

GE_GERICHTE A/3037/2013 vom 28. Juli 2015

GE Cour de justice, 2015-07-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_3037_2013

FR: GE_GERICHTE A/3037/2013 du 28 juillet 2015

IT: GE_GERICHTE A/3037/2013 del 28 luglio 2015

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE ; POLICE ; LOI SUR LA POLICE ; CLASSE DE TRAITEMENT ; SALAIRE ; CONDITION DE RECEVABILITÉ ; NOTIFICATION IRRÉGULIÈRE ; DÉLAI RAISONNABLE ; PRINCIPE DE LA BONNE FOI ; RECONSIDÉRATION | Recours tardif contre une décision relative au traitement d'un fonctionnaire de police ayant changé de fonction, qui est dépourvue de l'indication des voies et délais de recours. L'irrégularité de la notification n'a pas empêché le recourant de prendre connaissance de ladite décision et d'entreprendre les éventuelles démarches utiles à sa contestation. Le fait d'avoir attendu plus de deux ans pour saisir la chambre administrative est contraire aux règles de la bonne foi imposant au recourant d'agir dans un délai raisonnable. La seconde décision comportant les voies et délais de recours ne fait que confirmer la première décision. Pas de motif de reconsidération obligatoire. Recours irrecevable. | LPA.4; LPA.46; LPA.47; LPA.62; LOJ.132.al2; LPA.48

Erwägungen

E. 16

() () 17/9 17/13

E. 17

16/9 16/15 17/10 17/14

E. 18

17/10 16/16 17/10 17/15

E. 19

17/10 16/17 17/11 17/16

E. 20

17/10 16/18 17/12 17/17

E. 21

17/11 16/19 17/13 17/18

E. 22

17/11 16/20 17/14 17/19 Le paragraphe 3 du Protocole d'accord réglait le passage dans la grille lissée des fonctionnaires de police visée par les al. 2 à al. 4 de l'art. 44 aLPol. Il prévoyait expressément que si la modification proposée de l'art. 44 aLPol était adoptée par le Grand Conseil, le traitement des inspecteurs principaux de la police judiciaire concernés par l'art. 44 al. 3 aLPol, serait fixé conformément à la classe de fonction définie dans la grille salariale prévue dans l'Annexe 2. Le niveau de rémunération atteint lors de l'entrée en

vigueur de cette modification légale ne subirait pas de réduction. Le traitement resterait bloqué jusqu'au moment où, par le jeu des annuités, le niveau salarial fixé dans la classe de fonction dépasserait le traitement antérieur. Le titulaire bénéficierait alors d'un déblocage de sa rémunération et d'un coulisement, dans le niveau de traitement immédiatement supérieur, dans la classe de sa fonction. Le paragraphe 3 du Protocole d'accord renvoyait à un exemple figurant dans l'Annexe 4 dudit protocole (ci-après : Annexe 4). Cet exemple illustre le passage dans la grille lissée pour les fonctionnaires de police visés par les al. 2 à 4 de l'art. 44 aLPol. L'Annexe 4 prenait comme exemple le cas d'un sous-brigadier entrant, le 1^{er} janvier 2010, dans sa 21^{ème} année de service et bénéficiant d'un traitement de base situé en classe 16 annuité 11. Le sous-brigadier avait droit à un traitement équivalent à celui de brigadier en application de l'art. 44 al. 2 aLPol. En attendant l'abrogation de cette disposition, le traitement du sous-brigadier passait, au 1^{er} janvier 2010, à celui applicable au brigadier suivant la nouvelle échelle contenue dans l'Annexe 2, à savoir un traitement en classe 16 annuité 16. En effet, si la nouvelle échelle salariale était, au 1^{er} janvier 2010, directement appliquée au sous-brigadier, ce dernier subirait une réduction de traitement, dans la mesure où le traitement d'un sous-brigadier ayant 21 années de service était fixé en classe 15 annuité 19 selon la nouvelle grille salariale définie dans l'Annexe 2. L'Annexe 4 précisait que si l'art. 44 al. 2 aLPol était abrogé, le sous-brigadier conserverait son traitement correspondant à la classe 16 annuité 16, jusqu'à ce que le niveau salarial soit atteint, par le jeu des annuités, dans sa nouvelle classe de fonction, qui était la classe 15 pour le sous-brigadier suivant la nouvelle grille salariale. Le tableau comparant la situation salariale du sous-brigadier avec celle du brigadier était le même tableau que celui contenu dans l'Annexe 2, avec la précision suivante. La colonne indiquant la classe et l'annuité du sous-brigadier selon la nouvelle grille salariale applicable en 2010 ajoutait, à côté de l'année 2010, la mention suivante « après abrogation de l'art. 44 ». 6) Selon le décompte de salaire de janvier 2010, le traitement de M. A_____ a augmenté d'une annuité par rapport à l'année précédente et était fixé en classe 17 annuité 11. Il occupait alors toujours la fonction d'inspecteur principal. L'historique susmentionné des traitements indiquait un salaire annuel brut de CHF 115'077.- pour un traitement fixé en classe 17 annuité 11 pendant l'année 2010. 7) Le 2 mars 2010, la commission judiciaire et de la police a rendu son rapport relatif au PL 10'541, après l'avoir examiné entre le 15 octobre 2009 et le 4 février 2010. Le 18 mars 2010, le Grand Conseil a adopté la loi n° 10'541 et modifié l'art. 44 aLPol conformément à la proposition du Conseil d'État. Cette loi est, pour la plupart de ses dispositions, entrée en vigueur le 1^{er} juin 2010. Dès cette date, les al. 2 à 4 de l'art. 44 aLPol ont été abrogés. 8) Après s'être porté candidat au poste de chef de groupe dans le cadre d'un processus de sélection interne à son corps de métier, M. A_____ a été nommé chef de groupe dès le 1^{er} juillet 2010, par courrier du 22 juillet 2010 de la conseillère d'État de l'ancien département de la sécurité, de la police et de l'environnement, devenu actuellement le département de la sécurité et de l'économie (ci-après : le département). Ce courrier, remis en mains propres à l'intéressé, mentionnait en en-tête, dans la rubrique « Concerne », le terme « promotion ». M. A_____ était informé être dès le 1^{er} juillet 2010 « promu, au sens de l'article 8 du règlement B 5 15.01 RTrait [règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État et des établissements hospitaliers du 17 octobre 1979 (RTrait - B 5 15.01)] » dans la fonction de chef de groupe. Son traitement était maintenu en classe 17 annuité 11 pour un traitement annuel brut de CHF 115'077.-. Cette classe de traitement figurait dans le décompte de salaire de l'intéressé de décembre 2010, qui

mentionnait sa nouvelle fonction de chef de groupe. Cette dernière lui était également confirmée par lettre du 26 juillet 2010 de la cheffe de la police et du chef de la police judiciaire ad intérim, dont les termes faisaient également référence à une promotion. 9) Après avoir tenté en vain de comprendre les raisons de l'absence de progression salariale suite à sa nomination au poste de chef de groupe auprès du service des ressources humaines du département, l'intéressé a, par courriel du 27 août 2010, informé la directrice des ressources humaines du département, (ci-après : la directrice RH), qu'il avait interpellé le SPJ au sujet de sa situation particulière. 10) Par courriel du 17 septembre 2010, le président du SPJ, a exposé la situation salariale de M. A _____ à la directrice RH et lui a demandé des explications concernant l'absence de progression salariale de ce dernier lors de sa nomination au poste de chef de groupe. Il précisait en outre que deux chefs de groupe de la nouvelle brigade de l'intéressé, dont il citait le nom et dont l'un était de la même volée que l'intéressé et l'autre d'une école d'après, recevaient un traitement fixé en classe 17 annuité 16, au motif qu'ils avaient été nommés avant le 31 décembre 2009. Le manque à gagner de M. A _____ était de CHF 4'635.- par an. 11) La directrice RH a expliqué au président du SPJ, par courriel du 17 septembre 2010, transféré le même jour par ce dernier à M. A _____, les raisons du maintien de celui-ci en classe 17 annuité 11 au moment de sa nomination au poste de chef de groupe. Au 1^{er} janvier 2010, l'intéressé était passé de la classe 17 annuité 10 à la classe 17 annuité 11, en raison de la décision de l'office du personnel de l'État (ci-après : OPE) de maintenir en droits acquis progressifs les personnes bénéficiant de l'amendement Grobet. Le système de coulissement prévu par les règles en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2010, avait pour conséquence que M. A _____ ne changeait pas de classe puisque la fonction de chef de groupe était aussi en classe 17. La réelle suppression de l'amendement Grobet aurait par contre conduit à rétrograder en classe 16 tous les inspecteurs principaux en ayant bénéficié ; ces derniers auraient alors vu une différence au moment de leur promotion en tant que chef de groupe. Cette proposition avait été avancée mais n'avait pas été favorablement accueillie. Comprenant que cette situation puisse ne pas être satisfaisante dans le cadre d'une promotion, la directrice RH allait voir avec un collègue s'il était possible de trouver un mode de progression respectueux des règles en vigueur mais plus satisfaisant pour ces situations. 12) Ne comprenant toujours pas les raisons de l'absence de progression salariale suite à sa nomination, M. A _____ s'est adressé, en personne, par courrier recommandé du 19 novembre 2010, à la conseillère d'État alors en charge du département et lui a demandé de corriger sa situation salariale en classe 17 position 16. En cas de refus, il sollicitait une décision administrative, assortie des délais et voies de recours, afin de pouvoir faire contrôler sa situation en justice. 13) Le 3 décembre 2010, la directrice RH a, sur demande de la conseillère d'État, répondu à M. A _____, par un courrier ne comportant ni la mention de décision, ni l'indication des voies et délais de recours. Dans le cadre des travaux liés à la réorganisation de la police, le Conseil d'État avait pris plusieurs décisions visant à rendre cohérent l'ensemble des éléments composant la rémunération des policiers. Ainsi, dès le 1^{er} janvier 2010, les grilles salariales propres à la police avaient été lissées et calquées sur la grille salariale s'appliquant à l'administration cantonale genevoise. L'élévation du niveau de la classe d'engagement avait eu un impact positif sur le niveau des annuités de toutes les fonctions. Après avoir présenté la situation de M. A _____ à l'OPE, il résultait que la situation prévalant alors était de tenir compte du RTrait. Dans le cas d'une nomination à un nouveau grade dont la classe de fonction était identique, le traitement ne subissait aucune modification salariale, la classe de fonction restait effectivement inchangée. 14) Selon ses

décomptes de salaire, le traitement de M. A_____ se situait, entre janvier 2011 et janvier 2012, en classe 17 annuité 12 pour sa fonction de chef de groupe. L'historique susmentionné des traitements indiquait un salaire annuel brut de CHF 116'236.- pour un traitement situé en classe 17 annuité 12 entre janvier 2011 et décembre 2012, et de CHF 117'165.- pour un traitement fixé en classe 17 annuité 13 dès le 1^{er} janvier 2013. 15) Le 31 mai 2013, M. A_____ a demandé, par le biais de son avocat, au département le prononcé d'une décision formelle au sujet de son traitement, suite à sa promotion. Ce dernier devait être fixé comme suit : en classe 17 position 16 entre le 1^{er} juillet 2010 et le 31 décembre 2010, en classe 17 position 17 entre le 1^{er} janvier 2011 et le 31 décembre 2012, et en classe 17 position 18, dès le 1^{er} janvier 2013. 16) Lors d'un entretien du 2 juillet 2013, l'intéressé, accompagné de son avocat, a reçu, de la part de deux collaboratrices en charge des ressources humaines du département, des éclaircissements au sujet de sa situation salariale. 17) Par décision du 19 août 2013, le conseiller d'État en charge du département a confirmé la teneur de son courrier du 22 juillet 2010 et maintenu le traitement de M. A_____ en classe 17 position 11 lors de sa nomination en tant que chef de groupe. Le changement de fonction de l'intéressé intervenu le 1^{er} juillet 2010 était soumis à l'art. 7 RTrait, et non à l'art. 8 RTrait, malgré la mention erronée à cette disposition-ci dans le courrier du 22 juillet 2010. En effet, M. A_____ bénéficiait déjà d'un traitement fixé en classe 17 position 10 depuis le 1^{er} septembre 2008 en application de l'art. 44 aLPol, et en classe 17 position 11 depuis le 1^{er} janvier 2010. L'application de l'art. 7 RTrait se trouvait confirmée par le fait que l'intéressé n'avait pas été soumis à une période probatoire de douze à vingt-quatre mois comme le disposait l'art. 8 al. 1 RTrait. De plus, l'art. 7 RTrait ne prévoyait pas de procéder fictivement à un nouvel engagement, contrairement à l'art. 8 al. 4 let. d RTrait. M. A_____ comparait, à tort, sa situation avec celle des deux collègues, qu'il avait cités, car le premier avait été promu chef de groupe dès le 1^{er} juillet 2008 et le second dès le 1^{er} septembre 2009. Le poste de chef de groupe avait été revalorisé lors des modifications de la loi sur la police du 27 octobre 1957 (LPol - F 1 05), entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2010. Le traitement de ces deux collègues était alors passé de la classe 17 position 10 à la classe 17 position 16. Or, M. A_____ était devenu chef de groupe le 1^{er} juillet 2010 seulement et n'avait pas pu bénéficier des avantages liés aux modifications de la LPol relatives au poste de chef de groupe, contrairement à ses deux collègues. 18) Le 19 septembre 2013, M. A_____ a interjeté recours contre cette décision auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) en concluant à son annulation, à la fixation de nouveaux traitements dès le 1^{er} juillet 2010, à leur versement après déduction du traitement effectivement perçu, au versement du surplus des charges sociales découlant de la fixation des nouveaux traitements, ainsi qu'à l'octroi d'une indemnité correspondant aux frais d'avocat. Son traitement devait être fixé en classe 17 position 16 entre le 1^{er} juillet 2010 et le 31 décembre 2010, en classe 17 position 17 entre le 1^{er} janvier 2011 et le 31 décembre 2012, et en classe 17 position 18 dès le 1^{er} janvier 2013. Subsidiairement, il concluait au renvoi de la cause au Conseiller d'État pour nouvelle décision. Il invoquait une violation des art. 8 et 3 RTrait. Il aurait dû être placé, dès le 1^{er} juillet 2010, en classe 17 position 13 conformément à l'art. 8 RTrait. Toutefois, en application de l'art. 8 al. 4 let. d RTrait renvoyant à l'art. 3 al. 2 RTrait, il aurait dû voir son traitement fixé en classe 17 position 16 au moment de sa promotion survenue le 1^{er} juillet 2010. Son traitement aurait dû passer, comme celui de ses deux collègues précités, en classe 17 position 17 dès le 1^{er} janvier 2011 et en classe 17 position 18, dès le 1^{er} janvier 2013. Il invoquait en outre une

violation du principe d'égalité de traitement fondé sur l'art. 8 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), dans la mesure où sa situation était identique à celle de ses deux collègues, de sorte qu'il devait recevoir des traitements identiques à ces derniers depuis sa nomination au poste de chef de groupe. Par ailleurs, la situation salariale défendue par le département conduisait à fixer au recourant le même traitement qu'une troisième collègue, dont il citait le nom, alors que cette dernière était inspectrice principale, contrairement à lui qui était devenu chef de groupe. Il produisait les décomptes de salaire de décembre 2009, de janvier 2010, de janvier 2011 et de janvier 2012 de ses deux collègues. Ces derniers étaient chefs de groupe et avaient vu leur traitement passer de la classe 17 annuité 10 fin 2009 à la classe 17 annuité 16 en janvier 2010. Entre janvier 2011 et janvier 2012, leur traitement se situait en classe 17 annuité 17. Quant à la collègue précitée, elle était inspectrice principale. Les décomptes de salaire de cette dernière indiquaient un traitement situé en classe 17 annuité 10 en décembre 2009, en classe 17 annuité 11 en janvier 2010 et en classe 17 annuité 12 en janvier 2011 et en janvier 2012. 19) Le 16 décembre 2013, le département a conclu au rejet du recours en maintenant sa position et en contestant une violation du principe d'égalité de traitement. 20) Le 20 janvier 2014, le recourant a persisté dans ses conclusions. 21) Sur demande du juge délégué, le département a produit, le 25 juin 2014, les documents concernant la postulation du recourant au poste de chef de groupe. 22) Le 10 septembre 2014, le recourant a produit son entretien d'évaluation et de développement du personnel portant sur la période du 1^{er} septembre 2008 au 30 juin 2010, considérant qu'il s'agissait d'une pièce importante de son dossier de postulation au poste de chef de groupe. 23) Le 2 mars 2015 s'est tenue une audience de comparution personnelle des parties. Le recourant confirmait toujours exercer la fonction de chef de groupe, à laquelle il avait postulé en mars 2010. Il avait dû défendre sa candidature lors de plusieurs entretiens. Il était alors inspecteur principal et rémunéré en classe 17 annuité 11 depuis le 1^{er} janvier 2010. Il ne connaissait pas le Protocole d'accord. Il était syndiqué au SPJ. Il expliquait les différences entre le poste d'inspecteur principal et de chef de groupe. Ce dernier dirigeait une équipe et avait des subordonnés sous sa responsabilité. La représentante du département expliquait que la notion de promotion utilisée dans le RTrait ne s'examinait pas en rapport avec le contenu du cahier des charges, mais en fonction du niveau de classe de traitement exclusivement. Elle maintenait la position du département, selon laquelle il n'y avait pas de promotion dans le cas du recourant, au motif qu'il était déjà, le 1^{er} juillet 2010, rémunéré en classe 17. L'art. 8 al. 4 let. d RTrait était prévu pour éviter de préféter les candidatures internes par rapport à celles venant de l'extérieur. Dans la filière police, il n'y avait pas de candidature externe possible au poste de chef de groupe. Pour occuper ce poste, il fallait avoir exercé la fonction d'inspecteur principal au sein de la police genevoise et postuler. Il n'y avait pas d'automaticité. Ceux qui postulaient et n'obtenaient pas de poste restaient en attente de postes disponibles, selon le système en vigueur en 2010. La référence à l'art. 8 RTrait dans le courrier du 22 juillet 2010 était une erreur. Le recourant se trouvait en annuité 14. Les modifications de la LPol mettant en œuvre l'actuel art. 44 LPol étaient entrées en vigueur le 1^{er} juin 2010, et non le 1^{er} janvier 2010 comme indiqué de manière erronée dans les écritures du département. Le changement du système de fixation de la rémunération des policiers était intervenu le 1^{er} janvier 2010. Selon l'ancien système de rémunération, le traitement des inspecteurs était déjà situé en classe 16 et celui des chefs de groupe en classe 17. Ce qui avait changé était le niveau des annuités. La nouvelle grille d'évaluation des fonctions adoptée au 1^{er} janvier 2010 avait été appliquée par anticipation aux changements de fonction intervenus après le 1^{er} juin 2010,

même si la postulation avait eu lieu avant le 1^{er} juin 2010. Le Protocole d'accord prévoyait que la grille de passage s'appliquait dès le 1^{er} janvier 2010 jusqu'à l'entrée en vigueur de la LPol. Le SPJ était signataire du Protocole d'accord. À l'issue de l'audience, le juge délégué a octroyé au département un délai au 26 mars 2015 pour produire le Protocole d'accord, la grille salariale lissée 2009 de rémunération et la grille contenant les règles de passage dès le 1^{er} janvier 2010. Il a accordé aux parties un délai au 18 avril 2015 pour déposer des observations finales. 24) Le 25 mars 2015, le département a produit le Protocole d'accord, comprenant notamment les règles de passage entre l'ancien et le nouveau système, appliquées le 1^{er} janvier 2010 et contenues dans l'Annexe 2, ainsi que les grilles salariales appliquées aux fonctionnaires de la police judiciaire et de la gendarmerie avant le 1^{er} janvier 2010. Il relevait que le paragraphe 3 du Protocole d'accord prévoyait expressément l'hypothèse d'un fonctionnaire de police au bénéfice de l'art. 44 al. 3 aLPol lors des changements survenus le 1^{er} janvier 2010. Des explications à cet égard figuraient dans l'Annexe 4. 25) Le 17 avril 2015, le département a maintenu sa position. Il précisait que même si le recourant avait fait l'objet d'une promotion au sens de l'art. 8 RTrait, ce qui restait contesté, le département n'aurait pas fait application de l'art. 3 RTrait car le renvoi à cette norme contenu dans l'art. 8 al. 4 let. d RTrait avait pour but de ne pas préteriter, du point de vue salarial, les candidatures internes à un poste par rapport aux candidatures externes. Or, il n'y avait pas lieu d'appliquer l'art. 3 RTrait dans le cas d'une postulation au poste de chef de groupe vu qu'il fallait au préalable avoir été inspecteur principal au sein de la police cantonale genevoise. 26) Le 20 avril 2015, le recourant a modifié sa conclusion relative à la fixation de son traitement dès le 1^{er} janvier 2011 en ce sens que le traitement soit fixé en classe 17 position 16 (et non 17) entre le 1^{er} janvier 2011 et le 31 décembre 2012, et en classe 17 position 17 (et non 18) dès le 1^{er} janvier 2013. Il persistait à demander la fixation du traitement pour la période allant du 1^{er} juillet 2010 au 31 décembre 2010 en classe 17 position 16. Contrairement à l'affirmation du département, l'art. 44 al. 3 aLPol avait été abrogé le 1^{er} juin 2010, au moment de l'entrée en vigueur des modifications législatives de la LPol. Le recourant devait donc bénéficier, au 1^{er} janvier 2010, d'un traitement identique à celui de chef de groupe, en application de l'art. 44 al. 3 aLPol, du § 3 du Protocole et de l'Annexe 4. L'abrogation de l'art. 44 al. 3 aLPol ne prenait effet qu'au 1^{er} juin 2010, ce qui entraînait un passage théorique dans la classe de traitement de l'inspecteur principal suivant la nouvelle échelle salariale. Toutefois, le recourant conservait, en raison des droits acquis, le traitement dû entre le 1^{er} janvier 2010 et le 31 mai 2010 et équivalent à celui de chef de groupe. Il invoquait un grief supplémentaire, à savoir la violation de l'art. 44 al. 1 aLPol en relation avec le Protocole d'accord, qu'il n'avait pas pu invoquer auparavant, faute d'avoir eu connaissance des dispositions contenues dans ledit protocole, qui n'avaient pas été publiées. Pour le surplus, il a persisté dans ses conclusions et contesté les arguments du département. Il a en outre produit le cahier des charges d'inspecteur principal et celui de chef de groupe afin de mettre en évidence la différence qualitative entre ces deux fonctions. 27) Sur ce, la cause a été gardée à juger. EN DROIT 1) Il convient d'examiner en premier lieu la recevabilité du présent recours contre la décision du département du 19 août 2013, dans la mesure où celle-ci confirme la teneur des courriers du département du 22 juillet 2010 et du 3 décembre 2010. a. La chambre administrative est en principe compétente pour statuer sur un recours dirigé contre un acte qui concerne le traitement des fonctionnaires de police, sous réserve de la réalisation des conditions prévues par l'art. 132 al. 2 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 (LOJ - E 2 05), à savoir notamment que l'acte litigieux soit une

décision au sens de l'art. 4 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10). Le délai de recours est de trente jours s'il s'agit d'une décision finale (art. 62 al. 1 let. a LPA). Au sens de l'art. 4 al. 1 LPA, sont considérées comme des décisions les mesures individuelles et concrètes prises par l'autorité dans les cas d'espèce fondées sur le droit public fédéral, cantonal ou communal et ayant pour objet de créer, de modifier ou d'annuler des droits et des obligations (let. a), de constater l'existence, l'inexistence ou l'étendue de droits, d'obligations ou de faits (let. b), de rejeter ou de déclarer irrecevables des demandes tendant à créer, modifier, annuler ou constater des droits ou des obligations (let. c). Les décisions doivent être désignées comme telles, motivées et signées, et indiquer les voies et délais de recours (art. 46 al. 1 LPA). Une notification irrégulière ne peut entraîner aucun préjudice pour les parties (art. 47 LPA). b. Le principe général du droit rappelé à l'art. 47 LPA découle des règles de la bonne foi, qui imposent des devoirs tant à l'autorité dans la conduite d'une procédure (ATF 123 II 231 consid. 8b p. 238) qu'à l'administré (arrêt du Tribunal fédéral 2C_318/2009 du 10 décembre 2009). On peut et doit attendre d'un justiciable en désaccord avec une décision dépourvue de l'indication des voies de droit qu'il se renseigne sur ses possibilités de recours auprès d'un avocat ou de l'autorité qui a statué, conformément aux règles de la bonne foi. À défaut, la décision entre en force passé un certain délai, même si une disposition légale prévoyait expressément l'obligation de porter la mention des voies de droit (ATF 121 II 72 consid. 2a ; ATF 119 IV 330 ; arrêt du Tribunal fédéral 2P.83/2006 du 5 septembre 2006 et la jurisprudence citée). Il y a donc lieu d'examiner, d'après les circonstances du cas concret, si la partie intéressée a réellement été induite en erreur par l'irrégularité de la notification et a, de ce fait, subi un préjudice ou si elle a agi dans un délai raisonnable (ATA/3/2014 du 7 janvier 2014 consid. 2 ; ATA/147/2013 du 5 mars 2013 ; Pierre MOOR/Étienne POLTIER, Droit administratif, vol. 2, 3 ème éd., 2011, p. 355 et la jurisprudence citée). Dans un arrêt récent, le Tribunal fédéral a confirmé la jurisprudence cantonale susmentionnée (arrêt du Tribunal fédéral 8C_130/2014 du 22 janvier 2015 consid. 2.3.2). Selon notre Haute Cour, la jurisprudence n'attache pas nécessairement la nullité à l'existence de vices dans la notification ; la protection des parties est suffisamment garantie lorsque la notification irrégulière atteint son but malgré cette irrégularité. Il y a lieu d'examiner, d'après les circonstances du cas concret, si la partie intéressée a réellement été induite en erreur par l'irrégularité de la notification et a, de ce fait, subi un préjudice. Il convient à cet égard de s'en tenir aux règles de la bonne foi qui imposent une limite à l'invocation du vice de forme ; ainsi l'intéressé doit agir dans un délai raisonnable dès qu'il a connaissance, de quelque manière que ce soit, de la décision qu'il entend contester (ATF 122 I 97 consid. 3a/aa p. 99 ; 111 V 149 consid. 4c p. 150 et les références ; RAMA 1997 n° U 288 p. 444 s. consid. 2b/bb). Cela signifie notamment qu'une décision, fût-elle notifiée de manière irrégulière, peut entrer en force si elle n'est pas déférée au juge dans un délai raisonnable (SJ 2000 I p. 118). Les mêmes principes s'appliquent en cas de défaut de toute notification d'une décision administrative (arrêts du Tribunal fédéral 9C_202/2014 du 11 juillet 2014 consid. 4.2 et les références ; 8C_188/2007 du 4 mars 2008 consid. 4.1.2 et la référence). c. En l'espèce, le courrier du 22 juillet 2010, remis en mains propres à l'intéressé, est une décision au sens de l'art. 4 LPA, dans la mesure où il modifie sa situation juridique à partir du 1^{er} juillet 2010 suite à son changement de fonction. Il ne comporte cependant ni la mention de décision, ni l'indication des voies et délais de recours, contrairement aux exigences posées par l'art. 46 LPA. Cette absence d'information n'a cependant pas empêché le recourant d'entreprendre, dès fin juillet 2010, des démarches auprès du département pour comprendre l'absence de progression salariale suite à sa

nomination au poste de chef de groupe. Il a dans ce cadre sollicité l'intervention de son syndicat, qui a interpellé le département en septembre 2010. Insatisfait des réponses obtenues et dans l'hypothèse où le département persistait à maintenir son traitement en classe 17 annuité 10, le recourant a demandé, en novembre 2010, au département, la prise d'une décision administrative, assortie des voies et délais de recours, pour faire contrôler sa situation par la justice. Le département lui a répondu le 3 décembre 2010 en maintenant sa position exprimée dans le courrier du 22 juillet 2010, à savoir de ne pas modifier son traitement fixé en classe 17 annuité 10. Il n'est pas contesté que le recourant a reçu le courrier du 3 décembre 2010. Bien que le département se soit gardé d'indiquer dans son courrier les voies et délais de recours, sollicités par le recourant, il n'en demeure pas moins que l'intéressé n'a, pendant plus de deux ans, pas réagi audit courrier. En effet, ce n'est que le 31 mai 2013 qu'il sollicite, à nouveau et par le biais d'un avocat, la prise d'une décision formelle au sujet de sa situation salariale consécutive à sa nomination au poste de chef de groupe. Bien qu'en 2010, l'intéressé n'ait pas été assisté d'un avocat, il pouvait se renseigner auprès de son syndicat. Il aurait également alors pu, à tout le moins dès janvier 2011, consulter un avocat, au lieu d'attendre mai 2013. Par ailleurs, il aurait tout simplement pu réagir au courrier du 3 décembre 2010 en contestant, à nouveau, la position du département au lieu de ne rien faire jusqu'en 2013. L'absence de contestation, entre janvier 2011 et mai 2013, de la part du recourant face au refus persistant du département à ne pas modifier sa situation salariale suite à sa nomination au poste de chef de groupe, n'est pas, selon la jurisprudence, conforme au principe de la bonne foi. Comme l'intéressé n'a pas saisi la chambre de céans, dans un délai raisonnable, d'un recours contre le refus du département de modifier sa situation salariale suite à sa nomination au poste de chef de groupe, la décision du département du 22 juillet 2010, confirmée par le courrier du 3 décembre 2010 et fixant le traitement du recourant en classe 17 annuité 10 dès le 1^{er} juillet 2010, est entrée en force. Le recours interjeté le 19 septembre 2013 devant la chambre administrative est donc tardif. Le fait que le département ait rendu une nouvelle décision le 19 août 2013 concernant la situation salariale du recourant à partir du 1^{er} juillet 2010, ne permet pas non plus d'admettre la recevabilité du recours. En effet, la décision du 19 août 2013 ne fait que confirmer la décision d'origine du département, à savoir celle du 22 juillet 2010. Il n'existe par ailleurs pas, en août 2013, un cas de reconsidération obligatoire au sens de l'art. 48 LPA, notamment l'existence de faits ou de moyens de preuve nouveaux et importants que le recourant ne pouvait connaître ou invoquer contre la première décision du département (art. 80 let. b LPA par renvoi de l'art. 48 al. 1 let. a LPA). En effet, bien que le recourant ait déclaré, lors de l'audience de comparution personnelle du 2 mai 2015, ne pas avoir eu connaissance du Protocole d'accord, il avait toutefois, en août 2010, pris contact avec le SPJ, signataire dudit protocole, qui ne pouvait de bonne foi en ignorer la teneur, ce d'autant plus que les négociations y relatives avec le Conseil d'État remontaient à une année seulement. Le fait que le Protocole d'accord n'ait été produit par le département qu'en mars 2015 dans le cadre de la présente procédure et qu'il ait seulement alors été porté à la connaissance de l'avocat du recourant, ne permet pas de qualifier ce document de moyen de preuve nouveau « ancien », susceptible de constituer un motif de reconsidération obligatoire de la décision du 22 juillet 2010. Il n'y a dès lors pas de lieu d'entrer en matière sur le fond de la présente affaire. 2) Au vu de ce qui précède, le recours sera déclaré irrecevable. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 500.- sera mis à la charge du recourant qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). * * * * *

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