

# BGer 8C 817/2021 vom 20. Juni 2022

Bundesgericht, 2022-06-20, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_8C\\_817\\_2021](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_817_2021)

FR: TF 8C 817/2021 du 20 juin 2022

IT: TF 8C 817/2021 del 20 giugno 2022

## Regeste

Droit de la fonction publique (traitement) | Droit fondamental

## Erwägungen

### E. 1

L'arrêt attaqué a été rendu en matière de rapports de travail de droit public au sens de l' art. 83 let . g LTF. S'agissant d'une contestation pécuniaire, le motif d'exclusion du recours en matière de droit public prévu par l' art. 83 let . g LTF ne s'applique pas. L'arrêt entrepris ne mentionne pas la valeur litigieuse, contrairement à ce que prescrit l' art. 112 al. 1 let . d LTF. Il ressort cependant du dossier et n'est pas contesté que celle-ci dépasse largement le seuil de 15'000 fr. ouvrant la voie du recours en matière de droit public en ce domaine (art. 51 al. 2 et 85 al. 1 let. b LTF). Interjeté en temps utile ( art. 100 al. 1 LTF ) et dans les formes requises ( art. 42 LTF ) contre une décision finale ( art. 90 LTF ) prise par un tribunal supérieur statuant en dernière instance cantonale ( art. 86 al. 1 let . d LTF), le recours en matière de droit public est ainsi recevable.

### E. 2.1

Le Tribunal fédéral, qui est un juge du droit, conduit son raisonnement juridique sur la base des faits établis par l'autorité précédente ( art. 105 al. 1 LTF ). Il ne peut s'en écarter que si les faits ont été établis de façon manifestement inexacte - notion qui correspond à celle d'arbitraire au sens de l' art. 9 Cst. ( ATF 145 V 188 consid. 2) - ou en violation du droit au sens de l' art. 95 LTF ( art. 105 al. 2 LTF ). Si le recourant entend s'écarter des constatations de fait de l'autorité précédente, il doit expliquer de manière circonstanciée en quoi les conditions de l' art. 105 al. 2 LTF seraient réalisées et la correction du vice susceptible d'influer sur le sort de la cause ( art. 97 al. 1 LTF ). Le Tribunal fédéral n'entre pas en matière sur des critiques de nature appellatoire ( ATF 147 IV 73 consid. 4.1.2; 146 IV 114 consid. 2.1).

### E. 2.2

Le Tribunal fédéral applique le droit d'office ( art. 106 al. 1 LTF ). Toutefois, il n'examine la violation de droits fondamentaux ainsi que celle de dispositions de droit cantonal et intercantonal que si ce grief a été invoqué et motivé par le recourant ( art. 106 al. 2 LTF ). Sauf exceptions non pertinentes en l'espèce (cf. art. 95 let . c, d et e LTF), on ne peut pas invoquer la violation du droit cantonal ou communal en tant que tel devant le Tribunal fédéral ( art. 95 LTF a contrario). En revanche, il est toujours possible de faire valoir que sa mauvaise application constitue une violation du droit fédéral, en particulier qu'elle est arbitraire au sens de l' art. 9 Cst. ou contraire à d'autres droits constitutionnels ( ATF 142 II 369 consid. 2.1; 138 I 143 consid. 2). Appelé à revoir l'application ou l'interprétation d'une norme cantonale ou communale sous l'angle de l'arbitraire, le Tribunal fédéral ne s'écarte de

la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que si celle-ci apparaît insoutenable, en contradiction manifeste avec la situation effective, adoptée sans motif objectif et en violation d'un droit certain ( ATF 139 I 57 consid. 5.2). En revanche, si l'application de la loi défendue par l'autorité cantonale n'est pas déraisonnable ou manifestement contraire au sens et au but de la disposition ou de la législation en cause, cette interprétation sera confirmée, même si une autre solution éventuellement plus judicieuse paraît possible ( ATF 144 III 368 consid. 3.1; 144 I 113 consid. 7.1).

### **E. 3.1**

Selon le nouveau système de rémunération de l'intimée, le traitement comprend le traitement de base (art. 33 al. 1 let. a RPAC), les allocations complémentaires (let. b), l'allocation spéciale sous la forme d'un treizième salaire pro rata temporis (let. c) et l'allocation de résidence versée aux seuls fonctionnaires ayant leur domicile fiscal principal sur le territoire communal (let. d). L'art. 34 al. 1 RPAC fixe l'échelle ordinaire pour le traitement de base. Conformément à l'art. 35 al. 1 RPAC, la Municipalité colloque chaque fonction dans une des classes prévues par l'art. 34 RPAC, d'après les compétences, les sollicitations et les conditions de travail qu'elle implique. L'art. 36 RPAC prévoit que la Municipalité fixe le traitement initial dans les limites de la classe correspondant à la fonction en tenant compte de l'activité antérieure, des connaissances spéciales et de l'âge du candidat (al. 1); dans l'échelle ordinaire, une classe de traitement comporte 27 échelons et son maximum est atteint par des augmentations ordinaires (annuités) accordées au début de chaque année pour autant que l'activité ait débuté depuis plus de six mois (al. 2).

### **E. 3.2**

Le nouveau système de classification des fonctions adopté par la Ville a été créé selon la méthode GFO, soit une méthode qui s'appuie sur un catalogue de critères pour évaluer les fonctions. Ce catalogue se compose de cinq critères principaux, soit quatre critères de compétences (professionnelle, personnelle, sociale et de conduite) et un critère relatif aux sollicitations et conditions de travail. Chacun de ces cinq critères se décline en critères secondaires. Une définition de chaque critère principal et de chaque critère secondaire est proposée dans le "Guide - Grille des fonctions - Descriptifs de fonctions" (ci-après: le Guide), selon lequel la grille des fonctions permet de regrouper l'ensemble des postes de la Ville dans un seul et unique document sous forme matricielle; les postes sont rattachés à des fonctions évaluées de manière uniforme selon les compétences et les sollicitations nécessaires à leur exercice. La grille des fonctions est composée de deux axes: l'axe vertical "métiers", qui se découpe en six branches d'activités et 25 domaines professionnels, chaque domaine étant composé de plusieurs chaînes, ainsi que l'axe horizontal, qui correspond à la valorisation du travail et se découpe en 16 niveaux d'exigence, le niveau 16 étant le plus exigeant. Selon le Guide, une chaîne de fonctions regroupe deux à quatre fonctions; l'augmentation des niveaux qui leur est associée est liée à l'accroissement des compétences et des sollicitations attendues; chaque chaîne et ses exigences sont spécifiques à une branche et un domaine. Le niveau est décrit comme l'unité de mesure du degré d'exigences en termes de compétences et de sollicitations. Quant à la fonction, elle est l'association - à laquelle correspond un profil de compétences spécifiques - d'une chaîne et d'un niveau d'exigences.

### **E. 4**

Les juges cantonaux ont écarté le grief de la recourante tiré d'une violation de son droit d'être entendue et ont rejeté, par appréciation anticipée des preuves, ses réquisitions de preuve tendant notamment à l'audition de témoins. Sur le fond, ils ont retenu qu'il n'y avait pas de différence significative entre le projet de description de poste de 2013, sur la base duquel la fonction de la recourante avait été classée, et la description définitive de 2016, de sorte que les griefs d'inégalité de traitement et d'arbitraire soulevés en lien avec une prétendue divergence entre ces deux descriptions de poste étaient mal fondés. L'instance précédente a ensuite exposé que selon l'intimée, l'activité principale de la recourante consistait en des prestations d'infirmière, alors que l'activité principale des conseillers-ères en insertion professionnelle (CIP), dont la fonction était colloquée au niveau 9, avait trait à l'insertion et à l'orientation professionnelles; ces deux fonctions étaient rattachées à des domaines différents de la branche "Pédagogie, insertion, prestations sociales et de santé", et la description du poste de la recourante mentionnait certaines activités dévolues aux CIP, sans toutefois intégrer l'ensemble des missions, buts et responsabilités qui leur incombaient. La cour cantonale a précisé que selon l'intimée, la fonction de CIP impliquait des exigences accrues par rapport à celles du poste de la recourante, sous l'angle de plusieurs critères secondaires, notamment ceux de la formation de base, du savoir-faire requis, de l'autonomie et de la coopération. Faisant siennes les observations de l'intimée, la juridiction cantonale a retenu que les exigences relatives aux fonctions d'infirmier-ère en santé au travail et de CIP n'étaient pas les mêmes, et que les tâches de la recourante en partie analogues à celles des CIP ne représentaient que 10 % environ de son emploi du temps à 50 %, soit 20 % pour un plein temps. Dès lors que les deux fonctions ne présentaient ni le même profil de compétences ni le même niveau d'exigences, les griefs d'inégalité de traitement et d'arbitraire étaient mal fondés. Les premiers juges ont enfin rejeté le grief de la recourante tiré d'une discrimination à raison du sexe.

### **E. 5.1**

Se plaignant d'une constatation arbitraire des faits, la recourante reproche à la cour cantonale de ne pas avoir pris en considération une directive de l'USST (Unité Santé et Sécurité au Travail) intitulée "BEST: Processus de la gestion des absences de longue durée Ville de Lausanne", selon laquelle les infirmiers-ères en santé du travail effectueraient le même accompagnement que les CIP s'agissant de la gestion des absences de longue durée. Les juges cantonaux auraient également omis de tenir compte d'une détermination de l'intimée mentionnant qu'une partie des tâches de la recourante étaient "identiques" à celles des CIP.

### **E. 5.2**

Il ressort bien des faits constatés dans l'arrêt attaqué que certaines tâches sont communes aux deux fonctions en question, l'autorité précédente ayant indiqué qu'environ 20 % des tâches de la recourante sont analogues à des tâches exercées par les CIP. Les premiers juges n'ont pas versé dans l'arbitraire en ne précisant pas que l'une de ces tâches concernait la gestion des absences de longue durée. Par ailleurs, la recourante joue sur les mots lorsqu'elle leur fait grief d'avoir fait état de tâches analogues ou similaires et non de tâches "identiques". Son grief s'avère ainsi mal fondé.

### **E. 6.1**

La recourante se plaint ensuite d'une violation du principe de l'égalité de traitement ( art. 8 al. 1 Cst. ) et de l'interdiction de l'arbitraire ( art. 9 Cst. ). Elle soutient que son activité

recouvrerait le cahier des charges des CIP et qu'elle assumerait en sus des tâches additionnelles inhérentes à sa fonction, lesquelles nécessiteraient des connaissances plus larges. Dès lors, son poste devrait être colloqué à un niveau supérieur à celui des CIP, ou à tout le moins au même niveau.

### **E. 6.2.1**

Une décision viole le principe de l'égalité de traitement consacré à l'art. 8 al. 1 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 qu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente (ATF 144 I 113 consid. 5.1.1; 142 V 316 consid. 6.1.1). L'inégalité de traitement apparaît ainsi comme une forme particulière d'arbitraire, consistant à traiter de manière inégale ce qui devrait l'être de manière semblable ou inversement (ATF 142 V 316 consid. 6.1.1; 137 I 167 consid. 3.5).

### **E. 6.2.2**

De la garantie générale de l'égalité de traitement de l'art. 8 al. 1 Cst. 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. 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 (ATF 143 I 65 consid. 5.2; 141 II 411 consid. 6.1.1).

### **E. 6.3**

En l'espèce, il résulte des faits constatés sans arbitraire par la cour cantonale que l'activité principale des infirmiers-ères en santé du travail diverge sensiblement de celle des CIP. Selon les descriptions de poste, l'activité principale de la recourante consiste en des prestations d'infirmier-ère, soit "promouvoir et maintenir la santé et le bien-être physique, mental et social des collaborateurs-trices au degré le plus élevé possible" et "participer à la prévention de maladies en lien avec l'activité professionnelle", tandis que l'activité principale des CIP porte sur l'insertion et l'orientation professionnelles, soit "accompagner le retour au travail des collaborateurs-trices, après une absence de longue durée, en optimisant le maintien en emploi et/ou favoriser leur réinsertion professionnelle par leur intégration dans le processus de la Cellule d'insertion professionnelle, tout en assurant la coordination avec les divers acteurs concernés et tout en développant le réseau de prise en charge". En outre, seules 20 % des tâches de la recourante sont analogues à celles des CIP et elles n'intègrent pas l'ensemble des missions, buts et responsabilités de ceux-ci. En tant qu'elle soutient que ses tâches couvriraient l'ensemble du cahier des charges des CIP et qu'elle assumerait, en sus, des tâches supplémentaires, la recourante, qui s'écarte de manière

purement appellatoire et donc irrecevable (cf. consid. 2.1 supra) des faits retenus par l'autorité précédente, ne peut pas être suivie. Malgré certaines attributions communes, les fonctions d'infirmier-ère en santé du travail et de CIP sont ainsi très différentes. Pour le reste, la distinction salariale entre ces deux fonctions repose sur des motifs objectifs, à savoir des compétences et exigences accrues - mises en évidence au moyen d'un système de notation détaillé de plusieurs critères secondaires - concernant le profil des CIP. Le grief de la recourante est donc infondé.

#### **E. 7**

Le grief de la recourante tiré d'une discrimination à raison du sexe doit également être écarté, dès lors qu'une différence salariale entre les fonctions d'infirmier-ère en santé du travail et de CIP est justifiée sur la seule base de cahiers des charges différents et d'exigences plus étendues pour le poste de CIP. Il en va de même du grief tiré d'une violation de son droit d'être entendue, motif pris que sa requête tendant à l'audition de témoins a été rejetée par appréciation anticipée des preuves. La recourante n'entreprend en effet même pas de démontrer en quoi le refus des mesures probatoires qu'elle a sollicitées serait arbitraire, de sorte que son argumentation ne répond pas aux exigences de motivation accrues posées par l'art. 106 al. 2 LTF (cf. à ce propos ATF 146 III 73 consid. 5.2.2; 138 III 374 consid. 4.3.2). Il s'ensuit que l'arrêt attaqué n'est pas critiquable et que le recours doit être rejeté.

#### **E. 8**

La recourante, qui succombe, supportera les frais judiciaires ( art. 66 al. 1 LTF ).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.