RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/265/2021-FPUBL **ATA/1160/2021**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 2 novembre 2021

dans la cause

Monsieur A_____
représenté par Mes Steve Alder et Marie Gachet, avocats

contre

ÉTABLISSEMENTS PUBLICS POUR L'INTÉGRATION (EPI)
représentés par Me Lorella Bertani, avocate

EN FAIT

1) Monsieur A_____, après une période de chômage, a travaillé au sein des Établissements publics pour l'intégration (ci-après : EPI) en tant que collaborateur socio-professionnel du 9 mai au 18 août 2011.

2) Au mois d'octobre 2011, il a été engagé par les EPI en qualité d'agent technique/administratif auxiliaire pour une durée de trois mois, avec une rémunération en classe 10, annuité 2.

3) M. A_____ et les EPI ont signé en décembre 2011 un nouveau contrat, aux termes duquel l'intéressé était engagé en qualité d'agent technique/administratif dès le 1er janvier 2012, pour une durée indéterminée. Sa rémunération a été fixée en classe 10, annuité 2, compte tenu de son expérience préalable ; titulaire d'un certificat fédéral de capacité (ci-après : CFC) d'employé de commerce, il avait travaillé durant onze ans dans le domaine de la vente et du commerce et avait acquis une expérience cumulée d'environ deux ans en tant qu'animateur et moniteur dans une colonie de vacances.

4) En 2013, M. A_____ a été promu à la fonction de maître d'atelier, non formé. Le formulaire de demande d'engagement y relatif précisait que la rémunération correspondante au poste était la classe 15, mais qu'en l'occurrence le « code 9F = 2 classes en moins pour manque de formation » était appliqué, ce qui portait la rémunération de l'intéressé en classe 13, annuité 0.

Pour obtenir ce poste, il s'était inscrit à la formation de CFC de maître socio-professionnel à l'école supérieure B_____.

5) Dans le courant de l'année 2015, M. A_____ a approché les ressources humaines des EPI concernant une réévaluation de son poste. Il estimait qu'il n'avait jamais exercé la fonction d'agent technique/administratif, mais occupait en réalité un poste de maître de réadaptation et en assumait les tâches depuis qu'il avait été engagé en 2011, notamment dans la mesure où il avait depuis lors rédigé et signé de très nombreux rapports d'évaluation adressés aux divers offices cantonaux de l'assurance-invalidité (ci-après : AI). Ces rapports étaient signés « M. A_____, Maître de réadaptation » et cosignés par son chef de secteur. Son changement de poste en 2013 n'avait eu aucune incidence sur ses tâches ; il avait continué à exercer le rôle et les attributions d'un maître de réadaptation. Il aurait ainsi dû être engagé dès 2011 en classe 15 annuité 2.

Après plusieurs échanges écrits et entretiens avec les représentants des EPI, ceux-ci lui ont confirmé le 16 décembre 2015 qu'il occupait la fonction de maître d'atelier en formation, chargé notamment de contribuer à la rédaction des rapports

d'observation et de réadaptation des mandants de l'AI, et non de maître de réadaptation, chargé notamment de concevoir et rédiger lesdits rapports.

6) En juillet 2016, M. A_____ a obtenu son diplôme de maître socio-professionnel et a été promu à la fonction de maître d'atelier, avec une rémunération en classe 15, annuité 0.

7) Au mois de juillet 2019, M. A_____ a obtenu un certificat d'études avancées (ci-après : CAS) en mesures de soutien pédagogique et a été promu au poste de maître de réadaptation. Sa rémunération a été portée en classe 17, annuité 0.

8) En août 2019, M. A_____ a demandé une nouvelle fois la révision de sa fonction et de son positionnement dans l'échelle des traitements.

Dans le cadre des échanges liés à sa requête, les ressources humaines (ci-après : RH) des EPI lui ont indiqué que son engagement en tant qu'agent technique/administratif était une erreur, que cela l'avait prétérité, et qu'il aurait dû être colloqué dans une classe de traitement différente. Sa nouvelle demande de réévaluation n'a cependant pas abouti.

9) Le 24 janvier 2020, M. A_____, sous la plume de son avocat, a proposé aux EPI, compte tenu de la singularité de son cas, de trouver une solution amiable afin de rectifier son statut passé, actuel et futur.

10) Une rencontre entre les parties a eu lieu le 25 mai 2020, puis des négociations ont débuté.

11) Le 8 juin 2020, M. A_____ a fait savoir aux EPI que la somme qu'il réclamait au titre de perte salariale depuis son engagement s'élevait à CHF 110'499.70. Il était toutefois disposé à réduire ses prétentions dans le cadre d'un accord transactionnel.

12) Aucun accord n'ayant toutefois pu être trouvé, les EPI ont rendu, le 7 décembre 2020, une décision concernant la situation salariale de M. A_____.

Faisant suite à sa « demande en paiement d'une somme au titre de compensation d'une perte salariale [qu'il aurait] subie, selon [son] appréciation, en raison d'une collocation inadéquate dès [son] engagement aux EPI », déposée le 8 janvier 2020, un écart salarial de CHF 17'848.65 pour la période du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2020 était admis. Ce montant, sous déduction des charges sociales usuelles, serait versé à l'intéressé avec son salaire de janvier 2021.

En effet, un parcours spécifique de formation en plusieurs étapes avait été mis en place, vu son absence de toute formation certifiée dans le domaine

concerné. Dûment averti de ce parcours et de sa longue durée, M. A_____ avait accepté en toute connaissance de cause cette occasion unique de formation et de réorientation prise en charge – financièrement et sur le temps de travail – dans sa totalité par les EPI.

Il avait ainsi été, pendant toute la durée de sa collaboration, colloqué dans la classe de fonction adéquate, ce qu'il contestait pourtant à présent.

Bien que convaincus de leur bon droit, mais dans un souci de bienveillance à son égard, les EPI avaient néanmoins décidé, s'agissant de la situation salariale de l'intéressé, que celui-ci serait colloqué en classe 13, annuité 0 en qualité de maître socio-professionnel en formation dès le 1er octobre 2011, date de son engagement, puis en classe 17, annuité 4 dès le mois de septembre 2019, une fois sa formation de maître de réadaptation achevée, en application des mécanismes salariaux.

13) Le 25 janvier 2021, M. A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision précitée, concluant à son annulation, ou à ce qu'elle soit réformée en ce sens qu'il devait être colloqué en classe 15, annuité 2 dès le 1er octobre 2011, en classe 17, annuité 8 dès septembre 2019 et en classe 17, annuité 10 au 1er janvier 2021. Il demandait également que les EPI soient condamnés à lui verser le montant de CHF 103'257.40 avec intérêts à 5 % l'an dès le 1er mars 2016 à titre de perte salariale du 1er octobre 2011 au 1er janvier 2021.

Depuis son engagement, il n'avait jamais exercé la fonction d'agent technique/administratif. Il avait en revanche effectué des tâches ressortissant au cahier des charges d'un maître de réadaptation. Il avait notamment rédigé et signé de nombreux rapports d'évaluation destinés aux offices AI. Ces rapports étaient signés « M. A_____, Maître de réadaptation » et cosignés par son chef de secteur. Les mandats du secteur d'évaluation et préformation jeunes étaient partagés équitablement entre les maîtres de réadaptation, dont lui-même. Les tableaux de répartition annexés à son recours démontraient qu'il était, dès 2011, en charge d'autant de mandats que ses collègues au bénéfice du titre de maître de réadaptation et du traitement correspondant. Dans ces circonstances et dès lors que les EPI savaient qu'il occupait en réalité un poste de maître de réadaptation et en assumait les tâches, il aurait dû être engagé en classe 15, annuité 2. Lorsqu'en septembre 2019 il avait finalement été nommé maître de réadaptation, il avait été colloqué en classe 17, annuité 0, alors qu'il occupait concrètement ce poste et en assumait quotidiennement les tâches depuis huit ans, ce que les EPI avaient reconnu dans un rapport d'évaluation du 20 août 2019, avant d'admettre au cours d'une discussion que son engagement en tant qu'agent technique/administratif était une erreur qui l'avait prétérité et qu'il aurait dû être colloqué dans une classe différente.

Compte tenu des circonstances, il aurait dû être colloqué en classe 15, annuité 2 dès son engagement, ce qui l'aurait conduit à se trouver en classe 15, annuité 9 au moment de sa promotion à la fonction de maître de réadaptation en 2019. Ainsi, après l'addition de deux annuités et son coulissement en classe 17, il aurait débuté comme maître de réadaptation en classe 17, annuité 8 et serait actuellement colloqué en classe 17, annuité 10. Tel n'ayant pas été le cas, il avait subi au 1er janvier 2021 une perte salariale totale de CHF 121'106.05. Une fois le montant de CHF 17'848.65 déjà versé par les EPI déduit, CHF 103'257.40 lui étaient encore dus. À cette dernière somme devaient être ajoutés des intérêts à 5 % l'an dès le 1er mars 2016 (date médiane).

La décision attaquée devait être annulée pour violation du droit d'être entendu et déni de justice formel. Au cœur de son argumentation, il avait exposé à plusieurs reprises et apporté la preuve qu'il avait, dès son engagement, exercé les tâches et assumé les responsabilités d'un maître de réadaptation. Toutefois, les EPI ne faisaient nullement état de cette problématique dans leur décision du 7 décembre 2020, se bornant à indiquer qu'il avait été colloqué dans la classe de fonction adéquate, sans autres explications ni motivation. De même, les motifs qui avaient conduit l'autorité intimée à le colloquer dès le 1er octobre 2011 en classe 13 plutôt que 15, ou encore à ne plus prendre en compte les deux annuités dont il avait bénéficié à son engagement n'étaient pas explicités.

La décision attaquée violait en outre la réglementation applicable selon laquelle dans sa situation, ne disposant pas encore du titre correspondant au niveau d'exigence requis pour la fonction, il aurait dû à son engagement se voir attribuer le code complémentaire 9, impliquant une diminution maximale de deux classes par rapport à la classe prévue pour la fonction. Il aurait ainsi dû être colloqué en classe 15, annuité 2 dès son engagement et non pas en classe 10, annuité 0. Cette erreur initiale s'était par la suite répercutée sur l'entier de son parcours et de son évolution au sein de l'échelle des traitements, l'empêchant de se trouver en classe 17, annuité 8 dès sa promotion en septembre 2019 et en classe 17, annuité 10 au 1er janvier 2021.

Enfin, la décision attaquée violait le principe d'interdiction de l'arbitraire, dans la mesure où l'autorité refusait de rétablir une situation qui l'avait gravement prétérité, alors même qu'elle avait reconnu à deux reprises qu'il avait exercé durant huit ans une fonction sans percevoir la rémunération correspondante, tout en supportant les responsabilités liées à son rôle. S'il n'était pas au bénéfice de la formation requise lors de son engagement, il suffisait d'appliquer la loi en lui accordant un code complémentaire 9 diminuant son traitement de deux classes, ce que les EPI semblaient avoir omis. Or, ces derniers l'avaient engagé dans une classe bien inférieure à sa fonction tout en bénéficiant pendant plusieurs années d'un maître de réadaptation à moindre frais. Par ailleurs, sa situation, en remplissant le même cahier des charges que ses collègues maîtres de réadaptation

tout en touchant un salaire d'agent technique/administratif, allait à l'encontre du principe de l'égalité de traitement.

14) Le 25 mars 2021, les EPI ont conclu à ce que la quatrième conclusion du recourant, soit leur condamnation à lui verser une somme d'argent, soit déclarée irrecevable, au rejet du recours pour le surplus et à la confirmation de leur décision du 7 décembre 2020.

Le recourant était entré aux EPI par le biais d'une « mesure EPIFAIRE », qui avait été pour lui le déclencheur d'une réorientation professionnelle complète. Dès lors qu'il ne disposait d'aucune formation de base ni des compétences certifiées requises dans les métiers manuels et techniques, il avait accepté de suivre la filière de formation pour devenir maître socio-professionnel, comprenant trois ans de formation et l'acquisition de huit cents heures d'expérience professionnelle dans le domaine de l'encadrement, de l'accompagnement et du social. À l'issue de la mesure, il avait ainsi été engagé au seul poste disponible à l'époque, à savoir celui d'agent technique/administratif, occasion sans laquelle il n'aurait jamais pu intégrer les effectifs des EPI. Sa formation avait été intégralement prise en charge par les EPI, tant financièrement que par l'allégement de la charge de travail.

Ainsi, de 2011 à 2015, comme cela ressortait des échanges consignés entre le recourant et sa hiérarchie dans ses différents entretiens d'évaluation, il ne disposait, de son propre aveu, ni de la formation de base, ni de l'expérience exigées pour le poste de maître socio-professionnel, soit maître d'atelier, et donc encore moins pour le poste de maître de réadaptation, dont le cahier des charges et la formation étaient différents.

Lorsqu'en 2015 il avait sollicité les RH concernant sa rémunération, il avait omis de préciser qu'il ne disposait ni de la formation ni de l'expérience requises pour le poste de maître de réadaptation, puisqu'il ne possédait même pas encore le diplôme de maître socio-professionnel, et perdait de vue le fait que le cahier des charges d'un maître de réadaptation ne consistait pas uniquement à rédiger des rapports d'analyse et de synthèse. Certes, tant un agent technique qu'un maître d'atelier ou un maître de réadaptation devaient posséder des compétences rédactionnelles et devaient rédiger ou contribuer à rédiger des rapports. Toutefois, la rédaction des rapports d'orientation et d'évaluation était une activité collective, à laquelle le recourant avait participé au sein d'une équipe pluridisciplinaire, en collaboration avec des maître socio-professionnels ou des maîtres de réadaptation formés. Les rapports établis à l'issue d'une formation pouvaient en revanche être signés par un seul intervenant en sa qualité de référent du jeune concerné.

Après sa nomination en qualité de maître d'atelier, le recourant avait encore effectué deux ans de pratique avant de pouvoir débuter la formation de maître de réadaptation. Il ressortait de ses entretiens d'évaluation subséquents qu'il devait

encore élargir ses connaissances et compétences dans le domaine de la réadaptation professionnelle. Ainsi, avant l'obtention du CAS, il n'avait pas les réquisits pour occuper le poste de maître de réadaptation.

Une liste complète de tous les rapports signés par le recourant de 2011 à 2018 était produite. Les rapports étaient en principe cosignés par un collègue du recourant et non par le chef de secteur, lequel signait la première page des rapports. Durant la période précitée, le recourant avait participé à l'élaboration de cent trois rapports et n'en avait signé que vingt-cinq en faisant suivre son nom de la mention de maître de réadaptation. Tous les autres rapports le désignaient en tant que maître d'atelier ou en charge de l'atelier. Il ne pouvait ainsi pas se prévaloir d'avoir exercé une fonction qui n'était pas la sienne, sans rémunération correspondante.

C'était dans un souci de bienveillance que les EPI avaient accepté de colloquer le recourant en classe 13 pour un poste de maître d'atelier dès le début de son engagement. Le montant correspondant à l'écart salarial pour la période non prescrite lui avait été versé.

Le calcul des annuités avait été effectué dans le respect le plus strict des dispositions réglementaires applicables en la matière, étant rappelé que l'annuité 2021 n'avait pas été versée à l'ensemble de la fonction publique.

Il convenait encore de considérer que l'action pécuniaire du recourant était irrecevable et que dans tous les cas, les montants réclamés antérieurs au 25 janvier 2016 étaient prescrits. Par ailleurs, le grief de violation du droit d'être entendu était infondé, ce d'autant que sa demande avait été partiellement admise, et donc prise en compte. Dès le début de son engagement, le recourant avait été dûment informé des étapes et de la durée de sa reconversion professionnelle, ainsi que des conséquences sur sa rémunération. Des explications circonstanciées quant à sa situation lui avaient été fournies à plusieurs reprises. Par ailleurs, le recourant avait lui-même admis tout au long de sa formation, notamment à l'occasion de ses entretiens d'évaluation, que celle-ci, une fois les diplômes obtenus, lui avait permis d'acquérir les compétences utiles au poste. Toutes les personnes en formation au sein des EPI étaient traitées de la même manière. La décision attaquée était ainsi conforme au droit et n'était pas entachée d'arbitraire.

15) Le 6 mai 2021, le recourant a persisté intégralement dans ses conclusions.

Dans la mesure où, avant son engagement aux EPI, il avait acquis une expérience de deux ans en tant que moniteur et animateur auprès d'enfants, il était déjà au bénéfice de huit cents heures d'expérience professionnelle. Les intimés, ayant jugé cette expérience utile dans l'accomplissement de ses tâches, lui avaient ainsi accordé deux annuités.

Lors de son engagement en 2011, le cahier des charges de maître d'atelier ne comportait aucune exigence de formation, ni la rédaction de rapports d'évaluation destinés à des tiers. Ce cahier des charges avait été modifié en 2017 puis en 2019, date à partir de laquelle des exigences de formation avaient été insérées dans les cahiers des charges de maître d'atelier et de maître de réadaptation. Par ailleurs, le cahier des charges d'agent technique ne prévoyait pas comme tâche la rédaction de rapports d'évaluation. Pourtant, lors de son entretien d'évaluation en novembre 2011 déjà, il était indiqué qu'il devait remplir l'objectif « participer à la rédaction des rapports ». Il était donc clair qu'il exerçait déjà en qualité de maître de réadaptation en formation. Entre 2012 et 2018, il avait rédigé cent vingt et un rapports, dont trente-sept en tant que maître de réadaptation.

Durant ses périodes de formation, il n'avait pas bénéficié d'un allégement de sa charge de travail. Il avait au contraire dû remplacer un collègue absent, en plus de ses propres tâches, pendant plus de six mois, à teneur d'un entretien d'évaluation en novembre 2013, avec rigueur et efficacité.

C'était lors d'une réunion de secteur en novembre 2015 que de nouvelles règles avaient été présentées, notamment sur la question de la signature des rapports. Ces nouvelles mesures n'avaient rien changé à ses activités, excepté qu'il ne pouvait plus signer avec le titre de maître de réadaptation.

L'acquisition de deux ans de pratique avant de pouvoir commencer une formation de maître de réadaptation n'était pas une exigence formelle, ni même usuelle au sein des EPI. Elle n'avait jamais été formalisée dans un document et n'était pas respectée.

Toutes ses conclusions étaient recevables. Il avait déposé une demande en paiement d'une somme au titre de compensation d'une perte salariale. L'autorité intimée l'avait en tous cas traitée comme telle et avait rendu une décision sujette à recours à propos de ses prétentions salariales.

La décision attaquée n'était pas motivée de manière qu'il puisse la comprendre et en contester les motifs. En ne traitant pas les griefs soulevés, l'autorité intimée faisait obstacle à un contrôle de sa décision par l'autorité supérieure. Le fait que des discussions informelles aient eu lieu ne remplaçait pas l'obligation de motivation. En l'occurrence, les EPI ne s'étaient jamais déterminés sur les tâches – et non le poste officiel – qu'il exerçait réellement. De même, le fait qu'une partie de ses prétentions avait été admise ne dispensait pas l'autorité intimée de motiver sa décision, étant précisé que les motifs l'ayant conduit à admettre une partie des griefs n'étaient pas non plus exposés. En particulier, les intimés n'expliquaient pas pourquoi ils n'avaient pas repris les deux annuités dont il avait bénéficié à son engagement. Enfin, son accès au dossier avait été restreint. Dans ces circonstances, son droit d'être entendu avait été violé et la décision entreprise devait être annulée.

C'était à tort que les intimés se prévalaient du fait qu'il n'était pas, en 2011, au bénéfice de la formation requise pour être maître d'atelier, respectivement maître de réadaptation, dès lors qu'à cette époque aucun niveau de formation n'était requis dans les cahiers des charges relatifs à ces postes. Il aurait ainsi tout à fait pu être engagé dès le début en qualité de maître de réadaptation en formation, ce d'autant plus qu'il en exerçait les tâches au quotidien, et être colloqué en classe 15, annuité 2. La décision attaquée était ainsi contraire au droit.

Enfin, il avait été traité de manière inégale par rapport à ses collègues maîtres de réadaptation, dès lors que les prestations fournies tout au long des dernières années correspondaient à celles accomplies par ces derniers.

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

EN DROIT

1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable dans son principe (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

2) a. Les intimés estiment que la conclusion du recourant tendant à leur condamnation à verser à ce dernier « le montant de CHF 103'257.40 avec intérêts à 5 % l'an dès le 1er mars 2016 à titre de perte salariale du 1er octobre 2011 au 1er janvier 2021 » serait irrecevable.

b. La chambre administrative est l'autorité supérieure ordinaire de recours en matière administrative (art. 132 LOJ, correspondant à l'art. 56A al. 1 de l'ancienne loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 - aLOJ, en vigueur jusqu'au 31 décembre 2010). Le recours y est ouvert contre les décisions des autorités et juridictions administratives au sens des art. 4, 4A, 5, 6 al. 1 let. a et e et 57. Sont réservées les exceptions prévues par la loi (art. 132 al. 2 LOJ, correspondant à l'art. 56A al. 2 aLOJ).

Elle connaît en instance cantonale unique des actions fondées sur le droit public qui ne peuvent pas faire l'objet d'une décision au sens de l'art. 132 al. 2 LOJ et qui découlent d'un contrat de droit public. Les dispositions de la LPA en matière de recours s'appliquent par analogie à ces actions (art. 132 al. 3 LOJ, correspondant à l'art. 56G aLOJ).

Avant le 1er janvier 2009, la chambre administrative n'était compétente pour connaître des recours contre les décisions concernant le statut et les rapports de service des fonctionnaires et autres membres du personnel de l'État que dans la mesure où une disposition légale, réglementaire ou statutaire le prévoyait (art. 56B

al. 4 aLOJ). Quant à l'art. 56G aLOJ, qui réglementait l'ancienne action pécuniaire largement utilisée pour régler le contentieux financier de la fonction publique, sa teneur a été modifiée. Tout d'abord intitulé « action contractuelle » depuis l'entrée en vigueur le 1er janvier 2009 de la modification législative du 18 septembre 2008, et réservé aux prétentions fondées sur le droit public qui ne pouvaient pas faire l'objet d'une décision et qui découlaient d'un contrat de droit public, il est devenu, depuis le 1er janvier 2011, l'art. 132 al. 3 LOJ.

Le but du législateur était de simplifier le contentieux administratif de la fonction publique. Désormais, la voie du recours à la chambre administrative est ouverte en cas de litige entre un agent public et une collectivité publique portant sur des prétentions pécuniaires, dans tous les cas où la détermination relative à celles-ci peut sans difficulté faire l'objet d'une décision ordinaire (MGC 2007-2008/VIII A 6501 p. 6549). La conséquence de cette modification est importante. Le fonctionnaire ne peut plus intenter une action pécuniaire pour des prétentions fondées sur les rapports de service. Il doit formuler ses prétentions auprès de l'autorité qui, selon lui, viole ses droits (art. 4A LPA). L'autorité ouvre alors une procédure qui est régie par la LPA. Après avoir instruit la cause, l'autorité concernée prend une décision sujette à recours. La juridiction administrative n'intervient plus que sur recours contre cette décision. De son côté, l'action contractuelle de l'art. 132 al. 3 LOJ n'est plus une voie de droit ouverte pour ce type de contentieux, étant désormais réservée à celui des contrats de droit public (ATA/152/2020 du 11 février 2020 consid. 1b et les références citées).

Pour que l'action soit recevable, il faut ainsi que les conclusions prises par le demandeur ne puissent faire l'objet d'une décision (ATA/152/2020 précité consid. 1b et les références citées).

c. En l'espèce, le recourant a fait valoir des griefs quant à sa classification salariale et, les négociations entreprises n'ayant pas abouti, a précisément formulé et chiffré ses prétentions pécuniaires auprès des intimés, notamment dans son courrier du 8 juin 2020, afin que ceux-ci rendent une décision sujette à recours. Ainsi, dans leur décision attaquée du 7 décembre 2020, les intimés se sont prononcés sur les prétentions salariales du recourant, estimant d'ailleurs au terme de son instruction que CHF 17'848.65 lui étaient dus à titre d'écart salarial pour la période du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2020. Par conséquent, la conclusion du recourant ayant trait au paiement de la somme qu'il estime lui être due au titre de perte salariale est recevable.

3) a. La prescription des prétentions pécuniaires du recourant, à tout le moins d'une partie d'entre elles, a été soulevée par les intimés.

b. Cette prescription se base sur l'art. 128 ch. 3 de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220) qui prévoit que les créances dérivant du droit du travail se

prescrivent en cinq ans. Ce principe a été rappelé dans les ATA/89/2019 du 29 janvier 2019 et ATA/198/2014 du 1er avril 2014, s'agissant de rapports de travail pour le personnel de la fonction publique. La prescription court dès que la créance est devenue exigible (art. 130 al. 1 CO). Les créances issues du contrat de travail commencent à se prescrire au plus tard à la fin des rapports de travail (art. 339 al. 1 CO ; Pascal PICHONNAZ, code des obligations I - Commentaire romand, 3ème éd., 2021, n. 3 ad art. 130 CO).

La prescription est interrompue lorsque le débiteur reconnaît la dette, notamment en payant des intérêts ou des acomptes, en constituant un gage ou en fournissant une caution (art. 135 ch. 1 CO). Le débiteur peut également renoncer à se prévaloir de la prescription lorsque le délai court et même lorsque le délai est écoulé (ATF 132 III 226 consid. 3.3.7). La renonciation peut intervenir par actes concluants, mais il faut des indices clairs (arrêt du Tribunal fédéral 4A_495/2011 du 15 novembre 2011 consid. 2.3.1). Il suffit que le débiteur manifeste sa conviction que la dette existe encore (arrêt du Tribunal fédéral 4A_276/2008 du 31 juillet 2008 consid. 4) et qu'il reconnaisse l'obligation dans son principe ; peu importe qu'il soit dans l'incertitude quant à son étendue, sa déclaration n'ayant pas à se rapporter à une somme déterminée (arrêt du Tribunal fédéral 5A_269/2014 du 17 mars 2015 consid. 9.1.1 et les références citées).

La prescription est également interrompue lorsque le créancier fait valoir ses droits par une action devant un tribunal (art. 135 ch. 2 CO).

Les conditions d'interruption de la prescription sont toutefois plus souples en droit public que celles prévues par l'art. 135 CO. Il s'agit de tout acte propre à faire admettre la prétention en question, visant à l'avancement de la procédure et accompli dans une forme adéquate. L'administré interrompt la prescription par toute intervention auprès de l'autorité compétente tendant à faire reconnaître ses droits (Pierre MOOR/Étienne POLTIER, Droit administratif, vol. 2, 3ème éd., 2011, p. 100 et la jurisprudence citée). D'une manière générale, la prescription est interrompue par tout acte par lequel le créancier fait valoir sa créance de manière adéquate vis-à-vis du débiteur (Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2ème éd., 2018, p. 262 n. 744).

c. En l'espèce, les montants réclamés par le recourant, correspondant à la différence entre la rémunération qu'il aurait, selon lui, dû percevoir depuis 2011 et celle qu'il a effectivement perçue constituent une prestation relative au salaire, visée par l'art. 128 ch. 3 CO. La prescription quinquennale est ainsi applicable.

En l'occurrence, le recourant a signé en 2011 un contrat portant sur un poste d'agent technique/administratif avec une rémunération en classe 10, annuité 2. Il n'a alors pas contesté les termes dudit contrat. Lorsqu'en 2013, il a été promu au poste de maître d'atelier sans formation rémunéré en classe 13, annuité 0, ne s'est pas non plus opposé à sa classification. En 2015 et 2019, il a sollicité une

réévaluation de sa situation, relevant que celle-ci était prétéritée, sans toutefois formuler de prétentions concrètes auprès des intimés. Ce n'est que dans son courrier du 24 janvier 2020 que le recourant a formellement proposé aux EPI d'entrer en négociations afin de rectifier une situation qui le prétéritait financièrement, ce que ces derniers ont accepté en reconnaissant une obligation dans son principe. Ainsi, suivant la jurisprudence précitée et dans l'hypothèse la plus favorable au recourant, le délai de prescription a été interrompu le 24 janvier 2020, de sorte que la prescription est acquise pour toutes éventuelles créances antérieures au 24 janvier 2015.

4) Le présent litige porte sur la conformité au droit de la décision rendue par l'autorité intimée le 7 décembre 2020.

5) Dans un premier grief, le recourant se plaint d'une violation de son droit d'être entendu. La décision attaquée ne serait pas motivée de manière à ce qu'il puisse la comprendre et en contester les motifs. En ne traitant pas ses griefs, l'autorité intimée aurait fait obstacle à un contrôle de sa décision par l'autorité supérieure.

a. Le droit d'être entendu, garanti par les art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) et 41 LPA, comprend notamment le droit pour la personne concernée de fournir des preuves quant aux faits de nature à influer 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 la juridiction saisie de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, si elle 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).

La jurisprudence du Tribunal fédéral en matière de droits constitutionnels a également déduit du droit d'être entendu le droit d'obtenir une décision motivée (ATF 138 I 232 consid. 5.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_333/2019 du 3 juin 2019 consid. 5.1). L'autorité n'est toutefois pas tenue de prendre position sur tous les moyens des parties ; elle peut se limiter aux questions décisives, mais doit se prononcer sur celles-ci (ATF 142 II 154 consid. 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_394/2018 du 7 juin 2019 consid. 3.1). Il suffit, du point de vue de la motivation de la décision, que les parties puissent se rendre compte de sa portée à leur égard et, le cas échéant, recourir contre elle en connaissance de cause (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2D_1/2019 du 22 juillet 2019 consid. 6.1).

b. En l'espèce, les intimés ont rendu le 7 décembre 2020 une décision faisant suite à une demande du recourant d'examiner sa situation salariale depuis son engagement, le cas échéant faisant valoir des prétentions pécuniaires au titre de

différence entre le salaire qu'il a effectivement perçu et celui qu'il aurait dû, selon lui, percevoir. Dans ce contexte, des discussions ont eu lieu et des explications ont été données au recourant à plusieurs reprises, avant que la décision attaquée ne soit rendue. La motivation de cette dernière apparaît certes succincte. Il n'en demeure pas moins que l'autorité intimée justifie son refus de donner suite à la demande du recourant en se fondant sur les explications fournies quant au parcours de formation auquel il devait s'astreindre dans le cadre de sa reconversion professionnelle pour atteindre son but, qu'il avait acceptées en toute connaissance de cause. L'autorité intimée indique également qu'elle considère que le recourant a été colloqué dans une classe de fonction adéquate tout au long de son parcours, décidant néanmoins de rectifier rétroactivement cette collocation en le plaçant en classe 13, annuité 0 dès son engagement en lieu et place de la classe 10, annuité 2, puis en classe 17, annuité 4 une fois sa formation complète achevée.

Dans ces circonstances, le recourant, qui a déposé un recours de quatorze pages contre la décision qu'il conteste, ne peut pas se prévaloir de ne pas en avoir compris la portée et de ne pas avoir été en mesure de faire valoir ses droits en toute connaissance de cause. Il s'ensuit que son droit d'être entendu n'a pas été violé.

6) Le recourant se plaint ensuite d'un abus du pouvoir d'appréciation de l'autorité intimée, qui aurait violé en particulier les dispositions légales applicables en matière de rémunération, le principe de l'interdiction de l'arbitraire et celui de l'égalité de traitement. Il allègue avoir perçu, depuis son engagement le 1er octobre 2011, une rémunération qui ne correspondrait pas à la fonction qu'il exerçait et aux charges qu'il assumait dans les faits, ce tant s'agissant de la classe salariale que des annuités attribuées, avec pour conséquence une importante perte salariale.

a. Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité, tout en restant dans les limites de son pouvoir d'appréciation, se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et qui sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire, l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi ou le principe de la proportionnalité (ATF 137 V 71 consid. 5.1 ; 123 V 150 consid. 2 et les références citées ; ATA/927/2020 du 22 septembre 2020 consid. 4b).

b. La loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15) et le règlement d'application de la LTrait du 17 octobre 1979 (RTrait - B 5 15.01) ont pour objet la rémunération des membres du personnel de l'État de Genève, dont font partie les EPI.

Le Mémento des instructions de l'office du personnel de l'État (ci-après : MIOPE) réunit les directives précisant les pratiques communes dans l'application des lois et des règlements relatifs au personnel de l'État. Il constitue une ordonnance administrative. Une telle ordonnance ne lie pas le juge, mais celui-ci la prendra en considération, surtout si elle concerne des questions d'ordre technique, tout en s'en écartant dès qu'il considère que l'interprétation qu'elle donne n'est pas conforme à la loi ou à des principes généraux (ATA/697/2016 du 23 août 2016 consid. 5c ; ATA/722/2015 du 14 juillet 2015 consid. 4b ; ATA/31/2012 du 17 janvier 2012 consid. 7).

c. En vertu de l'art. 4 LTrait, le Conseil d'État établit et tient à jour le règlement et le tableau de classement des fonctions permettant de fixer la rémunération de chaque membre du personnel en conformité de l'échelle des traitements. Dans ce classement, il doit être tenu compte du rang hiérarchique et des caractéristiques de chaque fonction en prenant en considération, notamment, l'étendue qualitative et quantitative des attributions dévolues et des obligations à assumer, les connaissances professionnelles et aptitudes requises, l'autonomie et les responsabilités, les exigences, inconvénients, difficultés et dangers que comporte l'exercice de la fonction.

d. Aux termes de l'art. 11 al. 2 LTrait, l'autorité ou l'organe d'engagement ou de nomination détermine le traitement initial en tenant compte, notamment, de l'âge de la personne candidate, des années consacrées à l'éducation des enfants, de l'absence de qualifications professionnelles requises ou, à l'inverse, de l'expérience professionnelle antérieure à l'engagement.

e. Le traitement initial correspond à la classe prévue pour la fonction, annuité 0 (art. 3 al. 1 RTrait). En principe, seuls les candidats qualifiés peuvent être engagés ; toutefois si, lors de son engagement, le futur titulaire n'a pas encore le titre correspondant au niveau d'exigence requis pour la fonction, il se voit attribuer le code complémentaire 9, impliquant une diminution maximale de deux classes par rapport à la classe prévue (art. 4 RTrait).

Selon la fiche no 02.01.03 du MIOPE (https://www.ge.ch/document/020103-liste-codes-leurs-incidences, consultée le 20 octobre 2021), les lettres E et F signifient respectivement moins une et moins deux classes, qui se retranchent de la classe maximum de la fonction.

Le code complémentaire 9 signifie que le titulaire de la fonction ne possède pas encore le titre ou le niveau de formation requis pour la fonction. En règle générale, le code complémentaire 9 situe le traitement du titulaire deux classes en-dessous de celle fixée pour la fonction ou de la classe d'engagement. Toutefois, dans des cas particuliers, le responsable RH de département, d'entente avec l'office du personnel de l'État (ci-après : OPE) et après un examen approfondi du curriculum vitae, peut réduire cette incidence à une classe.

Le code complémentaire 9 est supprimé, notamment, à l'obtention du titre requis (http://ge.ch/etat-employeur/directives-miope/02-remuneration/01-evaluation-fonctions/020102-suppression-code-complementaire-9, consulté le 20 octobre 2021).

f. L'art. 13 LTrait définit la promotion comme une mutation à une nouvelle fonction de classe supérieure à celle exercée jusqu'alors.

Selon l'art. 8 al. 4 let. b RTrait, la promotion donne lieu immédiatement à l'octroi d'une augmentation extraordinaire de traitement qui correspond à une double annuité et un coulissement dans la nouvelle classe ou dans la classe la plus proche lorsque la nouvelle fonction est située deux classes au-dessus de la fonction antérieure.

La promotion d'un titulaire à un nouveau poste est faite à titre d'essai pour une période de douze à vingt-quatre mois. À la fin de cette période, le titulaire est confirmé dans son nouveau poste et son traitement est situé dans la classe de fonction (art. 8 al. 1 et 2 RTrait). L'art. 8 al. 4 RTrait fixe encore en détail les règles de fixation du traitement par coulissement dans la nouvelle classe.

La fiche MIOPE no 02.02.01 (fixation du traitement en cas de promotion + formules à utiliser, https://www.ge.ch/document/020201-fixation-du-traitement-cas-promotion-formules-utiliser, consulté le 20 octobre 2021) fournit des exemples de calculs d'annuités, notamment en cas de promotion.

g. En l'espèce, il convient tout d'abord de rappeler que, toutes les éventuelles créances antérieures au 24 janvier 2015 étant prescrites, le présent litige ne porte que sur les prétentions du recourant après cette date.

Il ressort du dossier que le recourant a commencé son activité au sein des intimés en n'étant pas au bénéfice de la formation requise pour devenir maître d'atelier, le cas échéant maître de réadaptation, hormis son expérience cumulée d'environ deux ans en tant qu'animateur et moniteur auprès d'enfants. Ayant toutefois manifesté son intérêt pour la fonction de maître de réadaptation, un plan de formation lui a été proposé, à savoir l'obtention d'un CFC pour être nommé maître d'atelier, et d'un CAS pour entrer dans la fonction de maître de réadaptation. Le recourant ne conteste pas avoir accepté tant le principe que la durée de la formation nécessaire à sa reconversion professionnelle, que le fait que cette formation ait été intégralement prise en charge, financièrement et en termes d'heures de travail, par les intimés, et que les conséquences de son manque de formation sur sa rémunération lui ont été expliquées.

C'est ainsi que le recourant a été engagé comme agent technique/administratif dès le 1er octobre 2011, avec une rémunération en classe 10, annuité 2. Toutefois, les discussions et négociations entreprises entre les

parties, bien qu'elles n'aient pas abouti, ont permis de mettre en évidence le fait que le recourant n'avait jamais réellement exercé cette fonction depuis son engagement. C'est ainsi vraisemblablement suite à ce constat que les intimés ont décidé de colloquer rétroactivement le recourant en classe 13, annuité 0, la classe correspondant à celle d'un maître d'atelier en formation se voyant appliquer le code 9 de l'art. 4 RTrait, et l'annuité correspondant au mécanisme du coulissement dans la nouvelle classe suite à une promotion au sens de l'art. 8 al. 4 RTrait.

Une fois son CFC obtenu, le recourant est devenu maître d'atelier en juillet 2016, puis colloqué de la classe 13, annuité 4 en classe 15, annuité 2. Lorsqu'il a obtenu son CAS et est devenu maître de réadaptation en septembre 2019, il est passé de la classe 15, annuité 5 en classe 17, annuité 4. À ce jour, sa rémunération correspond à la classe 17, annuité 5.

Il ressort de ce qui précède, qu'une fois la modification apportée par les intimés dans la décision attaquée, le recourant a, tout au long de son parcours, perçu une rémunération conforme à la fonction qu'il occupait et respectant les dispositions applicables, en particulier les art. 4 et 8 al. 4 RTrait. De même, le calcul des annuités est conforme aux mécanismes applicables prévus par le RTrait et le MIOPE, étant précisé que l'annuité a été suspendue pour l'ensemble de la fonction publique pour l'année 2021.

Au surplus, si le recourant allègue avoir rédigé et signé de nombreux rapports tout au long de son parcours, il n'apparaît pas qu'il l'aurait fait exclusivement en tant que maître de réadaptation. Il ne démontre par ailleurs pas que ses tâches consistaient uniquement en celles contenues dans le cahier des charges du maître de réadaptation. Enfin, le fait qu'un point concernant la formation ne figurait pas dans les cahiers des charges jusqu'en 2019 ne signifie pas qu'aucune formation n'était requise pour occuper les postes de maître d'atelier et de maître de réadaptation, ce d'autant que le plan de formation lui a été exposé dès son engagement et que cela a encore été précisé lors de sa demande d'engament, avec l'application du code 9.

Dans ces circonstances, la décision n'apparaît pas entachée d'arbitraire. Le recourant ne démontre pas non plus qu'un collègue se trouvant dans une situation identique à la sienne aurait été traité différemment.

L'autorité intimée n'a dès lors pas abusé de son pouvoir d'appréciation.

Il y a cependant lieu de tenir compte, au vu de ce qui précède s'agissant de la prescription, du fait que le calcul de l'autorité intimée pour déterminer le montant dû au recourant doit porter sur la période du 24 janvier 2015 au 31 décembre 2020, et non à partir du 1er janvier 2016 comme elle l'avait estimé, ainsi que comprendre des intérêts moratoires de 5% l'an dès le 30 juin 2017 (date médiane), le recourant y ayant conclu.

Compte tenu de ce qui précède, le recours sera très partiellement admis et la cause retournée à l'autorité intimée pour nouvelle décision au sens des considérants pour un nouveau calcul du montant dû au recourant, vu la date à partir de laquelle les créances sont prescrites. Au surplus, le recours sera rejeté et la décision attaquée confirmée.

7) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe dans une large mesure (art. 87 al. 1 LPA). Une indemnité de procédure de CHF 500.- sera allouée au recourant, à la charge des Établissements publics pour l'intégration (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 25 janvier 2021 par Monsieur A_____ contre la décision des Établissements publics pour l'intégration (EPI) du 7 décembre 2020 ;

au fond :

l'admet partiellement en tant que seules les créances antérieures au 24 janvier 2015 sont prescrites ;

renvoie la cause aux Établissements publics pour l'intégration pour nouvelle décision au sens des considérants ;

le rejette pour le surplus ;

met à la charge de Monsieur A_____ un émolument de CHF 1'000.- ;

alloue à Monsieur A_____ une indemnité de procédure de CHF 500.-, à la charge des Établissements publics pour l'intégration ;

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

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

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

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

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

communique le présent arrêt à Mes Steve Alder et Marie Gachet, avocats du recourant ainsi qu'à Me Lorella Bertani, avocate des Établissements publics pour l'intégration (EPI).

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

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :	le président siégeant :
F. Scheffre	C. Mascottto

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :