

GE_GERICHTE A/1563/2024 vom 3. Dezember 2024

GE Cour de justice, 2024-12-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_1563_2024

FR: GE_GERICHTE A/1563/2024 du 3 décembre 2024

IT: GE_GERICHTE A/1563/2024 del 3 dicembre 2024

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ ■ E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 ■ LPA ■ E 5 10).

E. 2

La recourante sollicite la comparution personnelle des parties. Dans le cadre de sa réplique, elle a également sollicité la levée du secret de fonction sur les dossiers de ses collègues. Contrairement à ce que soutient l'intimée, il s'agit en réalité d'une demande d'instruction – recevable – et non d'une « conclusion nouvelle » qui serait prise tardivement.

E. 2.1

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'avoir accès au dossier, de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur la décision, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 148 II 73 consid. 7.3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_700/2022 du 28 novembre 2022 consid. 3 et les références citées). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 142 III 48 consid. 4.1.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1). En outre, il n'implique pas le droit à l'audition orale ni à celle de témoins (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1).

E. 2.2

En l'espèce, la recourante a pu s'exprimer par écrit à plusieurs reprises devant la chambre de céans et produire toutes pièces utiles. Le département a également produit le dossier de la recourante auprès des ressources humaines comme elle l'avait demandé. Compte tenu des pièces figurant au dossier, la chambre de céans dispose de tous les éléments utiles pour se déterminer en toute connaissance de cause sur les griefs formulés par la recourante sans qu'il ne soit nécessaire de procéder à une audience de comparution personnelle des parties. Pour les raisons qui seront développées ci-après, il apparaît que la levée du secret de fonction sur les dossiers de ses collègues n'est pas utile à la résolution du litige. En conséquence, il ne sera pas fait droit aux requêtes d'actes d'instruction formulées par la recourante.

E. 3

Le litige porte sur la comptabilisation des annuités du traitement de la recourante.

E. 4

La recourante invoque une violation du droit « supérieur », et plus particulièrement des règles découlant de la fiche MIOPE.

E. 4.1

La rémunération des membres du personnel de l'État de Genève est régie par la LTrait et le RTrait. Le traitement est déterminé suivant l'échelle prévue à l'art. 2 LTrait, déclinée en classe et position (ou annuité). Conformément à cette disposition, le traitement maximum de chaque fonction est atteint par 22 augmentations annuelles successives (al. 3). Le calcul du droit à une annuité supplémentaire s'établit au 1^{er} janvier de chaque année à l'exception du corps enseignant primaire, secondaire et tertiaire (calcul au 1^{er} septembre de chaque année dès 2010) et du corps enseignant universitaire (1^{er} août de chaque année). Les fractions d'année ne sont pas prises en compte dans le calcul du droit à une annuité supplémentaire (al. 4).

E. 4.2

La classe prévue pour la fonction est déterminée par le résultat de l'évaluation des fonctions. La liste des fonctions, mise à jour et approuvée par le Conseil d'État, est à disposition à l'office du personnel de l'État (art. 2 RTrait). Aux termes de l'art. 3 RTrait, le traitement initial correspond à la classe prévue pour la fonction, annuité 0 (al. 1) ; la personne candidate ayant acquis antérieurement à son engagement une expérience utile au poste qu'elle doit occuper peut bénéficier d'une majoration du traitement initial correspondant à une annuité de la classe d'engagement par année d'expérience reconnue ; les années d'expérience sont prises en considération à partir de l'âge de 18 ans ; les fractions d'année n'entrent pas en ligne de compte (al. 2). 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 (art. 7 RTrait). Selon l'art. 8 RTrait, qui traite du changement de fonction avec promotion, la promotion donne lieu immédiatement à l'octroi d'une augmentation extraordinaire de traitement qui correspond (al. 4) : à une double annuité et un coulisement dans la nouvelle classe ou dans la classe la plus proche lorsque la nouvelle fonction est située deux classes au-dessus de la fonction antérieure (let. b).

E. 4.3

L'art. 12 LTrait prévoit que l'augmentation annuelle est perçue par le membre du personnel après 6 mois au moins d'activité dans sa fonction, jusqu'au moment où le maximum de la classe dans laquelle est rangée sa fonction est atteint (al. 2). À teneur de l'art. 13 LTrait, les promotions, soit les mutations à une nouvelle fonction de classe supérieure à celle exercée jusqu'alors se font compte tenu des exigences de la nouvelle fonction et de son rang hiérarchique (al. 1). Le nouveau traitement est celui attribué à la nouvelle fonction en conformité des tableaux de classement des fonctions et de l'échelle des traitements (al. 2). Ce traitement est fixé de façon à assurer des augmentations annuelles entières jusqu'au maximum de classe (al. 3).

E. 4.4

Le MIOPE réunit les directives précisant les pratiques communes dans l'application des lois et des règlements relatifs au personnel de l'État. Il constitue une ordonnance administrative. Les dispositions du MIOPE ne constituent pas des règles de droit et ne lient pas le juge ;

toutefois, du moment qu'elles tendent à une application uniforme et égale du droit, les tribunaux ne s'en écartent que dans la mesure où elles ne restitueraient pas le sens exact de la loi (ATF 133 II 305 consid. 8.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_95/2011 du 11 octobre 2011 consid. 2.3 ; ATA/387/2024 du 19 mars 2024 consid. 4.6 et les arrêts cités).

E. 4.5

Selon le point 2.1 de la fiche MIOPE n° 02.02.02, intitulée « Fixation du traitement à l'engagement d'un employé ou d'une employée relevant du personnel administratif et technique » (disponible sur <https://www.ge.ch/document/020202-fixation-du-traitement-en-gagement-employe-employee-relevant-du-personnel-administratif-technique>), l'expertise RH est prépondérante dans l'analyse du dossier de candidature pour, notamment, fixer le traitement. Cette expertise, basée à la fois sur la maîtrise des règles de fixation du traitement mais aussi sur la connaissance des exigences requises par le poste et sur l'environnement de travail, est indispensable pour apprécier tous les aspects de la candidature. Le traitement fixé fait l'objet d'explications de la part du ou de la responsable des ressources humaines lors des entretiens afin que la candidate ou le candidat soit informé, à la signature de sa lettre d'engagement, de l'ensemble des critères pris en compte. Le point 2.3 relatif au calcul des annuités précise que lorsque les activités et les responsabilités sont de même nature que celles exigées par la fonction, on tient compte de cette expérience utile au poste dans sa totalité en tenant compte des paramètres suivants: 1) si le taux d'activité dans la précédente fonction était de 50% et plus : 12 mois d'expérience sont considérées à 100%, soit une annuité 2) si le taux d'activité dans la précédente fonction était inférieur à 50% : 12 mois d'expérience sont considérées à 50%, soit une demi-annuité (point 2.3.1). Lorsque les activités et les responsabilités ne sont pas de même nature mais sont d'un apport significatif ou si une partie des activités et responsabilités n'est pas de même portée ou d'importance mais se trouve en lien direct avec la fonction, on procède au même calcul que ci-dessus (points 1 et 2) mais pour moitié (point 2.3.2). Ainsi dans la situation 1, on retiendra 1/2 annuité et dans la situation 2, on retiendra 1/4 d'annuité. Selon le point 2.4 de la fiche MIOPE n° 02.02.01, intitulée « Fixation du traitement en cas de promotion + formules à utiliser », dans les cas de changement de fonction avec promotion suite à postulation uniquement, il faut « : a) effectuer la promotion du membre du personnel selon les règles de l'art. 8 al. 4 let. a, b, c B 5 15.01 ; b) déterminer le traitement initial du-de la membre du personnel s'il-elle devait être engagé-e comme un-e nouvel-le employé-e ; c) retenir l'hypothèse la plus favorable au-à la membre du personnel ».

E. 4.6

La chambre de céans a déjà eu l'occasion d'examiner la question de la fixation des annuités dans le cadre d'une promotion d'un fonctionnaire. Elle a conclu que le titulaire promu en vertu de l'art. 8 RTrait ne pouvait pas prétendre à une prise en compte automatique de son expérience antérieure à sa promotion. L'autorité n'était tenue que par la règle d'une augmentation extraordinaire du traitement prévue à l'art. 8 RTrait qui ne prévoyait pas le principe du cumul entre les annuités antérieures à la promotion et l'augmentation extraordinaire. En revanche, elle entendait substituer le nouveau traitement à l'ancien pour les catégories expressément régies par l'art. 8 al. 4 RTrait (ATA/996/2019 du 11 juin 2019 consid. 3 ; ATA/538/2014 du 17 juillet 2014).

E. 4.7

En l'espèce, la recourante a été engagée dès le 1^{er} décembre 2017 en qualité de commise administrative 4, poste colloqué en classe 11. À ce moment, il a été tenu compte des deux années qu'elle avait passées à la B_____, à 50% en tant que son expérience bancaire relevait d'un autre domaine d'activité que celui de commise administrative 4 et que le niveau de responsabilité était inférieur. C'est ainsi conformément à l'art. 3 al. 1 RTrait et à la jurisprudence précitée qu'une annuité a été attribuée. Dès le 1^{er} avril 2018, elle a été promue à la fonction de taxatrice 1. En application de l'art. 7 RTrait, aucune annuité ne pouvait lui être accordée étant donné que les deux fonctions étaient dans la même classe, ce qui n'est au demeurant pas contesté. Ayant réussi le CSI 1, elle a été promue dès le 1^{er} décembre 2021 à la fonction de taxatrice 2. Dans sa réplique, la recourante prétend qu'à ce moment, ses annuités n'auraient pas été valorisées comme elles auraient dû l'être. Elle se demande par ailleurs si sa promotion n'a pas été prononcée exprès au mois de décembre 2021 au lieu du mois de janvier 2022 pour éviter de devoir lui verser des annuités. Or la promotion de la recourante a donné lieu à deux annuités selon la méthode dite du coulissement, respectant l'art. 8 al. 4 let. b RTrait et, partant, les règles en matière de promotion. Pour le surplus, il convient de constater qu'une annuité lui a été versée en janvier 2022 et qu'elle a ainsi bénéficié rapidement d'une augmentation de traitement après sa promotion, et que de surcroît, elle n'a pas contesté à l'époque la fixation de ses annuités.

E. 4.8

Dès le 1^{er} septembre 2022, elle a été promue à la fonction de taxatrice 3 en classe 15 annuité 2. Il ressort du document « fixation de l'annuité à l'engagement » produit au dossier que c'est la méthode du réengagement qui a été appliquée, application qui en soi n'est pas contestée. Les années d'expérience au sein de la B_____ dans le domaine de cartes bancaires ont compté cette fois pour une pondération de 0% dès lors que si elles avaient pu être considérées comme utiles au poste à la fonction de commise administrative 4, telle n'est pas le cas pour la fonction de taxatrice 3 car ne relevant pas du domaine de la fiscalité et le niveau de responsabilité y étant inférieur. Cette manière de faire est conforme au MIOPE qui prescrit que l'expérience utile au poste doit permettre de répondre aux exigences de la fonction, tant en terme d'activités que de responsabilités. Les années d'expérience en tant que commise administrative 4 et taxatrice 1 (en classe 11), du 1^{er} décembre 2017 au 30 novembre 2021, ont été retenues avec une pondération 50% vu que ces fonctions relèvent d'un niveau de responsabilité inférieur, la fonction de taxatrice 3 étant colloquée en classe 15. Les mois d'expérience en tant que taxatrice 2, du 1^{er} décembre 2021 au 31 août 2022, auraient également dû être retenus à 50% du fait que la recourante n'avait pas d'expérience relative à la fiscalité des personnes morales et de l'immobilier et, d'autre part, parce que la fonction de taxatrice 2 était évaluée dans une classe 13, inférieure à celle de taxatrice 3. En effet, comme vu ci■devant, une expérience est utile à 50% au poste si elle relève soit du même domaine d'activité avec un niveau de responsabilité inférieur soit d'un autre domaine d'activité avec un niveau des responsabilité égal ou supérieur. Toutefois, ces neuf mois d'expérience ont été retenus par l'autorité intimée à 100%. Dans sa réplique, la recourante fait valoir que son expérience en tant que formatrice d'apprentis aurait dû être prise en compte, ce d'autant qu'elle avait formé un nouveau collaborateur. Or, l'autorité intimée a relevé à cet égard qu'il n'y a pas d'apprentis dans le service dans lequel travaille la recourante. Par ailleurs, elle n'avait pas formé un collaborateur mais uniquement participé à son intégration pendant une courte période (un mois pour lui montrer l'environnement de travail et lui expliquer le fonctionnement du service). Aussi, c'est à bon droit que l'autorité intimée n'a pas valorisé l'expérience de formatrice de la recourante dès lors que cette

expérience n'était pas utile au poste. C'est en outre en conformité avec l'art. 12 al. 2 LTrait que le 1^{er} janvier 2023, elle n'avait pas bénéficié de l'annuité puisqu'elle avait été promue à la fonction de taxatrice 3 en septembre 2022 et qu'elle n'avait donc pas occupé sa nouvelle fonction pendant au minimum six mois. Au vu de ce qui précède, on parvient à un total de deux ans et neuf mois d'expérience utiles au poste. Étant donné que les fractions d'années n'entrent pas en ligne de compte (art. 3 al. 2 RTrait), c'est de manière bien fondée que la recourante a bénéficié de deux annuités. Le traitement appliqué n'est donc contraire à aucune disposition et n'apparaît pas critiquable, compte tenu notamment du pouvoir d'appréciation dont dispose l'autorité en la matière. Par conséquent, le grief doit être écarté.

E. 5

La recourante allègue que l'autorité intimée aurait traité à tout le moins deux collègues de façon différente en leur octroyant des promotions avant qu'ils n'obtiennent les diplômes requis et en octroyant à un collègue direct des annuités qui lui avaient été refusées alors même qu'ils disposaient d'un parcours professionnel et de formations équivalentes, rendant ainsi une décision arbitraire. À cet égard, le département aurait fait preuve d'un manque de bonne foi dès lors qu'elle avait exprimé ses doutes au regard du dossier de certains collègues, sans qu'il n'y réponde.

E. 5.1

Une norme viole le principe de l'égalité de traitement consacré à l'art. 8 Cst. lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à réglementer, ou lorsqu'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. Cela suppose que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante (ATF 138 I 225 consid. 3.6.1 ; 138 I 265 consid. 4.1 ; 131 I 1 consid. 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_582/2013 du 2 mai 2014 consid. 6.2.1). La question de savoir s'il existe un motif raisonnable pour une distinction peut recevoir des réponses différentes suivant les époques et les idées dominantes. Le législateur dispose toutefois d'un large pouvoir d'appréciation dans le cadre de ces principes et de l'interdiction de l'arbitraire (ATF 133 I 249 consid. 3.3 ; 131 I 1 consid. 4.2). Au principe d'égalité de traitement, l'art. 8 al. 2 Cst. ajoute une interdiction de discriminations. Le principe de non-discrimination n'interdit toutefois pas toute distinction basée sur l'un des critères énumérés dans cette disposition, mais fonde plutôt le soupçon d'une différenciation inadmissible. Les inégalités résultant d'une telle distinction doivent faire l'objet d'une justification particulière (ATF 137 V 334 consid. 6.2.1 ; 135 I 49 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_753/2011 du 11 octobre 2012 consid. 3.2.2).

E. 5.2

De la garantie générale de l'égalité de traitement de l'art. 8 al. 1 Cst. découle l'obligation de l'employeur public de rémunérer un même travail avec un même salaire. Dans les limites de l'interdiction de l'arbitraire, les autorités disposent d'une grande marge d'appréciation, particulièrement en ce qui concerne les questions d'organisation et de rémunération. La juridiction saisie doit observer une retenue particulière lorsqu'il s'agit non seulement de comparer deux catégories d'ayants droit mais de juger tout un système de rémunération ; elle risque en effet de créer de nouvelles inégalités. La question de savoir si des activités doivent être considérées comme identiques dépend d'appréciations qui peuvent se révéler

différentes. Dans les limites de l'interdiction de l'arbitraire et du principe de l'égalité de traitement, les autorités sont habilitées à choisir, parmi les multiples éléments pouvant entrer en considération, les critères qui doivent être considérés comme déterminants pour la rémunération des fonctionnaires. Le droit constitutionnel n'exige pas que la rémunération soit fixée uniquement selon la qualité du travail fourni, voire selon des exigences effectivement posées. Les inégalités de traitement doivent cependant être raisonnablement motivées, et donc apparaître objectivement défendables. Ainsi le Tribunal fédéral a-t-il reconnu que l'art. 8 Cst. n'était pas violé lorsque les différences de rémunération reposaient sur les motifs objectifs tels que l'âge, l'ancienneté, l'expérience, les charges familiales, les qualifications, le genre et la durée de la formation requise pour le poste, le temps de travail, les horaires, le cahier des charges, l'étendue des responsabilités ou les prestations (ATF 139 I 161 consid. 5.3.1 et les références ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_582/2013 du 2 mai 2014 consid. 6.2.2). L'appréciation dépend, d'une part, de questions de fait, comme par exemple des activités qui sont exercées dans le cadre d'une certaine fonction, des exigences posées à la formation, des circonstances dans lesquelles l'activité est exercée, etc. Elle dépend, d'autre part, de la pondération relative qui est attribuée à ces différents éléments. Cette pondération n'est en principe pas réglée par le droit fédéral. Les autorités cantonales compétentes disposent ainsi, et pour autant que le droit cantonal applicable ne contienne pas certaines règles, d'une grande liberté d'appréciation. Le droit fédéral impose cependant des limites à cette liberté : l'appréciation ne doit pas se faire de façon arbitraire ou inégale (ATF 125 II 385 consid. 5b ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_991/2010 du 28 juin 2011 consid. 5.4). En d'autres termes, sont permis tous les critères de distinction objectivement soutenables (arrêts du Tribunal fédéral 8C_582/2013 du 2 mai 2014 consid. 6.2.3 ; 8C_766/2013 du 17 octobre 2014 consid. 4.2).

E. 5.3

La procédure administrative est régie par la maxime inquisitoire, selon laquelle le juge établit les faits d'office (art. 19 LPA), sans être limité par les allégués et les offres de preuves des parties. Dans la mesure où l'on peut raisonnablement exiger de l'autorité qu'elle les recueille, elle réunit ainsi les renseignements et procède aux enquêtes nécessaires pour fonder sa décision. Elle apprécie les moyens de preuve des parties et recourt s'il y a lieu à d'autres moyens de preuve (art. 20 LPA). Le principe d'instruction d'office est toutefois contrebalancé par le devoir des parties de collaborer à leur établissement dans les procédures qu'elles introduisent elles-mêmes (art. 22 LPA), en particulier d'étayer leurs propres thèses et d'indiquer à l'autorité les moyens de preuves disponibles, spécialement lorsqu'il s'agit d'élucider des faits qu'elles sont le mieux à même de connaître (ATA/327/2024 du 5 mars 2024 consid. 4.7 et les références citées).

E. 5.4

En l'espèce, concernant les deux collègues à qui auraient été octroyées des promotions avant qu'ils n'obtiennent les diplômes requis, à l'instar de l'autorité intimée, il convient de relever que la recourante n'a pas formé un grief suffisamment précis et circonstancié, de sorte qu'il doit être écarté. En effet, la recourante n'a donné aucun élément permettant d'identifier les collègues auxquels elle se réfère ni les différences qui existeraient notamment entre leurs expériences professionnelles ou leurs formations, rendant impossible non seulement pour l'autorité intimée – mais aussi et surtout pour la chambre de céans – de se déterminer à cet égard. Pourtant la recourante a été tout à fait en mesure de le faire pour le « collègue direct qui a travaillé dans la fiduciaire » et pour lequel elle a d'ailleurs établi un « tableau

comparatif » figurant à son dossier, mentionnant de manière détaillée ses formations et son parcours professionnel (avec les dates et les noms de son école de commerce et de la fiduciaire dans laquelle il a travaillé), ainsi que les dates de ses promotions au sein de l'AFC. En l'absence de toute indications concernant les collègues concernés, il doit être considéré que la recourante a failli à son devoir de collaboration. Au vu de ce qui précède, le grief tiré de la violation de la bonne foi est mal fondé.

E. 5.5

S'agissant du collègue direct qui a travaillé en fiduciaire et pour lequel la recourante a établi un tableau comparatif, l'autorité intimée a toujours exposé qu'il disposait d'une solide formation ainsi que d'une expérience confirmée en matière de taxation des personnes physiques ainsi que des personnes morales, qu'il a acquises dans une fiduciaire où il avait travaillé pendant six ans. Dans ce cadre, il avait traité, entre autres, de dossiers de dénonciations spontanées pour le compte de contribuables. En revanche, le travail que la recourante avait effectué pendant deux ans à la B_____, soit en qualité de « spécialiste cartes bancaires » comme cela ressort du tableau comparatif qu'elle a établi, ne relevait pas du domaine de la fiscalité. L'autorité intimée a également expliqué que le certificat CSI n'était pas requis pour les candidatures provenant de personnes qui ne sont pas membres du personnel de l'AFC, contrairement au cas de la recourante. S'agissant d'une formation interne à l'administration fiscale fédérale et à l'AFC, elle ne peut à l'évidence être exigée pour une candidature externe à l'administration. Il ressort de ce qui précède que le parcours professionnel du collègue de la recourante n'est à l'évidence pas identique au sien, contrairement à ce qu'elle soutient. Au vu de ces éléments, il faut conclure que l'autorité intimée a pris en compte de façon objective et proportionnée les formations, activités et expériences professionnelles de la recourante et de son collègue, justifiant une différence de traitement conformément à la jurisprudence rendue en la matière. Pour ces motifs, le grief de la violation du principe de l'égalité de traitement et celui de l'interdiction de l'arbitraire doivent être écartés.

E. 5.6

Il apparaît ainsi que la décision litigieuse est conforme au droit et ne viole aucun des principes généraux du droit invoqués par la recourante. Le recours, mal fondé, sera rejeté.

E. 6

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA) et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). La valeur litigieuse au sens de l'art. 85 al. 1 let. b de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110) est, a priori, supérieure à CHF 15'000.■. * * * * *

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