

DECISION

rendue par le

TRIBUNAL

DE PRUD'HOMMES DE L'ADMINISTRATION

CANTONALE

le 31 octobre 2014

dans la cause

G. _____ c/ ETAT DE VAUD

Recours DECFO SYSREM

Audience : 28 avril 2014

Président : M. Benoît Morzier, v.-p.

Assesseurs : MM Alexandre Cavin et Yves Noël

Greffier : M. Karim El Bachary-Thalman

Statuant au complet et à huit clos sur le recours interjeté par l'Etat de Vaud (ci-après : le recourant) contre la décision rendue le 27 octobre 2011 par la Commission de recours DECFO-SYSREM dans la cause divisant le recourant d'avec G._____ (ci-après : l'intimé), le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale (ci-après : TripAc) retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. Par décision du 27 octobre 2011, dont les motifs ont été notifiés aux parties le 30 novembre 2011, la Commission de recours DECFO-SYSREM (ci-après: la Commission) a partiellement admis le recours de G._____ (I), modifié sa collocation en ce sens qu'à partir du 1^{er} décembre 2008, son poste est colloqué au niveau 10 de la chaîne 361 (II), et rendu sa décision sans frais (II).

L'état de fait de cette décision est le suivant :

1. *Monsieur G._____ (ci-après également « le recourant ») travaille au Service [...] (ci-après également « le [...] », « l'intimée » ou « l'autorité d'engagement ») au sein du Département de la formation, de la jeunesse et de la culture, depuis le 1^{er} février 1991.*

2. *A teneur de l'ancien système de rémunération, le recourant occupait la fonction de « chef de bureau A », colloqué en classes 20-23, dont le salaire annuel maximum se situait à CHF 109'629.- (échelle 2008).*

3. *Par avenant du 29 décembre 2008, le recourant a été informé de sa nouvelle classification, soit qu'il exerce l'emploi-type de « spécialiste du contentieux » et que son poste est colloqué dans la chaîne 348, niveau 9, dont le salaire annuel maximum est de CHF 104'569.- (échelle 2008).*

4. *Par acte du 2 février 2009, le recourant conteste l'emploi-type de « spécialiste du contentieux » qui lui a été attribué, car selon lui « [s]on*

poste requiert des connaissances qui n'ont rien à voir avec un spécialiste du contentieux » (mémoire de recours, p. 3). Il estime dès lors qu'un nouveau titre doit être introduit dans le plan Decfo-Sysrem soit « chef du bureau des affaires civiles et pénales ou du bureau des affaires liées au droit de la famille » (mémoire de recours, p. 7). Par conséquent, il revendique au minimum la chaîne 350 et un niveau de fonction 11 dès le 1^{er} décembre 2008 (mémoire de recours, p. 7). Le recourant allègue qu'il n'y a personne à l'Etat qui a une activité similaire à la sienne et que « si on regarde au BRAPA, les gestionnaires de dossiers qui ne font pas d'action en reconnaissance de dette, d'actions alimentaires et de modifications de jugement de divorce, d'actions pénales en 219 sont colloqués en classe 8 ou 9 selon Decfo sysrem » et ajoute que « Mme X._____, leur responsable est en classe 211 et c'est son travail qui est le plus ressemblant au [s]ien abstraction faite des actions civiles » (mémoire de recours, p. 5).

En outre, il requiert, à titre de mesure d'instruction, que [la Commission] fasse produire tous les documents qui ont été déterminants pour l'affecter à la chaîne 348.

5. Dans ses déterminations du 9 février 2011, l'autorité d'engagement conclut au rejet du recours.

6. Le recourant a déposé de déterminations finales adressées le 29 mars 2011 à la Commission de céans. Il maintient ses conclusions.

7. En date du 23 mai 2013, Madame N._____, cheffe de [...], a répondu à des questions demandées à titre de mesures d'instruction par la Commission de céans, le 6 mai 2011. Elle [l]'informe que le cahier des charges qui a été pris en considération pour colloquer le poste du recourant était celui de 2006 et que ce cahier des charges a été mis à jour le 30 janvier 2009. Elle précise également que le bureau de la comptabilité et celui du contentieux ont été scindés en deux bureaux, dans une démarche de réorganisation initiée en 2003-2004, mais que cela n'a pas modifié l'autonomie dans le suivi des dossiers du contentieux.

8. *Le Service du personnel a fourni, le 12 mai 2011, le cahier des charges de Madame X. _____, cheffe de [...], et la liste des postes ayant été réexaminés par le Conseil d'Etat pour l'ensemble des gestionnaires du contentieux et du recouvrement. Ces pièces supplémentaires avaient été demandées à titre de mesures d'instruction par la Commission le 6 mai 2011.*

En droit, la Commission a, dans un premier temps, analysé l'emploi-type de « spécialiste de contentieux ». Elle a conclu qu'au vu du cahier des charges du recourant, cet emploi-type correspondait mieux à ses activités exercées. Cette autorité a ensuite confirmé la collocation de l'intimé dans la chaîne 361 - profil spécialiste au motif que ses tâches peuvent être considérées comme de la gestion administrative mais également comme des tâches de gestion, conseil et contrôle. En plus, le recourant s'occupe d'un domaine précis et complexe qui requiert beaucoup d'autonomie et un savoir-faire spécialisé. La Commission a encore précisé que malgré l'absence du master, requis pour la chaîne 361, le recourant peut entrer dans cette chaîne en vertu de son expérience et des caractéristiques et exigences liées aux tâches prévues par son cahier des charges. Elle a ensuite examiné, à l'intérieur du descriptif des fonctions de la chaîne 348, les compétences requises pour le niveau 9 et à celui de la chaîne 361, les compétences requises pour les niveaux 10 et 11. A la suite d'une lecture croisée de ces descriptifs et du cahier des charges du recourant, l'autorité a constaté que le poste de G. _____ répondait bien aux exigences du niveau 10 de la chaîne 361. Enfin, pour une analyse complète de la situation, la Commission a comparé le poste du recourant avec ceux d'un spécialiste du contentieux travaillant au CHUV (niveau 9 de la chaîne 348), des gestionnaires de dossiers au BRAPA (niveau 9 de la chaîne 348) et enfin avec celui d'une spécialiste du contentieux au BRAPA (niveau 11 de la chaîne 350). Elle a conclu que le principe de l'égalité de traitement avait été respecté.

2. a) Par mémoire de recours du 22 décembre 2011, l'Etat de Vaud, représenté par la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources

humaines, a saisi le Tribunal de céans et pris, sous suite de frais, les conclusions suivantes :

« La décision rendue le 27 octobre 2011 et notifiée 1^{er} décembre 2011 par la Commission de recours DECFO-SYSREM est annulée » ;

« La collocation du poste de spécialiste du contentieux du [...] au niveau 9 de l'échelle des salaires est confirmée ».

A l'appui de son recours, l'Etat de Vaud a produit un bordereau de pièces, notamment les extraits du descriptif des fonctions (chaînes 348 et 361), le cahier des charges de M. G. _____, ainsi que ceux d'autres collaborateurs de l'ACV (n° 562, 560, 141 et 420), pour une comparaison et analyse complète de la situation.

b) Par courrier du 31 août 2012, la Commission a confirmé les motifs de sa décision du 27 octobre 2011.

c) Par courrier du 15 septembre 2012, l'intimé a conclu au rejet du recours déposé par l'Etat de Vaud et confirmé ses conclusions prises le 2 février 2009, soit que son poste de chef du contentieux soit transformé en chef du bureau des affaires civiles et pénales en chaîne 350, niveau 11 dès le 1^{er} décembre 2008.

3. a) Dans ses déterminations du 15 mai 2013, l'Etat de Vaud a confirmé ses conclusions prises dans le cadre de son recours et produit un bordereau de pièce II.

b) Par courrier du 28 août 2013, l'intimé a contesté le double recourant au sein de l'Etat de Vaud et confirmé ses conclusions prises le 2 février 2009.

4. Les parties ont renoncé à la fixation d'une audience. Le Tribunal a tenu une audience de délibération le 28 avril 2014.

5. L'instruction effectuée par le Tribunal de céans a permis de compléter l'état de fait de la décision de la Commission, en ce sens que l'intimé a cessé de travailler à son poste le 5 février 2011.

EN DROIT:

I. a) 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.

Aux termes 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. La législation sur la procédure administrative est applicable 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 du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD ; RSV 173.36). Il convient donc d'appliquer ces règles, notamment l'art. 95 LPA-VD relatif au délai de recours et l'art. 99 LPA-VD qui renvoie aux dispositions du chapitre IV de la loi, consacré au recours administratif (art. 73 ss LPA-VD).

b) En l'espèce, la décision attaquée est une décision finale rendue par la Commission dans un cas de transition indirecte. Le requérant 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. Le recours en réforme et le recours en nullité sont ainsi ouverts (art. 90 LPA-VD). Interjeté en temps utile (art. 95 LPA-

VD) par une partie qui y a intérêt (art. 75 LPA-VD), le recours motivé, dont les conclusions ne sont pas nouvelles, est recevable en la forme (art. 79 LPA-VD).

II. Aux termes de l'article 19 alinéa premier 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).

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 et al., Procédure administrative vaudoise, 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 seconde instance chargée de vérifier la conformité des décisions qui lui sont soumises avec les règles applicables, notamment avec les principes de droit administratif rappelés ci-dessus. 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.

III. **a)** Dans son mémoire, le recourant invoque en premier lieu un excès ou un abus du pouvoir d'appréciation de la Commission dans le sens où celle-ci a créé une nouvelle association entre une fonction et un emploi-type, inexistante à l'heure actuel. En effet, la chaîne 361 ne correspond pas à l'emploi-type « spécialiste du contentieux », mais plutôt à celui d'un fiscaliste, chargé de projet, spécialiste de ressources humaines, auditeur, etc. Par conséquent, c'est à tort que la Commission a estimé que cette chaîne était ouverte au poste de G._____, avec l'emploi-type retenu.

b) 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. 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 négatif visant le cas de l'autorité qui, au lieu d'utiliser sa liberté d'appréciation, se considère comme liée (Benoît BOVAY, Procédure administrative, Berne 2000, p. 395).

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 (Benoît BOVAY, Thibault BLANCHARD et Clémence GRISEL RAPIN, Procédure administrative vaudoise annotée, Bâle 2012, note 2.2 ad art. 76 et références citées).

S'agissant plus particulièrement de la législation applicable au cas d'espèce, l'article 5 alinéa premier du Décret dispose que la Commission de recours est chargée de traiter les contestations individuelles liées au niveau du poste. L'article 6 prévoit pour le surplus l'application subsidiaire de la LPA-VD à son septième alinéa.

Selon l'exposé des motifs et projet de décret n° 124 de novembre 2008 *« cette voie de recours ne sera ouverte qu'aux collaborateurs dont la fonction n'a pas fait l'objet d'une transition directe. En effet, pour cette dernière, la collocation d'un collaborateur particulier ne pourra faire l'objet d'aucune discussion, sauf à remettre en cause la classification de l'ensemble de la fonction. Or, 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 arrêté par le Conseil d'Etat. En revanche, la commission sera compétente à l'exclusion de toute autre juridiction pour traiter des recours relatifs au niveau de poste dans le cas de transition semi-directe ou indirecte »* (ad. Art. 5, 6 et 7, p. 16).

c) En l'espèce, la Commission a comparé le cahier des charges de l'intimé avec l'emploi-type « spécialiste du contentieux », et s'est basée sur le descriptif des fonctions de la chaîne 361 pour lui attribuer le niveau 10. Elle a donc agi dans les limites de ses attributions. La

Commission aurait au contraire agi en dehors de ses compétences si elle avait analysé les évaluations qui ont conduit à la grille des fonctions ou avait créé un nouvel emploi-type, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Ainsi, en attribuant un emploi-type existant dans une autre chaîne, la Commission n'a pas outrepassé ses compétences. D'une part, elle n'a pas créé de nouveaux emplois-types - compétence qui est attribuée au Conseil d'Etat -, mais elle s'est limitée à vérifier si un emploi-type, en fonction du cahier des charges, correspondait à une chaîne et un niveau déterminé. La Commission, dans ses déterminations du 31 août 2012, a, à juste titre, relevé que *« la mission de la Commission est de vérifier, en fonction du cahier des charges[...], la collocation du poste des recourants dans une chaîne déterminée et, à l'intérieur de cette chaîne, à un niveau déterminé. Cela implique donc de vérifier non seulement que l'emploi-type retenu par l'autorité correspond au mieux au cahier des charges de ce poste, mais aussi que, en fonction des exigences, responsabilités et tâches propres à ce poste, cet emploi-type, tel qu'il se concrétise dans ce poste, est listé dans une chaîne et un niveau qui leur correspondent. La Commission le vérifie, et ne peut le vérifier que si elle n'est pas liée par les listes mentionnées dans le descriptif des fonctions. Et il faut observer que, ce faisant, elle ne modifie non plus le contenu de l'emploi-type ni en crée un nouveau [...] . Elle reste donc complètement dans le cadre de ses compétences »* (déterminations de la Commission, p. 3, consid. 3). D'autre part, la liste des emplois-types correspondants n'est pas exhaustive. Si par exemple une liste se révèle lacunaire ou un emploi-type ne figure pas dans une liste qui y correspond, la Commission doit alors combler cette lacune en application de la grille des fonctions et des descriptifs qui y sont attachés.

En définitive, la Commission n'a pas excédé ou abusé de son pouvoir d'appréciation quand elle a octroyé la chaîne 361 niveau 10, en examinant exclusivement la correspondance entre le cahier des charges au moment de la bascule et les caractéristiques de l'emploi-type, de la chaîne et du niveau telles qu'elles résultent de la grille des fonctions.

A ce propos, le Tribunal de céans rappelle que la compétence de la Commission s'arrête à examiner cette correspondance entre le cahier des charges, les caractéristiques de l'emploi-type et la chaîne. Il n'est pas de son ressort, ni de celui du tribunal de créer des nouveaux emplois-types ou de modifier la grille des fonction au vu de la grande marge de manœuvre dont jouit l'Etat de Vaud en matière de rémunération et de définitions des fonctions. Toutefois, le tribunal invite le recourant à trouver une solution quant à l'attribution d'un emploi-type dans une chaîne correspondant.

IV. a) Il sied maintenant d'examiner si l'attribution de la chaîne 361 à l'intimé, est conforme avec le principe d'interdiction de l'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, p. 56, c. 2b, ATF 127 I 60, p. 70, c. 5a; ATF 126 I 168, p. 170, c. 3a; ATF 125 I 166, p. 168, c. 2a).

c) Dans le cas d'espèce, s'agissant de la question du cahier des charges de l'intimé, l'instruction a révélé que les fonctions exercées par l'intimé au moment de la bascule correspondaient bien à celles listées dans son cahier des charges dans sa version au 30 janvier 2009. Il s'agit notamment des tâches liés au contentieux, au recouvrement et à la représentation auprès des autorités judiciaires. D'ailleurs, l'Etat de Vaud a, dans son recours du 22 décembre 2012, admis s'être basé sur le cahier des charges de 2009 dans ses déterminations devant la Commission quant

à la collocation du poste de M. G._____. Ainsi, cette question n'est plus litigieuse.

Cela étant, le recourant soulève que le poste de G._____ ne remplit pas les compétences requises par la chaîne 361. En effet, la Commission s'est arrêtée à une interprétation littérale de la liste de la grille des fonctions et en a trop rapidement conclu à l'adéquation des tâches effectuées par l'intimé avec la chaîne 361.

Pour sa part, la Commission a considéré que la chaîne 361 est ouverte à l'intimé. Elle a expliqué que les tâches de ce dernier peuvent être considérées comme de la « gestion administrative » mais également comme des tâches de « gestion, conseil et contrôle ». En plus, l'intimé s'occupe d'un domaine précis et complexe qui requiert beaucoup d'autonomie et un savoir-faire spécialisé. Enfin, malgré l'absence du diplôme master, requis pour la chaîne 361, l'intimé peut entrer dans cette chaîne en vertu de son expérience et des caractéristiques et exigences liées aux tâches prévues par son cahier des charges. Le Tribunal ne peut que se rallier à cette appréciation en relevant que, selon le cahier des charges de l'intimé, ce dernier s'occupe de tout ce qui touche essentiellement à la gestion, au contrôle ainsi qu'au conseil au sein du service. On peut citer à titre d'exemple que « l'intimé assure la gestion et l'organisation du bureau du contentieux, assure le recouvrement d'entretien par des actions contentieuses, suit des débiteurs en contentieux avec le SPJ et prépare des extraits de compte, suit la facturation et l'exploitation du budget en matière de frais de poursuite et d'audience, participe aux colloques et à la fixation des objectifs de l'unité, etc ». Le Tribunal considère donc, à l'instar de la Commission, que l'emploi de l'intimé ne s'attache pas qu'à la gestion administrative, mais également aux tâches de gestion, conseil et contrôle. A cela s'ajoute, comme le relève la Commission avec raison, que l'intimé possède des connaissances approfondies dans plusieurs domaines (droit de la famille, la loi sur les poursuites et faillites, la loi sur la protection des mineurs, directives du département des finances, droit pénal, etc), qui le rendent spécialiste dans son domaine. En outre, pour parachever ses

connaissances juridiques, ce dernier a suivi plusieurs formations hebdomadaires dans le domaine législatif pour une durée de trois ans.

Au surplus, le Tribunal de céans constate qu'en l'espèce, l'intimé ne fait pas que du contentieux, mais aussi d'autres tâches relevant d'actions en reconnaissance de dette, actions alimentaires et de modification de jugement de divorce, actions pénales ; transaction et fixation des pensions alimentaires, etc. Bien que l'attribution de l'emploi-type « spécialiste du contentieux » est cohérente par rapport au cahier des charges de l'intimé, cet emploi-type reste trop étroit au vu des activités décrites ci-dessus. Ainsi, la Commission a vu juste en attribuant à l'intimé le profil spécialiste de la chaîne 361.

Au vu de ce qui précède, l'octroi de la chaîne 361 - profil spécialiste n'apparaît pas insoutenable. Le recours est également mal fondé sur ce point, de sorte que le grief d'arbitraire doit être écarté.

IV. a) Le recourant conclut dans un seconde temps que le poste de M. G._____ ne remplit pas les compétences requises par le niveau 10 de la chaîne 361. Ainsi, le niveau 9 de la chaîne 361 est le plus approprié pour ce poste selon le cahier des charges, le descriptif des fonctions ainsi que le plan des postes.

b) A titre liminaire, il faut rappeler que le nouveau système de classification des fonctions adopté par l'Etat de Vaud a été créé selon la méthode GFO, laquelle s'appuie sur un catalogue de critères pour évaluer lesdites fonctions. Ce catalogue se compose de cinq critères de compétences (professionnelle, personnelle, sociale et de conduite, à savoir diriger, former et conseiller) et un critère relatif aux conditions de travail. Chacun d'eux se décline ensuite en critères secondaires, soit dix-sept 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 au moyen d'indicateurs. La combinaison de ces derniers donne une mesure du critère. Les notes obtenues à chacun des dix-sept critères secondaires forment, ensemble, le

profil d'une fonction. Ce profil ou combinaison des critères rend compte à la fois des exigences attendues au 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 compétence, 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 définir le niveau se rapportant au nombre de points total obtenu par une fonction, étant précisé qu'à chaque critère est appliqué un coefficient de pondération. L'objectif poursuivi par ce travail d'évaluation est parvenir à une classification desdites fonctions dont la gradation en dix-huit niveaux est rendue visible dans la grille des fonctions.

Conformément à l'art. 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 à leur taux activité, ou sous la forme d'une indemnité ou émolument. 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 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). La jurisprudence a précisé à cet égard qu'il n'appartient pas au magistrat saisi d'un recours en matière de rémunération des fonctions de substituer son appréciation à celle de l'employeur mais uniquement de vérifier que le résultat de système respecte l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (cf. arrêt du Tribunal cantonal du 29 août 2013, consid. 3b).

c) Examinant la question de la chaîne, la Commission a en l'espèce relevé que la chaîne 348, niveau 9 n'était pas appropriée au recourant, dès lors que son poste répondait bien aux exigences du

descriptif des fonctions du niveau 10 de la chaîne 361. De façon plus générale, le Tribunal de céans se rallie à la position de la Commission s'agissant des compétences professionnelles nécessaires au niveau 10 de la chaîne 361. En effet, la grande expérience de l'intimé dans son domaine d'activité lui permet de prétendre à une équivalence de niveau Master et compense l'absence du diplôme. De même, il dispose des connaissances approfondies dans divers domaines, lui permettant de prétendre à un savoir-faire spécialisé. Par surabondance, l'Etat de Vaud admettait lui-même, dans son recours du 22 décembre 2011, p. 6, consid. 1.3.1, que la titularité d'un diplôme n'est pas une condition *sine qua non* pour l'accès à un niveau, concernant les collaborateurs déjà en place à l'ACV, comme c'est le cas ici pour M. G. _____ (cf. décision de la Commission, p. 7, c. V. 3).

S'agissant de compétences personnelles, le niveau 9 de la chaîne 348 requiert une marge de manœuvre moyenne s'appuyant sur des instructions assez générales, tandis que pour le niveau 10 de la chaîne 361, la marge de manœuvre est la même mais s'appuyant sur des instructions générales. L'indépendance est moyenne dans les deux niveaux. En l'espèce, bien que l'intimé soit subordonné au Chef de [...] (ci-après : l'[...]), rien dans le dossier ne permet de dire que la quasi-totalité des projets qu'il a gérés ou conduits ont été avalisés, surveillés ou dictés par le supérieur hiérarchique. L'intimé ne doit que présenter au Chef de l'[...] les requêtes relevant d'une démarche contentieuse. La subordination de l'intimé au Chef de l'Unité ne modifie pas cette appréciation, dans la mesure où il organise, gère et assure tout ce qui touche aux contentieux et recouvrements. En outre, au regard du cahier des charges de l'intimé, les tâches et activités de ce dernier engendrent plus de responsabilité et requièrent une certaine marge de manœuvre dans l'organisation. Il peut par exemple négocier et transiger dans le cadre d'actions alimentaires, modifier en audience la dette des débiteurs, signer des conventions alimentaires dans le cadre d'un jugement, signer des poursuites, mainlevée, actions en reconnaissances de dettes, représenter le [...] aux audiences dans le domaine concerné, etc. Le Tribunal relève encore, à l'instar de la Commission, que les tâches auxquelles l'intimé est confronté

sont diversifiées et plus pointues, en ce sens qu'il traite des questions juridiques, judiciaires et financières.

L'examen des autres compétences exigées par le niveau 9 de la chaîne 348 et le niveau 10 de la chaîne 361 ne conduit pas à un résultat différent. En fait, à la lecture du descriptif des fonctions s'agissant des compétences sociales, on constate que les deux niveaux se distinguent essentiellement par la grandeur du groupe auquel les messages sont destinés. Le niveau 9 parle de transmission des messages à des petits groupes alors que le niveau 10 parle de transmission à des groupes de grandeur moyenne, ce qui est le cas ici. En effet, l'intimé, selon son cahier des charges, a beaucoup de relations externes au service, notamment avec des tribunaux, débiteurs, offices de poursuites, justices de paix, etc. Le critère de la complexité du message à transmettre s'avère moins pertinent dès lors que le niveau 9 parle de messages assez complexes et le 10 de messages moyennement complexes. La nuance entre les deux niveaux est faible et n'est pas déterminant en l'espèce.

En ce qui concerne le critère de la conduite, les deux niveaux se différencient essentiellement au niveau du conseil. La direction et la gestion d'un groupe de personnes n'est pas requis. Ainsi, le niveau 9 parle d'activité de conseil à des niveaux assez simple et opérationnel, s'adressant à un petit groupe et rarement exercé, alors qu'au niveau 10, à des niveaux souvent complexes et stratégiques, s'adressant à un service et souvent exercée. Dans le cas d'espèce, selon le cahier des charge de l'intimé, celui-ci « gère et organise le bureau du contentieux, dirige du personnel, participe aux colloques et à la fixation des objectifs de l'unité, collabore avec d'autres services et unités, comme par exemple ORPM et unités du [...], offices de poursuites, comptable de l'ordre judiciaire, etc », ce qui englobe manifestement l'activité de conseil importante souvent complexes au regard des matières traitées, notamment la Loi sur les poursuites et faillites, droit de la famille, gestion de décomptes, etc. Ainsi, dans le cadre du pouvoir d'examen limité du Tribunal de céans, il n'apparaît pas arbitraire que l'intimé ait été classé en niveau 10. Les

conditions de la description de la chaîne 348 - niveau 9 n'étant pas remplies, de sorte que le recours apparaît mal fondé sur ce point.

V. a) Le recourant relève enfin que la décision rendue par la Commission viole le principe de l'égalité de traitement. Il reprend, à titre de comparaison, les mêmes postes déjà soumis à l'autorité inférieure et fournit deux autres cahiers des charges l'un d'un administrateur gestionnaire, colloqué au niveau 9 - chaîne 349, et l'autre d'un huissier chef d'un OPF, colloqué au niveau 9 - chaîne 292. Pour conclure que le poste de M. G. _____ a été correctement colloqué, si l'on tient compte de l'ensemble des caractéristiques de chaque poste, et pas uniquement de certains critères, comme l'a fait la Commission.

b) Selon la jurisprudence, une décision viole le principe de l'égalité consacré à l'article 8 alinéa premier 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, p. 42, c. 9.1). Une norme réglementaire viole l'article 8 alinéa premier 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, p. 219, c. 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, c. 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, p. 165, c. 3.2) et admet qu'un système de rémunération présente nécessairement un certain schématisme (ATF 121 I 102, p. 104, c. 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 (arrêt du TF non publié 9C_282/2013 du 31 août 2013, c. 4.4).

c) En l'espèce, s'agissant du respect du principe d'égalité de traitement, le Tribunal de céans se rallie en tout point à l'avis de la Commission tel qu'exposé au chiffre VIII de sa décision du 27 octobre 2011. Elle a considéré avec raison que la collocation de M. G. _____ était cohérente par rapport aux comparaisons analysées à l'interne de l'ACV. En effet, bien que plusieurs tâches de l'intimé soient similaires à celles effectuées par le spécialiste du contentieux du CHUV, ainsi que celles des gestionnaires de dossiers spécialisés du BRAPA, l'intimé a un cahier des

charges et des responsabilités plus étendus par rapport au collaborateur du CHUV, car il a plus de tâches, dans le domaine du droit de la famille, qui n'ont pas directement trait au contentieux que ce collaborateur. Les procédures qu'il a à suivre sont aussi plus variées. Par rapport aux gestionnaires de dossiers spécialisés du BRAPA, l'intimé bénéficie d'une plus grande autonomie et d'une indépendance plus importante dans son organisation. En outre, il recouvre une diversité de problématiques qui requiert une spécialisation et un savoir-faire plus exigeants que les collaborateurs du BRAPA. Dans ce contexte, attribuer le niveau 10 de la chaîne 361 au poste de l'intimé avec effet au 1^{er} décembre 2008 respecte le principe de l'égalité de traitement. Par surabondance, même si le Tribunal se livrait à une analyse des deux cahiers des charges produits par le recourant pour comparaison, cela ne changerait rien au résultat pour les motifs décrits ci-dessus.

VI. A la lumière de ce qui précède, le recours doit être rejeté.

Les frais de seconde instance sont arrêtés à fr. 500.- 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'intimé, qui n'a pas engagé de frais externes pour la présente procédure.

**Par ces motifs,
le Tribunal de prud'hommes de l'Administration
cantonale prononce :**

- I.** Le recours est rejeté.
- II.** La décision du 31 octobre 2012 de la Commission de recours DECFO-SYSREM est confirmée.
- III.** Les frais de deuxième instance, par fr. 500.- (cinq cents francs), sont mis à la charge du recourant Etat de Vaud et sont compensés par l'avance de frais effectuée.
- IV.** Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens.

Le Président:

Benoît Morzier, v.-p.

Le Greffier:

Karim El Bachary-
Thalmann

Du 31 octobre 2014

La décision rendue ce jour est notifiée au recourant, par l'intermédiaire de son représentant, ainsi qu'à l'intimé.

Un appel au sens des art. 308 ss CPC peut être formé dans un délai de **trente 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: