

VD_OMNI GE.2019.0217 vom 15. Juni 2020

VD Tribunal cantonal, 2020-06-15, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2019.0217

FR: VD_OMNI GE.2019.0217 du 15 juin 2020

IT: VD_OMNI GE.2019.0217 del 15 giugno 2020

Regeste

Municipalité de Lausanne/Commission de recours individuel, B. _____ | Recours de la Municipalité contre une décision de la Commission de recours individuel admettant le recours d'un fonctionnaire et modifiant la classification du poste qu'il occupe. En soutenant que ce poste devrait être colloqué à un niveau inférieur aux autres postes de dessinateurs du service, la Municipalité entend tenir compte de difficultés liées au handicap dont est affecté le fonctionnaire, soit de raisons inhérentes à sa personne, en violation de l'art. 35 RPAC. Ce sont exclusivement les exigences requises pour occuper le poste en cause, soit les compétences nécessaires à son exercice et les sollicitations et conditions de travail qu'il implique, qui doivent être prises en considération. Les activités que le fonctionnaire n'effectue pas en raison de son handicap s'avèrent en outre secondaires en comparaison des autres tâches et responsabilités qu'il exerce, de sorte que la décision de classer le poste qu'il occupe au même niveau que les autres postes de dessinateurs du service n'est pas arbitraire. Rejet du recours.

Erwägungen

E. 1

Selon l'art. 5 al. 1 des dispositions du RPAC relatives à la Commission de recours individuel, la décision rendue par cette autorité peut faire l'objet d'un recours de droit administratif auprès du Tribunal cantonal dans les trente jours suivant la communication de la décision motivée, conformément à la loi cantonale du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD; BLV 173.36). A teneur de l'art. 92 al. 1 LPA-VD, 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. En l'espèce, le recours a été déposé en temps utile (art. 5 al. 1 RPAC) et il satisfait aux autres conditions formelles de recevabilité (art. 75 al. 1 let. a, 79 al. 1 et 99 LPA-VD applicables par renvoi de l'art. 5 al. 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. 2

a) La Municipalité de Lausanne conteste la modification de l'échelon salarial attribué à B. _____ par décision de la Commission de recours individuel, à savoir l'attribution de l'échelon 6 de la chaîne 401 au lieu de l'échelon 5 de dite chaîne à partir du 1 er janvier 2017. b) 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 collaborateurs communaux et la base de leur rémunération (art. 4 al. 1 ch. 9 LC), la municipalité ayant la compétence de nommer les collaborateurs et employés de la

commune, de fixer leur traitement et d'exercer le pouvoir disciplinaire (art. 42 al. 1 ch. 3 LC). En sa qualité de fonctionnaire de la Commune de Lausanne, B. _____ est soumis au RPAC (cf. art 1^{er}). 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). Les dispositions de droit transitoire du RPAC déterminent au surplus les modalités de mise en œuvre du nouveau système de rémunération de la Commune de Lausanne (art. 1^{er} droit transitoire RPAC). Pour le personnel en poste avant l'entrée en vigueur du nouveau droit, l'art. 2 al. 1 des dispositions de droit transitoire du RPAC prévoit 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, sous réserve d'exceptions qui ne trouvent toutefois pas application en l'espèce. Selon l'art. 4 des dispositions de droit transitoire 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). c) Le nouveau système de classification des fonctions adopté par la Ville de Lausanne 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 (cf. rapport-préavis n° 2016/14, p. 5). 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 (cf. rapport-préavis n° 2016/14, p. 5). Les critères principaux et secondaires sont définis dans le guide de la grille des fonctions et des descriptifs de fonctions de la Ville de Lausanne de novembre 2016. Selon ce guide, la grille des fonctions regroupe l'ensemble des fonctions de la Ville de Lausanne 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 (cf. rapport-préavis n° 2016/14, p. 6; guide de la grille des fonctions, p.4). La grille des fonctions est composée de deux axes: - L'axe vertical "métiers" se découpe en

E. 6

branches d'activités et 25 domaines professionnels recouvrant les missions et responsabilités de la Ville de Lausanne. Chaque domaine est composé de plusieurs chaînes.

- L'axe horizontal correspond à la valorisation du travail et se découpe en 16 niveaux d'exigence qui préfigurent les classes salariales (cf. rapport-préavis n° 2016/14, p. 7; guide

de la grille des fonctions, p. 5). Le guide de la grille des fonctions définit la chaîne de fonctions en ces termes: "Une chaîne de fonctions regroupe de 2 à 4 fonctions. L'augmentation du niveau qui leur est associé est liée à l'accroissement des compétences et sollicitations attendues. Chaque chaîne et ses exigences sont spécifiques à une branche et un domaine". Le niveau est décrit comme "l'unité de mesure du degré d'exigences en termes de compétences et de sollicitations"; la grille des fonctions compte 16 niveaux, le niveau 16 étant le plus exigeant. Quant à la fonction, elle est "l'association d'une chaîne et d'un niveau d'exigences, à laquelle correspond un profil de compétences spécifiques" (cf. rapport-préavis n° 2016/14, p. 7; guide de la grille des fonctions, p. 7). L'attribution des niveaux a résulté d'un processus complexe qui a débouché sur la grille des fonctions. Toutes les fonctions (et non les postes), qui font l'objet d'un descriptif, ont été évaluées à l'aide des cinq critères principaux cités ci-dessus, subdivisés en critères secondaires. L'évaluation des fonctions a consisté, pour chaque fonction, à attribuer un certain nombre de points, selon que le critère secondaire était plus ou moins réalisé. L'addition des points donne un total - appelé cote - comportant des différences suivant les fonctions, ce qui a permis de les répartir, quelles qu'elles soient et aussi différentes que soient les responsabilités et les exigences qui leur sont propres, entre les seize niveaux de la classification salariale. d) 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 (arrêts 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 2017/367 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 (arrêts CDAP GE.2018.0061 du 17 janvier 2019 consid. 2c; v. aussi récemment GE.2019.0007 du 23 décembre 2019 consid. 3d; GE.2018.0196 du 20 décembre 2019 consid. 3c). 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). Quant à la Commission, il découle de ce qui précède qu'à l'instar de la Commission de recours DECFO-SYSREM, elle peut en principe substituer son appréciation à celle de la Ville de Lausanne en tant qu'employeur et autorité de classification. Toutefois, comme cela ressort de la décision attaquée (consid. II), la grille des fonctions est issue d'un processus complexe. La Commission se limite dès lors contrôler la correspondance effective entre la description du poste et les caractéristiques de la chaîne et du niveau telles qu'elles résultent de la grille des fonctions. 3. a) En l'espèce, la Municipalité de Lausanne invoque une constatation inexacte des faits en ce sens que l'autorité intimée aurait retenu à tort que la description de poste mise à jour au printemps 2015 devait servir de base au positionnement du poste de B._____, alors qu'il s'agirait d'une description de poste générique ayant été établie pour les postes de dessinateurs, mais qui ne refléterait pas le niveau d'exigence du poste occupé par le prénommé. Se référant aux courriels et au nouveau descriptif de poste produits à l'appui de son recours, la Municipalité expose que la majorité des tâches correspondant au but du poste " dessiner des projets, des plans d'exécution et de détails pour le compte d'un concepteur " sont effectuées par B._____ sous la supervision du responsable d'affaire. Elle ajoute que le but du poste consistant à " coordonner et diriger les travaux de petits chantiers en tant que responsable d'affaire " et les responsabilités principales y afférentes ont été supprimées de la nouvelle description de poste, de même que les responsabilités principales consistant à " être la personne de référence entre le service et l'extérieur concernant la charte graphique " et à " réaliser des montages dans Adobe Photoshop ", puisque l'intéressé n'effectuerait pas ces activités en raison du handicap dont il souffre. La notion d'autonomie aurait aussi été supprimée de la rubrique relative aux compétences et aptitudes requises, compte tenu du besoin de supervision accru de B._____ dans l'exécution d'une grande partie de ses tâches. Ces éléments auraient une influence non seulement sur le critère compétence à diriger, mais aussi sur la valorisation des critères secondaires autonomie, flexibilité, communication et coopération. De l'avis de la Municipalité, le niveau d'exigence du poste occupé par B._____ serait inférieur à celui des autres postes de dessinateurs du Service *****. Un positionnement différent du poste en cause, au niveau 5 de la chaîne 401 au lieu du niveau 6, serait ainsi justifié afin de garantir l'égalité de traitement et la cohérence interne du service. b) Le tribunal de céans constate en premier lieu que l'argumentation de la Municipalité de Lausanne selon laquelle la description de poste établie au printemps 2015 correspondrait à un descriptif de poste type ou générique, qui ne refléterait pas les tâches et responsabilités du poste occupé par B._____, est sujette à caution, si l'on considère en particulier que cette description de poste mentionne le nom du prénommé et le numéro du poste qu'il occupe (poste *****). Il en va d'ailleurs de même des deux autres descriptions de poste produites par le Service du personnel devant la Commission de recours individuel, à la

demande de cette autorité, sur lesquelles sont également mentionnés les numéros des postes en cause (postes ***** et *****) ainsi que les noms, caviardés, de leur titulaire. Un descriptif de poste a en effet été établi pour chacun des trois postes de dessinateur auprès du Service *****. Les pourcentages correspondants à certains des buts du poste diffèrent par ailleurs selon que les postes de dessinateur sont occupés par leur titulaire à 100 %, pour l'un d'entre eux, ou à 80 %, s'agissant des deux autres. Cela étant, la Municipalité de Lausanne se méprend lorsqu'elle soutient que la description de poste mise à jour au printemps 2015 ne refléterait pas le niveau d'exigence du poste occupé par B. _____, dès lors qu'il s'agirait d'une description type produite pour l'ensemble des dessinateurs et qui n'aurait " pas été adaptée à chaque titulaire " (sic). Elle perd de vue que lors de la transition salariale dans le nouveau système de rémunération, les fonctions ont été positionnées dans la grille des fonctions selon les compétences nécessaires à leur exercice et les sollicitations et conditions de travail qu'elles impliquent (cf. art. 35 al. 1 RPAC et consid. 2b et c supra). En d'autres termes, les exigences d'un poste, non les qualités dont dispose ou non son titulaire, respectivement les limitations potentielles dues à un handicap dont il serait affecté, doivent être prises en considération. Or, en l'occurrence, la Municipalité légitime la collocation du poste occupé par B. _____ au niveau 5 de la chaîne 401 plutôt qu'au niveau 6 de cette chaîne au motif que la surdité dont souffre le prénommé l'empêcherait d'effectuer certaines des tâches que ses collègues réalisent. Elle en déduit que les exigences du poste occupé par l'intéressé seraient inférieures à celles des autres postes de dessinateurs. La municipalité ne prétend en revanche pas que si le poste du prénommé devait être occupé par une autre personne, celle-ci n'effectuerait pas toutes les tâches également dévolues aux autres dessinateurs du Service *****. Elle ne prétend pas non plus qu'il existerait deux catégories de dessinateurs au sein de ce service, dont les tâches et le niveau de responsabilités divergeraient. Le contraire résulte d'ailleurs des descriptions de poste mises à jour au printemps 2015. En réalité, en soutenant que le poste de B. _____ devrait être colloqué à un niveau inférieur aux autres postes de dessinateurs, la municipalité entend tenir compte de difficultés liées au handicap dont est affecté le prénommé, soit de raisons inhérentes à sa personne, alors que ce sont exclusivement les exigences requises pour occuper le poste en cause qui doivent être prises en considération. Ce faisant, la Municipalité se réfère à des critères étrangers à la méthode d'évaluation des fonctions applicable au nouveau système de classification des fonctions adopté par la Ville de Lausanne, en violation de l'art. 35 al. 1 RPAC. Pour les mêmes motifs, on ne saurait considérer qu'en application du principe d'égalité de traitement, le recourant doit être traité différemment de ses collègues dessinateurs du Service *****. Bien au contraire, une différence de rémunération qui ne reposerait en définitive que sur le handicap du recourant pourrait s'avérer contraire à l'art. 8 al. 2 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 (Cst.; RS 101) qui interdit toute discrimination fondée sur une déficience corporelle, mentale ou psychique (cf. également art. 10 al. 2 de la Constitution du Canton de Vaud du 14 avril 2003; art. 27 par. 1 let. b de la Convention relative aux droits des personnes handicapées conclue à New York le 13 décembre 2006 [RS 0.109], qui est directement applicable selon Caroline Hess-Klein, Le cadre conventionnel et constitutionnel du droit de l'égalité des personnes handicapées, in Thierry Tanquerel/François Bellanger (édit.), L'égalité des personnes handicapées: principes et concrétisation, Genève 2017, p. 9 ss, spéc. p. 43). Ce grief doit donc être rejeté. c) On ajoutera que si l'on se réfère aux descriptions de poste que la Municipalité a produites devant la Commission de recours puis devant la Cour de céans, le but du poste consistant à " coordonner et diriger les travaux de petits chantiers en tant que

responsable d'affaire " et les responsabilités y afférentes ne représentent que 10 % des activités qui incomberaient en principe à B._____. Ainsi, ces activités, si elles ne sont pas exercées à titre exceptionnel, s'avèrent néanmoins secondaires en comparaison des autres tâches et responsabilités exercées par le prénommé. Il en va de même des responsabilités principales consistant à " être la personne de référence entre le service et l'extérieur concernant la charte graphique " et à " réaliser des montages dans Adobe Photoshop ", qui correspondent à l'une des quatre, respectivement l'une des deux responsabilités principales mentionnées dans la description de poste en lien avec les buts " gérer les archives des plans numérisés " et " exprimer, visualiser des projets ", dont le pourcentage est évalué à 5 % des activités de B._____. Au vu de ces éléments, la décision de classer le poste occupé par B._____ au niveau 6 de la chaîne 401 Travaux professionnels - Généraliste, à l'instar des autres postes de dessinateurs du Service *****, n'apparaît pas arbitraire, étant précisé que la Commission de recours peut en principe substituer son appréciation à celle de la Municipalité en tant qu'employeur et autorité de classification. d) On ne saurait par ailleurs suivre la Municipalité, qui fait encore valoir que le manque d'autonomie et le besoin accru de supervision et de contrôle de B._____ auraient une influence sur la notation des critères secondaires compétence à diriger, autonomie, flexibilité, communication et coopération. Comme déjà mentionné, les fonctions sont colloquées dans la grille des fonctions sur la base des compétences nécessaires à leur exercice et des sollicitations et conditions de travail qu'elles impliquent (cf. art. 35 al. 1 RPAC), non selon les qualités des titulaires qui les occupent. Quoi qu'il en soit, si l'on se réfère aux descriptifs de fonctions correspondant aux niveaux 5 et 6 de la chaîne 401 Travaux professionnels - Généraliste, la valorisation des critères précités diffère au maximum de 0.5 point, et pour certains d'entre eux seulement. En présence d'une différence de cet ordre et compte tenu du pouvoir d'examen restreint qu'exerce la Cour de céans, l'autorité intimée n'a en tout cas pas excédé son large pouvoir d'appréciation. 4. Il découle des considérants qui précèdent que le recours, mal fondé, doit être rejeté et la décision de la Commission de recours individuel du 23 septembre 2019 doit être confirmée. Vu l'issue du litige, les frais de justice, arrêtés à 500 fr., sont mis à la charge de la Commune de Lausanne (art. 49 al. 1, 52 al. 1 a contrario, 91 et 99 LPA-VD). Il n'est par ailleurs pas alloué de dépens, l'autorité intimée n'ayant pas agi par l'intermédiaire d'un mandataire et le tiers intéressé n'ayant pas procédé du tout (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.