

GE_GERICHTE A/2708/2013 vom 17. Juli 2014

GE Cour de justice, 2014-07-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_2708_2013

FR: GE_GERICHTE A/2708/2013 du 17 juillet 2014

IT: GE_GERICHTE A/2708/2013 del 17 luglio 2014

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE; FONCTIONNAIRE; CLASSE DE TRAITEMENT; SALAIRE; CLASSE DE TRAITEMENT; PROMOTION; ANNUITÉ; AUTORITÉ DE NOMINATION; CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL; DIRECTEUR | En cas de promotion d'un poste de cadre intermédiaire à la fonction de cadre supérieur, l'autorité de nomination peut, en fonction de son pouvoir d'appréciation, considérer que l'expérience professionnelle précédente du promu fait partie des éléments acquis qui l'ont conduit à décider de la promotion, sans que l'intéressé puisse prétendre à un report des annuités obtenues lors de son engagement initial en cumul avec une augmentation extraordinaire de son nouveau traitement. Il y a droit acquis en matière de fonction publique, lorsque le salaire a été fixé contractuellement, sous réserve du cas où le contrat renvoie dynamiquement à la réglementation légale. Dans ces cas, des modifications des conditions de travail notamment celles relatives au traitement sont possibles. | LTrait.3 ; LTrait.4 ; LTrait8 ; LTrait.13 ; RTrait.8 ; RCIAC.2 ; RCIAC.2 ; RCIAC.3 ; RCSAC.2 ; RCSAC.3

Erwägungen

E. 50

%. 20) Ensuite de quoi, la cause a été gardée à juger. EN DROIT 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). 2) Le litige porte sur la fixation de l'échelle des traitements d'un agent de l'État en cas de promotion d'un poste de cadre intermédiaire à celui de cadre supérieur au sein de l'administration cantonale. 3) À teneur de l'art. 4 al. 1 de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15), le Conseil d'État établit et tient à jour le règlement et le tableau de classement des fonctions permettant de fixer la rémunération de chaque membre du personnel en conformité de l'échelle des traitements. Dans ce classement, il doit être tenu compte du rang hiérarchique et des caractéristiques de chaque fonction en prenant en considération notamment l'étendue qualitative et quantitative des attributions dévolues et des obligations à assumer, les connaissances professionnelles et aptitudes requises, l'autonomie et les responsabilités, les exigences, inconvénients, difficultés et dangers que comporte l'exercice de la fonction (art. 4 al. 2 LTrait). 4) Selon l'art. 3 al. 1 du règlement d'application 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 17 octobre 1979 (RTrait - B 5 15.01), le traitement initial correspond à la classe prévue pour la fonction, annuité 0. 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. 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 (art. 3 al. 2 RTrait).

5) Aux termes de l'art. 13 al. 1 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. Le nouveau traitement est celui attribué à la nouvelle fonction en conformité des tableaux de classement des fonctions et de l'échelle des traitements (art. 13 al. 2 LTrait). D'après l'art. 8 al. 1 RTrait, la promotion d'un titulaire à un nouveau poste est faite à titre d'essai pour une période de douze à vingt-quatre mois. 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 (art. 8 al. 2 RTrait). L'art. 8 al. 2 let. a RTrait prévoit que la promotion donne lieu immédiatement à l'octroi d'une augmentation extraordinaire de traitement qui correspond à 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. L'art. 8 RTrait ne précise pas si l'augmentation extraordinaire de la triple annuité octroyée en cas de promotion s'ajoute à l'expérience antérieure du titulaire promu. Les travaux préparatoires de la LTrait ne donnent pas plus de précisions. Les art. 6 à 14 LTrait ont été adoptés par le Grand Conseil sans amendements ni commentaires (MGC 1973/16/II 1877-1895 ; 22/III 2898 ; 30/IV 3974-4004).

6) a. Dans le cadre de ses compétences d'exécution de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05), le Conseil d'État a prévu deux règlements distincts consacrés respectivement aux cadres supérieurs et aux cadres intermédiaires. Il a déterminé les responsabilités, les exigences et les compétences de chacune des deux catégories. À teneur de l'art. 2 al. 1 du règlement sur les cadres supérieurs de l'administration cantonale du 22 décembre 1975 (RCSAC - B 5 05.03), sont nommés en qualité de cadres supérieurs les fonctionnaires appelés, par leurs responsabilités hiérarchiques ou fonctionnelles, à préparer, proposer ou prendre toute mesure ou décision propre à l'élaboration et à l'exécution des tâches fondamentales du pouvoir exécutif. Leur fonction se situe à compter de la classe 23 de l'échelle fixée par la LTrait (art. 2 al. 2 RCSAC). Selon l'art. 3 al. 1 RCSAC, les fonctions de cadres supérieurs exigent de leurs titulaires, outre la préoccupation constante des intérêts de l'État et l'accomplissement des devoirs généraux liés à l'exercice de la fonction publique, le maintien d'un haut niveau de qualification et un sens élevé de la mission confiée. En collaboration avec les cadres intermédiaires, les cadres supérieurs élaborent les objectifs des services qui leur sont subordonnés (art. 3 al. 2 RCSAC). Les cadres supérieurs donnent aux cadres intermédiaires qui leur sont subordonnés toute information nécessaire à l'exercice de leur fonction (art. 3 al. 3 RCSAC).

b. Aux termes de l'art. 2 du règlement sur les cadres intermédiaires de l'administration cantonale du 23 septembre 1981 (RCIAC - B 5 05.06), sont considérés comme cadres intermédiaires les membres du personnel de l'administration cantonale qui occupent soit une fonction d'autorité se situant dans les classes 14 à 22 incluses de l'échelle fixée par la LTrait, pour les fonctions qui impliquent une responsabilité d'encadrement du personnel (let. a), soit une fonction se situant dans les classes 18 à 22 pour celle n'impliquant pas une telle responsabilité mais permettant d'exercer une influence fonctionnelle (let. b). À teneur de l'art. 3 al. 1 RCIAC, en collaboration avec leur supérieur hiérarchique direct, les cadres intermédiaires veillent à la bonne exécution des tâches qui

découlent de la fonction de leur service et participent à l'élaboration des objectifs de leur service. Ils doivent être à même de justifier de l'utilité et du bon usage des moyens mis à leur disposition et de ceux qu'ils sollicitent ; d'avoir le pouvoir d'utiliser ces moyens de manière efficace (let. a), de s'engager personnellement, au besoin par des propositions et des suggestions dans le cadre des compétences qui leur sont déléguées (let. b), d'établir des prévisions dans les domaines dont ils ont la responsabilité en prévoyant les moyens propres à les adapter à de nouvelles situations (let. c), de donner leur préavis lors de l'engagement du personnel (let. d). L'art. 3 al. 2 RCIAC prévoit que les cadres intermédiaires, qui sont responsables du personnel travaillant directement sous leur autorité, ont pour tâche de créer et de maintenir un climat de travail favorable au sein de leur service (let. a), d'organiser le travail dans leur service en tenant compte du principe de la délégation des tâches et des compétences, afin de conférer à chacun une responsabilité personnelle dans un souci d'efficacité plus grande (let. b), de veiller à la réalisation des tâches confiées (let. c), d'établir les cahiers des charges du personnel qui dépend d'eux et de veiller à leur actualisation (let. d), de procéder, avec l'objectivité indispensable, à des entretiens qui permettent l'analyse des prestations et la détermination des écarts entre les objectifs fixés et leur réalisation (let. e) et de proposer, selon les nécessités, la formation ou le perfectionnement de leurs collaborateurs (let. f). De par leurs responsabilités hiérarchiques ou fonctionnelles, le pouvoir exécutif attend des cadres supérieurs qu'ils concourent à la préparation, à la proposition ou à la prise de toute mesure ou décision propre à l'élaboration et à l'exécution des tâches fondamentales de l'État. Ce qui n'est pas le cas pour un cadre intermédiaire, auquel le RCIAC confère des fonctions qui impliquent seulement une responsabilité d'encadrement du personnel ou d'exercice d'une influence fonctionnelle. 7)

En l'espèce, il est constant que le recourant a été promu du poste de chef du service des examens et séjours relevant de la classe 20 sur l'échelle des traitements à celui de directeur du service des étrangers appartenant à la classe 23. Il est donc passé de la catégorie des cadres intermédiaires de l'administration à celle de cadre supérieur. Une telle promotion n'impliquait aucune révocation de son statut antérieur de fonctionnaire obtenu en 2011 suite à son engagement de 2009. Toutefois, de la systématique de l'art. 8 RTrait, il ressort qu'une période probatoire de douze à vingt-quatre mois est prévue. C'est après la fin de celle-ci que le titulaire promu est confirmé si ses prestations ont donné satisfaction. La promotion du recourant constituait dès lors un nouvel engagement - ce que celui-ci ne conteste pas. Dès lors, son traitement comme directeur du service des étrangers à l'OCPM devait être fixé sur la base de l'art. 8 al. 4 let. a RTrait en relation avec l'art. 3 de ce même règlement. Dans ce cadre, la prise en compte de l'expérience antérieure du titulaire promu constitue une exception en conformité de l'art. 3 al. 2 RTrait qui du fait de sa forme potestative confère un large pouvoir d'appréciation à l'autorité de nomination. Le titulaire promu en vertu de l'art. 8 RTrait ne peut ainsi pas prétendre à une prise en compte automatique de son expérience antérieure à sa promotion. L'autorité n'est tenue que par la règle d'une augmentation extraordinaire du traitement qui correspond à une triple annuité et celle d'un coulisement dans la classe de la fonction (art. 8 al. 4 let. a RTrait). Cette norme ne prévoit pas le principe du cumul entre les annuités antérieures à la promotion et l'augmentation extraordinaire. En revanche, elle entend substituer le nouveau traitement à l'ancien pour les catégories expressément régies par l'art. 8 al. 4 RTrait. Dans ces circonstances, le département pouvait sans violer le droit, en fonction du pouvoir d'appréciation qui est le sien en la matière, considérer que l'expérience bancaire antérieure faisait partie des éléments acquis à l'instar de l'expérience qu'il avait obtenue au service des examens et

séjours à l'OCPM, qui l'avait conduit à décider de la promotion de l'intéressé, sans que celui-ci n'ait donné droit d'office, à sa prise de nouvelle fonction, à un report des annuités supplémentaires obtenues lors de son engagement initial, qui s'ajouteraient à l'augmentation extraordinaire du traitement correspondant à une triple annuité et au coulisement dans la nouvelle classe prévue par l'art. 8 al. 4 let. a RTrait. 8) À ce propos, il est vrai que le département a varié dans son argumentation, expliquant la fixation du traitement du recourant dans la classe 23, annuité 3. Alors que dans son courrier du 30 octobre 2012, confirmé le 30 avril 2013, il avait soutenu que c'était en raison de la pondération à 50 % de l'expérience bancaire précédente du recourant et la prise en compte de celle de chef du service des examens et séjours à 100 % qu'il était parvenu à déterminer le traitement de celui-ci, la décision attaquée met toutefois en avant qu'un profil exigé pour un poste en classe 23 est plus élevé que celui d'un poste en classe 20. De fait, la loi ne prévoit pas que la pondération de l'art. 3 al. 4 RTrait s'applique en cas de promotion. C'est par conséquent à juste titre que le département n'a plus fait référence à ce critère de la pondération de l'expérience précédente du recourant dans la décision attaquée. Au demeurant, la solution qu'il avait obtenue par ce biais est la même que celle qui résulte de l'application de l'art. 8 al. 4 let. a RTrait. 9) Le recourant reproche au département d'avoir violé le principe de la proportionnalité et de ne pas avoir procédé à une pesée des intérêts. Il estime que son intérêt privé au maintien de sa situation salariale initiale lors de sa promotion était prépondérant. Ce grief se confond avec celui, implicite, d'atteinte aux droits acquis du recourant au moment de son engagement en 2009, lorsque son expérience bancaire avait été prise en considération pour évaluer son traitement dans la classe 20, annuité 2, sur l'échelle des traitements. a. Selon la doctrine, en principe, le fonctionnaire n'a pas droit au maintien de ses conditions générales d'engagement telles qu'elles existaient au moment où il a été nommé ; le régime qui lui est applicable suit les modifications que le législateur apporte au statut, sous réserve de la protection des droits acquis, lesquels constituent l'exception. Il ne saurait y avoir de droits acquis, sauf si le maintien de certaines conditions a été garanti par la loi ou par l'acte de nomination (Blaise KNAPP, Précis de droit administratif, 4^{ème} éd., 1991, p. 649 n. 3180). Il y a droit acquis lorsque la loi déclare explicitement conférer tel droit ou, par diverses formulations, fixer un droit une fois pour toutes. La seconde catégorie de droits acquis se rapporte aux arrangements que l'administration et le fonctionnaire peuvent passer (ATF 134 I 23 consid. 7 p. 35ss ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2011, p. 256 n. 759 ; Pierre MOOR, Droit administratif, vol. III, 1992, p. 211 ss). Lorsque le salaire a été fixé contractuellement, il y a un droit acquis, sous réserve du cas où le contrat renvoie dynamiquement à la réglementation légale (Thierry TANQUEREL, op. cit., p. 91 n. 281). b. En l'espèce, la lettre d'engagement du 24 avril 2009 renvoie explicitement à la LTrait ainsi qu'à plusieurs autres lois applicables au personnel de l'État, de sorte que les modifications des conditions de travail, notamment celles relatives au traitement du recourant, étaient, le cas échéant, possibles (Thierry TANQUEREL, op. cit., p. 91 n. 281). Partant, le recourant ne peut pas prétendre au maintien des quatre annuités de la classe 20 de son ancien traitement, en cumul avec une triple annuité et un coulisement en classe 23. 10. En tous points mal fondé, le recours sera rejeté. 11. Vu l'issue de la procédure, un émoulement de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 LPA). * * * * *

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