

GE_GERICHTE A/2201/2004 vom 24. April 1991

GE Cour de justice, 1991-04-24, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_2201_2004

FR: GE_GERICHTE A/2201/2004 du 24 avril 1991

IT: GE_GERICHTE A/2201/2004 del 24 aprile 1991

Erwägungen

E. 29

a. Entendue en comparution personnelle le 1^{er} juillet 2005, la recourante a expliqué avoir obtenu son certificat fédéral de capacité de clerc d'avocat. Pendant 10 ans, elle avait travaillé comme secrétaire-clerc pour différentes études d'avocats genevoises. Elle n'avait jamais véritablement exercé sa fonction de clerc au Palais de Justice. Elle avait échoué aux examens du diplôme fédéral d'assistante de direction. Son activité au DAC consistait en la rédaction du courrier sur la base de notes, à la tenue de procès-verbaux de séances auxquelles elle participait et en la réponse à des avis relatifs à des cas salariaux. S'agissant de cette dernière tâche, son directeur lui demandait des avis sur telle ou telle personne travaillant au DAC aux fins d'analyse du poste par rapport au cahier des charges de l'examiné. Elle rédigeait ensuite une synthèse d'évaluation qu'elle remettait à son directeur. S'agissant du règlement concernant l'horaire variable avec l'enregistrement informatique du temps de travail au secrétariat et à la direction du DAC, la recourante reconnaissait qu'elle l'avait élaboré en s'inspirant d'autres règlements analogues. Elle s'était toutefois renseignée d'une manière précise et complète auprès de la direction des systèmes d'information. La mise en œuvre du raisonnement supposait également des connaissances notamment du système de timbrage. Elle avait de plus établi à l'attention du conseiller administratif en charge du DAC un index relatif aux différents types d'engagement en Ville de Genève soit une référence aux diverses catégories de contrats de travail. Elle n'avait toutefois pas demandé la collaboration du service des ressources humaines et ne l'avait pas non plus informé de sa démarche car il s'agissait de documents internes. Elle n'établissait pas les lettres d'engagement car il s'agissait de documents types. Ce qu'elle nommait pouvoir décisionnel n'était en fait qu'un pouvoir de conseil. Son revenu était de CHF 106'978.- auquel s'ajoutait un 13^{ème} salaire dont elle ne se souvenait plus du montant. Elle reconnaissait avoir refusé de remettre à M. Provini, les documents qu'il avait requis car elle estimait qu'ils étaient confidentiels et n'avaient pas à être mis à disposition d'une personne qui n'appartenait pas au sérail du DAC. L'analyste de fonction n'avait donc pas à en avoir connaissance. Elle ne se souvenait plus de ce que M. W_____ lui avait répondu à la question de savoir si elle pouvait tout montrer à M. Provini. Son secret de fonction l'empêchait, en outre, de parler des litiges en cours. Elle n'avait même pas évoqué avec M. Provini, tous les documents qu'elle avait jugés confidentiels. Lors de son audition du 26 mai 2004, M. Z_____ était présent et elle n'avait pas requis sa récusation. Elle admettait avoir reçu CHF 70'000.- de l'intimée. Il s'agissait d'une participation aux frais judiciaires. Enfin, elle souhaitait que son cahier des charges soit modifié en ce sens qu'il devait mentionner en particulier qu'elle conseillait la direction et le magistrat en charge du DAC. Enfin, elle souhaitait qu'il soit indiqué qu'elle jouissait d'une grande autonomie dans son travail. b. La Ville a expliqué être dotée de contrats types et qu'elle signait tous les engagements soumis au droit public. Le magistrat en charge du département et son directeur

donnaient les directives aux chefs de services et ces derniers les transmettaient aux subordonnés. C'était M. Gaehwiler, conseiller en organisation au service des ressources humaines, qui s'occupait des évaluations du personnel de l'intimée. Le DAC ne comptant aucun juriste en son sein, le département s'adressait soit au service des ressources humaines, soit à l'administration centrale. Le traitement annuel de Mme X_____ était de CHF 103'573.- depuis le 1^{er} janvier 2003. En novembre 2004, elle avait perçu un salaire brut de CHF 9'074,85 soit un traitement annuel de CHF 117'973,05. Sur quoi, la cause a été gardée à juger. EN DROIT La décision querellée est datée du mercredi 22 septembre 2004. La recourante prétend l'avoir reçue le lundi 27 septembre 2004 et le Tribunal administratif a été saisi d'un recours le 27 octobre 2004. Il y a lieu d'examiner si le recours a été déposé à temps, faute de quoi il pourrait être déclaré irrecevable. a. En application de l'article 63 alinéa 1 lettre a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA – E 510), le délai de recours est de 30 jours s'il s'agit d'une décision finale. b. Les délais de réclamation et de recours fixés par la loi sont des dispositions impératives de droit public. Ils ne sont, en principe, pas susceptibles d'être prolongés (art. 16 al. 1 1^{ère} phrase LPA), restitués ou suspendus, si ce n'est par le législateur lui-même (SJ 1989 p. 418). Ainsi, celui qui n'agit pas dans le délai prescrit est forclos et la décision en cause acquiert force obligatoire (SJ 2000 I 22 et références citées). c. Les cas de force majeure restent réservés (art. 16 al. 1 2^{ème} phrase LPA). A cet égard, il y a lieu de préciser que tombent sous cette notion, les événements extraordinaires et imprévisibles qui surviennent en dehors de la sphère d'activité de l'intéressé et qui s'imposent à lui de l'extérieur de façon irrésistible (SJ précitée). d. Selon l'article 20 LPA, l'autorité apprécie librement les preuves, comme celles établies sur la base des renseignements fournis par les parties (art. 20 B LPA). La décision de la Ville est un acte administratif sujet à réception. La Ville a donc l'obligation de prouver la date à laquelle sa décision a été reçue par la recourante. La Ville a renoncé à un envoi par pli recommandé. Vu le mode d'acheminement choisi par la Ville, il est tout à fait plausible que la décision ait été reçue le lundi 27 septembre 2004. L'intimée ne le conteste pas puisqu'elle admet au demeurant la recevabilité du recours. En conséquence, le recours est recevable. Selon l'article 56 A de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 (LOJ - E 205), le Tribunal administratif est l'autorité supérieure ordinaire de recours en matière administrative. Le recours est ouvert contre les décisions des autorités et juridictions administratives au sens des articles 4, 5 et 6 alinéa 1 lettre d et 57 LPA, sauf exception prévue par la loi. Enfin, le recours au tribunal de céans est également ouvert dans d'autres cas, lorsque la loi le prévoit expressément. En revanche, le recours au Tribunal administratif n'est recevable contre les décisions concernant le statut et les rapports de service des fonctionnaires et autres membres du personnel de l'Etat, des communes et des autres corporations et établissements de droit public, que dans la mesure où une disposition légale, règlementaire ou statutaire spéciale le prévoit. Toutefois, lorsque ces décisions sont prises en application de l'article 5 alinéa 1 de la loi fédérale du 24 septembre 1995 sur l'égalité entre hommes et femmes du 24 mars 1995 (LEg - RS 151.1), le recours au Tribunal administratif est en tout état de cause ouvert, si aucune autre instance de recours indépendante cantonale ne peut être saisie (art. 56 B al. 4 lit. a LOJ). En vertu de l'article 86 A de la loi sur l'administration des communes du 13 avril 1984 (LAC - B 6 05), sous réserve de l'alinéa 4 du présent article, le recours au Tribunal administratif est ouvert contre les décisions d'une autorité communale en matière de mesure disciplinaire prise envers un membre du personnel communal, de certificat de travail, de résiliation des rapports de service, de mise à la retraite anticipée et d'application de l'article 5 alinéa 1 LEg. Enfin, la

