

**COUR D'APPEL CIVILE**

---

---

Arrêt du 13 mars 2015

---

Composition : M. COLOMBINI, président  
M. Giroud et Mme Courbat, juges  
Greffier : M. Tinguely

\*\*\*\*\*

**Art. 23 LPers/VD ; 8 al. 1 Cst.**

Statuant à huis clos sur l'appel interjeté par **R.**\_\_\_\_\_, à Grandvaux, contre la décision rendue le 23 décembre 2014 par le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale dans la cause divisant l'appelant d'avec l'**ETAT DE VAUD**, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

## **En fait :**

**A.** Par décision du 23 décembre 2014, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (ci-après : le TRIPAC) a rejeté le recours formé par R. \_\_\_\_\_ (I), confirmé la décision du 17 août 2011 de la Commission de recours DECFO-SYSREM (ci-après : la Commission) (II), et mis les frais de deuxième instance, par 500 fr., à la charge de R. \_\_\_\_\_, compensés par l'avance de frais effectuée (III).

En droit, les premiers juges ont estimé que la Commission ne s'était pas livrée à une constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents puisque toutes les responsabilités et missions examinées corroboraient sa version, à savoir que le recourant R. \_\_\_\_\_ n'avait que des axes d'action limités, et que cela justifiait la collocation de son poste au niveau de fonction 15. Ils ont considéré qu'en ayant instruit la cause et en ayant donné la parole à R. \_\_\_\_\_ pour se déterminer, le Tribunal avait corrigé toute violation éventuelle de son droit d'être entendu. Les premiers juges ont en outre estimé que le moyen du recourant relatif à la violation de l'art. 3 al. 1 let. c ANPS (arrêté relatif à la mise en œuvre de la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud du 28 novembre 2008 ; RSV 172.320.1) devait être rejeté, dès lors que le niveau 15 semblait adapté aux attributions du recourant. Enfin, ils ont considéré que le recourant ne saurait se prévaloir d'une inégalité de traitement, dans la mesure où des situations semblables avaient été traitées de manière semblable et des situations différentes de manière différente. Pour les premiers juges, c'était bien l'attribution du niveau 16 au poste du recourant qui aurait créé une inégalité avec les employés du CHUV (Centre hospitalier universitaire vaudois) colloqués au niveau 16 du fait de responsabilités plus importantes.

**B.** Par acte du 29 janvier 2015, R. \_\_\_\_\_ a interjeté appel contre cette décision, prenant principalement les conclusions suivantes, avec suite de frais et dépens :

« I. Le poste de l'appelant R. \_\_\_\_\_ est colloqué au niveau de fonction 16 de la chaîne 371 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> décembre 2008 sans préjudice de l'échelon 19 acquis à cette date ;

II. L'Etat de Vaud est condamné à verser à l'appelant R. \_\_\_\_\_ la différence entre les salaires correspondant au niveau de fonction 16 de la chaîne 371 échus depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2008 et les salaires qui lui ont été effectivement versés depuis et y compris le mois de décembre 2008, avec intérêt à 5% l'an pour chacune des échéances salariales considérées ;

III. L'Etat de Vaud est condamné à verser à l'appelant R. \_\_\_\_\_ le salaire correspondant au niveau 16 de la chaîne 371 dès l'entrée en force de la présente décision jusqu'à l'échéance des rapports de travail ;

IV. L'Etat de Vaud est condamné à verser à l'appelant R. \_\_\_\_\_ un montant laissé à l'appréciation de la Cour à titre de dépens de première instance, les frais étant laissés à la charge de l'Etat. »

Subsidiairement, il a conclu à l'annulation de la décision et au renvoi de la cause au TRIPAC pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

L'Etat de Vaud n'a pas été invité à se déterminer.

**C.** La Cour d'appel civile retient les faits suivants, sur la base de la décision complétée par les pièces du dossier :

**1.** En 1996, le recourant R. \_\_\_\_\_ a été engagé en tant qu'administrateur du Département des services de chirurgie et d'anesthésiologie (ci-après : DSCA) du CHUV, celui-ci étant un service de l'administration cantonale rattaché au Département de la santé et de l'action sociale de l'Etat de Vaud (DSAS ; ci-après : l'autorité d'engagement). Depuis 2003, le recourant a exercé la fonction de directeur administratif de ce même département.

Selon l'ancien système de rémunération, ce poste correspondait en 2008 à la fonction de « cadre HC1 », colloquée en classe

101-101 dont le salaire annuel maximum se situait à 160'459 fr. selon l'échelle des salaires de l'année 2008.

**2.** Signé par le recourant en février 2008, le cahier des charges de son poste prévoyait les activités principales suivantes :

- 1° Participer activement à la direction du département ;
- 2° Organiser et maîtriser la gestion financière et le contrôle de gestion du département sur le budget et sur les fonds ;
- 3° Organiser une gestion des ressources humaines répondant aux besoins du département ;
- 4° Garantir une utilisation conforme et optimale des systèmes d'information ;
- 5° Participer activement à la planification, l'organisation et la gestion des services.

Le cahier des charges mentionnait en outre, parmi les exigences requises, une formation universitaire ou un brevet de spécialiste en gestion hospitalière avec, dans la mesure du possible, un diplôme post-grade en économie de la santé ou une formation et une expérience jugées équivalentes. Par ailleurs, le titulaire du poste devait avoir occupé un poste à responsabilité dans une moyenne ou grande institution et y avoir dirigé une équipe.

**3.** Par avenant du 29 décembre 2008, le contrat de travail du recourant a été modifié en ce sens qu'il exerçait désormais l'emploi-type de « cadre de direction » au sein du Département des services de chirurgie et d'anesthésiologie (DSCA) et que son poste était colloqué au niveau 15 de la chaîne 371, avec un salaire annuel maximum, treizième salaire inclus, s'élevant à 176'084 fr. selon l'échelle des salaires de l'année 2008.

**4.** Par acte du 11 février 2009, R.\_\_\_\_\_ a formé, au sens de l'art. 6 al. 1 DecFo (décret relatif à la nouvelle classification des fonctions et à la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud du 25 novembre 2008 ; RSV 172.320), un recours auprès de la Commission de recours

DECFO-SYSREM (ci-après : la Commission) contre la classification de sa fonction au niveau 15. Il a principalement conclu au « positionnement de [s]a classe salariale [...] au niveau 16 avec effet rétroactif et sans préjudice de l'échelon (échelon 19 au 31.12.2008) ».

Le 25 mars 2011, l'autorité d'engagement s'est déterminée sur le recours, concluant à son rejet. Elle a précisé que le poste occupé par le recourant avait été colloqué au niveau 15, prenant ainsi en compte les critères « de la taille du département, de sa complexité et de sa diversité », indiquant que, pour atteindre une collocation au niveau 16, le poste devait présenter « une plus grande transversalité ». Elle a en outre déclaré que l'autonomie du recourant devait être « relativisée par rapport au poids des décisions émanant des services centraux, financiers et ressources humaines notamment ».

Le 25 mai 2011, le recourant a déposé, par l'intermédiaire de son conseil, des déterminations finales.

