

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3608/2019-FPUBL

ATA/756/2020

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 18 août 2020**

dans la cause

**Monsieur A\_\_\_\_\_**

représenté par Me Jacques-Alain Bron, avocat

contre

**VILLE DE GENÈVE**

### EN FAIT

- 1) Monsieur A\_\_\_\_\_, né le \_\_\_\_\_ 1972, a été nommé par la Ville de Genève (ci-après : la ville) au poste d'agent de sécurité municipal, ultérieurement intitulé agent de police municipale, au sein du service de la sécurité et de l'espace publics à compter du 1<sup>er</sup> mai 2009, pour un traitement annuel de base de CHF 81'241.-. Sa fonction était classée en catégories 7-9 de l'échelle de salaire.
- 2) Dès le 1<sup>er</sup> 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 catégorie « F » de l'échelle des traitements, annuité 10.44/25, son traitement annuel de base, précédemment de CHF 84'184.-, ayant été fixé à CHF 86'292.-.
- 3) Le 1<sup>er</sup> mai 2012, M. A\_\_\_\_\_ a bénéficié d'une annuité supplémentaire.
- 4) Le 31 juillet 2012, M. A\_\_\_\_\_ été promu au grade d'appointé, avec effet au 1<sup>er</sup> mai 2012. Son traitement est demeuré le même.
- 5) Le 3 mai 2013, le directeur général de la ville (ci-après : 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 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 : 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.
- 6) Par décision du 18 décembre 2013, M. A\_\_\_\_\_ a été nommé au poste de caporal/chef de groupe avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2014. Son traitement était colloqué en classe « G », son traitement annuel étant de CHF 91'713.-.
- 7) 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.

- 8) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, les agents de la police municipale de la ville ont été intégrés au service de la police municipale nouvellement créé.
- 9) Le 23 juillet 2019, M. A\_\_\_\_\_ a signé un nouveau cahier des charges.
- 10) Par décision du 28 août 2019, le Conseil administratif a rattaché la fonction occupée par M. A\_\_\_\_\_ à la fonction-type de caporal de la police municipale, colloquée en classe de traitement « H » à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019, pour un traitement annuel de base de CHF 99'584.-, annuité 12 (au lieu de la classe « G », annuité 17, pour laquelle il percevait un traitement de base de CHF 98'401.-).

À compter du 1<sup>er</sup> 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.

- 11) Par acte expédié le 30 septembre 2019, M. A\_\_\_\_\_ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : chambre administrative) contre cette décision, concluant à son annulation et à ce que son salaire annuel soit fixé à CHF 102'306.- dès le 1<sup>er</sup> septembre 2019.

Il ne critiquait pas le changement de collocation de la classe « G » à la classe « H », mais le fait qu'il avait cinq annuités de moins que dans sa situation antérieure. Cela contrevenait à l'art. 47 al. 1 SPVG, qui prévoyait le maintien des annuités et permettait de tenir compte de l'expérience professionnelle utile au poste. La décision n'exposait pas pour quel motif aucune annuité supplémentaire ne lui avait été accordée.

- 12) La procédure a été suspendue, d'un commun accord entre les parties, le 14 octobre 2019, dans l'attente de la réclamation formée par M. A\_\_\_\_\_ contre la décision précitée.

Celle-ci ayant été déclarée irrecevable, dès lors que la voie de contestation était le recours devant la chambre administrative, la présente procédure a été reprise le 16 avril 2020.

- 13) La ville a conclu au rejet du recours.

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 « H » 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.

Il avait été tenu compte de l'expérience du recourant, dont les annuités avaient augmenté au fil des ans. Enfin, la nouvelle fonction-type correspondait au poste occupé jusqu'alors par le recourant, de sorte qu'il n'y avait pas lieu de lui accorder de ce seul fait une annuité supplémentaire.

- 14) Dans le délai imparti pour répliquer, prolongé à la demande de M. A\_\_\_\_\_, celui-ci a persisté dans ses conclusions.

Il a fait valoir la violation de son droit d'être entendu, ni lui ni son syndicat n'ayant été entendus dans le cadre de son reclassement. À l'occasion d'une nouvelle classification de fonction, la ville pouvait accorder une ou plusieurs annuités supplémentaires en raison de son expérience. S'il avait été entendu, il aurait pu faire valoir ce point avant que la décision soit rendue.

La police municipale s'était vu attribuer de nouvelles compétences en 2010, 2013 et 2016. Bénéficiant ainsi d'une expérience utile au poste depuis en tout cas trois ans, son traitement en classe « H » devait être placé en annuité 15 au moins.

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

## EN DROIT

1) Le recours a été interjeté en temps utile devant la juridiction compétente (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

2) 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 grandes 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 98'401.- à CHF 99'584.- à la suite de la réévaluation de la fonction de caporal chef de groupe, 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 15 et que son traitement aurait dû suivre l'augmentation correspondante.

Le recours est donc recevable.

3) Le recourant se plaint d'une violation de son droit d'être entendu du fait qu'il n'aurait pas pu faire valoir son expérience utile au poste avant que la décision querellée soit rendue.

a. 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, notamment, le droit pour l'intéressé de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique. 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).

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 (ATF 145 I 167 consid. 4.4 ; 137 I 195 consid. 2.3.2).

d. En l'espèce, le recourant reproche à l'intimée de n'avoir entendu ni lui ni son syndicat avant la prise de la décision litigieuse.

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 afin d'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.

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 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.

En arguant que son syndicat n'aurait pas été entendu, le recourant se plaint 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 s'ensuit que le grief de violation de son droit d'être entendu doit être écarté.

- 4) Le recourant sollicite l'audition d'un représentant syndical et membre du personnel de la police municipale ainsi que de sa supérieure, la commandante de ladite police. Ces témoins devraient attester de son expérience utile au poste qu'il occupe.

Il ne sera pas donné suite à ses demandes d'audition. En effet, celles-ci ne s'avèrent pas nécessaires pour trancher le litige. Comme cela sera exposé dans le consid. 5e ci-après, les mécanismes salariaux mis en place par la ville tiennent dûment compte de l'expérience utile au poste et le recourant a pu en bénéficier. Partant, les actes d'instruction sollicités ne sont pas de nature à modifier l'issue du litige.

- 5) Est litigieuse la fixation du traitement du recourant après réévaluation de sa fonction, l'intéressé reprochant à l'intimée de ne pas avoir tenu compte de l'expérience acquise utile au poste.

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).

c. 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.

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).

d. 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 – comme en l'espèce – 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<sup>ère</sup> phrase SPVG).

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.

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 coulisement 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 acquises » (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 coulisement 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, confirmés récemment par ATA/431/2020 du 30 avril 2020 consid. 6e).

e. 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 ne tiendrait pas compte de son expérience.

Or, 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 99'584.- au lieu de CHF 98'401.- 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 pas, il ne se justifiait pas de lui accorder des annuités supplémentaires, sous peine de vider de son sens l'art. 47 al. 5 SPVG. Comme exposé ci-dessus, l'interprétation de l'art. 47 al. 5 SPVG a été jugée par la chambre de céans conforme au droit ; rien ne justifie de revenir sur cette jurisprudence, le recourant ne la remettant d'ailleurs pas en cause. Son nouveau traitement étant consécutif à une nouvelle classification de sa fonction, la ville était fondée à appliquer l'art. 47 al. 5 SPVG. Il est relevé que le recourant ne prétend 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. En outre, il n'a pas été privé de la reconnaissance de son expérience, dès lors que ses annuités ont régulièrement augmenté, conformément à l'art. 47 al. 1 SPVG, ce qu'il ne conteste pas. Enfin et comme le relève l'intimée, elle dispose de la possibilité d'accorder des annuités supplémentaires à un employé, mais n'en a pas l'obligation.

Mal fondé, le recours sera par conséquent rejeté.

- 6) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 500.- 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 500.- 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 ;

communiqué le présent arrêt à Me Jacques-Alain Bron, avocat du recourant, ainsi qu'à la Ville de Genève.

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, Mme Krauskopf,  
MM. Verniory et Mascotto, Mme Tombesi, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

S. Hüsler Enz

la présidente siégeant :

F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :