

VD_OMNI GE.2019.0244 vom 13. Juli 2021

VD Tribunal cantonal, 2021-07-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2019.0244

FR: VD_OMNI GE.2019.0244 du 13 juillet 2021

IT: VD_OMNI GE.2019.0244 del 13 luglio 2021

Regeste

A. _____ /Commission de recours individuel, Municipalité de Lausanne | Recours d'un fonctionnaire communal contre la confirmation du positionnement de son poste (inspecteur de la police du commerce) au niveau 8 de la chaîne 111. Le recourant se plaint d'une violation de son droit d'être entendu, relevant qu'il a systématiquement fait valoir que la description de son poste et ses activités effectives impliquaient une activité de conduite, ce sur quoi l'autorité intimée ne se serait pas prononcée. De manière certes sommaire, la décision attaquée retient toutefois une inadéquation entre les exigences du poste du recourant et les descriptifs de fonctions des niveaux 10 et 11 de la chaîne 113, notamment en ce qui concerne la conduite hiérarchique, de sorte que le grief est mal fondé. Sur le fond, c'est à tort que le recourant se plaint de ce que les critères secondaires afférents à son poste auraient été manifestement sous évalués, la classification du poste litigieux au niveau 8 de la chaîne 111 n'apparaissant en tout cas pas comme arbitraire. Le recourant compare son poste à celui d'un autre inspecteur, colloqué au même niveau, bien que son titulaire exerce moins de responsabilités; le fait que les deux postes ont été classés au même niveau ne relève toutefois pas d'une assimilation insoutenable. Au surplus, sous l'angle de la classification d'un poste, ce sont les exigences en termes de formation requises par le poste qui sont déterminantes et non les qualifications de son titulaire. Rejet du recours.

Erwägungen

E. 1

a) Selon l'art. 5 al. 1 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 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. Selon l'art. 75 let. a LPA-VD, a qualité pour former recours notamment toute personne ayant pris part à la procédure devant l'autorité précédente, qui est atteinte par la décision attaquée et qui dispose d'un intérêt digne de protection à ce qu'elle soit annulée ou modifiée. b) En l'espèce, déposé en temps utile, le recours satisfait aux conditions formelles de recevabilité énoncées à l'art. 79 al. 1 LPA-VD, applicable par renvoi de l'art. 5 RPAC. Selon son courrier du 16 octobre 2020, le recourant a quitté le poste dont la classification est litigieuse. Il conserve toutefois un intérêt à ce que la décision attaquée soit annulée ou modifiée pour la période allant du 1^{er} janvier 2017 au jour de la cessation des rapports de service. Il y a donc lieu d'entrer en matière.

E. 2

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). 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 transitoires 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 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. 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 – Grille des fonctions – Descriptifs de fonctions" (ci-après: le guide). Selon le guide, la grille des fonctions permet de regrouper l'ensemble des postes 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. La grille des fonctions est composée de deux axes: - l'axe vertical "métiers" se découpe en

E. 6

Le recourant se plaint d'une violation de l'égalité de traitement. a) Une décision viole le principe de l'égalité consacré à l'art. 8 al. 1 Cst. lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à réglementer ou qu'elle 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 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 142 V 316 consid. 6.1.1 p. 323; 141 I 153 consid. 5.1 p. 157 et la référence). Les situations comparées ne doivent pas nécessairement être identiques en tous points mais leur similitude doit être établie en ce qui concerne les éléments de fait pertinents pour la décision à prendre (ATF 130 I 65 consid. 3.6 p. 70). De la garantie générale de l'égalité de traitement de l'art. 8 al. 1 Cst. découle l'obligation de l'employeur public de rémunérer un même travail avec un même salaire. Etant donné la grande marge d'appréciation dont disposent les autorités 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 p. 67s.; arrêts TF 8C_685/2018 du 22 novembre 2019 consid. 6.2; 8C_320/2015 du 15 février 2016 consid. 2.4.2). b) Devant l'autorité intimée, le recourant s'était déjà plaint de ce que son poste avait été classé à un niveau insuffisant au regard d'autres postes prétendument équivalents de responsables ou chefs de bureau de la Municipalité de Lausanne. En outre, il s'était plaint de ce que la différence de classification entre son poste et celui des autres inspecteurs du bureau, qu'il dirige, colloqués en classe 7, n'était pas suffisamment marquée. Ces moyens n'ont pas été retenus dans la décision attaquée; ils ne sont du reste pas repris dans le présent recours. aa) Le recourant compare cependant son poste avec celui d'inspecteur «A» employé au sein du bureau des manifestations et des marchés du Service de l'économie. Il considère qu'il n'est pas justifié qu'un inspecteur «A» soit colloqué à la même classe qu'un responsable de bureau, de sorte que son poste devrait nécessairement être colloqué à un niveau supérieur au niveau

E. 8

Il fait valoir à cet égard que les responsabilités, l'autonomie et la complexité du poste cité en comparaison n'atteindrait pas celles du poste litigieux. En outre, il rappelle que ce poste est subordonné à un chef de bureau alors que le poste litigieux est directement subordonné à la cheffe de service. Quoi qu'en dise le recourant, le fait que les deux postes aient finalement été classés au même niveau ne relève pas d'une assimilation insoutenable. Le recourant perd en effet de vue que, s'il a effectivement été nommé au poste de responsable du bureau du lac, sa fonction est néanmoins demeurée celle d'un inspecteur de la police du commerce «A», ce que confirme la description de poste. Dans ses écritures, l'autorité concernée relève du reste que les missions et les responsabilités respectives du poste litigieux et de celui d'«Inspecteur-trice référent-e du secteur manifestations et marchés» présentent des similitudes en termes d'exigences, même si tous deux s'inscrivent dans leur environnement respectif. A cela s'ajoute que le poste que le recourant cite en comparaison se rapporte à un domaine d'activités plus étendu que le sien, avec un nombre plus étendu de réglementations à connaître. Dans ses déterminations du 21 mai 2019, la cheffe de service a indiqué sur ce point que l'inspecteur référent du bureau des manifestations et des marchés effectuait lui-même un travail d'analyse et la rédaction des procédures (droit d'être entendu, retraits d'autorisations, éléments de déterminations, autorisations, divers courriers et rapports), organisait et coordonnait le travail pour quatre inspecteurs et contrôlait la bienfaisance des dossiers et du courrier des autres inspecteurs du bureau. Elle a indiqué, par comparaison, qu'il incombait au recourant d'assurer l'organisation du travail sur le terrain seulement dans un domaine bien spécifique et sur la base d'une réglementation très cadrée et ne concernant qu'une seule matière, pour un respectivement deux collaborateurs durant la

période estivale; en outre, le recourant ne rédige que des rapports concernant les constats sur place et avis simples à déposer sur les bateaux. Il apparaît ainsi que le positionnement de ces deux fonctions au même niveau n'est pas critiquable, ce d'autant que le recourant n'apporte aucun élément qui permettrait d'apporter un éclairage différent sur ces constatations, voire même de les nuancer quelque peu. bb) Le recourant se réfère en outre à la promotion d'une gestionnaire de dossiers référente au poste de cheffe du bureau des établissements et des commerces, niveau 11, à compter du 1^{er} mai 2019. Il fait valoir que cette dernière ne disposait pas des qualifications exigées, à savoir une formation de niveau Master Université/EPF. Le recourant ne peut rien tirer à son profit de ce qui précède. En effet, sous l'angle de la classification d'un poste, ce sont les exigences en termes de formation requises par le poste qui sont déterminantes et non les qualifications de son titulaire. S'agissant du poste litigieux, on a vu d'ailleurs que ce n'est pas parce que le recourant ne possède pas les titres requis par le niveau 11 que le positionnement de son poste à ce niveau lui a été refusé, mais bien parce que le niveau de formation requis par son poste ne l'exigeait pas (cf. consid. 5a/aa ci-dessus). cc) Ainsi, la décision attaquée n'est pas contraire au principe d'égalité. 7. Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du recours 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 (cf. 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.