Ville est l'autorité compétente pour connaître de la classification des fonctions au sein de l'administration municipale. La procédure en la matière est exhaustivement réglée par le RPEF. 3. a. La LEg a pour but de promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes. Il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse. L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et aux perfectionnements professionnels, à la promotion et à la réalisation des rapports de travail (art. 3 LEg). b. S'agissant du fardeau de la preuve, la loi fédérale présume l'existence d'une discrimination pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable. Les méthodes d'évaluation du travail servent à évaluer le travail en fonction des exigences auxquelles doivent satisfaire les personnes qui l'exécutent et peuvent donc servir à calculer le salaire. Les méthodes d'évaluation analytique du travail, contrairement à d'autres méthodes, n'apprécient pas le travail dans sa globalité, mais le décomposent en types d'exigences qui sont évalués indépendamment les uns des autres. Cette méthode est surtout utilisée dans les grandes entreprises. La méthode d'évaluation analytique du travail peut apporter une aide précieuse pour la réalisation de l'égalité des salaires entre femmes et hommes, dans la mesure où elle permet de déceler les discriminations et de les atténuer. Le choix et la pondération des critères, de même que la fixation de l'évaluation des exigences peuvent néanmoins renfermer de nombreuses possibilités de discriminations (Message du Conseil fédéral du 24 février 1993, FF p. 1163 et ss). c. On peine à trouver dans les arguments de la recourante qu'elle n'aurait pas obtenu la classification à laquelle elle estime avoir droit parce qu'elle est une femme. Le fait que son évaluation ait été conduite par un homme, que les commissions primaire et plénière qui se sont penchées sur son cas, n'aient été composées que de représentants du sexe masculin ne saurait, en soi, créer l'apparence d'une inégalité de traitement. En tous les cas, la recourante ne le rend pas vraisemblable. Qui plus est, la loi n'impose pas de représentation égalitaire entre hommes et femmes ni même la présence obligatoire d'une femme au sein de ces commissions. En réalité, la recourante reproche à l'intimée d'avoir créé une inégalité de traitement entre elle et l'un de ses collègues qui est adjoint de direction au sein du même service. Or, la fonction d'adjoint de direction n'est en rien comparable à celle de la recourante, ce qu'elle admet au demeurant. L'adjoint de direction en question, a, en effet, une fonction différente de celle de la recourante, puisqu'il assiste directement le magistrat du département dans ses relations publiques, prépare et suit certains dossiers spécifiques et participe à la communication interne et externe à l'administration. Il doit être de formation universitaire et spécialisé dans le domaine culturel. Les deux activités ne sont pas comparables et il n'y a donc pas d'inégalité à traiter la recourante différemment. Ainsi, il n'y a pas lieu de retenir une discrimination fondée sur la LEg qui ne s'applique pas au cas d'espèce. Partant, le recours est irrecevable en tant qu'il se fonde sur la LEg. La recourante prétend également être victime d'une sanction disciplinaire camouflée. D'une façon générale, le droit disciplinaire comprend les règles applicables à toute action punitive exercée pour le maintien de la discipline et de l'ordre à l'intérieur d'un groupe de personnes (V. MONTANI et C. BARDE, La jurisprudence du Tribunal administratif relative aux lois disciplinaires, RDAF 1996, p. 345). a. La recourante estime que le refus du conseil administratif de classer sa fonction dans la catégorie de traitement 13-15 repose sur la partialité dont auraient fait preuve certains membres de la commission primaire puis de la commission plénière à son endroit, en raison des deux

procédures qu'elle avait conduites par-devant le tribunal de céans et pour lesquelles elle avait obtenu gain de cause. En réalité, elle reproche aux membres des commissions d'évaluation, en tous les cas à certains d'entre eux, d'avoir fait preuve de prévention à son encontre. Son moyen est en réalité une demande de récusation.

b. Selon l'article 5 LPA, les dispositions de la loi sur l'organisation judiciaire concernant les causes de récusation des juges sont applicables par analogie aux membres des juridictions administratives (al. 1). Les membres des autorités administratives appelés à rendre ou à préparer une décision doivent se récuser s'ils ont un intérêt personnel dans l'affaire ou s'ils sont parents ou alliés d'une partie en ligne directe jusqu'au 4^{ème} degré inclusivement, en ligne collatérale ou s'ils sont unis par mariage, fiançailles, adoption ou par des liens nourriciers ; ou s'ils représentent une partie ou ont agi pour une partie dans la même affaire ; ou s'il existe des circonstances de nature à faire suspecter leur impartialité (al. 2). La demande de récusation doit être présentée sans délai à l'autorité. La récusation des membres des juridictions administratives a lieu selon les règles des articles 96 à 101 de la LOJ. La LPA s'applique à la prise de décision des autorités ce par quoi il faut entendre les autorités administratives et les juridictions administratives (art. 1 LPA). Selon la jurisprudence déjà ancienne du Tribunal fédéral, il appartient aux parties de faire valoir sans tarder leurs moyens de récusation, faute de quoi ceux-ci sont irrecevables (ATF 111 I a 72 consid. 2 b p.74) ; en droit cantonal, l'article 96 alinéa 1 et 2 LOJ exprime également cette règle (ATA/234/2002 du 7 mai 2002 confirmé par l'Arrêt du Tribunal fédéral 2B.41/2002 du 7 janvier 2003 ; ATA H du 19 décembre 1995 consid. 3). Ainsi, dans tous les cas, soit en application du principe de la bonne foi, soit en vertu d'une disposition légale expresse, la demande de récusation est irrecevable s'il a été procédé devant l'autorité postérieurement à la connaissance acquise par les parties des faits sur lesquels elle fonde la récusation ou si elle n'a pas été proposée avant la prise de décision.

c. Il ressort du dossier que la première commission primaire qui s'était exprimée sur le cas de Mme X_____ ne comprenait aucune personne impliquée dans les litiges qui l'ont opposée à la Ville par le passé. Il n'y a donc aucun motif de récusation. Par ailleurs, s'agissant de M. Z_____, la recourante n'a pas demandé sa récusation lors de son audition par la commission le 26 mai 2004. Soulever le grief de partialité contre cette personne au stade du recours auprès de l'autorité de céans est manifestement tardif. S'agissant de MM. Muller et Erhardt, force est de constater que la recourante n'apporte aucun élément pertinent permettant de conclure qu'ils auraient fait preuve de partialité à son endroit. Le fait que le tribunal ait critiqué leur attitude dans le cadre du litige qui a opposé par le passé la recourante à M. Z_____ ne saurait fonder, a priori, un motif de prévention. Enfin, la recourante ne pouvait ignorer que M. Erhardt était membre de droit de la commission plénière en sa qualité de secrétaire général du conseil administratif. Par identité de motif avec ce qui précède, elle aurait dû faire valoir son moyen de récusation bien avant son recours. Le grief est là encore tardif, si tant est qu'il soit fondé.

5. a. Le RPEF qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 1998, prévoit que la classification des fonctions est du ressort du conseil administratif (art. 1). La classification des fonctions procède de leur évaluation effectuée par deux commissions consultatives au moyen d'une méthode quantitative et sur la base de la description résultant de leur analyse, voire de manière exceptionnelle, sur la base d'un cahier des charges (art. 2 RPEF). Les commissions facultatives sont la commission primaire et la commission plénière, les membres de la première étant issue de la seconde (art. 3 RPEF). Les décisions des commissions en matière d'évaluation ont valeur de proposition pour la Ville (art. 5 RPEF). Est une analyse primaire, celle qui concerne une fonction nouvellement créée ou une fonction déjà ancienne n'ayant

pas encore fait l'objet d'une évaluation de la part de la commission (art. 8 RPEF). Par analyse complémentaire, il faut entendre l'analyse d'une fonction qui a déjà fait l'objet d'une évaluation, mais qui depuis s'est modifiée dans le sens d'un accroissement qualitatif des tâches et des responsabilités (art. 9 RPEF). Selon l'article 10 RPEF, le requérant, dont la demande d'analyse complémentaire a été refusée en rapport avec l'article 9, peut porter ce refus, dans un délai de 30 jours à compter de l'envoi du refus, devant la commission primaire. Les analyses sont faites par des analystes rattachés à l'office du personnel. Ils élaborent les fiches caractéristiques et établissent les propositions d'évaluation à l'intention des commissions (art. 16 RPEF).

b. Dans la mesure où M. W_____ a proposé que la fonction de la requérante soit rattachée à la catégorie de traitement supérieur, la Ville devait suivre la procédure fixée dans le RPEF. Le tribunal ne saurait suivre la requérante lorsqu'elle prétend que ladite procédure ne lui serait pas applicable, au motif qu'elle serait tenue à un secret de fonction qui empêcherait toute évaluation. Il n'est en effet pas besoin de fournir une description détaillée des dossiers que l'on traite pour qu'un analyste définisse la fonction exercée. Si tel était le cas, la procédure d'évaluation de fonction ne pourrait pas s'appliquer à des postes à responsabilité, impliquant la détention d'informations très confidentielles, voire sensibles. L'analyse de fonction ne serait alors réservée qu'aux postes sans responsabilité, donc subalternes. Il ne saurait ainsi être question de sanction disciplinaire déguisée dans l'application stricte du règlement régissant le statut des fonctionnaires.

c. La requérante fait enfin un mauvais procès à l'intimée en lui reprochant sa supposée méconnaissance évidente de son activité proprement dite par les examinateurs. En effet, c'est sur la base d'un cahier des charges qu'elle a elle-même rédigé que l'analyste a procédé à l'examen de sa fonction. Par ailleurs, la requérante a, de sa propre initiative, décidé de taire et de cacher à l'analyste de fonction des dossiers sur lesquels elle travaillait, au motif que ceux-ci seraient confidentiels et ne pouvaient être montrés à un fonctionnaire qui ne serait pas issu du DAC. Un tel raisonnement ne résiste pas à l'examen. Tout d'abord, la requérante n'a pas été en mesure de justifier de manière objective et raisonnable son refus autrement que par le fait que l'analyste de fonction n'était pas employé par le DAC ("il ne fait pas partie du sérail"). Par ailleurs, les analystes sont des fonctionnaires et sont donc à ce titre soumis au secret de fonction. S'il est vrai que le secret de fonction peut s'appliquer aussi entre fonctionnaires, la requérante ne démontre pas en quoi, il devait en être ainsi lors de son évaluation. Si véritablement, ce qui n'a de loin pas été démontré, certains documents ne devaient avoir qu'une distribution limitée, cette classification de confidentialité n'aurait pas appartenu à la requérante mais à son chef de service respectivement au magistrat en charge du département. Or, ni l'un ni l'autre n'ont empêché la requérante de présenter à l'analyste de fonction les documents qu'il réclamait. Enfin, même si un certain nombre de dossiers ne pouvait objectivement pas être remis tels quels à l'analyste de fonction, la requérante aurait pu - et même dû - les lui présenter, en caviardant ce qui était réellement confidentiel. A tout le moins, la requérante aurait pu fournir à l'analyste de fonction une explication en termes généraux, assortie d'une mise en évidence explicite de leur caractère confidentiel. En réalité, Mme X_____ remet en cause la procédure d'évaluation elle-même car elle serait inadaptée à son cas particulier comme cela ressort notamment de sa réplique. Or, le Tribunal administratif n'est pas compétent pour traiter de cette problématique. En conséquence, son recours sera déclaré irrecevable aussi sur ce point.

7. Succombant, Mme X_____ sera condamnée à un émolument de CHF 850.-. Il ne sera pas alloué d'indemnité de procédure à la Ville qui bien qu'elle y ait conclu, dispose de son propre service juridique et n'indique pas avoir encouru des frais particuliers pour sa défense (art. 87 LPA ;

ATA/233/2006 du 2 mai 2006). * * * * *

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