

# GE\_GERICHTE ATA/734/2014 vom 16. September 2014

GE Cour de justice, 2014-09-16, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_734\\_2014](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_734_2014)

FR: GE\_GERICHTE ATA/734/2014 du 16 septembre 2014

IT: GE\_GERICHTE ATA/734/2014 del 16 settembre 2014

## Regeste

Résumé: Cas d'un fonctionnaire de police qui passe d'une fonction colloquée en classe 21 à une fonction située en classe 25, mais dont le traitement est maintenu équivalent en raison de droits acquis antérieurement à ce changement. Nonobstant les effets sur le salaire du fonctionnaire, il y a "changement de fonction" au sens de l'art. 7 RTrait et "mutation à une nouvelle fonction de classe supérieure" dans de tels cas. Le nouveau traitement doit normalement être calculé selon les principes figurant à l'art. 8 RTrait (avec un renvoi à l'art. 3 RTrait). Il faut faire abstraction dans ce calcul de la classe de traitement découlant des droits acquis et ne prendre pour référence que les classes ordinaires de traitement des fonctions quittée, respectivement, pourvue. Cas très particulier où ce calcul conduit à un résultat arbitraire. Recours admis au motif que la décision de refus d'accorder au fonctionnaire les annuités demandées choque le sentiment de la justice et de l'équité.

## Erwägungen

### E. 12

septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2)

Les fonctionnaires de police sont soumis à la LPAC et à ses dispositions d'application, sous réserve des dispositions particulières de la LPol (art. 26 LPol).

La LTrait et le RTrait sont également applicables, sous réserve de dispositions particulières de la LPol (art. 1 al. 1 let. d LTrait). 3)

Selon l'art. 7 RTrait, intitulé « changement de fonction sans promotion », si le titulaire est nommé dans une fonction située dans une classe de traitement identique à celle qu'il occupe, son traitement ne subit pas de modification.

Le terme « fonction » se réfère, dans la LTrait et le RTrait, à la profession exercée ou, autrement dit, à la charge assumée dans la fonction publique, dont le contenu se définit en référence à un cahier des charges. Il renvoie à la liste des fonctions dressée et mise à jour par le Conseil d'État (art. 4 LTrait et 2 RTrait).

- 10/16 - A/1452/2013

En l'espèce, M. A\_\_\_\_\_ a été nommé à la fonction de chef de section de la PJ. Il occupait auparavant celle de DRH police. Ces deux fonctions sont radicalement différentes. Il suffit de se référer aux cahiers des charges y afférents pour s'en convaincre.

Il y a donc bien eu « changement de fonction », comme l'indique l'intitulé de l'art. 7 RTrait, ainsi que la décision de la présidente du département du 11 novembre 2011.

Si l'on se réfère à la liste des fonctions et de leur classification dressée par le Conseil d'État, les deux fonctions susvisées sont colloquées dans des classes de traitement différentes :

celle d'officier de police spécialisé se situe en classe 21 et celle de chef de section en classe 25. Ces classes de traitement n'étant pas « identiques » au sens de l'art. 7 RTrait, mais la seconde supérieure à la première, la disposition précitée n'est pas applicable en l'espèce, si l'on s'en tient au texte clair de la loi. 4)

Selon l'art. 13 LTrait, les promotions sont des « mutations à une nouvelle fonction de classe supérieure à celle exercée jusqu'alors ».

En l'espèce, la fonction à laquelle M. A\_\_\_\_\_ a été nommé est supérieure de 4 classes de traitement à celle exercée.

Ainsi, de droit, ce fonctionnaire a bien été « promu ». 5)

Aux termes de l'art. 8 RTrait, intitulé « changement de fonction avec promotion », la promotion d'un titulaire à un nouveau poste est faite à titre d'essai pour une période de douze à vingt-quatre mois (al. 1). À la fin de cette période, le titulaire est confirmé dans son nouveau poste et son traitement est situé dans la classe de la fonction (al. 2). Selon l'alinéa 4 de cette disposition, la promotion donne lieu immédiatement à l'octroi d'une augmentation extraordinaire de traitement qui correspond à :

- a) une triple annuité et un coulisement dans la nouvelle classe ou dans la classe la plus proche lorsque la nouvelle fonction est située 3 classes et plus au-dessus de la fonction antérieure ;
- b) une double annuité et un coulisement dans la nouvelle classe ou dans la classe la plus proche lorsque la nouvelle fonction est située 2 classes au-dessus de la fonction antérieure ;
- c) une annuité et un coulisement dans la nouvelle classe lorsque la nouvelle fonction est située une classe au-dessus de la fonction antérieure ;

- 11/16 - A/1452/2013

- d) le niveau salarial du titulaire promu ne peut être inférieur aux normes fixées à l'article 3 (soit au traitement alloué à un nouveau fonctionnaire en cas de traitement initial).

En l'espèce, si l'on s'en tient au texte clair de la loi, le recourant devrait bénéficier de la lettre a de l'art. 8 al. 4 RTrait quant à son traitement, soit d'une triple annuité et d'un coulisement dans la nouvelle classe ou dans la classe la plus proche lorsque la nouvelle fonction est située 3 classes et plus au-dessus de la fonction antérieure, ce qui est le cas. Cependant, pour rester cohérent et logique par rapport à la systématique légale des art. 7 RTrait et 13 LTrait, le point de départ de ce calcul doit être la classe 21 (classe de la fonction exercée avant la promotion) et non la classe 25 (classe effective de traitement, fondée sur des droits acquis).

Comme l'a démontré le recourant, ce calcul conduit en l'espèce à situer son traitement en classe 25, annuité 8, soit à un traitement inchangé (avec néanmoins un déblocage des annuités). 6)

Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, le juge est en principe lié par un texte légal clair et sans équivoque. Ce principe n'est cependant pas absolu. En effet, il est possible que la lettre d'une norme ne corresponde pas à son sens véritable. Ainsi, l'autorité qui applique le droit ne peut s'en écarter que s'il existe des motifs sérieux de penser que le texte ne correspond pas en tous points au sens véritable de la disposition visée. De tels motifs peuvent résulter des travaux préparatoires, du fondement et du but de la prescription en

cause, ainsi que de sa relation avec d'autres dispositions (ATF 138 II 557 consid. 7.1 p. 565-566 ; 138 V 445 consid. 5.1 p. 451 ; 131 I 394 consid. 3.2 p. 396 ; 131 II 13 consid. 7.1 p. 31 ; 130 V 479 consid. 5.2 p. 484 ; 130 V 472 consid. 6.5.1 p. 475). En dehors du cadre ainsi défini, des considérations fondées sur le droit désirable ne permettent pas de s'écarter du texte clair de la loi surtout si elle est récente (ATF 118 II 333 consid. 3e p. 342 ; 117 II 523 consid. 1c p. 525).

En l'espèce, il n'est pas certain que le Conseil d'État ait pensé, lors de l'adoption des art. 7 et 8 RTrait, aux conséquences de son application aux cas de promotions de fonctionnaires dont la fonction a été rétrogradée en cours d'exercice, mais qui ont conservé une classe de traitement supérieure en vertu de leurs droits acquis. Cela étant, l'application de cette mécanique légale n'apparaît pas s'écarter du sens et des buts des normes précitées qui sont, certes, de gratifier le fonctionnaire promu, mais aussi d'appliquer les principes d'une saine gestion des deniers publics. Or, ce dernier but ne serait pas atteint si l'application de la loi conduisait à privilégier indûment les fonctionnaires mis au bénéfice des droits acquis en leur accordant d'abord un traitement plus élevé que leur classe de traitement puis, et ensuite de leur promotion, une gratification supérieure à celle qu'aurait eue un fonctionnaire rémunéré précédemment dans une classe ordinaire

- 12/16 - A/1452/2013 de traitement. Un tel résultat violerait par ailleurs le principe de l'égalité de traitement. 7)

Cette application est d'autant plus satisfaisante qu'il est possible de corriger les éventuelles insuffisances de ce calcul lorsque des années utiles au nouveau poste ont été cumulées sous l'ancien poste, notamment pendant le blocage des annuités. Cette possibilité découle de l'art. 8 al. 4 let. d RTrait, qui renvoie à l'art. 3 RTrait, lequel dispose que la personne candidate ayant acquis antérieurement à son engagement une expérience utile au poste qu'il doit occuper peut bénéficier d'une majoration du traitement initial correspondant à une annuité de la classe d'engagement par année d'expérience reconnue.

En l'espèce, le département a considéré que seul l'art. 7 RTrait était applicable, à l'exclusion de l'art. 8 RTrait. Il n'a donc pas examiné cette question. Le traitement « initial » du recourant serait, selon cette disposition, en classe 25. Après dix-huit années passées à la PJ et dix comme DRH police, il ne bénéficierait que de huit annuités. Il est douteux que si peu d'années soient jugées utiles au poste de chef de section de la PJ vu le parcours du recourant. Cette question - dont la réponse est cependant laissée à l'appréciation de l'autorité d'engagement, sauf arbitraire - peut souffrir de rester ouverte in casu, vu le raisonnement qui va suivre.

À ce stade, il faut convenir qu'abstraitement, l'application de l'art. 8 RTrait (avec son renvoi à l'art. 3) n'apparaît pas choquante dans le contexte d'une promotion avec droits acquis. 8)

Reste à déterminer si, en raison des circonstances particulières du cas d'espèce, l'application de cette disposition conduit à une violation des principes de l'égalité de traitement ou de l'interdiction de l'arbitraire. 9)

Une décision ou un arrêté viole le principe de l'égalité de traitement garanti par l'art. 8 Cst. lorsqu'il établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à réglementer ou lorsqu'il 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 lorsque ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Cela suppose que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante. La question de savoir si une distinction juridique repose sur un motif raisonnable peut recevoir une réponse différente selon les époques et suivant les conceptions, idéologies et situations du moment (ATF 138 V 176 consid. 8.2 p. 183 ; 131 I 1 consid. 4.2 p. 6/7 ; 129 I 346 consid. 6 p. 357 ss ; Vincent MARTENET, Géométrie de l'égalité, 2003, p. 260 ss).

En l'espèce, c'est en vain que le recourant compare sa situation à celle de ses camarades de volée. En effet, ses dix années passées au poste de DRH police,

- 13/16 - A/1452/2013 soit en dehors de la PJ, dans une autre fonction, comprenant des tâches et des responsabilités différentes, ne permettent pas d'assimiler sa situation à celle de M. B\_\_\_\_\_ notamment. Les deux situations ne sont pas « semblables » au sens de l'art. 8 Cst. 10) Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté « ou lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité » (ATF 138 I 49 consid. 7.1 p. 51 et les arrêts cités). À cet égard, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, si elle a été adoptée sans motif objectif ou en violation d'un droit certain (ATF 136 III 552 consid. 4.2 p. 560 ; 132 III 209 consid. 2.1 p. 211 ; Arrêt du Tribunal fédéral 9C\_227/2012 du 11 avril 2012). L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. Pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 138 III 378 consid. 6.1 p. 380 ; 138 I 49 consid. 7.1 p. 51 ; 137 I 1 consid. 2.4 p. 5 ; ATF 136 I 316 consid. 2.2.2 p. 318 ; ATF 134 II 124 consid. 4.1 p. 133 et les arrêts cités). Appelé à examiner le caractère arbitraire d'une décision, la chambre de céans suit le raisonnement du Tribunal fédéral en la matière (ATA/661/2012 du 25 septembre 2012 consid. 5 et les arrêts cités).

En l'espèce, la décision entreprise heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. En effet, le recourant a assuré l'intérim de la fonction de DRH police en 2001 à la demande de son supérieur hiérarchique et alors qu'il se voyait poursuivre sa carrière au sein de la PJ. C'est toujours à la demande du chef de la police et sans postulation qu'il a assumé cette fonction après que les recherches de candidats se soient avérées vaines. L'acceptation de l'intéressé à cet égard doit être placée dans le contexte d'un corps soumis au commandement, où le dévouement et l'obéissance aux demandes formées par la hiérarchie sont considérés comme des valeurs clés. La volonté de M. A\_\_\_\_\_ de faire carrière à la police est également attestée par la dérogation dont il a bénéficié lors de son transfert du poste de chef de section adjoint à celui de DRH police, s'agissant de sa caisse de prévoyance.

Au moment où il a pris sa décision, le recourant passait de la classe 19 à la classe 25. Cette importante différence de salaire était de nature à jouer un rôle décisif dans la pesée des intérêts qu'a fait M. A\_\_\_\_\_ à ce moment-là. La brutale rétrogradation de son poste de la classe 25 à la classe 21 ayant fait suite aux changements législatifs de 2005 n'était pas prévisible. Il en va de même de la réévaluation postérieure, en 2008, du poste de chef de section qui se trouvait à faible portée de lui dans son parcours de carrière, faisant passer celui-ci de la

- 14/16 - A/1452/2013 classe 22 à la classe 25, assortie au surplus de trois annuités supplémentaires. Ces événements constituent des circonstances uniques et imprévisibles qui ont eu un impact important sur la progression salariale à laquelle il pouvait s'attendre en toute bonne foi. S'il n'existe aucune garantie pour le fonctionnaire de voir son poste maintenu dans sa classe salariale, le phénomène particulier de reclassification à sens contraire qui s'est produit en l'espèce aurait pu inciter le recourant, qui souhaitait rejoindre la PJ après la mise en place des grandes mesures de réorganisation découlant du projet Phénix, à démissionner de sa fonction de DRH police en 2008 déjà. La décision revient ainsi à sanctionner le recourant pour être resté à son poste malgré ces circonstances, alors que sa démission dans ce contexte aurait placé l'état-major de la police en difficulté. Les pièces versées à la procédure confirment en effet que le poste de DRH police est un poste clé et sensible et qu'il a été assumé par le recourant à la pleine satisfaction de la hiérarchie.

La situation laisse ainsi un sentiment d'inéquité. Certes, le recourant a perçu un traitement situé dans une classe supérieure à ce dernier les premières années mais il a assumé plus vite des responsabilités importantes. Ensuite, il n'a pu bénéficier des nombreux avantages accordés aux policiers pendant quatre ans et trois mois. Dès 2006 et jusqu'à 2011, il s'est vu bloquer ses annuités. En outre, il a perçu un traitement inférieur à ses camarades de volées dès 2008. Il n'est ainsi pas possible de justifier la différence actuelle de traitement et des expectatives de retraite sur cette base. Il est également choquant que le recourant qui a exercé des responsabilités élevées (responsable RH de mille fonctionnaires) pendant un nombre d'années supérieur à ses camarades de volée, soit traité moins bien qu'eux à la fin de sa carrière. Ce sentiment est encore accru par l'accession de M. A\_\_\_\_\_ au poste de chef de section qui serait intervenue de manière certaine s'il était demeuré au sein de la PJ, vu son parcours, ses compétences et ses qualités et le système de promotion quasi automatique prévu par la LPol.

Enfin, tant le chef adjoint que la cheffe de la police - supérieurs directs de M. A\_\_\_\_\_ - se sont unis pour louer les états de service favorables du recourant et demander qu'il soit placé dans la même situation que ses camarades de volée, qui n'avaient pas exercé de tâches plus élevées que lui.

La décision entreprise est donc arbitraire dans le sens où elle heurte le sentiment de justice et d'équité, en n'accordant pas à M. A\_\_\_\_\_ le même traitement que ses collègues chefs de section.

Le recours sera en conséquence admis. 11) La cause sera renvoyée au département pour qu'il calcule le montant dû à M. A\_\_\_\_\_, sachant que son traitement doit être fixé en classe 25, annuité 14 du 1er septembre 2011 au 31 janvier 2012, et 25, annuité 15 à compter du 1er février

- 15/16 - A/1452/2013 2012, sous déduction des annuités versées en trop qui sont en marge du présent litige et n'en constituent pas l'objet. 12) Aucun émoulement ne sera perçu (art. 87 al. 1 LPA). Une indemnité de procédure de CHF 2'000.- sera allouée à M. A\_\_\_\_\_, qui obtient gain de cause, à la charge de l'État de Genève (art. 87 al. 2 LPA).

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