

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3661/2019-FPUBL

ATA/432/2020

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 30 avril 2020

dans la cause

Monsieur A_____

représenté par Mes Robert Assaël et Romain Jordan, avocats

contre

VILLE DE GENÈVE

EN FAIT

- 1) Monsieur A_____, né le _____1976, a été engagé par la Ville de Genève (ci-après : la ville) au poste d'agent de sécurité municipal au service des agents de ville et du domaine public à compter du 1^{er} mai 2003, pour un traitement annuel de base de CHF 53'248.-. Il a été nommé fonctionnaire en mai 2006.
- 2) En mai 2007, M. A_____ a été promu au grade d'appointé pour un traitement annuel de base de CHF 68'237.-.
- 3) Dès le 1^{er} janvier 2011, à la suite de l'adoption du nouveau statut du personnel de la ville, le poste de M. A_____ a été colloqué en classe « F » de l'échelle des traitements, son traitement annuel de base, précédemment de CHF 80'684.-, ayant été fixé à CHF 83'548.-.
- 4) Le 3 mai 2013, le directeur général de la ville (ci-après : le directeur général) a informé le personnel de l'élaboration, en cours, d'un nouveau catalogue des fonctions-types comportant leur description et leur classification, ordonné par domaines-métiers, et lui expliquant le processus suivi. Chaque fonction-type élaborée par la direction des ressources humaines (ci-après : DRH) faisait l'objet d'une analyse par la commission primaire d'évaluation des fonctions, qui auditionnait un expert du domaine métier concerné, puis par la commission d'évaluation des fonctions, qui proposait une classification, validée par le conseil administratif de la ville (ci-après : le conseil administratif). La DRH proposait alors aux directions de départements une liste des postes qui lui étaient attachés. Si la proposition était acceptée, elle était présentée à la commission d'évaluation et, dans le cas contraire, la commission primaire d'évaluation des fonctions auditionnait le titulaire ainsi que son responsable, puis le dossier était présenté à la commission d'évaluation et au conseil administratif pour validation.
- 5) Dès le 1^{er} janvier 2014, M. A_____ a été promu au poste de caporal chef de groupe, fonction classée en catégorie « G » de l'échelle des traitements, pour un salaire annuel de base de CHF 90'937.-.
- 6) Le 14 août 2014, la DRH a adressé un courrier à l'ensemble des membres du personnel relatif à la fixation du traitement en cas de réévaluation des fonctions. Lors de sa séance du 30 juillet 2014, le conseil administratif avait décidé de confirmer sa pratique, consistant à interpréter le terme « annuité » prévu à l'art. 47 al. 5 du statut du personnel de la ville de Genève du 29 juin 2010 (SPVG - LC 21 151) comme « montant de l'annuité ». Lorsque la fonction exercée par un membre du personnel faisait l'objet d'une nouvelle classification, le traitement était fixé dans la nouvelle classe de fonction dès la prise d'effet de la nouvelle classification, en tenant compte du montant des annuités déjà acquises.

Lors de la fixation du nouveau traitement, le salaire des collaborateurs concernés était positionné sur la grille salariale dans la nouvelle classe de fonction, puis, afin de considérer l'expérience acquise sur la partie du cahier des charges qui aurait évolué au fil du temps, ce dernier était augmenté d'une ou plusieurs annuités complémentaires selon le mécanisme de l'art. 47 al. 1 du statut et arrondi à l'annuité supérieure. Il était possible par ailleurs d'accorder à la personne une ou plusieurs annuités supplémentaires, en raison de son expérience professionnelle jugée utile au nouveau poste.

- 7) À compter du 1^{er} janvier 2018, les agents de la police municipale de la ville ont été intégrés au service de la police municipale nouvellement créé.
- 8) Le 4 juillet 2019, M. A_____ a signé un nouveau cahier des charges.
- 9) Par décision du 28 août 2019, le conseil administratif a rattaché la fonction occupée par A_____ à la fonction-type de caporal de la police municipale, colloquée en classe de traitement « H » à compter du 1^{er} septembre 2019, pour un traitement annuel de base de CHF 99'036.- (au lieu de la classe « G », annuité 16, pour laquelle il percevait un traitement de base de CHF 97'608.-).

À compter du 1^{er} septembre 2019, il avait adopté le nouveau catalogue des fonctions de l'administration municipale et identifié la fonction-type de caporal de la police municipale, non graduée en plusieurs niveaux et analysée par les commissions paritaires d'évaluation des fonctions, qui correspondait au poste de travail qu'il occupait, de sorte que ce dernier devait être rattaché à cette fonction.

- 10) Par acte expédié le 30 septembre 2019, M. A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre cette décision, concluant à son annulation et à ce qu'il soit colloqué en classe « H », annuité 16, ainsi qu'à l'octroi d'une indemnité de procédure.

Son droit d'être entendu avait été violé, dans la mesure où la décision litigieuse avait été rendue sans qu'il n'ait pu se prononcer, pas davantage que les partenaires sociaux qui n'avaient pas été consultés à ce sujet.

Le nouveau traitement qui lui était accordé correspondait à l'annuité 11 de la classe « H », soit cinq annuités inférieures à sa situation antérieure, en contradiction avec l'art. 47 al. 5 SPVG, qui prescrivait le maintien des annuités acquises. Un tel procédé, qui reposait sur de seules considérations budgétaires, était dépourvu de tout fondement légal et était arbitraire, le conseil administratif ne pouvant le priver de droits qui lui étaient acquis. Par ailleurs, la réévaluation d'une fonction n'impliquait pas nécessairement une modification du cahier des charges avec des compétences et missions supplémentaires ou différentes, ce qui n'était ni allégué ni démontré.

- 11) Le 11 décembre 2019, la ville a conclu au rejet du recours.

Dès lors que le litige avait trait à la seule interprétation de l'art. 47 al. 5 SPVG et à la pratique uniforme suivie pour tous les membres du personnel, il ne s'agissait pas d'une situation particulière propre à M. A_____, de sorte que son droit d'être entendu n'avait pas été violé, étant précisé que la procédure mise en place avait été scrupuleusement suivie pour colloquer ensuite sa fonction dans la fonction-type s'y rattachant.

Dans le cadre de l'accroissement des compétences et responsabilités des différentes fonctions, celles-ci avaient fait l'objet d'une réévaluation s'agissant de la police municipale, ce qui avait conduit à fixer la fonction-type de caporal occupée par M. A_____ en classe « G » de l'échelle des traitements. L'art. 47 al. 5 SPVG avait toujours fait l'objet d'une interprétation restrictive, dans le sens où il était tenu compte du montant des annuités acquises par le membre du personnel, et non de leur nombre, le traitement étant repris pour être positionné sur la nouvelle classe de fonction. Afin de prendre en compte l'expérience acquise sur la partie du cahier des charges qui avait évolué au fil du temps, le salaire était augmenté d'une ou plusieurs annuités complémentaires, par application analogique de l'art. 47 al. 1 SPVG, et arrondi à l'annuité supérieure. Cette interprétation, que la chambre administrative avait confirmée, était raisonnable et tenait compte de la préservation des deniers publics, ce d'autant que l'ensemble des fonctions était en cours de réévaluation. Elle n'était pas non plus insolite et correspondait dans une large mesure à la pratique des autres collectivités publiques.

- 12) Dans le délai pour répliquer, prolongé à la demande de M. A_____, celui-ci a persisté dans les termes de son recours, concluant au surplus à la production, par la ville, de l'ensemble des travaux législatifs communaux en lien avec l'adoption de l'art. 47 al. 5 SPVG, ainsi que son audition.

La production des documents requis se justifiait afin de pouvoir procéder à l'interprétation de l'art. 47 al. 5 SPVG, de même que son audition afin qu'il renseigne la chambre administrative sur son expérience professionnelle et les formations qu'il avait suivies.

La ville se contredisait, puisqu'elle confondait l'approche d'un coulisement en argent, ce qui impliquait un salaire équivalent, tout en estimant légitime une réévaluation pour tenir compte de l'accroissement régulier des compétences et responsabilités légales, ce qui devait alors amener à une augmentation du traitement. Par ailleurs, le fait que d'autres communes aient choisi une pratique similaire n'était pas pertinent.

- 13) Sur quoi, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable de ces points de vue (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 ; art. 104 SPVG).

2) a. Aux termes de l'art. 60 al. 1 let. b LPA, ont qualité pour recourir toutes les personnes qui sont touchées directement par une décision et ont un intérêt digne de protection à ce qu'elle soit annulée ou modifiée.

Le recourant doit être touché dans une mesure et une intensité plus grande que la généralité des administrés, et l'intérêt invoqué – qui n'est pas nécessairement un intérêt juridiquement protégé, mais qui peut être un intérêt de fait – doit se trouver, avec l'objet de la contestation, dans un rapport étroit, spécial et digne d'être pris en considération. Il faut donc que l'admission du recours procure au recourant un avantage pratique et non seulement théorique, soit que cette admission soit propre à lui procurer un avantage de nature économique, matérielle ou idéale. Un intérêt seulement indirect à l'annulation ou à la modification de la décision attaquée n'est pas suffisant (ATA/84/2020 du 28 janvier 2020 consid. 3c et les références citées).

b. En l'espèce, bien que la fonction occupée par le recourant soit colloquée en classe « H », supérieure à la classe « G », et que le traitement annuel de base perçu par l'intéressé soit ainsi passé de CHF 97'608.- à CHF 99'036.- à la suite de la réévaluation de la fonction de caporal, il dispose néanmoins d'un intérêt digne de protection à recourir, dès lors qu'il conteste le nombre d'annuités retenues, considérant que son poste aurait dû être colloqué en annuité 16 et que son traitement aurait dû suivre l'augmentation correspondante. Il s'ensuit que le recours est également recevable de ce point de vue.

3) a. Le recourant se plaint d'une violation de son droit d'être entendu sous différents aspects.

b. Le droit d'être entendu, 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), comprend le droit pour l'intéressé de prendre connaissance du dossier, de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique, de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat. Il n'empêche toutefois pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude qu'elles ne pourraient l'amener à modifier son

opinion (ATF 143 III 65 consid. 3.2 ; 142 II 218 consid. 2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2D_42/2019 du 25 mars 2020 consid. 3.1). Le droit d'être entendu ne comprend pas le droit à une audition orale (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2D_51/2018 du 17 janvier 2019 consid. 4.1).

c. Le droit d'être entendu est une garantie de nature formelle dont la violation doit en principe entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances du recourant sur le fond. Une réparation devant l'instance de recours est toutefois possible si celle-ci jouit du même pouvoir d'examen que l'autorité intimée. La réparation dépend cependant de la gravité et de l'étendue de l'atteinte portée au droit d'être entendu et doit rester l'exception. Elle peut se justifier même en présence d'un vice grave, lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure. Enfin, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de la violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir eu le loisir de faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse (ATA/244/2020 du 3 mars 2020 consid. 7a et les références citées).

d. En l'espèce, le recourant se plaint de ne pas avoir été entendu avant la prise de la décision litigieuse, qui n'aurait pas non plus été soumise aux partenaires sociaux pour qu'ils se prononcent.

Il n'est pas contesté que le recourant n'a pas été formellement entendu avant le prononcé de la décision litigieuse, laquelle a colloqué la fonction de caporal de la police municipale, qu'il occupe, en classe « H » de l'échelle des traitements. Il ne ressort toutefois pas du dossier qu'il aurait, lors du processus de réévaluation des fonctions, tel que rappelé aux membres du personnel par le directeur général le 3 mai 2013, manifesté son désaccord pour être auditionné par la commission primaire d'évaluation des fonctions en lien avec cette collocation, étant précisé qu'il n'ignorait pas non plus que celle-ci impliquait l'application mécanique de l'art. 47 al. 5 SPVG concernant les annuités calculées en francs, tel qu'interprété par les autorités de la ville, ce qu'a d'ailleurs rappelé la DRH dans son courrier du 14 août 2014. En tout état de cause, même à supposer que le droit d'être entendu du recourant n'aurait pas été respecté, il n'en demeure pas moins que l'intéressé a eu l'occasion de s'exprimer devant la chambre de céans au sujet de la décision litigieuse et de faire valoir les arguments en faveur du maintien de ses annuités, étant précisé que la question litigieuse à trancher consiste en l'interprétation à donner à l'art. 47 al. 5 SPVG, ce qui constitue une question juridique. Il en résulte que le pouvoir d'examen de la chambre de céans ne diffère pas de celui de l'intimée sous cet angle. Pour ces motifs également, il ne se justifie pas de procéder à l'audition de l'intéressé, qui ne saurait prétendre à la tenue d'une audience conformément à la jurisprudence susmentionnée.

En arguant que les partenaires sociaux n'auraient pas été entendus, le recourant se plaint en outre en réalité d'une violation de l'art. 18 SPVG, selon lequel le conseil administratif ou l'instance déléguée par lui à cet effet ouvre des négociations avec les organisations représentatives du personnel et les commissions du personnel concernées avant toute modification du statut et de ses règlements. Il perd toutefois de vue qu'en l'occurrence seule l'interprétation de l'art. 47 al. 5 SPVG est litigieuse, telle que donnée par les autorités municipales depuis son adoption, et qu'il ne conteste pas non plus la collocation de son poste en classe « H », de sorte que l'art. 18 SPVG ne saurait trouver application.

Il ne se justifie pas non plus de requérir la production des travaux législatifs ayant conduit à l'adoption de l'art. 47 al. 5 SPVG, dans la mesure où la chambre de céans s'est déjà, à deux reprises (ATA/281/2017 et ATA/282/2017 du 14 mars 2017), prononcé de manière détaillée sur la question de l'interprétation de cette disposition, le dossier contenant au surplus suffisamment d'éléments pour trancher le litige.

Il s'ensuit que le grief du recourant en lien avec une violation de son droit d'être entendu doit être écarté.

- 4) Le litige concerne la fixation du traitement du recourant après réévaluation de sa fonction sous l'angle de l'art. 47 al. 5 SPVG, l'intéressé reprochant à l'intimée d'avoir interprété cette disposition de manière erronée.
- 5)
 - a. Selon l'art. 61 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès ou l'abus d'appréciation (al. 1 let. a), ainsi que pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (al. 1 let. b). Les juridictions administratives n'ont toutefois pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi, non réalisée en l'espèce (al. 2).
 - b. Les communes disposent d'une grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elles entretiennent avec leurs agents. Ainsi, l'autorité communale doit bénéficier de la plus grande liberté d'appréciation pour fixer l'organisation de son administration et créer, modifier ou supprimer des relations de service nécessaires au bon fonctionnement de celle-ci, questions relevant très largement de l'opportunité et échappant par conséquent au contrôle de la chambre de céans (art. 61 al. 2 LPA). Ce pouvoir discrétionnaire ne signifie pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble, dès lors qu'elle ne peut ni renoncer à exercer ce pouvoir, ni faire abstraction des principes constitutionnels régissant le droit administratif, notamment la légalité, la bonne foi, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (ATA/1807/2019 du 17 décembre 2019 consid. 6b et les références citées).
- 6)
 - a. Le traitement annuel des membres du personnel est fixé conformément à une échelle de classes de traitement (art. 43 al. 1 SPVG). Le maximum de chaque

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

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

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

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

Dans la première interprétation, à laquelle prétend le recourant, les termes « en tenant compte des annuités déjà acquises » indiqueraient le nombre d'annuités qui servent à fixer le nouveau traitement dans la nouvelle classe, alors que dans la seconde, pratiquée par l'intimée depuis l'adoption de la disposition en cause, ces mêmes termes impliqueraient de prendre en compte le montant de l'ancien traitement, y compris les annuités, pour déterminer sur la grille de salaires à quelle annuité correspond le nouveau traitement dans la nouvelle classe.

e. Afin de déterminer le sens qu'il faut donner à cette disposition, il convient de retenir les éléments suivants qui découlent de la systématique du statut, de

l'historique de la pratique de la ville, de l'adoption de la disposition ainsi que du but qu'elle poursuit.

Les annuités, définies à l'art. 46 al. 1 SPVG, constituent des « augmentations annuelles » du traitement. L'art. 47 al. 5 SPVG peut donc également se lire dans le sens où le traitement est fixé dans la nouvelle classe de traitement en tenant compte des augmentations annuelles déjà acquises. Cette lecture corrobore l'interprétation retenue par la ville, puisque, dans cette version, le nombre d'annuités n'apparaît plus pertinent en soi, l'accent étant clairement mis sur le montant du traitement, par l'emploi du terme « augmentation ». À ces éléments s'ajoute le fait que la méthode du coulissement en francs prévalait déjà sous l'ancien statut, abrogé à la suite de l'entrée en vigueur du SPVG (art. 114 SPVG), comme l'exprime l'art. 115 al. 8 SPGV en prévoyant que le coulissement entre les classes de l'ancien et celles du nouveau statut s'effectue en francs. L'adoption de l'art. 47 al. 5 SPVG par le conseil municipal de la ville n'a d'ailleurs fait l'objet d'aucune discussion, ni en commission ni en séance plénière, s'agissant de l'interprétation des termes « en tenant compte des annuités déjà acquise » (ATA/281/2017 et ATA/282/2017 précités consid. 7c). Il ressort en outre des explications fournies par l'intimée ainsi que du courrier de la DRH du 14 août 2014 adressé à l'ensemble des membres du personnel, que, selon sa pratique, l'art. 47 al. 5 SPVG avait, dès son entrée en vigueur, été interprété de la même manière et que le terme « annuité » devait être compris comme se référant au montant de l'annuité. Il ressort également de ce courrier que l'expérience de l'employé est reconnue par l'augmentation du traitement annuel selon un cahier des charges défini dans sa fonction. En cas de réévaluation de la fonction, le cahier des charges est modifié avec des compétences et des missions supplémentaires ou différentes. Il apparaît ainsi logique que dans la nouvelle fonction, il n'y ait pas de reconnaissance de l'expérience sur l'entier de la fonction. En revanche, l'expérience déjà acquise est prise en compte par le coulissement en francs et l'adjonction d'une ou plusieurs annuités par application de l'art. 47 al. 1 SPVG.

La chambre de céans a confirmé l'admissibilité d'une telle interprétation de l'art. 47 al. 5 SPVG, considérant qu'elle était conforme au droit et n'était pas non plus arbitraire (ATA/281/2017 et ATA/282/2017 précités).

f. En l'espèce, le recourant n'avance aucun motif permettant de s'écarter de l'interprétation susmentionnée, se contentant d'affirmer qu'elle serait erronée et arbitraire, ce qui n'est toutefois pas le cas comme précédemment démontré. En particulier, son poste a été colloqué en classe « H » de l'échelle des traitements, alors qu'il se trouvait précédemment en classe « G ». Dans ce cadre, il a été tenu compte du montant des annuités déjà acquises et le traitement arrondi à l'annuité supérieure pour qu'il atteigne un montant annuel de base de CHF 99'036.-, au lieu de CHF 97'608.- selon l'ancienne classification des fonctions. Étant donné que la

nouvelle fonction-type de caporal de la police municipale correspondait en tous points au poste occupé par le recourant, ce que ce dernier ne conteste d'ailleurs pas, il ne se justifiait pas non plus de lui accorder des annuités supplémentaires, sous peine de vider de son sens l'art. 47 al. 5 SPVG et l'interprétation qui lui a été donnée, le recourant ne prétendant du reste pas que son cahier des charges aurait été modifié dans le sens à lui octroyer des compétences et missions supplémentaires justifiant une adaptation des annuités.

Entièrement mal fondé, le recours sera par conséquent rejeté.

- 7) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 750.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité ne sera allouée, la ville disposant de son propre service juridique (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 30 septembre 2019 par Monsieur A_____ contre la décision de la Ville de Genève du 28 août 2019 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 750.- à la charge de Monsieur A_____ ;

dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité de procédure ;

dit que conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ;

- par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ;

- par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ;

- par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ;

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Mes Robert Assaël et Romain Jordan, avocats du recourant, ainsi qu'à la Ville de Genève.

Siégeant : Mme Krauskopf, présidente, M. Verniory, Mmes Payot Zen-Ruffinen et Cuendet, M. Mascotto, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière :

N. Deschamps

la présidente siégeant :

F. Krauskopf

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :