

GE_GERICHTE ATA/756/2020 vom 18. August 2020

GE Cour de justice, 2020-08-18, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_756_2020

FR: GE_GERICHTE ATA/756/2020 du 18 août 2020

IT: GE_GERICHTE ATA/756/2020 del 18 agosto 2020

Erwägungen

E. 14

août 2014.

Même à supposer que le droit d'être entendu du recourant n'aurait pas été respecté, il n'en demeure pas moins que l'intéressé a eu l'occasion de s'exprimer devant la chambre de céans au sujet de la décision litigieuse et de faire valoir les arguments en faveur du maintien de ses annuités, étant précisé que la question litigieuse à trancher consiste en l'interprétation à donner à l'art. 47 SPVG, ce qui constitue une question juridique. Il en résulte que le pouvoir d'examen de la chambre de céans ne diffère pas de celui de l'intimée sous cet angle.

En arguant que son syndicat n'aurait pas été entendu, le recourant se plaint en réalité d'une violation de l'art. 18 SPVG, selon lequel le Conseil administratif ou l'instance déléguée par lui à cet effet ouvre des négociations avec les organisations représentatives du personnel et les commissions du personnel

- 7/11 - A/3608/2019 concernées avant toute modification du statut et de ses règlements. Il perd toutefois de vue qu'en l'occurrence seule l'interprétation de l'art. 47 al. 5 SPVG est litigieuse, telle que donnée par les autorités municipales depuis son adoption, et qu'il ne conteste pas non plus la collocation de son poste en classe « H », de sorte que l'art. 18 SPVG ne saurait trouver application.

Il s'ensuit que le grief de violation de son droit d'être entendu doit être écarté. 4)

Le recourant sollicite l'audition d'un représentant syndical et membre du personnel de la police municipale ainsi que de sa supérieure, la commandante de ladite police. Ces témoins devraient attester de son expérience utile au poste qu'il occupe.

Il ne sera pas donné suite à ses demandes d'audition. En effet, celles-ci ne s'avèrent pas nécessaires pour trancher le litige. Comme cela sera exposé dans le consid. 5e ci-après, les mécanismes salariaux mis en place par la ville tiennent dûment compte de l'expérience utile au poste et le recourant a pu en bénéficier. Partant, les actes d'instruction sollicités ne sont pas de nature à modifier l'issue du litige. 5)

Est litigieuse la fixation du traitement du recourant après réévaluation de sa fonction, l'intéressé reprochant à l'intimée de ne pas avoir tenu compte de l'expérience acquise utile au poste.

a. Selon l'art. 61 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès ou l'abus d'appréciation (al. 1 let. a), ainsi que pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (al. 1 let. b). Les juridictions administratives n'ont toutefois pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi, non réalisée en l'espèce (al. 2).

b. Les communes disposent d'une grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elles entretiennent avec leurs agents. Ainsi, l'autorité communale doit bénéficier de la plus grande liberté d'appréciation pour fixer l'organisation de son administration et créer, modifier ou supprimer des relations de service nécessaires au bon fonctionnement de celle-ci, questions relevant très largement de l'opportunité et échappant par conséquent au contrôle de la chambre de céans (art. 61 al. 2 LPA). Ce pouvoir discrétionnaire ne signifie pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble, dès lors qu'elle ne peut ni renoncer à exercer ce pouvoir, ni faire abstraction des principes constitutionnels régissant le droit administratif, notamment la légalité, la bonne foi, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (ATA/1807/2019 du 17 décembre 2019 consid. 6b et les références citées).

- 8/11 - A/3608/2019

c. Le traitement annuel des membres du personnel est fixé conformément à une échelle de classes de traitement (art. 43 al. 1 SPVG). Le maximum de chaque classe de traitement est atteint par des augmentations annuelles (annuités) dont le montant dépend de la classe de traitement (art. 46 al. 1 SPVG). Une grille des traitements indique pour chaque classe ou catégorie de A à V, le traitement annuel pour chaque annuité de la classe entre 0 et 25. Cette grille indique également le montant des annuités sur 10 et 15 ans, les secondes représentant environ le tiers des premières.

Les fonctions font l'objet d'une description, d'une évaluation et d'une classification salariale (art. 8 al. 1 SPVG). Lorsqu'une fonction est réévaluée, elle peut, suivant les constatations faites, être maintenue dans la même classe de fonction ou être placée dans une classe de fonction supérieure ou inférieure (art. 8 al. 3 SPVG).

d. L'art. 47 SPVG concerne le traitement en cas de changement de poste ou de nouvelle classification. Les quatre premiers alinéas de cette disposition prévoient les modalités du traitement en cas d'affectation à un nouveau poste (art. 47 al. 1 à 4). Ainsi, lorsqu'un membre du personnel est affecté à un nouveau poste auquel correspond une classe de fonction supérieure, son traitement est augmenté d'une à trois annuités selon le nombre de classes dont il bénéficie en plus (al. 1). Les al. 5 et 6 s'appliquent, à teneur de texte, lorsque la fonction exercée par un membre du personnel fait l'objet – comme en l'espèce – d'une nouvelle classification au sens de l'art. 8 al. 3 SPVG. Dans cette hypothèse, le traitement est fixé dans la nouvelle classe de fonction dès la prise d'effet de la nouvelle classification en tenant compte des annuités déjà acquises (art. 47 al. 5 1^{ère} phrase SPVG).

À la suite de l'entrée en vigueur des dispositions précitées s'est posée la question de leur interprétation, à savoir si le nouveau traitement après réévaluation de la fonction – sans tenir compte des éventuels réajustements et des annuités supplémentaires pouvant être octroyées – se faisait par coulissement vertical sur la grille salariale, c'est-à-dire en conservant le nombre d'annuités de l'ancien traitement, ou si le coulissement se faisait en francs, c'est-à-dire que le nouveau traitement correspondait au montant de l'ancien, la classe et le nombre d'annuités étant modifiés.

Les annuités, définies à l'art. 46 al. 1 SPVG, constituent des « augmentations annuelles » du traitement. L'art. 47 al. 5 SPVG peut donc également se lire dans le sens où le traitement est fixé dans la nouvelle classe de traitement en tenant compte des augmentations annuelles déjà acquises. Cette lecture corrobore l'interprétation retenue par la ville, puisque, dans cette version, le nombre d'annuités n'apparaît plus pertinent en soi, l'accent étant clairement mis

sur le montant du traitement, par l'emploi du terme « augmentation ». À ces éléments s'ajoute le fait que la méthode du coulisement en francs prévalait déjà sous l'ancien statut, abrogé à la suite de l'entrée en vigueur du SPVG

- 9/11 - A/3608/2019 (art. 114 SPVG), comme l'exprime l'art. 115 al. 8 SPGV en prévoyant que le coulisement entre les classes de l'ancien et celles du nouveau statut s'effectue en francs. L'adoption de l'art. 47 al. 5 SPVG par le Conseil municipal de la ville n'a d'ailleurs fait l'objet d'aucune discussion, ni en commission ni en séance plénière, s'agissant de l'interprétation des termes « en tenant compte des annuités déjà acquises » (ATA/281/2017 et ATA/282/2017 précités consid. 7c). Il ressort en outre des explications fournies par l'intimée ainsi que du courrier de la DRH du 14 août 2014 adressé à l'ensemble des membres du personnel, que, selon sa pratique, l'art. 47 al. 5 SPVG avait, dès son entrée en vigueur, été interprété de la même manière et que le terme « annuité » devait être compris comme se référant au montant de l'annuité. Il ressort également de ce courrier que l'expérience de l'employé est reconnue par l'augmentation du traitement annuel selon un cahier des charges défini dans sa fonction. En cas de réévaluation de la fonction, le cahier des charges est modifié avec des compétences et des missions supplémentaires ou différentes. Il apparaît ainsi logique que dans la nouvelle fonction, il n'y ait pas de reconnaissance de l'expérience sur l'entier de la fonction. En revanche, l'expérience déjà acquise est prise en compte par le coulisement en francs et l'adjonction d'une ou plusieurs annuités par application de l'art. 47 al. 1 SPVG.

La chambre de céans a confirmé l'admissibilité d'une telle interprétation de l'art. 47 al. 5 SPVG, considérant qu'elle était conforme au droit et n'était pas non plus arbitraire (ATA/281/2017 et ATA/282/2017 précités, confirmés récemment par ATA/431/2020 du 30 avril 2020 consid. 6e).

e. En l'espèce, le recourant n'avance aucun motif permettant de s'écarter de l'interprétation susmentionnée, se contentant d'affirmer qu'elle serait erronée et ne tiendrait pas compte de son expérience.

Or, son poste a été colloqué en classe « H » de l'échelle des traitements, alors qu'il se trouvait précédemment en classe « G ». Dans ce cadre, il a été tenu compte du montant des annuités déjà acquises et le traitement arrondi à l'annuité supérieure pour qu'il atteigne un montant annuel de base de CHF 99'584.- au lieu de CHF 98'401.- selon l'ancienne classification des fonctions. Étant donné que la nouvelle fonction-type de caporal de la police municipale correspondait en tous points au poste occupé par le recourant, ce que ce dernier ne conteste pas, il ne se justifiait pas de lui accorder des annuités supplémentaires, sous peine de vider de son sens l'art. 47 al. 5 SPVG. Comme exposé ci-dessus, l'interprétation de l'art. 47 al. 5 SPVG a été jugée par la chambre de céans conforme au droit ; rien ne justifie de revenir sur cette jurisprudence, le recourant ne la remettant d'ailleurs pas en cause. Son nouveau traitement étant consécutif à une nouvelle classification de sa fonction, la ville était fondée à appliquer l'art. 47 al. 5 SPVG. Il est relevé que le recourant ne prétend pas que son cahier des charges aurait été modifié dans le sens à lui octroyer des compétences et missions supplémentaires justifiant une

- 10/11 - A/3608/2019 adaptation des annuités. En outre, il n'a pas été privé de la reconnaissance de son expérience, dès lors que ses annuités ont régulièrement augmenté, conformément à l'art. 47 al. 1 SPVG, ce qu'il ne conteste pas. Enfin et comme le relève l'intimée, elle dispose de la possibilité d'accorder des annuités supplémentaires à un

employé, mais n'en a pas l'obligation.

Mal fondé, le recours sera par conséquent rejeté. 6)

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 500.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité ne sera allouée, la ville disposant de son propre service juridique (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

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