

FR_GERICHTE 601 2018 157 vom 28. Januar 2019

FR Kantonsgericht, 2019-01-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2018_157

FR: FR_GERICHTE 601 2018 157 du 28 janvier 2019

IT: FR_GERICHTE 601 2018 157 del 28 gennaio 2019

Regeste

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

Erwägungen

E. 1

let. a du code cantonal du 23 mai 1991 de procédure et de juridiction administrative (CPJA; RSF 150.1) et 132 al. 1 de la loi fribourgeoise du 17 octobre 2001 sur le personnel de l'Etat (LPers; RSF 122.70.1). Le Tribunal cantonal peut donc entrer en matière sur ses mérites; que, 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 (let. a) et pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. 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); que l'art. 96a al. 1 CPJA précise que l'autorité de recours examine avec retenue les décisions d'une autorité à laquelle la législation accorde une large marge d'appréciation. Tel est le cas en particulier des décisions relatives à l'évaluation du travail, des aptitudes et du comportement d'une personne (al. 2 let. a);

Tribunal cantonal TC Page 5 de 7 que, d'après 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). qu'aux termes de l'art. 107 du règlement cantonal du 17 décembre 2002 du personnel de l'Etat (RPers; RSF 122.70.11), 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 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). qu'aux termes de l'art. 8 Cst., tous les êtres humains sont égaux devant la loi (al. 1) et nul ne doit

subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques ni du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique (al. 2); que, selon la jurisprudence, une décision ou un arrêté de portée générale viole le principe de l'égalité devant la loi garantie par l'art. 8 Cst. lorsqu'il établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à régler ou lorsqu'il 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 lorsque ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Il faut que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante (ATF 137 I 167 consid. 3.5); que l'art. 3 LEg prescrit qu'il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse (al. 1). L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et à la formation continue, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail (al. 2); qu'il faut souligner que la LEg n'interdit pas la différence salariale entre femmes et hommes mais uniquement la discrimination salariale, à savoir la différence qui ne repose pas sur un motif objectif, tels la formation, le temps passé dans une fonction, la qualification et l'expérience professionnelle (LEMPEN, Le point sur la loi fédérale sur l'égalité in RFJ 2013 p. 261 ss, 270);

Tribunal cantonal TC Page 6 de 7 que, dans le cas particulier, la question litigieuse est celle de savoir si, au moment où la directive du 12 juillet 2013 est entrée en vigueur, le recourant aurait ou non, conformément au principe de l'égalité de traitement, dû bénéficier du statut de réviseur II et de la classe correspondante; que, considérant qu'à l'été 2013 le collaborateur était colloqué en classe 19, soit la classe la plus basse de la fonction de référence du statut de réviseur, force est de constater que la directive du 12 juillet 2013 n'entraînait pour lui aucun déclassement; qu'ainsi, comme l'a précisé maintes fois la DFIN au recourant, le régime préférentiel transitoire applicable à ses deux collègues féminines suite à l'adoption de la directive - consistant notamment à ne pas avoir besoin d'obtenir le CSI III (cf. ch. 1 et 3 de la directive) - ne pouvait pas être transposé à sa situation; qu'en effet, lors de l'entrée en vigueur de la directive, les deux collègues féminines en cause étaient colloquées en classe 21, et non 19; que, sur ce point, il est rappelé qu'au moment de son engagement, le collaborateur n'était au bénéfice ni d'une expérience fiduciaire, comptable ou bancaire, ni titulaire du brevet fédéral; que c'est précisément ces critères qui ont été déterminants à l'époque, avant l'entrée en vigueur de la directive du 12 juillet 2013, pour fixer le traitement du collaborateur et de ses deux collègues féminines; que, quoi qu'en pense le collaborateur, son diplôme HES n'était pas relevant lorsqu'il a été embauché; que même s'il n'appartient pas à l'Instance de céans d'examiner des années plus tard la fixation des traitements initiaux des personnes en cause (cf. arrêt TC 601 2016 258 du 20 juillet 2017), force est tout de même de relever que les critères retenus avant 2013 reposaient sur des motifs objectifs; qu'il en va de même de la disposition transitoire, visant à maintenir, à certaines conditions, les salaires des collaborateurs déjà en fonction, colloqués en classe 21 ou 23, laquelle se justifie sous l'angle de la garantie de la situation acquise; que, contrairement à ce que soutient le recourant, le cas ne présente aucune inégalité de traitement, pas plus qu'une discrimination à raison du sexe, s'agissant aussi bien des traitements fixés au moment de l'engagement que de l'application de la disposition

transitoire, les situations différentes appelant des solutions distinctes; que, pour obtenir la classe 21 en 2013, le collaborateur devait, en plus de son diplôme HES et du CSI II, être titulaire du CSI III, étant rappelé que c'est l'obtention des deux certificats précités qui permet de se prévaloir du titre d'expert fiscal (cf. ch. 1 et 2 de la directive du 12 juillet 2013); qu'aucune raison ne justifiait dès lors à l'époque de le promouvoir au statut de réviseur II;

Tribunal cantonal TC Page 7 de 7 que, s'agissant de ses formations, la situation était toujours la même au moment où la décision attaquée a été rendue, étant précisé que le collaborateur a échoué pour la troisième fois aux examens du certificat CSI III; que c'est dès lors à bien plaisir que la DFIN lui a octroyé une promotion avec effet rétroactif au 1er janvier 2018, en dépit du fait qu'il ne satisfaisait pas à l'ensemble des conditions d'un des trois niveaux prévus au ch. 2 de la directive du 12 juillet 2013, a contrario du ch. 5, 1ère phr. de cette dernière; qu'enfin, le grief du collaborateur, consistant à soutenir qu'il subit une discrimination à la promotion au sens de l'art. 3 LEg doit être rejeté; que, précisément, la directive prévoit que le passage dans un niveau supérieur par la reconnaissance des années de service et l'équivalence des prestations n'est accordée qu'une seule fois dans le cursus professionnel de l'ensemble des collaborateurs, de sorte qu'on ne voit pas en quoi il peut en découler une inégalité; que si le collaborateur n'entend pas profiter de cette promotion exceptionnelle en faisant valoir ses années d'expérience à ce stade de sa carrière, il lui incombe d'en avertir son employeur aussitôt le présent arrêt notifié; qu'au vu de ce qui précède, force est de conclure que l'autorité intimée n'a commis aucun excès ni abus de son pouvoir d'appréciation en refusant la classification salariale du collaborateur avec effet rétroactif au 1er janvier 2013; qu'ainsi, le recours doit être rejeté et la décision du 27 avril 2018 confirmée; que, la valeur litigieuse étant inférieure à CHF 30'000.-, il n'est pas perçu de frais judiciaires (cf. art. 134a CPJA); que vu l'issue du recours, il n'est pas alloué d'indemnité de partie (cf. art. 137 CPJA); la Cour arrête : I. Le recours est rejeté. Partant, la décision de la Direction des finances du 27 avril 2018 est confirmée. II. Il n'est pas perçu de frais judiciaires. III. Il n'est pas alloué d'indemnité de partie. IV. Notification. Cette décision peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal fédéral, à Lucerne, dans les 30 jours dès sa notification. Fribourg, le 28 janvier 2019/smo La Présidente : La Greffière :

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