

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1367/2020-FPUBL

ATA/1024/2020

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 13 octobre 2020**

dans la cause

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

représenté par Me Anne Meier, avocate

contre

**VILLE DE GENÈVE - DÉPARTEMENT DE L'ENVIRONNEMENT URBAIN  
ET DE LA SÉCURITÉ**

---

## EN FAIT

- 1) a. Dès le 1<sup>er</sup> août 1994, Monsieur A\_\_\_\_\_, né le \_\_\_\_\_ 1954, a été engagé en qualité d'employé technique, avec le statut de fonctionnaire, auprès du service du domaine public, devenu depuis lors le service de l'espace public (ci-après : SEP), de la Ville de Genève (ci-après : la ville). Cette fonction était classée en catégorie 10 de l'échelle des traitements.  
  
b. Après l'octroi d'une augmentation extraordinaire dès le 1<sup>er</sup> janvier 1997 et au terme d'une période d'essai de trois ans, le Conseil administratif de la ville (ci-après : le Conseil administratif) a confirmé la nomination de M. A\_\_\_\_\_ à cette fonction dès le 1<sup>er</sup> août 1997.
- 2) Le 5 mars 1996, Monsieur B\_\_\_\_\_, alors chef du SEP, a demandé au chef de l'office du personnel de mettre M. A\_\_\_\_\_ au bénéfice d'une indemnité forfaitaire de CHF 275.- par mois à compter du 1<sup>er</sup> mars 1996. « Les relevés pour 1995 [s'étaient] élevés à 6'186 km ».
- 3) Le 6 juin 1997, il l'a derechef informé que les déplacements que devait effectuer M. A\_\_\_\_\_, chargé des métrés des chantiers sur le domaine public jusqu'alors effectués par la voirie, seraient nettement plus importants dès le 1<sup>er</sup> juin 1997. L'indemnité actuelle ne couvrirait de loin pas les frais engendrés. Il serait procédé au paiement des déplacements professionnels sur la base des relevés kilométriques, ce qui impliquait la suppression de l'indemnité forfaitaire à partir du 1<sup>er</sup> juillet 1997.  
  
Ainsi, le chef du personnel a écrit à M. A\_\_\_\_\_, le 12 juin 1997, que son indemnité de CHF 275.- serait supprimée dès le 1<sup>er</sup> juillet 1997.
- 4) Par décisions successives des 22 janvier 2001, 23 janvier 2002, 21 janvier 2004 et 19 janvier 2005, le Conseil administratif a accordé à M. A\_\_\_\_\_, pour chaque année, une augmentation extraordinaire. Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2005, son traitement annuel était de CHF 92'134.-.
- 5) Par décision du 13 avril 2005, M. A\_\_\_\_\_ a été nommé au poste d'architecte au SEP, dès le 1<sup>er</sup> mai 2005. Sa nouvelle fonction était classée en catégories 11-13 de l'échelle des traitements.
- 6) Par courrier du 9 mai 2005, le conseiller administratif en charge du département des sports et de la sécurité, devenu depuis lors le département de l'environnement urbain et de la sécurité (ci-après : DEUS ou le département), a demandé au chef du service des ressources humaines (ci-après : RH), de colloquer la nouvelle fonction de M. A\_\_\_\_\_ en catégories 12-14 de l'échelle des traitements, afin de tenir compte de son expérience, de ses qualités personnelles,

de son engagement professionnel justifiant une meilleure classification de son poste, du fait que dans les autres services municipaux, les architectes étaient classés en catégories 13-15, que ce nouveau poste n'avait pas fait l'objet d'une analyse de fonction et que la nouvelle rémunération n'améliorait que très faiblement son salaire.

- 7) Le 8 juin 2005, les RH ont proposé de colloquer M. A\_\_\_\_\_ en classe 13 annuité 6, soit un salaire annuel de CHF 97'972.-. Ladite proposition comportait une demande d'indemnité de CHF 330.- par mois, correspondant à une moyenne mensuelle de 860 km.
- 8) Par décision du 22 juin 2005, le Conseil administratif a modifié le salaire d'architecte au SEP de M. A\_\_\_\_\_ avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> mai 2005. Sa nouvelle fonction était classée en catégorie 13 de l'échelle des traitements.
- 9) À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007, M. A\_\_\_\_\_ a été domicilié à la rue de F\_\_\_\_\_ à Genève, après avoir habité en France.
- 10) Par décisions successives des 25 février 2009 et 27 janvier 2010, le Conseil administratif a accordé à M. A\_\_\_\_\_, pour chaque année, une augmentation extraordinaire. Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2010, son traitement annuel était de CHF 110'242.-.
- 11) Par courriers des 20 et 21 décembre 2010, la direction des ressources humaines (ci-après : DRH) a informé M. A\_\_\_\_\_ de l'entrée en vigueur le 31 décembre 2010 du « nouveau » statut du personnel de la ville (LC 21 151 – ci-après : le statut). Son poste d'architecte à 100 % répondrait désormais au statut d'employé en classe J (au lieu de la classe 13) pour un traitement annuel de CHF 111'686.- (au lieu de CHF 110'242.-).
- 12) Par décision du 14 décembre 2011, le Conseil administratif a accepté la demande de M. A\_\_\_\_\_ de réduction de son taux d'activité de 20 % dès le mois de janvier 2012, avec une réduction de 10 % de son traitement selon l'art. 74 du statut.
- 13) Le 23 août 2012, a eu lieu un entretien périodique de M. A\_\_\_\_\_ dont le bilan était bon.
- 14) En mai 2014, une gratification de CHF 3'000.- a été versée à M. A\_\_\_\_\_ pour ses vingt années de service.
- 15) Le 24 juin 2015, le SEP a transmis à la DRH une demande de M. A\_\_\_\_\_ de faire réévaluer sa fonction. Celle-ci était enregistrée sous le terme « architecte », alors qu'il exerçait en qualité de chef de section « chantiers » dans l'unité des emprises durables du SEP. Son cahier des charges du 6 janvier 2005, ainsi que celui du chef de section « chantiers » étaient joints.

- 16) Par courrier du 10 août 2015, la DRH a informé M. A\_\_\_\_\_ des modifications le concernant à la suite de l'entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2015 du règlement sur les remboursements de frais (LC 21 152.16 - ci-après : règlement 2015).

Jusqu'à cette date, les frais relatifs à ses déplacements lui étaient remboursés au moyen d'une allocation mensuelle. Le nouveau système de remboursement de frais restreignait les déplacements professionnels effectués à l'aide d'un véhicule motorisé privé, aux situations dans lesquelles l'utilisation des moyens de mobilité responsable n'était pas adaptée aux circonstances. En tant que bénéficiaire de remboursements de frais forfaitaires, il disposait d'une période transitoire d'une année dès l'entrée en vigueur du règlement 2015. Pendant cette période, il n'y aurait pas de cumul avec les autres formes de remboursement de frais de déplacement professionnel prévues par le nouveau système telles que la mise à disposition des moyens de mobilité responsable, l'octroi d'un abonnement de transport ou le remboursement des frais effectifs de déplacement.

« La transition entre ces deux systèmes de remboursement de frais s'effectue[rait] de la manière suivante :

1. S'[il] employ[ait], pour [ses] déplacements professionnels, des moyens de mobilité responsable, [son] allocation mensuelle forfaitaire lui ser[ait] versée jusqu'au 31 mai 2016 et, dès le 1<sup>er</sup> juin 2016, [il pourrait] si les conditions [étaient] remplies, bénéficier du "Bouquet de transport" ou des titres de transport prévus par le [règlement 2015].
2. Si l'utilisation des moyens de mobilité responsable n'[était] pas adaptée aux circonstances, et [qu'il effectuait] ses déplacements professionnels en véhicule privé, [son] allocation forfaitaire lui [serait] versée jusqu'au 31 mai 2016 et, dès le 1<sup>er</sup> juin 2016, [ses] frais [lui seraient] remboursés sur la base des frais effectifs, en fonction du nombre de kilomètres parcourus.
3. [S'il utilisait son] véhicule motorisé privé de manière prépondérante pour les besoins du service, la direction de [son] service évaluer[ait] l'opportunité de continuer à rembourser ses frais de manière forfaitaire. Si cette option [était] choisie, le montant de la nouvelle allocation ser[ait] fixé en fonction d'une moyenne mensuelle kilométrique estimée sur six mois et calculée sur la base du tarif prévu dans l'appendice de l'ordonnance du département fédéral des finances sur la déduction de frais professionnels des personnes exerçant une activité lucrative dépendante en matière d'impôt fédéral direct du 10 février 1993 (ordonnance sur les frais professionnels - RS 642.118.1). Ainsi, et pour autant que le montant de l'allocation forfaitaire mensuelle versée avant l'entrée en vigueur du règlement 2015 soit supérieur à celui de la nouvelle allocation, [il bénéficierait], jusqu'au 31 mai 2016, du montant de l'allocation forfaitaire mensuelle versée avant l'entrée en vigueur du règlement 2015 et dès le 1<sup>er</sup> juin 2016, du montant de

la nouvelle allocation forfaitaire mensuelle. Dans le cas contraire (si le montant de l'allocation forfaitaire mensuelle versée avant l'entrée en vigueur du règlement [était] inférieur à celui de la nouvelle allocation), dès le 1<sup>er</sup> décembre 2015 au plus tôt, du montant de la nouvelle allocation forfaitaire mensuelle ».

- 17) Pour la demande de réévaluation de la fonction de M. A\_\_\_\_\_, la responsable RH départementale lui a indiqué, par courriel du 15 octobre 2015, que celle-ci ne se justifiait pas, compte tenu du fait que les activités-type d'architecte ne correspondaient pas à celles indiquées dans le cahier des charges. En revanche, il convenait d'examiner la possibilité d'adapter l'intitulé de sa fonction.

Face à l'incompréhension de M. A\_\_\_\_\_ de l'absence de prise en considération de sa fonction d'architecte, telle que soulignée dans la proposition de salaire du 8 juin 2005, divers échanges s'en sont suivis à ce sujet entre la responsable RH départementale et le SEP. Une séance avec l'intéressé a eu lieu le 17 novembre 2015.

- 18) Par courriel du 29 janvier 2016 à l'attention du SEP, la responsable RH départementale a précisé à M. A\_\_\_\_\_ que la décision du département des travaux publics du canton de Genève du 18 juin 1987 lui reconnaissant la qualité de mandataire professionnellement qualifié (ci-après : MPQ) et validant son inscription au registre comme « architecte indépendant », ne suffisait pas pour reconnaître ses connaissances et compétences afin de bénéficier du titre d'architecte. En outre, à la fin de l'année 2015, le Conseil administratif avait confirmé sa décision du 8 septembre 2015 d'introduire, avec effet immédiat, un moratoire général pour toutes les demandes d'évaluation individuelle de fonction, à l'exception de celles inscrites à l'échéancier de la commission d'évaluation des fonctions avant la date précitée. Ainsi, il était douteux que la demande de M. A\_\_\_\_\_ soit traitée à ce moment-là.

- 19) Par courrier du 23 mars 2016, la direction générale de la ville a confirmé à M. A\_\_\_\_\_ son statut de cadre intermédiaire.

- 20) Par décision du 31 août 2016, le Conseil administratif a accepté la demande de M. A\_\_\_\_\_ du 4 avril 2016 de prolonger son activité « d'architecte, chef de section "chantiers" » à 90 %, au SEP, au-delà de l'âge de 62 ans, soit jusqu'à 65 ans, avec effet dès le 1<sup>er</sup> décembre 2016.

- 21) Dans un courriel du 14 juillet 2016 à la gestionnaire RH du SEP, faisant suite à un entretien du 13 juillet 2016, M. A\_\_\_\_\_ a résumé les points le concernant restés en suspens, devant être traités par la DRH et le chef du SEP.

Il s'agissait notamment du remboursement de ses frais de déplacement professionnel, dont l'indemnité avait été supprimée au 1<sup>er</sup> juin 2016. Son salaire était donc diminué de CHF 3'960.- par année, correspondant aux frais réellement

engagés dans le cadre de son activité. Il utilisait son véhicule privé de manière prépondérante pour les besoins du SEP car la gestion des urgences, les contraintes horaires des rendez-vous, l'efficacité des contrôles et la vérification des installations de chantier ne permettaient pas l'utilisation des transports publics. Afin de permettre la poursuite de ses activités dans de bonnes conditions, il demandait à ce que le SEP évalue l'opportunité de continuer à lui rembourser ces frais de manière forfaitaire, tel que mentionné dans le courrier de la DRH du 10 août 2015. En outre, était également concernée la « modification de poste – cumul de fonctions ». Depuis plusieurs années, il cumulait les fonctions d'architecte et de chef de section sans avoir été officialisé et sans modification de sa classification dans l'échelle des traitements. Une première démarche avait été effectuée sous la forme d'une analyse de fonction, qui avait été abandonnée pour des questions de « timing » en relation avec le catalogue des fonctions-types. Afin de débloquer la situation, une séance s'était déroulée le 17 novembre 2015 avec la gestionnaire RH du SEP, le chef du SEP et lui-même, de laquelle il était ressorti qu'une requalification du poste serait envisageable en « chef de section technique 4 (L) ». Pour ce faire, la gestionnaire RH du SEP, avec sa collaboration, devait préparer un projet de cahier des charges correspondant à ce poste et qui devait être approuvé par le chef du SEP avant son adoption définitive. Finalement, lors de la séance du 17 novembre 2015, il avait signalé certaines erreurs figurant sur la proposition de salaire de 2005, dont il s'était plaint à l'époque sans avoir eu de réponse.

Le 1<sup>er</sup> novembre 2016, M. A\_\_\_\_\_ a rappelé qu'il restait dans l'attente d'une réponse.

- 22) Entre le 24 mai et le 16 août 2017, la gestionnaire RH du SEP et M. A\_\_\_\_\_ ont eu divers échanges au sujet de son cahier des charges et des modifications y relatives, pour parvenir à une version à transmettre au chef du SEP et à la DRH pour validation.
- 23) Par courriel du 28 septembre 2017, la gestionnaire RH du SEP a demandé à M. A\_\_\_\_\_ d'inventorier sur six mois, tous ses déplacements professionnels (en indiquant le nombre de kilomètres et les motifs).

Dans le cadre du règlement 2015, les membres du personnel avaient été invités pour leurs déplacements professionnels à privilégier les moyens de mobilité durable, conformément à la politique promue par la ville. Le SEP disposait ainsi de quelques abonnements UNIRESO transmissibles et la ville en mettait à disposition pour les déplacements privés et professionnels à tarif préférentiel. Néanmoins, le SEP souhaitait évaluer l'opportunité de lui rembourser ses frais de manière forfaitaire. Le montant de la nouvelle allocation serait fixé en fonction d'une moyenne mensuelle kilométrique estimée sur six mois et calculé sur la base du tarif prévu dans l'appendice de l'ordonnance sur les frais

professionnels. La décision finale de lui octroyer un remboursement des frais de déplacement professionnel de manière forfaitaire était prise par la DRH.

- 24) Par courriel subséquent non daté, M. A\_\_\_\_\_ a indiqué à la gestionnaire RH du SEP avoir répertorié mensuellement ses déplacements professionnels.

Sur la période de juin à novembre 2017, la moyenne était de 390 km selon les relevés suivants : juin : 400 km ; juillet : 360 km ; août : 422 km ; septembre : 363 km ; octobre : 419 km et novembre : 375 km.

Le dossier remis par M. A\_\_\_\_\_ le 19 décembre 2017 comportait des relevés mensuels de ses horaires de travail, avec indication de ses heures d'arrivée et de départ, ainsi que des kilomètres effectués chaque jour. Les motifs de ces déplacements étaient liés à son activité d'architecte et de chef de section, et se répartissaient entre diverses séances chez les partenaires, les rendez-vous de police, les rendez-vous techniques, les urgences sur le terrain et le contrôle de chantiers sur le terrain. Un détail plus exhaustif demanderait de consacrer énormément de temps à sa rédaction et péjorerait le temps consacré aux tâches essentielles.

- 25) Par courriel du 21 décembre 2017, M. A\_\_\_\_\_ a fait savoir à la gestionnaire RH du SEP que trois points concernant sa situation demeuraient encore en suspens, à savoir :

- le remboursement des frais de déplacement professionnel ;
- la « modification de poste – cumul des fonctions » : un nouveau cahier des charges avait été proposé, aucune information ne lui avait été transmise sur l'avancement de ce dossier ;
- la proposition de salaire de 2005 : depuis la séance du 17 novembre 2015, il n'avait obtenu aucune réponse à ce jour.

Compte tenu du temps écoulé, il se permettait de solliciter la gestionnaire RH du SEP une dernière fois afin que le nécessaire soit fait pour obtenir une réponse et avant d'entreprendre d'autres démarches administratives.

- 26) Par courrier du 28 février 2018, Madame C\_\_\_\_\_, directrice du DEUS, a informé M. A\_\_\_\_\_ avoir demandé à Monsieur D\_\_\_\_\_, alors chef du SEP, de résilier pour le 31 mars 2018 le bail de la place de stationnement dont il bénéficiait au parking de Rive pour un prix mensuel de CHF 460.-. Il était inconcevable et injustifié que la ville assume un tel coût.

- 27) Le 5 mars 2018, M. A\_\_\_\_\_ lui a fait part de son étonnement quant au ton des termes employés dans son courrier précité, alors qu'il utilisait son véhicule privé pour les besoins du SEP afin de pouvoir exécuter les tâches essentielles

prévues dans son cahier des charges, ce qui nécessitait de nombreux déplacements à travers la ville.

Tandis que ses indemnités de déplacements lui avaient été supprimées en juin 2015, il avait adressé, dès juillet 2015, une demande d'indemnisation des coûts liés à ses frais de déplacement professionnel qui n'avaient pas été réglés. La place de stationnement en question lui avait été cédée par son précédent chef de service, sans qu'il en ait fait la demande. Il avait donc reçu en toute bonne foi ce droit acquis sans contrepartie financière et étroitement lié à l'exercice de ses fonctions. Cette situation était connue de Mme C\_\_\_\_\_ lorsqu'elle était cheffe d'unité du SEP et qu'il était son subordonné.

Il n'économisait ni ses forces ni son énergie, la section qu'il dirigeait ayant rapporté à la ville la somme de CHF 19'334'987.- durant les cinq dernières années, dans des conditions de travail éprouvantes. Bien que soucieux de l'utilisation des deniers publics, il attirait l'attention de Mme C\_\_\_\_\_ sur le fait que l'usage des transports publics ne répondait que trop rarement aux exigences et à l'exercice de sa fonction et qu'une place de stationnement restait nécessaire. Afin de poursuivre ses activités dans des conditions normales dans l'intérêt du SEP, il attendait une décision de la DRH pour l'attribution d'ici le 31 mars 2018 d'une nouvelle place de stationnement et à la reprise du versement de ses indemnités de déplacement.

Par ailleurs, il rappelait deux questions demeurant sans réponse, soit son cumul de deux postes depuis de nombreuses années et la prise en compte de son titre d'architecte dans sa classe salariale. Il n'était ainsi pas dans ses valeurs d'abuser d'une situation quand bien même la ville lui était redevable d'un rattrapage de salaire lié à son titre et à sa double fonction.

- 28) Par courrier du 20 mars 2018, la DRH a informé M. A\_\_\_\_\_ qu'il devait formuler sa demande d'attribution d'une place de stationnement directement auprès du chef du SEP, compétent pour déterminer les besoins du service en cette matière. Depuis la suppression de son indemnité de déplacement signifiée par courrier du 10 août 2015, il pouvait prétendre au remboursement de ses frais de déplacement professionnel conformément aux dispositions du chapitre II, section 1 du règlement 2015. La procédure de remboursement de ses frais de déplacement professionnel relevait de la compétence de la direction du DEUS.
- 29) Le 17 avril 2018, M. D\_\_\_\_\_ a répondu à la responsable RH départementale que la DRH avait décidé unilatéralement, environ deux ans auparavant, de retirer à M. A\_\_\_\_\_ l'indemnité pour frais de déplacement professionnel qu'il percevait depuis de nombreuses années. L'intéressé avait dès lors demandé à pouvoir bénéficier d'un autre type de remboursement, raison pour laquelle il avait établi un décompte sur six mois, des kilomètres effectués avec son véhicule privé, pour les besoins du service. Ledit décompte était joint au message.



Sur cette base-là, M. A\_\_\_\_\_ demandait à pouvoir bénéficier d'une place de stationnement, pas d'un vélo de service, ni d'un abonnement TPG.

- 30) Le 18 juin 2018, Mme C\_\_\_\_\_ a donné suite au courrier du 5 mars 2018 de M. A\_\_\_\_\_.

Parmi les points abordés, elle ne se prononcerait que sur l'attribution d'une place de stationnement, les autres étant en cours de traitement au sein du SEP.

M. A\_\_\_\_\_ habitant à quelques minutes à pied de son lieu de travail, il ne remplissait pas les conditions en vue de l'octroi d'une place de stationnement. La ville invitait les membres du personnel à privilégier les moyens de mobilité durable, il lui restait la possibilité d'utiliser un abonnement transmissible du SEP pour les déplacements professionnels ou d'acquérir un abonnement personnel annuel UNIRESO à prix préférentiel.

- 31) Par courriel du 25 juin 2018, M. A\_\_\_\_\_ a relancé la responsable RH départementale au sujet de son courriel du 19 novembre 2015, concernant les erreurs relevées dans la proposition de salaire de 2005, demeuré sans réponse.

Celle-ci lui a répondu le 9 juillet 2018 y avoir donné suite le 29 janvier 2016 en adressant un état de son dossier à la direction du SEP. Il appartenait donc à M. A\_\_\_\_\_ de prendre contact avec la gestionnaire RH du SEP.

- 32) Le 12 juillet 2018, M. A\_\_\_\_\_ a informé M. D\_\_\_\_\_ que le DEUS et la gestionnaire RH du SEP ne trouvaient pas de traces des dossiers le concernant, relatifs au remboursement de ses frais de déplacement professionnel pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2016 au 31 mars 2018 et à sa demande d'attribution d'une place de stationnement.

M. D\_\_\_\_\_ lui a confirmé avoir transmis les informations nécessaires à la direction du DEUS les 21 février et 17 avril 2018.

- 33) Par décision du 25 juillet 2018, le Conseil administratif a accepté la demande de M. A\_\_\_\_\_ du 14 mai 2018 de reprise de son activité de chef de section « chantiers » à 100 % dès le 1<sup>er</sup> août 2018, pour des raisons organisationnelles et de charge importante de travail.

- 34) a. Par courriel du 10 août 2018, M. A\_\_\_\_\_ a indiqué à la gestionnaire RH du SEP qu'il avait pris note du refus de Mme C\_\_\_\_\_ d'accéder à sa demande d'attribution d'une place de stationnement, « sans pour autant prendre la mesure des caractéristiques particulières liées à sa fonction et au besoin du service ». Il restait néanmoins dans l'attente d'une décision quant à la question du remboursement de ses frais de déplacement professionnel qui demeurait en suspens.

b. Le même jour, la gestionnaire RH du SEP a transmis à M. A\_\_\_\_\_ un résumé chronologique des événements en sa possession.

Concernant l'analyse de sa fonction, son cahier des charges avait été mis à jour, avec sa collaboration, et transmis récemment à la DRH pour analyse, conformément à la pratique.

S'agissant de sa requête en remboursement de ses frais de déplacement professionnel, M. D\_\_\_\_\_, qui n'était désormais plus chef de SEP, devait l'évaluer et se positionner sur l'opportunité d'un remboursement de ses frais de manière forfaitaire. Le DEUS n'avait pas reçu de note de sa part. La seule information transmise se trouvait dans un courriel de sa part à la conseillère juridique du DEUS du 17 avril 2018. En l'absence d'un chef du SEP (en cours de recrutement), le service RH allait faire le nécessaire et transmettre l'inventaire (du 1<sup>er</sup> juin au 30 novembre 2017) de tous ses déplacements professionnels (kilomètres et motifs) au DEUS pour analyse. La décision finale de lui octroyer un remboursement de ses frais de déplacement professionnel de manière forfaitaire serait prise par la DRH.

35) Par courrier du 24 avril 2019, la DRH a informé M. A\_\_\_\_\_ qu'il atteindrait l'âge de la retraite le 30 novembre 2019, en lui transmettant les informations utiles à cet égard.

36) Par courrier du 1<sup>er</sup> mai 2019, M. A\_\_\_\_\_, sous la plume de son conseil, a fait part de sa situation au conseiller administratif en charge du DEUS, en requérant le prononcé d'une décision sujette à recours portant sur la classification de son poste, en classe L, à l'annuité idoine, depuis 2009, et le remboursement de ses frais de déplacement professionnel depuis le 1<sup>er</sup> juin 2016, dans un délai au 17 mai 2019, à défaut de quoi il agirait en justice pour déni de justice.

Malgré les nombreuses demandes orales et écrites qu'il avait adressées à sa hiérarchie et aux RH, son cahier des charges n'avait jamais été finalisé pour refléter sa nouvelle fonction de chef de section technique à l'unité des emprises durables (chantiers) depuis 2009. Sa classe salariale n'avait donc jamais été adaptée. Or, il était colloqué en classe J, annuité 21, alors que sa fonction correspondait à un poste de chef de section technique 4, colloqué en classe L. De plus, au moment de son changement de fonction, il aurait dû bénéficier des deux annuités supplémentaires.

Par ailleurs, malgré ses demandes répétées, aucun de ses frais de déplacement professionnel ne lui avait été remboursé depuis le 1<sup>er</sup> juin 2016. Sa loyauté à la ville, sa diligence et son sens du service public l'obligeaient à continuer de remplir sa mission malgré cette absence de remboursement. Il était toutefois temps de mettre fin à cette situation incorrecte.

Au surplus, compte tenu de la manière dont il avait été traité durant ses années de service, il se réservait de faire valoir ses droits liés à une atteinte à sa personnalité. Il apparaissait également que le principe de l'égalité de traitement n'était pas respecté au sein du service sur le plan des nominations et des changements rapides de classe salariale de certains collaborateurs.

- 37) Le 14 mai 2019, la responsable RH départementale en a accusé réception, en indiquant qu'une réponse lui serait transmise après un examen approfondi de sa demande.
- 38) Par courrier du 17 mai 2019, M. A\_\_\_\_\_ a requis du conseiller administratif en charge du DEUS qu'il soit donné suite à ses demandes dans un ultime délai au 21 mai 2019.

La responsable RH départementale avait accusé réception de son courrier le 14 mai 2019, sans aucune indication des démarches entreprises, ni du délai dans lequel une décision serait rendue. Cette dernière n'avait toujours pas été rendue à ce jour, alors que les discussions en cours depuis 2009 concernant l'adaptation de son cahier des charges démontraient que la ville ne contestait pas son droit à cette adaptation. Un tel retard dans la prise d'une décision formelle était inadmissible. Il maintenait ses précédentes demandes, en précisant qu'il devait être colloqué en catégorie L, annuité 23 au moins, depuis 2009.

- 39) Par courrier du 18 juin 2019, faisant suite à une entrevue du 28 mai 2019 entre la responsable RH départementale, la conseillère juridique du DEUS et M. A\_\_\_\_\_, assisté de son conseil, Mme C\_\_\_\_\_ s'est déterminée ainsi sur ses requêtes :

- le cahier des charges : un exemplaire du cahier des charges adapté à la situation actuelle de M. A\_\_\_\_\_ avait été établi et était joint. Un délai au 28 juin 2019 lui était imparti pour transmettre ses remarques. Une fois signé par lui, la cheffe du SEP et la directrice du DEUS, le cahier des charges serait transmis à la DRH. Il ne pouvait être entré en matière sur la demande d'effet rétroactif dudit cahier des charges. Il lui était en revanche loisible de demander un certificat de travail intermédiaire. En cas de désaccord sur le nouveau cahier des charges, il disposait de la voie du recours hiérarchique, une décision séparée ne pouvant être rendue ;
- la classe de traitement et les annuités supplémentaires y relatives : en raison du moratoire général du Conseil administratif de la fin de l'année 2015, la demande d'évaluation de fonction de M. A\_\_\_\_\_ avait été suspendue. Dès le 1<sup>er</sup> septembre 2019, elle pourrait être reprise et les informations et documents figurant dans son dossier devraient être réactualisés. Il n'appartenait pas à la direction du DEUS de rendre une décision statuant sur sa prétention en augmentation de sa classe de traitement et d'adaptation des annuités. Elle était

néanmoins disposée à collaborer activement avec le SEP et la DRH dans le cadre du traitement de son dossier ;

- les frais de déplacement professionnel : sur la base de son dossier, la direction du DEUS n'était pas en mesure d'examiner sa demande de remboursement.

40) Dans sa réponse du 28 juin 2019, M. A\_\_\_\_\_ a relevé les points suivants :

- le cahier des charges : le projet proposé avait été modifié par rapport à la version validée en 2017, qui restait depuis lors en attente de signature. Son nouveau cahier des charges devait être strictement conforme à celui de 2017. Plusieurs points étaient ainsi à modifier. Afin de préserver ses droits, il adressait ce même jour un recours hiérarchique au Conseil administratif à cet égard ;
- l'évaluation de fonction/la procédure de collocation : contrairement aux informations reçues lors de l'entretien du 28 mai 2019, la signature du cahier des charges n'était pas une condition préalable à la demande de collocation. La directive y relative n'étant pas accessible sur internet, il en demandait un exemplaire, ainsi qu'une copie complète de son dossier et confirmait requérir la reprise du processus d'évaluation suspendu en 2015 ;
- le certificat de travail intermédiaire : il regrettait le refus de la ville concernant sa demande d'obtenir une mention selon laquelle le nouveau cahier des charges était en vigueur depuis 2009, ce qui reflétait la réalité. Toutefois, par gain de paix, il acceptait la proposition de remise d'un certificat de travail intermédiaire ;
- les frais de déplacement professionnel : il remettait l'ensemble des documents en sa possession concernant ses demandes de remboursement des frais, portant sur la période du 1<sup>er</sup> juin 2016 au 31 mars 2018. Après cette date, il avait cessé d'utiliser sa voiture pour ses déplacements professionnels. Il en effectuait désormais moins, en utilisant les abonnements TPG du SEP. Jusqu'à la date de la suppression de la place de parking, la ville avait admis l'utilisation de son véhicule privé, de sorte que le remboursement était dû.

Afin d'éviter que son dossier ne s'enlise à nouveau, il demandait que les documents sollicités lui soient remis d'ici au 3 juillet 2019 et le certificat de travail intermédiaire, au 31 juillet 2019.

41) Par acte séparé du 28 juin 2019, M. A\_\_\_\_\_ a formé auprès du Conseil administratif un recours hiérarchique contre la proposition de cahier des charges du 18 juin 2019.

Il demandait que son nouveau cahier des charges soit en tous points conforme à celui approuvé en 2017. Au vu de ses qualifications et des fonctions

exercées, il devait être colloqué en classe L. Alors qu'il réclamait la modification de son cahier des charges depuis dix ans, son prochain départ à la retraite rendait sa demande d'autant plus urgente.

- 42) Par courriel du 19 juillet 2019, M. A\_\_\_\_\_ a informé Madame E\_\_\_\_\_, nouvelle cheffe du SEP, qu'il était important que son dossier de demande d'évaluation de fonction soit en possession des analystes de la DRH à la mi-août 2019, pour être traité en priorité, compte tenu de son départ à la retraite.

En allant consulter son dossier, il avait constaté que sa demande d'évaluation de fonction transmise par la direction du DEUS le 3 juillet 2019 était incomplète car celle-ci et le cahier des charges devaient être préavisés et contresignés par la cheffe du SEP et la direction du DEUS.

- 43) Par courrier du 29 juillet 2019, la direction du DEUS a répondu à M. A\_\_\_\_\_ de la manière suivante :

- le cahier des charges : prenant acte du recours hiérarchique formé auprès du Conseil administratif, elle sursoirait à statuer sur les remarques relatives à ce point ;
- l'évaluation de fonction/la procédure de collocation : M. A\_\_\_\_\_ devait actualiser sa demande d'évaluation de fonction compte tenu des changements intervenus depuis, et y joindre tous les documents utiles. La signature du cahier des charges était effectivement une condition préalable à laquelle il ne pouvait être dérogé que si ce document faisait l'objet d'un recours hiérarchique comme c'était le cas en l'espèce ;
- le certificat de travail intermédiaire : celui-ci était en cours d'élaboration. Il n'était pas certain que le délai au 31 juillet 2019 serait tenu, en raison de la période de vacances ;
- la demande de remboursement des frais de déplacement professionnel : accusant réception de la documentation transmise, elle constatait qu'elle ne comportait pas de décompte du nombre de kilomètres effectués durant toute la période alléguée (du 1<sup>er</sup> juin 2016 au 31 mars 2018) ni le montant du remboursement réclamé. Ainsi, elle n'était donc pas en mesure d'examiner cette demande, sa position sur le bien-fondé de celle-ci étant réservée.

- 44) Dans sa réponse du 8 août 2019, M. A\_\_\_\_\_ a relevé qu'il n'avait toujours pas reçu copie de la directive concernant le processus de collocation des postes.

En outre, il se positionnait comme suit :

- le cahier des charges : la direction du DEUS confirmait que l'absence de signature de sa part n'était pas un obstacle à l'évaluation de fonction requise ;

- l'évaluation de fonction/la procédure de collocation : l'actualisation du dossier avait déjà été effectuée par l'envoi des documents manquants à la cheffe du SEP le 19 juillet 2019. Afin que son dossier soit complet, il manquait en revanche les éléments qui devaient être fournis par la ville, soit le préavis et la signature de la cheffe du SEP, la signature de la directrice de DEUS et le certificat de travail intermédiaire. Les documents relatifs à l'évaluation de sa fonction ne figuraient pas dans son dossier lors de sa consultation au mois de février 2019. Il ne les y avait trouvés que le 15 juillet 2019 et ceux-ci portaient la date du 3 juillet 2019. Au surplus, la ville était la seule responsable de la durée de cette procédure alors qu'il réclamait, en toute bonne foi, depuis dix ans une adaptation de son cahier des charges pour refléter sa fonction réelle, avec la revalorisation salariale correspondante ;
- le certificat de travail intermédiaire : à ce jour, aucun document ne lui était parvenu. Un dernier délai au 15 août 2019 était accordé ;
- les frais de déplacement professionnel : il maintenait sa demande en remboursement, en rappelant que c'était à la demande de la direction du SEP de l'époque qu'il avait effectué le calcul de ses déplacements en fonction d'une moyenne mensuelle kilométrique évaluée sur six mois. La prétention chiffrée était ainsi de CHF 6'006.- pour toute la période concernée, soit 390 km en moyenne/mois x vingt-deux mois (juin 2016 à mars 2018) x le tarif statutaire de CHF 0.70/km.

45) Par courriel du 19 août 2019, la cheffe du SEP a indiqué à M. A\_\_\_\_\_ qu'elle transmettrait sa requête à la direction du DEUS avec son préavis. Les vacances des uns et des autres expliquaient la tardiveté de sa réponse. Le cahier des charges qui devait être joint à sa demande était celui du 18 juin 2019, lequel était frappé de son recours hiérarchique du 28 juin 2019. Le projet de cahier des charges de 2017 qu'il avait joint n'était pas pertinent dans le cadre de sa demande d'évaluation de fonction.

46) Le 23 août 2019, M. A\_\_\_\_\_ lui a fait part de son inquiétude quant au délai d'acheminement de son dossier, lequel aurait dû être transmis au début du mois d'août 2019 à la direction du DEUS pour être transféré à la mi-août 2019 à la DRH, afin d'assurer un traitement prioritaire de reprise d'évaluation de fonction dès le 1<sup>er</sup> septembre 2019. La version 2019 du cahier des charges étant soumise à recours, celle de 2017 était pertinente car elle correspondait aux missions effectuées depuis 2009 jusqu'au mois de novembre 2019. Il était d'autant plus absurde de présenter un cahier des charges version 2019, car cet objet était un produit d'avenir et que le sien dans cette administration se terminait en novembre 2019. En contestant la version 2017 du cahier des charges, alors qu'elle n'avait pas participé à son élaboration, elle invalidait le travail effectué par cinq personnes de 2015 à 2017, lesquelles avaient toutes validé ce cahier des charges en 2017. Lui-même avait déjà transmis à la DRH son dossier d'évaluation de fonction,

comprenant le cahier des charges validé en 2017, les organigrammes du SEP et le préavis signé de l'ancien chef du SEP, seuls manquaient les signatures de la cheffe du SEP et de la directrice du DEUS. Il demandait également une copie de son préavis consultatif signé afin de compléter son dossier personnel et son certificat de travail intermédiaire.

- 47) Par courriel du 23 août 2019, M. A\_\_\_\_\_ a répondu au courriel de la direction du DEUS du 16 août 2019.

Il appartenait à celle-ci de s'assurer de l'absence de vacance dans la transmission et la gestion de l'information. Depuis dix ans, il avait entrepris de multiples démarches et constatait que les carences de l'administration étaient l'expression d'un dysfonctionnement au sein du DEUS reflétant une mauvaise gestion et planification des absences, voire d'une méconnaissance des dossiers en cours, un mépris outrancier envers lui et une nouvelle manœuvre dilatoire en vue de retarder le processus en cours. Cette situation l'affectait directement dans sa santé, étant de plus en plus perturbé par un environnement professionnel délétère et un manque de respect et d'éthique.

- 48) En réponse au courriel du 19 juillet 2019 de M. A\_\_\_\_\_, la conseillère juridique du DEUS a indiqué, le 26 août 2019, à la DRH que le contenu du document du cahier des charges, signé par l'intéressé le 18 juillet 2019, ne correspondait pas à celui qui avait été validé par la cheffe du SEP et soumis à M. A\_\_\_\_\_ en juin 2019, et contre lequel il avait formé un recours hiérarchique le 28 juin 2019.

M. A\_\_\_\_\_ avait repris un projet de cahier des charges antérieur non abouti, qu'il avait modifié en remplaçant le nom de l'ancien chef du SEP par celui de l'actuelle cheffe, alors qu'il savait nécessairement que ce document était élaboré par le chef de service ou le DEUS concerné, et qu'en l'occurrence, sa hiérarchie lui avait soumis un cahier des charges au contenu différent en juin 2019.

Étaient joints les préavis et signatures des directions du SEP et du DEUS, l'organigramme du SEP, ainsi qu'un certificat de travail intermédiaire.

- 49) Par courriel du 30 août 2019, M. A\_\_\_\_\_ a informé la DRH que le certificat de travail intermédiaire, daté du 23 août 2019 et transmis le 26 août 2019, le satisfaisait de manière générale, sous réserve de quelques modifications.

- 50) Par décision du 17 septembre 2019, le Conseil administratif a informé M. A\_\_\_\_\_ que son recours hiérarchique contre son cahier des charges 18 juin 2019 était prématuré, étant donné que le processus en était au stade de la consultation selon l'art. 30 al. 2 du règlement d'application du statut du personnel de la ville (LC 21 152.0 - REGAP). Ainsi, la direction du DEUS était chargée de reprendre la procédure de consultation, en examinant les demandes de

modification et commentaires formulés par M. A\_\_\_\_\_ concernant le projet de cahier des charges qui lui avait été soumis. La demande de M. A\_\_\_\_\_ relative à sa classification devrait être examinée dans le cadre de la procédure portant sur l'évaluation de sa fonction.

- 51) Faisant suite à cette décision, la direction du DEUS a indiqué à M. A\_\_\_\_\_, le 24 septembre 2019, que, s'agissant de ses demandes de modification concernant le section 1 de son cahier des charges, les libellés et autres rubriques pourraient être adaptés et complétés. En revanche, il ne serait pas donné une suite favorable à ses demandes concernant les sections 2 et 3, dans la mesure où celles-ci ne reflétaient pas la réalité. Une nouvelle version du projet de cahier des charges était jointe pour consultation. Un délai au 7 octobre 2019 lui était imparti pour transmettre ses remarques.
- 52) a. Par courrier du 30 septembre 2019, la DRH a transmis à M. A\_\_\_\_\_ un nouveau projet de certificat de travail intermédiaire daté du 26 septembre 2019, remplaçant le précédent.
- b. M. A\_\_\_\_\_ y a répondu le 7 octobre 2019 en s'adressant à la direction du DEUS, avec la DRH en copie.

Il était essentiel que la direction du DEUS soit informée de ces échanges afin que le certificat de travail intermédiaire soit cohérent avec le cahier des charges, ces deux documents devant être le reflet fidèle d'une même situation de faits. Il ressortait de ses échanges avec la ville sur ces deux documents que c'était le terme « architecte » qui rencontrait le plus de résistance, alors qu'il était inscrit depuis 1987 au tableau des MPQ, reconnus par l'État, et devait être considéré comme tel par équivalence et en vertu de la loi. Alors qu'en 2005, il avait postulé pour un poste d'architecte et qu'en 2009, la dénomination de son poste avait été modifiée pour devenir « architecte – chef de section " chantiers " », ce qualificatif était désormais rayé pour une raison difficilement explicable. Parmi les modifications requises, son poste devait s'intituler « architecte – chef de section chantiers/fouilles ». Par ailleurs, il restait toujours dans l'attente d'une décision sur le remboursement de ses frais de déplacement professionnel, lesquels devaient lui être remboursés avant son prochain départ à la retraite. La ville ayant lancé le processus de recrutement de son successeur, il s'agissait certainement d'une des raisons pour lesquelles elle résistait à la notion d'« architecte », afin d'engager une personne qui ne soit pas architecte ni MPQ. Il n'était toutefois pas juste de lui faire supporter la charge de cette transition. Il était prêt néanmoins à accepter un compromis quant à son cahier des charges, en échange d'un certificat de travail reflétant fidèlement sa carrière auprès de la ville.

- 53) Par courriel du 5 novembre 2019, la conseillère juridique du DEUS a adressé à M. A\_\_\_\_\_ le formulaire de demande de remboursement de frais de déplacement professionnel à remplir, signer et remettre accompagné des



justificatifs y relatifs, soit en particulier des relevés kilométriques et de l'ensemble de ses courriers concernant cette demande.

- 54) Le 6 novembre 2019, a eu lieu un entretien entre M. A\_\_\_\_\_, la responsable RH départementale et la conseillère juridique du DEUS.
- 55) Par courriel du 18 novembre 2019, M. A\_\_\_\_\_ leur a remis le texte souhaité de certificat de travail intermédiaire, visant à distinguer les trois périodes de sa carrière auprès de la ville, soit employé technique (1994 à 2005), sa nomination au poste d'architecte en 2005 et l'ajout de la fonction de chef de section dès 2009.
- 56) Le 22 novembre 2019, M. A\_\_\_\_\_ a adressé à la responsable RH départementale, son formulaire de demande de remboursement complété et signé, ainsi que la totalité des documents justificatifs et de sa correspondance avec la ville à ce sujet.
- 57) Le 30 novembre 2019, M. A\_\_\_\_\_ a cessé ses fonctions auprès de la ville en raison de sa retraite dès le 1<sup>er</sup> décembre 2019.
- 58) Aux mois de décembre 2019 et janvier 2020, la conseillère juridique du DEUS et M. A\_\_\_\_\_ ont eu plusieurs échanges au sujet de son certificat de travail intermédiaire, dont il est ressorti que l'intéressé, preuve à l'appui, était effectivement mentionné comme « chef de section "chantiers" et architecte » sur les organigrammes du DEUS dès 2009.
- 59) En parallèle, par courriel du 7 janvier 2020, la conseillère juridique du DEUS a informé M. A\_\_\_\_\_ de ce que le service en charge du remboursement des frais de déplacement professionnel lui avait indiqué ne pas bénéficier des informations et documents suffisants pour procéder au remboursement de ses frais de déplacement professionnel. Il devait être en possession d'un planning de ses interventions pour la période concernée avec description des trajets effectués (départ, arrivée et nombre de kilomètres) et motivation de la nature des déplacements (rendez-vous, séance de chantiers, contrôles, etc.). Cette demande correspondait aux règles applicables en la matière.
- 60) Le 9 janvier 2020, M. A\_\_\_\_\_ a relevé le caractère absurde de cette demande, constitutif d'un abus de droit manifeste. Les exigences qui lui étaient posées étaient irréalistes et irréalisables. Le comportement de la ville était contradictoire.

Lors de leurs discussions au cours de l'automne 2019, la responsable RH départementale avait approuvé le remboursement des frais de déplacement professionnel et la conseillère juridique du DEUS s'était engagée à fournir des explications aux services financiers quant aux raisons de l'absence de la description des trajets effectués et de la motivation de chaque déplacement. Or, tel

que déjà rappelé, sa hiérarchie de l'époque lui avait demandé d'effectuer une moyenne de ses déplacements mensuels afin de procéder au remboursement de ses frais sur la base d'un forfait. En effet, dans le cadre de son activité professionnelle, il visitait environ cent quatre-vingts chantiers par mois et se rendait en plus aux rendez-vous y relatifs. Dès lors qu'il s'était conformé à la demande de sa hiérarchie d'alors, il était difficile de lui demander désormais d'aller chercher les justificatifs de chaque déplacement individuel. Étant désormais retraité, il lui était impossible de fournir les justificatifs demandés. Soit la ville renonçait à son comportement abusif et procédait au remboursement des frais de déplacement professionnel auquel il avait droit, soit elle persistait et il se verrait dans l'obligation de solliciter une décision sujette à recours dans les meilleurs délais.

La conseillère juridique du DEUS en a accusé réception le 14 janvier 2020, en le transférant au service concerné et réservant les droits de la ville pour la suite.

- 61) Le 10 janvier 2020, la conseillère juridique du DEUS a transmis à M. A\_\_\_\_\_ un nouveau projet de certificat de travail modifié dans le sens demandé.
- 62) Par courriel du 28 février 2020, M. A\_\_\_\_\_ a relancé la conseillère juridique du DEUS quant à son certificat de travail jusqu'alors non reçu. Il lui a également demandé les coordonnées du service en charge de son dossier quant au remboursement de ses frais de déplacement professionnel afin d'éviter que ce point ne s'enlise à nouveau.

La conseillère juridique du DEUS lui a répondu, le 5 mars 2020, que son certificat de travail était en cours de finalisation par la DRH et lui parviendrait dans le courant du mois de mars. S'agissant du remboursement de ses frais de déplacement professionnel, la direction du DEUS demeurait sa seule interlocutrice et lui reviendrait dès qu'elle aurait eu des informations de la part du service compétent.

- 63) Par courrier du 12 mars 2020, la direction du DEUS a refusé de donner suite à la demande de remboursement de frais de déplacement professionnel de M. A\_\_\_\_\_.

Ceux-ci n'étaient pas étayés par des justificatifs, condition *sine qua non* à leur remboursement, alors qu'il appartenait à l'intéressé de produire ces documents, ses explications ne pouvant suppléer à cette lacune.

- 64) Par courrier du 3 avril 2020, M. A\_\_\_\_\_ a fait part de sa surprise à la direction du DEUS quant à ce refus.

Sa demande de remboursement de ses frais avait fait l'objet de longues discussions avec ses services, qui l'avaient préavisée favorablement. Le présent refus n'était pas motivé et ne tenait nullement compte des nombreux échanges qui

avaient eu lieu à ce sujet pendant ces dernières années. C'était sur la proposition de sa hiérarchie de l'époque qu'il avait procédé à l'établissement d'une moyenne kilométrique pour obtenir un remboursement forfaitaire de ses frais de déplacement professionnel. Le refuser désormais pourrait constituer un abus de droit de la part de la ville.

- 65) Par courrier du 20 avril 2020, Mme C\_\_\_\_\_ a confirmé les termes de son courrier du 12 mars 2020, en contestant les autres griefs et conclusions de M. A\_\_\_\_\_.
- 66) Par acte envoyé le 12 mai 2020 et reçu le 14 mai 2020, M. A\_\_\_\_\_ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la « décision » du 12 mars 2020, en concluant, principalement, à son annulation, ainsi qu'à la condamnation de la ville à lui payer les sommes de CHF 6'006.- avec intérêts à 5 % dès le 1<sup>er</sup> mai 2017 et de CHF 5'997.65, et à lui remettre immédiatement un certificat de travail conforme en tous point à celui du 10 janvier 2020. Préalablement, il sollicitait une comparution personnelle des parties et l'ouverture d'enquêtes.

Alors qu'il demandait en vain depuis 2016 le remboursement de ses frais de déplacement professionnel, ce n'était que le 12 mars 2020 que le DEUS avait statué négativement sur sa demande. Bien que le courrier du DEUS du 12 mars 2020 ne répondait pas aux exigences formelles d'une décision administrative, il en constituait une au sens matériel, dans la mesure où il modifiait sa situation juridique en lui refusant le remboursement de ses frais de déplacement professionnel. En parallèle, il formait également un recours hiérarchique auprès du Conseil administratif de la ville, afin de préserver ses droits. Compte tenu des fêtes de Pâques et de la réception le 13 mars 2020 dudit courrier, le délai de recours était respecté. Sa demande de remboursement forfaitaire des frais de déplacement professionnel pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2016 au 31 mars 2018, émise le 14 juillet 2016, aurait dû faire l'objet d'une décision du Conseil administratif. En soi, le remboursement forfaitaire des frais de déplacement professionnel pour les collaborateurs utilisant leur véhicule privé de manière prépondérante pour les besoins du service était admissible. Il effectuait en moyenne cent quatre-vingts visites de chantiers et participations à des séances sur site par mois. À ce titre, il parcourait en moyenne 390 km par mois avec son véhicule privé. Ces déplacements étant effectués intégralement pour les besoins du service, il avait bénéficié jusqu'en 2018 d'une place de stationnement et, de 1996 à 2016, d'une indemnité forfaitaire pour ses frais de déplacement professionnel. Il remplissait ainsi toutes les conditions pour obtenir le remboursement forfaitaire de ses frais de déplacement professionnel après la fin de la période transitoire qui avait suivi l'entrée en vigueur du règlement 2015. En refusant ce remboursement, la ville avait violé les art. 4, 6, 7 et 8 de son règlement 2015.

De plus, la direction du DEUS ne disposait pas de la compétence pour rendre cette décision, qui revenait au Conseil administratif. Ce défaut de compétence l'obligeait à former également un recours hiérarchique auprès du Conseil administratif. Par ailleurs, le refus de remboursement de ses frais de déplacement professionnel violait le principe de la bonne foi et constituait un abus de droit, de sorte qu'il réclamait, avec intérêts, le remboursement de ses frais de déplacement professionnel pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2016 au 31 mars 2018, soit vingt-deux mois. Cela correspondait à la somme de CHF 6'006.-, équivalent à 390 km en moyenne par mois fois (multiplié par) vingt-deux mois fois (multiplié par) le tarif statutaire de CHF 0.7/km. La moyenne de 390 km par mois ressortait des relevés détaillés qu'il avait effectués, à la demande de sa hiérarchie, entre les mois de juin et novembre 2017. Depuis qu'il avait demandé à la ville de continuer à bénéficier du remboursement forfaitaire de ses frais de déplacement professionnel, dont il bénéficiait depuis le 1<sup>er</sup> mars 1996, celle-ci n'avait cessé d'invoquer divers motifs, avant de finalement le lui refuser au bout de presque quatre ans. Ce n'était que lorsque la ville avait refusé de renouveler le bail de sa place de stationnement qu'il avait compris que son employeur ne souhaitait plus qu'il utilise sa voiture privée pour ses déplacements et qu'il avait donc cessé de le faire. Le retard du DEUS à rendre une décision constituait déjà une violation des devoirs de l'employeur. Refuser tout remboursement de frais valablement engagés par un collaborateur, sur ses propres deniers, pour l'accomplissement de son activité professionnelle, en lui reprochant de surcroît de n'être pas en mesure de fournir (quatre ans après les faits) des justificatifs détaillés qui n'avaient jamais été exigés auparavant, constituait une violation crasse du principe de la bonne foi. Si la ville entendait le priver de tout remboursement de ses frais de déplacement professionnel, il lui appartenait de l'en avertir après qu'il eut déposé, en temps utile, sa demande de remboursement forfaitaire. En cas de doutes quant à la justification de ses déplacements professionnels, il convenait de les lui demander immédiatement, et non après son départ à la retraite, quatre ans après sa demande initiale, en sachant parfaitement qu'il lui serait impossible de fournir les pièces demandées. Le motif de refus du remboursement des frais de déplacement professionnel, soit la prétendue absence de justificatifs, constituait dès lors du formalisme excessif.

Concernant l'action en remise d'un certificat de travail, celui-ci ne lui avait pas été remis lors de son départ à la retraite le 30 novembre 2019. Or, depuis le 10 janvier 2020 déjà, les parties s'étaient accordées sur le contenu de ce document, qui était strictement conforme à la vérité et retraçait fidèlement sa carrière. Ainsi, il se voyait contraint, dans le cadre du présent recours, de prendre une conclusion à cet égard. Malgré ses nombreuses relances et les assurances reçues quant à la signature et à l'envoi prochain dudit certificat, ce document ne lui avait toujours pas été remis, sans motifs ni justifications de la ville. En l'absence de voie de droit particulière prévue par le statut pour obtenir la remise du certificat de travail, cette conclusion était prise dans le cadre du présent recours contre la décision de refus

de remboursement des frais, par économie de procédure. La ville le privait aujourd'hui sans motif d'un document qu'elle savait être conforme à la vérité et essentiel à l'appréciation de la commission chargée de se déterminer sur l'évaluation de sa fonction.

Sur les prétentions en dommages-intérêts, il avait subi pendant plusieurs années les conséquences iniques du comportement de son employeur. Ce dernier avait donc failli à son devoir de respecter et de protéger sa personnalité. L'investissement qu'il avait dû engager en termes de temps, d'énergie, de vigilance était en disproportion manifeste avec son enjeu. Une somme d'ordre symbolique d'un montant de CHF 2'000.- serait propre à réparer cette atteinte. En outre, le comportement de la ville l'avait poussé à faire appel à un conseil, ses propres interventions n'étant pas considérées. La réparation du dommage financier subi s'élevait à 40 % des honoraires d'avocat engagés avant la rédaction de ce recours, soit CHF 3'997.65.

À l'appui de son recours, M. A\_\_\_\_\_ produisait notamment les documents suivants :

- le descriptif de mise au concours d'un poste d'architecte au SEP de mars 2005, indiquant que le poste serait vraisemblablement pourvu dans le cadre du service et classé dans les limites des catégories 11/13 de l'échelle des traitements, ainsi que le cahier des charges y relatif du 6 janvier 2005 ;
- un courrier du département des travaux publics du canton de Genève du 18 juin 1987, lui reconnaissant la qualité de MPQ et attestant de son inscription au tableau dans la catégorie « architecte indépendant » ;
- deux certificats de salaire pour les années 2009 et 2015 indiquant notamment des frais de déplacement professionnel et de représentation de CHF 3'960.- ;
- deux fiches de salaire des mois de janvier 2010 et mai 2016 comportant en particulier une indemnité pour frais de déplacement professionnel et de représentation de CHF 330.- ;
- une communication du 26 juin 2015 de la DRH sur les remboursement de frais à la suite de l'entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2015 du règlement 2015 ;
- une fiche de salaire du mois de juin 2016 ne comportant pas d'indemnité pour frais de déplacement professionnel et de représentation ;
- un certificat de salaire pour l'année 2016 indiquant notamment des frais pour déplacements et représentation de CHF 1'650.- ;
- trois certificats de salaire pour les années 2017, 2018 et 2019 ne mentionnant pas de frais de déplacement professionnel et de représentation ;

- un mémo interne du 21 février 2018 de M. D\_\_\_\_\_ à Mme C\_\_\_\_\_ indiquant que le SEP bénéficiait de trois abonnements pour des places de stationnement au parking de Rive, dont un était utilisé par M. A\_\_\_\_\_. Il lui avait été attribué plus de quinze ans auparavant, afin de lui permettre de se rendre sur les différents chantiers ouverts sur le territoire de la municipalité, au moyen de son véhicule privé. Il avait demandé à M. A\_\_\_\_\_ de lui communiquer le nombre de kilomètres effectués durant les six derniers mois pour les besoins du service. Ces données permettraient de déterminer la nécessité de maintenir ces abonnements ou de les supprimer, étant précisé que si le besoin des bénéficiaires était confirmé, d'autres solutions de stationnement pouvaient leur être proposées ;
- un courrier du 4 juillet 2019 de la direction du DEUS à M. A\_\_\_\_\_ lui indiquant que la directive concernant le processus de collocation des postes n'avait pas encore été publiée et serait remise à l'ensemble des collaborateurs avec leur fiche de salaire du mois de juillet 2019, et que l'intéressé pouvait demander à consulter son dossier en tout temps ;
- deux organigrammes du SEP de 2015 et 2019 indiquant M. A\_\_\_\_\_ comme chef de la section chantiers ;
- huit notes d'honoraires de son conseil des 1<sup>er</sup> mai, 28 juin, 30 août, 30 septembre, 31 octobre, 29 novembre, 24 décembre 2019 et 6 mars 2020 pour la période du 10 avril 2019 au 10 février 2020, d'un montant total de CHF 9'993.45.

67) Par courrier du 4 juin 2020, la ville a requis la suspension de cette procédure, dans l'attente de l'issue du recours hiérarchique déposé par M. A\_\_\_\_\_.

Ce dernier s'y est opposé, la considérant comme une manœuvre dilatoire de la ville, dans un dossier qui traînait déjà depuis de nombreuses années.

68) Dans ses écritures responsives du 3 juillet 2020 – non limitées à la recevabilité –, la ville a conclu, principalement, à l'irrecevabilité du recours, de la demande en remise d'un certificat de travail et des conclusions pécuniaires, et, subsidiairement, à ce qu'il lui soit donné acte qu'elle se référerait à sa décision du 12 mai 2020, au certificat de travail établi en faveur de M. A\_\_\_\_\_ le 26 mai 2020 et transmis à son conseil le 10 juin 2020. Préalablement, elle sollicitait la suspension de cette procédure jusqu'à droit connu sur le recours hiérarchique, assorti d'une demande de remise de certificat de travail, interjeté le 12 mai 2020 par M. A\_\_\_\_\_, auprès du Conseil administratif contre la « décision » de la ville du 12 mai 2020.

Il convenait de statuer sur le recours hiérarchique avant de soumettre la cause à la chambre administrative, afin de ne pas priver le recourant d'une voie de recours prévue par la loi. Le présent recours étant prématuré, il devrait être déclaré irrecevable, à défaut de suspension de la procédure. Les conclusions pécuniaires du recourant en matière d'atteinte à la personnalité étaient également irrecevables faute de compétence *ratione materiae* de la chambre administrative. Ces prétentions relevaient du Tribunal civil. En outre, M. A\_\_\_\_\_ n'avait entrepris aucune des démarches prévues en faveur du personnel de la ville en matière de protection de la personnalité.

Lors de sa séance du 27 mai 2020, le Conseil administratif avait pris connaissance du recours hiérarchique de M. A\_\_\_\_\_ et entrepris de l'instruire, estimant que le présent recours serait suspendu. Cette procédure n'ayant pas été suspendue et la ville ne pouvant se prononcer sur le fond du dossier en raison dudit recours hiérarchique et de la demande en remise d'un certificat de travail actuellement à l'examen auprès du Conseil administratif, l'intimée se référait à son courrier du 12 mai 2020 et au certificat de travail du 26 mai 2020. Le texte de ce dernier avait fait l'objet d'un accord du DEUS, ne pouvait lier la DRH, disposant de la compétence à cette fin. Il appartenait dès lors au recourant d'exposer et de motiver sa demande de modification dudit certificat et non simplement de se borner à se référer à une précédente version élaborée d'entente avec sa hiérarchie. Au surplus, il ne serait, selon toute vraisemblance, pas entré en matière sur les conclusions pécuniaires de M. A\_\_\_\_\_, faute de compétence tant du Conseil administratif que de la chambre administrative en la matière. Les rouages de l'administration ne permettaient pas toujours de répondre aux demandes avec le degré de célérité exigé par certains impétrants, sans pour autant que les délais de traitement en question ne constituent une atteinte à la personnalité ou un déni de justice, ce d'autant plus que les circonstances extérieures pouvaient encore influencer sur lesdits délais, telles que le comportement de l'administré lui-même, des conflits positifs ou négatifs de compétences ou des situations exceptionnelles comme celle vécue récemment. À la lecture du dossier, force était de constater que M. A\_\_\_\_\_ n'avait subi aucune atteinte à sa personnalité. Ses nombreuses et diverses requêtes et interventions avaient été et étaient traitées patiemment, et avec diligence par la ville. Plusieurs d'entre elles avaient d'ailleurs été accueillies positivement au cours des dernières années. En l'état et afin de préserver ses droits, la ville ne pouvait que conclure au rejet du recours, sans préjudice du recours hiérarchique de M. A\_\_\_\_\_.

- 69) Par courrier du 14 août 2020, M. A\_\_\_\_\_ a renoncé à répliquer, en soulignant qu'aucun acte d'instruction n'avait été entrepris dans le cadre de son recours hiérarchique. Il n'en avait pas même reçu un accusé de réception. L'argumentation de la ville quant au caractère prématuré du présent recours était ainsi sans portée.

- 70) a. En parallèle à la procédure judiciaire, la DRH a, par courrier du 10 juin 2020, transmis à M. A\_\_\_\_\_ son certificat de travail, daté du 26 mai 2020, annulant et remplaçant celui du 16 septembre 2019.
- b. Par courrier du 18 juin 2020, M. A\_\_\_\_\_ s'y est opposé, dans la mesure où ce document ne correspondait pas au projet sur lequel les parties s'étaient accordées le 10 janvier 2020. Des modifications de fond y avaient été apportées et en modifiaient le sens et la portée. Ainsi, il requérait la remise, dans les plus brefs délais, d'un projet conforme au dernier projet du 10 janvier 2020.
- c. Par décision du 24 juin 2020, le Conseil administratif a colloqué le poste que M. A\_\_\_\_\_ occupait jusqu'au 30 novembre 2019 dans la fonction n° 14 001000, responsable encadrement intermédiaire 2 du catalogue, classée en catégorie J.

Pour ne pas retarder le traitement de son dossier de collocation, l'instruction de la demande de collocation avait été effectuée en regard de la version du cahier des charges de 2017 et de celle du 18 juin 2019. Après une description de la procédure de collocation et une analyse complète des deux versions précitées du cahier des charges, au vu des éléments de sa demande, des indications que M. A\_\_\_\_\_ avait apportées lors de son audition et de la détermination de ses responsables hiérarchiques, la commission d'évaluation avait considéré que les éléments caractéristiques de son cahier des charges – dans l'une ou l'autre version –, appréciés à la lumière de ses déclarations et des indications fournies par sa hiérarchie, conduisaient à rapprocher son poste de la fonction n° 14 001000, responsable encadrement intermédiaire 2 du catalogue, classée en J.

La fonction-type retenue correspondait, de manière générale, aux responsabilités qui lui incombait, eu égard à la composition de l'équipe de professionnels de domaines différents qu'il supervisait. Elle incluait le rôle de formateur en tant que spécialiste du domaine, l'organisation de l'entité, le contrôle des délais, la gestion de dossiers spécialisés et de projets du service, tout comme la représentation de l'entité du service dans le cadre des prestations à fournir envers les partenaires internes ou externes. L'analyse du poste avait mis en exergue que les activités managériales étaient plus valorisantes que les activités « métier » attendues dans l'une ou l'autre version du cahier des charges.

En revanche, quel que soit le cahier des charges retenu, il n'était pas possible de rattacher le poste à une fonction-type d'architecte. En effet, la fonction d'architecte telle qu'énoncée par le catalogue des fonctions prévoyait que le titulaire était en charge de travaux de construction, d'aménagement ou de réparation portant sur la structure de bâtiments dont la ville était maître d'ouvrage, dans le cadre des financements votés par le Conseil municipal ; il était en charge de la gestion courante d'un portefeuille d'immeubles dont il assurait l'entretien et la réparation. Son poste ne comportait pas de telles tâches. Au demeurant, lors de



la mise au concours en vue de son remplacement, c'était uniquement un diplôme de technicien ES spécialiste en génie civil et conduite de travaux qui avait été requis.

Une copie de la fiche de caractéristique spécifique établie pour procéder à cette vérification était annexée. Ce résultat s'appliquait aux deux versions du cahier des charges analysées.

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

## EN DROIT

- 1) La chambre administrative est l'autorité supérieure ordinaire de recours en matière administrative (art. 132 al. 1 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05).

Sauf exceptions prévues par la loi ou lorsque le droit fédéral ou une loi cantonale prévoit une autre voie de recours (art. 132 al. 8 LOJ), elle statue sur les recours formés contre les décisions des autorités et juridictions administratives au sens des art. 4, 4A, 5, 6 al. 1 let. a et e et 57 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10 ; art. 132 al. 2 LOJ).

Saisie d'un recours, la chambre administrative applique le droit d'office. Elle est liée par les conclusions des parties, mais non par les motifs que les parties invoquent (art. 69 al. 1 LPA), ni par leur argumentation juridique (ATA/583/2016 du 8 juillet 2016 consid. 1b ; ATA/909/2015 du 8 septembre 2015 consid. 2).

Elle examine d'office sa compétence (art. 11 al. 2 LPA), qui est déterminée par la loi et ne peut être créée par accord entre les parties (art. 11 al. 1 LPA).

- 2) Le litige porte sur la conformité au droit du refus de l'intimée du 12 mars 2020 de rembourser les frais de déplacement professionnel du recourant de CHF 6'006.- pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2016 au 31 mars 2018.

Le recourant a pris des conclusions en annulation de cette « décision », en remboursement desdits frais avec intérêts à 5 % dès le 1<sup>er</sup> mai 2017.

En sus, il réclame la remise d'un certificat de travail conforme à celui du 10 janvier 2020, le versement d'une indemnité pour atteinte à la personnalité en CHF 2'000.- et le paiement de ses honoraires d'avocat, antérieurs au dépôt du recours dont est objet, en CHF 3'997.65.

- 3) a. À titre liminaire, se pose la question de savoir si le courrier du DEUS du 12 mars 2020 constitue une décision au sens de l'art. 4 LPA à l'encontre de laquelle le recours à la chambre de céans est ouvert.

b. Aux termes 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 incidentes sont également considérées comme des décisions (art. 4 al. 2 LPA).

c. En droit genevois, la notion de décision est calquée sur le droit fédéral, ce qui est également valable pour les cas limites, ou plus exactement pour les actes dont l'adoption n'ouvre pas de voie de recours. Ainsi, de manière générale, les communications, opinions, recommandations et renseignements ne déploient aucun effet juridique et ne sont pas assimilables à des décisions, de même que les avertissements ou certaines mises en demeure (ATA/1813/2019 du 17 décembre 2019 consid. 2b et les références citées).

d. Une décision tend à modifier une situation juridique préexistante. Il ne suffit pas que l'acte querellé ait des effets juridiques, encore faut-il que celui-ci vise des effets juridiques. Sa caractéristique en tant qu'acte juridique unilatéral tend à modifier la situation juridique de l'administré par la volonté de l'autorité, mais sur la base de et conformément à la loi (ATA/1657/2019 du 12 novembre 2019 consid. 2c et les références citées).

Pour qu'un acte administratif puisse être qualifié de décision, il doit revêtir un caractère obligatoire pour les administrés en créant ou constatant un rapport juridique concret de manière contraignante. Ce n'est pas la forme de l'acte qui est déterminante, mais son contenu et ses effets (ATA/1672/2019 du 12 novembre 2019 consid. 3b).

Les décisions doivent en principe être désignées comme telles, motivées et signées, et indiquer les voies et délais de recours (art. 46 al. 1 LPA). Elles sont notifiées aux parties, le cas échéant à leur domicile élu auprès de leur mandataire, par écrit (art. 46 al. 2 phr. 1 LPA).

e. En l'espèce, le courrier du 12 mars 2020 de l'intimée, département de l'administration communale, soit une autorité administrative au sens de l'art. 5 let. f LPA, ne mentionne pas qu'il s'agit d'une décision ni ne comporte d'indication sur la voie et le délai de recours. L'absence d'indication de ces éléments formels en tant que telle ne saurait toutefois conduire à lui dénier la qualité de décision. En effet, ce courrier, qui s'inscrit dans le prolongement d'un échange de correspondance avec le recourant au sujet du remboursement de ses frais de déplacement professionnel depuis le 14 juillet 2016, constitue une décision, qui a trait à ses droits et obligations en la matière.

Dans le mesure où le recours a été interjeté contre une décision administrative, reste à déterminer s'il l'a été devant l'autorité compétente et dans le délai légal imparti.

- 4) a. Le recourant est soumis au statut, ainsi qu'au REGAP, ce qui n'est pas contesté par les parties.
- b. Le règlement 2015 a été abrogé par le règlement sur les frais professionnels des membres du personnel du 29 juillet 2019, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2019 (LC 21 152.16 - ci-après : règlement 2019).

En règle générale, s'appliquent aux faits dont les conséquences juridiques sont en cause, les normes en vigueur au moment où ces faits se produisent (Pierre MOOR/Alexandre FLÜCKIGER/Vincent MARTENET, Droit administratif, vol. 1, 3<sup>ème</sup> éd., 2012, p. 184 n. 2.4.2.3). La rétroactivité d'une disposition légale est contraire aux principes de la sécurité et de la prévisibilité du droit. Elle n'est admise qu'exceptionnellement par la jurisprudence, qui exige, entre autres conditions, qu'elle figure dans une base légale claire (ATF 116 Ia 207 ; 104 Ib 157 ; Pierre MOOR/Alexandre FLÜCKIGER/Vincent MARTENET, op. cit., p. 200 n. 2.4.3.1).

En l'occurrence, les revendications du recourant quant au remboursement de ses frais de déplacement professionnel portent sur la période du 1<sup>er</sup> juin 2016 au 31 mars 2018, si bien que le règlement 2015 s'applique aux faits survenus avant le 1<sup>er</sup> septembre 2019, ce qui est le cas en l'occurrence.

- 5) En l'état, est litigieuse la question de la recevabilité de la totalité des conclusions du recourant, déterminant la compétence de la chambre de céans pour les traiter.
- 6) a. L'objet du litige est principalement défini par l'objet du recours (ou objet de la contestation), les conclusions du recourant et, accessoirement, par les griefs ou motifs qu'il invoque. L'objet du litige correspond objectivement à l'objet de la décision attaquée, qui délimite son cadre matériel admissible (ATF 142 I 155 consid. 4.4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_533/2020 du 25 juin 2020 consid. 3 ; ATA/563/2020 du 9 juin 2020 consid. 2a). La contestation ne peut excéder l'objet de la décision attaquée, c'est-à-dire les prétentions ou les rapports juridiques sur lesquels l'autorité inférieure s'est prononcée ou aurait dû se prononcer. L'objet d'une procédure administrative ne peut donc pas s'étendre ou qualitativement se modifier au fil des instances, mais peut tout au plus se réduire dans la mesure où certains éléments de la décision attaquée ne sont plus contestés. Ainsi, si un recourant est libre de contester tout ou partie de la décision attaquée, il ne peut pas prendre, dans son mémoire de recours, des conclusions qui sortent du cadre des questions traitées dans la procédure antérieure (ATA/369/2020 du 16 avril 2020 consid. 3b).

b. Une partie peut recourir en tout temps pour déni de justice ou retard non justifié si l'autorité concernée ne donne pas suite rapidement à la mise en demeure prévue à l'art. 4 al. 4 LPA (art. 62 al. 6 LPA). Toutefois, lorsque l'autorité compétente refuse expressément de rendre une décision, les règles de la bonne foi (art. 5 al. 3 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 - Cst. - RS 101) imposent que le recours soit interjeté dans le délai légal, sous réserve éventuelle d'une fausse indication quant audit délai (ATA/1722/2019 du 26 novembre 2019 consid. 2b et les références citées).

Pour pouvoir se plaindre de l'inaction de l'autorité, encore faut-il que l'administré ait effectué toutes les démarches adéquates en vue de l'obtention de la décision qu'il sollicite (ATA/386/2018 du 24 avril 2018 consid. 2d). Les conclusions en déni de justice sont irrecevables lorsque le recourant n'a pas procédé à la mise en demeure prévue à l'art. 4 al. 4 LPA (ATA/1210/2018 du 13 novembre 2018 consid. 5c et 6).

c. Une autorité qui n'applique pas ou applique d'une façon incorrecte une règle de procédure, de sorte qu'elle ferme l'accès à la justice au particulier qui, normalement, y aurait droit, commet un déni de justice formel. Il en va de même pour l'autorité qui refuse expressément de statuer, alors qu'elle en a l'obligation. Un tel déni constitue une violation de l'art. 29 al. 1 Cst. (ATF 135 I 6 consid. 2.1).

En cas de recours contre la seule absence de décision, les conclusions ne peuvent tendre qu'à contraindre l'autorité à statuer (ATA/595/2017 du 23 mai 2017 consid. 6c). En effet, conformément à l'art. 69 al. 4 LPA, si la juridiction administrative admet le recours pour déni de justice ou retard injustifié, elle renvoie l'affaire à l'autorité inférieure en lui donnant des instructions impératives (ATA/373/2020 du 16 avril 2020 consid. 6a).

d. La reconnaissance d'un refus de statuer ne peut être admise que si l'autorité mise en demeure avait le devoir de rendre une décision ou, vu sous un autre angle, si le recourant avait un droit à en obtenir une de sa part (ATF 135 II 60 consid. 3.1.2 ; ATA/7/2020 du 7 janvier 2020 consid. 3b). Au stade de l'examen de la recevabilité, la chambre de céans doit examiner si la décision dont l'absence est déplorée pourrait faire l'objet d'un recours devant elle au cas où ladite décision avait été prise et si le recourant disposerait de la qualité pour recourir contre elle (ATA/386/2018 du 24 avril 2018 consid. 2d).

e. Lorsqu'il n'est pas lui-même autorité de décision, un recours hiérarchique auprès du Conseil administratif est ouvert contre toute décision concernant les membres du personnel. Le délai de recours est de trente jours (art. 103 al. 1 du statut).

Toute décision du Conseil administratif concernant les membres du personnel peut faire l'objet d'un recours à la chambre administrative de la Cour de

justice conformément à l'art. 132 LOJ, dans un délai de trente jours (art. 104 du statut).

f. En l'espèce, en parallèle à cette procédure, le recourant a également formé un recours hiérarchique le 12 mai 2020 auprès du Conseil administratif à l'encontre de la décision, lui refusant le remboursement de ses frais de déplacement professionnel pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2016 au 31 mars 2018. Toutefois, depuis sa saisine, soit il y a près de cinq mois, le Conseil administratif n'a à ce jour pas rendu de décision concernant une requête datant de plus de quatre ans. Contrairement à ce que soutient l'intimée, il ne saurait être question ici d'un simple manque de célérité, imputable au seul comportement du recourant. La perte de certains documents, leur demande répétée de la part de l'intimée au recourant, les délais de réponse de celle-ci et le temps de décision du Conseil administratif sont autant d'éléments relevant du chef de l'intimée qui ne permettent pas de justifier qu'aucune décision sur le remboursement des frais de déplacement professionnel n'ait déjà été prise. Dès lors, il y a lieu de considérer qu'il y a bien eu un déni de justice de la part du Conseil administratif à cet égard, lequel est susceptible de recours.

La conclusion du recourant prise tendant à la remise d'un certificat de travail conforme au 10 janvier 2020, a trait au silence du département à ce sujet dans son courrier du 12 mars 2020. Cependant, dans son courrier du 28 février 2020, le recourant l'avait mis en demeure sur ce point au même titre que sur celui relatif au remboursement de ses frais de déplacement professionnel. Cet écrit faisait suite à de nombreuses discussions qui avaient eu lieu à cet égard entre l'intéressé et le département. Alors qu'il s'imposait comme étant le seul interlocuteur du recourant, le département ne lui a pas remis son certificat de travail dans le courant du mois de mars 2020, après finalisation de la part de la DRH, comme avancé dans son courrier du 5 mars 2020. Par la suite, le recourant a également soumis cette demande au Conseil administratif qui ne l'a pas davantage tranchée. Au contraire, dans l'intervalle, soit le 10 juin 2020, la DRH a adressé au recourant un certificat de travail daté du 26 mai 2020, ne correspondant pas à celui arrêté avec le département. Là encore, les différents renvois entre plusieurs services de l'administration communale et refus de donner suite aux demandes du recourant après des longs délais de réponse imposés par l'administration communale au recourant doivent être considérés comme un déni de justice, ce formalisme excessif conduisant à fermer son accès à la justice.

En ces circonstances, la cause devrait être renvoyée à la ville, particulièrement au Conseil administratif, afin qu'il soit statué sur les prétentions du recourant relatives au remboursement de ses frais de déplacement professionnel pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2016 au 31 mars 2018 et à la remise de son certificat de travail. Toutefois, compte tenu des refus et de l'attitude du DEUS depuis près de cinq ans et du fait que, depuis sa saisine par recours hiérarchique

du 12 mai 2019, le Conseil administratif ne s'est toujours pas prononcé sur ces aspects, la chambre de céans statuera elle-même en fonction du dossier et des pièces produites sur les conclusions précitées du recourant (ATA/60/2011 du 1<sup>er</sup> février 2011 consid. 7).

Concernant la participation de CHF 3'997.65 aux honoraires du conseil du recourant, correspondant à l'activité déployée lors des divers échanges avec le département avant le dépôt du recours dont est objet, cette conclusion ne peut être considérée comme recevable, faute de mise en demeure préalable de l'intimée à ce sujet.

- 7) a. À teneur de l'art. 77 du statut, le Conseil administratif veille à la protection de la personnalité des membres du personnel dans le cadre de leur activité professionnelle (al. 1). Il prend toutes les mesures nécessaires à la prévention, à la constatation, à la cessation et à la sanction de toute atteinte à la personnalité d'une ou d'un membre du personnel, en particulier en cas de harcèlement sexuel ou psychologique (al. 2). Le Conseil administratif détermine dans un règlement les modalités de mise en œuvre de la protection de la personnalité des membres du personnel (al. 3).

Selon l'art. 5 al. 1 du Règlement relatif à la protection de la personnalité du 2 mai 2018 (LC 21 152.36 – ci-après : le règlement), le Conseil administratif a désigné le groupe de confiance de l'État de Genève comme interlocuteur privilégié pour les membres du personnel de la Ville de Genève dans le cadre des situations définies à l'art. 3 du règlement.

L'art. 13 du règlement prévoit que peut s'adresser librement au groupe de confiance : tout-e membre du personnel qui, dans sa relation de travail avec d'autres personnes, estime rencontrer d'importantes difficultés qui pourraient notamment constituer du harcèlement psychologique ou sexuel (let. a) ; l'autorité d'engagement ou les ressources humaines (let.b).

Avant toute autre démarche, le groupe de confiance reçoit et entend la ou les personnes requérantes, lesquelles peuvent être accompagnées d'une personne de leur choix, l'autorité d'engagement ou les ressources humaines qui ont fait appel à lui (art. 14 al. 1 du règlement). À l'issue d'un ou de plusieurs entretiens avec la ou les personnes requérantes, le groupe de confiance peut, outre la médiation, lui proposer : de s'adresser dans un premier temps à sa hiérarchie ou aux ressources humaines (let. a) ; d'autres mesures individuelles (let. b) ; de s'adresser à un autre organisme (let. c, art. 14 al. 2 du règlement). En outre, le groupe de confiance peut proposer toutes démarches susceptibles d'améliorer la situation (art. 14 al. 3 du règlement).

- b. En l'occurrence, le recourant n'indique pas avoir entrepris de démarches dans ce sens. Il ne ressort par ailleurs pas du dossier qu'il ait évoqué une atteinte à

sa personnalité avant d'interjeter recours. Ses conclusions en paiement d'une indemnité pour atteinte à la personnalité sont partant irrecevables, la chambre de céans n'étant pas compétente (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_460/2019 du 16 décembre 2019 ; ATA/1280/2019 du 27 août 2019 consid. 4b).

8) Il convient dès lors d'entrer en matière sur le recours en tant que les conclusions du recourant portent sur le remboursement de ses frais de déplacement professionnel pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2016 au 31 mars 2018 et la remise d'un certificat de travail conforme à celui du 10 janvier 2020.

9) Préalablement, le recourant sollicite une audience de comparution personnelle des parties et l'ouverture d'enquêtes.

a. Le droit d'être entendu, garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., comprend notamment le droit pour la personne concernée de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision et de participer à l'administration des preuves (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 129 II 497 consid. 2.2). Ce droit n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 136 I 229 consid. 5.2). Le droit d'être entendu ne comprend pas le droit d'être entendu oralement (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; arrêt Tribunal fédéral 2D\_51/2018 du 17 janvier 2019 consid. 4.1) ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 130 II 425 consid. 2.1).

b. In casu, les pièces remises par les parties comportent l'ensemble de leurs multiples échanges de correspondance au sujet des demandes du recourant en remboursement de ses frais de déplacement professionnel et de la remise de son certificat de travail. Les diverses bases légales applicables, dans leur version en vigueur au moment de faits, ont également été produites. Le recourant ne peut apporter d'autres éléments que ceux produits à titre de justificatifs de ses frais de déplacement professionnel.

Ainsi, en tant que les auditions sollicitées, - tant celles des personnes ayant traité son dossier auprès de l'administration communale que celle de l'intéressé -, portent sur des faits déjà établis, dont la réalité peut être retenue ou dont la pertinence n'est pas établie, il n'y sera pas donné suite. Pour le surplus, la chambre de céans dispose d'un dossier complet lui permettant de statuer en connaissance de cause.

10) a. Principalement, le recourant demande, en premier lieu, le remboursement de ses frais de déplacement professionnel en CHF 6'006.- pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2016 au 31 mars 2018, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> mai 2017.

b. Le règlement 2015 a pour objet de définir les modalités de remboursement des frais engagés par les membres du personnel de l'administration municipale pour les besoins de leur activité professionnelle et de leur formation (art. 1 du règlement 2015).

Sont réputés frais au sens dudit règlement les dépenses engagées par les membres du personnel pour les besoins de leur activité professionnelle ou de leur formation continue (art. 3 al. 1 du règlement 2015). Les frais concernés étaient notamment les frais de déplacement professionnel (art. 3 al. 2 let. a du règlement 2015).

Selon l'art. 4 du règlement 2015, les dépenses sont soumises au principe de l'emploi judicieux et économique des moyens selon lequel elles doivent être nécessaires et proportionnées à l'accomplissement de tâches publiques (al. 1). Les frais sont remboursés pour autant qu'ils ne soient pas déjà pris en charge par la ville (al. 2). Les dépenses engagées sans nécessité professionnelle ne sont pas prises en charge par la ville, mais par la membre ou le membre du personnel (al. 3). Les frais sont en principe remboursés à concurrence de leur montant effectif, par événement et sur présentation des justificatifs originaux détaillés, dans les limites prévues à l'annexe 1 (al. 4). Le Conseil administratif peut fixer des allocations forfaitaires ne faisant pas partie du revenu imposable, dont celles à titre de frais de représentation versées aux fonctions exhaustivement énumérées à l'annexe 1, pour autant qu'elles ne dépassent pas les montants admis par l'Administration fiscale cantonale (al. 5). Les frais réguliers de petit montant et de même nature peuvent être remboursés de manière forfaitaire dans les limites prévues à l'annexe 1 (al. 6). Les remboursements sous forme de forfait sont admissibles à condition que les directions des services de l'administration municipale s'assurent qu'ils soient équivalents aux frais auxquels ils se réfèrent. Sont réservées les allocations forfaitaires à titre de frais de représentation au sens de l'al. 5 (al. 7). Les bénéficiaires d'un forfait ne peuvent pas prétendre au remboursement de frais effectifs pour des dépenses de même nature, sous réserve des frais liés à des invitations (al. 8).

Les membres du personnel peuvent prétendre au remboursement des frais de déplacement professionnel engagés pour les besoins de leur activité professionnelle (let. a), ou d'une formation, obligatoire ou non obligatoire et en lien direct avec l'activité ou le métier exercé, hors du canton de Genève (let. b, art. 5 al. 1 du règlement 2015).

Lors des déplacements professionnels les membres du personnel privilégient, en tenant compte des circonstances, les moyens de mobilité suivants : la mobilité douce (marche et vélo, let. a) ; les transports publics (let. b) ; la mobilité combinée (let. c) ; l'autopartage en voiture, de type « Mobility CarSharing », de fonction ou privée (let. d) ; les véhicules de service et de fonction (let. e, art. 6 al. 1 du Règlement sur le remboursement des frais 2015). La



ville propose aux membres du personnel un « Bouquet de transports » qui comprend notamment la mise à disposition : de vélos et vélos à assistance électrique (let. a) ; d'abonnements UNIRESO annuels personnels à un prix préférentiel, pour les déplacements privés et professionnels (let. b) ; d'abonnements UNIRESO annuels de service ainsi que des cart@bonus pour les déplacements professionnels (let. c) ; de carte d'accès aux véhicules en autopartage de type « Mobility CarSharing » (let. d, art. 6 al. 2 du Règlement sur le remboursement de frais 2015).

Les membres du personnel peuvent prétendre au remboursement des frais de déplacement professionnel effectué à l'aide d'un véhicule motorisé privé lorsque l'utilisation des moyens de mobilité définis à l'art. 6 du règlement 2015 n'est pas adapté aux circonstances (art. 8 al. 1 du règlement 2015). Les frais de déplacement professionnel effectué à l'aide d'un véhicule motorisé privé sont remboursés dans les limites prévues à l'annexe 1 (art. 8 al. 2 du règlement 2015). Les frais de déplacement professionnel des membres du personnel qui utilisent leur véhicule motorisé privé de manière prépondérante pour les besoins du service peuvent être remboursés de manière forfaitaire dans les limites prévues à l'annexe 1 (art. 8 al. 3 du règlement 2015).

Selon l'annexe 1 au règlement 2015, concernant l'utilisation d'un véhicule privé de manière prépondérante pour les besoins du service, le forfait est calculé sur la base de la norme fiscale en fonction des kilomètres effectivement parcourus, soit CHF 0.70 pour les automobiles, conformément à l'appendice de l'ordonnance sur les frais professionnels.

L'art. 15 du règlement 2015 prévoit que les membres du personnel peuvent obtenir le remboursement des frais visés conformément aux dispositions prévues par les directions de département (al. 1). La demande de remboursement des frais, accompagnée des pièces justificatives originales, signée et commentée par la membre ou le membre du personnel, doit être établie sur le formulaire ad hoc (al. 2).

Les art. 5 al. 1 et 6 al. 6 du règlement 2019 (LC 21 152.16) sont identiques aux art. 5 al. 1 et 8 al. 3 du règlement 2015 précités.

c. Le principe de la bonne foi entre administration et administré, exprimé aux art. 9 et 5 al. 3 Cst. exige que l'une et l'autre se comportent réciproquement de manière loyale. En particulier, l'administration doit s'abstenir de toute attitude propre à tromper l'administré et elle ne saurait tirer aucun avantage des conséquences d'une incorrection ou insuffisance de sa part (ATF 138 I 49 consid. 8.3 ; 129 I 161 consid. 4 ; arrêts du Tribunal fédéral 2C\_227/2015 du 31 mai 2016 consid. 7 ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2018, p. 203 n. 568).

Découlant directement de l'art. 9 Cst. et valant pour l'ensemble de l'activité étatique, le principe de la bonne foi protège le citoyen dans la confiance légitime qu'il met dans les assurances reçues des autorités lorsqu'il a réglé sa conduite d'après des décisions, des déclarations ou un comportement déterminé de l'administration (ATF 141 V 530 consid. 6.2 ; arrêts du Tribunal fédéral 8D\_4/2017 du 26 avril 2018 consid. 5.5 ; 2C\_382/2016 du 11 juillet 2017 consid. 7.2).

Selon la jurisprudence, un renseignement ou une décision erronés de l'administration peuvent obliger celle-ci à consentir à un administré un avantage contraire à la réglementation en vigueur, à condition que (1) l'autorité soit intervenue dans une situation concrète à l'égard de personnes déterminées, (2) qu'elle ait agi ou soit censée avoir agi dans les limites de ses compétences et (3) que l'administré n'ait pas pu se rendre compte immédiatement de l'inexactitude du renseignement obtenu. Il faut encore (4) qu'il se soit fondé sur les assurances ou le comportement dont il se prévaut pour prendre des dispositions auxquelles il ne saurait renoncer sans subir de préjudice et (5) que la réglementation n'ait pas changé depuis le moment où l'assurance a été donnée (ATF 141 V 530 consid. 6.2 ; arrêts du Tribunal fédéral 2C\_906/2017 du 7 mai 2018 consid. 3.1 ; 1C\_587/2017 du 19 mars 2018 consid. 3.1 ; ATA/493/2018 du 22 mai 2018 ; Jacques DUBEY, *Droits fondamentaux*, vol. 2, 2018, p. 654 n. 3510 ; Thierry TANQUEREL, *op. cit.*, p. 206 s n. 578 s).

L'interdiction de l'abus de droit représente un correctif qui intervient dans l'exercice des droits (Andreas AUER/Giorgio MALINVERNI/Michel HOTTELIER, *Droit constitutionnel suisse*, vol. 2, 3<sup>ème</sup> éd., 2013, n. 1183). L'abus de droit consiste à utiliser une institution juridique à des fins étrangères au but même de la disposition légale qui la consacre, de telle sorte que l'écart entre le droit exercé et l'intérêt qu'il est censé protéger s'avère manifeste (Andreas AUER/Giorgio MALINVERNI/Michel HOTTELIER, *op. cit.*, n. 1184 ; Pierre MOOR/Alexandre FLÜCKIGER/Vincent MARTENET, *Droit administratif*, 2012, vol. 1, 3<sup>ème</sup> éd., n. 6.4.4 p. 933 ; Thierry TANQUEREL, *op. cit.*, p. 208 n. 583). L'interdiction de l'abus de droit vaut, tout comme la notion de fraude à la loi qui en constitue une composante, en droit administratif (ATF 142 II 206 consid. 2.3), et ce tant pour les administrés que pour l'administration (ATA/1470/2017 du 14 novembre 2017 consid. 6b ; Thierry TANQUEREL, *op. cit.*, p. 208 n. 584).

d. En l'occurrence, depuis le 1<sup>er</sup> mars 1996 et jusqu'au 30 juin 1997, le recourant a, à la demande du chef du SEP d'alors, bénéficié d'une indemnité forfaitaire en remboursement de ses frais de déplacement professionnel. À partir du 1<sup>er</sup> juillet 1997, celle-ci a été supprimée pour être remplacée par un remboursement des frais effectifs, en raison de l'ampleur de frais engendrés, dépassant le montant alloué. Dès le 1<sup>er</sup> mai 2005, une indemnité forfaitaire de

CHF 330.-, correspondant à une moyenne mensuelle de 860 km, a à nouveau été versée au recourant. Celle-ci n'a plus fait l'objet d'aucune modification jusqu'à l'entrée en vigueur du règlement 2015.

Dans son courrier du 10 août 2015, la DRH a informé le recourant qu'il avait notamment la possibilité « s'il utilisait son véhicule motorisé privé de manière prépondérante pour les besoins du service, [que la direction de son service évalue] l'opportunité de continuer à rembourser ses frais de manière forfaitaire. Si cette option [était] choisie, le montant de la nouvelle allocation ser[ait] fixé en fonction d'une moyenne kilométrique estimée sur six mois et calculée sur la base du tarif prévu dans l'appendice de l'ordonnance sur les frais professionnels ».

Sur cette base-là, le recourant a eu des échanges avec la gestionnaire RH du SEP, à tout le moins dès le 14 juillet 2016, voire plus tôt. Il faisait alors valoir que son indemnité forfaitaire avait été supprimée depuis le 1<sup>er</sup> juin 2016. Alors que le 1<sup>er</sup> novembre 2016, le recourant a rappelé à la gestionnaire RH du SEP qu'il demeurait dans l'attente d'une réponse, ce n'est que le 28 septembre 2017 que celle-ci est revenue vers lui à ce sujet, en lui indiquant que le SEP souhaitait évaluer l'opportunité de lui rembourser ses frais de manière forfaitaire. Le montant de la nouvelle allocation serait fixé en fonction d'une moyenne mensuelle kilométrique estimée sur six mois et calculée sur la base du tarif prévu dans l'appendice de l'ordonnance sur les frais professionnels. La décision finale de lui octroyer un remboursement des frais de déplacement professionnel de manière forfaitaire serait prise par la DRH.

Au plus tard le 21 décembre 2017, le recourant a ainsi remis à la gestionnaire RH du SEP, un dossier comportant des relevés mensuels de ses horaires de travail, avec indication de ses heures d'arrivée et de départ, ainsi que des kilomètres effectués chaque jour, pour la période du mois de juin au mois de novembre 2017. Il avait précisé que les motifs de ses déplacements étaient liés à son activité d'architecte et de chef de section et se répartissaient entre diverses séances chez les partenaires, les rendez-vous de police, les rendez-vous techniques, les urgences sur le terrain et le contrôle de chantiers.

Bien que ce décompte n'ait alors fait l'objet d'aucune contestation, il est demeuré sans réaction de la part de la gestionnaire RH du SEP et ce n'est que le 20 mars 2018 que la DRH lui a répondu qu'il pouvait prétendre au remboursement de ses frais de déplacement professionnel, dont la compétence relevait de la direction du département. Alors que la gestionnaire RH du SEP lui avait indiqué précédemment que seule la DRH était compétente, c'était désormais la direction du département qui devait décider. Hormis la suppression inattendue du bail de sa place de stationnement pour le 31 mars 2018, le recourant n'a reçu aucune détermination à ce sujet de la direction du département, tandis qu'au mois de juillet 2018, l'intimée et la gestionnaire RH du SEP lui ont finalement indiqué qu'ils ne trouvaient pas de traces des dossiers le concernant, relatifs au

remboursement de ses frais de déplacement professionnel pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2016 au 31 mars 2018 et à sa demande d'attribution d'une place de stationnement. Par la suite, les échanges entre le département et le recourant se sont poursuivis, le premier maintenant sa position jusqu'à son refus notifié le 12 mars 2020.

Il ressort des éléments précités que, contrairement à ce qu'avance l'intimée, le recourant a justifié les kilomètres parcourus chaque mois en raison de sa fonction pendant la période d'évaluation de six mois requise. Alors que durant ses premières années de service, il avait été reconnu comme évident que sa fonction impliquait effectivement de nombreux déplacements et nécessitait à ce titre une indemnité, il a soudainement été décidé, au prétexte de l'entrée en vigueur du règlement 2015, que tel n'était plus le cas. Or, d'une part, il n'a aucunement été considéré que les relevés fournis par le recourant au plus tard au mois de décembre 2017 apparaissaient comme non conformes à la réalité. D'autre part, il n'a pas non plus été soulevé que ces déplacements professionnels n'étaient pas imposés par la nature même de son activité.

Au contraire, sans justification, nonobstant le lieu de domicile du recourant, la direction du département a décidé de supprimer son allocation forfaitaire sans l'en informer expressément, arguant à tort de l'absence de justificatifs et de motivation.

En ces circonstances, force est de constater que l'intimée s'est contentée de contester le principe même de l'octroi d'une indemnité forfaitaire, sans en démontrer le caractère injustifié, ni remettre en question le calcul effectué par le recourant, aboutissant au montant de CHF 6'006.-. Le refus de donner suite à la prétention du recourant apparaît donc infondé, de sorte qu'il y a lieu d'y faire droit.

e. L'État et les administrés sont tenus de payer des intérêts moratoires de 5 %, lorsqu'ils sont en demeure d'exécuter une obligation pécuniaire de droit public. Il s'agit là d'un principe général du droit, non écrit, auquel la loi peut certes déroger, mais qui prévaut lorsque celle-ci ne prévoit rien, comme c'est le cas en l'espèce (ATF 101 Ib 252 consid. 4b ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_546/2008 du 29 janvier 2009 consid. 3.2 ; ATA/194/2014 du 1<sup>er</sup> avril 2014). L'intimée en tant que collectivité publique est par analogie soumise à cette jurisprudence (ATA/161/2013 du 12 mars 2013 ; ATA/123/2012 du 6 mars 2012). Le choix d'une date moyenne pour le calcul des intérêts correspond à une solution pragmatique qui peut être suivie. La date du 1<sup>er</sup> mai 2017 proposée par le recourant sera ainsi retenue.

- 11) a. En second lieu, le recourant sollicite la remise d'un certificat de travail conforme à celui du 10 janvier 2020.

b. D'après l'art. 76 du statut, au moment où ils quittent leurs fonctions, les membres du personnel reçoivent un certificat de travail complet (al. 1). À la demande expresse du ou de la membre du personnel, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de service (al. 2). Les membres du personnel peuvent demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et de sa conduite (al. 3). Le Conseil administratif règle les modalités de l'établissement des certificats de travail (al. 4).

L'art. 90 REGAP précise qu'en quittant ses fonctions, chaque membre du personnel reçoit automatiquement un certificat de travail complet de la part de la direction des ressources humaines (al. 1). Le certificat de travail est établi sur proposition du chef ou de la cheffe de service et adressé à la direction des ressources humaines. Ce document est signé par le directeur ou la directrice des ressources humaines et par le secrétaire général ou la secrétaire générale de la ville pour les cadres supérieures et cadres supérieurs (al. 2).

b. Sur ce point également, le recourant a entretenu une riche correspondance avec le département, puis la DRH. Ces échanges ont commencé le 28 mai 2019, dans la cadre de sa demande de réévaluation de fonction. Par courrier du 18 juin 2019, la directrice du département lui a confirmé qu'outre son cahier des charges litigieux, il lui était « loisible de demander un certificat de travail intermédiaire », ce que l'intéressé a accepté « par gain de paix » le 28 juin 2019. En dépit de cet arrangement consistant à répondre au souhait du département de ne pas engager un architecte pour le remplacer et du laps de temps à disposition de celui-ci pour établir ledit document avant le 30 novembre 2019 – date du départ à la retraite du recourant –, ce n'est que le 26 août 2019, qu'une première proposition de certificat de travail intermédiaire a été adressée au recourant. Face à la réticence de l'intimée à ses demandes de rectification portant sur la mention de sa fonction d'architecte, le recourant a apporté les éléments la démontrant, dont les organigrammes du SEP. Par la suite, la DRH a refusé de valider le projet de certificat de travail sur lequel les parties s'étaient accordées le 10 janvier 2020, sans en indiquer les motifs, ni le contester. Le contenu du certificat, en trois pages, est détaillé et explique avec nuance la problématique du titre « architecte ».

Étant donné qu'aucun élément ne justifie de s'écarter dudit projet, il sera également fait droit à la prétention du recourant quant à la remise d'un certificat de travail conforme à celui du 10 janvier 2020.

- 12) Au vu de ce qui précède, le recours sera partiellement admis, dans la mesure où il est recevable, la décision de refus de remboursement des frais de déplacement professionnel du 12 mars 2020 sera annulée et la remise d'un certificat de travail conforme à celui du 10 janvier 2020 sera ordonnée.

Le présent arrêt statuant sur les questions motivant la demande de suspension de l'intimée rend celle-ci sans objet.

- 13) Vu l'issue du litige, il ne sera pas perçu d'émolument (art. 87 al. 1 LPA). La ville devra verser au recourant une indemnité de procédure de CHF 1'500.- (art. 87 al. 2 LPA).

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS**  
**LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE**

admet partiellement, en tant qu'il est recevable, le recours interjeté le 12 mai 2020 par Monsieur A\_\_\_\_\_ contre la décision de la Ville de Genève - Département de l'environnement urbain et de la sécurité du 12 mars 2020 ;

annule la décision du 12 mars 2020 ;

condamne la Ville de Genève au remboursement des frais de déplacement professionnel de Monsieur A\_\_\_\_\_ en CHF 6'006.- pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2016 au 31 mars 2018, avec intérêts à 5 % dès le 1<sup>er</sup> mai 2017 ;

ordonne la remise à Monsieur A\_\_\_\_\_ d'un certificat de travail conforme à celui du 10 janvier 2020 ;

dit qu'il n'est pas perçu d'émolument ;

alloue à Monsieur A\_\_\_\_\_, à la charge de la Ville de Genève, une indemnité de CHF 1'500.- ;

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, 1000 Lausanne 14, 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 Anne Meier, avocate du recourant, ainsi qu'à la Ville de Genève - Département de l'environnement urbain et de la sécurité.

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

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

S. Hüsler Enz

le président siégeant :

C. Mascotto

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :