

GE_GERICHTE ATA/200/2015 vom 24. Februar 2015

GE Cour de justice, 2015-02-24, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_200_2015

FR: GE_GERICHTE ATA/200/2015 du 24 février 2015

IT: GE_GERICHTE ATA/200/2015 del 24 febbraio 2015

Regeste

Résumé: Le recourant a travaillé pendant dix ans dans l'enseignement primaire en tant que remplaçant qualifié, percevant son salaire du premier au dernier jour de l'année scolaire, à l'exclusion des mois d'été. Premier recours contre l'arrêté du Conseil d'État confirmant le refus de l'autorité intimée de verser au recourant un salaire en juillet et août. La situation du remplaçant qualifié étant différente de celle de l'enseignant nommé, le fait que le recourant n'ait jamais perçu de salaire pendant l'été n'est dès lors pas contraire au principe de l'égalité de traitement. Recours rejeté. Deuxième recours contre le refus du DIP d'accorder la rente-pont AVS au recourant. La condition de l'art. 3 let. c LRP vise à récompenser la fidélité. Condition remplie en l'espèce. Recours admis.

Erwägungen

E. 12

septembre 1985 - LPA - E 5 10)

b. En l'espèce, les causes A/827/2014 et A/3054/2014 opposent les mêmes parties et se rapportent au même complexe de faits. Par ailleurs, si le rejet du recours A/827/2014 n'impliquerait pas forcément celui du recours A/3054/2014, l'admission du premier serait susceptible d'avoir des incidences sur l'issue du second.

La chambre administrative procédera dès lors à la jonction des deux causes sous le no A/827/2014. 2) a. Interjeté en temps utile, le recours dans la cause A/827/2014 est de ce point de vue recevable.

b. Dans un arrêt du 22 mars 2013 opposant les mêmes parties portant sur une décision relative aux mêmes rapports de travail, la chambre administrative a

- 21/33 -

A/827/2014

implicitement admis sa compétence pour connaître d'un litige relatif au statut d'un remplaçant qualifié, en retenant l'existence d'une voie de recours hiérarchique préalable et en renvoyant la cause au Conseil d'État (ATA/191/2013 du 22 mars 2013 consid. 2 et 3).

La chambre administrative est dès lors compétente pour connaître du recours dans la cause A/827/2014, de sorte que ce dernier est recevable. 3)

L'autorité intimée conteste la compétence de la chambre administrative pour connaître du recours dans la cause A/3054/2014.

a. La LRP - tout comme l'ancienne loi instaurant des mesures d'encouragement à la retraite anticipée (aLERA) avant elle - ne contient pas de disposition relative à la contestation d'une décision d'octroi ou de refus de la rente-pont AVS, de sorte qu'en principe, la voie de

recours ouverte est le recours à la chambre administrative (art. 132 al. 1 et 2 LOJ).

b. Le recours à la chambre administrative n'est pas recevable contre les décisions pour lesquelles le droit fédéral ou une loi cantonale prévoit une autre voie de recours (art. 132 al. 8 LOJ).

c. En l'espèce, s'agissant d'une décision concernant un remplaçant qualifié de l'enseignement primaire, l'autorité intimée soutient que le recours ne serait pas recevable du fait de l'existence d'un recours hiérarchique préalable auprès du Conseil d'État en application du RStCE.

La décision litigieuse a toutefois été prise sur la base de la LRP et non en application de la LIP et du RStCE et ne concerne pas le statut du recourant dans l'enseignement primaire mais la question spécifique de son droit à la rente-pont AVS. Les voies de recours à son encontre sont dès lors déterminées par la LRP. Or, cette dernière, qui inclut expressément dans son champ d'application les membres du personnel dont les rapports de service relèvent de la LIP (art. 1), contient une section sur le contentieux, dans laquelle il n'est ni renvoyé, pour des décisions concernant ces derniers, aux dispositions en matière de contentieux du RStCE, ni prévu de voie de recours préalable contre une décision relative à la rente-pont AVS.

Dans ces circonstances, il n'existe pas de voie de recours préalable ouverte contre la décision du 2 septembre 2014 et la chambre administrative est compétente pour connaître du recours à son encontre.

d. Au surplus interjeté en temps utile (art. 62 al. 1 let. a LPA), le recours dans la cause A/3054/2014 est par conséquent recevable. 4)

Dans le cadre du recours contre la décision du 2 juillet 2013, le recourant demande à ce qu'il soit donné acte à l'autorité intimée de son engagement à

- 22/33 -

A/827/2014

transformer les indemnités spéciales perçues depuis septembre 2007 en annuités et conclut à la condamnation de l'État de Genève à inclure les indemnités de vacances perçues depuis septembre 2007 et les montants perçus à titre de treizième salaire depuis janvier 2009 dans le salaire assuré auprès de la caisse de pension.

a. Peuvent notamment faire l'objet d'un recours les décisions finales (art. 57 let. a LPA), soit les mesures individuelles et concrètes prises par l'autorité dans les cas d'espèce fondées sur le droit public fédéral, cantonal et communal au sens de l'art. 4 al. 1 LPA, qui mettent fin à une procédure pour leur bénéficiaire. L'acte de recours contient, sous peine d'irrecevabilité, la désignation de la décision attaquée et les conclusions du recourant, ainsi que l'exposé des motifs et l'indication des moyens de preuve (art. 65 al. 1 et 2 LPA). La juridiction administrative applique le droit d'office et ne peut aller au-delà des conclusions des parties, sans pour autant être liée par les motifs invoqués (art. 69 al. 1 LPA).

b. L'objet du litige est principalement défini par l'objet du recours (ou objet de la contestation), les conclusions du recourant et, accessoirement, par les griefs ou motifs qu'il invoque. L'objet du litige correspond objectivement à l'objet de la décision attaquée, qui délimite son cadre matériel admissible (ATF 136 V 362 consid. 3.4 et 4.2 pp. 365 et 367 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_581/2010 du 28 mars 2011 consid. 1.5 ; ATA/751/2013 du 12

novembre 2013 consid. 6). La contestation ne peut excéder l'objet de la décision attaquée, c'est-à-dire les prétentions ou les rapports juridiques sur lesquels l'autorité inférieure s'est prononcée ou aurait dû se prononcer. L'objet d'une procédure administrative ne peut donc pas s'étendre ou qualitativement se modifier au fil des instances, mais peut tout au plus se réduire dans la mesure où certains éléments de la décision attaquée ne sont plus contestés (ATA/336/2014 du 13 mai 2014 consid. 4a ; ATA/790/2013 du 3 décembre 2013 consid. 4 ; ATA/560/2006 du

E. 17

octobre 2006 consid. 5b). Ainsi, si un recourant est libre de contester tout ou partie de la décision attaquée, il ne peut pas prendre, dans son mémoire de recours, des conclusions qui sortent du cadre des questions traitées dans la procédure antérieure (ATA/336/2014 du 13 mai 2014 consid. 4a ; ATA/163/2010 du 9 mars 2010 consid. 2c ; ATA/503/2009 du 6 octobre 2009 consid. 2b).

c. En l'espèce, même à supposer que l'information contenue dans la décision du 2 juillet 2013 indiquant que les instructions en vue de la transformation des indemnités en annuités - prononcée par courrier du 19 octobre 2012 - seraient émises immédiatement, puisse être qualifiée de décision, le recourant ne conteste pas la conformité au droit de la conversion des indemnités, demandant simplement la constatation de l'engagement déjà pris par l'autorité intimée, de sorte qu'il ne recourt pas sur ce point. Au demeurant, le recourant n'a pas d'intérêt digne de protection à demander la constatation sollicitée, bien qu'il l'ait obtenue du Conseil d'État. Du reste, à teneur du dossier, la transformation en cause semble

- 23/33 -

A/827/2014

avoir été exécutée, comme tendent à le démontrer le décompte de salaire du mois d'octobre 2013 et la rectification ayant mené au remboursement effectué le

E. 20

décembre 2013.

Au vu de ce qui précède, les conclusions du recourant tendant à ce qu'il soit donné acte à l'autorité intimée de son engagement à transformer les indemnités spéciales en annuités avec effet rétroactif au mois de septembre 2007 sont irrecevables.

d. Au surplus, par sa décision du 2 juillet 2013, confirmée par le Conseil d'État, l'autorité intimée a refusé de rémunérer le recourant pendant les mois d'été, durant lesquels il n'avait pas été payé, et d'adapter son treizième salaire en conséquence.

Il en résulte que l'objet du litige, en relation avec cette décision, se limite à la conformité au droit du refus de l'autorité intimée de verser au recourant un salaire pour les mois de juillet et août 2008 à 2013, avec les conséquences en découlant, en particulier l'adaptation du treizième salaire et du salaire assuré auprès de la caisse de pension ainsi que le prélèvement des cotisations y relatives.

Les conclusions tendant à l'inclusion dans le salaire assuré auprès de la CIA, soit la CPEG, des éléments de salaire autres que ceux relatifs aux prétentions élevées pour les mois d'été, qui n'ont jamais été soumises à l'autorité intimée, constituent par conséquent des conclusions exorbitantes au litige.

Dans ces circonstances, les conclusions du recourant tendant à l'inclusion des indemnités de vacances depuis septembre 2007 et du treizième salaire perçu depuis janvier 2009 dans le salaire assuré auprès de la CPEG seront déclarées irrecevables. 5)

Le litige porte ainsi sur la conformité au droit, d'une part, du refus du DIP d'octroyer un salaire sur douze mois au recourant depuis l'année scolaire 2007- 2008 et, d'autre part, du non-octroi de la rente-pont AVS du 1er septembre 2014 au 31 août 2015. 6)

Le recourant soutient que l'absence de salaire durant les mois de vacances d'été serait contraire au principe de l'égalité de traitement. En effet, en tant que remplaçant qualifié, il aurait exercé la même activité et assumé les mêmes responsabilités et charges qu'un maître nommé, de sorte que, se trouvant dans la même situation, il aurait également droit à un salaire durant les mois de juillet et août.

a. Une décision ou un arrêté viole le principe de l'égalité de traitement garanti par l'art. 8 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à régler ou

- 24/33 -

A/827/2014

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 (ATF 138 V 176 consid. 8.2 p. 183 ; 134 I 23 consid. 9.1 p. 42 ; 131 I 1 consid. 4.2 p. 6 s).

b. Le personnel enseignant de l'instruction publique comprend notamment les fonctionnaires, soit les maîtres nommés, et les remplaçants, engagés ponctuellement pour remplacer un maître absent pendant moins d'une année scolaire (art. 1 let. a et e, 42 et 151 RStCE).

Le maître nommé perçoit son traitement annuel en treize mensualités (art. 53 al.1 RStCE, 1 al. 1 let. c, 2, 10 al. 2 et 16 al. 1 de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 – LTrait – B 5 15). La rémunération du remplaçant est fixée à la journée ou à l'heure. Lorsque le remplacement porte sur une période dépassant trois mois, la rémunération est fixée sur une base mensuelle (art. 155 RStCE). 7)

En l'espèce, le recourant n'a jamais été un maître nommé dans l'enseignement primaire et n'est plus, depuis la rentrée scolaire 2004-2005, un remplaçant ordinaire. Il a en effet accepté la proposition du DIP de devenir un remplaçant qualifié soumis au contrat-cadre.

Selon l'art. 7 du contrat-cadre, les dispositions relatives aux remplaçants du RStCE sont applicables aux remplaçants qualifiés dans la mesure où elles peuvent concerner les remplaçants en général. Sous réserve de l'indemnité correspondant à une annuité et non intégrée au salaire prévue par l'art. 5 du contrat-cadre, le remplaçant qualifié est donc traité de la même manière qu'un remplaçant de longue durée quant à son traitement et perçoit un salaire mensualisé, plus une indemnité vacances de 10 %, pendant le durée du contrat.

Ainsi, tout comme le remplaçant qui ne perçoit plus de salaire après l'échéance de son contrat, le remplaçant qualifié perçoit son salaire mensualisé uniquement du début à la fin de l'année scolaire, à l'exclusion des mois de juillet et août, en conformité avec le

contrat-cadre, qui prévoit la conclusion de contrats de durée déterminée de dix mois.

Le traitement similaire du remplaçant qualifié et du remplaçant ordinaire ressort également du dossier, le recourant ayant travaillé pendant de nombreuses années comme remplaçant ordinaire avant de devenir remplaçant qualifié. Il lui est ainsi arrivé à plusieurs reprises de travailler comme remplaçant ordinaire durant une année scolaire complète, soit du fait de l'enchaînement sans interruption de plusieurs remplacements - comme durant l'année scolaire 1996- 1997 -, soit en raison d'un unique remplacement dans une seule classe du début à la fin de l'année scolaire - comme en 1997-1998, 1998-1999, 1999-2000, 2000-

- 25/33 -
A/827/2014

2001 et 2001-2002. Jusqu'à la fin de l'année scolaire 1998-1999, percevant un salaire horaire plus une part vacances de 10 %, il ne percevait pas de salaire pendant les vacances d'été, pas plus d'ailleurs que pendant les vacances scolaires durant l'année - automne, Noël, février et Pâques. Ensuite mensualisé, s'il recevait son salaire durant les vacances scolaires en cours d'année tout en continuant à se voir octroyer une indemnité vacances de 10 %, il ne percevait toujours pas de salaire durant les mois de juillet et août, même s'il remplaçait durant toute l'année scolaire.

Ainsi, la situation salariale de M. A_____ n'a pas été péjorée par le passage du statut de remplaçant ordinaire à celui de remplaçant qualifié, ne percevant ni avant ni après un salaire pendant les mois de juillet et août. Elle a au contraire été améliorée, grâce à la perception d'une nouvelle indemnité mensuelle, ensuite transformée en annuité. Elle se distingue toutefois de celle du maître nommé, qui perçoit son salaire toute l'année durant, y compris pendant les vacances d'été, sans indemnité vacances. 8)

Il convient ainsi d'examiner concrètement les circonstances du cas d'espèce, afin de déterminer si la situation du recourant requerrait qu'il soit traité de la même manière qu'un enseignant nommé en relation avec la durée de perception du salaire et donc qu'il perçoive un salaire toute au long de l'année, sans indemnité pour les vacances.

a. Dans l'enseignement primaire, la nomination est subordonnée à l'obtention d'un baccalauréat universitaire et d'un certificat complémentaire - mention enseignement primaire - de l'Université de Genève ou d'une formation jugée équivalente par la Conférence suisse des directeurs de l'instruction publique (art. 122 al. 4 et 134 al. 1 LIP et 45 let. a RStCE).

Les rapports de service avec un maître nommé ne peuvent être résiliés par l'autorité que pour des raisons de suppression de poste, d'invalidité ou pour motifs fondés (art. 62 à 64 RStCE). Le contrat de remplacement cesse dès qu'il arrive à échéance et est révocable en tout temps par les deux parties avec effet immédiat (art. 126A al. 3 LIP et 157 RStCE).

L'enseignement scolaire est dispensé sur 38,5 semaines. Les vacances des membres du corps enseignant ont une durée de cinq semaines. Le corps enseignant prend librement ses vacances durant les vacances scolaires. Pendant le reste des périodes de vacances scolaires, il organise librement son travail et ne peut être convoqué que dans le cadre de l'art. 25 al. 3 RStCE. (art. 25 al. 1 RStCE). Durant la semaine qui précède la rentrée scolaire, les maîtres de l'enseignement primaire peuvent être convoqués pour préparer la rentrée, participer à l'évaluation d'élèves en vue de leur admission ou participer à des séances organisées par l'établissement ou l'autorité scolaire (art. 25 al. 3 RStCE). Durant la semaine qui précède la

rentrée scolaire, les remplaçants peuvent être

- 26/33 -

A/827/2014

convoqués pour participer à des séances organisées par l'établissement scolaire (art. 25 al. 4 RStCE).

b. En l'espèce, si le recourant reconnaît une différence fondamentale entre un enseignant nommé et lui-même, soit l'absence de la formation requise par la loi pour être fonctionnaire de l'enseignement primaire, il affirme avoir eu les mêmes responsabilités et charges qu'un maître nommé.

La similarité de l'activité de l'enseignant nommé et du remplaçant de longue durée est évidente, le sens même du remplacement étant d'effectuer le travail du maître de classe à sa place pendant son absence. Cette similarité ressort par ailleurs des enquêtes, les témoins ayant en substance indiqué que le recourant avait repris les obligations et effectué le travail de l'enseignant remplacé, ayant pris en charge ses classes seul et de manière autonome, planifié l'enseignement, tenu le programme, évalué les élèves, collaboré avec les collègues, assuré le contact avec les parents, pris part à la vie de l'école et aux projets d'établissement, participé aux TTC - ce qui constituait du reste une obligation du remplaçant qualifié selon l'art. 8 al. 3 du contrat-cadre - et aux conseils de maîtres et pris en charge l'activité administrative, notamment en lien avec le passage au cycle d'orientation. Le DIP a par ailleurs reconnu penser que le recourant effectuait le même nombre d'heures de travail qu'un maître nommé.

Toutefois, la situation du recourant, comme tout remplaçant de longue durée, reste différente de celle d'un maître nommé sur des points décisifs s'ajoutant à celui de la formation, ce que tant le contrat-cadre que le parcours du recourant et les enquêtes confirment.

D'une part, contrairement au maître nommé, auquel une classe est attribuée du début à la fin de l'année scolaire, le travail d'un remplaçant consiste à travailler en fonction des besoins de remplacements, par missions, comme l'indiquent, pour les remplaçants qualifiés, les art. 1 et 2 du contrat-cadre. Ainsi, s'il peut arriver qu'un remplaçant soit amené à travailler dans une seule classe pendant l'entier de l'année scolaire - comme cela a été le cas pour le recourant à deux reprises durant ses dix années d'activité en qualité de remplaçant qualifié -, ce n'est pas un droit et cela dépend directement de l'absence du maître nommé l'année entière. Dans les autres cas, bien qu'il puisse travailler plusieurs mois dans une même classe - comme le recourant, qui, en tant que remplaçant qualifié, a généralement effectué deux voire trois remplacements par année -, la mission du remplaçant prend fin dès le retour de l'enseignant nommé titulaire, même si le remplaçant qualifié continue ensuite à être occupé, soit par une nouvelle mission de remplacement, soit au sein de son école de référence. Par ailleurs, outre le fait que l'activité dans l'école de référence, soit un appui dans les domaines administratifs ou éducatifs, diffère de celle de l'enseignant nommé, la mission de remplacement elle-même peut également se distinguer de l'activité d'un maître titulaire, comme cela a été le cas pour le recourant lors de sa mission à 25 % en 2008 à l'école de Meyrin-

- 27/33 -

A/827/2014

Boudines, ayant pour but d'apporter un soutien dans une classe difficile, comme l'a confirmé M. B_____. Il s'agissait d'ailleurs dans ce cas de l'occuper durant le temps libéré par le retour à 25 % du maître titulaire qu'il remplaçait, conformément au contrat-cadre lui garantissant une activité tout au long de l'année scolaire.

Directement lié à ce qui précède, soit à l'organisation de son activité par missions, un remplaçant, même de longue durée, ne peut que s'investir dans la vie de l'école au moment où il effectue son remplacement, sans perspectives à plus long terme, comme l'ont confirmé M. G_____ et Mme E_____, et n'a pas la possibilité de suivre une classe plus d'une année, contrairement au maître nommé, qui peut garder une même classe deux années de suite et auquel il peut être demandé de définir un projet pédagogique sur le long terme, ainsi que l'a expliqué M. F_____. De la différence de situation entre l'enseignant nommé et le remplaçant résulte en outre une différence dans le processus d'évaluation de leur travail, les remplaçants n'étant pas soumis aux EEDP mais simplement à des inspections.

Finalement, comme l'indique le renvoi au référentiel des compétences spécifiques aux remplaçants de l'art. 1 du contrat-cadre et comme l'ont déclaré les représentants du DIP, les compétences attendues chez un remplaçant sont différentes de celles d'un maître nommé. Mme E_____ a confirmé cette différence d'attentes sur le plan didactique, le maître nommé devant mettre en œuvre sa formation pédagogique, au contraire du remplaçant, qui n'en a pas. Elle a ainsi indiqué qu'elle serait intervenue sur la manière d'enseigner du recourant, frontale, s'il avait été un jeune enseignant et non un remplaçant. M. F_____ a également souligné le caractère restreint de la palette de connaissances didactiques spécifiques du recourant, contrairement à un enseignant nommé.

Au vu de ce qui précède, l'activité d'un remplaçant qualifié, et celle de M. A_____ en particulier, diffèrent de celle d'un enseignant nommé.

Il ressort d'ailleurs du dossier que l'activité du recourant n'a pas changé entre les années où il exerçait en tant que remplaçant ordinaire et celles en qualité de remplaçant qualifié, sous réserve de la garantie d'être sous contrat du premier au dernier jour de l'année scolaire - en dérogation à la révocabilité en tout temps et avec effet immédiat du contrat de remplacement ordinaire - et des autres améliorations de la situation du remplaçant qualifié prévues par le contrat-cadre, lesquelles allaient de pair avec la perte de la liberté de refuser les remplacements proposés. À cet égard, il convient de constater que le recourant aurait pu refuser de bénéficier du contrat-cadre. Il serait dans ce cas resté remplaçant ordinaire même pour effectuer des remplacements de longue durée, comme l'a confirmé M. D_____, en déclarant que les remplaçants n'ayant pas bénéficié du contrat-cadre étaient restés employés selon les modalités des remplaçants ordinaires, même en effectuant des remplacements de longue durée.

- 28/33 -

A/827/2014

Dans ces circonstances, ne se trouvant pas dans une situation identique à celle des maîtres nommés, sa position s'apparentant au demeurant bien plus à celle des remplaçants ordinaires, le recourant ne peut se prévaloir du grief de violation du principe de l'égalité de traitement pour remettre en cause la durée déterminée de dix mois des contrats individuels de remplaçant qualifié et donc l'absence de salaire durant les mois d'été.

Le grief sera par conséquent écarté.

La décision du DIP du 2 juillet 2013 est dès lors fondée et le recours de M. A_____ contre l'arrêté du Conseil d'État du 12 février 2014 sera rejeté. 9)

Le recourant reproche ensuite à l'autorité intimée d'avoir considéré à tort qu'il n'avait pas travaillé de manière ininterrompue pendant dix ans pour l'administration cantonale, de sorte qu'elle n'aurait pas dû lui refuser le bénéfice de la rente-pont AVS dans sa décision du 3 septembre 2014.

a. La LRP a pour but de contribuer à l'aménagement des départs à la retraite (art. 1 al. 1 LRP) et instaure le versement d'une rente-pont AVS, financée par l'employeur, en cas de prise de retraite anticipée avant l'âge donnant droit à une rente AVS (art. 1 al. 2 LRP). La retraite anticipée peut être prise par démission ou réduction du taux d'activité (art. 1 al. 3 LRP).

La LRP est applicable aux membres du personnel dont les rapports de service relèvent de la LIP (art. 2 al. 2 LRP).

b. À teneur de l'art. 3 LRP, un membre du personnel peut bénéficier d'une rente-pont AVS à la fin des rapports de service ou lors de réduction du taux d'activité si, cumulativement, il est âgé de 60 ans révolus (let. a), se trouve à plus de six mois de l'âge donnant droit à une rente AVS (let. b), a travaillé sans interruption pendant les dix dernières années au sein de l'administration cantonale (let. c) et il n'est pas au bénéfice de prestations d'invalidité au sens de la loi fédérale sur l'assurance-invalidité du 19 juin 1959 (LAI - RS 831.20), ou d'une institution de prévoyance, pour l'activité dont il démissionne.

c. En l'espèce, le recourant était, avant sa mise à la retraite, lié par des rapports de service avec l'autorité intimée en tant que remplaçant qualifié, faisant ainsi partie du corps enseignant selon la LIP et le RStCE. Il a pris sa retraite anticipée en refusant le renouvellement de son contrat individuel de remplacement pour l'année scolaire 2014-2015 proposé par le DIP, mettant un terme à ses relations de service avec ce dernier.

Par ailleurs, il a eu 64 ans le 28 août 2014, de sorte qu'il avait plus de 60 ans au moment de la prise de sa retraite à la fin de l'année scolaire 2013-2014. Il ne ressort en outre pas du dossier qu'il soit au bénéfice de prestations selon la LAI ou d'une institution de prévoyance.

- 29/33 -

A/827/2014

L'autorité intimée soutient toutefois que le recourant n'aurait pas droit à une rente-pont AVS, du fait que la condition de l'art. 3 let. c LRP ne serait pas remplie, le recourant ayant été soumis durant dix ans à des contrats de durée déterminée de dix mois, avec interruption de deux mois durant les vacances d'été. 10) Une règle de droit s'interprète en premier lieu selon sa lettre (interprétation littérale). Si le texte n'est pas absolument clair, si plusieurs interprétations de celui-ci sont possibles, le juge recherchera la véritable portée de la norme au regard de la volonté du législateur, telle qu'elle ressort notamment des travaux préparatoires (interprétation historique), du but de la règle, de son esprit, ainsi que des valeurs sur lesquelles elle repose, en particulier de l'intérêt protégé (interprétation téléologique) ou encore de sa relation avec d'autres dispositions légales (interprétation systématique ; ATF 140 II 202 consid. 5.1 p. 204 ; 138 III 166 consid. 3.2 p. 168 ; 136 III 283 consid. 2.3.1 p. 284 ; 135 III 640 consid. 2.3.1 p. 644 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_68/2014 du 16 juin 2014 consid. 5.2.1). Appelé à interpréter une loi, le juge ne privilégie aucune de ces méthodes, mais s'inspire d'un pluralisme pragmatique (ATF 139

IV 270 consid. 2.2 p. 273 ; 137 III 344 consid. 5.1 p. 348 ; 133 III 257 consid. 2.4 p. 265 ; 131 III 623 consid. 2.4.4 p. 630). 11) a. Selon l'exposé des motifs à l'appui du projet de LRP, la condition de l'art. 3 let. c LRP trouve son essence dans le fait que « le membre du personnel doit avoir fait la preuve de sa fidélité » envers l'administration cantonale (PL 10'912, exposé des motifs, p. 16).

b. L'ancienne loi instaurant des mesures d'encouragement à la retraite anticipée du 15 décembre 1994 (aLERA), en vigueur jusqu'au 31 décembre 2013 et remplacée dès le 1er janvier 2014 par la LRP, prévoyait une condition similaire à l'art. 3 let. c LRP. Selon l'art. 2 aLERA, pour l'obtention d'une rente temporaire jusqu'à l'âge donnant droit à une rente AVS, il fallait notamment compter dix années de service au sens de l'art. 17 LTrait.

La LTrait concerne la rémunération du personnel de l'État de Genève (art. 1) et son art. 17 al. 1, contenu dans le chapitre consacré treizième salaire, prévoit que les années de service sont comptées dès le moment où les membres du personnel ont exercé une activité régulière au service de l'État. S'il n'y a pas d'interruption entre les deux emplois, les années passées au service de la Confédération, du canton ou d'une commune genevoise, ainsi que d'une fondation ou d'un établissement de droit public genevois sont prises en considération (art. 17 al. 2 LTrait). Les années consacrées exclusivement à l'éducation des enfants ne constituent pas une interruption au sens de l'art. 17 al. 2 LTrait (art. 17 al. 3 LTrait). Le calcul des années de service est notamment nécessaire pour déterminer le droit à une gratification pour années de service selon l'art. 20 LTrait.

- 30/33 -

A/827/2014

L'art. 17 LTrait a fait l'objet d'une modification rédactionnelle en 2001, son sens étant resté le même (MGC 2001/VII 6'402, p. 6'412). En effet, cette disposition figurait déjà dans la loi, dans sa teneur au 1er janvier 1977, au sein du chapitre consacré à la prime de fidélité. Elle prévoyait que les années de service étaient comptées dès le moment où les membres du personnel avaient exercé une activité régulière au service de l'État (art. 17 al. 1 aLTrait). S'il n'y avait pas d'interruption entre les deux emplois, les années passées au service de la Confédération, d'une fondation ou d'un établissement de droit public genevois, d'un département de l'administration cantonale genevoise ou d'une commune genevoise, des services industriels de Genève et de la CGTE étaient prises en considération (art. 17 al. 2 aLTrait).

c. L'art. 17 aLTrait avait lui-même repris la teneur de l'art. 3 de l'ancienne loi accordant diverses prestations aux magistrats, au personnel de l'État, ainsi qu'au personnel des établissements hospitaliers du 7 juin 1968, qui figurait dans le chapitre consacré aux primes de fidélité. L'adoption de la loi de 1968 s'inscrivait dans le contexte d'une réforme générale de la fonction publique et d'une nouvelle politique du personnel, qui a, par la suite, abouti à l'adoption de la LTrait, laquelle a consolidé au fil de ses modifications l'ensemble des principes régissant la rémunération des agents de l'État. La loi de 1968 avait été adoptée dans le but d'attirer et de conserver un personnel dynamique et capable, d'assurer le rendement et la satisfaction au travail du personnel, ainsi que de rendre la fonction publique plus attrayante (MGC 1968/II 1238ss, p. 1242). Dans ce cadre, l'une des mesures proposées était de généraliser la prime de fidélité, qui remplaçait la prime d'ancienneté. Elle constituait un moyen de s'assurer la collaboration d'un personnel déjà expérimenté en l'encourageant à rester au service de l'administration (MGC 1968/II 1238, p. 1243). Il

s'agissait également d'assurer une certaine coordination entre les diverses administrations genevoises, en prévoyant de la sorte un régime uniforme (MCG 1968/II 1445, p. 1452). 12) En l'espèce, le recourant a travaillé exclusivement pour l'autorité intimée en tant que remplaçant qualifié de la rentrée 2004-2005 à la fin de l'année 2013- 2014, soit pendant dix années scolaires consécutives précédant immédiatement sa mise à la retraite, à la rentrée 2014. Conformément au contrat-cadre, il était cependant soumis à des contrats de durée déterminée de dix mois séparés par un intervalle des deux mois d'été.

Si le texte de l'art. 3 let. c LRP requiert une absence d'interruption de l'activité pour l'administration cantonale, les interprétations historique et téléologique démontrent que cette condition vise en réalité à récompenser la fidélité du membre du personnel sollicitant la rente-pont AVS.

Or, en prévoyant des contrats de durée déterminée de dix mois avec garantie de renouvellement pour l'année scolaire suivante, le contrat-cadre améliore les conditions de travail du remplaçant qualifié, en particulier en lui garantissant une

- 31/33 -

A/827/2014

stabilité de son emploi, laquelle s'ajoute à une rémunération plus élevée qu'un remplaçant ordinaire et à une meilleure couverture en cas de maladie. Par ailleurs, le contrat-cadre requiert un avis avant le 15 mai de l'année scolaire en cours en l'absence duquel le renouvellement du contrat individuel de remplacement qualifié pour l'année scolaire suivante est automatique. Par ses dispositions, le contrat-cadre assure ainsi une fidélisation et encourage la fidélité du remplaçant qualifié - afin de satisfaire le besoin permanent de personnes expérimentées et au bénéfice d'une culture générale suffisante pour remplacer des maîtres nommés -, fidélité que le recourant a démontrée.

Il a en effet, à l'issue de sa première année scolaire en tant que remplaçant qualifié, renouvelé son contrat pour neuf années consécutives, restant ainsi fidèlement dix années durant au service de l'administration cantonale. L'interruption de son activité pour l'autorité intimée durant les deux mois de vacances d'été était due à son statut de remplaçant et à sa situation contractuelle de remplaçant qualifié et était indépendante de sa volonté, comme le démontre sa demande, certes rejetée, d'être traité comme un enseignant nommé et rémunéré pendant les mois d'été. Il était au demeurant dans l'impossibilité d'exercer son activité de remplaçant en juillet et août, en l'absence de remplacements à effectuer durant la période des vacances d'été. Le recourant n'a par ailleurs, durant ce mois d'été, pas exercé d'autre activité lucrative, travaillant exclusivement au service du DIP, ce qui n'est plus contesté par l'autorité intimée. Dans ces circonstances, l'interruption estivale de l'activité de M. A_____ ne change rien à sa fidélité, qui doit être récompensée.

Au vu de ce qui précède, le recourant a travaillé de manière fidèle pendant les dix ans précédents sa mise à la retraite pour l'autorité intimée, de sorte que la condition de l'art. 3 let. c LRP est réalisée.

Le recours interjeté le 6 octobre 2014 sera dès lors admis et la décision du DIP du 3 septembre 2013 annulée. Le dossier sera renvoyé au DIP pour nouvelle décision octroyant la rente-pont AVS à M. A_____. 13) Vu le rejet du premier recours et l'admission du second, un émolument réduit de CHF 1'500.- sera mis à la charge du recourant et aucun émolument ne sera mis à la charge de l'autorité intimée, qui défend ses propres décisions

(art. 87 al. 1 LPA). Une indemnité de procédure réduite de CHF 1'500.- sera allouée au recourant, à la charge de l'État de Genève (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

- 32/33 -

A/827/2014

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