

JUGEMENT

rendu par le

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

le 29 septembre 2014

dans la cause

E. _____ c/ ETAT DE VAUD

Recours DECFO SYSREM

* * * * *

Audience : 12 septembre 2013 et 21 août 2014

Président : M. Matthieu Genillod, v.-p

Assesseurs : MM. Doru Tandafir et Julien Guex

Greffier : M. Karim El Bachary-Thalman

Statuant au complet et à huis clos immédiatement à l'issue de l'audience du 21 août 2014, le Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale retient ce qui suit :

EN FAIT :

1. a) Au moment de la bascule DECFO-SYSREM intervenue le 1^{er} décembre 2008, E. _____ (ci-après: « la demanderesse »), née le 4 septembre 1980, travaillait au Service juridique et législatif (SJL), au sein du Département de l'intérieur en tant que conseillère juridique. La demanderesse a travaillé dans ce Service, du 1^{er} novembre 2007 au 31 décembre 2009. Elle a été engagée avec un taux d'activité de 100%. Du 1^{er} au 30 juin 2008 puis du 1^{er} août au 31 décembre 2008, le taux d'activité de la demanderesse a été, à sa demande, diminué à 50%.

2. a) Conformément au 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) et à l'Arrêté du Conseil d'Etat relatif à la mise en œuvre de la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud du 28 novembre 2008 (ci-après : ANPS ; RSV 172.320.1), le défendeur a transmis des fiches d'information à ses employés afin qu'ils aient connaissance de la chaîne et du niveau de fonction qui leur seraient attribués après la bascule dans le nouveau système.

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.

b) Sur cette base, la demanderesse a reçu en décembre 2008 une fiche d'information personnelle DECFO-SYSREM lui indiquant sa collocation au niveau 13 de la chaîne 362 et un rattrapage s'élevant à CHF 7'211.- pour l'année 2008.

3. a) La demanderesse a également reçu un avenant à son contrat de travail daté du 29 décembre 2008, mais prenant effet au 1^{er} décembre 2008, selon lequel sa fonction a été qualifiée de "conseiller-ère juridique", correspondant à la chaîne 362 de la grille des fonctions et à un niveau de fonction 13.

b) Avant la bascule dans le nouveau système, elle occupait la fonction de « conseiller juridique A SJL » colloquée en classes 27-31 et son revenu annuel, treizième salaire compris, se montait à 43'221 fr, pour un taux d'activité de 50% (salaire maximum de la fonction à 100% est de 148'666 fr.).

c) Après l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération DECFO-SYSREM, le salaire annuel brut de la demanderesse était, le 31 décembre 2008, de 50'433 fr. (13^{ème} compris), pour un taux d'activité de 50% (salaire maximum de la fonction est de 146'255 fr., pour une activité à 100%). La demanderesse a bénéficié d'un rattrapage salarial d'un montant de 7'211 fr. pour l'année 2008.

3. a) Dans le cadre des recours contre les avenants liés à l'introduction de DECFO, la demanderesse a saisi la Commission de recours DECFO-SYSREM (ci-après: la Commission) par demande du 19 février 2009, en concluant à ce que sa fonction soit classée en niveau 14 et que son rattrapage soit réadapté à son taux d'activité moyen.

b) Par décision du 20 avril 2012, notifiée aux parties le 7 décembre 2012, la Commission a rejeté le recours de la demanderesse en ce qui concerne sa collocation (I), dit que la détermination du montant du rattrapage n'était pas de la compétence de la Commission et était transmise au Tribunal de céans (II) et rendu sa décision sans frais (III).

En droit, la Commission s'est en premier lieu considérée comme incompétente pour la détermination du montant du rattrapage. Elle a notamment relevé que la mission que lui attribue le Decret DECFO vise les contestations individuelles liées au niveau du poste, tout aspect financier n'étant donc pas dans sa sphère de compétence. Dès lors, le dossier a été transmis au Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale pour qu'il statue sur ce point.

4. a) Dans son mémoire de recours du 19 février 2009, la demanderesse invoque également l'abus de droit en ce qui concerne la méthode de calcul du rattrapage DECFO prévu à l'art. 5 al. 4 ANPS.

b) Une audience de conciliation a eu lieu le 12 septembre 2013. Bien que tentée, la conciliation a échoué. La demanderesse a confirmé que dans le cadre de la présente cause, seule la conclusion 6 de

son recours du 19 février 2009 demeurerait litigieuse, à savoir sa conclusion tendant à ce que son rattrapage soit calculé selon la moyenne du taux d'activité qu'elle a exercé sur l'ensemble de l'année 2008 soit 75% et non celui effectif au 01.12.2008, soit 50%, taux retenu par le défendeur. La demanderesse a par ailleurs précisé cette conclusion en ce sens que le défendeur est reconnu débiteur d'un montant de fr. 3'004.65 avec intérêts à 5% l'an depuis le 1^{er} janvier 2009.

c) Lors de l'audience de jugement tenue le 21 août 2014, le Tribunal a entendu J._____, Responsable de domaine du Service du Personnel de l'Etat de Vaud. Il a expliqué en substance que le rattrapage mis en place par l'art. 5 ANPS avait pour but, qu'après la bascule, les collaborateurs basculés puissent atteindre leur salaire cible dans le nouveau système salarial lorsque leur ancien salaire y était inférieur. Il a déclaré que la méthode exposée à l'art. 5 ANPS se basait sur une photo de la situation du mois de décembre 2008 et qu'elle ne prenait donc pas en compte le taux d'activité des collaborateurs sur l'entier de l'année 2008. Cela a été décidé en raison de contraintes techniques : *« dans la mesure où la bascule a été réalisée en cours d'année et qu'il était impossible de réaliser un rétroactif pour plus de 20'000 collaborateurs qui auraient tenu compte des taux d'activités réelles de chacun. Ceci est confirmé par le fait que pour les années suivantes, on a calculé un rattrapage mensuellement au taux d'activité réelle. »*. La date de décembre 2008 pour effectuer la bascule a donc été choisie de manière à pouvoir effectuer la bascule en fin d'année pour permettre de terminer une année complète sous l'ancien système et en recommencer une autre avec le nouveau. En effet, il semble que les calculs rétroactifs de salaire en cours d'année ne soient pas informatisés et un changement en cours d'année aurait posé des problèmes techniques demandant de faire un grand nombre de calculs manuels.

Il a ensuite confirmé que le système utilisé pour calculer le rattrapage d'un collaborateur a été le même pour tous, soit via un logiciel s'appelant SALARYS fourni par GFO qui calcule, après qu'on ait introduit le positionnement des salaires par rapport aux salaires cibles et en fonction du budget disponible, quels collaborateurs sont prioritaires pour obtenir un

rattrapage en fonction de l'écart qui subsiste entre le salaire cible et le salaire effectif. Le problème lié à un changement de taux d'activité a été soulevé mais il n'était pas possible de faire autrement, pour des raisons techniques, que de se baser sur une photo de la situation salariale d'un collaborateur à un moment donné. Interpellé sur la signification à donner à la phrase : « Le rattrapage 2008 est calculé sur l'entier de l'année 2008. », se trouvant sur la fiche d'information personnelle reçue par la demanderesse, le témoin répond qu'il ne voit pas de contradiction avec l'art. 5 ANPS qui se réfère expressément au mois de décembre 2008.

En plaidoirie, la demanderesse a confirmé ses prétentions, le défendeur a, quant à lui, conclu au rejet.

d) Le Tribunal de céans a rendu un jugement sous forme de dispositif le 29 septembre 2014. Par l'intermédiaire de leurs conseils, les parties ont requis la motivation en temps utile.

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) dans les rapports de travail entre l'Etat de Vaud et ses employés.

En l'espèce, la demanderesse travaille au service de l'Etat de Vaud en qualité de conseillère juridique. L'on est ainsi en présence d'une activité régulière au sens de l'article 2 alinéa 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 à la demanderesse de faire trancher ses prétentions par l'autorité judiciaire. Partant, sa requête est recevable en la forme.

b) Les parties ne contestent pas la décision entreprise en tant que la Commission a décliné sa compétence en matière de rattrapage et transmis le dossier au TriPAc. Partant, ce dernier est compétent pour traiter le contentieux selon la procédure instituée par les articles 14 et suivants de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de vaud.

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 que la créance est exigible ou dès la communication de la décision contestée.

La conclusion encore litigieuse de la demanderesse tend au paiement d'un montant de 3'004.65 fr. à titre de rattrapage DECFO.

Il s'agit indubitablement d'une réclamation pécuniaire dont la valeur litigieuse est de 3'004.65 fr. (sur la base de la conclusion précisée à l'audience du 12 septembre 2013 par la demanderesse). Au vu de ce qui précède, le délai d'un an doit être respecté. En l'espèce, la demanderesse a introduit son action le 19 février 2009. Celle-ci a été déposée en temps utile.

II. a) Aux termes de l'article 19 alinéa 1 LPers-VD, les rapports de travail entre les collaborateurs et l'Etat de Vaud sont régis par le droit public, sauf dispositions contraires particulières. L'application du droit public aux rapports de travail entre l'Etat et ses employés impose à l'Etat 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 la proportionnalité (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 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 d'une indemnité ou émolument (lettre b). Le Conseil d'Etat arrête l'échelle des salaires. Il fixe le nombre de classes et leur amplitude (art. 24 al. 1 LPers-VD). Il détermine les modalités de progression du salaire (augmentation annuelle) à l'intérieur de chaque classe (art. 24 al. 2 LPers-VD). Enfin, le Conseil d'Etat définit les fonctions et les évalue (art. 24 al. 2 LPers-VD).

c) La commission ayant transmis la cause au Tribunal de céans pour qu'il traite du rattrapage contesté, le présent litige porte uniquement sur la problématique du rattrapage et des montants qui s'y rapportent.

III. a) Sur le fond, la demanderesse fait grief au défendeur d'avoir calculé le rattrapage auquel elle avait le droit uniquement sur la base de son salaire du mois de décembre 2008. La fiche d'information personnelle DECFO-SYSREM qui lui a été remise en décembre 2008 lui accordait *un rattrapage 2008 (au taux d'activité au 01.12.08) de CHF 7'211.-*. Ce document précisait encore que : « Le rattrapage 2008 est calculé sur l'entier de l'année 2008. ». La demanderesse explique alors que, selon elle, le rattrapage auquel elle aurait le droit devrait se calculer sur son taux d'activité moyen pour l'année 2008, soit 75%, ce qui correspond à une somme de CHF 10'816.50.

Le défendeur expose en substance qu'il n'y a pas de contradiction entre l'art. 5 ANPS qui stipule que la situation du collaborateur au mois de décembre 2008 sert de base de calcul et la fiche d'information personnelle qui dit que le rattrapage est calculé sur l'entier de l'année. En effet, pour lui, la date de référence pour le calcul est celle du 01.12.2008, ce salaire étant multiplié par 13 pour prendre en compte l'entier de l'année 2008 soit de calculer le rattrapage sur un salaire annuel.

b) Le siège de la matière est l'arrêté relatif à la mise en œuvre de la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud (ANPS ; RSV 172.320.1) édicté le 28 novembre 2008 par le Conseil d'Etat (improprement désigné

comme « le Conseil Conseil » dans la version publiée sur le site Internet de l'Etat de Vaud) et dont l'article 5 a la teneur suivante :

Rattrapage

1 *Le collaborateur, dont le salaire avant le passage dans le nouveau système est inférieur au salaire cible, bénéficie d'un rattrapage.*

2 *Le rattrapage se calcule sur la base d'un montant annuel déterminé par le Conseil d'Etat conformément à l'article 6, alinéa 3 de la Convention du 3 novembre 2008 portant sur la mise en œuvre de la nouvelle classification des fonctions et de la nouvelle politique salariale signée entre la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines et la Fédération des sociétés de fonctionnaires vaudois.*

3 *Les montants définis par le Conseil d'Etat sont utilisés dans un 1er temps pour le rattrapage au minimum de la fonction et dans un 2ème temps pour le rattrapage au salaire cible, en fonction de l'écart audit salaire exprimé en pour cent.*

4 *Le rattrapage 2008 est calculé sur la base de la situation du collaborateur au mois de décembre 2008.*

5 *Pour les années 2009 à 2013, le montant du rattrapage est versé selon les mêmes modalités que le 13ème salaire.*

6 *Le collaborateur bénéficie, en plus du rattrapage, des augmentations annuelles du nouveau système de rémunération arrêtées par le Conseil d'Etat jusqu'au maximum de sa nouvelle classe.*

7 *Le montant du rattrapage est soumis intégralement aux charges sociales.*

c) A l'alinéa 4, cette disposition établit bien que la base de calcul du rattrapage est la situation du collaborateur au mois de décembre 2008. A cet égard, l'exposé des motifs et projet de décret relatif à la nouvelle classification des fonctions et à la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud n° 124 de novembre 2008 (n° 7, page 13) expose clairement que le rattrapage sera fait selon la situation du collaborateur au 1^{er} décembre 2008, indépendamment des éventuels changements intervenus en cours d'année. Comme l'a précisé le témoin J._____, une prise en compte de l'entier de l'activité de tous les collaborateurs au

service de l'Etat de Vaud était en pratique irréalisable, c'est pourquoi une base de calcul ponctuelle a été instaurée. De plus, il n'y a pas de contradiction entre la fiche d'information personnelle et l'art. 5 ANPS, les deux allant dans le même sens, soit celui d'utiliser la date du 01.12.2008 pour choisir le salaire mensuel à annualiser pour pouvoir calculer ensuite le rattrapage dû au collaborateur.

Au vu de ce qui précède, le Tribunal ne peut que constater que les dispositions légales ont été correctement appliquées. En outre, au vu de la méthode décrite à l'art. 5 ANPS et de la fiche d'information personnelle, il apparaît évident que le montant du rattrapage perçu par la demanderesse a été correctement calculé.

IV. a) La demanderesse soutient également que l'art. 5 al. 4 ANPS constitue un abus de droit manifeste et une inégalité de traitement dans le sens où le choix de la base de calcul péjore systématiquement la situation des collaborateurs ayant diminué leur taux d'activité durant l'année 2008 mais favorise ceux qui l'ont augmenté.

b) La prohibition de l'abus de droit se déduit du principe de la bonne foi. L'abus de droit consiste à utiliser une institution juridique à des fins étrangères au but même de la disposition légale qui la consacre, de telle sorte que l'écart entre le droit exercé et l'intérêt qu'il est censé protéger soit manifeste (ATF 130 IV 72, c. 2. 2). En l'espèce, la demanderesse invoque un abus de droit mais ne le démontre pas. L'art. 5 ANPS ayant été appliqué à l'ensemble des collaborateurs, le Tribunal peine à voir en quoi cette application systématique pourrait être utilisée par le défendeur pour détourner de son but l'institution juridique mise en place.

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 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 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 consid. 2). 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).

c) En l'espèce, la demanderesse invoque une inégalité de traitement. Cependant, elle semble ne pas avoir pris en compte le fait que le rattrapage calculé pour 2008 se base sur le salaire de décembre 2008 et vise à rapprocher le salaire futur du collaborateur de son salaire cible. De ce fait, il ne fait pas sens de prendre en compte le taux d'activité passé du collaborateur, le rattrapage ayant uniquement des effets pour l'avenir de celui-ci. Il n'y a donc pas inégalité de traitement lorsque le système ne prend pas en compte le taux d'activité annuel moyen mais se base uniquement sur le taux d'activité actuel qui est sensé se poursuivre dans le futur. C'est ce que confirme le témoin J. _____ lorsqu'il explique que pour les années 2009 à 2013 le taux d'activité sera pris en compte pour le calcul des prochains rattrapages. De plus, même si une inégalité de traitement existait, celle-ci aurait pu se justifier par les motifs pratiques exposés par le témoin, motifs que la jurisprudence reconnaît comme valable pour admettre une inégalité de traitement (ATF 117 Ia 97, c. 2b).

Il découle de ce qui précède que l'art. 5 ANPS, est compatible avec le principe de l'égalité de traitement.

VI. a) A la lumière de ce qui précède, la demanderesse doit être déboutée de toutes ses conclusions.

b) La valeur litigieuse étant moins de 30'000 fr., le présent jugement est rendu sans frais (art. 16 al. 6 LPers-VD).

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.** Les conclusions prises par E._____, selon demande du 19 février 2009, telles que précisées lors de l'audience du 12 septembre 2013, sont intégralement rejetées;
- II.** Le présent jugement est rendu sans frais, ni allocation de dépens;
- III.** Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.

Le Président :

Matthieu Genillod, v.-p.
Thalmann

Le Greffier :

Karim El Bachary-

Du 8 avril 2015

Les motifs du jugement rendu le 29 septembre 2104 sont notifiés aux représentants des parties.

Les parties peuvent recourir auprès du Tribunal cantonal dans les **trente jours** dès la notification de la présente motivation en déposant au greffe du Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale un mémoire de recours en deux exemplaires originaux, désignant le jugement attaqué et contenant leurs conclusions, en nullité ou en réforme, et un exposé succinct des moyens.

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: