

FR_GERICHTE 601 2016 240 vom 31. März 2017

FR Kantonsgericht, 2017-03-31, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2016_240

FR: FR_GERICHTE 601 2016 240 du 31 mars 2017

IT: FR_GERICHTE 601 2016 240 del 31 marzo 2017

Regeste

Arrêt de la Ie Cour administrative du Tribunal cantonal | Amtsträger der Gemeinwesen

Erwägungen

E. 1

a) Déposé dans les délais et les formes prescrits, le recours est recevable en vertu des art. 114 al. 1 let. a du code fribourgeois du 23 mai 1991 de procédure et de juridiction administrative (CPJA; RSF 150.1) et 132 al. 1 de la loi cantonale du 17 octobre 2001 sur le personnel de l'Etat (LPers; RSF 122.70.1), de sorte que l'autorité de céans peut entrer en matière sur ses mérites.

Tribunal cantonal TC Page 3 de 6 b) Selon l'art. 77 CPJA, le recours devant le Tribunal cantonal peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (lettre a) et pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (lettre b). En revanche, à défaut d'habilitation légale expresse, la Cour ne peut pas examiner en l'espèce le grief d'inopportunité (art. 78 al. 2 CPJA).

E. 2

a) Aux termes de l'art. 86 LPers, la compétence de fixer le traitement appartient à l'autorité d'engagement, sur le préavis du Service du personnel et d'organisation ou sur la base de directives de gestion de celui-ci. D'après l'art. 3 al. 1 let. c du règlement cantonal du 17 décembre 2002 du personnel de l'Etat (RPers; RSF 122.70.11), les Directions sont considérées comme des autorités d'engagement au sens de la législation sur le personnel. b) Selon le message de la loi cantonale du 12 février 2015 d'application de la législation fédérale sur la poursuite pour dettes et la faillite (LALP; RSF 28.1), c'est la Direction en charge des relations avec le Pouvoir judiciaire qui est autorité d'engagement s'agissant des Offices des poursuites, soit la DSJ conformément à l'art. 3 let. k de l'ordonnance cantonale du 12 mars 2002 fixant les attributions des Directions du Conseil d'Etat et de la Chancellerie d'Etat (OADir; RSF 122.0.12) (Message accompagnant le projet de LALP, Bulletin des séances du Grand Conseil, BGC 2015 p. 201, 203). Cela est d'ailleurs expressément confirmé par l'art. 3 de l'ancienne loi du 11 mai 1891 concernant l'exécution de la loi fédérale sur la poursuite pour dettes et la faillite (ci- après: LELP), abrogée et remplacée par la LALP au 1er juillet 2015. L'autorité intimée était dès lors compétente pour rendre une décision relative au traitement du recourant, employé de l'Office des poursuites B._____.

E. 3

a) Aux termes de l'art. 87 LPers, le traitement initial est fixé entre le minimum et le maximum de la classe ou d'une des classes attribuées à la fonction, en tenant compte de

l'expérience professionnelle du collaborateur ou de la collaboratrice et de son expérience personnelle (al. 1). Toutefois, lorsque le collaborateur ou la collaboratrice n'a pas la formation ou l'expérience répondant aux exigences de la fonction telles qu'elles résultent de la définition de la fonction et du poste de travail, le traitement initial est fixé dans une classe inférieure à la classe ou aux classes attribuées à la fonction. Dès que le collaborateur ou la collaboratrice répond aux exigences précitées, son traitement est fixé à l'intérieur des classes attribuées à la fonction, conformément à l'alinéa 1 (al. 2). Selon le message, « [l]e système de la classe inférieure pour les collaborateurs [...] qui n'ont pas encore l'expérience ou la formation répondant aux exigences du poste [...] permet de résoudre les cas relativement fréquents où le collaborateur ne peut acquérir la formation requise qu'en cours d'emploi, soit par une filière de formation spécifique, soit par la pratique dans la fonction. Cet article permet également l'engagement de personnel enseignant n'ayant pas encore le diplôme requis, engagement rendu nécessaire selon les circonstances [...]. Ces derniers engagements sont toutefois limités dans le temps et subordonnés à la condition que le collaborateur [...] acquiert le diplôme requis dans un délai déterminé » (Message accompagnant le projet de LPers, Bulletin des séances du Grand Conseil, BGC 2001 p. 1005, 1023). b) Aux termes de l'art. 107 RPers, constitue une promotion sans changement de fonction le passage d'une classe de traitement à une autre sans changement de la fonction de référence, conformément au tableau de classification des fonctions arrêté par le Conseil d'Etat (al. 1). La promotion est décidée par l'autorité d'engagement, en accord avec le Service du personnel et

Tribunal cantonal TC Page 4 de 6 d'organisation, dans le cadre budgétaire prévu et aux conditions alternatives suivantes: en cas de modification des exigences liées au poste de travail (al. 2 let. a) ou pour des motifs liés à la formation ou à l'expérience accrue du collaborateur ou de la collaboratrice (al. 2 let. b). Dans tous les cas, la promotion n'a lieu que lorsqu'une évaluation formelle des prestations a démontré que le collaborateur ou la collaboratrice répond pleinement aux exigences du poste (al. 3). Le nouveau traitement est au moins égal à l'ancien traitement majoré de la valeur d'un palier de la nouvelle classe (al. 4). D'après l'art. 108 RPers, constitue une promotion avec changement de fonction le transfert à un poste correspondant à une fonction de référence hiérarchiquement supérieure à celle qui était exercée précédemment (al. 1). La promotion est décidée par l'autorité d'engagement, en accord avec le Service du personnel et d'organisation, dans le cadre budgétaire prévu et aux conditions alternatives suivantes: en cas de repourvue d'un poste vacant (al. 2 let. a) ou en cas de modification de la définition du poste de travail entraînant le rattachement de celui-ci à une nouvelle fonction de référence (al. 2 let. b). Dans tous les cas, la promotion n'a lieu qu'après une évaluation formelle des prestations démontrant que le collaborateur ou la collaboratrice dépasse sur tous les points les exigences minimales prévues pour le poste occupé avant la décision de promotion (al. 3). Le nouveau traitement est fixé conformément à l'article 87 LPers. Il est au moins égal à l'ancien traitement majoré de la valeur d'un palier de la nouvelle classe (al. 4). Sont réservés les cas soumis aux articles 34 et 35 LPers (al. 5). Dans ces cas de figure, le traitement du collaborateur est initialement fixé dans une des classes prévues pour sa fonction. C'est seulement a posteriori que le salaire de base est déterminé. c) En revanche, le collaborateur engagé selon l'hypothèse de l'art. 87 al. 2 LPers perçoit provisoirement un traitement inférieur à celui normalement fixé pour sa fonction, le temps qu'il réponde aux exigences du poste, par exemple par l'obtention d'un diplôme. En s'attachant à la lettre de la loi et à la lecture du message, il paraît clair que cette situation doit être temporaire, à tel point que l'obligation de

satisfaire aux exigences de la fonction constitue une condition résolutoire du contrat d'engagement. Il faut de facto admettre que, dans pareilles situations, le législateur entendait placer le collaborateur dans la classe attribuée à sa fonction aussitôt qu'il satisfaisait aux exigences du poste, soit notamment immédiatement après l'acquisition de la formation requise. d) En l'occurrence, le contrat de travail du recourant du 18 décembre 2013 indique qu'il est embauché comme « huissier auprès de l'Office des poursuites » en classe 10, palier 0. Or, dans l'arrêté du 19 novembre 1990 concernant la classification des fonctions du personnel de l'Etat (ci- après: l'arrêté de 1990; RSF 122.72.21), dans sa teneur dès le 1er octobre 2009, l'huissier à l'Office des poursuites prétend exclusivement à la classe 14. Force est ainsi d'admettre que le traitement du collaborateur a été convenu dans une classe inférieure à celle de la fonction, conformément à l'art. 87 al. 2 LPers. La classe 10 se devait d'être temporaire, jusqu'à ce que le collaborateur satisfasse aux exigences de la fonction.

E. 4

a) L'arrêté de 1990 distingue les fonctions de: - huissier dans l'administration générale (n° 1 10 070), - huissier à l'Office des poursuites (n° 2 10 020) et Tribunal cantonal TC Page 5 de 6 - huissier chef de secteur à l'Office des poursuites (n° 2 10 040) et attribue un traitement différent à chacune de ces fonctions, en particulier la classe 14 pour l'huissier à l'Office des poursuites.

b) Selon la description de la fonction de référence établie par la Commission d'évaluation et de classification des fonctions (ci-après: la CEF), laquelle a été adoptée par le Conseil d'Etat le

E. 8

novembre 2011, l'huissier à l'Office des poursuites doit être au bénéfice d'un CFC d'employé de commerce. Sous la rubrique « connaissances et expériences », il est indiqué qu'il doit avoir les « connaissances spécifiques en matière de droit, poursuites et faillites (attestation intercantonale du Tribunal cantonal) ». S'agissant de l'huissier chef de secteur à l'Office des poursuites, il ressort de la description de la fonction, adoptée à la même date, que le collaborateur doit présenter, en plus de l'attestation précitée, « plusieurs années d'expériences professionnelles ». c) A l'instar de la description établie par la CEF, la LALP indique que les compétences des autres employé-e-s spécialisés des Offices – dont font partie les huissiers (Message accompagnant le projet de LALP, Bulletin des séances du Grand Conseil, BGC 2015 p. 201, 202) – doivent être attestées par un certificat de formation générale en matière de poursuite et de faillite reconnu par le Tribunal cantonal (3 al. 2 LALP). A cet effet, il existe deux certificats de formation générale à l'exécution forcée, l'un en matière de poursuites et l'autre en matière de faillites. Cette formation est organisée au niveau intercantonale (Message accompagnant le projet de LALP, Bulletin des séances du Grand Conseil, BGC 2015 p. 201, 202). Selon l'art. 20 LALP, disposition finale, l'article 3 relatif à la formation du personnel des Offices des poursuites et de l'Office des faillites ne s'applique qu'au personnel dont le rapport de travail débute après l'entrée en vigueur de la loi, soit après le 1er juillet 2015. d) En l'espèce, force est d'emblée de relever que le recourant a été engagé en tant qu'huissier le 1er décembre 2013, soit avant l'entrée en vigueur de la LALP. Partant, il est soumis aux seules exigences établies par la CEF et reconnues par le Conseil d'Etat en 2011. Il faut par ailleurs constater que le recourant a obtenu son certificat de formation générale à l'exécution forcée module « poursuite », le 6

juillet 2016, et qu'il satisfait depuis cette date aux exigences fixées pour sa fonction telles que déterminées par la CEF, ainsi que par son contrat de travail. Par conséquent - et dans la mesure où il avait été engagé en qualité d'huissier - il pouvait prétendre à un passage automatique dans la classe de fonction attribuée aux huissiers, sans devoir suivre la procédure de promotion. Par principe, et dès lors que les salaires sont versés mensuellement, le passage au traitement correspondant à la classe de fonction doit intervenir au premier jour du mois suivant l'acquisition du diplôme ou du critère préalablement fixé, soit en l'occurrence au 1er août 2016, en lieu et place du 1er janvier 2017, arrêté par l'autorité intimée, mais non pas dès le 6 juillet 2016. Sur le vu de ce qui précède, le recours doit être partiellement admis. Partant, le traitement du recourant est fixé en classe 14, palier 0, à compter du 1er août 2016. L'affaire est dès lors renvoyée à la DSJ pour qu'elle modifie en ce sens le contrat de travail du recourant et qu'elle lui verse la différence de salaire pour les mois d'août à décembre 2016 à laquelle il a droit. 5. a) La valeur litigieuse se trouvant en dessous de celle des prud'hommes, fixée à CHF 30'000.- (113 al. 2 let. d et 114 let. c du code du 19 décembre 2008 de procédure civile [CPC; RS 272]), aucun frais de procédure n'est perçu dans la présente affaire (art. 134a al. 2 CPJA).

Tribunal cantonal TC Page 6 de 6 b) Vu l'issue du recours, le recourant obtenant essentiellement gain de cause, il a droit au remboursement de ses dépens à la charge de l'Etat de Fribourg, étant rappelé qu'en matière de personnel, les collectivités publiques ne bénéficient pas de l'exonération de l'indemnité de partie de l'art. 139 CPJA (arrêt TA FR 1A 93 62 du 23 février 1994 in RFJ 1994 p. 232). Considérant la liste de frais produite par Me Christophe Sansonnens le 27 mars 2017 et en application du tarif horaire de CHF 250.- prévu par l'art. 8 du tarif du 17 décembre 1991 des frais de procédure et des indemnités en matière de juridiction administrative (Tarif JA; RSF 150.12), une indemnité correspondant à 478 minutes de travail, plus CHF 56.50 de débours, TVA en sus, sera allouée, soit un montant total de CHF 2'212.- (CHF 1'191.65 d'honoraires + CHF 56.50 de débours + CHF 163.85 de TVA). la Cour arrête: I. Le recours est partiellement admis, dans le sens des considérants. Partant, l'article premier de la décision de la Direction de la sécurité et de la justice du 14 octobre 2016 est modifié comme suit: "Le passage en classe de fonction 14 est admis dès le 1er août 2016." L'affaire est renvoyée à l'autorité intimée pour qu'elle verse au recourant la compensation de salaire à laquelle il peut prétendre. II. Il n'est pas perçu de frais judiciaires. III. Un montant de CHF 2'212.- (y compris CHF 163.85 de TVA), à verser au mandataire du recourant à titre d'indemnité de partie, est mis à la charge de l'Etat de Fribourg. IV. Communication. Cette décision peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal fédéral, à Lucerne, dans les 30 jours dès sa notification. La fixation du montant de l'indemnité de partie peut, dans un délai de 30 jours, faire l'objet d'une réclamation auprès de l'autorité qui a statué, lorsque seule cette partie de la décision est contestée (art. 148 CPJA). Fribourg, le 31 mars 2017/mju/sei Présidente Greffière

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