**5.** Par décision du 17 août 2011, la Commission a rejeté le recours de R.\_\_\_\_\_.

Dans les motifs de sa décision, la Commission s'est notamment employée à différencier les niveaux 15 et 16 en passant en revue de façon détaillée les critères qui permettaient de les distinguer du point de vue des compétences professionnelles, personnelles et sociales ainsi que des compétences de conduite requises du collaborateur (« critères de base DECFO »). La Commission a en outre relevé l'existence de critères internes retenus par le CHUV, ceux-ci ayant trait au nombre d'employés à temps plein (ETP) que regroupe un département, un secteur et une entité. Elle a ensuite analysé en détail, sur la base du descriptif des différentes fonctions de la chaîne 371, les distinctions de compétences requises entre les niveaux 15 et 16. Procédant à une lecture croisée du descriptif des fonctions et du cahier des charges du recourant, la Commission en a conclu que la fonction de ce dernier devait être colloquée au niveau 15, précisant que le recourant ne saurait comparer

ses fonctions avec celles des directeurs colloqués au niveau 16, ceux-ci étant des postes comportant de « grandes responsabilités », liés directement à la direction générale du CHUV, ce qui n'était pas le cas du poste du recourant.

La Commission a par ailleurs rejeté le grief d'inégalité de traitement soulevé par le recourant après avoir comparé de manière détaillée son cahier des charges avec ceux de divers autres chefs de départements et cadres de direction du CHUV et d'autres services de l'administration cantonale, à savoir ceux :

- d'un cadre de direction du Département de pathologie et de médecine de laboratoire du CHUV (cadre de direction, niveau 14) ;
- de la cheffe de la Direction des constructions, ingénierie technique et sécurité du CHUV (cadre de direction, niveau 16) ;
- du chef de la Direction des systèmes d'information du CHUV (cadre de direction, niveau 16) ;
- d'un cadre de direction auprès du Service cantonal de la santé publique (SSP) (cadre de direction, niveau 14) ;
- d'un cadre de direction auprès de la Direction générale de l'enseignement supérieur (DGES) (cadre de direction, niveau 15) ;
- et d'un cadre de direction au Service cantonal de prévoyance et d'aide sociales (SPAS) (cadre de direction, niveau 15).

S'agissant en particulier de la comparaison effectuée avec les cadres de direction du CHUV susmentionnés, la Commission a pris en considération les critères internes du CHUV, examinant et comparant ainsi tant la taille du département concerné en fonction du nombre d'ETP que le fait de savoir s'il était question d'un département directement actif dans le domaine des soins aux patients (« département soignant »), un tel département étant plus complexe à gérer.

**6.** Par acte du 17 février 2012 adressé au TRIPAC, R.\_\_\_\_\_ a formé un recours contre cette décision prenant les conclusions suivantes :

« I. Le recours est admis ;

II. La décision de la Commission de recours DECFO-SYSREM est réformée en ce sens que :

a. le poste du recourant R.\_\_\_\_\_ est colloqué au niveau de fonction 16 de la chaîne 371 avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> décembre 2008 sans préjudice de l'échelon 19 acquis à cette date ;

b. l'Etat de Vaud est condamné à verser au recourant R.\_\_\_\_\_ la différence entre les salaires effectivement versés au recourant pour les mois de décembre 2008 et les salaires correspondant au niveau de fonction 16 de la chaîne 371 échus depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2008 jusqu'à l'entrée en force de la présente décision, avec intérêt à 5% l'an pour chacune des échéances salariales considérées ;

c. l'Etat de Vaud est condamné à verser mensuellement au recourant R.\_\_\_\_\_ le salaire correspondant au niveau de fonction 16 de la chaîne 371 dès l'entrée en force de la présente décision jusqu'à l'échéance des rapports de travail.

Subsidiairement à II :

III. La décision de la Commission de recours DECFO-SYSREM du 17 août 2011 est annulée et la cause lui est renvoyée pour nouvelle décision dans le sens des considérants. »

Par courrier du 23 mai 2012, la Commission a confirmé les motifs de sa décision du 17 août 2011.

Le 18 juin 2012, l'Etat de Vaud, représenté par la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines, a fait part de ses observations, concluant, sous suite de frais, au rejet du recours.

Le 10 avril 2013, le recourant a formulé des observations complémentaires.

**7.** L'audience d'instruction et de jugement s'est tenue le 13 novembre 2014 devant le TRIPAC en présence du recourant, assisté de son conseil, l'Etat de Vaud étant représenté par [...], juriste auprès du Service du personnel de l'Etat de Vaud (SPEV), accompagné par P.\_\_\_\_\_, adjoint auprès de la Direction des ressources humaines du CHUV. En sus du recours formé par R.\_\_\_\_\_, l'audience avait également pour objet l'instruction et le jugement des recours formés par L.\_\_\_\_\_ et J.\_\_\_\_\_ dans des causes similaires. Le TRIPAC a procédé à l'audition des témoins

X.\_\_\_\_\_, A.\_\_\_\_\_, K.\_\_\_\_\_ et N.\_\_\_\_\_, tous au bénéfice d'une autorisation de témoigner.

Le témoin X.\_\_\_\_\_, chef du Département de gynécologie-obstétrique du CHUV, a déclaré ce qui suit :

« Pour répondre à Me DEPRAZ, dans un département, le chef de département est responsable. Alors que le directeur administratif lui est subordonné. Le chef de département a une formation médicale et a appris le management et la finance par expérience. Le responsable administratif est responsable de tous les aspects financiers, de l'entier de l'administration. C'est le professionnel qui assiste le chef de département. On peut comparer son rôle à celui d'un directeur d'hôpital. Il n'a pas de formation médicale. Concernant l'engagement du personnel, y compris le personnel médical, tous les engagements des médecins sont assurés par moi-même. Le personnel administratif par le responsable administratif et le personnel soignant par la responsable des soins. En revanche, le directeur administratif doit autoriser nos engagements en fonction des contraintes, en particulier budgétaires. En ce qui concerne la gestion des fonds autres que les honoraires, je précise que ces fonds fonctionnent sur un système de signatures à deux personnes. Dans notre service, c'est le directeur administratif qui a la co-signature, il vérifie la bonne gestion des fonds et nous fournit un suivi de ces fonds. Concernant les déterminations du 18 juin 2012, le descriptif est correct concernant la communication, mais il manque des éléments. Les départements font en effet également des conventions hors de l'hôpital. Bien que ces conventions soient signées par la direction de l'hôpital, elles sont créées, rédigées par les directeurs administratifs. S'agissant du cahier des charges, il est correct de l'interpréter en ce sens que la direction fonctionne comme un état major. M. J.\_\_\_\_\_ n'a pas encore eu besoin du droit de recours auprès de la DG (ndlr : direction générale du CHUV) qui y est inclus. Tous les départements sont différents. Ce qui caractérise le nôtre est qu'il est plutôt monothématique en termes de spécialité par contre il inclut tous les aspects de la vie d'un hôpital (unité d'hébergement, bloc opératoire, service d'imagerie, grosse polyclinique et de multiples consultations spécialisées). En résumé, c'est un petit hôpital en soi, sans les cuisines. Chez nous, tout est regroupé ; c'est plus petit, mais multiple. Il y a davantage d'aspects techniques associés que pour d'autres services. A titre personnel, j'estime que la différence de niveau entre M. J.\_\_\_\_\_ et d'autres directeurs administratifs d'autres départements est injuste. En terme de salaire, ma situation personnelle n'est pas différente de celle des autres médecins-chefs d'autres départements. Pour répondre à M. P.\_\_\_\_\_, il y a trois services dans mon département, et je

dirige moi-même un service, de sorte que le directeur administratif doit gérer deux autres chefs de service. Pour vous répondre, quand j'indique que notre département est un petit hôpital en soi, il est cependant vrai que la logistique n'est pas autonome, et que nous ne gérons pas les négociations salariales, ainsi que d'autres aspects propres à la direction du CHUV. Le Comité de direction à la tête de mon département est constitué de moi-même, du directeur administratif et de la directrice des soins. Sur les engagements, il est vrai qu'hormis l'engagement du personnel administratif, le directeur administratif traite uniquement des engagements du point de vue des contraintes budgétaires. Sur les aspects stratégiques et sanitaires ce sont les chefs de service qui les dirigent, mais ces choix doivent être en cohérence stratégique avec ceux du département, décidés par sa direction. Sur une question du juge, s'agissant des acquisitions et des investissements, la direction du CHUV en est formellement compétente. La politique d'investissement est cependant élaborée par la direction du département. Je n'ai rien d'autre à ajouter ».

Le témoin A. \_\_\_\_\_, directeur du Département des ressources humaines (DRH) du CHUV, a déclaré ce qui suit :

« Pour répondre à M. P. \_\_\_\_\_, la politique des RH est définie dans le cadre des attributions de la DG. Le DRG a un rôle essentiel. Sa fonction est de construire, imaginer, soutenir la politique RH. Formellement, il est inscrit et détaillé, notamment dans le plan stratégique du CHUV, l'actuel couvrant la période 2014-2018. Il y a un relais opérationnel avec les responsables RH des départements mais le relais principal est tous les cadres de l'institution qui ont une responsabilité de conduite, sans exceptions ; ça va du chef de clinique au médecin-cadre. Le premier à devoir incarner et faire vivre la politique RH est le responsable RH de chaque département. L'autorité d'engagement est partagée entre le directeur général et le directeur RH, c'est la loi sur les hospices cantonaux qui le dit. Elle peut toutefois être déléguée. Les sanctions, licenciements et ruptures de contrats sont de la compétence exclusive de la DRH. En terme de politique salariale, les départements appliquent les règles en la matière qui découlent de la méthodologie DECFO, mais au final le contrôle de la justesse des éléments du contrat est fait au niveau de la DRH. Nous sommes l'organe de contrôle ultime. Hormis le contrôle budgétaire, je ne vois pas qu'il y aurait une délégation spécifique de compétences pour les directeurs administratifs. S'agissant de la politique du CHUV, si on prend le plan 2014-2018, c'est la DG qui a lancé la réflexion sur les axes stratégiques. Le plan a ensuite été mis en consultation dans les départements puis le tout est remonté au collège de direction, qui a rajouté des éléments stratégiques, puis définit un plan en cinq ou six axes avec une centaine d'actions

prioritaires sur les années concernées. Ensuite, le collège de direction décide et transmet le projet au chef de Département, M. MAILLARD. Ensuite s'engagent des allers-retours pour obtenir un document définitif, transmis au Grand Conseil. Une fois la consultation préliminaire terminée, c'est la compétence de la direction qui prime, à l'exclusion de toute compétence des directeurs administratifs. En cas de besoins supplémentaires, c'est également le comité de direction qui décide de l'allocation de ressources supplémentaires. Les propositions viennent des directions de département mais le pouvoir décisionnel est exercé par le collège de direction. Entre le chef de département et les chefs de service, il n'y a pas de lien hiérarchique. Le Règlement des médecins-cadres parle de mandat. De plus, les évaluations des chefs de services sont faites par le directeur général et la doyenne de la faculté, hors de la présence du médecin chef de département. Au sein du CHUV, il existe le piquet de direction pour la direction générale. Au front, il y a le piquet d'exploitation, tenu par les directeurs administratifs, et plus actifs que le nôtre, puisque le piquet de direction a une certaine fonction de soutien, par exemple si la situation d'urgence ne peut pas être gérée par le piquet d'exploitation. La transversalité et l'impact des actes d'un directeur dépendent de la fonction. Pour les directeurs administratifs, la transversalité se fait plutôt au sein d'un ou deux départements, dans des cas de projets très spécifiques. A l'inverse, le comité de direction a une transversalité totale puisque ses décisions vont avoir une implication sur l'ensemble du CHUV. Pour répondre à Me DEPRAZ, je n'ai pas participé au processus de collocation DECFO-SYSREM. Vous me lisez la décision entreprise en page 6, s'agissant de la difficulté en présence de plus de 500 ETP, je ne peux pas me positionner de cette manière, puisque pour moi, le management des collaborateurs sera plus compliqué seulement si la gestion d'un nombre plus important d'employés se fait en direct. En revanche, si la gestion RH consiste à mettre en place des postes sans les gérer en direct, la difficulté est moindre que lorsque l'on gère les employés en direct. S'agissant du critère de la complexité, impliquant qu'un cadre dirigeant d'une entité ne fournissant pas de soins sera colloqué de façon inférieure à celui dirigeant une entité qui soigne, je pense qu'il s'agit clairement d'un critère lié à la complexité du poste, de sorte qu'il est appliqué. La taille du département peut être un critère, pour autant qu'il soit accompagné d'une certaine complexité dans le département lui-même. J'étais dans le privé précédemment, de sorte que je peine à comparer la complexité interne du CHUV avec celle d'autres services de l'Etat. J'imagine en tous les cas que c'est incomparable, même si je pense que celle du CHUV est plus importante. Vous m'indiquez que selon le service de statistiques de l'Etat de Vaud, il y avait au mois de juin 2014, 60 employés colloqués au niveau 16. Je vous réponds qu'il n'y en a pas plus d'une dizaine au CHUV. Je fais partie de cette

dizaine. Il y a également notamment le directeur des soins, la secrétaire générale, le directeur de la logistique, le directeur du système d'information, la directrice de la construction, ingénierie technique et sécurité. Je dirais que le CHUV est plutôt bien écouté dans le cadre des négociations internes au Département. Les directeurs administratifs engagés postérieurement à la bascule sont pour certains satisfaits de leur collocation, et pour d'autres moins. Pour répondre à M. le Juge, il y a 12 directeurs administratifs. Pour répondre à M. P.\_\_\_\_\_, les départements non cliniques sont par définition moins complexes. Les médecins-cadres sont colloqués selon le règlement idoine et ne sont donc pas soumis à la collocation selon le système DECFO. Selon moi, les médecins-cadres ont une responsabilité totale, font vivre le service et sont essentiels à l'hôpital, de sorte que s'ils devaient être colloqués selon DECFO, je les placerais même au-dessus de mon propre niveau. Je n'ai rien d'autre à ajouter ».

Le témoin K.\_\_\_\_\_, directeur administratif et financier du CHUV, a déclaré ce qui suit :

« Pour répondre à M. P.\_\_\_\_\_ les entités centrales qui ont une action financière et administrative sont : la comptabilité, le contrôle de gestion, les achats, les systèmes d'information, l'ingénierie biomédicale, la gestion administrative des patients, le financement externe, les services juridiques, la logistique, les constructions et l'informatique. Elles définissent le cadre et les règles pour le CHUV dans leur domaine de compétences propre. L'ensemble du cadre légal et institutionnel est défini par ces entités. Pour la responsabilité budgétaire par exemple, les directeurs administratifs ont la responsabilité dans le cadre budgétaire, qui lui-même est défini par le comité de direction. Chaque directeur administratif est limité par le cadre qui lui est donné. Seul le directeur général a le pouvoir de signature, par délégation du département. Il y a ensuite une matrice de délégations de compétences, mais pour certains points seul le directeur général est compétent. Par exemple pour les baux, les départements peuvent certes faire des propositions, mais seul le directeur prendra la décision. Le budget d'un département est composé à 75% de charges de personnel et de charges fixes, à 17% pour les biens et services médicaux en lien avec l'activité, à 2-3% de frais de gestion. Les 6% restant concernent le volume d'investissement pour lesquels la commission des équipements, après consultation du comité de direction du Département, va soumettre la proposition d'investissement à la direction du CHUV. Les départements peuvent proposer une évolution structurelle, et c'est le comité de direction qui va effectuer des choix stratégiques sur la répartition du budget au sein des départements, ceci après évaluation des demandes de chacun d'eux. Il est possible

qu'un département soit en déficit budgétaire, typiquement lorsqu'il y a eu une décision interne d'engager du personnel supplémentaire. Il n'y a pas de conséquence directe, si ce n'est une demande du comité de revenir au budget prévu l'année suivante. Le directeur administratif n'intervient pas dans les négociations tarifaires. Ces négociations, par exemple avec Tarif Suisse ou les assureurs fédéraux se font en principe par unité tarifaire, au sein de la gestion administrative des patients, sur mandat du Département. En terme de suivi des fonds, le responsable du fonds est responsable de son fonds. Le directeur administratif a le rôle de faire en sorte que si le fonds est déficitaire le responsable fasse en sorte qu'il ne le soit plus. Il en va de même si le chercheur décide de quitter l'institution. Le directeur administratif ne peut signer aucun acte seul. Il faut une double signature, voire plus. Au vu d'une délégation de compétences, un directeur administratif peut engager l'institution uniquement pour un investissement de moins de fr. 50000.-. Il ne peut pas l'engager pour les autres cas. Pour répondre à Me DEPRAZ, concernant la gestion des fonds, en cas de déficit sur trois exercices, une liste arrive sur mon bureau, ce qui représente 2.5% des fonds soumis à un contrôle. Concrètement, nous allons voir le directeur administratif pour savoir ce qu'il se passe, puisque nous répondons d'une telle situation dans le cadre de l'audit externe. Je rencontre les directeurs administratifs une fois par mois dans le cadre du collège des directeurs administratifs, ainsi que pour les clôtures trimestrielles, puisqu'ils ont la responsabilité du suivi budgétaire. Toutes les conventions qui engagent le CHUV du point de vue extérieur sont finalisées par la direction générale. La plupart du temps elle dirige aussi les négociations. Pour répondre à M. le Juge, je suis colloqué en classe 16. Je suis membre du comité de direction élargi et adjoint du chef de la direction administrative et financière, qui lui est membre de la direction générale. J'ai des bilatérales avec le directeur général toutes les deux semaines. Pour répondre à M. P. \_\_\_\_\_, je suis en charge de réaliser et de préparer certaines bilatérales, je supervise la logistique hospitalière, et je remplace mon supérieur en cas de besoin. Je n'ai rien d'autre à ajouter. »

Le témoin N. \_\_\_\_\_, médecin-chef du Département des services de chirurgie et d'anesthésiologie du CHUV, a déclaré ce qui suit :

« Pour répondre à Me DEPRAZ, mon département est un gros département. Il est composé de onze services et compte sept cent collaborateurs. M. R. \_\_\_\_\_ connaît probablement mieux les chiffres que moi. Me DEPRAZ me donne lecture du cahier des charges, lequel mentionne une contribution majeure. Cette contribution majeure, signifie que M. R. \_\_\_\_\_ collabore directement tant avec le Département, organisé en collège de chirurgiens avec un président, et les chefs de service, qui eux

l'informeront de leur stratégie de façon individuelle. Ainsi, M. R. \_\_\_\_\_ va faire le lien entre les divers services, mais aussi entre les services et la tête du département. Au niveau des projets de recherche, il y a une grande liberté d'action des chefs de service. Toutefois, on ne peut pas engager de dépenses sans en référer au directeur administratif du département. Celui-ci doit donner son accord, notamment en engageant une discussion avec le chef de service. Dans ce sens, M. R. \_\_\_\_\_ a également une grande liberté d'action. A ma connaissance, il n'y a pas de dépense possible au sein du département sans l'accord de M. R. \_\_\_\_\_. Mais je peux en théorie court-circuiter la signature de M. R. \_\_\_\_\_ si je donne ma parole à un médecin sur son engagement. En pratique toutefois, ce n'est pas ainsi que cela se passe. Chaque service a des collaborations externes, locales ou internationales qui impliquent de nombreux éléments. L'administrateur-chef est systématiquement informé des mouvements liés à ces collaborations, puisque cela entre dans ses charges. Je ne supervise pas l'entier des relations de M. R. \_\_\_\_\_ avec la direction générale, je me rends parfois à des séances pour me tenir informé, et il est certain qu'il y a de nombreux liens entre le directeur administratif et la direction générale. De par sa personnalité, M. R. \_\_\_\_\_ n'est pas un exécutant. En tant que directeur administratif, il n'est pas non plus un exécutant, car il gère un département et a ses propres idées de gestion, dont il ne me fait pas nécessairement part. Le directeur des finances du CHUV, M. [...], était présent lors des entretiens d'évaluation que j'ai eus s'agissant du poste de M. R. \_\_\_\_\_. Les décisions de M. R. \_\_\_\_\_ concernent l'entier du CHUV. En matière d'exposition, nous sommes un triumvirat (médecin chef, administrateur, infirmière cheffe), notre rôle est de faire fonctionner les unités. Pour répondre à M. P. \_\_\_\_\_, je ne signe pas les engagements de la directrice des soins, mais je sais qu'elle en discute avec le directeur administratif. Certaines des décisions prises par le directeur administratif peuvent influencer les autres départements, dans des collaborations interdisciplinaires. Le fonctionnement même du CHUV fait que les départements doivent fonctionner ensemble. J'espère toutefois que nous ne parlons pas d'imposer une décision de façon coercitive. Il y a des départements monothématiques et des départements plurithématiques. Les départements de chirurgie sont plurithématiques puisqu'il y a plusieurs spécialistes dans des domaines différents. La radiologie est, par exemple, monothématique. Je n'ai rien d'autre à ajouter. »

**En droit :**

**1.** Le TRIPAC ayant été saisi le 17 février 2012, l'art. 166 al. 2 CDPJ (Code de droit privé judiciaire du 12 janvier 2010 ; RSV 211.02), qui prévoit que les voies de droit de l'ancien droit sont applicables à l'encontre des jugements rendus par le TRIPAC après le 1<sup>er</sup> janvier 2011, lorsque la cause a été introduite devant ce tribunal avant cette date, n'est pas applicable, de sorte que les voies de droit sont régies par le nouveau droit (JT 2013 III 104 c. 2, CACI 22 mars 2013/166).

L'art. 308 al. 1 let. a CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272), applicable à titre de droit supplétif en vertu des renvois des art. 16 al. 1 LPers-VD (loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud ; RSV 172.31) et 103 ss CDPJ, ouvre la voie de l'appel contre les décisions finales de première instance dans la mesure où, pour les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse de première instance est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Le délai d'appel est de trente jours dès la notification de la décision attaquée (art. 311 al. 1 CPC).

En l'espèce, s'agissant de la valeur litigieuse, celle-ci peut être calculée en se fondant sur la différence de traitement entre les niveaux 15 et 16, laquelle s'élève annuellement à 12'760 francs. Dès lors que l'appelant, né le 23 juillet 1954, pourrait prendre sa retraite le 23 juillet 2019, date à laquelle il atteindra l'âge de 65 ans, la valeur litigieuse est clairement supérieure à 10'000 francs. Interjeté au demeurant en temps utile par une personne qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC), l'appel est recevable.

**2. a)** Le présent litige a trait à la position de l'appelant dans le système de classification des fonctions de l'Etat de Vaud, R. \_\_\_\_\_ demandant à être colloqué au niveau 16, et non 15, de la chaîne 371.

En premier lieu, l'appelant invoque une constatation manifestement inexacte de certains faits.

**b)** L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, JT 2010 III 134). Elle peut revoir librement la constatation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (Tappy, op. cit., JT 2010 III 135).

Cela étant, dès lors que, selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé - la motivation consistant à indiquer sur quels points et en quoi la décision attaquée violerait le droit et/ou sur quels points et en quoi les faits auraient été constatés de manière inexacte ou incomplète par le premier juge -, la Cour de céans n'est pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet si seuls certains points de fait sont contestés devant elle (Jeandin, CPC commenté, 2011, n. 2 ss ad art. 311 CPC).

Par ailleurs, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard et ne pouvaient être invoqués ou produits devant l'autorité de première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise, ces deux conditions étant cumulatives (art. 317 al. 1 CPC ; Tappy, op. cit., JT 2010 III 135, pp. 136-137).

**c/aa)** L'appelant reproche aux premiers juges de ne pas avoir tenu compte de l'existence de critères internes ou spécifiques au CHUV, que sont le nombre d'ETP et la complexité du département (en termes de type de facturation, matériel, visibilité externe, etc.) ainsi que sa diversité (hospitalisation, ambulatoire, urgences, secteur varié).

Le grief est infondé. La Commission a examiné les critères internes au CHUV dans sa décision et a, en définitive, suivi la position de l'autorité d'engagement, pour laquelle les critères de la taille, de la diversité et de la complexité des tâches du département justifiaient une collocation de l'appelant au niveau 15, une collocation au niveau 16 exigeant une « transversalité plus grande » et une autonomie plus prononcée quant à l'importance des décisions qui ressortaient de sa compétence. Il ressort d'ailleurs expressément de la décision de la Commission que certains postes de cadre de direction étaient colloqués au niveau 14 et d'autres au niveau 15 au regard du nombre d'ETP et du type des activités de soins et des autres activités, ce qui corrobore le fait que le critère de la complexité a bien été pris en compte (cf. décision de la Commission, pp. 11 et 12).

Quant au TRIPAC, il a confirmé ce point de vue à deux reprises, tant lors de l'examen des faits (cf. décision entreprise, c. III/c, pp. 17-18) et de celui du droit (cf. décision entreprise, c. V/c, p. 20). Le TRIPAC a notamment retenu que l'appelant n'avait que des axes d'action limités et que son poste n'impliquait pas des missions, ni des responsabilités justifiant l'attribution du niveau 16. Référence faite au témoignage d'A.\_\_\_\_\_, il a retenu que le directeur administratif n'avait, en matière de politique des ressources humaines, qu'un rôle limité puisqu'il ne se prononçait sur les projets que lors de la phase préliminaire, le pouvoir décisionnel étant concentré auprès de la Direction générale, à l'exclusion du département. Se fondant sur les déclarations du témoin K.\_\_\_\_\_, il a retenu, s'agissant de la responsabilité budgétaire, que le directeur administratif était limité en la matière par le cadre qui lui était donné par la Direction générale, le directeur administratif ressortant de l'opérationnel et les budgets étant fixés par la Direction générale. Le TRIPAC a retenu que la seule marge de manœuvre consistait en une réduction des frais fixes et donc du personnel ; or, comme l'a indiqué le témoin X.\_\_\_\_\_, les ressources humaines sont gérées aussi bien par le chef du département que par la directrice des soins ou le directeur administratif, chacun d'eux engageant le personnel qui le concerne, l'autorisation finale revenant néanmoins au directeur administratif.

Il est ainsi erroné de prétendre que l'autorité inférieure n'a pas tenu compte des critères internes du CHUV.

**bb)** L'appelant soutient que c'est à tort que le TRIPAC a retenu, en se fondant sur les témoignages de X. \_\_\_\_\_ et de N. \_\_\_\_\_, que le DSCA était un département monothématique. Pour l'appelant, il s'agirait au contraire d'un département plurithématique.

L'appelant reproche aux premiers juges d'avoir retenu que le DSCA serait ne serait pas un département « complexe ». Il assimile la notion de département plurithématique à celle de département complexe, alors que la distinction opérée, s'agissant des compétences sociales, se fait au niveau de la complexité des messages diffusés et de la difficulté de la transmission (niveau 15 : « très complexes » ; niveau 16 : « des plus complexes »). On ne voit en particulier pas en quoi l'organigramme du CHUV (pièce n° 102), auquel se réfère l'appelant, serait à même établir le caractère plurithématique de ce département.

A supposer même que le DSCA soit plurithématique et non monothématique, on ne saurait pour autant dire, sous l'angle du critère des compétences sociales, que les messages diffusés sont « des plus complexes » au sens où le requiert le niveau 16, étant précisé qu'il a été retenu que le directeur administratif n'a, en matière de politique des ressources humaines, qu'un rôle limité, que le pouvoir décisionnel est concentré auprès de la Direction générale, à l'exclusion du département, et que le directeur administratif est limité en matière de responsabilité budgétaire par le cadre qui lui est donné par la Direction générale, ce qui ne peut que confirmer que les relations entretenues sont essentiellement internes et non suffisamment transversales pour justifier l'attribution du niveau 16. La critique est donc dénuée de fondement.

**cc)** L'appelant fait encore valoir que la décision entreprise contient des indications erronées s'agissant des tâches et compétences des directeurs administratifs de départements du CHUV, notamment

s'agissant du cadre budgétaire. Il soutient en particulier que certains développements contenus dans la décision entreprise seraient incohérents avec certains témoignages.

S'agissant tout d'abord de la description des tâches du directeur administratif d'un département du CHUV, il ressort en particulier du témoignage de K.\_\_\_\_\_ que « [p]our la responsabilité budgétaire par exemple, les directeurs administratifs ont la responsabilité dans le cadre budgétaire, qui lui-même est défini par le comité de direction. Chaque directeur administratif est limité par le cadre qui lui est donné. Seul le directeur général a le pouvoir de signature, par délégation du département. Il y a ensuite une matrice de délégations de compétences, mais pour certains points seul le directeur général est compétent. Par exemple pour les baux, les départements peuvent certes faire des propositions, mais seul le directeur prendra la décision. [...] Le directeur administratif ne peut signer aucun acte seul. Il faut une double signature, voire plus. Au vu d'une délégation de compétences, un directeur administratif peut engager l'institution uniquement pour un investissement de moins de fr. 50000.-. Il ne peut pas l'engager pour les autres cas ».

Le sens de ces propos ne contredit pas ce qui a été retenu par les premiers juges. La démonstration faite par l'appelant (cf. mémoire d'appel, p. 6) est vaine, puisqu'elle sort de son contexte une partie du témoignage cité ci-dessus pour tenter de lui attribuer une autre signification. Il sied encore de relever à cet égard que les exemples tirés d'une situation d'urgence ne permettent pas d'apprécier les compétences générales requises par le poste.

On ne saurait en outre rien tirer du fait que le témoin X.\_\_\_\_\_ ait comparé le rôle du directeur administratif avec celui d'un directeur d'hôpital, puisque plus loin le même témoin indique que « notre département est un petit hôpital en soi », tout en précisant que « la logistique n'est pas autonome, et que nous ne gérons pas les négociations salariales, ainsi que d'autres aspects propres à la direction du CHUV ». Le

témoin a par ailleurs relevé qu'en ce qui concernait la gestion des fonds autres que les honoraires, ces fonds fonctionnaient sur un système de signatures à deux personnes et que, dans son service, à savoir le Département de gynécologie-obstétrique, c'était le directeur administratif qui avait la co-signature, qui vérifiait la bonne gestion des fonds et fournissait un suivi de ces fonds. Sur les engagements, le témoin a encore précisé qu'hormis l'engagement du personnel administratif, le directeur administratif traitait uniquement des engagements du point de vue des contraintes budgétaires. Les aspects stratégiques et sanitaires étaient certes dirigés par les chefs de service, mais ces choix devaient être en cohérence stratégique avec ceux du département, décidés par sa direction.

Quant au témoin A.\_\_\_\_\_, il a expressément indiqué que la transversalité et l'impact des actes d'un directeur dépendaient de la fonction. Pour les directeurs administratifs, la transversalité se faisait plutôt au sein d'un ou deux départements, dans des cas de projets très spécifiques. Il a souligné qu'à l'inverse, le comité de direction avait une transversalité totale puisque ces décisions avaient une implication sur l'ensemble du CHUV.

Le témoin N.\_\_\_\_\_, médecin-chef du Département des services de chirurgie et d'anesthésiologie (DSCA), s'est exprimé sur les compétences de R.\_\_\_\_\_, en qualité de directeur administratif. Ses propos ne sauraient réduire à néant ceux des autres témoins précités, qui plaident tous en faveur de l'attribution d'axes d'action limités du directeur administrateur, et ne permettent pas en soi de renverser l'appréciation des premiers juges.

On observera encore, après examen des divers témoignages recueillis, que si le témoin K.\_\_\_\_\_, qui est aussi directeur administratif, a admis être colloqué en classe 16, il convient aussi de relever qu'il est membre du comité de direction élargi et adjoint du chef de la direction administrative et financière, qui est lui membre de la direction générale ; à ce titre, il entretient des discussions bilatérales avec le directeur général

toutes les deux semaines. Quant au témoin A.\_\_\_\_\_, également colloqué en classe 16, il exerce la fonction de directeur des ressources humaines et c'est à lui que doit s'adresser l'appelant en cas de différends avec le personnel, ce qui selon les premiers juges, justifie une différence de traitement, sans que ce point n'ait été discuté en appel.

**3. a)** L'appelant invoque une violation de l'art. 3 al. 1 let. c ANPS, contestant l'attribution du niveau 15 à son poste de directeur administratif d'un département du CHUV. Il ne remet en revanche pas en cause la qualification de son emploi-type « cadre de direction » dans la chaîne 371.

En particulier, l'appelant reproche aux premiers juges de ne pas avoir tenu compte des critères internes du CHUV, lesquels seraient cumulatifs aux compétences personnelles, professionnelles et sociales ainsi qu'aux compétences de conduite, lesquelles constituent les « critères de base DECFO ». Pour l'appelant, la prise en compte des critères internes du CHUV, à savoir la taille du département concerné en fonction du nombre d'ETP et le fait de savoir s'il est question d'un département directement actif dans le domaine des soins aux patients ou non (« département soignant »), doit conduire à colloquer le poste de directeur administratif de son département dans trois niveaux possibles, à savoir les niveaux 14 à 16, et non pas uniquement les niveaux 14 et 15.

L'appelant estime à cet égard que les critères internes du CHUV justifient sa collocation au niveau 16, dès lors qu'il exerce dans un « département soignant » dont la taille est supérieure à 500 ETP.

**b/aa)** 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 de leur taux d'activité (let. a) ou sous la forme d'une indemnité ou d'un émolument (let. b). Le Conseil d'Etat arrête l'échelle des salaires et fixe le nombre de classes et leur amplitude (art. 24 al. 1 LPers-VD). Il détermine les modalités de progression du salaire (augmentation annuelle) à l'intérieur

de chaque classe et définit les fonctions et les évalue (art. 24 al. 2 et 3 LPers-VD).

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 du système respecte l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (JT 2013 III 104 c. 5e, CACI 22 mars 2013/166).

Le descriptif des fonctions correspond à la retranscription des critères issus de la méthode ayant servi à l'évaluation et à la classification des fonctions. Il donne donc une appréciation du degré de complexité d'une fonction ou le degré de compétence, d'exigence et de responsabilité d'une fonction. La chaîne 371 se divise en quatre niveaux (14 à 17), lesquels se différencient principalement par la formation demandée, les compétences professionnelles, personnelles, sociales ainsi que les compétences de conduite.

La grille des fonctions, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2008, résulte de la volonté du Conseil d'Etat de mettre en place un système de classification des fonctions plus transparent, plus simple et plus équitable que le précédent. Cela ressort notamment des travaux préparatoires qui ont précédé l'adoption de la LPers-VD : « Le Conseil d'Etat a décidé de revoir le système actuel d'évaluation des fonctions, afin notamment de renforcer l'application du principe d'équité interne entre toutes les fonctions. Un système mieux adapté à l'évolution actuelle des métiers est à l'étude. Cette recherche de cohérence dans la classification des fonctions postule, dans la très grande majorité des cas, le rattachement d'une fonction à une seule classe de salaire, contrairement à la situation actuelle. Elle a également pour objectif de diminuer le nombre de fonctions qui dans le système actuel s'élève à plus de 1'200. Une fois terminée, la nouvelle classe des fonctions permettra de définir la nouvelle échelle des salaires » (EMPL, Bulletin du Grand Conseil, séance du 4 septembre 2001, p. 2233).

**bb)** Le 28 novembre 2008, le Conseil d'Etat a adopté l'arrêté relatif à la mise en œuvre de la nouvelle politique salariale de l'Etat de Vaud (ANPS ; RSV 172.320.1), lequel dispose ce qui suit à son art. 3 :

« Art. 3 Transition vers les nouvelles fonctions

<sup>1</sup> La transition des fonctions de l'ancien au nouveau système peut être directe, semi-directe ou indirecte.

a. la transition est directe lorsque les postes relevant d'une fonction actuelle sont colloqués dans une seule fonction de même niveau de la nouvelle grille des fonctions.

b. la transition est semi-directe lorsque les postes relevant d'une fonction actuelle sont colloqués dans une chaîne de la nouvelle grille des fonctions. Le cahier des charges produit par l'autorité d'engagement détermine le niveau à l'intérieur de la chaîne.

c. la transition est indirecte lorsque les postes relevant d'une fonction actuelle sont colloqués dans plusieurs chaînes de la nouvelle grille des fonctions. L'emploi-type détermine la chaîne et le cahier des charges produit par l'autorité d'engagement le niveau à l'intérieur de celle-ci. »

**cc)** Selon les travaux préparatoires, la nouvelle politique salariale de l'administration poursuivait notamment les objectifs suivants : dissocier le métier pratiqué et la fonction occupée, offrir une rémunération compétitive en regard du marché de l'emploi et motiver les collaborateurs grâce à une progression salariale progressive (Exposé des motifs et projet de décret relatif à la nouvelle classification des fonctions et à la nouvelle politique salariale novembre 2008, no 124, p. 7 ; ci-après : EMPL 2008 n° 124). Lorsque les titulaires d'une fonction (ancienne) sont colloqués dans une chaîne de la nouvelle grille des fonctions, le cahier des charges détermine le niveau à l'intérieur de la chaîne et on parle de transition semi-directe (EMPL 2008 n° 124, ad art. 2, p. 13). Dans ces cas, c'est la Commission de recours DECFO-SYSREM qui est compétente pour connaître des contestations liées à la bascule. Sa mission consiste à examiner des situations particulières, soit par exemple les cas de collaborateurs qui estimeraient que leur cahier des charges individuel leur permettrait de prétendre à une classification supérieure. Elle n'a pas pour vocation de

réexaminer la classification arrêtée par le Conseil d'Etat (EMPL 2008 n° 124, ad art. 5 à 7, pp. 15-16).

**dd)** Le rapport explicatif établi en novembre 2009 par le Service du personnel (Département des finances et des relations extérieures de l'Etat de Vaud) intitulé « La nouvelle politique salariale, Du système de classification des fonctions au système de rémunération » (ci-après : le rapport) explique la manière dont la grille des fonctions a été construite et comment les postes de l'administration ont été basculés dans cette grille ([http://www.vd.ch/fileadmin/user\\_upload/themes/etat\\_droit/personnel\\_etat/fichiers\\_pdf/Rapport\\_POLSAL\\_Methodo\\_nov2009.pdf](http://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/themes/etat_droit/personnel_etat/fichiers_pdf/Rapport_POLSAL_Methodo_nov2009.pdf)). Il en résulte que la mission de la Commission paritaire DECFO (ci-après: COPAR) était de déterminer une méthode d'évaluation des fonctions de l'administration. Pour ce faire, la COPAR a retenu un catalogue d'indicateurs pour chaque critère principal entrant en ligne de compte pour la détermination du niveau de fonction. Ainsi, dans le critère « compétence professionnelle », les indicateurs sont la formation de base, les connaissances complémentaires, l'actualisation des connaissances, le savoir-faire, la connaissance de l'administration et les aptitudes physiques. Dans le critère « compétence personnelle », on trouve les indicateurs suivants : initiative personnelle, autonomie, flexibilité (cf. rapport, p. 21). A chaque critère est associé un coefficient de pondération qui permet de cumuler des points. Une correspondance est ensuite établie avec le « niveau de fonction ». Ainsi, un total entre 59.85 à 64.849 points permet d'accéder au niveau 15, un total entre 64.85 et 69.999 au niveau 16 (cf. rapport, p. 22).

Un passage du rapport relève en particulier que « la bascule d'un poste a consisté dans un premier temps, sur la base du cahier des charges (ou de tout autre mode de connaissance du contenu du poste), à déterminer l'emploi-type et donc la chaîne de fonctions qui pouvaient lui être rattachés. Dans un deuxième temps, la mise en regard du cahier des charges et du descriptif des fonctions, croisée avec la cohérence verticale ou interne du service et la cohérence horizontale ou transversale entre les

services, a permis de déterminer le niveau a priori adéquat. La collocation du poste ainsi obtenue a ensuite été soumise à la validation du Conseil d'Etat » (cf. rapport, p. 51).

**ee)** Selon une jurisprudence constante, la loi s'interprète en premier lieu d'après sa lettre (interprétation littérale). Si le texte légal n'est pas absolument clair, si plusieurs interprétations sont possibles, le juge recherchera la véritable portée de la norme en la dégagant de sa relation avec d'autres dispositions légales, de son contexte (interprétation systématique), du but poursuivi, singulièrement de l'intérêt protégé (interprétation téléologique), ainsi que de la volonté du législateur telle qu'elle ressort notamment des travaux préparatoires (interprétation historique) (Moor/Flückiger/Martenet, Droit administratif, Berne 2012, p. 128). Aucune méthode ne doit être privilégiée et il y a lieu de faire preuve d'un « pluralisme pragmatique » (ATF 137 IV 180 c. 3.4 ; ATF 136 II 283 c. 2.3.1). Il s'agit cependant de rester dans l'esprit de la règle qui a finalement été adoptée.

**ff)** De la garantie générale de l'égalité de traitement de l'art. 8 al. 1 Cst. (Constitution fédérale du 18 avril 1999; RS 101) découle l'obligation de l'employeur public de rémunérer un même travail avec un même salaire. Dans les limites de l'interdiction de l'arbitraire, les autorités disposent d'une grande marge d'appréciation, particulièrement en ce qui concerne les questions d'organisation et de rémunération. La juridiction saisie doit observer une retenue particulière lorsqu'il s'agit non seulement de comparer deux catégories d'ayants droit mais de juger tout un système de rémunération ; elle risque en effet de créer de nouvelles inégalités. La question de savoir si des activités doivent être considérées comme identiques dépend d'appréciations qui peuvent être 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 les multiples éléments pouvant entrer en considération, les critères qui doivent être considérés comme déterminants pour la rémunération des fonctionnaires. 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 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. Ceci est aussi valable dans le cadre de l'application du droit. Les autorités sont tenues, selon le principe de l'égalité de traitement, de traiter de manière égale les situations semblables pour lesquelles les faits pertinents sont les mêmes, à moins qu'un motif objectif ne justifie un traitement différent. L'appréciation dépend d'une part de questions de fait, comme par exemple des activités qui sont exercées dans le cadre d'une certaine fonction, des exigences posées à la formation, des circonstances dans lesquelles l'activité est exercée, etc. Elle dépend d'autre part de la pondération relative qui est attribuée à ces différents éléments. Cette pondération n'est en principe pas réglée par le droit fédéral. Les autorités cantonales compétentes disposent ainsi, et pour autant que le droit cantonal applicable ne contienne pas certaines règles, d'une grande liberté d'appréciation. Le droit fédéral impose cependant des limites à cette liberté: l'appréciation ne doit pas se faire de façon arbitraire ou inégale. En d'autres termes, sont permis tous les critères de distinction objectivement soutenable (TF 8C\_572/2012 du 11 janvier 2013 c. 3.4 ; TF 8C\_991/2010 du 28 juin 2011 et les références citées).

**c)** En l'espèce, comme on l'a vu plus haut (cf. supra, c. 3c/aa), les critères internes au CHUV ont bien été pris en compte par le TRIPAC. A cela s'ajoute que l'appréciation de ces magistrats, qui confirme celle de la Commission, est exempte de tout reproche.

S'agissant des compétences professionnelles, il a été retenu que les exigences sont identiques pour les niveaux 15 et 16 et que l'appelant peut être colloqué indifféremment dans les deux niveaux.

S'agissant des compétences personnelles, le TRIPAC a confirmé la position de la Commission, qui a suivi celle de l'autorité d'engagement qui a fait état de la taille, de la diversité et de la complexité du DSCA ainsi que de sa transversalité relative par rapport à des postes colloqués au niveau 16. Le TRIPAC a ajouté que les répercussions des décisions prises devaient être «assez fortes » pour le niveau 15 et «très fortes » pour le niveau 16 et qu'au vu du contenu du témoignage d'A.\_\_\_\_\_, c'est à juste titre que la Commission a considéré que l'activité de l'appelant correspondait plutôt au niveau 15 de la chaîne 371.

S'agissant des compétences sociales, le TRIPAC a analysé la complexité des messages diffusés et la difficulté de la transmission et retenu que les messages diffusés se faisaient dans un milieu homogène en ce sens qu'ils étaient destinés soit au service du directeur administratif, soit à la Direction générale, de sorte qu'ils ne pouvaient être considérés comme étant «des plus complexes ».

S'agissant enfin des compétences de conduite, le TRIPAC a retenu que le groupe conduit par l'appelant représentait une faible diversité de fonctions, puisque les subordonnés exerçaient une activité plutôt administrative, la conduite étant de niveau 15 si elle s'exerce auprès d'un groupe moyen de personnes représentant une « moyenne diversité de fonctions » et de niveau 16 si elle représente une « très grande diversité de fonctions ». Elle a pleinement confirmé la position de la Commission, qui a considéré que les différents subordonnés exerçaient une activité plutôt administrative.

L'appelant n'avance aucun argument qui mettrait à jour une violation par l'autorité inférieure de l'art. 3 ANPS, sous l'angle de l'appréciation des compétences requises au regard du cahier des charges de l'appelant, étant rappelé, comme indiqué plus haut, que les critères internes ou spécifiques au CHUV ont été dûment pris en compte. Il se contente en définitive de mettre en avant une méthodologie propre, laquelle consiste, en bref, à soutenir que la prise en compte des critères internes au CHUV, cumulatifs, conduit à colloquer les postes de directeurs

administratifs départementaux colloqués dans la chaîne 371 « cadre de direction » dans trois niveaux différents (soit le niveau 14, le niveau 15 et le niveau 16) et non seulement dans deux niveaux différents. L'appelant l'expose ainsi : « le seul moyen de rétablir l'application logique de ces critères et de ne pas créer d'inégalité de traitement entre les directeurs administratifs consiste donc à considérer qu'ils sont cumulatifs. Si aucun des critères non [recte : ne sont] remplis, le poste est colloqué au niveau 14 ; si un seul critère est rempli pour les départements soignants, le poste est colloqué au niveau 15. En conséquence, si les deux critères sont remplis pour les départements soignants, le poste devrait être colloqué au niveau 16 et non au niveau 15 » (cf. mémoire d'appel, p. 8).

C'est toutefois faire fi de l'ensemble des critères de sélection à examiner sur la base du cahier des charges de l'employé, les critères internes étant des critères parmi d'autres, sans qu'il ne se justifie de dire qu'il s'agit là de critères exclusivement déterminants. L'appelant semble par ailleurs oublier qu'un directeur administratif est pour l'heure déjà colloqué en classe 16, mais pour des raisons tenant compte de sa situation particulière (cf. supra, c. 3c/cc, dernier paragraphe) ; on voit dès lors mal où se trouve l'inégalité de traitement dénoncée, dans la mesure où il ne s'agit pas de situations semblables. Les autres postes colloqués en classe 16 sont des postes de cadres de direction, comme celui de la cheffe de la Direction des constructions, ingénierie, technique et sécurité et du chef de la Direction des systèmes d'information, postes qui ne sont pas comparables à celui de l'appelant, dès lors qu'ils ont trait à des activités très transversales qui influencent l'entier du CHUV et font tous deux partie de la direction élargie du CHUV. L'appelant ne prétend d'ailleurs pas le contraire, puisqu'il ne discute pas en appel de ces dernières fonctions et de leur classification, sous l'angle de la différenciation de leur cahier des charges.

En définitive, l'ensemble des critères, dûment discutés par l'autorité précédente qui confirme la solution retenue par la Commission, a été correctement analysé. Au regard du cahier des charges de l'appelant

et des critères posés pour les niveaux 15 et 16 de la chaîne 371, c'est à juste titre que l'appelant a été colloqué au niveau 15 de la chaîne 371.

On ne décèle aucune violation de l'art. 3 ANPS ni aucune inégalité de traitement.

**4.** Il s'ensuit que l'appel doit être rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et la décision confirmée.

Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 2'212 fr. (art. 62 al. 1 TFJC [tarif du 28 septembre 2010 des frais judiciaires civils ; RSV 270.11.4]), seront mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC).

Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens, l'intimé n'ayant pas été invité à se déterminer.

Par ces motifs,  
la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal,  
p r o n o n c e :

- I.** L'appel est rejeté.
- II.** La décision est confirmée.
- III.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 2'212 fr. (deux mille deux cent douze francs), sont mis à la charge de l'appelant R.\_\_\_\_\_.
- IV.** L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

Le greffier :

Du 16 mars 2015

Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés.

Le greffier :

Du

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies, à :

- Me Alex Dépraz (pour R. \_\_\_\_\_)
- Service du personnel de l'Etat de Vaud

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est supérieure à 30'000 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, au :

- Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale

Le greffier :