

VD_OMNI GE.2018.0176 vom 12. Februar 2020

VD Tribunal cantonal, 2020-02-12, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2018.0176

FR: VD_OMNI GE.2018.0176 du 12 février 2020

IT: VD_OMNI GE.2018.0176 del 12 febbraio 2020

Regeste

Municipalité de Lausanne Administration générale/Commission de recours individuel, A. _____ | Recours de la Municipalité contre une décision de la Commission de recours individuel admettant le recours d'une fonctionnaire communale et modifiant la décision de classification rendue par la Municipalité. En s'écartant d'une application littérale de la formule de l'art. 4 al. 3 des dispositions de droit transitoire du RPAC, en particulier la notion d'âge de référence d'entrée dans la fonction, et en lui substituant la notion d'années d'expérience professionnelle utile pour déterminer l'échelon, la Commission de recours individuel a interprété de manière arbitraire l'art. 4 des dispositions de droit transitoire du RPAC. La Commission de recours individuel a retenu à tort que l'application du critère de l'âge de référence d'entrée dans la fonction conduisait à une inégalité de traitement entre la fonctionnaire en cause et une collaboratrice occupant un poste identique. Pour le surplus, pas de droits acquis s'agissant de prétentions salariales. Recours admis et réforme de la décision de la Commission de recours individuel dans le sens d'une confirmation de la décision de la Municipalité. Recours au TF rejeté (8C_199/2020 du 6 janvier 2021).

Erwägungen

E. 1

RPAC). La Commune de Lausanne, qui agit par sa Municipalité, a qualité pour recourir (cf. CDAP GE.2018.0175 du 1 er juillet 2019 consid. 1b). Il convient donc d'entrer en matière.

E. 1.00000

7 8 0.87500 7 9 0.88889 8 10 0.80000 8 11 0.81818 9 12 0.75000 9 [...] [...] [...] 53 0.50943 27 3. Appelés à se prononcer en appel sur des décisions rendues par le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (TRIPAC) dans le cadre du nouveau système de classification des fonctions adopté par l'Etat de Vaud, le Tribunal cantonal a rappelé que l'employeur jouit d'une importante marge d'appréciation en matière de rémunération des fonctions et que le tribunal doit faire preuve d'une grande retenue s'agissant d'une contestation portant sur un système de rémunération, sous peine d'opérer de nouvelles inégalités. Il n'appartient dès lors pas au juge saisi d'un recours en matière de classification 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 (CACI 16 août 2017/367 consid. 3.1.3; CACI 29 juin 2015/334 consid. 3b; CACI 13 mars 2015/126; CACI 22 mars 2013/166, publié in JdT 2013 III 104 consid. 5e; CREC I 7 février 2019/1 consid. 4.2.2; CREC I 27 avril 2017/1). Il a été jugé dans ce cadre qu'il n'appartenait pas au TRIPAC, autorité judiciaire qui est saisie sur recours, de substituer son appréciation à celle de la Commission de recours DECFO-SYSREM, intervenue en qualité d'autorité hiérarchiquement supérieure et soumise aux règles gouvernant le recours administratif. Le Tribunal cantonal a en particulier relevé

que ladite Commission bénéficiait d'une compétence exclusive qui lui assurait une vision d'ensemble des problématiques touchant l'adéquation entre les activités prévues par le cahier des charges et le niveau de poste lors de transitions semi-directes et indirectes et que sa spécialisation assurait aux collaborateurs concernés l'intervention d'une autorité de proximité spécialement conçue pour connaître des litiges qui lui étaient soumis (arrêt CACI 16 août 2017 précité consid. 3.1.3). La Cour de céans a déjà jugé qu'il n'y a pas lieu de s'écarter de cette jurisprudence pour définir le pouvoir d'examen dont elle dispose lorsqu'elle est saisie d'un recours concernant la classification d'un poste dans le nouveau système de rémunération des fonctionnaires lausannois (GE.2018.0061 du 17 janvier 2019 consid. 2c). On rappelle à cet égard que la Cour de céans ne peut pas revoir l'opportunité de la décision attaquée (cf. art. 98 LPA-VD a contrario). Lorsque l'autorité précédente dispose d'un pouvoir d'appréciation, cela exclut que la CDAP substitue son appréciation à celle de l'autorité intimée (voir ATF 141 II 353 consid. 3 dans le domaine des marchés publics). Procédant à un examen de la légalité, la Cour de céans se limite à vérifier que l'autorité précédente a exercé son pouvoir d'appréciation de manière conforme au droit et ne peut ainsi intervenir qu'en cas d'abus ou d'excès de ce pouvoir (cf. art. 98 let. a LPA-VD), ce qui, en pratique, peut s'assimiler à un contrôle restreint à l'arbitraire (cf. ATF 141 précité consid. 3). De jurisprudence constante, une décision est arbitraire lorsqu'elle contredit clairement la situation de fait, qu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique clair et indiscuté, ou qu'elle heurte d'une manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité (ATF 144 I 318 consid. 5.4; 144 IV 136 consid. 5.8). En outre, il n'y a pas arbitraire du seul fait qu'une autre solution que celle de l'autorité intimée paraît concevable, voire préférable (ATF 145 II 32 consid. 5.1; 144 I 113 consid. 7.1, 170 consid. 7.3). 4. a) En l'occurrence, la Municipalité invoque un abus du pouvoir d'examen de l'autorité intimée qui se serait écartée de manière arbitraire de la teneur du règlement adopté par le législateur communal. Elle fait valoir que la décision attaquée ne respecte ni la méthode d'évaluation des fonctions GFO ni le cadre légal associé. Elle relève que l'échelon salarial et l'expérience professionnelle ne sont pas des notions directement superposables et que l'autorité intimée a retenu à tort que l'expérience professionnelle fondait l'attribution de l'échelon, remettant ainsi en cause la notion d'âge de référence d'entrée dans la fonction, pourtant inhérente au calcul de l'échelon. Elle considère qu'en substituant à la formule de calcul de l'échelon salarial - y compris à l'âge de référence d'entrée dans la fonction - la prise en compte de l'expérience professionnelle, l'autorité intimée a manifestement outrepassé son pouvoir d'examen et fait preuve d'arbitraire dans l'interprétation de la législation communale.

A. _____ soutient pour sa part qu'il existerait deux manières d'interpréter les dispositions précitées s'agissant de la fixation de l'échelon d'un collaborateur pour définir la rémunération de celui-ci dans le nouveau système salarial. Il y aurait lieu soit de se référer à l'âge de référence d'entrée dans la fonction selon une interprétation littérale de la formule figurant à l'art. 4 al. 3 des dispositions transitoires soit de tenir compte des années d'expérience professionnelle. Selon elle, la notion d'expérience professionnelle serait liée à celle d'échelon; elle se réfère notamment à cet égard à la définition du facteur de compression, qui mentionne l'expérience professionnelle. Elle ajoute qu'aucune expérience préalable n'est requise pour occuper le poste de *****, de sorte que l'âge de référence d'entrée dans la fonction pour ce poste serait supposé correspondre à l'âge auquel le collaborateur a débuté sa carrière professionnelle. Elle considère que dans sa situation il devrait être intégralement tenu compte de ses années d'expérience professionnelle, à défaut de quoi elle subirait une inégalité de traitement par rapport à la seule personne qui occupe

un poste identique au sien. b) La loi s'interprète en premier lieu selon sa lettre (ATF 144 II 121 consid. 3.4; 143 II 685 consid. 4; 140 V 458 consid. 5.1). Lorsque le texte légal est clair, l'autorité qui applique le droit ne peut s'en écarter que s'il existe des motifs sérieux de penser que ce texte ne correspond pas en tous points au sens véritable de la disposition visée et conduit à des résultats que le législateur ne peut avoir voulus (ATF 143 II 685 consid. 4) et qui heurtent le sentiment de la justice ou le principe de l'égalité de traitement (ATF 143 I 109 consid. 6; 140 V 458 consid. 5.1). Selon la jurisprudence, en effet, il n'y a lieu de déroger au sens littéral d'un texte clair par voie d'interprétation que lorsque des raisons objectives permettent de penser que ce texte ne restitue pas le sens véritable de la disposition en cause (ATF 143 I 109 consid. 6; 140 V 449 consid. 4.2). De tels motifs peuvent découler des travaux préparatoires, du but et du sens de la disposition, ainsi que de la systématique de la loi (ATF 144 II 121 consid. 3.4; 143 I 109 consid. 6; 140 V 458 consid. 5.1). c) aa) Il convient de relever en premier lieu que l'art. 36 al. 1 RPAC fixe les modalités de calcul du salaire initial des collaborateurs de la Ville de Lausanne lors de leur engagement, alors que la transition dans le nouveau système de rémunération avec effet au 1^{er} janvier 2017 pour le personnel qui était déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur du nouveau droit a spécifiquement fait l'objet de dispositions de droit transitoire dans le RPAC. L'art. 4 de ces dispositions permet de fixer le nouveau salaire nominal, déterminé notamment par l'échelon, lequel est calculé en application de la formule de l'al. 3 de cette disposition. Il n'y a donc en principe pas lieu de se référer aux critères de l'art. 36 al. 1 RPAC pour fixer le nouveau salaire des collaborateurs qui doivent faire l'objet d'une transition dans le nouveau système. bb) Le texte de l'art. 4 des dispositions de droit transitoire du RPAC, en particulier celui de la formule mathématique permettant de déterminer l'échelon, est clair. L'âge du collaborateur correspond à son âge révolu au 31 décembre 2016 (cf. rapport-préavis n° 2016/14, note de bas de page n° 20, p. 17), à savoir 28 ans en l'occurrence pour A._____, laquelle est née en 1988. L'âge de référence d'entrée dans la fonction correspond à 28 ans pour le niveau 11, respectivement la classe salariale 11 (cf. consid. 2c supra; annexe 4 au rapport-préavis n° 2016/14). Quant au facteur de compression, découlant du résultat de la soustraction [âge du collaborateur - âge de référence d'entrée dans la fonction], il est en l'occurrence de 0.00000 (cf. consid. 2c supra; annexe 5 au rapport-préavis n° 2016/14; pièce n° 5 produite par la Municipalité à l'appui de son recours). Le résultat auquel la Municipalité était parvenue correspond donc à l'application du texte du règlement communal. cc) Contrairement à ce qu'a considéré l'autorité intimée, aucune raison objective ne permet de déroger en l'espèce au texte clair de l'art. 4 al. 3 des dispositions de droit transitoire du RPAC. A cet égard, l'interprétation qu'a faite l'autorité intimée de cette disposition réglementaire, considérant que l'échelon tendrait à reconnaître les années d'expérience professionnelle du collaborateur par un positionnement correspondant au sein de la classe salariale, compte tenu du facteur de compression, de sorte que ce seraient les années d'expérience utile du collaborateur qui seraient calculées et auxquelles serait attribué un échelon, ne peut être suivie. Tout d'abord, l'art. 4 des dispositions de droit transitoire du RPAC ne fait pas directement référence aux années d'expérience professionnelle pour les collaborateurs faisant l'objet d'une transition dans le nouveau système. La notion d'expérience professionnelle n'est certes pas totalement étrangère au calcul de l'échelon, si l'on se réfère à la définition de la notion de facteur de compression (cf. consid. 2c supra; rapport-préavis n° 2016/14, p. 17). Il est en outre tout à fait possible que dans certaines situations (en début de carrière en particulier compte tenu de l'application d'un facteur de compression), l'échelon calculé selon la formule de l'art. 4 al.

3 des dispositions de droit transitoire du RPAC corresponde effectivement aux années d'expérience professionnelle du collaborateur. On ne saurait pour autant en déduire que les années d'expérience professionnelle utile et l'échelon seraient des notions superposables, si l'on considère notamment que le nombre d'échelons est limité à 27 par classe de traitement (art. 36 al. 2 RPAC) et que dans certaines circonstances l'annuité peut être supprimée (cf. art. 36 al. 4 RPAC) ou des augmentations extraordinaires accordées (cf. art. 37 al. 1 RPAC). L'autorité intimée a retenu à tort également que le calcul de l'échelon était distinct de celui du niveau et que l'échelon était déterminé sur la base de critères propres au collaborateur. Si l'âge du collaborateur au 31 décembre 2016 est effectivement une donnée propre à celui-ci, ce n'est pas le cas de l'âge de référence d'entrée dans la fonction, qui correspond à l'estimation de l'âge le plus bas à partir duquel on peut exercer la fonction correspondante compte tenu de la formation et des connaissances nécessaires. En d'autres termes, l'âge de référence d'entrée dans la fonction est déterminé par le niveau d'exigences de la fonction, soit une notion globale applicable à tout fonctionnaire, non un critère individualisé. Cela étant, l'âge d'entrée dans la fonction correspond à une "estimation", laquelle comporte inmanquablement un certain degré d'approximation, ce qui n'exclut donc pas que dans certains cas un collaborateur puisse occuper une fonction sans avoir pour autant atteint cet âge, ce qui induit une forme de schématisme. Le calcul de l'échelon dépend de surcroît de la détermination préalable du niveau, puisqu'à chaque niveau est attribué un âge de référence d'entrée dans la fonction, ce critère entrant ensuite dans le calcul de l'échelon. Une correction du niveau modifie donc l'âge de référence d'entrée dans la fonction (sauf pour les niveaux 1 à 3 dont l'âge de référence est identique) et influence le calcul de l'échelon. Le fait que l'âge de référence ait été fixé non pas pour chaque fonction mais pour chacun des 16 niveaux de la grille des fonctions conduit certes à un certain schématisme du système de rémunération. Ce mode de faire a été adopté par le législateur communal compte tenu notamment du nombre élevé de collaborateurs dont la transition salariale dans le nouveau système de rémunération devait être assurée (cf. consid. 2c supra; rapport-préavis n° 2016/14, p. 17). A cet égard, la jurisprudence admet un certain schématisme dans le système de rémunération pour des raisons pratiques (cf. ATF 139 I 161 consid. 5.3.1 et les arrêts cités; TF 8C_5/2012 du 16 avril 2013 consid. 4; 8C_572/2012 du 11 janvier 2013 consid. 3.4.1; CDAP GE.2019.0043 du 28 novembre 2019 consid. 7b; GE.2018.0061 du 17 janvier 2019 consid. 4a; CACI 16 août 2017/367 consid. 3.3.2), pour autant que cela n'engendre pas une inégalité de traitement (cf. consid. 5 infra s'agissant de l'examen de la cause sous cet angle) ou que cela n'aboutisse pas dans un cas particulier à un résultat qui heurterait de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. Tel n'est pas le cas en l'occurrence. L'application de la même formule mathématique pour déterminer l'échelon à l'ensemble des collaborateurs lors de la transition dans le nouveau système de rémunération de la Ville de Lausanne n'est pas insoutenable, même si elle aboutit concrètement à des collocations plus ou moins avantageuses selon les cas, et la méthode choisie n'apparaît pas discriminatoire en tant que telle. Il semble au contraire qu'elle permette de pallier le report de certains biais de l'ancien système de rémunération dans le nouveau système de rémunération (cf. rapport-préavis n° 2016/14, p. 18) et que la méthode de transition retenue, basée sur l'âge de référence, soit de manière générale la plus équitable pour l'équilibre salarial entre femmes et hommes (cf. rapport-préavis n° 2016/14, p. 23). A cet égard, l'autorité pouvait également - sous réserve du respect des principes rappelés ci-dessus - fixer d'autres critères pour déterminer l'échelon des collaborateurs qui devaient faire l'objet d'une transition dans le nouveau système (art. 4 al. 1 des dispositions

transitoires) et pour les collaborateurs dont le salaire doit être d'emblée fixé selon les règles du nouveau système de rémunération (art. 36 al. 1 RPAC qui indique que l'on doit tenir compte outre de l'âge du collaborateur, de l'activité antérieure ainsi que des connaissances spéciales de celui-ci, ce qui correspond à l'expérience professionnelle). Lors de l'introduction du nouveau système de rémunération, A. _____ se trouvait du reste dans une situation de rattrapage salarial (cf. fiche informative relative à sa situation salariale, d'octobre 2016). On relèvera encore, si tant est que cela soit nécessaire, que la Commission de recours individuel n'a pas la compétence de modifier la méthode de calcul de l'échelon.

dd) En s'écartant en l'espèce d'une application littérale de la formule de l'art. 4 al. 3 des dispositions de droit transitoire du RPAC (sous réserve de la soustraction "-1" qui n'a pas été appliquée par la municipalité sans que cela soit contesté par les parties; cf. consid. 2c supra), en particulier de la notion d'âge de référence d'entrée dans la fonction, et en lui substituant la notion d'années d'expérience professionnelle utile pour déterminer l'échelon, la Commission de recours individuel a procédé à une interprétation arbitraire de l'art. 4 des dispositions de droit transitoire du RPAC et elle a, partant, violé cette disposition. 5.

L'autorité intimée a également motivé sa décision en soutenant que l'application du critère de l'âge de référence d'entrée dans la fonction conduisait en l'espèce à une inégalité de traitement entre A. _____ et une collaboratrice occupant le même poste. Cette collaboratrice était en effet classée à l'échelon 8 du niveau 11 alors qu'elle ne bénéficiait que de trois ans d'expérience professionnelle utile de plus que A. _____ au moment de son engagement. La différence entre les deux collaboratrices devrait donc être de trois échelons et non de six échelons.

a) La Municipalité fait valoir qu'en tant qu'elle retient une prétendue inégalité de traitement, la décision attaquée procède d'une mauvaise appréciation des faits. Elle relève que contrairement à ce qu'a retenu l'autorité intimée, l'employée occupant une fonction identique à celle de A. _____ ne s'est pas vue reconnaître l'entier de son expérience utile, puisqu'elle a été affectée non seulement par le facteur de compression mais aussi par l'âge d'entrée dans la fonction. Selon la Municipalité, la décision attaquée contrevient non seulement à la décision du Conseil communal mais porte également atteinte à la méthode GFO et génère une nouvelle inégalité de traitement avec la titulaire prise en comparaison, ainsi qu'avec l'ensemble des collaborateurs concernés par la transition salariale, de même que ceux qui ont été engagés depuis le 1^{er} janvier 2017. En revanche, selon la décision de la Commission de recours, et de l'avis aussi de A. _____, la seule autre personne occupant un poste de ***** se serait vue reconnaître l'intégralité de son expérience professionnelle utile lors de la fixation de l'échelon.

b) De la garantie générale de l'égalité de traitement de l'art. 8 al. 1 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst.; 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 (ATF 143 I 65 consid. 5.2 et les références citées; cf. aussi CDAP GE.2019.0043 du 28 novembre 2019 consid. 7b; GE.2018.0061 du 17 janvier 2019 consid. 4a; CACI 16 août 2017/367 consid. 3.3.2). La question de savoir si des activités doivent être considérées comme identiques dépend d'appréciations qui peuvent se révéler 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 des motifs objectifs tels que l'âge, l'ancienneté, l'expérience, les charges familiales, les qualifications, le genre et la durée de la formation requise pour le poste, le temps de travail, les horaires, le cahier des charges, l'étendue des responsabilités ou les prestations (ATF 143 I 65 consid. 5.2 et les références citées; TF 8C_634/2016 du 3 août 2017 consid. 10.2; cf. aussi CREC I 7 février 2019/1 consid. 4.2.3). D'après la jurisprudence, des modifications dans le plan de classement des fonctions publiques peuvent avoir pour effet que des fonctionnaires exerçant la même activité bénéficient d'une rémunération supérieure en fonction de la date de leur engagement. Une telle conséquence est admissible à la condition que la différence de traitement reste dans des limites acceptables (ATF 118 Ia 245 consid. 5d). Le Tribunal fédéral a ainsi par exemple confirmé l'arrêt de la Chambre des recours du Tribunal cantonal vaudois selon lequel n'était pas insoutenable la différence de traitement résultant d'une valorisation de l'expérience professionnelle à raison de 50%, respectivement de 66% pour d'autres collaborateurs, en fonction de leur date d'engagement (TF 8C_732/2015 du 14 septembre 2016 consid. 4). Une différence de salaire de l'ordre de 1 et 7,5% pendant plusieurs années entre des enseignants déjà engagés et enseignants nouvellement engagés en raison de la suppression de paliers d'attente a également été jugée compatible avec l'égalité de traitement (TF 2P.70/2004 du 17 janvier 2005; voir également les autres références citées in arrêt 8C_732/2015 précité consid. 4). c) aa) Lors de la transition dans le nouveau système de rémunération de la Ville de Lausanne, l'échelon a été calculé au 31 décembre 2016 hors annuités à venir. Au 31 décembre 2016, A._____ était âgée de 28 ans et elle disposait selon les parties d'une expérience professionnelle de 4 ans et 3 mois. Le calcul de son échelon à cette date, en application de la formule mathématique de l'art. 4 al. 3 des dispositions de droit transitoire du RPAC, abstraction faite de la soustraction "-1", donne le résultat suivant: $[28 (\text{âge de la collaboratrice}) - 28 (\text{âge de référence d'entrée dans la fonction})] * 0$ (facteur de compression) = 0. L'échelon 0 n'existant pas (cf. explications de la Municipalité), l'intéressée s'est vue attribuée l'échelon 1 calculé au 31 décembre 2016, augmenté d'une annuité, à l'échelon 2, dès le 1^{er} janvier 2017. L'échelon 1 calculé au 31 décembre 2016 ne reflète ainsi pas les années d'expérience professionnelle de A._____. La seule collaboratrice occupant un poste identique à celui de A._____ était quant à elle âgée de 36 ans au 31 décembre 2016 et elle avait une expérience professionnelle de 9 ans et 3 mois selon les parties. Le calcul de son échelon au 31 décembre 2016 donne le résultat suivant: $[36 (\text{âge de la collaboratrice}) - 28 (\text{âge de référence d'entrée dans la fonction})] * 0.87500$ (facteur de compression) = 7. Cet échelon a été augmenté d'une annuité, à l'échelon 8, à partir du 1^{er} janvier 2017. Si l'on décompose la formule de calcul de l'échelon, on constate que la soustraction $[36 (\text{âge de la collaboratrice}) - 28 (\text{âge de référence d'entrée dans la fonction})]$ donne 8. Ce résultat ne correspond déjà plus à l'expérience professionnelle de l'intéressée. Ensuite, en multipliant 8 par le facteur de compression 0.87500 on obtient l'échelon 7. Ainsi, la collaboratrice occupant un poste identique à celui de A._____ ne s'est pas vue non plus accorder, lors de la transition salariale dans le nouveau système de rémunération, un échelon qui correspondrait à l'intégralité de son expérience professionnelle utile, contrairement à ce qui

ressort de la décision attaquée. La différence entre l'échelon 7 et l'expérience professionnelle de l'intéressée ne résulte effectivement pas uniquement de l'application d'un facteur de compression, mais aussi de la soustraction [âge du collaborateur - âge de référence d'entrée dans la fonction], spécifiquement de l'application du critère de l'âge de référence d'entrée dans la fonction, tout comme pour A._____. Autrement dit, le même système a été appliqué aux deux collaboratrices, ce qui est logique, puisqu'elles ont toutes deux fait l'objet d'une transition dans le nouveau système. Pour le surplus, la Municipalité a exposé de manière convaincante que la méthode de calcul de l'échelon autorise l'accès à des fonctions dont l'âge de référence d'entrée dans la fonction est supérieur à l'âge du titulaire et qu'aucune pénalisation - fixation d'un salaire inférieur au minimum de la fonction, blocage de la progression jusqu'à atteindre l'âge de référence d'entrée dans la fonction ou collocation dans une fonction "junior" d'un niveau inférieur - n'est appliquée. La seule incidence d'un âge de référence d'entrée dans la fonction supérieur à celui du collaborateur réside dans le fait que l'échelon 1, correspondant au minimum de la classe, lui est octroyé. Cette situation constitue plutôt un avantage pour le titulaire qui n'a pas atteint l'âge de référence d'entrée dans une fonction d'y être colloqué, puisqu'il jouit du minimum salarial qui y est associé, sans pour autant satisfaire aux prérequis résultant de l'évaluation globale de la fonction. bb) On ajoutera encore que le montant de la rémunération du niveau 11, échelon 2 est de 95'468 francs annuels tandis que le montant de la rémunération du niveau 11, échelon 5 est de 101'359 francs. La différence de rémunération selon que l'on tient compte de l'âge de référence d'entrée dans la fonction ou de l'expérience professionnelle est donc de 6.1 %. Autrement dit, l'application du critère abstrait figurant à l'art. 4 al. 3 des dispositions de droit transitoire du RPAC ne conduit de toute manière pas à une différence de salaire suffisamment significative au sens de la jurisprudence précitée pour qu'elle soit constitutive d'une inégalité de traitement dans le cadre d'une modification du système de rémunération. Pour le surplus, la recourante ne fait pas valoir une inégalité de traitement avec un collaborateur qui serait engagé d'emblée selon le nouveau système de rémunération et dont l'échelon serait fixé en application de l'art. 36 al. 1 RPAC. cc) Il découle de ce qui précède que la Commission de recours individuel a retenu à tort l'existence d'une inégalité de traitement entre A._____ et la titulaire prise en comparaison. 6. Il y a lieu de relever encore que le fait qu'un échelon 4 ait été attribué à A._____ lors de son engagement, ce qui correspondrait à la prise en compte de son activité professionnelle, n'est pas déterminant. En effet, les échelons de l'ancien système de rémunération ne correspondent pas à ceux du système actuel. Quoi qu'il en soit, les prétentions salariales des agents de la fonction publique n'ont en règle générale pas le caractère de droits acquis. Les rapports de services sont régis par la législation en vigueur au moment considéré. L'Etat est en effet libre de revoir en tout temps sa politique en matière de salaire et d'emploi et les personnes qui entrent à son service doivent compter avec le fait que les dispositions réglant leur statut puissent faire l'objet ultérieurement de modifications (ATF 143 I 65 consid. 6.2 ; 134 I 23 consid. 7.5). Des droits acquis ne naissent dès lors en faveur des agents de la fonction publique que si la loi fixe une fois pour toutes les situations particulières et les soustrait aux effets des modifications légales ou lorsque des assurances précises ont été données à l'occasion d'un engagement individuel (ATF 143 I 65 consid. 6.2; 134 I 23 consid. 7.1). Tel n'est pas le cas en l'occurrence, puisque A._____ a expressément été rendue attentive, lors de son engagement, que toutes les fonctions et leur collocation respective seraient réévaluées dans le cadre du projet Equitas. La prénommée s'est par ailleurs trouvée dans une situation de rattrapage salarial à l'introduction du

nouveau système de rémunération. 7. Il découle des considérants qui précèdent que le recours, bien fondé, doit être admis. Il n'est pas nécessaire de renvoyer la cause à l'autorité intimée puisque la Cour de céans est en mesure de rectifier le dispositif de la décision attaquée en ce sens que le recours de A. _____ doit être rejeté et la décision de classification rendue le 14 décembre 2016 par la Municipalité confirmée tant s'agissant de l'échelon que des autres aspects qui n'étaient pas contestés. Les frais de la procédure sont laissés à la charge de l'Etat (art. 50, 91 et 99 LPA-VD). Il n'est pas alloué de dépens (art. 55 al. 1, 91 et 99 LPA-VD).

E. 2

Le calcul de l'échelon tient compte de l'âge du collaborateur, de l'âge de référence d'entrée dans la fonction et d'un facteur de compression.

E. 3

L'échelon est déterminé par la Municipalité en application de la formule suivante: [(Age du collaborateur – âge de référence d'entrée dans la fonction) * facteur de compression] - 1 = échelon

E. 4

19

E. 5

20

E. 6

21

E. 7

22

E. 8

23

E. 9

24

E. 10

26

E. 11

28

E. 12

30

E. 13

32

E. 14

34

E. 15

E. 16

38 La soustraction "-1" de la formule mathématique de calcul de l'échelon figurant à l'art. 4 al. 3 des dispositions de droit transitoire du RPAC n'a par ailleurs, de facto, pas été appliquée par la Municipalité après l'adoption du rapport-préavis n° 2016/14 et des modifications du RPAC par le Conseil communal, lors de la transition dans le nouveau système salarial. Selon les explications fournies par cette autorité, le système informatique ne permettait pas de gérer un échelon 0 et la gradation initiale des échelons a dès lors été décalée, sans modification sur les salaires cibles associés. Ce mode de faire et son application généralisée à l'ensemble du personnel ne sont pas contestés par les parties. Le tableau récapitulatif des facteurs de compression se présente donc désormais comme il suit: Annexe 5 – Tableau récapitulatif des facteurs de compression Age collaborateur/trice - âge de référence fonction Facteur de compression Echelon salarial 0 0.00000 1 1

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