

FR_GERICHTE 601 2019 15 vom 8. Mai 2020

FR Kantonsgericht, 2020-05-08, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2019_15

FR: FR_GERICHTE 601 2019 15 du 8 mai 2020

IT: FR_GERICHTE 601 2019 15 del 8 maggio 2020

Regeste

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

Erwägungen

E. 1

Déposé dans le délai et les formes prescrits, le recours est recevable en vertu de l'art. 114 al. 1 let. c du code cantonal du 23 mai 1991 de procédure et de juridiction administrative (CPJA; RSF 150.1). En particulier, quand bien même les conclusions formulées par le recourant sont de nature constatatoire, celui-ci indique clairement, dans sa motivation, qu'il entend obtenir l'indemnité spéciale pour les heures qu'il estime constituer du service de piquet. Partant, il sied d'entrer en matière sur son recours. 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 titre liminaire, le recourant s'en prend à la motivation de la décision attaquée. Il reproche à la Direction de ne s'être aucunement déterminée sur certaines des activités qu'il a accomplies et y voit, plus qu'une simple violation de son droit d'être entendu, un déni de justice. Il est vrai que la décision attaquée est sommairement motivée et qu'elle ne traite pas spécifiquement des différentes activités répertoriées par le recourant. Elle évoque nommément le processus de paie uniquement. A bien lire la décision, on peut toutefois en déduire que la Direction ne l'a fait qu'à titre exemplatif alors que le dispositif et les considérants évoquent les heures effectuées par le recourant, sans précision. On peut dès lors admettre que la décision porte sur l'ensemble des heures litigieuses évoquées par le recourant, d'autant que la demande à l'origine ne contenait pas d'explications non plus sur ces activités et était accompagnée de tableaux, sans commentaire aucun. Il ne saurait dès lors y avoir déni de justice. En outre, le recourant a largement pu exercer ses droits, avec un mémoire de recours circonstancié de plus de 70 pages. De surcroît, dans ses observations, la Direction a repris les différentes tâches pour en conclure que la différence faite par le recourant est artificielle, ce qui explique aussi pourquoi elle ne s'y attarde pas. Partant, pour autant qu'avérée, la violation du droit d'être entendu a été réparée devant l'Instance de céans qui dispose d'un examen entier, en fait et en droit.

E. 3.1

Aux termes de l'art. 59 al. 2 LPers, lorsque la fonction l'exige, le collaborateur ou la collaboratrice peut être tenu-e d'accomplir des services spéciaux tels que des services de nuit, de piquet, de permanence ou de garde. Les dispositions d'exécution fixent les limites

de ces services ainsi que la compensation et la rémunération auxquelles ils donnent droit. D'après l'art. 54 du règlement cantonal du 17 décembre 2002 du personnel de l'Etat (RPers; RSF 122.70.11), lorsque sa fonction l'exige et que son cahier des charges le prévoit, le collaborateur ou la collaboratrice peut être tenu-e d'accomplir, en sus de son horaire ordinaire, un service de piquet.

Tribunal cantonal TC Page 5 de 9 Durant celui-ci, il ou elle est disponible pour intervenir en cas de besoin. A cet effet, le collaborateur ou la collaboratrice doit être atteignable et pouvoir rejoindre son lieu de travail sans délai. L'art. 56 RPers décrit notamment les limites du service de piquet. Son al. 3 réserve les prescriptions spéciales applicables à certaines catégories de personnel. D'après l'art. 57 RPers, sous réserve de la prise en compte de l'inconvénient lié au service de piquet dans l'évaluation de la fonction par Evalfri, l'accomplissement d'un service de piquet donne droit à une indemnité de piquet dont le montant figure en annexe 3 du présent règlement. L'art. 138 est réservé. Les art. 135 ss RPers traitent des dispositions particulières relatives à certaines catégories de personnel. Sont visés les agents et agentes de détention des prisons, les gardes-faune, le personnel soignant et médico-technique, le personnel agricole, le personnel cantonnier et ouvrier rattaché à l'entretien des routes mais rien ne concerne les informaticiens ou les collaborateurs du SITel, ni dans d'autres lois, ordonnances ou règlements cantonaux, notamment dans l'ordonnance cantonale du 3 novembre 2015 sur la gestion de l'informatique et des télécommunications dans l'administration cantonale (RSF 122.96.11).

E. 3.2

Le SITel a élaboré un règlement du service de piquet qui date du 22 janvier 2008. Ainsi, selon le ch. 2.1 du règlement, le service de piquet est une prestation demandée au collaborateur et fournie par ce dernier permettant de garantir le bon fonctionnement de l'informatique cantonale. Le service de piquet correspond au temps pendant lequel le collaborateur se tient, en sus du travail habituel, prêt à intervenir. Durant le service de piquet, le collaborateur est tenu d'être joignable à tout moment, de donner immédiatement quittance de l'incident ou de la demande en informant sur le déroulement des opérations qui suivront, de pouvoir rejoindre son lieu de travail sans délai et d'intervenir sur le site dans les 45 minutes suivant l'appel si nécessaire. (ch. 2.2. 1ère phrase du règlement). Selon le ch. 4 du règlement, il existe deux types de service de piquet: ■ le service de piquet ad hoc: il s'agit d'un service de piquet lié à un événement particulier et limité dans la durée, comme des votations ou des élections, une mise en production d'une application informatique ou une mise à niveau de l'infrastructure informatique ou de télécommunication. La durée de ce service ne doit pas excéder trois jours et trois nuits consécutifs. (ch. 4.1 du règlement). ■ le service de piquet ordinaire: ce type de service est lié à un système informatique dont la disponibilité doit être garantie. Ce service doit assurer le bon fonctionnement des applications et des infrastructures informatiques. Il exige la mise sur pied d'une organisation, c'est-à-dire d'équipes de piquet et d'un tournus de ces dernières. Généralement, un collaborateur doit assurer un service de piquet pour une durée d'une semaine (ch. 4.2 du règlement). Le service de piquet est indemnisé selon l'art. 57 RPers (cf. ch. 5 du règlement). Par ailleurs, le SITel a introduit la notion de service de garde décentralisé (cf. ch. 6 du règlement).

Tribunal cantonal TC Page 6 de 9 A cet égard, le règlement indique que le service de piquet peut être considéré comme un service de garde décentralisé pour autant que les conditions suivantes soient respectées: un planning de piquet doit être mis en place et tenu à jour, une

connexion sur les infrastructures cantonales doit être mise à disposition du collaborateur, un contrôle des accès et des durées de connexion doit être possible et peut être fait et le collaborateur doit être informé que des contrôles de ses connexions peuvent être effectués sans qu'il en soit informé. Une période de piquet est transformée en service de garde lorsqu'un collaborateur reçoit un ou plusieurs appels dans le cadre de son service de piquet en dehors de son lieu de travail et des horaires ordinaires de travail (nuit, jours chômés et fériés) et que cet appel déclenche une action à entreprendre par le collaborateur. Dans ce cas, les indemnités de piquet sont remplacées par les indemnités de garde de jour ou de nuit suivant que l'appel est arrivé dans la période de jour ou de nuit. La période de piquet de jour débute le matin à 6h00 et se termine à 20h00 (durée de 14h00). La période de piquet de nuit débute le soir à 20h00 et se termine le matin à 6h00 (durée de 10h00). Enfin, selon le ch. 3 du règlement ("Mobilisation"), dans le cadre de ses responsabilités ordinaires, le collaborateur a le devoir de rappeler dans les trois heures qui suivent la réception d'un appel pour tenter de résoudre le problème. A cet effet, le SITel met à disposition du collaborateur un téléphone portable. Cette mobilisation n'est pas rémunérée.

E. 3.3

Selon l'art. 14 al. 1 de l'ordonnance 1 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail (OLT1; RS 822.111), est réputé service de piquet le temps pendant lequel le travailleur se tient, en sus du travail habituel, prêt à intervenir, le cas échéant, pour remédier à des perturbations, porter secours en cas de situation d'urgence, effectuer des visites de contrôle ou faire face à d'autres situations particulières analogues. En vertu de l'art. 15 OLT1, l'intégralité du temps mis à la disposition de l'employeur au cours d'un service de piquet effectué dans l'entreprise compte comme durée du travail. Le temps consacré à un service de piquet effectué en dehors de l'entreprise compte comme durée du travail dans la mesure de l'activité effectivement déployée pour l'employeur. Dans ce cas, le trajet pour se rendre sur le lieu de travail et en revenir compte comme durée du travail. Le service de piquet est une forme particulière de permanence, définie aux art. 14 s. OLT1 et par laquelle le travailleur se tient à disposition pour intervenir en cas d'événement particulier, en sus de son travail habituel. Au rang des "situations particulières", l'art. 14 al. 1 OLT 1 évoque à titre exemplatif la suppression de perturbations, le fait de porter secours en cas de situations d'urgence et l'exécution de visites de contrôle. Le service de piquet est limité dans le temps (VON KAENEL, Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, édit. Geiser/von Kaenel/Wyler, 2005, art. 9 n. 9). Si le service de piquet compte comme temps de travail ou pas dépend de la question de savoir s'il est accompli dans l'entreprise et s'il donne lieu à une intervention. Le service de piquet accompli en entreprise (service de présence) compte toujours comme travail. Il convient d'y assimiler tout autre service de piquet au cours duquel la liberté du travailleur de disposer de son temps est limitée dans une mesure semblable. Lorsque le service de piquet est en revanche accompli hors

Tribunal cantonal TC Page 7 de 9 de l'entreprise (service d'attente), il ne compte comme travail que dans la mesure où il donne lieu à une intervention effective (VON KAENEL, art. 9 n. 11). Parmi les éléments définissant le service de piquet figure la finalité des interventions: il s'agit de faire face à des "situations particulières", comme des perturbations ou des situations d'urgence. Le piquet ne peut donc pas servir à accomplir des tâches habituelles (ZEIN, Aménager la durée du travail, in PJA 2007 p. 531).

E. 4

Est litigieuse, en l'espèce, la question de savoir si les heures accomplies par le recourant le soir, le dimanche ou un jour chômé, en lien avec certaines activités, l'ont été dans le cadre d'un service spécial au sens de l'art. 59 LPers.

E. 4.1

Il y a lieu de préciser que toutes ces heures ont été comptées comme temps de travail. Certaines d'entre elles ont constitué indubitablement des heures supplémentaires, contrairement à ce qu'a affirmé d'abord la Direction dans la décision attaquée mais qu'elle a ensuite admis implicitement dans ses observations. Ces heures ont été compensées et elles ont donné lieu, cas échéant, au supplément prévu pour le travail accompli la nuit, le dimanche ou un jour chômé (cf. art. 48 RPers) ou au supplément par heure supplémentaire accomplie la nuit, le dimanche ou un jour chômé (cf. art. 51 RPers). Cela n'a pas/plus litigieux. Cela étant, les liens que tisse le recourant entre le jour ou le moment où certaines de ses heures ont été réalisées et l'accomplissement d'un service de piquet ne permettent pas de retenir pour autant qu'il a assuré un tel service spécial. C'est bien plus la finalité et la nature des tâches qui sont déterminantes à cet égard, comme on le verra ci-dessous. En outre, le service de piquet est de toute manière également assuré le jour (cf. ch. 6 du règlement du SITel). Soulignons encore que les prestations d'un analyste programmeur ne peuvent souvent être réalisées qu'en dehors des heures travaillées au sein de l'administration, impliquant la nécessité de travailler parfois le soir, le dimanche ou un jour férié pour mener à bien certaines missions; ces inconvénients sont compensés par les suppléments prévus aux art. 48 et 51 RPers évoqués ci-dessus. Cette réalité ne permet pas non plus de retenir que l'analyste programmeur, en particulier le recourant, effectue dans cette hypothèse un service de piquet. Enfin, le fait que les heures litigieuses aient été introduites par le recourant et validées par sa hiérarchie sous la notion de "SVE Service externe" - utilisée pour les séances en début/fin de période et les séances en dehors du grand Fribourg - puis, à compter du printemps 2015, sous la notion de "GIN Intervention" - utilisée pour tout type d'intervention - (cf. Guide utilisateur Gestionnaire RH - Gestion des temps, des frais et débours et des absences, version du 30 novembre 2016, p. 15, ch. 6), dont en particulier le service de piquet selon le recourant, ne sauraient lier l'autorité intimée.

E. 4.2

En l'occurrence, ni le contrat de travail de l'intéressé ni son cahier des charges n'évoquent une obligation de participer au service de piquet. Quoi qu'il en soit, le SITel assure un tel service pour la maintenance de l'infrastructure informatique au sein de l'Etat de Fribourg. Or, il ne ressort pas du dossier, et il ne le prétend pas non plus, que le recourant a, de fait, été intégré d'une quelconque manière dans les équipes assurant ce service de piquet une semaine durant et dans le tournoi qui leur est imposé. Ainsi, la volonté de l'employeur n'était manifestement pas celle de lui confier une telle tâche. Il importe peu, à cet égard, que, lorsqu'il travaillait directement pour la Direction, il ait été intégré, selon ses dires, aux équipes assurant le service de piquet, d'autant plus qu'il admet que les activités qui lui revenaient alors étaient autres.

Tribunal cantonal TC Page 8 de 9 Or, l'une des composantes essentielles du service de piquet porte sur la finalité et la nature des interventions. En effet, ce dernier concerne des situations particulières non durables et vise des tâches souvent urgentes qui sortent de l'ordinaire. Il s'agit de faire face à des perturbations qu'il faut résoudre. Le service de piquet ne peut dès lors pas servir à effectuer des tâches habituelles. En l'espèce, il apparaît

toutefois que les activités dont se prévaut le recourant dans la présente procédure n'étaient pas de celles qui sont destinées en soi à la maintenance du support informatique au sein de l'administration, notamment au sens du service de piquet ordinaire prévu par le règlement du SITel (cf. ch. 4.2). On pense en particulier aux processus de paie et de calcul du budget. Ces tâches, même si elles n'étaient pas quotidiennes, étaient planifiées, mensuellement pour le premier et à raison de trois par année pour le second. Elles étaient à chaque fois assumées par le recourant, voire par un collègue déterminé. Elles faisaient ainsi indubitablement partie de ses/leurs attributions ordinaires et de son/leur travail habituel. Le fait que ces processus aient pu engendrer parfois des problèmes, eux, non planifiables, tient de l'évidence et ne change rien à ce qui précède. En effet, c'est bien la finalité de l'activité en soi qui doit permettre de trancher la question litigieuse et non pas les aléas qui peuvent y être liés ou la durée effective de l'intervention, comme le soutient le recourant. Quant aux mises en production évoquées par le recourant, elles ne tombent pour leur part pas non plus sous la notion de service de piquet, en particulier le dénommé ad hoc, prévu également par le règlement du SITel (ch. 4.1). En effet, le recourant admet que ces mises en production étaient effectuées selon un planning annuel. Mais on ne peut pas se focaliser, comme il le voudrait, sur le terme de "mise en production" figurant dans le règlement pour retenir qu'il s'agissait d'un service de piquet ad hoc. Les mises en production ne constituent que des exemples cités dans le texte. Le règlement exige en effet bien plus un service de piquet "lié à un événement particulier et limité dans la durée", notion qui ne s'apparente pas aux exercices exécutés par le recourant de manière planifiée et répétée durant l'année, s'agissant en particulier des processus de paie et de calcul du budget. Il pourrait en aller différemment par exemple d'une mise à niveau des programmes y relatifs - nullement évoquée par le recourant -, ou de la (première) mise en production d'une nouvelle application. S'agissant des interventions MID et GTA, déclenchées par des collaborateurs de piquet, il faut concéder au recourant qu'elles n'étaient manifestement pas planifiées et qu'elles étaient pour certaines, sans doute urgentes. Toutefois, il n'en demeure pas moins que ces interventions concernaient toutes deux des activités relevant de la compétence et du cahier des charges du recourant, soit en lien avec ses attributions ordinaires. Les premières lui revenaient parce qu'elles touchaient la plateforme HR Access dont il était le/un développeur applicatif. De même, les problèmes qu'il devait résoudre sur l'application GTA visaient le module du même nom, lequel est intégré dans la plateforme précitée, selon les propres affirmations du recourant. En outre, lors de ces interventions, rien au dossier ne permet d'affirmer, et il ne le prétend pas non plus, que l'intéressé était intégré, selon une planification déterminée et selon un tournus, dans une équipe de piquet, en fonction en principe durant une semaine, à disposition des usagers pour résoudre l'ensemble des incidents survenant durant ce laps de temps. Dans ce cadre-là, seules des perturbations portant sur ces applications lui ont été transmises. En outre, avant de s'adresser à lui, les collaborateurs de piquet avaient précisément essayé en vain au préalable de solutionner les problèmes auxquels ils avaient été confrontés. Ces interventions ponctuelles et bien déterminées quant à leur nature ne peuvent dès lors s'apparenter à celles effectuées dans le cadre d'un service de piquet. Soulignons au demeurant qu'en présence d'attributions différentes, le

Tribunal cantonal TC Page 9 de 9 recourant ne peut pas se prévaloir d'une quelconque inégalité de traitement avec les collaborateurs précités. Par ailleurs, le SITel exige de ses collaborateurs leur "mobilisation": ils doivent répondre dans les trois heures à un appel, sur le téléphone mis à leur disposition, pour résoudre un problème survenu. Ce service fait partie de leurs responsabilités ordinaires et n'est pas rémunéré (cf. ch. 3 du règlement). Les

interventions MID et GTA semblent ainsi tomber dans ce champ d'application. En principe, elles ne donnent pas lieu à rémunération. Or, le recourant a été payé pour ces heures et ne peut dès lors que s'en réjouir. Il ne peut pas prétendre à autre chose. Sur le vu de ce qui précède, il apparaît que les heures réalisées par le recourant en lien avec les différentes activités passées ci-dessus en revue ne constituaient pas du service de piquet, ordinaire ou ad hoc. A défaut de service de piquet, comme condition préalable, il ne peut pas s'agir non plus de service de garde décentralisé (cf. ch. 6 du règlement). Ces heures ont été comptabilisées comme temps de travail, compensées et indemnisées selon qu'elles étaient des heures supplémentaires ou non, et suivant le jour ou l'heure auxquelles elles ont eu lieu. Le recourant ne peut pas prétendre au surplus à une quelconque autre compensation ou indemnité spéciale. La Direction n'a dès lors ni abusé ni excédé de son pouvoir d'appréciation en constatant ce qui précède. Partant, mal fondé, le recours doit être rejeté et la décision attaquée confirmée. Il n'est pas perçu de frais de justice (cf. art. 134a CPJA). Compte tenu de l'issue du recours, il n'est pas octroyé de dépens. la Cour arrête : I. Le recours est rejeté. II. Il n'est pas perçu de frais de justice ni alloué de dépens. III. Notification. Cette décision peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal fédéral, à Lausanne, dans les 30 jours dès sa notification. Fribourg, le 8 mai 2020/ape La Présidente :
Le Greffier-stagiaire :

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