

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/581/2015-FPUBL

ATA/282/2017

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 14 mars 2017**

dans la cause

**Mme A**\_\_\_\_\_

représentée par Me Christian Bruchez, avocat

contre

**VILLE DE GENÈVE**

---

### EN FAIT

- 1) Le 1<sup>er</sup> février 2005, Mme A\_\_\_\_\_ a été engagée par la Ville de Genève (ci-après : la ville) à la fonction de secrétaire à mi-temps pour travailler au sein de la direction du département municipal de l'aménagement, des constructions et de la voirie, devenu depuis lors le département des constructions et de l'aménagement (ci-après : le département).
- 2) Poursuivant sa carrière à la ville, Mme A\_\_\_\_\_ a été, dès le 1<sup>er</sup> septembre 2013, employée à 80 % dans une fonction colloquée en classe F 15.43.
- 3) Le 16 avril 2014, le Conseil administratif de la ville (ci-après : CA) a validé le classement de la fonction occupée par Mme A\_\_\_\_\_ dans la catégorie « assistant de direction 1 », ce qui la faisait passer en catégorie G avec effet au 1<sup>er</sup> mai 2014.
- 4) Le 1<sup>er</sup> mai 2014, la direction des ressources humaines de la ville (ci-après : la DRH) a adressé à Mme A\_\_\_\_\_ une proposition de salaire en lien avec la nouvelle évaluation de sa fonction. Elle bénéficiait d'un traitement annuel de CHF 72'276.- par année en classe F 15.43.

Il lui était proposé une classe de fonction G et un salaire avec effet au 1<sup>er</sup> mai 2014 de CHF 73'370.40, auquel s'ajoutait une allocation de vie chère de 0,10 %, soit une rémunération annuelle de CHF 73'443.77, calculée en fonction d'un salaire de base annuel à 100 % de CHF 90'345.- auquel il y avait lieu d'ajouter 22 % d'une grande annuité sur 10 ans (598.18) et 78 % d'une petite annuité sur 15 ans (CHF 606.06), soit un salaire de base de CHF 91'549.24, correspondant à la classe G, annuité 11.

Au bas de la proposition de salaire, figurait le commentaire suivant : une annuité de la nouvelle classe et arrondi à l'annuité immédiatement supérieure, lorsque la nouvelle classe de fonction correspond à 1 classe de plus que la fonction antérieure (art. 47 al. 1 du statut du personnel de la ville de Genève du 29 juin 2010 – SPVG – LC 21 151).

Mme A\_\_\_\_\_ a contresigné cette proposition de salaire.

- 5) Le 14 mai 2014, le CA a informé Mme A\_\_\_\_\_ que le nouveau classement de sa fonction en catégorie G était validé et qu'elle recevrait dès le 1<sup>er</sup> mai 2014 un traitement annuel de base de CHF 73'443.75, conformément à ce qui figurait dans la proposition de salaire précitée, soit un traitement en classe G 11.

- 6) Le 22 mai 2015, M. B\_\_\_\_\_, codirecteur du département, a écrit à la DRH pour demander des explications à propos de l'application de l'art. 47 SPVG. Il s'interrogeait sur l'interprétation faite de cette disposition légale au cas de Mme A\_\_\_\_\_. Il s'agissait, dans son cas, d'une nouvelle classification et non d'un nouveau poste créé, qu'elle occuperait à compter du 1<sup>er</sup> mai 2014.
- 7) Le 23 mai 2014, la DRH a répondu par courriel à M. B\_\_\_\_\_. Elle lui confirmait que depuis l'entrée en vigueur du statut, la DRH interprétait l'art. 47 al. 5 SPVG en tenant compte du montant des annuités acquises par la ou le membre du personnel et non pas du nombre d'annuités. Le traitement des personnes concernées étaient donc repris pour être positionné sur la nouvelle classe de fonction. Pour tenir compte de l'expérience acquise sur la partie du cahier des charges qui aurait évolué au fil du temps, le salaire était augmenté d'une ou plusieurs annuités complémentaires selon le mécanisme prévu à l'art. 47 al. 1 SPVG et arrondi à l'annuité supérieure. Lorsque les tâches avaient évolué au fil du temps, maintenir le même nombre d'annuités, en positionnant la personne dans sa nouvelle classe de traitement, signifierait que l'administration reconnaîtrait implicitement non seulement qu'il n'y avait pas eu d'évolution du cahier des charges, ce qui était en contradiction avec la reconnaissance d'une évolution de la fonction, mais également démontrerait que la classification attribuée était erronée depuis l'engagement, ouvrant ainsi une potentielle créance salariale.
- 8) Par pli recommandé du 12 juin 2014, Mme A\_\_\_\_\_ a formé une réclamation auprès du CA contre la décision du 14 mai 2014.
- Selon les explications données, son nouveau traitement avait été fixé en ajoutant une annuité de la catégorie G à son ancien traitement. Puis, dans un deuxième temps, il avait été arrêté que ce nouveau traitement correspondait à l'annuité 11 de la catégorie G, alors qu'elle avait acquis précédemment 15.43 annuités. Cela était en contradiction avec l'art. 47 al. 5 SPVG. Elle contestait l'interprétation faite par la DRH dans ses réponses communiquées à M. B\_\_\_\_\_. Elle considérait qu'elle aurait dû passer de la catégorie F à la catégorie G en conservant les annuités déjà acquises, soit 15.43. En raison du repositionnement à 11 annuités, elle ne pourrait pas atteindre le maximum d'annuités prévu par le statut, ne pouvant parvenir à l'âge de la retraite qu'à l'annuité 23.
- 9) Le 30 juillet 2014, le CA, selon un extrait figurant à la procédure, a confirmé la pratique en vigueur consistant à interpréter le terme « annuité » de l'art. 47 al. 5 du statut du personnel de la ville comme « montant de l'annuité ».
- 10) Le 14 août 2014, la DRH a communiqué par courrier aux collaborateurs de la ville l'interprétation qui devait être faite de la notion d'annuité contenue à l'art. 47 al. 5 du statut, conformément à la définition qui en avait été donnée par le CA. Lorsque la fonction exercée faisait l'objet d'une nouvelle classification au

sens de l'art. 8 al. 3 du statut, 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. Il était également possible d'accorder à la personne une ou plusieurs annuités supplémentaires, en raison de son expérience professionnelle jugée utile au nouveau poste. Finalement, le nouveau traitement ainsi obtenu ne pourrait ni excéder le montant de l'annuité 25 de la nouvelle classe de fonction (cf. art. 43 al. 1 SPVG), ni être inférieur au traitement résultant de l'application de l'art. 45 SPVG.

- 11) Par pli recommandé du 21 janvier 2015, le CA a informé Mme A\_\_\_\_\_ que lors de sa séance du 17 décembre 2014, il avait décidé de confirmer sa décision du 16 mai 2014. Il a répété dans son courrier la teneur de sa décision déjà communiquée à l'ensemble du personnel. Dans le cas de Mme A\_\_\_\_\_, dès le 1<sup>er</sup> mai 2014 et jusqu'au 31 décembre 2014, le traitement qui lui était alloué correspondrait à celui figurant dans la proposition de salaire qui lui avait été adressée.
- 12) Par acte posté le 20 février 2015, Mme A\_\_\_\_\_ a interjeté un recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision du CA du 21 janvier 2015 précitée, reçue le 23 janvier 2015, concluant à son annulation en tant qu'elle fixait son traitement à CHF 73'443.30 du 1<sup>er</sup> mai 2014 au 31 décembre 2014 et à CHF 74'067.20 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Son traitement devait être fixé à un montant correspondant à l'annuité 15.43 de la classe G de l'échelle des traitements, à savoir CHF 76'123.30 pour un poste occupé à 80 %, augmenté de 0,1 % au titre de compensation du renchérissement, soit un total de CHF 76'199.40. Ce traitement devait, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, être fixé au montant correspondant à l'annuité 16.43 de la classe G de l'échelle de traitement, à savoir CHF 76'822.80 pour un poste à 80 %.

La ville devait être condamnée à verser à la recourante la différence entre le traitement reçu et le traitement dû, avec intérêt à 5 % à compter du 1<sup>er</sup> mai 2014. Elle devait également être condamnée aux frais de la procédure. Elle contestait que le CA ait fixé son traitement nouveau en retenant 11 annuités au lieu des 15.43 annuités qu'elle avait acquises précédemment. L'interprétation du terme annuité à laquelle se livrait le CA conduisait à appliquer le mécanisme prévu par l'art. 47 al. 1 du statut aux cas de nouvelles classifications, pourtant expressément traités à l'art. 47 al. 5 du statut. La notion d'évolution de la fonction à la base de cette décision de nouvelle classification était étrangère au SPVG qui n'y faisait pas référence.

À supposer qu'il faille appliquer le mécanisme prévu à l'art. 47 al. 1 du statut aux cas de nouvelles classifications, il faudrait alors leur appliquer également l'art. 45 SPVG, comme cela avait été indiqué à l'ensemble du

personnel par circulaire de la DRH du 14 août 2014 envoyée suite à la décision prise par le CA le 30 juillet 2014.

Les développements de la recourante en rapport avec ces arguments seront repris en tant que de besoin dans la discussion ci-après.

- 13) Le 15 avril 2015, la ville a répondu au recours en concluant à son rejet.

À la suite de la réclamation de Mme A\_\_\_\_\_, le CA avait décidé de valider la pratique mise en œuvre par la DRH de l'art. 47 al. 5 SPVG, interprété en tenant compte du montant des annuités acquises par les membres du personnel et non pas de leur nombre. Le traitement des collaborateurs concernés était repris pour être ensuite positionné sur la nouvelle classe de fonction. En sus de cela, l'expérience acquise sur la partie du cahier des charges qui avait évolué permettait d'amener à une augmentation d'une ou plusieurs annuités complémentaires par application analogique du mécanisme prévu à l'art. 47 al. 1 SPVG, arrondi à l'annuité supérieure.

Il y avait lieu de procéder à une interprétation raisonnable de l'art. 47 al. 5 SPVG. Si la ville devait décider d'augmenter les salaires de tous les collaborateurs bénéficiant d'un sur-classement en tenant compte du nombre d'annuités déjà acquises, l'administration municipale ne saurait être en mesure de supporter un tel impact financier occasionnant un surcoût de près de CHF 23'000'000.-, ainsi que le département des finances et du logement l'avait estimé. L'interprétation de la disposition statutaire précitée avait toujours été celle mentionnée ci-dessus, ceci dans le cadre des travaux préparatoires et de la négociation avec les partenaires sociaux.

Dans le courrier adressé par la DRH aux membres du personnel le 14 août 2014 figurait une « erreur de plume ».

Le recours de Mme A\_\_\_\_\_ devait être déclaré irrecevable. La décision entreprise n'avait d'autre effet que de confirmer la classification de fonction et le traitement figurant dans la proposition de traitement acceptée par la recourante. Elle n'avait ainsi plus d'intérêt digne de protection à faire valoir.

Selon les calculs présentés, la recourante avait bénéficié d'une augmentation immédiate de traitement équivalente à une annuité de la classe « G » et, en sus, les annuités ultérieures seraient plus avantageuses, car plus élevées que celles dont elle bénéficiait lorsqu'elle était en classe « F ». L'interprétation faite par la recourante de l'art. 47 al. 5 du statut revenait en réalité à appliquer l'art. 45 SPVG qui ne réglait la fixation du traitement qu'au début des rapports de travail, ou à certaines conditions, lors d'un changement de poste. Or, la problématique de la fixation du traitement suite à une reclassification de fonction ne faisait pas partie des situations dans lesquelles ces dispositions s'appliquaient.

L'interprétation de l'art. 47 al. 5 du statut opéré par le CA n'était nullement insolite puisqu'elle correspondait, dans une large mesure, à ce qui se pratiquait au sein d'autres collectivités publiques romandes, ainsi que l'intimée le détaillait dans ses écritures.

La décision de la ville et l'interprétation qu'elle faisait de l'art. 47 al. 5 du statut ne conduisait pas à une inégalité de traitement entre les membres du personnel déjà en poste et ceux qui seraient engagés ultérieurement, dans la mesure où le traitement de ces derniers serait fixé en application de l'art. 45 SPVG. L'art. 45 SPVG régissait la détermination du traitement initial et ne s'appliquait pas à une situation de réévaluation d'une fonction.

- 14) Le 22 juin 2015, la recourante a répliqué.

Son recours était recevable, dans la mesure où il était consécutif au rejet de la réclamation qu'elle avait formée le 12 juin 2014.

Sur le fond, elle persistait dans son argumentation. La notion d'annuités était inhérente au système de l'échelle des traitements.

Lors de la fixation du traitement initial dans la classe de fonction prévue pour le poste, un certain nombre d'annuités était attribué à l'employé selon certains critères définis à l'art. 45 SPVG. Une annuité supplémentaire était ensuite octroyée au début de chaque année civile. Dès lors qu'un employé avait acquis des annuités dans son poste et que suite à une nouvelle classification ce poste passait dans une classe supérieure, l'employé gardait les annuités acquises. Aucune autre interprétation de cette norme dont le texte était clair ne pouvait être faite.

- 15) Le 31 juillet 2015, la ville a renoncé à dupliquer, mais a rappelé qu'elle sollicitait des enquêtes.

- 16) Le 28 septembre 2015, les parties ont été entendues en audience de comparution personnelle.

Le représentant de la ville a précisé que lors de l'élaboration du statut, avant qu'il ne soit soumis au Conseil municipal (ci-après : le CM) et adopté sans modification, les partenaires sociaux et les représentants de la ville avaient toujours discuté le contenu des dispositions statutaires dans l'optique de permettre aux employé de conserver leur salaire en cas de changement ou de réévaluation de fonction.

- 17) Par écriture spontanée du 30 septembre 2015, la recourante a remis copie d'un courrier du Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (SIT) du 29 août 2014 adressé à la DRH portant sur l'interprétation de l'art. 47 SPVG dans le cas d'un autre collaborateur.

- 18) Le 12 octobre 2015, la ville a contesté l'envoi spontané de la recourante en demandant qu'il soit écarté de la procédure. Le courrier était tardif, le statut étant en vigueur depuis le 31 décembre 2010 et la pratique de la ville déjà mise en œuvre.
- 19) Le 3 mai 2016, le SIT a produit à la demande du juge délégué un certain nombre de procès-verbaux, de prises de position, de textes et de tableaux synoptiques relatifs à la négociation de l'art. 47 SPVG.
- 20) Le 24 mai 2016, lors d'une audience de comparution personnelle et d'enquêtes, la ville a retiré son grief d'irrecevabilité du recours.

Le représentant de la ville a persisté dans l'application de sa pratique telle qu'elle existait depuis l'entrée en vigueur du statut. Lors de la séance du CA du 30 juillet 2014, celui-ci avait précisé cette pratique suite aux interrogations de certains collaborateurs. La même démarche avait eu lieu concernant le 13<sup>ème</sup> salaire.

L'art. 47 al. 5 SPVG n'avait pas été discuté lors des négociations avec les partenaires sociaux. Les syndicats voulaient qu'en cas de classification inférieure à la précédente, la personne puisse garder le montant de son traitement. La question du coulisement en francs ou en nombre d'annuités n'avait pas été discutée. Dans les anciens statuts, lorsqu'il y avait une promotion par le passage d'une classe à une autre supérieure, le coulisement se faisait par le montant du salaire sans tenir compte du nombre d'annuités.

Mme C\_\_\_\_\_, secrétaire syndicale du SIT, a été entendue en qualité de témoin. Elle avait participé à l'entier des négociations ayant mené à l'adoption du nouveau statut et confirmait la teneur du courrier qu'elle avait envoyé le 29 août 2014 à la DRH concernant un autre collaborateur mais concernant la même problématique que celle de la recourante.

M. D\_\_\_\_\_, directeur adjoint du département des finances et du logement de la ville, a été entendu comme témoin. Il avait participé aux négociations. Sa contribution avait essentiellement porté sur les aspects financiers et sur la nouvelle échelle des traitements. Le coulisement en francs était prévu à l'art. 47 al. 1 SPVG et existait dans l'ancien statut, sauf que dans le nouveau statut l'annuité pouvait être divisée en centièmes. En cas de classification supérieure dans les cas similaires à ceux prévus à l'art. 47 al. 5 SPVG, dans l'ancien statut, il y avait d'abord coulisement en francs arrondi ensuite à l'annuité supérieure et ajout d'une à trois annuités. Dans le SPVG, un coulisement vertical, c'est-à-dire avec le même nombre d'annuités, pourrait équivaloir à un accroissement du salaire de plus de six annuités en francs. Il n'avait pas connaissance de discussions spécifiques lors des négociations sur le texte de l'art. 47 al. 5 SPVG mais selon

lui, cette disposition prévoyait un coulisement en francs par analogie avec ce qui était prévu à l'al. 1.

Mme E\_\_\_\_\_, "poste\_\_\_\_\_" des ressources humaines de la ville depuis le 1<sup>er</sup> février 2012 et employée de la ville depuis le 1<sup>er</sup> mai 2011, a été entendue en qualité de témoin. Elle n'avait pas participé aux négociations.

Dans les cas comme celui de la recourante, la pratique était d'opérer un coulisement en francs, comme à l'État de Genève, avec ajout d'une à trois annuités en application par analogie de l'art. 47 al. 1. SPVG.

La recourante a demandé la production par la ville d'une note du 23 juillet 2014 de Mme F\_\_\_\_\_, conseillère administrative, mentionnée à l'extrait de séance du CA du 30 juillet 2014 produit. La ville s'est opposée à cette production, le CA ne rendant pas publics les documents servant aux décisions. Le juge délégué a informé les parties qu'il n'entendait pas donner une suite favorable à la réquisition de production de la note.

- 21) Le 25 mai 2016, la recourante a demandé l'apport de la procédure ouverte en parallèle concernant un autre cas d'application de l'art. 47 al. 5 SPVG.
- 22) Le 3 juin 2016, la ville s'est opposée à la jonction des procédures demandée par la recourante. Elle a produit les échelles des traitements 2009 à 2013 ainsi que l'ancien statut.
- 23) Le 8 juillet 2016, la ville a déposé des conclusions motivées et produit l'échelle des traitements 2016.

L'interprétation qu'elle donnait à l'art. 47 al. 5 SPVG était la seule possible et n'avait jamais été contestée jusque-là. Elle correspondait au mécanisme appliqué sous l'ancien statut en cas de réévaluation de fonction. Cette méthode était justifiée par le but des annuités qui était de tenir compte de l'expérience du collaborateur dans le cahier des charges qui était celui de sa fonction. En outre, la chambre administrative ne pouvait revoir l'application du droit communal que sous l'angle de l'arbitraire. C'était par erreur que l'art. 45 SPVG avait été mentionné dans le courrier adressé à tous les employés par la DRH en date du 14 août 2014 et cette mention ne constituait pas une promesse. D'ailleurs, la DRH n'était pas l'organe compétent pour déterminer le salaire, ne fournissant qu'un préavis au CA en la matière.

- 24) Le 11 juillet 2016, la recourante a déposé ses observations en persistant dans les conclusions prises dans son recours.

L'interprétation faite par la ville s'écartait du texte clair, de la systématique et du but de l'art. 47 al. 5 SPVG. L'interprétation qu'il fallait donner à cette



disposition ressortait de son texte clair ainsi que des négociations entre la ville et les partenaires sociaux.

L'égalité de traitement commandait également de choisir cette interprétation. La ville traitait de manière semblable les employés obtenant une affectation à un poste auquel correspondait une classe de fonction supérieure et ceux dont la fonction faisait l'objet d'une nouvelle classification. La ville traitait de manière différente ses employés et les personnes venant de l'extérieur, prétéritant les premiers.

Même à admettre l'existence d'une pratique antérieure, les statuts étant différents, il n'y avait pas lieu d'en tenir compte.

- 25) La cause a ensuite été gardée à juger, ce dont les parties ont été informées le 11 juillet 2016.

#### 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 ; art. 104 SPVG).
- 2) Le litige concerne la fixation du traitement de la recourante après réévaluation de sa fonction. Plus précisément, il concerne la portée de l'art. 47 al. 5 SPVG, la recourante estimant arbitraire l'application faite par l'intimée de cette disposition.
- 3) La recourante a sollicité la production par la ville d'une note rédigée par Mme F\_\_\_\_\_ à l'attention du CA, mentionnée dans l'extrait des délibérations produit.

Le droit de faire administrer des preuves découlant du droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) n'empêche 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 (arrêts du Tribunal fédéral 2C\_235/2015 du 29 juillet 2015 consid. 5 ; 2C\_1073/2014 du 28 juillet 2015 consid. 3.1). Le droit d'être entendu ne comprend pas le droit d'être entendu oralement (arrêt du Tribunal fédéral 1C\_551/2015 du 22 mars 2016 consid. 2.2) ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 130 II 425 consid. 2.1 p. 428 ; ATA/356/2016 du 26 avril 2016).

En l'occurrence, l'extrait du CA figurant au dossier donne clairement la position de celui-ci sur la question litigieuse et la note de la conseillère administrative, qui constitue en outre une communication interne au CA, ne pourrait apporter aucun élément supplémentaire nécessaire à établir ce point.

La chambre administrative dispose ainsi des éléments nécessaires pour statuer en connaissance de cause et ne donnera pas suite à la requête de la recourante.

- 4) a. Le pouvoir d'examen de la chambre administrative est limité à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 1 let. a LPA). Sauf exception prévue par la loi, la chambre de céans ne peut pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (art. 61 al. 2 LPA).
- 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 (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_78/2012 du 14 janvier 2013 consid. 6.1 ; 2P.46/2006 du 7 juin 2006 consid. 2.2 ; ATA/623/2016 du 19 juillet 2016 ; ATA/653/2015 du 23 juin 2015). 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/87/2017 du 3 février 2017).
- 5) a. Selon une jurisprudence constante du Tribunal fédéral, la loi s'interprète en premier lieu d'après sa lettre (interprétation littérale). Si le texte légal n'est pas absolument clair, si plusieurs interprétations de celui-ci sont possibles, le juge recherchera la véritable portée de la norme en la dégageant de sa relation avec d'autres dispositions légales, de son contexte (interprétation systématique), du but poursuivi, singulièrement de l'intérêt protégé (interprétation téléologique), ainsi que de la volonté du législateur telle qu'elle ressort notamment des travaux préparatoires (interprétation historique) (ATF 138 II 557 consid. 7.1 p. 565 ; 138 II 105 consid. 5.2 p. 107 ; 132 V 321 consid. 6 p. 326 ; 129 V 258 consid. 5.1 p. 263/264 et les références citées). Le Tribunal fédéral utilise les diverses méthodes d'interprétation de manière pragmatique, sans établir entre elles un ordre de priorité hiérarchique (ATF 138 II 217 consid. 4.1 p. 224 ; 133 III 175 consid. 3.3.1 p. 178 ; 125 II 206 consid. 4a p. 208/209 ; ATA/422/2008 du 26 août 2008 consid. 7). Enfin, si plusieurs interprétations sont admissibles, il faut choisir celle qui est conforme à la Constitution (ATF 119 Ia 241 consid. 7a p. 248 et les arrêts cités).

b. Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) lorsqu'elle est manifestement insoutenable, se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou encore heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. Il n'y a pas arbitraire du seul fait qu'une autre solution que celle adoptée par l'autorité intimée serait concevable, voire préférable (ATF 141 I 49 consid. 3.4 ; 140 I 201 consid. 6.1 ; 133 I 149 consid. 3.1).

6) L'art. 47 al. 5 SPVG figure dans le chapitre V, intitulé : Droits du personnel, à la section 1 : traitement.

a. Le traitement annuel des membres du personnel est fixé conformément à une échelle de classes de traitement (art. 43 al. 1 SPVG). Le statut prévoit que 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). En annexe, 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). Selon l'alinéa 1, 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. Les alinéas 5 et 6 s'appliquent, à teneur de texte, lorsque la fonction exercée par un ou une 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 première phrase SPVG).

7) La question litigieuse est celle de savoir si ce nouveau traitement après réévaluation de la fonction – sans tenir compte des éventuels réajustements et des annuités supplémentaires pouvant être octroyées - se fait 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 fait en francs, c'est-à-dire que le nouveau

traitement correspond au montant de l'ancien, la classe et le nombre d'annuités étant modifiés.

Dans la première interprétation, les termes « en tenant compte des annuités déjà acquises » indiquent le nombre d'annuités qui serviront à fixer le nouveau traitement dans la nouvelle classe, alors que dans la seconde, ces mêmes termes impliquent 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 correspondant à la nouvelle classe.

Il est vrai qu'une lecture hors contexte de la disposition litigieuse donne une assise au sens voulu par la recourante, mais l'interprétation retenue par la ville n'apparaît pas non plus d'emblée en contradiction avec le texte.

- 8) 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.
- a. Les annuités sont définies à l'art. 46 al. 1 SPVG. Selon les termes de cette disposition, elles constituent des « augmentations annuelles » du traitement. L'art. 47 al. 5 SPVG peut donc également se lire : 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'annuité n'apparaît plus relevant en soi, l'accent étant clairement mis sur le montant du traitement, par l'emploi du terme augmentation.
  - b. La ville a allégué à l'appui de son interprétation, et cela n'est pas contesté, que la méthode du coulisement en francs était celle prévalant sous l'ancien statut. En outre, les dispositions transitoires du SPVG prévoient que le coulisement entre les classes de l'ancien et celles du nouveau statut s'effectue en francs (art. 115 al. 8 SPVG – auditions M. D \_\_\_\_\_ et M. G \_\_\_\_\_).
  - c. S'agissant des négociations entre partenaires sociaux ayant abouti au projet de SPVG ensuite adopté par le CM sans changement sur la question litigieuse, aucune des pièces produites ne fait état de discussions portant spécifiquement sur la question de l'interprétation qui doit être faite des termes « en tenant compte des annuités déjà acquises ». Les témoignages recueillis n'indiquent pas autre chose, la question n'ayant pas été abordée lors des négociations (auditions M. G \_\_\_\_\_, Mme C \_\_\_\_\_) et les termes « annuités déjà acquises » figuraient déjà dans l'avant-projet de SPVG datant de novembre 2007 ayant servi de base aux négociations.

Il apparaît donc que le coulisement d'une classe ou catégorie à une autre, en cas de réévaluation de fonction, comme en l'espèce, qui existait déjà sous l'ancien statut et s'opérait déjà en francs, n'a pas été discuté à l'occasion de l'adoption du nouveau statut.

d. L'explication sur les buts de la méthode du coulisement en francs donnée par la ville, notamment exposée par la directrice de la DRH (audition Mme E\_\_\_\_\_), est convaincante, dans la mesure où 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 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 coulisement en francs et l'adjonction d'une ou plusieurs annuités par application de l'art. 47 al. 1 SPVG.

e. Au vu de ce qui précède, il apparaît qu'aucun indice à l'appui de l'interprétation soutenue par la recourante n'a pu être mis en évidence et aucun motif ne permet donc de s'écarter de l'interprétation donnée par la ville dans sa décision de fixation du traitement de la recourante. Cette dernière devra être confirmée.

9) La recourante estime que l'art. 45 SPVG est applicable à la fixation de son nouveau traitement comme cela était indiqué dans un courrier envoyé aux employés par la DRH le 14 août 2014, à défaut, une inégalité de traitement serait réalisée.

a. Ancré aux art. 5 al. 3 et 9 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), et valant pour l'ensemble de l'activité étatique, le principe de la bonne foi confère à l'administré, à certaines conditions, le droit d'exiger des autorités qu'elles se conforment aux promesses ou assurances précises qu'elles lui ont faites et ne trompent pas la confiance qu'il a légitimement placée en celles-là (ATF 138 I 49 consid. 8.3 p. 53 ; ATF 131 II 627 consid. 6.1 et la jurisprudence citée ; arrêts du Tribunal fédéral 1C\_18/2015 du 22 mai 2015 consid. 3 ATA/17/2017 du 10 janvier 2017 ; ATA/141/2012 du 13 mars 2012 ; Pierre MOOR/ Alexandre FLÜCKIGER/Vincent MARTENET, Droit administratif, Vol. 1, 3<sup>ème</sup> éd., 2012, p. 922 ss, n. 6.4.1.2 et 6.4.2.1 ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2011, p. 196 s, n. 578 s.). Le même principe commande que les autorités comme les particuliers s'abstiennent, dans les relations de droit public, de tout comportement contradictoire ou abusif.

Selon la jurisprudence, les assurances ou les renseignements erronés donnés par les autorités confèrent des droits aux justiciables lorsque les cinq conditions cumulatives suivantes sont remplies. Tout d'abord, on doit être en présence d'une promesse concrète effectuée à l'égard d'une personne déterminée. Il faut

également que l'autorité ait agi dans le cadre et dans les limites de sa compétence, que la personne concernée n'ait pas été en mesure de se rendre compte immédiatement de l'inexactitude du renseignement fourni, qu'elle se soit fondée sur ce renseignement pour prendre des dispositions qu'elle ne peut ensuite modifier sans subir de préjudice et, enfin, que la loi n'ait pas subi de changement depuis le moment où la promesse a été faite (arrêts précités ; ATA/811/2012 du 27 novembre 2012 ; Pierre MOOR/Alexandre FLÜCKIGER/Vincent MARTENET, op. cit. ; Thierry TANQUEREL, op. cit. p. 196 s. n. 578 s.).

b. L'art. 45 SPVG concerne le traitement initial des employés de la ville. Cette disposition est également applicable par renvoi de l'art. 47 al. 2 SPVG dans les cas de changement de poste.

L'application de cet article au cas de réévaluation de fonction de la recourante ne saurait se fonder sur le principe de la bonne foi, dans la mesure où les conditions fixées par la jurisprudence pour son application, rappelées ci-dessus, ne sont pas remplies en l'espèce. Notamment, aucune promesse n'a été donnée par l'autorité compétente en matière de fixation de traitement, soit le CA (art. 4 al. 4 SPVG), l'extrait certifié conforme de la séance du CA du 30 juillet 2014 n'en faisant pas mention. Enfin, la recourante n'allègue pas avoir pris de disposition irréversible fondée sur l'information erronée transmise par la DRH.

c. Il n'est pas contesté par les parties que dans certains cas, l'application de l'art. 45 SPVG pourrait aboutir à fixer un traitement différent de celui fixé en cas de réévaluation de fonction. Mais, comme l'a souligné l'intimée, le SPVG ne prévoit pas que la fixation du traitement de la recourante et celle d'un hypothétique employé nouvellement engagé doivent être identiques, de sorte que le grief de violation du principe de l'égalité de traitement doit être écarté d'emblée. Cette conclusion s'impose également parce que la recourante n'allègue pas que l'art. 45 SPVG aurait été appliqué dans une autre situation de réévaluation de fonction similaire à la sienne.

Les griefs seront donc écartés.

10) En définitive, en tous points infondé, le recours sera rejeté.

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- (art. 87 al. 1 LPA) sera mis à la charge de la recourante et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS  
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE**

**à la forme :**

déclare recevable le recours interjeté le 20 février 2015 par Mme A\_\_\_\_\_ contre la décision de la Ville de Genève du 21 janvier 2015 ;

**au fond :**

le rejette ;

met un émolument de CHF 1'000.- à la charge de Mme 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 Me Christian Bruchez, avocat de Mme A\_\_\_\_\_ et à la Ville de Genève.

Siégeants : M. Thélin, président, MM. Dumartheray, Verniory et Pagan, juges,  
Mme Steiner Schmid, juge suppléante.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

S. Hüsler Enz

le président siégeant :

Ph. Thélin

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :