

## **GE\_GERICHTE ATA/1536/2017 vom 28. November 2017**

GE Cour de justice, 2017-11-28, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_1536\\_2017](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_1536_2017)

FR: GE\_GERICHTE ATA/1536/2017 du 28 novembre 2017

IT: GE\_GERICHTE ATA/1536/2017 del 28 novembre 2017

### **Regeste**

Résumé: Suite à une procédure de réévaluation de fonction, le recourant a vu sa fonction dévaluée de trois classes sur l'échelle des traitements mais augmentée de deux échelons. Même si actuellement, il perçoit le même traitement qu'il aurait perçu s'il était resté dans son ancienne classe de traitement, le fait qu'il ne pourra jamais atteindre le montant maximum de son ancienne classe dans sa nouvelle échelle de traitement lui confère la qualité pour recourir contre la décision prise par les intimés. Une éventuelle violation du droit d'être entendu dans le cadre de la prise de décision attaquée a été réparée par la présente procédure. Dans la mesure où le recourant est lié aux intimés par un rapport de droit public et que la jurisprudence relative aux fonctionnaires de l'État peut être appliquée mutatis mutandis, il n'est pas nécessaire de faire appel aux dispositions du CO à titre de droit supplétif. Les intimés sont donc en droit de revoir en tout temps leur politique en matière de salaire. Même si les documents produits sont généraux, ils permettent malgré tout de conclure que les partenaires sociaux ont été associés au processus de réévaluation. L'évaluation effectuée de la fonction a bien pris en considération les particularités de la fonction du recourant (formation, analyse et synthèse, autonomie, communication externe). Enfin et pour des motifs d'égalité de traitement, il est conforme au droit que la mise en oeuvre de la nouvelle classification soit fixée à une date précise pour tous les employés. Recours rejeté.

### **Erwägungen**

#### **E. 26**

septembre 2010 - LOJ - E 2 05). Sauf exceptions prévues par la loi, elle statue sur les recours formés contre les décisions des autorités et juridictions administratives au sens des art. 4, 4a, 5, 6 al. 1 let. a et e et 57 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10 ; art. 132 al. 2 LOJ).

Sont des autorités administratives notamment les corporations et établissements de droit public (art. 5 let. e LPA).

b. Établissement de droit public autonome dans les limites fixées par la loi sur les transports publics genevois du 21 novembre 1975 (LTPG - H 1 55), les TPG sont une autorité administrative au sens de l'art. 5 let. e LPA.

c. Selon l'art. 89 al. 1 des statuts, toute décision des TPG, prise en dernière instance et affectant les rapports de travail – à l'exception des rappels à l'ordre oraux, des avertissements et des décisions découlant du droit de donner des directives – peut faire l'objet d'un recours à la chambre de céans.

d. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable de ces points de vue (art. 62 al. 1 let. a et 63 al. 1 let. c LPA ; art. 89 al. 2 des statuts).

- 10/22 - A/51/2017 2) a. Selon l'art. 4 al. 1 LPA, sont considérées comme des décisions les mesures individuelles et concrètes prises par l'autorité dans les cas d'espèce fondées sur le droit public fédéral, cantonal ou communal et ayant pour objet de créer, de modifier ou d'annuler des droits et des obligations (let. a), de constater l'existence, l'inexistence ou l'étendue de droits, d'obligations ou de faits (let. b), de rejeter ou de déclarer irrecevables des demandes tendant à créer, modifier, annuler ou constater des droits ou des obligations (let. c). Ce n'est pas la forme de l'acte qui est déterminante, mais son contenu et ses effets (ATA/1199/2017 du 22 août 2017 consid. 6b et les arrêts cités).

Toute décision administrative au sens de l'art. 4 LPA doit avoir un fondement de droit public. Il ne peut en effet y avoir décision que s'il y a application, au travers de celle-ci, de normes de droit public. De nature unilatérale, une décision se réfère à la loi dont elle reproduit le contenu normatif de la règle. Une décision tend à modifier une situation juridique préexistante. Il ne suffit pas que l'acte visé ait des effets juridiques, encore faut-il que celui-ci vise des effets juridiques. Sa caractéristique en tant qu'acte juridique unilatéral tend à modifier la situation juridique de l'administré par la volonté de l'autorité, mais sur la base et conformément à la loi (ATA/1199/2017 précité consid. 6b ; ATA/766/2016 du 13 septembre 2016 consid. 3 et les références citées).

b. Selon la jurisprudence fédérale, l'acte par lequel une administration se prononce sur des prétentions salariales d'un employé en relation avec la classification d'une fonction répond indéniablement à la notion de décision (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_220/2011 du 2 mars 2012 consid. 4.1.2 in SJ 2013 I 19).

c. En l'espèce, le courrier du 21 novembre 2016 fixe le traitement salarial du recourant suite à la dévaluation de sa fonction dès le 1er janvier 2017.

Ce document est une mesure individuelle et concrète prise par un établissement de droit public autonome sur la base de son statut et ayant pour objet de modifier la situation juridique du recourant quant à son traitement salarial dès le 1er janvier 2017.

Ce document constitue bien une décision quant à son contenu et ses effets, ce qui, au demeurant, n'est pas contesté. 3)

Selon l'intimé, le recourant ne dispose pas de la qualité pour recourir.

a. Aux termes de l'art. 60 al. 1 LPA, ont qualité pour recourir les parties à la procédure qui a abouti à la décision attaquée (let. a) et toute personne qui est touchée directement par une loi constitutionnelle, une loi, un règlement du Conseil d'État ou une décision et a un intérêt personnel digne de protection à ce que l'acte soit annulé ou modifié (let. b).

- 11/22 - A/51/2017

L'intérêt à obtenir un jugement favorable doit être personnel, direct, immédiat et actuel (MGC 1984 I 1604 ss ; 1985 III 4373 ss ; ATA/407/2017 du 11 avril 2017 consid. 2a ; ATA/602/2016 du 12 juillet 2016 consid. 1a et les arrêts cités ; Raphaël MAHLER, *Réflexions sur la qualité pour recourir en droit administratif genevois*, RDAF 1982, pp. 272 ss, not. 274).

b. La jurisprudence a précisé que les let. a et b de la disposition précitée doivent se lire en parallèle : ainsi, le particulier qui ne peut faire valoir un intérêt digne de protection ne saurait être admis comme partie recourante, même s'il était partie à la procédure de première instance (ATA/407/2017 précité consid. 2b ; ATA/1059/2015 du 6 octobre 2015

consid. 3b et les nombreux arrêts cités).

c. L'intérêt digne de protection consiste en l'utilité pratique que l'admission du recours apporterait au recourant, en lui évitant de subir un préjudice de nature économique, idéale, matérielle ou autre que la décision attaquée lui occasionnerait (ATF 133 II 249 consid. 1.3.1 p. 253 ; ATF 131 II 649 consid. 3.1). L'existence d'un intérêt digne de protection présuppose que la situation de fait ou de droit du recourant puisse être influencée par l'annulation ou la modification de la décision attaquée, ce qu'il lui appartient d'établir (ATF 120 Ib 431 consid. 1 p. 433 ; ATA/407/2017 précité consid. 2c).

d. Dans un dossier opposant un employé des TPG à son employeur et qui avait pour objet la suppression d'avantages économiques prévus par le statut pour les retraités, le Tribunal fédéral a considéré qu'il était douteux qu'un employé, encore actif au sein des TPG, ait un intérêt concret et actuel digne de protection à l'annulation de la décision les supprimant. En outre, il n'existait pas un intérêt public suffisamment important à la solution de la question litigieuse pour faire exceptionnellement abstraction de l'exigence d'un intérêt actuel (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_781/2015 du 8 août 2016 consid. 4.2). Le Tribunal fédéral a toutefois laissé la question ouverte, dans la mesure où le recours de cet employé devait être rejeté (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_781/2015 précité consid. 4.4).

e. En l'occurrence, il ressort de la décision de l'intimé du 21 novembre 2016 que la fonction du recourant au 31 décembre 2016 était classée en classe 23, échelon 15, ce qui correspondait à un salaire mensuel brut de CHF 13'499.64. Suite à la dévaluation de sa fonction, le recourant bénéficie depuis le 1er janvier 2017 de la classe 20, échelon 17, ce qui correspond à un salaire mensuel brut de CHF 12'188.42. Par ailleurs, il perçoit une compensation financière mensuelle de CHF 1'310.88 (recte : CHF 1'311.22, étant précisé qu'il s'agit d'une simple erreur de plume comme l'atteste la réponse de l'intimé qui indique bien le montant de CHF 1'311.22). Il est ainsi exact que depuis le 1er janvier 2017 le recourant perçoit au final le même montant de salaire qu'avant la dévaluation de sa fonction (CHF 12'188.42 + CHF 1'311.22 = CHF 13'499.64).

- 12/22 - A/51/2017

Toutefois, force est de constater qu'en se trouvant désormais à l'échelon 17 (sur 17 échelons) de la classe 20, l'intéressé a déjà atteint le maximum des échelons de sa nouvelle classe, ce qui signifie pour lui, en définitive, une perte de salaire annuel. La chambre de ceans considère que, dans ce genre de cas, il convient de se positionner au moment de la prise de décision et d'examiner si la modification de la classe de traitement a, à terme et en définitive, des effets sur la situation juridique de l'intéressé. Ce qui est bien le cas, en l'espèce, puisqu'en se trouvant dans une classe inférieure, le recourant ne pourra jamais atteindre le montant maximum de la classe 23, lequel est dans tous les cas, suite à la dévaluation de sa fonction, supérieur à celui de sa classe actuelle (classe 20). L'intérêt futur, sur lequel il ne sera pas possible de revenir, est un intérêt actuel.

Cela se justifie également au motif qu'une décision telle que celle querellée échapperait systématiquement à son contrôle.

Il convient dès lors d'entrer en matière sur le recours. 4)

Le recourant sollicite la production de l'intégralité du dossier de l'intimé, y compris les notes et rapport établis dans le cadre de la « mise en conformité de la classification des fonctions dans le but de répondre aux recommandations émises par le SAI », ainsi que leurs

échanges avec ledit service, les procès-verbaux approuvés établis lors des entretiens des 31 août et 17 novembre 2016 et tout document en lien avec la consultation des organisations représentatives du personnel en marge du processus présentement litigieux. Elle demande également la tenue d'une audience de comparution personnelle des parties. Quant à l'intimé, il propose l'audition de témoins (quatre collaborateurs des RH et de la direction).

a. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., le droit d'être entendu comprend en particulier le droit pour le justiciable de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision (ATF 142 II 218 consid. 2.3 ; 142 III 48 consid. 4.1.1. ; 141 V 557 consid. 3.1 ; 135 I 279 consid. 2.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 2C\_396/2016 et 2C\_397/2016 du 14 novembre 2016 consid. 4.1 ; 2C\_998/2015 du 20 septembre 2016 consid. 3.1 ; 1C\_52/2016 du 7 septembre 2016 consid. 3.1) et de participer à l'administration des preuves (arrêt du Tribunal fédéral 1C\_279/2016 du 27 février 2017 consid. 6.1). Toutefois, le droit d'être entendu ne peut être exercé que sur les éléments qui sont déterminants pour décider de l'issue du litige (ATF 135 I 279 consid. 2.3 ; 132 V 368 consid. 3.1). L'autorité de décision peut donc se livrer à une appréciation anticipée de la pertinence du fait à prouver et de l'utilité du moyen de preuve offert et, sur cette base, refuser de l'administrer. Ce refus ne viole le droit d'être entendu que si l'appréciation à laquelle elle a ainsi procédé est entachée d'arbitraire (art. 9 Cst. ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.2 ; 136 I 229 consid. 5.3 ; 131 I 153 consid. 3). La garantie constitutionnelle précitée n'empêche pas non plus l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de forger sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation

- 13/22 - A/51/2017 anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude qu'elles ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 ; ATA/1383/2017 du 10 octobre 2017 consid. 3).

Par ailleurs, le droit d'être entendu n'implique pas une audition personnelle de l'intéressé, celui-ci devant simplement disposer d'une occasion de se déterminer sur les éléments propres à influencer sur l'issue de la cause (art. 41 LPA ; ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2D\_5/2012 du 19 avril 2012 consid. 2.3 et les arrêts cités ; ATA/465/2017 du 25 avril 2017 consid. 4a).

b. En l'occurrence, force est de constater que l'intimé a produit tous les documents utiles à la résolution du litige, étant précisé que le rapport d'audit du SAI d'avril 2015 est un document confidentiel au sens de l'art. 18 de la loi sur la surveillance de l'État du 13 mars 2014 (LSurv - D 1 09), de sorte qu'il n'est pas envisageable – sous réserve de la loi sur l'information du public et l'accès aux documents du 5 octobre 2001 (LIPAD - A 2 08) non invoquée par le recourant – de faire appel à l'entraide administrative (art. 25 al. 4 let. a LPA). Il en est de même s'agissant de leurs échanges avec le SAI.

S'agissant de la tenue d'une audience de comparution personnelle des parties et de l'audition de témoins, celles-ci ne sont pas nécessaires, dans la mesure où les parties ont pu s'exprimer dans leurs écritures respectives et produire un certain nombre de documents. De plus, le litige est centré sur de pures questions juridiques plutôt que factuelles.

Enfin, les TPG ont produit leur dossier où ne figurent pas les procès-verbaux des entretiens des 31 août et 21 novembre 2016. Cette absence et les conséquences qui en découlent seront traitées dans les considérants qui suivent.

La chambre de céans dispose ainsi de tous les éléments utiles pour statuer en toute connaissance de cause. 5)

Dans un premier grief, le recourant soutient que l'intimé a violé son droit d'être entendu sur plusieurs points, notamment la décision, déjà rédigée et prête à être notifiée au moment de l'entretien du 21 novembre 2016, avait été prise avant même que les parties ne puissent valablement se déterminer devant l'autorité compétente. De plus, le recourant n'avait pas eu accès au dossier et la décision attaquée n'était pas motivée.

a. Le droit d'être entendu (art. 29 al. 2 Cst.) comprend également le droit pour les parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 138 II 252 consid. 2.2 p. 255).

- 14/22 - A/51/2017

Le droit d'être entendu implique également l'obligation pour l'autorité de motiver ses décisions, afin que le justiciable puisse les comprendre et exercer ses droits de recours à bon escient (ATF 138 I 232 consid. 5.1 ; 133 III 439 consid. 3.3 et les arrêts cités). Il suffit cependant, selon la jurisprudence, que l'autorité mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause (ATF 138 I 232 consid. 5.1 ; 138 IV 81 consid. 2.2 ; 136 I 229 consid. 5.2 ; arrêts du Tribunal fédéral 5A\_12/2013 du 8 mars 2013 consid. 4.1 ; 2C\_997/2011 du 3 avril 2012 consid. 3 ; 1C\_311/2010 du 7 octobre 2010 consid. 3.1 ; ATA/720/2012 du

### **E. 30**

octobre 2012 consid. 4).

b. La réparation d'un vice de procédure en instance de recours et, notamment, du droit d'être entendu, n'est possible que lorsque l'autorité dispose du même pouvoir d'examen que l'autorité inférieure (ATF 138 I 97 consid. 4.16.1 ; 137 I 195 consid. 2.3.2 ; 133 I 201 consid. 2.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_533/2012 du 12 septembre 2013 consid. 2.1 ; ATA/747/2016 du 6 septembre 2016 consid. 4e et la doctrine citée). Elle dépend toutefois de la gravité et de l'étendue de l'atteinte portée au droit d'être entendu et doit rester l'exception (ATF 126 I 68 consid. 2 et la jurisprudence citée) ; elle peut cependant se justifier en présence d'un vice grave lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (ATF 137 I 195 consid. 2.3.2 ; 136 V 117 consid. 4.2.2.2 ; 133 I 201 consid. 2.2 ; ATA/666/2015 du 23 juin 2015 consid. 2b et les arrêts cités). En outre, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de cette violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir le loisir de faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse (ATA/453/2017 du 25 avril 2017 consid. 5c ; ATA/747/2016 précité consid. 4e et les références citées).

c. En l'espèce, il ressort de la chronologie du dossier que le 8 juin 2016, une « info-RH » destinée à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs des TPG a été affichée dans les locaux de l'entreprise. Celle-ci expliquait la chronologie et la méthodologie du processus de réévaluation des fonctions. Les résultats auxquels la réévaluation avait abouti étaient également présentés, notamment pour les vingt employés dont les fonctions seraient

dévaluées. Aucune baisse salariale ne serait toutefois appliquée, ce qui en soi est correct, puisqu'au moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle classification le recourant a perçu effectivement un même montant de salaire qu'avant la dévaluation de sa fonction (cf. supra consid. 3e).

Dans le prolongement de cette « info-RH », le recourant a été convoquée pour un entretien avec les RH et la direction de l'intimé pour le 31 août 2016 dont le sujet était l'évaluation des fonctions et son impact sur le positionnement salarial du poste de l'intéressé. Bien qu'aucun procès-verbal n'ait été tenu à cette occasion,

- 15/22 - A/51/2017 l'intimé a remis une trame d'un entretien-type. Il en ressort que l'employé était informé de la méthode utilisée pour l'évaluation de la fonction ainsi que du fait qu'une entreprise externe avait été mandatée. Tous les postes avaient été évalués avec les mêmes outils et sur les mêmes critères. Les résultats devaient être présentés, ainsi que la progression prévue. Le salaire actuel était aussi garanti. Enfin, les RH devaient informer chaque collaborateur de ses droits, à savoir le droit de pouvoir donner des informations complémentaires dans les dix jours et le droit de faire recours dans les trente jours une fois la décision prise. Une foire aux questions était également prévue. Cette trame d'entretien permet de se faire une idée précise des éléments qui ont été discutés lors de cet entretien et on ne saurait véritablement soutenir que le recourant n'a pas pu faire valoir son point de vue au cours de cet entretien.

S'il est exact qu'aucun document ne semble avoir été remis au recourant au moment de cet entretien, il n'a pas allégué en avoir fait la demande à ce moment-là. Par ailleurs, le recourant a pu se déterminer dans le cadre de ses observations dans le délai prolongé au 15 septembre 2016 et il a reçu, suite à celles-ci, « les critères d'évaluation transmis quelques jours avant » (p. 5 de son recours), soit les critères d'évaluation utilisés, ainsi que les réponses aux questions les plus souvent posées. Enfin, il a une nouvelle fois été reçu le 21 novembre 2016 pour discuter des observations précitées et la décision lui a été remise à l'issue de cet entretien. Même si le fait de remettre la décision le jour même de l'entretien est discutable, il ressort de la chronologie exposée ci-dessus que la décision lui a été remise après la tenue de l'entretien et l'intimé a expliqué que les observations du 15 septembre 2016 n'avaient pas emporté sa conviction, si bien qu'il pouvait agir de la sorte. Enfin, on ne saurait suivre le recourant lorsqu'il expose qu'il n'a pas pu se déterminer ni avant ni après la décision litigieuse du CA, dans la mesure où il a été reçu par deux fois en entretien et qu'il a pu présenter des observations avant la prise de la décision présentement querellée.

S'agissant de la problématique relative à la motivation de la décision, la chronologie du dossier telle que résumée ci-dessus permet à la chambre de céans de considérer que le recourant était au fait des raisons pour lesquelles sa fonction avait été revue à la baisse. D'ailleurs, dans ses observations du 15 septembre 2016, celui-ci a pu faire valoir différentes tâches qui selon lui n'avaient pas été prises en considération.

Cela relevé et en tout état de cause, une éventuelle violation du droit d'être entendu ou du devoir de motivation a été réparée dans le cadre de la procédure de recours devant la chambre de céans. En effet, la LPA prévoit que le recours à la chambre de céans a un effet dévolutif complet et que celle-ci dispose d'un libre pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 61 et 66 ss LPA ; ATA/679/2017 du 20 juin 2017 consid. 4d), permettant une réparation d'une violation du droit d'être entendu. Par ailleurs, le recourant a eu l'occasion de s'exprimer et de faire valoir

- 16/22 - A/51/2017 l'entier de ses griefs dans son recours du 14 novembre 2016 et dans ses écritures subséquentes notamment après production, de la part de l'intimé, des documents relatifs à la réévaluation. Quant à l'intimé, il a pu développer ses arguments.

Le grief sera écarté. 6)

Le recourant considère que l'intimé a violé les principes généraux régissant le droit du travail en ayant modifié unilatéralement son contrat de travail. Il soutient également que la consultation des organisations représentatives du personnel n'est pas établie.

a. Le pouvoir d'examen de la chambre administrative est limité à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 1 let. a LPA). Sauf exception prévue par la loi, la chambre de céans ne peut pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (art. 61 al. 2 LPA).

b. Selon l'art. 2 du statut, les rapports de travail sont régis par la loi fédérale sur le travail dans les entreprises de transports publics du 8 octobre 1971 (LDT - RS 822.21), la LTPG, la loi fédérale sur la protection des données du 19 juin 1992 (LPD - RS 235.1), la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg - RS 151.1), ainsi que le statut, son règlement et ses règlements particuliers et instructions de service (al. 1). Tous les employés sont liés à l'intimé par un rapport de droit public (al. 2). La loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220), notamment son titre dixième (du contrat de travail), s'applique à titre de droit supplétif (al. 3).

À teneur de l'art. 7 du statut, l'autorité d'engagement établit sur la base du statut et des règlements en vigueur, un contrat de travail écrit spécifiant, notamment, sa durée, la description du poste, la date d'entrée en fonction, la classification de la fonction, le taux d'activité, le traitement initial, les principales prestations sociales, ainsi que d'éventuelles conditions particulières (al. 1). L'employé reçoit son contrat de travail, la charte d'entreprise, la description de sa fonction, le statut et tous les règlements utiles à sa fonction, ainsi que le règlement de la fondation de prévoyance (al. 2).

c. La doctrine prévoit qu'un contrat de droit administratif peut être modifié par accord entre les parties et dans le respect du cadre législatif. Une modification du contrat peut cependant également résulter de la demande d'une seule des parties, et parfois « se révéler nécessaire, en raison d'un changement imprévisible et fondamental des circonstances qui modifie l'équilibre économique, sans que cela soit imputable à l'une des parties » (Héloïse ROSELLO, Les influences du droit privé du travail sur le droit de la fonction publique, 2016, n. 381).

- 17/22 - A/51/2017

d. La jurisprudence fédérale, qui concerne les fonctionnaires de l'État de Genève, précise que les prétentions pécuniaires des agents de la fonction publique, qu'il s'agisse de prétentions salariales ou relatives aux pensions, 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'État 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 son statut puissent faire l'objet ultérieurement de modifications. 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 p. 72 et les arrêts cités ; arrêts du Tribunal fédéral 8C\_635/2016 du 3 août 2017 consid. 11.2 et 1C\_186/2008 du 8 décembre 2008 consid. 3.1).

e. Selon l'art. 24 du statut, chaque fonction doit faire l'objet d'une description de poste mentionnant, notamment, son libellé ou titre, sa position hiérarchique, ses activités et ses responsabilités (al. 1). Après consultation des organisations représentatives du personnel, le CA range chaque fonction dans l'une des classes de l'échelle des traitements, en tenant compte, notamment, de la formation et de l'expérience requises, des efforts intellectuels et physiques, ainsi que des responsabilités à exercer (al. 2).

f. En l'occurrence, il ne ressort pas du statut qu'une fois le contrat de travail signé et la classe de traitement arrêtée, celle-ci ne serait plus susceptible d'être modifiée suite à une réévaluation, à la baisse, ou à la hausse d'ailleurs (ce qui a été le cas pour cent douze employés), étant précisé que l'art. 93 al. 1 du statut a trait aux dispositions transitoires par rapport à l'entrée en vigueur du statut (1er janvier 1999) et ne trouve dès lors pas application en l'espèce. De même, le recourant n'a pas allégué que des assurances précises lui auraient été données à l'occasion de son engagement ou plus tard.

Il n'est pas contesté que le recourant n'a pas manifesté son accord quant à la modification de sa classe de traitement, notamment au vu de la présente procédure. Toutefois et dans la mesure où comme pour un fonctionnaire employé par l'État, le rapport qui lie le recourant à l'intimé est un rapport de droit public (art. 2 al. 2 du statut), la jurisprudence fédérale précitée peut s'appliquer mutatis mutandis à la présente cause.

Ainsi, l'intimé demeurerait libre de revoir en tout temps sa politique en matière de salaire et le recourant devait compter avec le fait que l'évaluation de sa fonction puisse faire l'objet ultérieurement de modifications à la baisse. En l'absence de toute réglementation légale traitant la matière, l'intimé demeurerait libre d'appliquer la nouvelle classification à l'ensemble des collaborateurs et de limiter le bénéfice des droits acquis du personnel au maintien du salaire actuel

- 18/22 - A/51/2017 selon l'ancien régime au niveau atteint lors du déclassement de la fonction (arrêt du Tribunal fédéral 1C\_186/2008 précité consid. 3.3).

Le fait que le statut prévoit une application des dispositions du CO à titre de droit supplétif (art. 2 al. 3 du statut) n'est en soi pas pertinent s'agissant de la liberté avec laquelle l'intimé est en droit de revoir sa politique salariale, puisqu'au vu de l'art. 2 al. 2 du statut et de la jurisprudence fédérale précitée, il n'est pas nécessaire de faire appel aux dispositions du CO à titre de droit supplétif.

S'agissant de la procédure mise en place pour la réévaluation des classes de fonctions, l'intimé a produit un certain nombre de pièces.

Selon le procès-verbal de la séance du 30 mai 2016 du CA caviardé : « Le (...) demande comment se sont passées les discussions avec les partenaires sociaux concernant cette classification des postes. M. (...) répond que cela s'est bien passé. ». Selon la présentation PowerPoint faite ce jour-là, trois rencontres ont eu lieu avec les partenaires sociaux. La première en date du 25 avril 2016 ayant pour objet la présentation de la démarche et de la méthode. La seconde, le 13 mai 2016, intitulée « 1ère séance de consultation et partage des résultats et mesures ». Une dernière, le 17 mai 2016, relative à une deuxième séance de

consultation et partage des résultats et mesures.

Même si ces documents sont généraux, ils permettent malgré tout de conclure que les partenaires sociaux ont été associés au processus de réévaluation. Une présentation leur a été faite et deux séances de consultation ont été organisées. On ne saurait dès lors suivre le recourant lorsqu'il allègue que les documents remis par les TPG ne sont pas suffisants. Il en découle que l'intimé a bien respecté l'art. 24 al. 2 du statut lors de la mise en œuvre du processus de réévaluation.

Enfin, le recourant ne détaille pas en quoi la procédure de consultation n'aurait pas respecté le statut.

Les griefs seront écartés. 7)

Le recourant estime que l'évaluation litigieuse ne prend pas en compte les charges et responsabilités de sa fonction.

a. Selon l'art. 65 al. 2 1ère phr. LPA, l'acte de recours contient également l'exposé des motifs ainsi que l'indication des moyens de preuve.

b. En matière d'évaluation de fonctions, le Tribunal fédéral a précisé qu'en relation avec d'autres fonctions ou sur la base d'exigences précises, l'évaluation ne peut jamais être réalisée de manière objective et neutre, mais contient, par la force des choses, une grande part d'appréciation, dont la concrétisation dépend de la façon dont une certaine tâche est perçue par la société, respectivement par

- 19/22 - A/51/2017 l'employeur. L'évaluation et la classification d'une activité ou fonction déterminée n'est ni une question de fait, ni une question de droit, ni une question d'appréciation, mais comporte des éléments relevant de ces trois catégories. L'application du principe d'égalité ne conduit pas à considérer une appréciation déterminée comme étant la seule juridiquement valable ; elle peut seulement qualifier des appréciations spécifiques d'inadmissibles car discriminatoires. Dans ce cadre, les autorités politiques compétentes disposent d'une marge d'appréciation importante (ATF 125 II 385 consid. 5b ; ATA/43/2016 du 19 janvier 2016 consid. 4e confirmé par le Tribunal fédéral dans son ATF 143 I 65).

c. Outre le fait que le recourant n'expose pas dans ses écritures par-devant la chambre de céans quelles sont les charges et responsabilités qui n'auraient pas été prises en considération dans le cadre de l'évaluation, alors qu'il disposait de la liste des réponses relatives au nombre de points que sa fonction a reçu suivant les critères, ce qui pose problème quant à son obligation de motivation, il ressort de la liste des critères d'évaluation des fonctions et de son lexique d'utilisation que plusieurs critères ont été pris en compte dans le cadre de l'évaluation (formation, exigence, exigences intellectuelles, pénibilité, responsabilités et communication). Ces critères sont eux-mêmes divisés entre plusieurs sous-critères (par exemple pour le critère de responsabilités, celui-ci comprend les sous-critères d'autonomie, la gestion des ressources humaines, les responsabilités budgétaires, l'organisation et la planification).

Même s'il est délicat de procéder à des comparaisons de fonctions, on peut toutefois relever que la fonction du recourant se trouve dans la même classe que le/la gestionnaire de programmes et portefeuille de projets « IT » ou encore le/la responsable du Pôle « IT » « Vente et Back office », tous en classe 20 et qui sont dans le même service que le recourant. Par ailleurs, il ressort de la liste des réponses précitée que la fonction du recourant a obtenu

639 points. Notamment et s'agissant du critère de formation/expérience/exigences intellectuelles sa fonction a été rangée en position 4 (sur 4) du sous-critère relatif à la formation de base (« une formation supérieure sanctionnée par un diplôme, d'une Haute école spécialisée ou une formation universitaire sanctionnée par une licence/diplôme ou un niveau jugé équivalent »). Ainsi, la fonction du recourant a obtenu le rang maximum quant à la formation de base requise. Il en est de même pour le sous-critère relatif à l'analyse et synthèse, soit « la fonction est confrontée à la résolution de situations qui implique une analyse complexe et diversifiée, la synthèse des éléments hétérogènes et l'élaboration de solutions pour pouvoir les résoudre », ce qui correspond bien à ce qu'il a exposé dans ses observations du 15 septembre 2016. De plus, concernant le critère relatif à l'autonomie quant aux responsabilités, la fonction de l'intéressé a reçu la position 4 (sur 5), ce qui signifie que « la fonction s'exerce dans un cadre défini (budget, délais, standards de qualité, lois, règlement, etc.). La fonction permet de prendre des initiatives pour

- 20/22 - A/51/2017 l'amélioration des processus décisionnels, organisationnels, de réalisation et de contrôle dans les limites fixées. ». Force est de constater que la fonction du recourant a obtenu un rang élevé. En outre et quant au sous-critère relatif à la communication externe, sa fonction a obtenu le rang 4 (sur 5), à savoir « l'exercice de la fonction implique des communications qui portent sur des négociations sur des sujets et/ou élaborés parfois complexes. La fonction nécessite des capacités à comprendre et à gérer différentes perceptions des sujets traités. Elles influencent de manière déterminante l'image de marque de l'établissement dans son environnement. », ce qui correspond bien à ce qu'a exposé le recourant dans ses observations du 15 septembre 2016, notamment quant à son rôle de délégué.

De surcroît et dans un contexte global, il sied de relever que les TPG ont eu recours à un cabinet externe et que sur les mille huit cent quinze collaborateurs que compte l'intimé, seuls vingt, soit 1 % des employés, étaient colloqués dans une classe trop élevée, ce qui démontre le sérieux du travail effectué, étant rappelé que cent douze (6 % des employés) ont vu leur classe adaptée à la hausse.

Au vu de ces éléments, du manque de précisions de la part du recourant sur les critères qui n'auraient pas été pris en considération et du large pouvoir d'appréciation dont dispose l'intimé, on ne peut lui reprocher un abus de pouvoir d'appréciation dans l'application des critères dans l'évaluation de la fonction du recourant.

Le grief sera écarté dans la mesure de sa recevabilité. 8)

Dans un dernier grief, le recourant considère qu'en arrêtant au 1er janvier 2017 la prise d'effet de la décision attaquée, les TPG ont violé le droit, notamment l'art. 68 al. 2 du statut.

a. Selon l'art. 68 al. 2 let. d du statut, le contrat de travail peut être résilié moyennant les délais de congé dès la 10ème année (sous-entendu de service), trois mois pour la fin d'un mois.

b. L'article précité se trouve au chapitre relatif à la fin des rapports de travail. Or, en l'occurrence, aucune résiliation du contrat de travail n'est prévue. Au contraire, un avenant au contrat de travail actuel sera transmis lorsque la décision sera définitive et exécutoire. Par ailleurs et pour des motifs d'égalité de traitement (art. 8 Cst.), il est conforme au droit que la mise en œuvre de la nouvelle classification des fonctions soit prévue, pour tous les employés de l'intimé, à une date précise, soit en l'occurrence, le 1er janvier 2017.

Le grief est mal fondé. 9)

Compte tenu de qui précède, le recours sera rejeté.

- 21/22 - A/51/2017 10) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant qui succombe (art. 87 al. 1 LPA) et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). Aucune indemnité ne sera accordée à l'intimé – qui n'y a d'ailleurs à juste titre pas conclu –, sa taille lui permettant de disposer d'un service juridique apte à assumer sa défense, sans avoir à recourir aux services d'un avocat (ATA/679/2017 précité consid. 8 et les arrêts cités). \* \* \* \* \*

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