

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1979/2010-FPUBL

ATA/508/2013

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 27 août 2013

dans la cause

Monsieur X_____

représenté par Me Christian Bruchez, avocat

contre

VILLE DE GENÈVE

EN FAIT

1. Monsieur X_____, né en 1964, a été engagé le _____ 2004 en qualité de collaborateur technique au service des ressources humaines de la Ville de Genève (ci-après : la ville). Le traitement annuel de base s'élevait à CHF 90'343.- et avec l'allocation de renchérissement à CHF 91'138.-. Ce salaire correspondait à la catégorie 12 de l'échelle des traitements.
2. La mission de l'intéressé consistait à :

« analyser les accidents professionnels survenant dans l'administration ;

- procéder à l'analyse des risques et participer à l'élaboration de catalogues d'actions visant à réduire ou supprimer les dangers ;

- gérer et analyser les statistiques des accidents professionnels et non professionnels ;

- mener des campagnes d'information et de sensibilisation pour la promotion de la sécurité et de la santé ».
3. D'emblée, M. X_____ a fait preuve de compétences, dépassant les exigences de ce poste. Ses supérieurs lui ont donc rapidement confié de nouvelles missions, non prévues par son cahier des charges.
4. Monsieur A_____, coordinateur santé et sécurité (ci-après : CSS), a réalisé le 8 mars 2005 une évaluation très positive du travail de M. X_____. Ce dernier a d'ailleurs demandé que ses compétences soient validées et son rôle reconnu.
5. Le 11 mars 2005, Monsieur E_____, chef de service de la direction des ressources humaines, et M. A_____, ont confié à M. X_____ la responsabilité d'adjoint au CSS. Derechef, M. X_____ a demandé une reconnaissance de sa fonction mais n'a reçu aucune promotion.
6. L'évaluation de l'intéressé, faite après douze mois d'activité a été très positive. Au terme de l'entretien d'évaluation du 29 novembre 2005, M. A_____ lui-même a souhaité que la fonction de M. X_____ soit réévaluée, vu les compétences et l'engagement de celui-ci, quand bien même il n'exerçait pas de responsabilités hiérarchiques. M. X_____ a persisté dans sa requête initiale. Malgré ces requêtes conjointes, M. E_____ n'a pas fait procéder à l'analyse de la fonction de M. X_____.
7. Le 8 février 2006, M. A_____ a été amené à remplacer le chef de service et le juriste, en incapacité de travail. M. E_____ a confié à M. X_____ la

responsabilité complète du secteur en remplacement de M. A_____ dès le 30 janvier 2006. M. E_____ a suggéré que M. X_____ perçoive alors une indemnité de remplacement de la fonction de M. A_____ colloquée en classe 19. Cette demande a été adressée au service des ressources humaines le 8 février 2006.

8. M. X_____ a été informé des conditions d'octroi et du mode de calcul des indemnités de remplacement définies par le conseil administratif lors de l'une de ses séances de juillet 2003 : l'indemnité mensuelle correspondait à 1/12 de l'annuité de la classe maximale de la fonction à remplacer, en cas de remplacement d'une durée minimale de trois jours et n'excédant pas un mois et demi. Les conditions d'un remplacement d'une durée plus longue devaient être examinées de cas en cas.
9. M. X_____ a remplacé M. A_____ pendant deux mois, soit en février et mars 2006, et il a perçu une indemnité de remplacement de CHF 415,60 par mois, sans que sa classe de traitement ne soit modifiée.
10. En mai 2006, après deux ans d'activité, l'évaluation de M. X_____ était toujours favorable. M. A_____ a une nouvelle fois relevé que la fonction de l'intéressé devrait être analysée et M. X_____ a souligné à son tour que son engagement devrait être reconnu en passant par une analyse de fonction de son poste.
11. Le 21 septembre 2006, Monsieur O_____, directeur général de l'administration municipale, a rédigé une note à l'intention des directeurs de département et des chefs de service concernant la prise d'effet rétroactif des promotions consécutives à une évaluation de fonction. Jusqu'ici, ces promotions prenaient effet au premier du mois suivant la date à laquelle la demande était transmise au service des ressources humaines. Or, lors de sa séance du 6 septembre 2006, le conseil administratif avait décidé que les demandes d'évaluation de fonctions déposées au service des ressources humaines à compter du 11 septembre 2006 ne bénéficieraient plus de l'effet rétroactif. Une évaluation de fonction prendrait dorénavant effet au premier du mois suivant la décision. Par ailleurs, la demande devait être traitée dans un délai maximum d'un an à compter de la réception de celle-ci par le service.
12. En avril 2007, lors de l'entretien effectué en vue de la confirmation après trente-six mois d'activité, les qualités de M. X_____ ont été une nouvelle fois soulignées. Etant donné qu'il fonctionnait depuis le mois de mars 2005 dans la configuration actuelle et qu'une demande d'évaluation de sa fonction avait été déposée, M. X_____ a souhaité que prochainement, une décision soit prise afin de clarifier et d'officialiser son rôle dans la structure. M. X_____ a prié M. A_____ de tirer sa situation au clair avant qu'il ne parte en vacances au début du mois de juin 2007. M. A_____ a répondu que M. E_____ lui avait demandé

d'établir un cahier des charges d'ici mi-juillet, ensuite de quoi l'analyse de la fonction pourrait être effectuée. Au début de l'année 2008, le nouveau cahier des charges n'avait toujours pas été établi. En février 2008, M. X_____ a été amené à suppléer une nouvelle fois M. A_____ dans ses fonctions de CSS, moyennant le paiement de l'indemnité de remplacement précitée, M. A_____ devant quant à lui remplacer Madame I_____, responsable du secteur des affaires juridiques et de la communication, absente pour cause de maladie à 100 % en février et mars 2008, puis à 50 % en avril et mai 2008 et à 25 % de juin à septembre 2008.

13. Alors qu'un rendez-vous avait été fixé le 9 avril 2008 pour qu'il soit procédé à cette analyse de fonction, Madame R_____, directrice des ressources humaines, a demandé que cette séance soit reportée à fin juin 2008.

Le 25 juin 2008, Mme R_____ a établi à l'intention de M. X_____ un certificat de travail intermédiaire dans lequel elle relevait que l'intéressé s'acquittait des tâches qui lui étaient confiées à l'entière satisfaction de son employeur, ses facultés d'analyse et son engagement lui ayant permis de développer ses connaissances et ses compétences professionnelles.

14. Au début du mois de juillet 2008, Mme R_____ a demandé à M. X_____ de se soumettre à une procédure « d'assessment » afin de déterminer son aptitude à reprendre le poste de CSS qu'il assurait *ad interim* depuis le mois de février 2008 et que M. A_____ allait laisser vacant dès le mois de janvier 2009. Elle précisait, dans un courrier du 8 juillet 2008, que cet « assessment » n'interférerait pas dans le processus qu'elle avait entrepris pour lui donner la possibilité d'être reconnu dans les responsabilités qu'il assumait actuellement en remplacement de M. A_____. Ce processus était en cours mais elle avait encore besoin de quelques semaines pour finaliser le nouvel organigramme et le faire accepter par la conseillère administrative compétente.

15. Le 25 août 2008, V_____ S.A., qui avait procédé à l'« assessment » en question, a déposé un rapport de quinze pages tout à fait élogieux à l'endroit de M. X_____.

16. Le remplacement de M. A_____ s'est prolongé. M. X_____ a reçu une indemnité de remplacement mensuelle de CHF 425.-. Il a fait valoir auprès de Mme R_____, le 6 octobre 2008, que son état de santé se péjorait en raison de la situation professionnelle instable à laquelle il était confronté.

17. Le 20 octobre 2008, M. O_____ a envoyé au chef de service de M. X_____ un courrier relatif à l'engagement d'un proche parent de celui-ci dans le même service. Depuis 1997, le conseil administratif interdisait à un fonctionnaire exerçant un poste à responsabilités d'engager un proche parent dans son propre service si un lien direct de subordination existait entre les deux personnes.

-
18. Parallèlement, Mme R_____ poursuivait l'élaboration avec M. X_____ du cahier des charges du futur CSS. Le 23 février 2009, Mme R_____ a adressé à ses collègues les nouveaux projets d'organigramme.
19. Le 27 mars 2009, M. X_____ a écrit un courrier recommandé à Monsieur Y_____, Maire de la Ville de Genève, pour lui exposer sa situation professionnelle puisque sa fonction n'avait toujours pas été analysée. Il demandait que sa situation professionnelle soit clarifiée et il attendait de l'administration municipale un positionnement clair ainsi qu'une réparation pour les préjudices subis. Sans proposition concrète d'ici le 10 avril 2009, il serait au regret de défendre ses droits par le biais d'un mandataire professionnellement qualifié.
- Le 3 avril 2009, M. X_____ a informé Mme R_____ qu'il n'assumerait plus les responsabilités de CSS *ad interim* dès cette date.
20. Le 8 mai 2009, Monsieur U_____, alors adjoint à la direction générale de l'administration municipale, a reçu M. X_____ en assurant à ce dernier que le poste de coordinateur sécurité qui allait prochainement être mis au concours et comprenant les tâches d'adjoint au CSS lui serait attribué s'il postulait. Il n'y avait dès lors plus lieu d'effectuer une analyse de fonction. L'annonce pour le poste précité a paru dans la Tribune de Genève le 22 juillet 2009 et M. X_____ a déposé sa candidature le 3 août 2009.
21. Le 5 octobre 2009, Mme R_____ a rappelé par courrier électronique à M. X_____ la position de Madame S_____, conseillère administrative responsable de ce dicastère, concernant sa candidature : celle-ci ne serait pas prise en compte tant que son épouse, Madame M_____ X_____, travaillerait au service de la direction des ressources humaines.
22. Le 9 octobre 2009, M. X_____ a souligné que ce procédé était contraire à la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1985 (LEg - RS 151.1) et que cet argument n'avait jamais été invoqué durant les quinze mois pendant lesquels il avait remplacé M. A_____. Par ailleurs, le poste en question ne prévoyait aucun lien de subordination entre son épouse et lui-même.
23. Le 13 novembre 2009, M. X_____ a appris que Monsieur N_____ avait obtenu le poste en question. Mme R_____ a informé M. X_____ le 25 novembre 2009 que sa candidature n'avait pas été retenue.
24. Député, M. X_____ a donné sa démission le 30 novembre 2009 avec effet au 31 décembre 2009.
25. Le 13 janvier 2010, M. X_____, assisté par une représentante du syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (ci-après : SIT) a écrit au nouveau Maire de la ville, Monsieur P_____, pour demander le paiement du salaire « sur la base d'une classification 12-14 avec effet rétroactif », cette somme
-

se montant, selon ses calculs, à CHF 18'360.- puisque sa classification salariale n'avait pas évolué et qu'il n'avait perçu que les indemnités de remplacement en sus de son salaire initial.

Le 17 février 2010, MM. O _____ et P _____ ont répondu au nom du conseil administratif au SIT. La direction des ressources humaines avait parfaitement respecté les statuts et règlements en vigueur. M. X _____ n'avait été victime d'aucune inégalité de traitement. Il n'avait subi aucun préjudice. Une promotion dans une classe supérieure ou un engagement à un poste donné ne constituait pas un droit pour un fonctionnaire.

26. Assisté d'un conseil, M. X _____ a réitéré sa demande le 22 mars 2010. Il réclamait un traitement en classe 12-14 au moins dès le mois de novembre 2004, soit dès la date où il avait occupé le poste d'adjoint au CSS, et un traitement en classe 19 durant les dix-sept mois pendant lesquels il avait assuré le remplacement de M. A _____ au poste de CSS. Il appartenait à la ville d'établir le montant précis de la différence de traitement et de procéder au versement du montant dû. Par ailleurs, un nouveau certificat de travail devait lui être envoyé décrivant plus exactement que celui établi le 17 mars 2010 l'activité qu'il avait exercée. Enfin, si la ville devait rejeter ses prétentions relatives tant au traitement qu'au certificat de travail, elle était invitée à rendre une décision formelle, motivée, comportant les voies de recours conformément aux art. 4A et 46 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10).

27. Le 14 avril 2010, sous la signature de MM. O _____ et P _____, le conseil administratif a indiqué qu'il avait pris connaissance lors de sa séance du 31 mars 2010 du courrier précité. M. X _____ n'avait été victime d'aucune inégalité de traitement. Il n'avait jamais été promu depuis sa nomination dans une classe supérieure et n'avait pas bénéficié d'une promotion de fait. Une promotion ne pouvait résulter que d'une décision formelle du conseil administratif conformément aux statuts. En revanche, M. X _____ avait perçu une indemnité mensuelle de remplacement. La ville avait respecté les dispositions réglementaires. Ce courrier ne comportait aucune voie de droit.

28. Le 20 avril 2010, le conseil de M. X _____ a sollicité une nouvelle fois une décision formelle sans plus de succès.

Le 5 mai 2010, il a reçu, sous la signature de MM. O _____ et P _____ toujours, une lettre dont le contenu était pratiquement identique à la précédente. Il était relevé qu'il n'existait pas un droit à obtenir une promotion dans une classe supérieure et que, de surcroît, aucune voie de recours n'était ouverte au Tribunal administratif, devenu depuis le 1^{er} janvier 2011 la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), pour obtenir une promotion, laquelle était une décision prise en opportunité par le conseil administratif. Dès lors, ce dernier n'était pas tenu de rendre une décision formelle.

29. Le 7 juin 2010, M. X_____ a déposé au greffe de la chambre administrative un acte intitulé « recours » aux termes duquel il a conclu à la condamnation de la ville à lui payer la différence entre le salaire qui lui avait été versé et celui qui aurait dû l'être, compte tenu des tâches effectuées, soit un traitement en classe 12-14 au moins dès le mois de mars 2005, et un traitement en classe 19 durant les mois de février et mars 2006 et de février 2008 à mars 2009, sous déduction des indemnités de remplacement versées, avec intérêts à 5 % dès le 31 décembre 2009.

Par ailleurs, la ville devait être condamnée à lui remettre un nouveau certificat de travail.

30. Le 15 juillet 2010, la ville a conclu à l'irrecevabilité du recours et subsidiairement, au rejet de celui-ci pour les raisons déjà exposées.

a. Le recours était irrecevable pour plusieurs raisons, en particulier l'absence de décision au sens de l'art. 4 LPA, le fait qu'aucune voie de droit n'était ouverte car le fonctionnaire n'avait pas un droit à l'octroi d'une promotion ou d'un avancement. Le conseil administratif n'avait pas refusé de rendre une décision mais il refusait d'entrer en matière. Il avait répondu aux requêtes de M. X_____ dans ses courriers des 17 février, 14 avril et 5 mai 2010.

b. Depuis 2005, M. X_____ n'avait cessé de se plaindre, discutant avec la direction des ressources humaines. Il n'avait déposé son recours qu'en 2010, de sorte que celui-ci était tardif.

c. De plus, M. X_____ n'avait plus d'intérêt actuel et pratique à recourir, ayant démissionné pour le 31 décembre 2009 et n'étant plus en fonction. Il n'avait donc plus d'intérêt actuel à obtenir une évaluation de fonction ou une promotion ou un avancement. Seule restait ouverte la question d'un éventuel effet rétroactif de sa demande concernant l'évaluation de fonction. Depuis le 1^{er} janvier 2009, la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 (aLOJ - E 2 05) avait été modifiée et prévoyait une action contractuelle. La prétention du recourant était fondée sur ses rapports de service avec la ville et relevait du droit public mais non pas d'un contrat public. La voie de l'action pécuniaire/contractuelle de l'art. 56G aLOJ n'était pas ouverte. L'action du recourant devait être déclarée irrecevable et, selon le nouveau droit, le dossier renvoyé à la ville pour décision (sic).

d. Si, par impossible, la chambre administrative venait à considérer que le conseil administratif devait rendre une décision, ce qu'il avait fait indirectement, il faudrait examiner les conséquences d'une décision négative de ce dernier puisque celui-ci avait refusé d'entrer en matière. L'autorité disposait d'un large pouvoir d'appréciation et la chambre de céans ne pouvait pas contrôler l'opportunité. La ville n'avait pas violé le principe d'égalité de traitement ni celui de l'égalité salariale entre hommes et femmes. Le traitement de M. X_____ avait été celui

prévu pour sa classe de traitement et l'indemnité de remplacement versée conformément aux directives en vigueur. Or, le recourant taisait le fait qu'au moment de sa nomination, il avait bien reçu une promotion exceptionnelle en classe 13 et, sur préavis favorable de M. E_____, une septième annuité dès le 1^{er} juillet 2007. Enfin, conformément à l'art. 46 al. 1 du statut du personnel de l'administration municipale du 3 juin 1986 - LC 21 151 - (ci-après : SPAM), le conseil administratif avait décidé d'accorder à M. X_____ une augmentation extraordinaire en 2009, étant donné qu'il atteignait le plafond de la catégorie de la 13^{ème} classe, de sorte que l'intéressé avait ainsi bénéficié, deux ans après sa promotion, d'une augmentation extraordinaire.

e. De plus, la société Y_____ à Zurich avait été mandatée pour analyser la fonction de « coordinateur sécurité ». Selon un document daté du 20 mai 2009, elle l'avait classée entre les catégories 12 à 14 de l'échelle des salaires. En ayant bénéficié de deux réévaluations salariales depuis 2004, M. X_____ avait reçu un traitement en parfaite adéquation avec l'évaluation de son poste, telle qu'elle avait été réalisée par cette dernière société.

f. Enfin, selon l'extrait du procès-verbal du conseil administratif du 2 juillet 2003, les remplacements d'une durée de plus d'un mois et demi devaient être examinés au cas par cas. C'était ce qu'avait fait le conseil administratif en l'espèce. Enfin, M. A_____ étant plus âgé et plus expérimenté que le recourant, il était normal qu'il ait bénéficié d'un traitement supérieur à ce dernier. Le conseil administratif n'avait pas estimé judicieux d'accorder au recourant les classes 17-19 pendant la « période de soutien », sachant que M. A_____ allait reprendre ses fonctions. M. X_____ n'était pas en droit de réclamer des dommages et intérêts. Le refus de cette promotion n'était en rien arbitraire.

Quant au certificat de travail, celui envoyé au recourant en date du 17 mars 2010 reflétait la réalité des attributions de l'intéressé pendant son activité au sein de la ville.

Le refus du conseil administratif d'entrer en matière sur la requête de l'intéressé ne violait ni le principe d'égalité de traitement, ni celui de l'arbitraire, ni aucun autre principe constitutionnel.

31. Le 4 octobre 2010, le juge délégué a prié M. X_____ de se déterminer sur les augmentations dont il avait bénéficié, telles qu'elles ressortaient de l'écriture de l'intimée du 15 juillet 2010.
32. Le 14 octobre 2010, M. X_____ a persisté dans ses conclusions. Au moment de son engagement, son traitement avait été fixé une classe en-dessous de la classe de fonction, soit en classe 12, annuité 6. Au terme de la période probatoire de trente-six mois, il avait perçu un traitement en classe 12, annuité 8, cette dernière correspondant à l'annuité maximale de cette classe.

Lors de sa confirmation, M. X_____ avait été promu en classe 13, intégrant ainsi la classe correspondant réellement à sa fonction, avec effet au 1^{er} juillet 2007. Il ne contestait pas avoir bénéficié d'une augmentation extraordinaire d'un montant de CHF 768.- au début de l'année 2009. Suite au gel pendant quatre ans des annuités extraordinaires, il avait été décidé, lors de négociations pour la révision des statuts du personnel, d'octroyer une demi-annuité en 2009 et une demi-annuité en 2010 aux fonctionnaires se trouvant en fin de catégorie salariale. Tel avait été son cas, car, à fin 2008, il se trouvait au sommet de la classe 13 (8 annuités). Il avait ainsi, au même titre que ses collègues dans la même situation, reçu une demi-annuité extraordinaire supplémentaire selon l'art. 46 SPAM, soit CHF 768.-, selon la décision du conseil administratif du 25 février 2009.

Ni la promotion de 2007, ni la demi-annuité octroyée en 2009 n'avaient eu pour but de valoriser les tâches extraordinaires qui lui avaient été confiées. Ces deux augmentations s'inscrivaient au contraire dans l'évolution ordinaire de sa rémunération en sa qualité de fonctionnaire de la ville. Par conséquent, la violation des principes de l'égalité de traitement et de l'interdiction de l'arbitraire alléguée était effective.

33. Les parties ont été entendues lors d'une audience de comparution personnelle le 15 octobre 2010.

a. La représentante de l'intimée a indiqué que M. X_____ n'avait plus d'intérêt actuel au recours puisqu'il avait démissionné au 31 décembre 2009. Un refus de promotion n'était pas susceptible de recours. Il appartiendrait au conseil administratif de rendre une décision formelle mais en l'état, elle considérait que les prises de position de celui-ci des 14 avril et 5 mai 2010 étaient susceptibles de constituer de telles décisions, même si les voie et délai de recours n'y figuraient pas. Il n'était plus possible de procéder à une évaluation de fonction, l'intéressé ayant cessé de travailler. Enfin, selon l'évaluation du cabinet d'audit Y_____ déposée le 20 mai 2009, le poste de coordinateur sécurité pour lequel M. X_____ avait postulé devait être classé dans les catégories 12 à 14 de l'échelle des traitements.

b. M. X_____ a répété qu'il conservait un intérêt actuel au recours s'agissant de l'aspect financier. Il lui était difficile de chiffrer ses conclusions. Il renonçait cependant à solliciter une indemnité supplémentaire pour les mois de février et mars 2006 durant lesquels il avait remplacé M. A_____. Il maintenait sa demande pour la période de février 2008 à mars 2009, considérant que depuis 2005, il aurait dû bénéficier d'une classe de traitement supplémentaire.

Il avait fait la connaissance de sa future épouse sur son lieu de travail car elle travaillait à la ville depuis un an. Dans un premier temps, il avait été le supérieur hiérarchique de celle-ci mais il n'en était pas encore l'époux, puisque

tous deux s'étaient mariés en 2009. Avant le mariage, il était allé voir M. A _____ pour lui exposer la situation et celui-ci avait indiqué que cela ne posait pas de problème. A l'arrivée de Mme R _____ en mai 2008, celle-ci avait établi un nouvel organigramme, présenté en février 2009, et cette situation ne lui avait pas été reprochée. Ladite situation n'avait été évoquée que lorsqu'il avait postulé pour le poste de coordinateur sécurité.

c. La représentante de l'intimée a admis que Mme S _____ avait décidé d'appliquer strictement la directive existante. Il n'y en avait pas d'autres, si ce n'était celle résultant du courrier adressé par M. O _____ le 20 octobre 2008 au chef du service. Elle admettait que M. X _____ n'avait pas engagé son épouse, pas plus qu'il n'existait de lien de subordination entre eux.

d. M. X _____ a ajouté que dès le 1^{er} janvier 2010, il avait retrouvé un emploi dans le secteur privé dans le même type d'activité.

Au sujet du certificat de travail, il souhaitait que celui daté du 17 mars 2010 soit plus détaillé dans son 3^{ème} paragraphe et il a soumis à l'intimée les modifications qu'il proposait, dans les termes suivants :

« Dès l'année 2005, Monsieur X _____ a été amené à assurer la gestion de la section sécurité et a également dû assister son responsable dans la direction et la coordination du secteur santé et sécurité comprenant la section des assurances, la section des relations humaines ainsi que la formation santé et sécurité.

Par ailleurs, Monsieur X _____ a été amené à remplacer son responsable durant une période totale de 17 mois et à effectuer toutes les tâches en relation avec la fonction ».

e. Un délai a été fixé à l'intimée pour qu'elle se détermine sur l'éventuelle modification dudit certificat de travail d'une part, et sur la prise d'une décision formelle, d'autre part.

34. Le 29 octobre 2010, sous la plume de M. U _____, le conseil administratif a estimé qu'il avait amplement répondu aux demandes de M. X _____ dans ses courriers des 17 février, 14 avril et 5 mai 2010. Selon la jurisprudence, il n'existait pas un droit à obtenir une promotion dans une classe supérieure. Dès lors, en l'absence de droit de M. X _____ à obtenir une promotion ou une réévaluation de sa fonction, le conseil administratif considérait qu'il n'était pas tenu de rendre une décision formelle. Il n'entendait pas davantage modifier le certificat de travail dans le sens demandé par M. X _____, au motif que cette requête ne reflétait manifestement pas la réalité des activités déployées par celui-ci à la direction des ressources humaines. En revanche, il proposait de modifier le paragraphe litigieux de la manière suivante :

« Dès l'année 2005, M. X_____ a dû également assister son responsable en le soutenant dans la direction et la coordination du secteur santé et sécurité comprenant, outre la section santé et sécurité au travail au sein de laquelle M. X_____ travaillait, la section des relations humaines, la section des assurances sociales ainsi que la formation santé et sécurité.

Par ailleurs, pendant une période de 17 mois au cours de laquelle ledit responsable, M. A_____, assumait des tâches supplémentaires, M. X_____ a été amené à lui apporter un soutien plus marqué en le remplaçant pour certaines tâches et en effectuant certains travaux en relation avec la fonction de responsable ».

Pour le surplus, l'intimée a persisté dans ses conclusions, telles qu'elles résultaient du mémoire du 15 juillet 2010.

35. Le 10 novembre 2010, le conseil de M. X_____ a considéré comme inacceptable la proposition de la ville relative à la modification du certificat de travail. L'activité réellement exercée par son mandant était reflétée dans le courrier adressé le 8 février 2008 par Monsieur G_____ aux membres de la direction des ressources humaines de la ville, dont il résultait que M. X_____ avait assuré la gestion courante du secteur « santé-sécurité » et exercé à titre temporaire la fonction de coordinateur santé-sécurité en remplacement de M. A_____. Il persistait donc à solliciter la modification du texte dans le sens demandé et maintenait toutes ses conclusions.

36. Le 19 janvier 2011, le juge délégué a prié l'intimée de lui indiquer si le nouveau SPAM du 9 octobre 2009 était entré en vigueur d'une part, et de lui faire parvenir l'échelle des traitements applicable en 2008 et 2009, d'autre part.

Ces documents lui ont été adressés le lendemain avec la mention que le nouveau SPAM était entré en vigueur le 31 décembre 2010. Ils ont été transmis le 21 janvier 2011 pour information au conseil du recourant et la cause gardée à juger.

37. Par arrêt du 1^{er} février 2011 (ATA/60/2011), la chambre administrative a admis partiellement le recours de M. X_____ et condamné la ville à versé au recourant :

- du 1^{er} mars au 31 décembre 2005 un traitement correspondant à la classe 13 annuité 0 ;
- du 1^{er} janvier au 31 décembre 2006 un traitement correspondant à la classe 13 annuité 1 ;
- du 1^{er} janvier au 30 juin 2007 un traitement correspondant à la classe 13 annuité 2 ;

- du 1^{er} juillet au 31 décembre 2007 un traitement correspondant à la classe 13 annuité 7 ;
- du 1^{er} au 31 janvier 2008 un traitement correspondant à la classe 13 annuité 8 ;
- du 1^{er} février au 31 décembre 2008 un traitement correspondant à la classe 19 annuité 0 ;
- du 1^{er} janvier au 31 mars 2009 un traitement correspondant à la classe 19 annuité 1 ;

le tout avec intérêts à 5 % dès le 13 janvier 2010, sous déduction du salaire et des indemnités de remplacement perçus durant ces périodes ;

En outre, un émolument de CHF 2'000.- a été mis à la charge de la ville, laquelle devait également s'acquitter d'une indemnité de procédure de CHF 2'500.- en faveur de M. X_____.

38. Le 16 février 2011, ce dernier a déposé par-devant la chambre administrative une demande en interprétation et en rectification de l'arrêt précité du 1^{er} février 2011, quand bien même la chambre administrative avait partiellement admis le recours en octroyant à M. X_____ une classe de traitement supérieure, le résultat final résultant d'une stricte application du dispositif conduisait à ne rien lui accorder. Le salaire annuel auquel cette application conduisait, étant inférieure à celui qu'il avait effectivement perçu car la chambre de céans avait procédé à ces calculs en faisant partir l'annuité de zéro. Cette importante contradiction entre les motifs et les dispositifs devaient être corrigés. Quant aux conclusions de M. X_____ s'agissant de son certificat de travail, la chambre administrative avait dans ses considérants, indiqué que les modifications proposées par le recourant correspondaient aux tâches que celui-ci avaient accomplies de sorte que la ville était priée d'établir un nouveau certificat en ce sens. Toutefois, le dispositif ne reprenait pas cette clause.
39. Le 14 mars 2011, M. X_____ et la ville ont recouru auprès du Tribunal fédéral contre l'arrêt précité du 1^{er} février 2011.
40. Répondant à la demande en interprétation de M. X_____, la ville a déposé des observations le 31 mars 2011 en sollicitant préalablement la suspension de la procédure jusqu'à droit jugé par le Tribunal fédéral. Principalement, elle concluait à l'irrecevabilité de la demande subsidiairement à son rejet. La demande en interprétation visait à modifier substantiellement le dispositif de l'arrêt entrepris qui ne comportait pas de contradictions entre les motifs et le dispositif. Quant à la demande en rectification concernant le certificat de travail, elle ne pouvait permettre de corriger qu'une erreur de plume ou de calcul alors qu'en l'espèce il s'agissait de rédiger dans le dispositif un point ne figurant pas dans l'arrêt attaqué.

41. Le 14 avril 2011, M. X_____ s'est opposé à la demande de suspension de la procédure.
42. Le 11 mai 2011, le Tribunal fédéral a joint les deux recours interjetés devant lui et suspendu l'instruction de la cause jusqu'à droit jugé sur la demande en interprétation et rectification déposée par-devant la chambre administrative le 16 février 2011.
43. Par arrêt du 21 juin 2011 (ATA/391/2011), la chambre de céans a rejeté la demande de rectification et partiellement admis la demande en interprétation en ajoutant dans le dispositif de l'arrêt du 1^{er} février 2011, la mention suivante : « ordonne à la Ville de Genève de compléter le certificat de travail de Monsieur X_____ du 17 mars 2010 en précisant, au 3^{ème} paragraphe, que dès l'année 2005, Monsieur X_____ a été amené à assurer la gestion de la section sécurité et a également dû assister son responsable dans la direction et la coordination du secteur santé et sécurité comprenant la section des assurances, la section des relations humaines ainsi que la formation santé et sécurité. Par ailleurs, Monsieur X_____ a été amené à remplacer son responsable durant une période totale de dix-sept mois et a effectué toutes les tâches en relation avec la fonction".
44. Statuant par arrêt du 2 mars 2012, le Tribunal fédéral a déclaré irrecevable le recours constitutionnel subsidiaire de M. X_____, et traité celui déposé par la ville comme un recours en matière de droit public, qu'il a rejeté en tant qu'il était dirigé contre l'arrêt du 21 juin 2011. En revanche, le Tribunal fédéral a partiellement admis les recours en matière de droit public de M. X_____ et de la ville dirigés contre l'arrêt du 1^{er} février 2011, cette décision (sic) était annulée et la cause renvoyée à la chambre administrative pour nouvelle décision au sens des considérants sur les prétentions salariales de M. X_____. La chambre de céans était fondée à considérer que le refus de la ville de rendre une décision en bonne et due forme était constitutif d'un déni de justice, de sorte que ladite chambre pouvait, à titre exceptionnel, entrer en matière sur le fond sans avoir violé l'autonomie communale de la Ville de Genève (Arrêt du Tribunal fédéral 8C_220/2011, 8D_1/2011, 8D_2/2011 du 2 mars 2012 consid. 4.2 et 4.3), le Tribunal fédéral a constaté que la conclusion selon laquelle la Ville de Genève avait contrevenu au principe de la bonne foi, dont les cinq conditions cumulatives étaient satisfaites, la chambre de céans aurait dû étayer cette conclusion par quelques faits précis et procéder à un examen minutieux. Elle aurait dû notamment préciser quelle promesse M. X_____ aurait reçue quant à une modification de ses conditions salariales et dans cette hypothèse, à partir de quel moment ces promesses auraient dû se concrétiser. Enfin, l'arrêt querellé ne précisait pas davantage quelles dispositions M. X_____ aurait prises sur la base des assurances reçues, sur lesquelles il ne pouvait revenir. Enfin, on ne voyait pas a priori « le lien entre une éventuelle candidature au poste de coordonnateur et les augmentations rétroactives de traitement à partir de 2005 ». Les premiers juges

s'étaient contentés d'affirmations très générales sans fournir de réelles explications et sans les confronter véritablement aux pièces du dossier. Enfin, l'intéressé ayant perçu une indemnité mensuelle pour l'activité déployée durant la période pendant laquelle il avait remplacé son supérieur hiérarchique, rien ne permettait de comprendre, à la lecture de l'arrêt attaqué, pourquoi le versement de cette indemnité ne reposerait pas sur une base légale ni en quoi un tel versement contreviendrait au principe d'égalité de traitement si l'on ignorait ce que représentaient les montants qui auraient dû être réellement accordés à l'intéressé sur la base du nouveau calcul auquel la chambre de céans avait procédé. Il n'appartenait pas au Tribunal fédéral d'instruire pour la première fois les faits pertinents. La partie en faits de l'arrêt querellé, bien que détaillée, ne suppléait pas une véritable appréciation des preuves, de sorte que l'arrêt ne pouvait qu'être annulé et la cause renvoyée à l'autorité précédente afin que l'état de faits soit complété.

En revanche, M. X_____ obtenait gain de cause en ce qui concernait le litige relatif à son certificat de travail.

Les frais judiciaires étaient arrêtés à CHF 3'000.- à raison de CHF 1'000.- à charge de la ville et CHF 2'000.- du canton de Genève. Une indemnité de procédure de CHF 6'000.- était allouée à M. X_____ incombant à hauteur de CHF 2'000.- à la ville et de CHF 4'000.- au canton de Genève.

45. Le 16 mars 2012, le juge délégué a fixé aux parties un délai au 30 avril 2012 pour déposer des observations suite à l'arrêt précité du Tribunal fédéral et, cas échéant, des conclusions chiffrées, sauf si d'ici là, elles parvenaient à déposer des conclusions d'accord.

Le 30 avril 2012, M. X_____ a répété que le traitement qui lui avait été réservé par la ville violait tout d'abord les principes de l'égalité de traitement et de l'interdiction de l'arbitraire garantis par les art. 8 et 9 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101). Engagé en 2004 en qualité de collaborateur technique en classe 11-13, soit en fait en classe 12 annuité 6, il avait été engagé une classe en dessous de sa fonction. Cette classe n'avait pas été réévaluée malgré les nouvelles tâches qui lui avaient été confiées lorsqu'il avait été nommé adjoint au CSS en 2005. En 2009, le poste avait été colloqué en classe 12-14. Or, du début 2005 jusqu'au début 2008, M. X_____ avait été appelé à remplacer son supérieur hiérarchique en étant rémunéré comme un simple collaborateur technique. L'indemnité de remplacement prévue ne l'était pas pour une absence d'une durée supérieure à un mois et demi. Enfin, après avoir été réévalué et mis au concours, ce poste ne lui avait pas été attribué mais avait été dévolu à une personne extérieure à l'administration. Cette manière de procéder était manifestement arbitraire et constitutive d'une inégalité de traitement entre M. X_____ d'une part, et les autres employés de la ville assumant des fonctions comparables d'autre part, dont la fonction était colloquée dans des classes de

traitement plus élevées que 11-13. Le fait d'avoir laissé perdurer une situation provisoire sans aucune analyse concrète du cas de M. X_____ et moyennant le versement d'une indemnité d'un montant sans commune mesure avec la différence de classe des deux fonctions était également constitutif d'une grave inégalité de traitement et violait le principe de l'interdiction de l'arbitraire au détriment du recourant.

Quant au principe de la bonne foi, il avait également été violé car M. X_____ avait, dès 2005 et à répétitions reprises, reçu des assurances de ses supérieurs hiérarchiques selon lesquels son poste serait réévalué et qu'il serait reconnu dans ses fonctions, alors que ces promesses n'avaient pas été suivies. Il avait accepté de poursuivre son activité, convaincu que la différence de salaire entre celui qu'il percevait et celui correspondant à l'activité qu'il effectuait, lui serait versée avec effet rétroactif lors de l'évaluation de fonction, comme cela résultait d'un courrier électronique qu'il avait adressé le 10 mai 2007. Or, depuis le mois de septembre 2006, la ville avait décidé de ne plus accorder d'effet rétroactif aux demandes d'évaluations de fonction, mais cela ne devait pas valoir pour des demandes déposées précédemment, comme la sienne, puisqu'il l'avait formulée le 22 novembre 2005 déjà. M. X_____ avait également accepté le remplacement de longue durée de M. A_____ en comptant sur le fait que le poste lui serait attribué lors du départ de celui-ci. Dans cette perspective, Mme R_____ lui avait demandé de se soumettre à une procédure d'« assessment » qui avait été très concluante pour lui. Or, lors de la publication de l'annonce pour ce poste, les exigences de formation avaient revues à la hausse, de sorte qu'il ne les remplissait plus. Ce mode de faire était également contraire au principe de la bonne foi. Pour ces motifs, il persistait à réclamer la différence de traitement entre celui qu'il avait perçu et celui qu'il aurait dû recevoir en tenant compte des fonctions réellement exercées. Il réclamait ainsi une somme de CHF 25'282, 85 bruts avec intérêt à 5 % l'an dès le 31 mars 2007 (date moyenne) qui s'établissait comme suit :

- du 1^{er} mars au 31 décembre 2005 : traitement annuel de CHF 99'680.-, correspondant à la classe 13 annuité 7, selon l'échelle des traitements 2005, calculé au prorata d'une période de 10 mois, le montant final s'élevait à CHF 83'066, 65 ;
- du 1^{er} janvier au 31 décembre 2006 : traitement annuel de CHF 104'292.-, correspondant à la classe 13 annuité 8 selon échelle des traitements 2006.
- du 1^{er} janvier au 30 juin 2007 : traitement annuel de CHF 105'481.-, correspondant à la classe 13 annuité 8, selon l'échelle des traitements 2007. Calculé au prorata, d'une période de 6 mois, le montant final s'élevait à CHF 52'740,50 ;
- du 1^{er} juillet au 31 décembre 2007 : traitement annuel de CHF 109'024.-, correspondant à la classe 14 annuité 7, selon échelle de traitement 2007.

Calculé au prorata d'une période de 6 mois, le montant final s'élevait à CHF 54'512.- ;

- du 1^{er} janvier au 31 janvier 2008 : traitement annuel de CHF 113'380.-, correspondant à la classe 14 annuité 8, selon l'échelle des traitements 2008. Calculé au prorata d'une période de un mois, le montant final s'élevait à CHF 9'448,35.
- du 1^{er} février au 31 décembre 2008 : traitement annuel de CHF 117'474.-, correspondant à la classe 19 annuité 1, selon échelle de traitement 2008. Calculé au prorata d'une période de 11 mois, le montant final s'élevait à CHF 107'684,50.
- du 1^{er} janvier au 31 mars 2009 : traitement annuel de CHF 124'445.-, correspondant à la classe 19 annuité 2, selon l'échelle des traitements 2009. Calculé au prorata d'une période de 3 mois, le montant final s'élevait à CHF 31'111,25 ;

soit un total de CHF 442'855,25.

Selon les fiches de salaires et le tableau récapitulatif produits par M. X_____, abstraction faite de l'allocation vie chère et du 13^{ème} salaire, mais indemnités de remplacement incluses, les montants qu'il avait perçus étaient les suivants :

- du 1^{er} mars au 31 décembre 2005 : CHF 78'371.- ;
- du 1^{er} janvier au 31 décembre 2006 : CHF 99'261.- ;
- du 1^{er} janvier au 31 décembre 2007 : CHF 101'076,60.- ;
- du 1^{er} janvier au 31 janvier 2008 : CHF 8'856.- ;
- du 1^{er} février au 31 décembre 2008 : CHF 101'669.- ;
- du 1^{er} janvier au 31 mars 2009 : CHF 28'338.-.

46. Le 30 avril 2012, la ville a déposé également des observations. Aucune promesse n'avait été faite par elle à M. X_____ quant à l'attribution du poste de coordinateur sécurité. Cette attribution ne reposait que sur une allégation de M. X_____. Enfin, ce dernier ne soutenait pas qu'il aurait pris des dispositions sur lesquelles il ne pouvait revenir sans dommage. Comme le Tribunal fédéral, elle ne voyait pas le lien pouvant exister entre l'acte de candidature au poste de coordinateur sécurité et les augmentations rétroactives de traitement dès 2005, dans la mesure où le poste mis au concours en 2009 était destiné à l'engagement d'un nouveau coordinateur sécurité et non à la régularisation de la situation de M. X_____ avec effet rétroactif. Ces deux éléments étaient même en

contradiction. M. X_____ avait postulé pour la place en question. Il ne pouvait alors ignorer que le traitement afférent à cette fonction était classée dans les catégories 12/14 de l'échelle des traitements. En soumettant sa candidature pour ce poste, il avait ainsi reconnu de manière implicite la validité de cette classification. En exigeant par la suite une augmentation rétroactive calculée sur la base de la classe 19, M. X_____ adoptait un comportement contradictoire. Ainsi, la ville n'avait nullement contrevenu au principe de la bonne foi.

L'indemnité mensuelle de remplacement perçue par M. X_____ reposait sur la délégation résultant de l'art. 44 aSPAM, en fonction de laquelle le conseil administratif avait décidé lors de sa séance du 2 juillet 2003 des conditions d'octroi d'une telle indemnité de remplacement par le biais d'une directive interne ayant force obligatoire. L'indemnité de remplacement versée à M. X_____ avait été calculée sur la base de l'annuité afférente à la classe 19 correspondant à la classe maximale de traitement de M. A_____. Pour l'année 2008, cette indemnité s'était élevée à CHF 425,30 par mois, correspondant à 4,7 % du traitement de base de M. X_____, allocation de vie chère incluse (CHF 8'996,80). Rien dans le dossier ne permettait d'affirmer que le montant de cette indemnité serait choquant puisqu'elle était même supérieure au montant calculé par M. X_____ lui-même. D'ailleurs, le cahier des charges de ce dernier prévoyait une obligation de remplacer son supérieur direct, soit le coordinateur santé-sécurité, selon les besoins du secteur et durant ses absences et d'effectuer toutes tâches en relation avec la fonction.

Enfin, dans son arrêt du 1^{er} février 2011, la chambre administrative avait considéré que pour satisfaire au principe d'égalité de traitement, M. X_____ aurait dû être rétribué comme l'était M. A_____, c'est-à-dire en classe 19. De telles considérations étaient exorbitantes aux prétentions de M. X_____ lui-même, et les conditions d'octroi de l'indemnité de remplacement portées à la connaissance de M. X_____ par courrier électronique du 3 mars 2006 prévoyaient que cette indemnité n'était versée qu'à la condition qu'il ne soit pas possible de faire effectuer le remplacement par un collaborateur ayant une fonction de classification identique ou supérieure. Cela impliquait que l'employé assurant un remplacement devait avoir une classification inférieure à celle du collaborateur remplacé. Durant toute la période où M. X_____ avait remplacé M. A_____, soit de février 2008 à mars 2009, il avait perçu une indemnité de remplacement qu'il avait acceptée. Le versement d'une telle indemnité excluait que l'employé remplaçant bénéficie d'une classification identique à celle de la fonction remplacée. En conclusion, la ville sollicitait l'ouverture d'enquêtes, en particulier l'audition de M. U_____, devenu directeur général adjoint, et concluait au rejet de toutes les conclusions et prétentions de M. X_____ qui devait être condamné « en tous les dépens de l'instance ».

47. Le 8 mai 2012, le juge délégué a prié la ville de lui indiquer sur quoi devait porter l'audition de M. U_____ d'une part, et quels témoins elle souhaitait faire entendre, d'autre part. De plus, elle était invitée à indiquer si, sans ces auditions elle était en mesure de se déterminer sur les conclusions chiffrées de M. X_____ qui lui étaient communiquées.
48. Le 14 mai 2012, la ville a précisé que l'audition de M. U_____ était incontournable pour vérifier si des promesses orales à propos du poste de coordinateur sécurité avaient été faites par M. U_____ à M. X_____. Si tel n'était pas le cas, l'ensemble des prétentions de ce dernier serait infondé. Elle n'entendait dès lors pas se déterminer préalablement sur les conclusions chiffrées du recourant.
49. a. Le 29 juin 2012, le juge délégué a procédé à une audience de comparution personnelle et d'enquêtes au cours de laquelle M. U_____ a été auditionné à titre de renseignements après avoir été délié du secret de fonction. Il n'avait pas participé à la prise de décision concernant M. X_____ mais avait signé des mémoires dans le cadre des procédures. Il avait reçu M. X_____ le 8 mai 2009, suite au courrier de récrimination que celui-ci avait écrit. Ensuite, il avait fait rapport à M. O_____. Au cours de l'entretien précité, M. X_____ lui avait dit qu'il n'était pas satisfait de sa situation car il n'était pas bien traité, son supérieur ne prenant pas forcément ses responsabilités. M. U_____ pensait que M. X_____ parlait alors de M. A_____. Il en résultait une situation qui n'était pas confortable pour M. X_____. M. U_____ pensait qu'à cette date, il lui semblait que M. A_____ avait quitté ses fonctions. Il était possible que lors de cet entretien M. X_____ se soit plaint de son salaire et ou des indemnités de remplacement qu'il recevait, mais le déposant n'était plus certain de ses propos et n'avait pas de notes à ce sujet. M. X_____ avait postulé pour devenir coordinateur sécurité mais il avait le sentiment qu'il n'obtiendrait pas ce poste. Le témoin lui avait probablement dit « qu'il fallait y aller » en l'encourageant à postuler. Il n'avait pas les compétences ni la volonté de lui promettre quoi que ce soit. En fait, le dossier d'une personne qui postulait était envoyé au chef de service concerné ; en l'occurrence, il l'aurait été à la directrice des ressources humaines alors que lui-même était directeur général adjoint et responsable du service juridique. A la fin de l'entretien, M. X_____ était parti en ayant le sentiment qu'il n'obtiendrait pas ce poste. M. U_____ ne pouvait pas répondre à la question de savoir si M. X_____ postulait pour un poste de coordinateur ou de responsable sécurité. Lui-même n'avait jamais vu l'annonce qui était parue dans la presse le 22 juillet 2009 pour le poste de coordinateur de la sécurité. Le but de l'entretien du 8 mai 2009 était de recueillir le sentiment de M. X_____ au sujet de sa situation à ce moment-là.
- b. Quant à M. X_____, il a déclaré à cette occasion que lors de l'entretien du 8 mai 2009, M. U_____ lui avait dit « qu'il fallait qu'il postule pour le poste de

coordinateur sécurité » puisqu'il s'agissait du poste qu'il occupait depuis quatre ans et qu'ainsi cela éviterait à la ville une analyse de fonction. Il avait été engagé comme collaborateur technique en 2004. En 2005, M. A_____, alors coordinateur santé-sécurité, lui avait demandé d'assumer les fonctions d'adjoint mais uniquement pour la sécurité. M. A_____ avait fait un cahier des charges et sollicité une analyse de fonction qui n'avait jamais été effectuée. Quand bien même cette requête avait été acceptée par M. E_____, M. X_____ avait continué à assumer la fonction d'adjoint de M. A_____ pour la sécurité tout en étant payé en tant que collaborateur technique, en tout cas jusqu'au départ de M. A_____ à fin avril 2009. En publiant l'annonce pour un coordinateur sécurité le 22 juillet 2009, la ville s'affranchissait d'une analyse de fonction. M. X_____ a indiqué avoir remplacé M. A_____ pendant que ce dernier effectuait un autre remplacement, et il avait alors eu la fonction de coordinateur santé-sécurité *ad interim*. Pendant cette période, soit du 1^{er} février 2008 au 31 mars 2009, il avait reçu une indemnité complémentaire en sus de son traitement. M. A_____ avait quitté la ville en novembre 2008 sauf erreur : Mme R_____, directrice des ressources humaines, voulait qu'il reprenne le poste de M. A_____, raison pour laquelle elle l'avait envoyé faire un « assessment ». Il avait fait ce dernier en juillet 2008. Le poste n'avait pas été mis tout de suite au concours. Ensuite, Mme R_____ avait modifié les exigences relatives à ce poste pour lequel il fallait désormais une licence en droit ou en sciences sociales alors qu'il n'était pas titulaire d'un tel diplôme. C'était en rapport avec ce poste-ci qu'il était résigné, sachant qu'il ne pourrait pas l'obtenir. Comme il l'avait dit à M. U_____ le 3 août 2009, il avait brigué le poste faisant l'objet de l'annonce du 22 juillet 2009, mais sa candidature n'avait pas été retenue. Le 5 octobre 2009, il avait été informé par Mme R_____ que sa candidature pour ce poste ne serait pas prise en considération puisque son épouse travaillait au service des ressources humaines. Il n'avait pas pris d'engagement irrémédiable sur la base des propos de M. U_____ et il avait continué à occuper le poste de coordinateur sécurité sans que celui-ci ait été réévalué. Il attendait cette évaluation de fonction et l'effet rétroactif qui en aurait découlé. Au niveau de l'égalité de traitement, il considérait que sa demande d'évaluation de fonction aurait dû être examinée dans les douze mois après son dépôt pour qu'il soit justement rémunéré. Il admettait que le poste de coordinateur sécurité devait se situer en classe 12/14, ce qui était aussi le cas du poste faisant l'objet de l'annonce du 22 juillet 2009. Il reconnaissait que depuis le 3 avril 2009, il était redevenu un collaborateur technique après avoir refusé d'assumer les responsabilités de coordinateur sécurité *ad interim* puisque sa situation professionnelle n'était pas clarifiée.

L'entretien avec M. U_____ en date du 8 mai 2009 avait porté sur la lettre qu'il avait adressée au Maire de la ville le 27 mars 2009.

Quant à M. U_____, il a encore précisé qu'il n'avait pas souvenir du courrier électronique que M. X_____ avait adressé le 20 mai 2009 à Mme

R_____ et sur lequel son propre nom figurait en copie. Lors de l'entretien du 8 mai 2009. Il n'avait pas été question de la demande d'évaluation de fonction de M. X_____. M. U_____ a déclaré que jusqu'à l'audience de ce jour, soit le 29 juin 2012, il avait ignoré les raisons pour lesquelles M. X_____ n'avait pas obtenu le poste de coordinateur sécurité.

Au terme de l'audience, M. X_____ a sollicité l'audition de Mme R_____ et de M. A_____.

50. M. A_____ a été entendu le 31 août 2012. Il a exposé la structure normale du secteur santé et sécurité concernant cinquante services soit, environ 4'000 collaborateurs. M. X_____ s'occupait de la sécurité et lui-même plus particulièrement de la santé. Lorsqu'il était absent, M. X_____ le suppléait. Il était arrivé que le service manque cruellement de personnel. Malgré ses demandes, l'activité au secteur santé-sécurité consistait avant tout à gérer des conflits car il existait une résistance certaine à la mise en œuvre des consignes de sécurité notamment. A un moment donné, Madame I_____, adjointe de direction en charge des affaires juridiques et Monsieur E_____, adjoint en charge des ressources humaines, étaient tombés malades. Lui-même avait dû remplacer et l'un et l'autre puisqu'il était également juriste. Face à cette situation d'extrême urgence, il avait demandé à M. X_____ d'assurer une partie de son propre poste concernant et la sécurité et la santé, lui-même ne s'occupant plus que des aspects juridiques. Oralement, il avait présenté au conseiller administratif en charge des finances une demande pour que le travail de M. X_____ soit reconnu à sa juste valeur en tant que son remplaçant. Il avait reçu une réponse verbale de ce conseiller administratif, mais ne se souvenait plus de celle-ci. Au cours d'un collège de direction, il avait dit à M. G_____, qui faisait le lien entre le conseil administratif et l'équipe de direction des ressources humaines, que « cette situation suffisait » et il avait fait signer une feuille, qui équivalait, selon lui à l'acceptation par M. G_____ du fait que M. X_____ le remplaçait. M. A_____ ne savait ce qui s'était passé par la suite puisque il n'était plus au service de la ville mais il déduisait de sa convocation pour l'audience de ce jour que M. X_____ n'avait pas obtenu satisfaction.

S'agissant de la personne qui était devenue l'épouse de M. X_____, elle travaillait aussi au service des ressources humaines, disposant d'un master en relations du travail. Dès que cela avait été possible, cette personne avait été déplacée dans un autre secteur d'activité. Un mari et une femme ne pouvaient pas travailler à long terme dans le même secteur en raison d'un risque de conflits d'intérêts. Il existait une directive interne à ce sujet mais il ne se souvenait plus de son contenu. Il lui semblait néanmoins que la directive interdisait d'engager une personne qui se trouvait dans une relation hiérarchique avec son conjoint, mais à l'occasion d'un recrutement uniquement.

M. A_____ a admis que dans les faits, c'était lui qui avait considéré M. X_____ comme susceptible de le remplacer puisqu'il n'avait pas d'adjoint ni de suppléant et qu'il fallait dans certains cas agir dans l'urgence. C'était ainsi que M. X_____ avait effectué des tâches allant au-delà de son cahier des charges.

51. Le 28 septembre 2012, le juge délégué a procédé en présence des parties, à l'audition de Mme R_____. Entrée à la ville en mai 2008 comme directrice des ressources humaines, elle était désormais à la retraite. Elle avait reçu pour mission de « remonter » le service des ressources humaines, dont le directeur avait été écarté et qui pendant huit mois n'avait pas eu de chef, de sorte que chacun avait pris ses aises ou s'était organisé. L'intérim avait été assuré par M. G_____ qui s'était appuyé essentiellement sur M. F_____, administrateur et sur M. A_____, juriste. Ce dernier, ayant en la personne de M. X_____ un bras droit efficace, s'était déchargé sur lui. Elle avait compris que M. A_____ souhaitait devenir le directeur adjoint de la direction des ressources humaines. Peu après, M. A_____ avait quitté ses fonctions à la ville. Il lui avait néanmoins exposé qu'il souhaitait une réévaluation et une analyse de fonction pour le poste de M. X_____ afin que lui-même soit libéré pour exercer d'autres tâches. Les demandes en ce sens qu'avait faites M. X_____ dataient de trois ans. Elle devait gérer la réorganisation du service et la frustration d'un collaborateur qui avait l'impression « qu'on le baladait » depuis un moment. Elle aurait pu demander elle-même une telle réévaluation mais à son souvenir, celle-ci était déjà en cours. Elle avait souhaité trouver des personnes ayant plus d'expérience dans les différents domaines et pas seulement dans celui de la santé pour pouvoir s'appuyer sur elles et c'était ce qui l'avait amenée à changer toute l'équipe. L'administrateur et M. A_____ étaient partis, le responsable des évaluations de fonction, Monsieur H_____, avait changé de service et elle avait proposé au conseil administratif de recruter une personne extérieure à l'administration, raison pour laquelle elle avait changé le cahier des charges pour recruter un universitaire. M. X_____ ne remplissait pas cette condition. Le salaire versé à M. X_____ correspondait à un poste d'ingénieur, alors qu'il n'en avait pas le diplôme. En 2004, la classe de traitement de M. X_____ avait été fixée dans la fourchette 11-13 alors qu'elle aurait dû l'être en 10-12.

M. X_____ a rétorqué que rien de tel ne lui avait jamais été dit à aucun moment.

Mme R_____ s'est référée au rapport précité du 20 mai 2009, établi par un cabinet suisse alémanique, selon lequel la fonction de M. X_____ aurait dû être classée en 10-12 plutôt qu'en 11-13. Cette étude concluait que les postes à la direction des ressources humaines étaient passablement surévalués. Lorsqu'elle avait remis au concours le poste de M. A_____, qui était alors sauf erreur en classe 17-19, elle avait mentionné que ledit poste était en classe 15-17 et M. X_____ en avait été assez fâché. Elle confirmait le certificat de travail

intermédiaire établi le 25 juin 2008 pour M. X_____. Ledit certificat était suffisamment neutre pour laisser à celui-ci toutes ses chances de trouver cas échéant un emploi à l'extérieur. Elle avait certainement été informée par M. X_____ de l'entrevue qu'il avait eue le 8 mai 2009 avec M. U_____ mais ne savait pas ce qu'il en était ressorti. Cet entretien avait cependant dû être négatif puisqu'il n'avait pas débouché sur une réévaluation de la fonction.

52. Sur quoi, un délai au 31 octobre 2012 a été fixé à chacune des parties pour une éventuelle écriture après enquêtes.

53. Le 31 octobre 2012, M. X_____ et la ville ont déposé des conclusions. M. X_____ a maintenu que lors de l'entretien du 8 mai 2009, M. U_____ l'avait incité à postuler au poste de coordinateur sécurité puisqu'il s'agissait du poste qu'il occupait depuis quatre ans et qu'ainsi la ville éviterait de réaliser une analyse de fonction. Ce poste ne lui avait pas été attribué au motif que son épouse travaillait dans le même service que lui, quand bien même il n'y avait pas de rapport hiérarchique entre eux et que M. X_____ aurait été coordinateur du service sécurité seulement. La directive de M. O_____ du 20 octobre 2008 spécifiait qu'un fonctionnaire exerçant un poste à responsabilités ne pouvait engager un proche parent dans son service s'il existait entre eux un lien de subordination. Or, il était établi, et la ville l'avait admis, qu'il n'avait pas engagé son épouse. De surcroît, aucun lien de subordination n'existait entre eux. Le vrai motif pour lequel il n'avait pas obtenu le poste en question semblait résider dans le fait que Mme R_____, sous l'impulsion des conseillers administratifs, avait décidé de changer toute l'équipe, comme elle l'avait déclaré le 28 septembre 2012. Quant au fait que son poste de collaborateur technique serait surévalué, il ne reposait sur aucune pièce du dossier et celui mis au concours en 2005 indiquait que les candidats devaient être titulaire d'un diplôme d'ingénieur HES-ETS ou justifier d'une formation jugée équivalente, ce qui était son cas puisqu'il était titulaire d'un CFC de mécanicien de précision, d'un brevet fédéral d'agent d'exploitation, d'un diplôme de technicien ET en exploitation et logistique, et avait obtenu une qualification de responsable système qualité. En conséquence, entre 2005 et 2009, il avait bien été victime d'une inégalité de traitement. Il persistait à réclamer, selon les calculs précités, une somme de CHF 25'282,85 bruts avec intérêt à 5% dès le 31 mars 2007 (date moyenne). Enfin, il pouvait être donné acte à la ville de ce qu'elle lui avait remis un nouveau certificat de travail par courrier du 22 mars 2012.

54. Quant à la ville, elle a, au vu des témoignages recueillis en dernier lieu, considéré que la procédure de réévaluation de M. X_____ était bien en cours. Aucune assurance ou promesse n'avait été donnée à celui-ci quant à l'attribution du poste de coordinateur sécurité. M. X_____ n'avait pris aucun engagement sur la base des propos tenus par M. U_____, en particulier le 8 mai 2009, sa classe de traitement était surévaluée dès l'origine. Le manque de personnel, l'urgence de

la situation et les plans de carrière de M. A_____ avaient incité ce dernier à se faire remplacer par M. X_____. Ce dernier n'était pas satisfait de la situation et souffrait de ne pas être bien traité par M. A_____. Enfin, le profil de M. X_____ ne correspondait pas aux exigences du poste de coordinateur santé-sécurité. M. X_____ n'avait pas sollicité de la chambre administrative un complément d'enquête au sujet de l'indemnité mensuelle qu'il avait reçue ou d'un éventuel lien entre l'attribution du poste de coordinateur sécurité et le rétroactif du traitement requis, pas plus que la chambre n'avait fait porter l'instruction sur ces éléments. M. X_____ n'avait pas démontré sur quelle base précise il aurait été en droit de réclamer un rétroactif de salaire ni que l'indemnité de remplacement reçue ne reposerait sur aucune base légale.

Les conclusions prises par lui dans son écriture du 30 avril 2012 tendant au versement d'une somme de CHF 25'282,85 avec intérêts à 5 % dès le 31 mars 2007 différaient de celles contenue dans son acte de recours du 7 juin 2010, lesquelles n'étaient pas chiffrées mais devaient porter intérêts à 5 % dès le 31 décembre 2009. Or, de telles conclusions, formulées en dehors du délai de recours, devaient être déclarées irrecevables conformément à la jurisprudence de la chambre de céans. Par ailleurs, l'audition de Mme R_____ avait mis en évidence le fait que le traitement de M. X_____ avait été surévalué lors de son engagement. Si sa classe de traitement avait été correctement fixée lors de son embauche, soit en classes 10-12, il n'aurait jamais dû être promu en classe 13 au mois de juillet 2007. Mme R_____ avait d'ailleurs déclaré que la réévaluation de fonction de M. X_____ était en cours. Le fait que cette réévaluation n'ait pas abouti favorablement avant le départ de M. X_____ ne saurait équivaloir à une inégalité de traitement à l'égard du recourant. Les enquêtes avaient démontré qu'aucune promesse n'avait été faite à M. X_____ quant à l'attribution du poste de coordinateur sécurité, en particulier pas par M. U_____. M. X_____ n'avait jamais ni allégué ni démontré qu'il aurait pris des dispositions sur lesquelles il n'aurait pas pu revenir sans préjudice. En dépit du fait que les enquêtes n'avaient pas porté sur la totalité des lacunes relevées par le Tribunal fédéral dans son arrêt du 2 mars 2012, la ville priait la chambre administrative de bien vouloir examiner les prétentions chiffrées en dernier lieu par M. X_____ qui n'expliquait pas les raisons pour lesquelles il avait effectué ces calculs sur la base de ces classes et d'annuités que rien ne permettait de savoir comment il les avaient sélectionnées.

En tenant compte du coulisement entre le traitement annuel de CHF 95'548,20, correspondant à celui de M. X_____ au 28 février 2005 en classe 12 entre les annuités 7 et 8, allocation vie chère incluse, et du traitement annuel en classe 19 pour les années 2005 et 2009, la ville avait calculé une différence de CHF 6'749,40 (412'763,05 – 406'013, 65) de sorte qu'en tout état M. X_____ ne saurait avoir droit au montant qu'il réclamait.

55. Sur quoi, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

1. Par arrêt du 2 mars 2012, le Tribunal fédéral a annulé l'arrêt rendu le 1^{er} février 2011 par la chambre de céans à laquelle il a renvoyé la cause pour nouvelle décision sur les prétentions salariales de M. X_____. Les conclusions de ce dernier, telles qu'elles ont été formulées le 30 avril 2012 à la requête du juge délégué qui l'avait invité à les chiffrer, ne peuvent dès lors être déclarées irrecevables. Par ailleurs, même si M. X_____ a démissionné avec effet au 31 décembre 2009, il conserve un intérêt actuel au recours, comme l'exige l'art. 60 let. b LPA, puisque l'intéressé réclame un rétroactif de salaire.
2. Il sera donné acte à la ville de ce qu'elle a remis à M. X_____ le 22 mars 2012 un nouveau certificat de travail, de sorte que cet aspect n'est plus litigieux. Le recours sera déclaré sans objet sur ce point.
3. 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 137 I 69 consid. 2.5.1 ; 131 II 627 consid. 6.1 p. 637 ; 129 I 161 consid. 4.1 p. 170 ; Arrêts du Tribunal fédéral 2C_1023/2011 du 10 mai 2012 consid. 5 ; 2C_892/2011 du 17 mars 2012 consid. 6.1). Selon la jurisprudence, les assurances ou les renseignements erronés donnés par les autorités confèrent des droits aux justiciables lorsque les cinq conditions cumulatives suivantes sont remplies. Tout d'abord, on doit être en présence d'une promesse concrète effectuée à l'égard d'une personne déterminée. Il faut également que l'autorité ait agi dans le cadre et dans les limites de sa compétence, que la personne concernée n'ait pas été en mesure de se rendre compte immédiatement de l'inexactitude du renseignement fourni, qu'elle se soit fondée sur ce renseignement pour prendre des dispositions qu'elle ne peut ensuite modifier sans subir de préjudice et, enfin, que la loi n'ait pas subi de changement depuis le moment où la promesse a été faite (Arrêts précités ; ATA/448/2013 du 30 juillet 2013 ; ATA/398/2012 du 26 juin 2012 consid. 8 ; ATA/358/2012 du 5 juin 2012 ; G. MULLER/U. HÄFELIN/ F.UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, Zürich 2010, 6ème éd., p. 140ss ; A. AUER/ G. MALINVERNI/ M. HOTTELIER, Droit constitutionnel suisse, Berne 2006, Vol. 2, 2ème éd., p. 546, n. 1165ss ; P. MOOR, Droit administratif, Berne 1994, Vol. 1, 2ème éd., p. 430, n. 5.3.2.1).
4. Les auditions de MM. U_____ et A_____ ont permis d'établir qu'aucune promesse n'avait été faite ni aucune assurance donnée à M. X_____ quant à l'obtention du poste de coordinateur sécurité, même si M. U_____ avait incité le recourant à faire acte de candidature, en lui disant probablement, selon sa déclaration, qu'il « fallait y aller », tout en n'ayant pas la compétence ni la volonté de lui promettre quoi que ce soit.

M. A_____ a déclaré qu'il avait face à l'urgence considéré M. X_____ comme son adjoint et qu'il convenait d'adapter le traitement de celui-ci, mais il n'a à l'évidence pas été suivi par sa hiérarchie. Selon Mme R_____, la procédure d'évaluation était toutefois en cours.

Il n'est pas possible de considérer, avec M. A_____, que la feuille que celui-ci a fait signer à M. C_____ équivalait à l'acceptation par ce dernier du fait que M. X_____ le remplaçait, avec les conséquences salariales qui en découlaient, telles que M. X_____ les avait comprises. Enfin et surtout, quand bien même il était spécifiquement interpellé sur cette question, M. X_____ n'a jamais allégué, et encore moins démontré, qu'il aurait, du fait de ces assurances, pris des dispositions irréversibles, sur lesquelles il n'aurait pu revenir sans subir un préjudice. Or, ce dernier point constitue l'une des cinq conditions cumulatives de la bonne foi découlant directement de l'art. 9 Cst.

Le recourant n'ayant pas pris de dispositions particulières sur lesquelles il n'aurait pu revenir sans subir un préjudice, la ville n'a pas contrevenu au principe de la bonne foi.

M. X_____ ne plaide plus le fait que l'indemnité de remplacement serait dérisoire et le Tribunal fédéral n'a pas considéré que ce mode de procéder - adopté en l'espèce pour une durée largement supérieure à celle d'un mois et demi pour laquelle elle avait été instituée - serait dépourvu de base légale.

Dès lors, il n'y a pas lieu d'entrer en matière sur les prétentions pécuniaires de M. X_____ ou de les réduire, comme l'a fait la ville dans ses dernières écritures en soutenant que, depuis son engagement, M. X_____ aurait été rémunéré selon une classe de traitement excessivement élevée par rapport à sa formation, ce qui revient du reste à se prévaloir de sa propre incurie et qui est ainsi prohibé.

5. Le recours sera dès lors rejeté.
6. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de M. X_____. Il ne lui sera pas alloué d'indemnité de procédure (art. 87 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 7 juin 2010 par Monsieur X_____ contre la décision de la Ville de Genève du 5 mai 2010 ;

au fond :

déclare sans objet le recours en tant qu'il porte sur le certificat de travail ;

le rejette ;

met un émolument de CHF 1'000.- à la charge du recourant ;

dit qu'il n'est alloué d'indemnité ;

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 ;

communique le présent arrêt à Me Christian Bruchez, avocat du recourant, ainsi qu'à la Ville de Genève.

Siégeants : M. Thélin, président, Mmes Hurni et Junod, MM. Dumartheray et Verniory, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

F. Scheffre

le président siégeant :

Ph. Thélin

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :