même catégorie d'emploi-type, que pour des situations inter-catégories à l'instar de la situation présente. En outre, la seule logique des titres ne peut être retenue comme suffisante. La problématique de savoir si l'obtention de titres en sus de ceux requis pour l'exercice de l'emploi-type doit amener à une amélioration de la rémunération, respectivement à une collocation plus favorable du collaborateur, n'est pas pertinente en l'espèce. En effet, la comparaison des emplois-types de maître-esse de disciplines académiques et spéciales permet de conclure que certaines tâches sont du domaine exclusif du maître de disciplines académiques. Or, ce serait violer la logique du poste que d'occulter ces éléments. La comparaison des fiches d'emploi-type n°3111 et 3112 permet aisément de constater que la « mission » du maître de disciplines spéciales diffère de celle du maître de disciplines académiques, qui travaille plus étroitement dans une perspective interdisciplinaire. S'agissant de la rubrique « activités essentielles », le maître de disciplines académiques doit en particulier « préparer et conduire des épreuves d'examen et d'autres épreuves collectives », « pour certaines branches, préparer et aménager les équipements des salles (laboratoires par exemple), monter des expériences, contrôler les travaux pratiques des élèves et en analyser les résultats » et « préparer les élèves à leurs formations futures » ; les maîtres de disciplines spéciales n'assument pas de telles tâches. Les maîtres de disciplines académiques assurent par ailleurs l'enseignement dans deux disciplines au moins, en principe. A l'inverse, la fiche emploi-type du maître de disciplines spéciales prévoit

- 26 - des tâches qui n'apparaissent pas comme de valeur égale à celles décrites plus haut. Outre les différences qui ressortent expressément de ces deux fiches d'emploi-type, le TRIPAC a déjà constaté, dans l'affaire TD09.007696 citée plus avant, que des différences entre ces deux fiches étaient significatives, notamment le degré de responsabilité et de compétence attendues pour les maîtres de disciplines académiques qui interviennent plus souvent dans les conseils de classes ou auprès des parents d'élèves. Qui plus est, les disciplines académiques peuvent être continuées au gymnase, au contraire des disciplines spéciales qui disparaissent au stade de l'enseignement postobligatoire. Les maîtres de disciplines spéciales du secondaire I uniquement n'ont par ailleurs pas de maîtrise de classe, comme l'art. 53 al. 3 de la Loi sur l'enseignement obligatoire (LEO, RSV 400.02) le prévoit, particulièrement en raison du temps d'enseignement consacré dans la branche enseignée, souvent peu important. En conclusion, le Tribunal de céans retient que l'obtention de certains titres est nécessaire pour l'octroi de certaines collocations, mais qu'ils ne sont pas suffisants en soi. Le système repose sur une combinaison de facteurs,

avec des exigences minimales expressément posées par la législation, s'agissant des diplômes à obtenir par exemple. Le dépassement de ces minimas ne peut entraîner, sans autre motif justificatif, un changement de classification salariale. En effet, un certain schématisme est inhérent au domaine public et doit être observé. Le Tribunal de céans relève à cet égard que la modification du système prévu pour les enseignants d'arts visuels est intervenue, comme pour d'autres professions, lorsque les éléments concrets le justifiaient. Tel n'est pas le cas en l'espèce, puisque rien n'a été entrepris en ce sens, depuis 2012 à tout le moins. Le titre est ainsi un élément de pondération important mais qui n'est pas déterminant à lui seul. Par surabondance, le Tribunal de céans retient qu'il créerait une inégalité de traitement, si les maîtres de disciplines spéciales

- 27 - accédaient automatiquement au niveau 11 lorsqu'ils disposaient d'un Master dans leur branche, une telle formation académique n'existant pas nécessairement pour l'ensemble des disciplines spéciales. Le grief de la demanderesse doit ainsi être rejeté. V. a) La demanderesse allègue également être victime de discrimination en raison de la durée du travail accompli. En effet, un travail à temps plein en qualité de maître de disciplines spéciales implique l'enseignement de 28 périodes, alors que seules 25 périodes sont prévues pour le maître de disciplines académiques. Le défendeur ne s'est pas prononcé spécifiquement sur cet élément. b) 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, p. 56, consid. 2b, ATF 127 I 60, p. 70, consid. 5a, 3a et 2a). c) Sans compter le caractère insuffisamment motivé du grief de la demanderesse, qui ne cite ni d'exemple, ni ne développe en quoi cette différence serait insoutenable, le Tribunal de céans retient que celle-ci se borne à invoquer abstraitement le principe de l'interdiction de l'arbitraire et omet, dans son raisonnement, de prendre en compte que les tâches spécifiques liées aux emplois-types dont il est question diffèrent, ainsi que cela a été constaté. Ces divergences peuvent impliquer, par

- 28 - exemple, plus ou moins de temps de préparation et de correction. Aussi, mal fondé, ce grief est rejeté dans la mesure où il est recevable. V. La procédure devant le Tribunal de céans est gratuite lorsque la valeur litigieuse est inférieure à fr. 30'000.- (art. 16 al. 6 LPers-VD), ce qui est le cas en l'espèce. Il n'y a pas non plus lieu d'allouer des dépens au défendeur, qui n'a pas engagé de frais externes de représentation. Partant, la présente décision est rendue sans frais ni dépens. Par ces motifs, statuant immédiatement, au complet, à huis clos et en contradictoire le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale prononce: I. Les conclusions formulées par F._____ dans sa demande du 7 décembre 2015 sont intégralement rejetées. II. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées. III. Le présent jugement est rendu sans frais ni dépens. La présidente : La greffière : Christine SATTIVA SPRING, v.-p. Eléonore EGLI, a.h.

- 29 - Du 9 janvier 2018 Les motifs du jugement rendu le 17 août 2017 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 du recours de l'appel doit être jointe. La greffière : Eléonore EGLI, a.h.

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