

VD_OMNI GE.2018.0181 vom 21. Oktober 2019

VD Tribunal cantonal, 2019-10-21, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2018.0181

FR: VD_OMNI GE.2018.0181 du 21 octobre 2019

IT: VD_OMNI GE.2018.0181 del 21 ottobre 2019

Regeste

A. _____/Commission de recours individuel, Municipalité de Lausanne Administration générale | Rejet, dans la mesure de sa recevabilité, du recours d'un fonctionnaire contre la nouvelle classification du poste qu'il occupe. Qualité pour agir laissée indécise; le recourant a été mis au bénéfice de droits acquis, puisque son salaire actuel garanti est supérieur au maximum de sa nouvelle classe, de sorte qu'il n'a guère d'intérêt pratique à ce que la décision attaquée soit modifiée. Sur le fond, le recourant se plaint de ce que la description de son poste, qu'il considère comme étant simplifiée à l'extrême, ne serait pas en adéquation avec ses tâches et ses responsabilités effectives; or, la description de poste, qui se fonde sur un document signé par le recourant, concrétise les responsabilités principales du collaborateur concerné et n'a pas besoin d'être exhaustive. A partir du moment où le processus d'évaluation a été respecté, ce que le recourant ne conteste pas, aucun élément ne commandait de remettre en cause le positionnement du poste qu'il occupe, tel qu'il résulte de la décision attaquée. Le recourant se plaint surtout de ce que la fonction qu'il occupe aurait été en quelque sorte dévalorisée au regard de l'ancienne échelle des traitements; il est d'autant moins fondé à s'en plaindre qu'il n'en subit aucun préjudice, son salaire actuel ayant été garanti.

Erwägungen

E. 1

a) L'organisation de l'administration fait partie des tâches propres des autorités communales (art. 2 de la loi vaudoise du 28 février 1956 sur les communes – LC; BLV 175.11). Selon cette loi, il incombe au Conseil général ou communal de définir le statut des fonctionnaires communaux et la base de leur rémunération (art. 4 al. 1 ch. 9 LC), la municipalité ayant la compétence de nommer les fonctionnaires et employés de la commune, de fixer leur traitement et d'exercer le pouvoir disciplinaire (art. 42 al. 1 ch. 3 LC). b) En sa qualité de fonctionnaire de la Commune de *****, le recourant est soumis au RPAC (cf. art. 1). Selon l'art. 5 des dispositions du RPAC relatives à la Commission de recours individuel, la décision rendue par cette dernière peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal cantonal dans les trente jours suivant la communication de la décision motivée, conformément à la LPA-VD (loi cantonale du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative; BLV 173.36). La LPA-VD prévoit, à son article 92 al. 1, que le Tribunal cantonal connaît des recours contre les décisions et décisions sur recours rendues par les autorités administratives, lorsque la loi ne prévoit aucune autre autorité pour en connaître. c) En l'espèce, déposé en temps utile, le recours satisfait aux conditions formelles énoncées à l'art. 79 LPA-VD applicable par renvoi de l'art. 5 RPAC précité.

E. 2

La Municipalité fait cependant valoir que le recours devrait être déclaré irrecevable, faute pour le recourant de pouvoir justifier d'un intérêt pratique à l'admission du recours. a) On rappelle qu'aux termes de l'art. 75 LPA-VD, a qualité pour former recours: toute personne physique ou morale ayant pris part à la procédure devant l'autorité précédente ou ayant été privée de la possibilité de le faire, qui est atteinte par la décision attaquée et qui dispose d'un intérêt digne de protection à ce qu'elle soit annulée ou modifiée (let. a); toute autre personne ou autorité qu'une loi autorise à recourir (let. b). La notion d'intérêt digne de protection au sens de la LPA-VD est la même que celle de l'art. 89 al. 1 let. c de la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral (LTF; RS 173.110), de sorte qu'elle peut être interprétée à la lumière de la jurisprudence fédérale concernant cette disposition (cf. notamment, arrêt GE.2016.0065 du 26 juillet 2016, consid. 3). Il convient en premier lieu de souligner que l'intérêt digne de protection au sens l'art. 75 let. a LPA-VD peut être de droit ou de fait (la notion est donc nécessairement plus large que celle d'un intérêt juridiquement protégé); néanmoins, dans le cadre de cette exigence, le recourant doit démontrer que le succès de son recours est susceptible de déboucher pour lui sur un avantage pratique et concret. On retient par ailleurs que le recourant doit démontrer l'existence d'un préjudice de nature économique, idéale, matérielle ou autre que la décision attaquée occasionne pour lui; l'intérêt invoqué doit en outre être direct et concret, le recourant devant se trouver avec la décision entreprise dans un rapport suffisamment étroit, spécial et digne d'être pris en considération (ATF 138 II 162 consid. 2.1.2 p. 164; 191 consid. 5.2 p. 205; 138 III 537 consid. 1.2.2 p. 539). Plus précisément, l'intérêt invoqué par le recourant doit lui être propre et personnel. Autrement dit, il ne saurait faire valoir un intérêt public, ni l'intérêt d'un tiers (ATF 137 II 40 consid. 2.3 p. 43; 131 II 649 consid. 3.1 p. 651) . Par ailleurs la jurisprudence exige, pour retenir l'existence d'un intérêt digne de protection, que le recourant invoque un préjudice direct à sa situation; autrement dit, il doit exister une relation suffisamment étroite entre l'objet de la décision attaquée et la situation du recourant. Il faut encore que ce dernier soit touché par la décision plus que quiconque (ATF 133 II 468 consid. 1; 124 II 499; 123 II 376; voir aussi RDAF 1999 I 572). b) En l'occurrence, le recourant relève à juste titre que son salaire actuel est garanti et qu'il ne demande pas d'augmentation, s'estimant justement salarié. En effet, il a été mis au bénéfice de droits acquis, puisque son salaire actuel garanti étant supérieur au maximum de sa nouvelle classe, il n'évoluera pas. On rappelle sur ce point que 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 134 I 23 consid. 7.1 p. 35/36 et les arrêts cités). Ils peuvent être supprimés à la condition qu'un intérêt public suffisant justifie cette mesure et qu'une pleine indemnisation soit garantie (ATF 119 Ia 154 consid. 5c p. 161/162; arrêt 1C_186/2008 du 8 décembre 2008 consid. 3.1 et les références citées). Force est ainsi d'admettre que, sur le plan salarial, le recourant n'a guère d'intérêt pratique à ce que la décision attaquée soit modifiée. Le recourant conteste cependant la dévalorisation du poste avec une baisse de rémunération, expliquant agir dans l'intérêt d' "un successeur potentiel" . Invité par le juge instructeur à se déterminer sur la recevabilité de son recours, il s'est plaint de ce que le poste de responsable technique de l'éclairage public n'avait pas été positionné de manière équitable à son juste niveau dans la nouvelle grille salariale, en comparaison avec d'autres postes à responsabilité au sein des *****. Le recourant occupe effectivement le poste faisant l'objet de la nouvelle classification querellée; par conséquent, il se trouve avec la décision entreprise dans un rapport suffisamment étroit, spécial et digne d'être pris en

considération. Ainsi, que la qualité pour recourir soit admise ou non, elle pourrait être reconnue dans une certaine mesure seulement. c) Quoi qu'il en soit, la question peut demeurer indécise, au vu des considérations matérielles qui suivent plus loin.

E. 3

a) Toujours sur le plan procédural, on rappelle que l'objet du litige est défini par trois éléments: la décision attaquée, les conclusions du recours et les motifs de celui-ci. Selon le principe de l'unité de la procédure, ne peuvent être examinés et jugés, en principe, que les rapports juridiques à propos desquels l'autorité administrative s'est prononcée préalablement, d'une manière qui la lie sous forme de décision. L'objet du litige peut être réduit devant l'autorité de recours, mais pas étendu, ni modifié (ATF 136 V 362 consid. 3.4.2 p. 365). Le juge administratif n'entre pas en matière sur des conclusions qui vont au-delà de l'objet du litige qui lui est soumis (ATF 134 V 418 consid. 5.2.1 p. 426; 125 V 413 consid. 1a p. 414, et les références citées). De la même manière, aux termes de l'art. 79 al. 2, 1^{ère} phrase, LPA-VD, applicable devant le Tribunal cantonal par renvoi de l'art. 99 LPA-VD, le recourant ne peut pas prendre des conclusions qui sortent du cadre fixé par la décision attaquée. Il peut en revanche présenter des allégués et moyens de preuve qui n'ont pas été invoqués jusque-là. b) Le recourant a saisi l'autorité intimée, au motif qu'il était en désaccord avec le positionnement du poste qu'il occupe, à savoir l'attribution du niveau 9 de la chaîne 405. Dans la décision attaquée, l'autorité intimée a rejeté son recours, au motif qu'elle n'était pas compétente pour modifier une description de poste (décision attaquée, consid. III). Le recourant a également contesté l'échelon 19 qui lui avait été attribué. Son recours a été rejeté sur ce point, dans la mesure où il n'avait invoqué aucun élément susceptible de démontrer une application erronée des dispositions du RPAC (décision attaquée, consid. V). Au final, l'autorité intimée a retenu qu'aucun élément ne permettait de remettre en cause le positionnement du poste du recourant au niveau 9 de la chaîne 405 (décision attaquée, consid. VI). Le recourant s'en prend sans doute à la décision attaquée, mais certaines de ses conclusions sont exorbitantes au litige. Ainsi, le recourant n'ayant pas conclu, devant l'autorité intimée, à l'adaptation de son salaire au niveau de la classe 05 de l'échelle en vigueur en décembre 2016, cette dernière ne s'est pas prononcée sur cette question. Dès lors, le Tribunal ne peut entrer en matière sur cette conclusion qui est irrecevable. Il appartiendra au recourant de saisir sa hiérarchie d'une demande en sens et d'attendre la notification d'une décision de la Municipalité, avant de contester celle-ci, le cas échéant.

E. 4

a) Conformément à l'art. 33 al. 1 RPAC, le traitement du fonctionnaire comprend le traitement de base (let. a), les allocations complémentaires (let. b), l'allocation spéciale sous la forme d'un treizième salaire prorata temporis (let. c) ainsi que l'allocation de résidence versée aux seuls fonctionnaires ayant leur domicile fiscal principal sur le territoire communal (let. d). L'art. 34 RPAC prévoit que le traitement de base est fixé par rapport à l'échelle ordinaire figurant à l'alinéa 1. Selon l'art. 35 al. 1 RPAC, la Municipalité colloque chaque fonction dans une des classes de l'art. 34 RPAC, d'après les compétences, les sollicitations et les conditions de travail qu'elle implique. A teneur de l'art. 36 al. 1 RPAC, 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. 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 (art. 36 al. 2 RPAC). L'art. 2 al. 1 in initio des dispositions de droit transitoire du RPAC prévoit, pour le personnel en poste avant l'entrée en vigueur du nouveau droit, que l'ensemble du personnel de l'Administration communale est soumis à la nouvelle échelle des salaires et au nouveau système de rémunération dès son entrée en vigueur. Selon l'art. 4 des dispositions transitoires du RPAC, la Municipalité détermine la classe de traitement et l'échelon de chaque collaborateur conformément à l'article 36 RPAC. Ce calcul fixe le nouveau traitement, appelé salaire cible (al. 1). 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 (al. 2). b) Le nouveau système de classification des fonctions adopté par la Ville de ***** 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. La compétence professionnelle a un poids relativement élevé puisqu'elle représente 28% des critères principaux. Les compétences personnelles, sociale et de conduite représentent chacune 20%, et les sollicitations et conditions de travail 12%. Chacun des cinq critères se décline ensuite en critères secondaires. Une définition de chaque critère principal et de chaque critère secondaire est proposée dans le guide de la grille des fonctions. Selon le guide de la grille des fonctions de la Ville de ***** de novembre 2016, la grille des fonctions permet de regrouper l'ensemble des postes de la Ville de ***** dans un seul et unique document sous forme matricielle. Les postes sont rattachés à des fonctions évaluées de manière uniforme selon les compétences et sollicitations nécessaires à leur exercice. La grille des fonctions est composée de deux axes: - l'axe vertical "métiers" se découpe en

E. 6

Les considérants qui précèdent conduisent par conséquent au rejet du recours, dans la mesure de sa recevabilité, et à la confirmation de la décision attaquée. Le sort du recours commande que le recourant supporte les frais de justice (cf. art. 49 al. 1, 91 et 99 LPA-VD et 4 al. 4 du tarif des frais judiciaires et des dépens en matière administrative, du 28 avril 2015 [TFJDA; BLV 173.36.5.1]). L'allocation de dépens n'entre pas en ligne de compte (art. 55 al. 1, 91 et 99 LPA-VD).

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