

JUGEMENT

rendu par le

**TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES
DE L'ADMINISTRATION CANTONALE**

le 28 janvier 2011

dans la cause

[REDACTED] c/ETAT DE VAUD

Art. 24 LPers-VD, 4 et 12 ANPS (calcul de l'échelon)

MOTIVATION

Audiences : 12 octobre et 20 décembre 2010

Président : [REDACTED]

Assesseurs : [REDACTED]

Greffière : [REDACTED]

Statuant au complet et à huis clos immédiatement, à l'issue de l'audience du 20 décembre 2010, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. [REDACTED] (ci-après: « le demandeur »), né le 29 décembre 1964, a été engagé en qualité d'agent de détention au sein du Service pénitentiaire de l'Etat de Vaud (ci-après: « le défendeur ») le 1^{er} juin 1995. Il a été colloqué en classes 12-14 en tant que surveillant A jusqu'au 30 septembre 1998. Le 1^{er} octobre 1998, il a été promu à la fonction de surveillant spécialiste A et colloqué en classes 15-17.

2. A la fin de 2008, le défendeur a transmis à tous ses collaborateurs des fiches d'information relatives à la chaîne et au niveau de fonction qui leur seraient attribués après la bascule dans le nouveau système de classement des fonctions.

Ce nouveau système de classification des fonctions adopté par l'Etat de Vaud a été créé selon la méthode GFO, qui s'appuie sur un catalogue de critères pour évaluer les fonctions. Ce catalogue se compose de cinq critères principaux : quatre critères de compétences (professionnelle, personnelle, sociale, à diriger, à former et à conseiller) et un critère relatif aux conditions de travail. La compétence professionnelle a un poids relativement élevé puisqu'elle représente 28% des critères principaux. Chacun d'eux se décline ensuite en critères secondaires, soit 17 au total. Une définition de chaque critère principal et de chaque critère secondaire est proposée dans le catalogue. Chaque critère est indépendamment apprécié, évalué et noté. Pour ce faire, l'appréciation, l'évaluation ou la notation d'un critère s'appuie sur des indicateurs. C'est la combinaison de ces indicateurs qui donne une mesure du critère. Les notes obtenues à chacun des 17 critères secondaires forment, ensemble, le profil d'une fonction. Ce profil ou combinaison des critères rend compte à la fois des exigences attendues sur le plan des compétences et des conditions de travail particulières y relatives. Autrement dit, ces mesures par critères, combinées entre elles, expriment au final le degré de complexité d'une fonction ou le

degré de compétences, d'exigence et de responsabilité d'une fonction. C'est bien ce que signifie le niveau d'une fonction, qui en l'occurrence peut être compris entre 1 et 18. Plus le niveau est élevé, plus la complexité, l'exigence et la responsabilité sont grandes. Le niveau d'une fonction est déterminé par l'addition des notes décernées à chaque critère. Une table de correspondances « points – niveaux » permet ensuite de dire à quel niveau se rapporte le nombre total de points obtenu par une fonction, étant précisé qu'à chaque critère est appliqué un coefficient de pondération. Par ce travail d'évaluation, l'objectif poursuivi est de parvenir à une classification des fonctions dont la gradation en 18 niveaux est rendue visible par la grille des fonctions.

Sur cette base, le demandeur a reçu en décembre 2008 une fiche comprenant les informations suivantes :

Données individuelles

N° de salarié-e : [REDACTED] (chaque contrat faisant l'objet d'un courrier, il est possible que vous receviez cet envoi en plusieurs exemplaires)

Nom : [REDACTED]

Prénom : [REDACTED]

Fonction nouvelle

Emploi-type : *Responsable d'atelier en milieu de détention*

Chaîne : 111

Niveau : 9

Salaire de la fonction (sur 13 mois à 100%) : minimum : 72116.-

maximum : 104569.-

Votre situation salariale

▪ Taux d'activité pris en considération (au 01.12.08) 100%

Votre rétribution actuelle:

▪ Salaire annuel réel (au taux d'activité et 13^{ème} compris) 87040.-
▪ Indemnité(s) salariale(s) intégrée(s) 3000.-
▪ Salaire annuel total pris en considération 90040.-

Votre rétribution au 31.12.08:

▪ Echelon	19
▪ Rattrapage 2008 (au taux d'activité au 01.12.2008)*	1685.-
▪ Salaire de base annuel total au 31.12.08	91726.-
▪ Salaire cible DECFO-SYSREM	98679.-
	(pour une activité à 100%)
▪ Rattrapage total (étalé sur la période 2008-2013)	8639.-

* Le rattrapage 2008 est calculé sur l'entier de l'année 2008. Pour les personnes n'ayant pas travaillé toute l'année (engagement en cours d'année, congé non payé, etc.), il est réduit proportionnellement. Le montant global du rattrapage étalé sur la période 2008-2013 est inchangé. En revanche, le montant du rattrapage 2008 est différent de celui qui vous a été communiqué en octobre. S'il est plus élevé, cela s'explique par une modification à la hausse de la collocation de votre poste ou une augmentation de votre taux d'activité. S'il est plus bas, cela s'explique par le fait que le nombre de personnes concernées par un rattrapage, qui se partagent les CHF 32 mio mis à disposition pour cette année, a augmenté depuis le mois d'août dernier. Il peut aussi s'expliquer par une baisse de votre taux d'activité.

Votre situation en 2009

- Vous bénéficierez de l'indexation complète de 2.6% décidée par le Conseil d'Etat.
- Vous bénéficierez à nouveau d'un rattrapage annuel qui sera versé en une fois avec le salaire du mois de décembre. De plus, vous percevrez une annuité selon le nouveau système.

3. Le demandeur a encore reçu un avenant à son contrat de travail daté du 29 décembre 2008, mais prenant effet le 1^{er} décembre 2008, dans lequel sa fonction a été qualifiée de responsable d'atelier en milieu de détention, correspondant à la chaîne 111 de la grille des fonctions et à un niveau 9.

Avant la bascule, le demandeur était en classes 15-17 et son revenu annuel, treizième salaire compris, se montait à 87'040 fr. pour un taux d'activité de 100%. A ce montant s'ajoutait encore une indemnité pour inconvénient de service de 3'000 fr., soit un salaire total de 90'040 francs.

Après l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération Decfo-Sysrem, le demandeur a été colloqué en classe 9, échelon 19. Son salaire annuel était alors de 90'041 fr., treizième salaire compris, pour un taux d'activité de 100%. Le demandeur a également bénéficié, pour l'année 2008, d'un rattrapage de 1'685 fr.

représentant la différence entre le salaire de base annuel total au 31 décembre 2008, soit 91'726 fr. y compris le treizième salaire, et le salaire de 90'041 fr. pris en considération au moment de la bascule.

4. Sous l'empire de l'ancienne politique salariale, les surveillants des établissements pénitentiaires bénéficiaient d'une indemnité forfaitaire de 3'000 fr. par an, pour une activité à temps complet, versée au titre d'inconvénient de service. L'instruction a révélé que cette indemnité était servie de la même manière à l'ensemble des agents pénitentiaires et qu'elle ne consistait pas en un complément destiné à compenser une différence de salaire par rapport à d'autres collaborateurs occupant la même fonction. Elle avait un caractère temporaire et n'a été versée que jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle politique salariale.

Il ressort à cet égard d'un accord conclu le 2 novembre 2001 entre le Conseil d'Etat et l'Association vaudoise des agents pénitentiaires portant sur les négociations spécifiques avec le secteur pénitentiaire que l'indemnité pour inconvénient de service était soumise aux charges sociales, mais non pas aux cotisations de prévoyance professionnelle. Il s'agissait d'un montant versé à tous les titulaires de la fonction de manière identique, sans égard au salaire réel. Elle était liée à la fonction et non pas au collaborateur, dès lors qu'elle était indépendante du niveau salarial du bénéficiaire. N'étant pas intégrée au salaire, elle n'était pas juridiquement acquise, mais était exclusivement liée à la pénibilité de la fonction.

5. L'instruction a porté sur les échelons salariaux prévus par le nouveau système de classification des fonctions.

A cet égard, [REDACTED], qui est responsable du domaine du service du personnel de l'Etat de Vaud (ci-après: SPEV), a témoigné lors d'une audition du 14 décembre 2010 que l'échelon avait pour but de déterminer l'expérience du collaborateur. Pour ne pas faire de fixation de salaire initiale pour tous les collaborateurs lors de la bascule, il a été retenu que c'était le positionnement du salaire entre le minimum et le maximum de l'ancienne fonction qui était déterminant. Le pourcentage de progression sous l'ancien système se reflétait ainsi dans le nouveau système par l'intermédiaire du nombre d'échelons obtenus.

6. Par demande du 17 avril 2009, le demandeur a saisi le tribunal de céans des conclusions suivantes :

1. Constaté que le SPEV a violé les articles 4, 5 et 12 de l'arrêté du 28 novembre 2008 et en a fait une mauvaise application à mon cas personnel;
2. Rectifier l'erreur du SPEV et m'attribuer l'échelon 21 en 2008 puis 22 en 2009;
3. Dire que mon salaire sysrem de 2008 s'élève à 90040;
4. Dire que mon salaire 2009 doit être corrigé en conséquence".

Lors de la première audience du 12 octobre 2010, le demandeur a confirmé les conclusions ci-dessus. Le défendeur a conclu, sous suite de frais, à ce qu'il soit constaté à titre préjudiciel que la requête était irrecevable et, sur le fond, à son rejet.

En temps utile, le demandeur a requis la motivation du jugement dont le dispositif a été communiqué aux parties le 28 janvier 2011.

EN DROIT :

I. a) Aux termes de l'article 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)

En l'espèce, le demandeur travaille au service de l'Etat de Vaud en qualité de responsable d'atelier en milieu de détention. L'on est ainsi en présence d'une activité régulière au sens de l'art. 2 al. 2 LPers-VD, de sorte que la relation de travail est soumise aux dispositions de la LPers-VD et que l'action de l'article 14 LPers-VD est la seule voie de droit qui permette au demandeur de faire trancher ses prétentions par l'autorité judiciaire. Partant, la requête du défendeur est recevable en la forme.

b) Les parties ne contestent pas que la fonction exercée par le demandeur a fait l'objet d'une transition directe. Ainsi, la voie de recours devant la

Commission de recours instituée par le Décret du Grand Conseil 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) ne lui est pas ouverte (art. 5 du Décret a contrario). Le tribunal de céans est donc bien compétent pour connaître du présent litige.

II. Le défendeur invoque la prescription de l'action du demandeur. Il soutient que les conclusions de ce dernier ne sont pas exclusivement pécuniaires, de sorte qu'elles doivent donc se prescrire par soixante jours et non pas par une année.

Conformément à l'article 16 alinéa 3 LPers-VD, 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 que la créance est exigible ou dès la communication de la décision contestée.

L'action du demandeur tend à une modification en sa faveur de l'échelon sur lequel il a été positionné dans la nouvelle classification, soit en d'autres termes à la fixation d'un nouveau traitement plus élevé. Il s'agit donc clairement d'une réclamation pécuniaire dont la valeur litigieuse peut d'ailleurs se calculer à fr. 7'370.- sur la base des éléments fournis par le défendeur. Il en découle que le délai d'un an est applicable. Comme les éléments relatifs au nouveau traitement du demandeur lui ont été communiqués en décembre 2008, la demande du 17 avril 2009 a été déposée bien avant l'expiration du délai d'une année, de sorte que l'exception de prescription est infondée.

III. a) Le litige porte exclusivement sur l'échelon du demandeur dans la nouvelle classification, que le défendeur a calculé à 19 et que l'intéressé souhaite porter à 21.

Le défendeur a fait usage de la formule de calcul de l'échelon au moment de la bascule (ci-après : « la formule ») qui est consacrée par l'article 4 de l'Arrêté du 28 novembre 2008 du Conseil d'Etat relatif à la mise en œuvre de la

nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud (ci-après: « ANPS »; RSV 172.320.1) et dont la teneur est la suivante :

$$\left(\frac{\text{Salaire avant bascule} - \text{salaire minimum de la fonction ancienne}}{\text{Salaire maximum de la fonction ancienne} - \text{salaire minimum de la fonction ancienne}} \times 26 \right) \times 0.75 - 1 \text{ échelon}$$

A ce jour, le tribunal de céans n'a dû se pencher qu'une fois sur la formule, dont il a vérifié le calcul dans son jugement du 22 avril 2010 dans la cause S. c/ Etat de Vaud (TD [REDACTED]). Quand bien même le demandeur ne remet pas en cause le principe de l'application de la formule, mais critique uniquement les données introduites dans le calcul, il convient d'examiner brièvement la portée de l'article 4 ANPS.

b) La formule a été définie dans la Convention portant sur la mise en œuvre de la nouvelle classification des fonctions et de la nouvelle politique salariale signée le 3 novembre 2008 par la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines et par la Fédération des sociétés de fonctionnaires, convention dont le Grand Conseil a pris acte dans l'article 2 du Décret. Il ressort de l'exposé des motifs et projet de décret n° 124 de novembre 2008 que la formule a eu la préférence par rapport au critère de l'âge proposé par le Conseil d'Etat, et qu'elle revient à positionner un collaborateur au maximum sur l'échelon 19 (p. 10).

Un premier examen des données à introduire dans la formule révèle que les éléments du nouveau traitement n'y jouent pas de rôle. Il en va de même d'autres critères comme l'âge, la formation, l'ancienneté au service de l'Etat ou l'expérience professionnelle dans son ensemble. Les seules données utiles concernent l'ancien salaire ainsi que le minimum et le maximum alloués à l'ancienne fonction.

Mathématiquement, la formule se présente tout d'abord par une fraction qui comprend, au numérateur, l'écart entre l'ancien salaire et le minimum de la fonction, et au dénominateur, l'écart entre le salaire maximum et le salaire minimum de cette même fonction. Cette fraction a pour objet d'exprimer, par un quotient de 0 à 1, l'avancement de l'intéressé au sein de l'amplitude possible de salaire pour sa fonction. Le collaborateur qui se trouve au maximum de sa classe reçoit le quotient de 1 dès lors que son avancement au sein de la classe (numérateur) équivaut à

l'amplitude totale de sa fonction (dénominateur). Le collaborateur dont l'ancien salaire s'écarte dans une moindre mesure du minimum de la fonction reçoit un quotient inférieur à 1 (numérateur plus petit que le dénominateur). Ce quotient est ensuite projeté sur une échelle de 1 à 26 par l'effet d'une simple multiplication par 26.

La formule a donc pour fonction de projeter, sur une échelle de 26 unités, l'état d'avancement salarial de l'intéressé dans son ancienne fonction, lequel est exprimé par un quotient de 0 à 1. Ce quotient n'est toutefois pas projeté tel quel sur l'échelle de 1 à 26, mais subit une double correction négative. D'abord, il est réduit d'un quart par la multiplication « x 0,75 ». Ensuite, il est tempéré d'une unité par la soustraction de « 1 échelon ». De la sorte, les collaborateurs qui se trouvent au maximum de leur classification (quotient de 1) ne se retrouvent pas en échelon 26, mais aux trois-quarts de ce nombre diminué d'une unité, soit en échelon 19 ($26 \times 0,75 - 1 = 18,5$ arrondis à l'entier supérieur). Ces observations rejoignent la déposition du témoin [REDACTED] en ce sens que le nouvel échelon reflète la progression de l'intéressé dans sa classe ou dans son groupe de classes sous l'empire de l'ancien système.

c) La formule soulève un certain nombre de difficultés qu'il n'y a pas lieu d'examiner ici dès lors que la seule question litigieuse est de savoir si, comme le réclame le demandeur, le « salaire actuel » de la formule, soit le salaire afférent à l'ancienne fonction au 30 novembre 2008, doit comprendre l'indemnité pour inconvénient de service.

IV. a) En effet, le défendeur a pris comme « salaire actuel » le salaire du demandeur en classes 15-17 au 30 novembre 2008, soit 87'040 francs. Les éléments pris en compte aux titres de « salaire minimum de la fonction actuelle » et de « salaire maximum de la fonction actuelle » sont respectivement le salaire minimum de la classe 15 par 59'781 fr. et le salaire maximum de la classe 17 par 87'040 francs. Le calcul effectué par le défendeur est donc le suivant:

$$\left(\frac{87'040 - 59'781}{87'040 - 59'781} \times 26 \right) \times 0,75 - 1 \text{ échelon} = 18,5, \text{ arrondi au plus près, soit échelon 19}$$

Le demandeur, quant à lui, ne conteste pas les données introduites au dénominateur. Il voudrait cependant ajouter au « salaire actuel » du numérateur le montant de son indemnité pour inconvénient de service de 3'000 francs, selon le calcul suivant :

$$\left(\frac{90'040 - 59'781}{87'040 - 59'781} \times 26 \right) \times 0.75 - 1 \text{ échelon} = 20.646, \text{ arrondi au plus près, soit échelon 21}$$

L'argumentation du demandeur est toutefois insoutenable pour les raisons qui suivent.

V. Il est constant que l'indemnité pour inconvénient de service était attribuée, sans égard à l'ancienneté ou à la rémunération, à tous les surveillants du service pénitentiaire. En d'autres termes, le surveillant débutant recevait, en sus du salaire minimum de sa classe, l'indemnité annuelle de 3'000 fr. alors que le surveillant au sommet de sa carrière recevait la même indemnité en sus du salaire maximum de sa fonction. Si l'on voulait, comme le suggère le demandeur, introduire l'indemnité pour inconvénient de service dans la formule, il faudrait alors l'ajouter non seulement au salaire de l'intéressé, mais aussi – eu égard à ses aspects forfaitaire et systématique – aux salaires minimum et maximum de la fonction qu'il occupait. Cela donnerait le calcul suivant :

$$\left(\frac{(87'040 + 3000) - (59'781 + 3000)}{(87'040 + 3000) - (59'781 + 3000)} \times 26 \right) \times 0.75 - 1 \text{ échelon} = 18.5, \text{ arrondi au plus près, soit à 19}$$

En voulant ajouter l'indemnité pour inconvénient de service à son seul salaire au moment de la bascule, le demandeur ne fait pas qu'orienter les calculs en sa faveur. Il méconnaît surtout la nature de ladite indemnité, qui n'était pas un supplément de salaire accordé individuellement qui lui aurait d'ailleurs permis de gagner davantage que le maximum légal prévu pour sa fonction, mais un montant versé temporairement à tous les titulaires de la fonction, dans l'attente de la nouvelle classification, en raison du caractère pénible de leurs tâches. Il perd aussi de vue que l'objectif de la formule, qu'il ne remet pas en cause sous cet angle, était que les collaborateurs ne puissent pas dépasser l'échelon 19 au moment de la bascule. C'est en vain qu'il invoque encore l'article 12 ANPS dès lors que, comme on l'a vu,

les éléments du nouveau traitement ne jouent pas de rôle dans l'application de la formule, laquelle n'a pas d'autre objectif que de fixer, sur la base de l'avancement de l'intéressé dans l'ancien système, son nouvel échelon entre 1 et 19 sur une échelle de 1 à 26. On peut enfin relever que l'ancienne indemnité pour inconvénient de service du demandeur a bien été intégrée dans son nouveau traitement annuel dès lors que celui-ci a été fixé à 91'726 fr. alors qu'il représentait 87'040 fr. auparavant. Le demandeur a donc bénéficié, à l'occasion de la nouvelle classification, d'une augmentation annuelle de 4'686 fr. qui est supérieure à l'ancienne indemnité pour inconvénient de service, sans même compter le rattrapage salarial prévu. Il n'a donc nullement été lésé par la nouvelle classification.

VI. A la lumière de ce qui précède, le demandeur doit être débouté de toutes ses conclusions.

Bien que l'action du demandeur confine à la témérité sur certains points, le présent jugement, qui tranche un litige dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr., pourra encore être rendu sans frais et sans allocation de dépens (art. 41 LJF applicable en vertu de l'art. 16 al. 1^{er} LPers-VD).

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 prises par [REDACTED] selon demande du 17 avril 2009, sont rejetées.
- II. Le présent jugement est rendu sans frais, ni allocation de dépens

Le président :

[REDACTED]

La greffière :

[REDACTED]

Du

Les motifs du jugement rendu ce jour sont notifiés aux représentants des parties.

Un recours au sens des articles 319 ss CPC peut être formé dans un délai de 10 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 doit être jointe.

Si vous avez déjà recouru dans le délai de demande de motivation sans prendre de conclusions conformes aux exigences susmentionnées, votre recours pourra être déclaré irrecevable, à moins que vous ne formuliez des conclusions régulières dans le délai fixé ci-dessus.

Le greffier :