

**JUGEMENT**

rendu par le

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

le 16 août 2013

dans la cause

████████████████████ c/ Etat de Vaud

**MOTIVATION**

\*\*\*\*\*

Audiences : 30 juillet 2012 et 24 juillet 2013

Président : Pascal de Preux

Assesseurs : Olivier GUDIT et Denis SULLIGER

Greffière : Elisabeth RUPP

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 24 juillet 2013, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit:

**EN FAIT :**

1. Le 14 février 2013, le tribunal de céans a admis la jonction des causes de [REDACTED] et [REDACTED] (ci-après : les demandeurs). Dès lors, la présente décision est rendue pour ces deux causes.

2. Les demandeurs travaillent au Service de [REDACTED] (ci-après : le S [REDACTED]), ceci depuis le 8 octobre 2009 pour [REDACTED], et depuis le 15 avril 2009 pour [REDACTED].

Dans l'ancien système de rémunération, ils occupaient la fonction de « secrétaire », colloquée en classe 15-18, avec un salaire annuel maximum de fr. 90'457.-.

La nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud DECFO/SYSREM a été mise en vigueur dès le 1<sup>er</sup> décembre 2008. Selon le contrat de travail de [REDACTED], établi le 31 mars 2009, celui-ci a été engagé comme « gestionnaire de dossiers spécialisés », dans la chaîne 348, la fonction 8 et l'échelon 2. Selon le contrat de travail de [REDACTED], établi le 2 octobre 2009, celle-ci a été engagée comme « gestionnaire de dossiers spécialisés », dans la chaîne 348, la fonction 8 et l'échelon 9.

3. Les employés du [REDACTED] (ci-après : le [REDACTED]), occupant le même emploi-type de « gestionnaire de dossier spécialisé » au sein de leur entité, ont eux aussi été colloqués dans la fonction 8 lors de l'introduction de la nouvelle classification salariale, soit dès le 1<sup>er</sup> décembre 2008. Considérant cette collocation injustifiée, ces employés du [REDACTED] ont recouru le 4 février 2009 auprès de la Commission de recours DECFO-SYSREM, concluant à une collocation au niveau 9 de la chaîne 348. Leur recours a été admis le 8 avril 2011 et l'ensemble des postes de « gestionnaire de dossiers spécialisés »

au sein du [REDACTED] a ainsi été colloqué en classe 9, avec effet à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle politique salariale, à savoir le 1<sup>er</sup> décembre 2008.

4. Suite à cette décision, le niveau de fonction des demandeurs a été spontanément modifié par un avenant au contrat établi par l'Etat de Vaud le 27 février 2012, et prenant effet le 1<sup>er</sup> décembre 2011. A cette date, leur fonction a ainsi été promue au niveau 9 de la chaîne 348.

5. Le 26 mars 2012, [REDACTED] a déposé une requête auprès du tribunal de céans afin de contester l'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> décembre 2011 de l'avenant au contrat du 27 février 2012 susmentionné. Au préalable, il indique qu'il a été engagé avant que la décision de la Commission de recours DECFO/SYSREM du 8 avril 2011 ne soit rendue. Il estime ensuite que le fait que la modification de sa fonction n'intervienne que le 1<sup>er</sup> décembre 2011 est une inégalité de traitement par rapport aux collaborateurs du [REDACTED], dont la fonction a été modifiée dès l'entrée en vigueur de la nouvelle politique salariale, soit le 1<sup>er</sup> décembre 2008.

La conciliation n'ayant pas abouti lors de l'audience du 30 juillet 2012, [REDACTED] a saisi le tribunal de céans le 26 octobre 2012, concluant à ce que l'avenant à son contrat de travail prenne effet à la date de son engagement, soit le 15 avril 2009. Ce même 26 octobre 2012, [REDACTED] a également saisi le tribunal de céans, concluant à l'entrée en vigueur de son avenant au contrat de travail au 8 octobre 2009, date de son engagement.

Les demandeurs ont, par courrier daté du 26 octobre 2012, requis la jonction des deux causes. Par courrier daté du 12 février 2013, l'Etat de Vaud s'est déclaré favorable à la jonction. Le tribunal de céans a informé les parties par courrier du 14 février 2013 que les causes étaient jointes.

6. Le dispositif de jugement a été rendu le 16 août 2013. Par courriers datés respectivement du 21 août 2013 et 22 août 2013, les demandeurs ainsi que l'Etat de Vaud, ont requis la motivation du jugement.

**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<sup>er</sup> 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 (ci-après : LEg ; RS 151.1) dans les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses employés.

En l'espèce, les demandeurs travaillent au service de l'Etat de Vaud en qualité de gestionnaire de dossiers spécialisés. En présence d'une activité régulière au sens de l'article 2 LPers-VD, la relation de travail est soumise aux dispositions de cette loi. Ainsi, l'action de l'article 14 LPers-VD est la seule voie de droit pour faire trancher par l'autorité judiciaire les prétentions émises par les demandeurs.

b) Les parties ne contestent pas que la fonction exercée par les demandeurs ont fait l'objet d'une transition directe. Ainsi, la voie de recours devant la Commission de recours instituée par le Décret ne lui est pas ouverte (art. 5 du Décret relatif à la nouvelle classification des fonctions et à la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud du 25 novembre 2008 *a contrario*). Le Tribunal de céans est, en conséquence, compétent pour connaître du présent litige.

c) L'article 16 alinéa 3 LPers-VD dispose que 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 l'exigibilité de la créance ou dès la communication de la décision contestée.

L'action des demandeurs tend à revendiquer une entrée en vigueur antérieure de leur avenant au contrat de travail qui modifie leur niveau de fonction, soit en d'autres termes au versement d'un salaire rétroactif durant la période litigieuse. Il s'agit clairement d'une réclamation pécuniaire dont la valeur litigieuse a d'ailleurs pu être calculée par le défendeur. Il en découle que le délai d'un an est

applicable. L'avenant aux contrats de travail indiquant la modification du niveau de fonction des demandeurs ayant été établi le 27 février 2012, l'action des demandeurs du 26 mars 2012 est ainsi intervenue dans le délai requis.

Au vu de ce qui précède, l'action des demandeurs est recevable en la forme.

II. a) Aux termes de l'article 19 alinéa 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, l'interdiction de l'arbitraire ou encore le droit d'être entendu (ATF 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 de Vaud 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, ce dernier définit les fonctions et les évalue (art. 24 al. 3 LPers-VD).

c) Le présent litige porte sur la date de l'entrée en vigueur de l'avenant au contrat du 27 février 2012 modifiant le niveau de fonction des demandeurs, ces derniers réclamant son entrée en vigueur à la date de leur engagement respectif et non au 1<sup>er</sup> décembre 2011, ceci par égalité de traitement avec les gestionnaires de dossiers spécialisés du [REDACTED] qui ont bénéficié du nouveau système salarial DECFO/SYSREM, dès son entrée en vigueur, soit le 1<sup>er</sup> décembre 2008. Le Tribunal ne saurait, dans un tel domaine, substituer son appréciation à celle de l'employeur, mais 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) Les demandeurs font tout d'abord valoir une inégalité de traitement avec les collaborateurs du [REDACTED], pour les raisons invoquées ci-dessus.

L'Etat de Vaud a quant à lui exposé qu'il avait spontanément appliqué aux demandeurs la décision modifiant le niveau de fonction pour les gestionnaires de dossiers spécialisés lorsque celle-ci était entrée en force, alors même que les demandeurs n'avaient pas déposé de recours pour obtenir une modification de leur niveau de fonction. Il estime avoir ainsi assuré l'égalité de traitement. De ce fait, l'Etat de Vaud estime qu'il n'y a pas d'inégalité de traitement.

Selon la jurisprudence, une décision viole le principe de l'égalité consacré à l'article 8 alinéa 1 Cst. 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 alinéa 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 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 (ATF 131 I 105 consid. 3.1; ATF 121 I 49, rés. JdT 1997 I 711; ATF 123 I 1, JdT 1999 I 547). 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 (TF 8C\_991/2010, consid. 5.3, ATF 123 I 1 déjà cité, consid. 6c), étant rappelé que l'appréciation de certaines fonctions par rapport à d'autres ou sur la base de certains critères d'exigences ne peut jamais se faire de façon objective et exempte de tout jugement de valeur, mais contient inévitablement une marge d'appréciation considérable (ATF 125 II 385, RDAF 20008 I p.612). Ainsi, en matière d'égalité de traitement des fonctionnaires, le Tribunal fédéral fait preuve d'une certaine retenue (ATF 129 I 161 consid. 3.2). D'une 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 c. 4a). Il faut rappeler également que, s'agissant de l'égalité de traitement, le Tribunal de céans n'est habilité à revoir les décisions du Conseil d'Etat que sous l'angle de l'arbitraire (ATF 121 I 49). Par ailleurs, le Tribunal fédéral admet qu'un système de rémunération présente nécessairement un certain schématisme (ATF 121 I 102 consid. 4).

c) Dans le cas d'espèce, il s'agit d'examiner si le fait que la modification du niveau de fonction des demandeurs soit intervenue après celle des gestionnaires de dossiers spécialisés du [REDACTED] qui avaient saisi la Commission de recours est constitutif d'une inégalité de traitement.

Il sied de relever que les demandeurs n'ont pas déposé de recours devant la Commission de recours DECFO-SYSREM, suite à leur engagement au niveau de fonction 8, quand bien même ils étaient au courant d'un recours porté devant dite Commission par les gestionnaires de dossiers spécialisés du [REDACTED] qui contestaient leur collocation au niveau de fonction 8. Ainsi qu'ils l'ont déclaré à l'audience de jugement du 24 juillet 2013 devant le tribunal de céans, les demandeurs ont renoncé à recourir pour modifier leur niveau de fonction, car ils ont estimé être « *admis tacitement comme recourants* » dans le cadre du recours des employés du [REDACTED]. En outre, ils ont affirmé qu'ils ne pouvaient plus se joindre au recours déjà pendant. Le tribunal constate que la situation des demandeurs est ainsi

différente de celle des employés du [REDACTED], puisque ces derniers ont déposé un recours dès l'entrée en vigueur de la nouvelle classification salariale, alors que les demandeurs ont attendu le résultat du recours, sans s'opposer à leur collocation au niveau 8. Le Tribunal relève que la décision rendue par la Commission de recours DECFO-SYSREM a une portée individuelle; elle ne concerne donc que les personnes qui ont recouru. Admettre le contraire consisterait à donner aux décisions de la Commission de recours DECFO-SYSREM, une portée collective, en ce sens qu'il suffirait qu'un employé recourt pour en faire bénéficier tous les autres, de sorte que chaque décision rendue par la Commission de recours DECFO-SYSREM aurait un caractère général et abstrait alors qu'elle se prononce précisément sur un cas individuel et concret. Ce qui importe est que l'Etat de Vaud tire les conséquences de la décision rendue par la Commission de recours DECFO-SYSREM en assurant l'égalité de traitement, ce qui a été fait en l'espèce, puis que le niveau de fonction des demandeurs a été corrigée dès l'entrée en force de la décision.

La situation entre les demandeurs et celle des employés du [REDACTED] étant différente, un traitement différent peut être envisagé sans que cela soit constitutif d'une inégalité de traitement, ainsi que cela ressort de la jurisprudence susmentionnée. Le tribunal de céans estime donc que le fait que la décision de la Commission de recours DECFO-SYSREM ne soit appliquée aux demandeurs qu'après son entrée en force ne viole pas le principe de l'égalité de traitement. Partant, le grief des demandeurs portant sur l'inégalité de traitement est rejeté.

IV. a) Bien que la question de l'arbitraire n'ait pas été soulevé par les parties, celle-ci sera tout de même être examinée par le tribunal de céans. En effet, il s'agit de vérifier le fait que la décision litigieuse soit appliquée aux demandeurs à son entrée en force et non à la date de leur engagement n'est pas arbitraire.

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 consid. 2b, 60 consid. 5a p. 70; ATF 126 I 168 consid. 3a; ATF 125 I 166 consid. 2a). Par ailleurs, rappelons que les autorités cantonales disposent d'un large pouvoir d'appréciation en ce qui concerne les questions de rémunération (ATF 123 I 1, JdT 1999 I 547; ATF 121 I 49, JdT 1997 I 711, ATF 121 I 102 c. 4a précités).

c) Il est rappelé que les critères caractérisant le contrat de travail au sens de l'article 319 al. 1 CO, bien qu'essentiels, sont librement négociés à l'engagement, ceci bien entendu en respect notamment des différents principes de droit administratif mentionnés au point II c) ci-dessus. Or, ainsi que cela a déjà été dit, les demandeurs n'ont à aucun moment contesté leur collocation au niveau de fonction 8. Leur rémunération au niveau de fonction 8 correspondait donc à ce qui avait été convenu dans leurs contrats de travail. A l'entrée en force de la décision de la Commission de recours DECFO-SYSREM concernant le niveau de fonction des gestionnaires de dossiers spécialisés, l'Etat de Vaud a spontanément modifié le niveau de fonction des demandeurs en application de dite décision. Ainsi, la décision de l'Etat de Vaud de n'appliquer la décision qu'au moment de son entrée en force pour les personnes n'ayant pas fait de recours est tout-à-fait soutenable et justifiable, puisque les demandeurs n'ont à aucun moment remis en question ce qui avait été convenu à leur engagement. Cette décision ne heurte pas de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité, dans la mesure où il apparaît équitable que le cas des employés du [REDACTED], qui ont déposé un recours dès qu'ils ont eu connaissance de leur nouveau niveau de fonction, et celui des demandeurs, qui ont attendu passivement le résultat de la procédure devant la Commission de recours DECFO-SYSREM, soient traités différemment. Partant, la décision consistant à faire bénéficier les demandeurs de la décision de la Commission de recours DECFO-SYSREM avec effet au 1<sup>er</sup> décembre 2011 n'est pas arbitraire.

V. Il s'agit encore d'examiner le grief concernant le retard de notification du jugement de la Commission de recours DECFO/SYSREM. Les demandeurs estiment en effet que si les délais de l'art. 44 aLJT, en vigueur lors du recours des employés du [REDACTED], avaient été respectés, ils auraient bénéficié de la nouvelle collocation à fin mai 2011, au lieu du 1<sup>er</sup> décembre 2011. Cette argumentation ne saurait être suivie par le tribunal de céans puisque ce délai concerne une autre affaire dans laquelle les demandeurs n'étaient pas parties et dont le présent tribunal

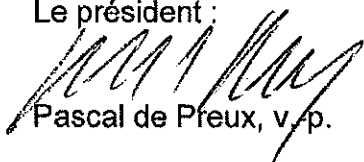
n'a pas été saisi. Le tribunal de céans n'étant donc pas compétent pour examiner le bien-fondé de ce grief, celui-ci est également rejeté.

VI. Au regard des éléments qui précèdent, les demandeurs doivent être déboutés de leurs conclusions.


**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 de [REDACTED] et de [REDACTED] sont rejetées.
- II. Le présent jugement est rendu sans frais ni dépens.
- III. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

Le président :

  
Pascal de Preux, v.p.

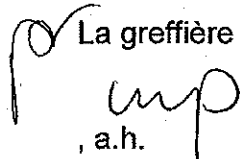
La greffière :

  
Elisabeth Rupp, a.h.

Du 28 février 2014

Les motifs du jugement rendu le 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 :  
  
a.h.