

**COUR D'APPEL CIVILE**

---

---

Arrêt du 15 septembre 2014

---

Présidence de M. COLOMBINI, président  
Juges : Mmes Bendani et Crittin Dayen  
Greffière : Mme Vuagniaux

\*\*\*\*\*

**Art. 23 et 24 LPers-VD ; 8 al. 1 Cst.**

Statuant à huis clos sur l'appel interjeté par **S.**\_\_\_\_\_, à [...], demandeur, contre la décision rendue le 24 juillet 2014 par le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale dans la cause divisant l'appelant d'avec l'**ETAT DE VAUD**, à Lausanne, défendeur, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal voit :

**En fait :**

**A.** Par décision du 24 juillet 2014, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (ci-après : TRIPAC) a rejeté le recours formé par S.\_\_\_\_\_ (I), confirmé la décision du 29 février 2012 de la Commission de recours DECFO-SYSREM (II), mis les frais de l'instance par 500 fr. à la charge du recourant, compensés par l'avance de frais effectuée (III), et n'a pas alloué de dépens (IV).

En droit, le Tribunal a confirmé que le poste de S.\_\_\_\_\_ devait être rattaché au niveau 10 et non au niveau 11 du système de classifications des fonctions. S'agissant des compétences professionnelles, le Tribunal a constaté que l'intéressé était ingénieur ETS, ce qui équivalait à un titre HES, alors qu'un master universitaire était en principe requis pour le niveau 10. En outre, selon son cahier des charges et comme indiqué par le témoin T1.\_\_\_\_\_, S.\_\_\_\_\_ était au bénéfice d'un savoir-faire spécialisé comme requis pour le niveau 10, et non d'un savoir-faire approfondi comme exigé par le niveau 11. Ses compétences sociales, qui se limitaient à conseiller, coacher et assister de petits groupes (diplômants et étudiants) et à transmettre des messages à des coutumiers du domaine pour seulement 5 % de son travail, n'entraient pas dans le champ d'application du niveau 11, qui faisait référence à la transmission de messages complexes destinés à des grands groupes. Bien que le niveau 10 n'exigeait aucune activité de conduite, l'intéressé en exerçait tout de même une, mais celle-ci ne représentait que 5 % de son travail et se limitait à conseiller des diplômants et assister et coacher les étudiants (cinq personnes au plus), alors que le niveau 11 commandait également une activité de conduite dans le cadre d'un projet très largement opérationnel. Quant aux compétences personnelles, elles pouvaient être classées tant au niveau 10 qu'au niveau 11. Procédant à une appréciation globale des critères de compétences, le Tribunal a retenu que S.\_\_\_\_\_ devait être colloqué en classe 10. En outre, la classification était cohérente par rapport aux comparaisons analysées à l'interne et attribuer le niveau 11 créerait une inégalité de traitement par rapport aux collègues de

l'intéressé. Enfin, le Tribunal ne voyait pas en quoi attribuer un autre emploi-type que celui de « responsable de recherche » aurait une influence sur le salaire, ce que l'intéressé ne démontrait par ailleurs pas.

**B.** Par acte du 22 août 2014, S.\_\_\_\_\_ a fait appel de cette décision en concluant, avec suite de frais et dépens, à sa réforme en ce sens que l'autorité d'engagement est astreinte à modifier l'avenant du 29 décembre 2008, en le colloquant dans l'emploi-type « responsable de recherche », au niveau 11 de la chaîne 162, avec effet au 1<sup>er</sup> décembre 2008, les frais judiciaires de première instance étant mis à la charge de l'Etat de Vaud et ce dernier devant lui verser un montant à titre de dépens de première instance.

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

**1.** S.\_\_\_\_\_ travaille à 50 % à la Direction générale de l'enseignement supérieur/Haute école d'ingénierie et de gestion (ci-après : l'autorité d'engagement), au sein du Département de la formation, de la jeunesse et de la culture depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2001.

**2.** Selon l'ancien système de rémunération, S.\_\_\_\_\_ occupait le poste d'« ingénieur C », colloqué en classes 22-25, dont le salaire annuel maximum était de 118'287 fr., treizième salaire compris (valeur 2008).

**3.** Par avenant du 29 décembre 2008, l'autorité d'engagement a informé S.\_\_\_\_\_ que son contrat de travail était modifié, à savoir qu'il était désormais colloqué dans l'emploi-type « ingénieur projet/travaux/entretien », niveau 10 de la chaîne 256, son salaire annuel maximum étant de 113'227 fr., treizième salaire compris (valeur 2008).

**4.** Le 6 février 2009, S.\_\_\_\_\_ a contesté sa collocation auprès de la Commission de recours DECFO-SYSREM concernant l'emploi-type, le niveau et la chaîne, arguant que cette classification n'avait rien à voir avec son activité, sans toutefois prendre de conclusions.

Le 24 juin 2011, l'autorité d'engagement a proposé l'admission partielle du recours en ce sens que S.\_\_\_\_\_ devait être colloqué dans l'emploi-type « responsable de recherche », niveau 10 de la chaîne 162.

Le 13 septembre 2011, S.\_\_\_\_\_ a conclu à « basculer [son] poste dans le cadre de la future loi cantonale en cours d'élaboration » et à « créer un emploi-type qui correspond à [sa] fonction avec le niveau qui correspond ».

Par décision du 29 février 2012, dont les considérants écrits ont été envoyés aux parties le 15 juin 2012, la Commission de recours DECFO-SYSREM a admis partiellement le recours de S.\_\_\_\_\_ (I), pris acte que S.\_\_\_\_\_ était colloqué dans l'emploi-type « responsable de recherche », chaîne 162, niveau 10, dès le 1<sup>er</sup> décembre 2008 (II), et rendu la décision sans frais (III).

**5.** Par acte du 18 juillet 2012, S.\_\_\_\_\_ a recouru contre la décision de la Commission de recours DECFO-SYSREM du 29 février 2012 en concluant, avec suite de frais et dépens, à sa réforme en ce sens que l'autorité d'engagement est astreinte à modifier l'avenant du 29 décembre 2008, en le colloquant dans l'emploi-type « responsable de recherche », au niveau 11 de la chaîne 162, avec effet au 1<sup>er</sup> décembre 2008.

Dans sa réponse du 8 février 2013, la Délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines a conclu, sous suite de frais, au rejet du recours.

L'audience d'instruction a eu lieu le 20 juin 2013. Bien que tentée, la conciliation a échoué. Le témoin T1.\_\_\_\_\_, ancien directeur de la HEIG-VD a été entendu.

Il a déclaré que S.\_\_\_\_\_ était ingénieur au Département de génie civil et génie rural, mais ne faisait pas partie du corps enseignant. Il s'occupait essentiellement de projets pour des partenaires extérieurs, soit

des entreprises, des bureaux d'ingénieurs, et il encadrait des travaux de diplôme des étudiants, ce que tout le monde faisait. Il était spécialiste dans son domaine et s'adressait à des entreprises, la préférence étant donnée aux PME plutôt qu'aux grandes sociétés, qui avaient plus de facilité à acquérir de la technologie.

Le témoin a exposé que S.\_\_\_\_\_ exerçait une fonction de conduite. Les travaux pour les tiers étaient organisés dans le cadre de projets. Il y avait un chef de projet qui avait tout pouvoir pour satisfaire le client et mener à bien la mission. Il n'était pas rare que le chef de projet soit, dans ce cadre, responsable d'une personne qui lui était hiérarchiquement supérieure. S.\_\_\_\_\_ participait à l'engagement d'assistants et à de nouveaux professeurs dans le cadre de commissions. Le chef de projet définissait les membres de son équipe en fonction des disponibilités. Dans le domaine d'activité de S.\_\_\_\_\_, le choix du chef de projet était limité vu le nombre restreint des collaborateurs. Les assistants ou les collaborateurs fraîchement engagés étaient sous sa responsabilité et dès lors hiérarchiquement inférieurs. S.\_\_\_\_\_ effectuait les entretiens d'appréciation de ces collaborateurs. Au final, c'était le chef de projet qui assumait les conséquences éventuelles des mesures qu'il avait prises.

S'agissant de l'autonomie et de la marge de manœuvre, le témoin a relevé que lorsque S.\_\_\_\_\_ était chef de projet, il était souverain pour mener à bien sa mission. Il était responsable de la surveillance d'ouvrages et effectuait des mesures sur des ouvrages d'art, notamment pour suivre l'évolution et les mouvements des ponts, technique que l'école avait appliquée pour les volcans en Amérique centrale.

Concernant le cahier des charges, le témoin a expliqué que S.\_\_\_\_\_ assurait également, en complément aux activités susmentionnées, la coordination du travail des assistants, notamment des ingénieurs juniors, dans le cadre d'un projet. Par rapport aux tâches informatiques confiées, l'intéressé maîtrisait et servait d'expert en la matière. La répartition du cahier des charges variait en fonction des

missions effectuées en cours d'année. S.\_\_\_\_\_ avait des compétences stratégiques dans ses rapports avec les entreprises tierces, tandis qu'elles étaient d'ordre opérationnelles, avec une part importante de transmission du savoir dans le cadre de l'enseignement, au niveau interne. Lorsqu'il intervenait comme chef de projet, l'intéressé était seul responsable et assumait les conséquences de ses décisions. Il produisait des rapports qu'il signait en tant que chef de projet. Il n'y avait pas forcément co-signature d'un professeur et/ou d'une personne hiérarchiquement supérieure.

Enfin, le témoin a qualifié d'expertes les connaissances de S.\_\_\_\_\_, lequel était efficace vis-à-vis de mandats avec des tierces entreprises.

Deux échanges d'écritures ont encore eu lieu. Les parties ont confirmé leurs conclusions.

**En droit :**

**1.** Le TRIPAC ayant été saisi le 18 juillet 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).

Interjeté en temps utile par une personne qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et la valeur litigieuse de première instance étant de 10'000 fr. au moins, l'appel est recevable.

**2. a)** Le présent litige concerne la position de l'appelant dans le système de classification des fonctions de l'Etat de Vaud. Se référant plus particulièrement au témoignage de T1.\_\_\_\_\_, S.\_\_\_\_\_ demande à être colloqué au niveau 11, et non 10, de la chaîne 162, considérant qu'il remplit tous les critères de compétences professionnelles, personnelles, sociales et de conduite du niveau 11.

**b)** 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 162 se divise en trois niveaux (9 à 11), lesquels se différencient principalement par la formation demandée, les compétences professionnelles, personnelles, sociales ainsi que la conduite.

**c)** Les arguments de l'appelant, qui s'appuient avant tout sur le témoignage de T1.\_\_\_\_\_, ne permettent pas de renverser l'appréciation des juges du TRIPAC.

S'agissant des compétences professionnelles, la formation initiale est de niveau master pour les niveaux 10 et 11, avec une formation complémentaire de 7 à 12 semaines au niveau 10 et de 15 à 25 semaines au niveau 11. Le savoir-faire est spécialisé au niveau 10 et approfondi au niveau 11. En l'espèce, l'appelant n'est pas au bénéfice de la formation universitaire requise pour les deux niveaux précités. Selon son cahier des charges, il est spécialiste du domaine des « observations in-situ » et de leur traitement. Ses activités principales visent à assurer l'acquisition des mesures topométriques et GNSS et leur traitement dans le cadre de l'observation des mouvements des ouvrages d'art et des zones en mouvement (glissement de terrain), à garantir la qualité des mesures, assurer la maintenance et la pérennité des systèmes mis en place, à se tenir au courant des nouvelles technologies d'acquisition et de traitement de mesures sur le marché et à être la référence dans le domaine des mesures in-situ. L'appelant doit également conduire des projets de recherche R&D, ainsi que des mandats de prestations de service, entretenir des contacts avec les entreprises et organismes publics, réaliser des campagnes de mesures, analyses et rapports, et assumer un appui aux professeurs ainsi qu'un coaching auprès des assistants « juniors ». Ces activités nécessitent un savoir faire dit spécialisé, et non pas approfondi, comme cela ressort du cahier des charges et des déclarations du témoin T1.\_\_\_\_\_. C'est le lieu aussi de relever que les collaborateurs colloqués au niveau 11 sont, en principe et contrairement à l'appelant, des universitaires qui sont souvent au bénéfice d'un doctorat et qui ont un savoir-faire approfondi.

S'agissant des compétences personnelles, au niveau 10, la marge de manoeuvre est assez importante, s'appuyant sur des directives et objectifs généraux, avec une indépendance moyenne dans l'organisation, tandis qu'au niveau 11, la marge de manoeuvre est importante, s'appuyant sur des directives et objectifs généraux, avec une

assez grande indépendance dans l'organisation. Le témoin T1.\_\_\_\_\_ a précisé que l'appelant était seul responsable et assumait les conséquences de ses décisions lorsqu'il intervenait comme chef de projet, qu'il produisait des rapports qu'il signait en tant que chef de projet et qu'il n'y avait pas forcément co-signature d'un professeur et/ou d'une personne hiérarchiquement supérieure. Ainsi, l'appelant dispose d'une marge de manoeuvre et d'une indépendance importantes dans le cadre des projets qu'il doit mener en qualité de chef. Il ne s'agit toutefois que d'une partie réduite de ses activités.

Les compétences sociales nécessitent la transmission de messages complexes à des petits groupes au niveau 10 et à de grands groupes au niveau 11. En l'occurrence, l'appelant traite avec d'autres responsables de recherche, des responsables techniques d'atelier, des techniciens de laboratoire, des professeurs, des diplômants et des étudiants. Les messages qu'il doit transmettre sont complexes, puisque techniques. Toutefois, ils ne visent que les groupes susmentionnés, soit des petits groupes, et leur transmission est facilitée par la connaissance du domaine par les personnes concernées. En outre, la tâche d'enseignant de l'appelant ne concerne que 5 % de ses activités.

Quant à la conduite, il n'y en a pas au niveau 10, alors que le niveau 11 requiert, dans le cadre d'un projet très largement opérationnel, la conduite d'une à cinq personnes, représentant une très faible diversité de métiers ou de rôles, ainsi qu'une activité de conseil à des niveaux simple et opérationnel s'adressant à un petit groupe et rarement exercée. Selon son cahier des charges, l'appelant doit conduire des projets de recherche, ainsi que des mandats de prestations de services, conduire et gérer les activités des assistants de l'institut et conseiller les étudiants et diplômants. Selon le témoin T1.\_\_\_\_\_, l'appelant exerce une fonction de conduite en ce sens que les travaux pour les tiers sont organisés dans le cadre de projets, qu'il y a un chef de projet qui a tout pouvoir pour satisfaire le client et mener à bien la mission et qu'il n'est pas rare que le chef de projet soit, dans ce cadre, responsable d'une personne qui lui est hiérarchiquement supérieure.

Certes, au regard des éléments susmentionnés, l'appelant pourrait, s'agissant des critères de compétences personnelles et de conduite, être classé au niveau 11, à tout le moins pour une partie de ses activités. Reste qu'il ne réalise pas le niveau précité s'agissant des autres compétences, notamment professionnelles et sociales. De plus, les différents critères doivent être évalués globalement. L'appréciation des premiers juges doit par conséquent être confirmée.

**3. a)** L'appelant invoque une violation du principe de l'égalité de traitement.

**b)** De la garantie générale de l'égalité de traitement de l'art. 8 al. 1 Cst. (Constitution fédérale de la Confédération suisse 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

requis 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 réf. citées).

**c)** L'appelant conteste le fait d'être soumis au même régime salarial que certains responsables de recherche du CHUV, au motif que ces derniers n'accomplissent pas des prestations de service, alors que lui-même effectue des mandats pour le secteur privé et assure la pérennité des compétences de l'institut dans lequel il travaille.

On ne peut à cet égard qu'adhérer au considérant VIII de la décision de la Commission de recours DECFO-SYSREM, qui est complet et convaincant. En résumé, la commission a comparé le poste de l'appelant avec trois postes : celui d'une responsable de recherche au CHUV au niveau 10, dont les tâches nécessitent le même degré de compétences et de responsabilités, de sorte que l'intéressé ne peut prétendre à une classification supérieure ; celui d'une responsable de recherche au CHUV au niveau 11, qui bénéficie de connaissances approfondies, car titulaire d'un doctorat, d'une plus importante marge de manœuvre et d'un savoir-

faire pointu et diversifié, engendrant de plus grandes responsabilités, ce qui justifie sa collocation ; enfin, celui d'une responsable de recherche au SESAF (enseignement spécialisé) au niveau 11, qui exerce des tâches plus variées, encadre et supervise le travail du personnel de l'Unité et des stagiaires et bénéficie d'une plus grande indépendance.

Enfin, l'argument de l'appelant selon lequel il devrait être colloqué au même niveau, même le plus bas, que les ingénieurs civils (niveaux 11-13) n'est pas pertinent, dès lors que ceux-ci occupent un emploi-type différent et que, sous l'angle de l'égalité de traitement, on ne saurait comparer que des postes assignés au même emploi-type, étant relevé que l'appelant ne conteste pas l'emploi-type qui lui a été attribué.

**4.** Il résulte de ce qui précède que l'appel doit être rejeté dans la procédure de l'art. 312 al. 1 CPC et la décision entreprise confirmée.

Les frais judiciaires de deuxième instance sont arrêtés à 450 fr. (art. 16 al. 7 et 9 LPers-VD et 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires en matière civile du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.5]), de sorte que le dispositif rendu le 15 septembre 2014 doit être rectifié conformément à l'art. 334 al. 1 et 2 CPC. Ils sont mis à la charge de l'appelant, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC).

Il n'est pas alloué de dépens de deuxième instance.

Par ces motifs,  
la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal,  
statuant à huis clos,  
en application de l'art. 312 al. 1 CPC,  
p r o n o n c e :

**I.** L'appel est rejeté.

**II.** Le jugement est confirmé.

**III.** Les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 450 fr. (quatre cent cinquante francs), sont mis à la charge de l'appelant S.\_\_\_\_\_.

**IV.** L'arrêt motivé est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du 15 septembre 2014

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

La greffière :

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 Patrick Mangold (pour S.\_\_\_\_\_)
- Etat de Vaud, Service du personnel

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, à :

- Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale

La greffière :