



Arrêt du 17 septembre 2014

Composition

Jérôme Candrian (président du collège),
Christoph Bandli, Markus Metz, juges,
Olivier Bleicker, greffier.

Parties

B. _____,
recourant,

contre

La Poste Suisse SA,
Service juridique,
Viktoriastrasse 21, Case postale, 3030 Berne,
autorité inférieure.

Objet

Intégration au salaire de la rémunération liée à la prestation individuelle.

Faits :**A.**

B._____, né en (...), travaille à plein temps (100 %) depuis le 1^{er} juin 1981 pour la Poste. Il dépend actuellement de l'unité du groupe "Réseau postal et vente" (RV) et y exerce la fonction de responsable d'office de poste (ROP), à (...). Sa rémunération est fixée selon l'échelon 7 de l'annexe 1 de la convention collective de travail (CCT) de la Poste, avec la prise en compte de douze années « d'expérience utilisable ».

B.

B.a Lors de l'entretien annuel, qui a eu lieu le 10 février 2012, la supérieure hiérarchique de B._____ a retenu qu'il respectait globalement "bien" les exigences (3^{ème} échelon d'un barème qui en contient six). L'unité du groupe RV lui a octroyé un montant individuel unique de 750 fr. (prime de prestation), à verser sur son salaire du mois de juillet 2012.

Le 10 août 2012, B._____ s'est plaint auprès de la responsable du secteur d'offices de poste (RSOP) de la forme donnée à la rémunération de sa prestation. Il reprochait à son unité de l'avoir versée sous la forme d'une prestation unique, alors qu'il souhaitait son intégration à son salaire annuel. Il a fait valoir que ce système le discriminait par rapport aux membres du personnel d'autres unités de la Poste, en particulier ceux des "Unités d'affaires".

Le 23 août 2012, au terme d'un entretien portant sur l'élimination des divergences, le responsable de l'échelon supérieur de l'unité RV a maintenu le montant du versement et a confirmé, par décision du même jour à son collaborateur, que cette somme ne serait pas intégrée à son salaire annuel de base. Il a ajouté qu'aucun collaborateur de l'unité RV n'avait vu sa prime être intégrée à son salaire cette année-là.

B.b Le 6 septembre 2012, B._____ a déposé un recours contre cette décision devant la Directrice générale de la Poste. A l'appui de son recours, il a invoqué une violation des art. 8 et 9 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 (Cst., RS 101), ainsi que des art. 4 et 15 de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1). Il s'est plaint en particulier d'une discrimination par rapport à ses (nombreux) collègues incorporés à d'autres unités (d'affaires) et dont la rémunération de la prestation était incluse dans le salaire.

Par décision du 7 décembre 2012, la Directrice générale de la Poste a déclaré le recours irrecevable. Elle a considéré, pour l'essentiel, que la décision du 23 août 2012 prise par le responsable de l'échelon supérieur de l'unité RV était de nature organisationnelle ou de stratégie salariale. Cette décision était par conséquent définitive en vertu du ch. 307 al. 4 de la convention collective de travail de la Poste du 1^{er} janvier 2002 (CCT-Poste).

B.c Par arrêt A-117/2013 du 10 juin 2013, le Tribunal administratif fédéral (ci-après : le Tribunal) a admis le recours déposé par B._____ contre cette décision et a enjoint la Directrice générale de la Poste de se prononcer sur la composition du salaire 2012 de son employé. Le Tribunal a en particulier retenu que le litige ne concernait pas l'évaluation des prestations de l'employé, mais la question de savoir si c'est à bon droit que la rémunération liée à la prestation n'avait pas été intégrée à son salaire. Le ch. 307 al. 4 CCT-Poste n'est donc pas applicable.

B.d Le 18 juillet 2013, le service des recours de la Poste a repris l'instruction de la procédure de recours et a invité les différentes unités concernées à se déterminer. Le 6 septembre 2013, le directeur de l'unité « Personnel / Rémunération du personnel » a exposé les principes essentiels sur lesquels se fondait, en 2012, le système de rémunération de la Poste, en particulier la fourchette salariale (Lohnband) de +/- 10 % par rapport au salaire moyen, et il a précisé que seulement 6.3 % des collaborateurs de la Poste avaient vu, cette année-là, la prime être intégrée à leur salaire (essentiellement au sein de PostFinance). Cette situation s'expliquait par la comparaison du salaire moyen des employés de PostFinance avec la concurrence, ainsi que par sa bonne situation financière. Le 4 octobre 2013, le responsable suppléant du personnel de l'unité RV a relevé qu'il lui apparaissait légitime que la rémunération à la prestation de B._____ n'ait pas servi à augmenter son salaire de base, puisqu'il est déjà « largement en dessus de la moyenne » (+ 3 % en 2011 et + 3.51 % en 2012). Au sein de leur unité, l'intégration de la prime de prestation contribue en effet à diminuer les écarts entre les collaborateurs se situant en dessous de la moyenne dans la fourchette des salaires et ceux qui, comme le recourant, se situe en dessus de la moyenne des salaires.

Le 14 octobre 2013, le recourant a maintenu son recours et a étendu ses prétentions à l'intégration à son salaire de la prime 2013. Dans son écriture, il conteste que son salaire soit largement au-dessus de la moyenne (103.5 %), puisque la fourchette des salaires admissibles se

situé entre 90 et 110 %. Il estime en outre, à la lecture de la prise de position du 6 septembre 2013, que le résultat financier des différentes unités semble être l'argument principal pour choisir les unités qui incluront la prime au salaire. Or le résultat financier négatif de son unité aurait « été causé depuis des années par une politique voulue de l'entreprise qui a eu pour effet de grossir (ou de faire apparaître un résultat négatif) le déficit de RV et, par le même effet, de gonfler le résultat positif d'autres unités, par exemple PostFinance (...) ». Il s'agirait par ailleurs d'un sujet dénoncé depuis de nombreuses années par le Syndicat Autonome des Postiers.

C.

Statuant le 10 février 2014, la Poste, devenue entre-temps "La Poste Suisse SA", a rejeté sur le fond le recours du 6 septembre 2012 de B._____. Elle a en outre refusé d'entrer en matière sur les griefs qui n'avaient pas été soulevés lors de la procédure en élimination des divergences en matière de rémunération de la prestation ; soit les conclusions prises par son collaborateur pour la première fois le 14 octobre 2013 et portant sur l'intégration de la prime 2013 à son salaire de base. À toutes fins utiles, elle a précisé qu'elle aurait rejeté par identité de motifs ces prétentions si elles avaient dû être prises en considération.

La Poste a retenu, en substance, que l'intégration de la prime à la prestation au salaire de base demeure l'exception dans ses services et se fonde sur des motifs objectifs. Au sein de l'unité RV, une telle intégration au salaire n'était possible, par application des directives internes émises en 2011, que si trois conditions cumulatives étaient remplies : il devait s'agir d'un collaborateur engagé avant le 1^{er} janvier de l'année concernée, une telle augmentation devait être justifiée par de bonnes performances constantes et la situation actuelle dans la fourchette de salaire (Lohnband) devait être supérieure à 89.99 % et inférieure à 99.00 %. Or le salaire de base du recourant se situait au-dessus de la moyenne (103 % [2011] et 103.5 % [2012]) et n'entrait dès lors pas dans les critères fixés. Au demeurant, aucun autre ROP – ni d'ailleurs aucun collaborateur de l'unité RV – n'avait vu sa rémunération de la prestation être intégrée à son salaire de base en 2012.

Elle a enfin ajouté que plus de la moitié des employés ayant vu leur rémunération intégrée au salaire de base émargeaient à PostFinance en 2012, car leur situation salariale était défavorable en comparaison avec celle du marché du travail dans le domaine financier. Les autres cas concernaient presque exclusivement des collaborateurs employés dans

les unités PostMail et PostLogistics, dont le salaire individuel se situait très bas dans la fourchette des salaires.

D.

Le 1^{er} mars 2014, B._____ (le recourant) a formé un recours contre cette décision devant le Tribunal administratif fédéral. Il conclut, à titre principal, à ce qu'il soit reconnu que le système de rémunération mis en place par son employeur instaure une discrimination entre employés. A titre subsidiaire, il demande au Tribunal "d'ordonner à La Poste Suisse SA de [lui] verser un montant de 750.– et d'augmenter [s]on salaire de base 2014 du montant de 1'575.– représentant les montants successifs des primes non intégrées à [s]on salaire des années 2012 et 2013".

Il estime, pour l'essentiel, qu'il est contraire à la jurisprudence du Tribunal fédéral d'introduire une différence salariale entre unités de la Poste fondée sur leur résultat financier. Seuls des motifs objectifs pourraient fonder une telle distinction, tels que l'âge, l'ancienneté, l'expérience, les charges familiales, les qualifications, le genre et la durée de la formation requise pour le poste, le temps de travail, les horaires, le cahier des charges, l'étendue des responsabilités ou les prestations. Or le système introduit à la Poste reposerait sur la "chance" de travailler dans une unité d'affaires, laquelle sort "gagnante du jeu stratégique financier de l'entreprise". Le résultat d'exploitation déficitaire de son unité serait de surcroît la résultante d'une politique de la direction consistant à faire grossir son déficit au bénéfice d'autres unités (PostFinance notamment).

E.

Le 1^{er} avril 2014, La Poste Suisse SA (ci-après : l'autorité inférieure) a déposé sa réponse au recours et conclu à son rejet, sous suite de frais et dépens.

Elle souligne que la fonction de ROP est propre à l'unité RV. Une comparaison avec d'autres fonctions est donc difficile. Cela étant, l'intégration de la prime au salaire repose sur des critères objectifs, à savoir en particulier la situation des unités respectives sur le marché, la place du collaborateur dans la fourchette de salaire ainsi que ses prestations. Il ne saurait dès lors s'agir d'une mesure discriminatoire à l'endroit de son personnel ou d'une catégorie de son personnel. Elle rappelle, enfin, qu'elle s'est toujours montrée transparente dans la présentation de ses comptes annuels, notamment dans la présentation des coûts du service universel, et affirme qu'elle a respecté en tout temps

les obligations légales et les directives établies en la matière par son autorité de régulation.

F.

Le 26 avril 2014, le recourant a déposé ses observations finales. Il maintient que le résultat financier de son unité dépend d'une décision de stratégie interne à l'entreprise et qu'il évolue "nettement" en fonction de la méthode comptable utilisée. Son employeur ne saurait dès lors se baser sur un tel critère pour décider d'intégrer ou non la prime à la prestation à son salaire.

G.

Les autres faits et arguments de la cause seront abordés, si nécessaire, dans les considérants en droit qui suivent.

Droit :

1.

1.1 Conformément à l'art. 31 de la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral (LTAF, RS 173.32), le Tribunal connaît, sous réserve des motifs d'exclusion matériels énoncés à l'art. 32 LTAF, des recours contre les décisions au sens de l'art. 5 de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021) prises en matière du droit du personnel (art. 34 ss de la loi sur le personnel de la Confédération du 24 mars 2000 [LPers, RS 172.220.1]). La procédure de recours est régie par la PA, pour autant que la LTAF n'en dispose pas autrement (art. 37 LTAF).

1.2

1.2.1 La Poste Suisse était un établissement autonome de droit public de la Confédération, au sens de l'art. 33 let. e LTAF, jusqu'à sa transformation, le 26 juin 2013, en une société anonyme de droit public (La Poste Suisse SA). Elle constituait, à ce titre, une autorité dont les rapports de service de son personnel étaient régis par la législation concernant le personnel de la Confédération (ATAF 2010/29 consid. 2.1.1). Ses décisions en matière du droit du personnel étaient en particulier sujettes à recours devant le Tribunal administratif fédéral (art. 36 LPers).

En l'occurrence, la procédure de recours (interne) introduite par le recourant en matière du droit du personnel était pendante au 1^{er} octobre 2012, date de l'entrée en vigueur de la loi fédérale sur l'organisation de La Poste Suisse du 17 décembre 2010 (LOP, RS 783.1). Se référant à

l'art. 15 al. 2 LOP, le Tribunal a dès lors jugé dans son arrêt de renvoi A-117/2013 du 10 juin 2013 que le contentieux devait être résolu à la lumière de la législation fédérale sur le personnel de la Confédération. La CCT de la Poste a la même valeur que l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.111.3). L'OPers n'est donc pas applicable au présent litige (ATAF 2010/29 consid. 2.1.3 ; arrêt de renvoi A-117/2013 précité consid. 1.1.2).

1.2.2 Aux termes de l'art. 36a LPers, dans les litiges portant sur la composante "prestation" du salaire, le recours à une autorité judiciaire au sens de l'art. 36 LPers n'est recevable que dans la mesure où il concerne l'égalité des sexes. Cette exception est également énoncée à l'art. 32 al. 1 let. c LTAF, selon lequel le recours au Tribunal administratif fédéral est irrecevable contre les décisions relatives à la composante "prestation" du salaire du personnel de la Confédération, dans la mesure où elles ne concernent pas l'égalité des sexes. Ce motif d'irrecevabilité repose sur l'idée que la prise en compte de la prestation de l'employé lors de la fixation de son augmentation salariale annuelle est un instrument de gestion du personnel qui n'affecte pas l'employé dans un aspect essentiel de sa situation juridique ; les décisions à ce sujet relèvent de la libre appréciation de l'employeur et doivent échapper au contrôle judiciaire (cf. arrêt de renvoi A-117/2013 précité consid. 1.3.1).

En l'espèce, le Tribunal a jugé dans son arrêt de renvoi que le recourant ne conteste en définitive ni l'existence ni le montant de la rémunération de sa prestation. Il estime que la rémunération de sa prestation devrait être versée avec son salaire, de manière à ce que ce dernier augmente dans les mêmes proportions que celui de certains de ses collègues, auquel cette rémunération est intégrée. Dans cette mesure, le Tribunal a considéré que le litige ne concerne pas l'évaluation des prestations du recourant, mais la composition de son salaire pour 2012. Partant, il a retenu que le motif d'exclusion du recours, tant devant l'organe interne de la Poste que devant le Tribunal administratif fédéral, n'était pas réalisé (cf. arrêt A-117/2013 de renvoi précité consid. 1.3.2).

1.3 Le recourant est spécialement atteint par la décision attaquée, qui le prive selon l'arrêt de renvoi d'une éventuelle augmentation de salaire, et a ainsi la qualité pour recourir au sens de l'art. 48 al. 1 PA. Les autres conditions de recevabilité du recours, quant au délai et à la forme (art. 50 al. 1 et 52 al. 1 PA), sont satisfaites, si bien qu'il y a lieu d'entrer en matière sur le fond du litige.

2.

2.1 En sa qualité d'autorité de recours, le Tribunal dispose en principe d'un plein pouvoir d'examen en fait et en droit. Il revoit librement l'application du droit par l'autorité inférieure, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation, la constatation des faits et l'opportunité de la décision attaquée (art. 49 PA). Le Tribunal fait toutefois preuve de retenue dans certains cas (ATAF 2013/31 consid. 4.7.6 ; ATAF 2007/34 consid. 5). Il en va en particulier ainsi lorsqu'il revoit les aspects matériels de décisions qui concernent l'organisation, la rémunération ou les prestations du personnel de la Confédération (cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-282/2014 du 26 juin 2014 consid. 2 et A-6263/2013 du 15 mai 2014 consid. 2.1 ; ANDRÉ MOSER/MICHAEL BEUSCH/LORENZ KNEUBÜHLER, *Prozessieren vor dem Bundesverwaltungsgericht*, 2^{ème} éd., 2013, n. 2.160, p. 94). En revanche, dans la mesure où le recourant conteste l'interprétation et l'application de prescriptions légales, telles que le principe de l'égalité de traitement, ou se plaint d'une violation formelle des règles de procédure, le Tribunal examine les griefs soulevés avec un plein pouvoir d'examen (cf. JÉRÔME CANDRIAN, *Introduction à la procédure administrative fédérale*, Bâle 2013, n. 191, p. 113 s.).

2.2 Le Tribunal administratif fédéral applique le droit d'office, sans être lié par les motifs invoqués (art. 62 al. 4 PA), ni par l'argumentation juridique développée dans la décision entreprise (MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, op. cit., n. 2.165, p. 96). La procédure est régie par la maxime inquisitoire, ce qui signifie que le Tribunal définit les faits et apprécie les preuves d'office et librement (art. 12 PA). Les parties doivent toutefois collaborer à l'établissement des faits (art. 13 PA), notamment en apportant les éléments en leur possession permettant d'établir la preuve des faits dont elles se prévalent (cf. ATF 132 III 731 consid. 3.5 ; cf. ég. CANDRIAN, op. cit., ch. 63 p. 44), et motiver leur recours (art. 52 PA). Le Tribunal se limite en principe aux griefs soulevés et n'examine les questions de droit non invoquées que dans la mesure où les arguments des parties ou le dossier l'y incitent (ATF 135 I 91 consid. 2.1, ATF 125 V 193 consid. 2 ; ATAF 2007/27 consid. 3.3).

3.

3.1 L'objet du litige soumis par le recourant à la compétence du Tribunal est déterminé par les conclusions du recours, qui, pour être recevables, doivent demeurer dans les limites de la décision prise par l'autorité inférieure, singulièrement par son dispositif (cf. ATAF 2010/27 consid. 2.1.3, ATAF 2010/12 consid. 1.2.1 ; cf. arrêt du Tribunal administratif

fédéral A-1229/2014 du 23 juin 2014 consid. 3.1 ; CANDRIAN, op. cit., ch. 182, p. 108 s.).

3.2 A ce titre, le Tribunal portera son examen sur le point de savoir si la Poste a respecté les dispositions légales applicables, notamment les prescriptions relatives à l'égalité de traitement, en refusant d'intégrer au salaire du recourant sa prime de prestation de l'année 2012. En revanche, le Tribunal n'entrera pas en matière sur les griefs et les conclusions du recourant portant sur l'intégration à son salaire de sa prime de prestation de l'année 2013, lesquels n'ont pas été cristallisés à suffisance de droit devant l'autorité inférieure (cf. décision attaquée, p. 7 ch. 28). C'est en effet à raison que la Directrice de la Poste a relevé que son collaborateur avait soulevé ces griefs pour la première fois lors de ses observations finales du 14 octobre 2013, soit tardivement.

4.

4.1 Aux termes de l'art. 4 al. 1 LPers, les dispositions d'exécution, les contrats de travail ainsi que les mesures et les décisions sont conçus de manière à ce qu'ils contribuent à la compétitivité de la Confédération sur le marché de l'emploi et à la réalisation des objectifs mentionnés aux al. 2 et 3 de l'art. 4 LPers. L'employeur emploie son personnel de façon adéquate, économique et responsable sur le plan social ; il met en œuvre les mesures propres à assurer, notamment, le recrutement et la fidélisation de personnel adéquat (art. 4 al. 2 let. a LPers). L'employeur veille à prévenir l'arbitraire dans les rapports de travail et introduit un système d'évaluation fondé sur des entretiens avec le collaborateur qui soit propre à assurer, d'une part, une rétribution tenant équitablement compte des prestations fournies et, d'autre part, un développement de l'employé axé sur des objectifs (art. 4 al. 3 LPers).

L'employeur verse un salaire à l'employé. Le salaire dépend de la fonction, de l'expérience et de la prestation (art. 15 al. 1 LPers). Les dispositions d'exécution fixent les principes qui régissent la détermination des salaires (art. 15 al. 3 LPers). Elles peuvent prévoir le versement de suppléments au salaire afin d'adapter celui-ci notamment au marché régional de l'emploi, à l'infrastructure locale ou aux besoins spécifiques de la branche (art. 15 al. 4 LPers). Elles peuvent également prévoir l'adaptation au pouvoir d'achat de certaines composantes du salaire du personnel affecté à l'étranger (art. 15 al. 5 LPers).

Les dispositions d'exécution peuvent également prévoir des mesures et des prestations destinées à recruter, à fidéliser ou à récompenser le personnel (art. 32 let. a LPers).

4.2 Les chiffres 301, 302, 305, 307 et 330 de la CCT de la Poste, dans sa version révisée pour la dernière fois le 1^{er} janvier 2011, portent sur la rémunération individuelle de la prestation. En vertu de ces dispositions, l'application du système de rémunération ne doit pas conduire à des discriminations. En particulier lors de la fixation du salaire, de l'évaluation du personnel et de la rémunération individuelle de la prestation, il convient de veiller à ne pas désavantager certains groupes de personnel (ch. 301 CCT). Le salaire dépend de la fonction, de l'expérience et de la prestation (ch. 302 al. 1 CCT). Les prestations individuelles ou fournies en équipe sont analysées périodiquement sur la base de l'évaluation du personnel (ch. 302 al. 3 CCT). En principe, les adaptations de salaire générales ont lieu au 1^{er} janvier de chaque année, les adaptations individuelles le 1^{er} juillet au plus tard (ch. 302 al. 4 CCT). Une fourchette des salaires est fixée pour chaque échelon de fonction afin de prendre en compte la prestation (...). Le salaire doit se situer dans les limites de la fourchette des salaires. Les exceptions doivent être convenues avec les syndicats signataires. Les détails sont fixés dans l'annexe 1 CCT (ch. 305 CCT).

Au titre de la rémunération de la prestation, les parties conviennent chaque année d'un certain pourcentage. Une réduction du salaire de base en fonction de la prestation est exclue (ch. 307 al. 1 CCT). Les unités décident elles-mêmes si la part de rémunération liée à la prestation est versée avec le salaire ou fait l'objet d'un versement unique séparé. Si cette part est incluse dans le salaire, le chiffre 305 s'applique (ch. 307 al. 2 CCT). Lors de l'évaluation de la prestation, les supérieurs prennent en compte différents critères, parmi lesquels la réalisation des objectifs, le comportement en termes de prestation et le salaire annuel de base (ch. 307 al. 3 CCT). L'évaluation du personnel sert au développement des collaborateurs/collaboratrices (ch. 330 CCT).

4.3 La Direction du groupe Poste a édicté des dispositions d'application (DA) qui prévoient, notamment, que les unités décident librement, chaque année, quels collaborateurs/collaboratrices bénéficient de l'intégration de la rémunération de la prestation individuelle dans leur salaire et lesquels la perçoivent sous la forme d'un versement unique (ch. 3.1 DA). La rémunération de la prestation individuelle doit être mise en œuvre compte

tenu des effets de hiérarchie et de l'égalité des chances entre femmes et hommes. (...) (ch. 3.2 DA).

Les unités règlent la répartition de la somme à leur disposition entre les équipes. Cette somme doit être entièrement distribuée (ch. 4.1 DA). Les supérieurs directs répartissent la somme disponible pour leur équipe entre les membres de celle-ci. Si la rémunération de la prestation individuelle est intégrée au salaire de base, il y a lieu de veiller à ce qu'il n'en résulte pas un dépassement des limites de la fourchette salariale du collaborateur/de la collaboratrice concerné(e). Le montant attribué est de 200 fr. au moins par collaborateur/collaboratrice. Ce montant minimal vaut pour un travail à plein temps. En cas de travail à temps partiel, il est adapté au prorata du taux d'occupation (ch. 4.2 DA).

Ont droit à la rémunération de la prestation individuelle les collaborateurs/collaboratrices dont les rapports de travail selon SAP RH sont valables au jour de référence du paiement et qui ont été engagés avant le 1^{er} janvier de l'année concernée (ch. 5.1 DA). En principe, lors de la répartition de la somme destinée à rémunérer la prestation individuelle, tous les collaborateurs/collaboratrices doivent être pris en considération, indépendamment de leur taux d'occupation. Le montant de la rémunération de la prestation individuelle doit être fixé proportionnellement au salaire effectivement perçu par le collaborateur/la collaboratrice. Pour les personnes travaillant à temps partiel avec un taux d'occupation cadre, c'est la limite supérieure de la fourchette du taux d'occupation qui sert de base de calcul (ch. 5.2 DA).

5.

5.1

5.1.1 Le recourant invoque qu'il a droit à l'intégration de sa prime de prestation 2012 dans son salaire, car la "LPers ne permet pas qu'un employé gagne moins qu'un autre employé avec le même échelon de fonction, la même expérience et la même prestation, mais ayant la chance de travailler dans une autre unité d'affaire[s], qui sort gagnante du jeu stratégique financier de l'entreprise". Il considère que 2'061 collaborateurs de la Poste ont vu leur prime être intégrée à leur salaire (786 à PostMail, 89 à PostLogistics, 1'144 à PostFinance et 42 aux Services centraux), sans que cette augmentation repose sur leur fonction, leur expérience ou leur prestation. Il affirme que c'est de surcroît le résultat d'exploitation déficitaire de son unité qui a conduit au refus de l'intégration de sa prime à son salaire. Or ce résultat reposerait sur "une politique voulue de l'entreprise qui a eu pour effet de grossir (ou de faire

apparaître un résultat négatif) le déficit de RV et, par le même effet, de gonfler le résultat positif d'autres unités, par exemple Postfinance qui a incorporé la prime au salaire de nombreux collègues suite à ces "bons" résultats financiers".

5.1.2 De son côté, La Poste rétorque que la fonction du recourant de responsable d'office de poste (ROP) est propre à son unité, raison pour laquelle une comparaison avec d'autres fonctions est difficile. Cela étant, l'intégration de la prime à la prestation est réalisée sur la base de la situation des unités respectives sur le marché (politique salariale au-dessus ou en dessous du marché), la place du collaborateur dans la fourchette de salaire ainsi que ses prestations. Cette intégration de la prime concerne une très faible minorité des collaborateurs. Il n'existe enfin aucun automatisme dans l'intégration de cette prime pour certains collaborateurs ou certaines catégories de collaborateurs.

5.2

5.2.1 Une norme viole le principe de l'égalité de traitement consacré à l'art. 8 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 lorsqu'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 ou lorsque ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Il faut que le traitement différent ou semblable se rapporte à une situation de fait importante (ATF 139 I 242 consid. 5.1, ATF 138 I 225 consid. 3.6.1, ATF 138 I 265 consid. 4.1 et réf. cit. ; ATAF 2012/17 consid. 6.1.2 ; cf. arrêts du Tribunal administratif fédéral A-3505/2012 du 24 juin 2014 consid. 11.2.4 et A-1828/2012 du 17 juillet 2013 consid. 7.1.1).

De la garantie générale de l'égalité de traitement de l'art. 8 al. 1 Cst. découle l'obligation de l'employeur soumis à la LPers de rémunérer un même travail avec un même salaire. Dans les limites de l'interdiction de l'arbitraire et du principe de l'égalité de traitement, les autorités sont habilitées à choisir, parmi les multiples éléments pouvant entrer en considération, les critères qui doivent être considérés comme déterminants pour la rémunération de leur personnel. Le droit constitutionnel n'exige pas que la rémunération soit fixée uniquement selon la qualité du travail fourni, voire selon des exigences effectivement posées. Les inégalités de traitement doivent cependant être raisonnablement motivées, et donc apparaître objectivement défendables. Ainsi le Tribunal fédéral a-t-il reconnu que l'art. 8 Cst. n'était

pas violé lorsque les différences de rémunération reposaient sur les motifs objectifs tels que l'âge, l'ancienneté, l'expérience, les charges familiales, les qualifications, le genre et la durée de la formation requise pour le poste, le temps de travail, les horaires, le cahier des charges, l'étendue des responsabilités ou les prestations (ATF 139 I 161 consid. 5.3.1 et réf. cit. ; cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-4749/2010 du 3 décembre 2010 consid. 11.3). Cette liste n'est pas exhaustive (cf. VINCENT MARTENET, L'égalité de rémunération dans la fonction publique, in *Pratique juridique actuelle PJA*, 1997, p. 825). D'autres circonstances, qui n'ont pas trait à la personne ou à l'activité du travailleur, peuvent également justifier, à tout le moins temporairement, des différences de salaire, telles une situation conjoncturelle rendant plus difficile le recrutement du personnel ou des contraintes budgétaires de la collectivité publique (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8C_969/2012 du 2 avril 2013 consid. 2.2 et réf. cit.).

L'appréciation dépend donc, d'une part, de questions de fait, comme les activités qui sont exercées et, notamment, des circonstances dans lesquelles celles-ci sont exercées. Elle dépend, d'autre part, de la pondération relative qui est attribuée à ces différents éléments (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8C_582/2013 du 2 mai 2014 consid. 6.2.3 et réf. cit.).

5.2.2 La part de rémunération liée à la prestation, lors d'un versement unique, est une prime destinée à fidéliser ou à récompenser le personnel (art. 4 al. 2 let. a et 32 let. a LPers ; cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-5339/2013 du 25 août 2014 consid. 7.2.3). En droit privé, on parle de "gratification" (art. 322d de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 [CO, RS 220] ; JASMIN MALLA, *Bundespersongesetz*, 2013, n. 24 p. 250 et réf. cit.). Il s'agit d'une rétribution spéciale que l'employeur verse en sus du salaire à la fin de l'exercice annuel. Le propre de cette prime est que sa rétribution dépend dans une certaine mesure en tout cas de l'employeur, si ce n'est dans son principe, à tout le moins dans son montant (voir ATF 139 III 155 consid. 3.1, ATF 131 III 615 consid. 5.2 et ATF 129 III 276 consid. 2 ; cf. YVES EMERY, *La rémunération en fonction des prestations*, in : *Les réformes de la fonction publique*, 2012, p. 156). Elle se distingue sur ce point du salaire (ch. 302 CCT), de la prime d'objectif (ch. 361 CCT) et, notamment, du treizième mois de salaire (ch. 300 CCT). En d'autres termes, si les différentes unités de la Poste sont tenues de procéder à la distribution de l'entier de la somme convenue avec les partenaires sociaux (ch. 307 ch. 1 CCT et ch. 4.1 DA), elles jouissent d'une certaine

liberté dans la fixation du montant individuel à allouer (ch. 307 ch. 3 CCT et ch. 4.2 DA ; ATF 136 III 313 consid. 2, ATF 129 III 276 consid. 2).

Selon les dispositions d'application de la CCT-Poste, les unités du groupe peuvent également décider librement, chaque année, quels collaborateurs bénéficient de l'intégration de la rémunération de la prestation individuelle dans leur salaire (ch. 3.1 DA). En cas d'intégration, la prime présentera alors toutes les caractéristiques d'une part de salaire et elle doit être traitée comme telle.

5.3

5.3.1 Dans le cas présent, le Tribunal retient que l'intégration de la prime à la prestation 2012 au salaire des collaborateurs de l'unité RV était réalisée sur la base d'une comparaison du salaire de la personne concernée avec le marché du travail pertinent (salaire de base au-dessus ou en dessous du marché), de sa place dans la fourchette de salaire (plage salarial) ainsi que de ses prestations. Ces différents critères reposent sur l'un des buts énoncés dans la loi (cf. art. 4 al. 2 let. a LPers "la fidélisation de personnel adéquat") et sont fondés sur des considérations sociales ; soit, d'une part, diminuer les écarts entre les collaborateurs se situant en dessous et ceux se situant au-dessus de la moyenne dans une même fourchette des salaires et, d'autre part, assurer des salaires compétitifs par rapport au marché pertinent du travail. Ces critères reposent par conséquent sur des motifs objectifs.

5.3.2 Le Tribunal considère ensuite que c'est la préoccupation de l'employeur d'assurer la fidélisation de ses collaborateurs, en leur assurant un salaire compétitif, qui s'est révélée prépondérante en 2012 dans les différentes décisions (individuelles) d'incorporer ou non la prime à la prestation au salaire. Le fait qu'une certaine souplesse soit par ailleurs accordée de manière générale à chaque unité (cf. prise de position du 6 septembre 2013 de l'Unité Personnel ; pièce n° 13), afin de tenir notamment compte de la différence des marchés sur lesquels elles sont actives (logistique, transport, secteur financier, commerce de détail, etc), ainsi que, dans une certaine mesure, de leur situation financière, n'y change rien. Il faut en effet admettre que, même en tenant compte de l'égalité de traitement, l'employeur bénéficie d'une latitude dans l'incorporation d'une prime à la prestation au salaire, dans la mesure où cette prime est également destinée à remercier de manière individuelle chaque employé pour les activités passées, à le fidéliser et à l'encourager à fournir des efforts dans la poursuite future des rapports de travail. Or il sied de garder à l'esprit que l'unité PostFinance s'apprêtait à devenir une

société anonyme de droit privé (art. 14 LOP) et venait d'obtenir du conseil d'administration de l'Autorité de surveillance des marchés financiers FINMA l'autorisation d'exercer en tant que banque et négociant en valeurs mobilières (cf. communiqué de presse du 7 décembre 2012 de la FINMA publié sur internet), sous réserve du respect d'une série de conditions relatives tant à l'organisation, à la situation financière qu'au personnel. L'on peut donc comprendre le souci de la Poste de fidéliser et de favoriser quelque peu, cette année-là, certains collaborateurs de l'unité PostFinance (environ 40 %) ; soit ceux qui bénéficiaient d'un salaire inférieur à celui du marché et qui pouvaient être tentés, pour ce motif, de rejoindre des établissements bancaires concurrents ou de ne pas exercer leur pleine force de travail dans cette phase stratégique de la dissociation de l'unité du groupe. Il ressort d'ailleurs des tableaux produits au dossier que cette mesure a bien été essentiellement limitée à l'année 2012 (cf. dossier de la Poste, pièce n° 13 ; tableaux 2012 et 2013).

5.3.3 En ce qui concerne enfin le cas particulier du recourant, il convient de retenir, d'une part, qu'il dépend de l'unité du groupe RV, qu'il exerce la fonction de responsable d'office de poste, que sa supérieure hiérarchique a considéré qu'il respectait globalement "bien" les exigences de son poste (soit le 3^{ème} échelon d'un barème qui en contient six), et, d'autre part, que son salaire de base se situait au-dessus de la moyenne (103 % en 2011 et 103.5 % en 2012). Il faut également rappeler que l'intégration de la prime au salaire est exceptionnelle au sein de la Poste, qu'elle est examinée chaque année, qu'elle concerne une minorité de collaborateurs (6.3 % en 2012 et 3.8 % en 2013) et qu'aucun ROP n'a vu sa prime être intégrée à son salaire de base en 2012. Dans ces circonstances et au vu de la préoccupation de l'employeur d'assurer avant tout la fidélisation de ceux de ses collaborateurs qui bénéficiaient en 2012 d'une rémunération inférieure au marché, on ne saurait reprocher à la Poste d'avoir considéré que le recourant ne pouvait pas voir sa prime à la prestation être intégrée à son salaire.

Il s'ensuit que le recourant ne peut pas se prévaloir de la garantie générale de l'égalité de traitement pour obtenir une rémunération supplémentaire.

5.4 Cela étant, la question de savoir si l'unité RV a présenté des déficits ou si ceux-ci ont été artificiellement créés à l'avantage d'autres unités n'a par conséquent pas à être examinée. Le Tribunal retient que c'est en effet, comme il l'a mentionné précédemment, la préoccupation d'assurer la fidélisation de ses collaborateurs, en leur assurant un salaire

compétitif, qui s'est révélée prépondérante en 2012 dans les différentes décisions (individuelles) d'incorporer ou non la prime à la prestation au salaire, et non la situation financière des différentes unités. Il suffit d'ailleurs d'observer que les collaborateurs de l'unité PostMail, ceux qui pâtissaient de la comparaison de leur salaire avec le marché pertinent, ont obtenu l'intégration de leur prime à leur salaire (cf. dossier de la Poste, pièce n° 13). Or l'unité PostMail n'est pas une unité d'affaires. En 2013, l'unité PostMail a de surcroît été celle qui a le plus intégré la prime au salaire (cf. ib.). Le grief y afférent du recourant doit donc être écarté.

6.

Ainsi, c'est à juste titre que la Poste a refusé d'incorporer au salaire de base du recourant sa prime à la prestation. En ce sens, la décision attaquée doit être confirmée et le recours être rejeté dans la mesure où il est recevable.

7.

7.1 La procédure devant le Tribunal administratif fédéral en matière de droit du personnel de la Confédération étant gratuite, sauf s'il y a recours téméraire (art. 34 al. 2 LPers), il ne sera pas perçu de frais de procédure.

7.2 Le Tribunal peut allouer d'office ou sur requête à la partie ayant entièrement ou partiellement gain de cause une indemnité pour les frais indispensables et relativement élevés qui lui ont été occasionnés (art. 64 al. 1 PA et art. 7 ss du règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173.320.2]). Les autorités fédérales et, en règle générale, les autres autorités parties n'ont pas droit aux dépens (art. 7 al. 3 FITAF). Aucune indemnité à titre de dépens ne sera donc allouée en l'espèce (cf. arrêt du Tribunal administratif fédéral A-1647/2013 du 27 novembre 2013 consid. 7).

(le dispositif est porté à la page suivante)

Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté dans la mesure où il est recevable.

2.

Il n'est pas perçu de frais de procédure.

3.

Il n'est pas alloué d'indemnité de dépens.

4.

Le présent arrêt est adressé :

- au recourant (Acte judiciaire)
- à l'autorité inférieure (Acte judiciaire)

L'indication des voies de droit se trouve à la page suivante.

Le président du collège :

Le greffier :

Jérôme Candrian

Olivier Bleicker

Indication des voies de droit :

Les décisions du Tribunal administratif fédéral concernant les rapports de travail de droit public peuvent être contestées auprès du Tribunal fédéral, pourvu qu'il s'agisse d'une contestation pécuniaire dont la valeur litigieuse s'élève à Fr. 15'000.– au minimum ou qui soulève une question juridique de principe (art. 85 al. 1 let. b et al. 2 de la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral [LTF, RS 173.110]). S'il s'agit d'une contestation non pécuniaire, le recours n'est recevable que si celle-ci touche à la question de l'égalité des sexes (art. 83 let. g LTF). Si le recours en matière de droit public est ouvert, il doit être déposé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, dans un délai de 30 jours dès la notification de la décision contestée (art. 82 ss, 90 ss et 100 LTF). Le mémoire doit être rédigé dans une langue officielle et doit indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve, et être signé. La décision attaquée et les moyens de preuve doivent être joints au mémoire, pour autant qu'ils soient en mains du recourant (art. 42 LTF).

Expédition :