RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3589/2022-FPUBL **ATA/524/2023**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 23 mai 2023

dans la cause

A_____
représenté par Me Samantha EREMITA, avocate **recourant**

contre

VILLE DE GENÈVE **intimée**

EN FAIT

A. **a.** A_____ a été nommé par la Ville de Genève (ci-après : la ville) comme adjoint de direction responsable de l'administration à la B_____ (ci-après : B_____) à compter du 1er janvier 2007, en classe 17 de l'échelle des traitements.

À partir du 1er juillet 2010, A_____ a été promu en classe 18 de l'échelle des traitements.

b. À la suite d'un audit externe effectué à la B_____, le conseil administratif de la ville (ci-après : le conseil administratif) a décidé, le 23 janvier 2017, de supprimer huit postes au sein de celle-ci, dont celui de A_____. Il le lui a confirmé par courrier du jour même.

La réorganisation de la B_____ impliquait la suppression de son poste avec effet immédiat. Dès ce jour et jusqu'au 23 mars 2017, son dossier serait proposé en mobilité à l'ensemble des services de l'administration municipale. Cette démarche permettrait de déterminer si A_____ pouvait être affecté à un autre poste correspondant à ses capacités et aptitudes professionnelles. Durant cette période, il restait rattaché à la B_____ et aucun changement de traitement n'interviendrait. En parallèle, il lui appartiendrait d'entreprendre des recherches pour un éventuel nouvel emploi externe à l'administration municipale. Il devait également prendre contact avec la direction des ressources humaines (ci-après : DRH). Si aucune alternative n'avait été trouvée le 23 mars 2017, les rapports de service seraient résiliés. Dans cette hypothèse, A_____ aurait droit à une indemnité égale à six fois son dernier traitement mensuel de base, plus 0,2 fois son dernier traitement mensuel de base par année passée au service de la ville.

c. Le 12 avril 2017, la ville et A_____ ont signé une convention d'accord (ci-après : la convention) ayant pour objet de fixer les modalités de son changement d'affectation.

En préambule, il était notamment précisé qu'« eu égard à l'ancienneté et à la fidélité de A_____ ainsi qu'à teneur de l'ensemble de son dossier, la ville lui a[vait] proposé un nouveau poste adapté et orienté sur ses compétences reconnues en termes de gestion financière, sans fonctions managériales ». À partir du 1er mai 2017, ce dernier n'occuperait plus le poste d'adjoint de direction responsable de l'administration, mais celui de responsable de gestion financière à la B_____, à 100%, classé en catégorie L de l'échelle des traitements (art. 1 al. 2 de la convention). Au vu de l'ancienneté et de la fidélité de A_____, la ville acceptait, « à titre tout à fait exceptionnel et dans l'intérêt bien compris de ce dernier que son traitement reste positionné en classe « P » de l'échelle des traitements, annuité 14.57, correspondant à un montant de CHF 163'501.-, augmenté de

CHF 13'503.40 à titre de 13e salaire, tant que A_____ occupera[it] le poste de responsable de gestion financière à la B_____, à 100% » (art. 2 de la convention). « À compter de son changement d'affectation, A_____ renon[çait] à toute augmentation de traitement, en particulier à celles résultant des art. 46, 48 et 115 al. 10 du [statut du personnel de la Ville de Genève du 29 juin 2010 - LC 21 151 - ci-après : le statut], et ce tant que A_____ occupera[it] le poste de responsable de gestion financière à la B_____, à 100 % » (art. 3 de la convention).

d. Selon un échange de courriels du 10 mai 2017, la responsable RH du département des finances et du logement (ci-après : DFL) a confirmé à A_____ que la directrice de celui-ci avait décidé de supprimer la mention « cadre supérieur » de son cahier des charges, son nouveau poste étant évalué en classe L.

e. Le 16 juin 2017, a eu lieu un entretien périodique de A_____ portant sur la période d'avril/mai 2017.

L'intéressé a alors critiqué le rapport d'audit effectué en 2016 ayant conclu à son incapacité à organiser et gérer l'unité administration, ainsi que la décision subséquente du conseil administratif, sans qu'il ait pu alors faire valoir son droit d'être entendu. Afin d'y remédier, il remettait des observations complémentaires à cet égard et entendait désormais se consacrer à sa nouvelle fonction. Dans ce cadre, il était reconnaissant envers la ville de lui avoir procuré les moyens de se former dans le domaine des finances et du « *controlling* ».

Selon le commentaire de l'appréciateur, à savoir le directeur de la B_____, « suite à un audit réalisé par un externe, le cahier des charges de A_____ a[vait] été revu de façon à retirer les tâches managériales et recentrer l'activité sur les éléments liés à la gestion financière du service et aux aspects de contrôle. A_____ a[vait] activement participé à la répartition des tâches qui ne lui [étaient] plus attribuées de façon à ce qu'elles soient assurées sans interruption. [Il était heureux] que A_____ puisse se focaliser sur ses compétences et qu'il ait pu également trouver un domaine dans lequel il a[vait] envie de se former et de se développer ».

La directrice du DFL avait également confirmé « que le repositionnement a[vait] été motivé pour des raisons d'aptitude au poste ».

f. Le 1er novembre 2018 a eu lieu un second entretien périodique de A_____ portant sur la période de juillet 2017 à octobre 2018.

L'intéressé se disait alors entièrement satisfait de son nouveau poste, malgré la façon dont il y avait été amené. Il n'y avait pas eu de confusion dans son rôle, ses activités étant bien celles de son cahier des charges. Il ne faisait « pas ce qui

n'a[vait] plus paru nécessaire [qu'il] fasse de [son] ancien poste (à savoir, manager et assumer le rôle d'administrateur) ».

g. Par pli du 8 juin 2020, A_____ a adressé au conseil administratif « une demande de révision en [sa] faveur de la convention ».

Il avait été porté à sa connaissance que la B_____ allait opérer une nouvelle restructuration aboutissant à la création d'une nouvelle unité réunissant tout le personnel administratif du service. Son poste ayant été supprimé lors de la précédente réorganisation, sa position avait été finalement stabilisée au poste de responsable de gestion financière, après qu'un poste de contrôleur de gestion avait été envisagé. Dans ce contexte, il avait signé la convention, « malgré l'injustice de ne pas avoir pu exercer [son] droit d'être entendu et malgré l'injustice de ne pas avoir pleinement bénéficié de l'art. 41 al. 1 du statut ». Il constatait toutefois que la B_____ entendait revenir sur cette nouvelle organisation pour réintroduire des cadres intermédiaires. Si « ce revirement » semblait « réparer une erreur stratégique », la suppression de son ancien poste lui paraissait constituer « une action de congé abusif par action de suppression de son poste au motif de suppression de fonction puis en instaurant par la suite une fonction similaire qui serait assumée par une autre personne et en recréant une unité administrative fort semblable à celle qui a[vait] été démembrée trois ans plus tôt ». Il n'entendait pas prétendre au nouveau poste d'administrateur créé dans ce contexte ni critiquer les choix de sa hiérarchie. En revanche, il demandait « un geste symbolique mais réparateur consistant à réviser en [sa] faveur l'application toute particulière du statut qui [lui] a[vait] été faite ». Autrement dit, il demandait que l'art. 41 al. 1 du statut lui soit à nouveau appliqué, avec effet immédiat.

h. Par courrier du 26 mai 2021, le conseil administratif a confirmé à A_____ les modalités de son changement d'affectation définitif au poste d'analyste financier rattaché à la C_____ (ci-après : C_____) dès le 1er juin 2021. Ce nouveau poste était classé en catégorie « L » de l'échelle des traitements. Son salaire demeurait toutefois en classe « P *ad personam* ».

À cet égard, il prenait acte du précédent courrier du 6 mai 2021, par lequel A_____ informait le chef de service avoir pris note de son changement d'affectation, lequel s'effectuerait sans période d'essai et sans diminution de traitement ni passage dans une classe de traitement inférieure. Il renonçait à son droit d'être entendu et de se faire assister.

i. Par pli du 5 février 2022, A_____ a sollicité du conseil administratif le rétablissement de « ses droits statutaires », compte tenu de son changement d'affectation depuis le 1er juin 2021. L'art. 3 de la convention étant devenu ainsi caduc, il devait désormais pouvoir bénéficier à nouveau de son droit à l'augmentation de son traitement prévu par le statut, en particulier à l'art. 41 al. 2 du statut.

j. Le 13 avril 2022, le conseil administratif lui a répondu qu'il n'entendait pas entrer en matière sur sa demande.

k. Par courriel du 19 mai 2022, A_____ a requis du secrétaire général de la ville la communication de la motivation de la décision précitée.

l. Par courrier du 24 mai 2022, il a contesté la position du conseil administratif, en sollicitant, en cas de refus de celui-ci de faire droit à sa demande, la notification d'une décision motivée sujette à recours.

m. Dans sa réponse du 29 juin 2022, le conseil administratif lui a indiqué qu'il envisageait de refuser sa demande de rétablissement des mécanismes salariaux. Un délai au 15 juillet 2022, prolongé au 12 août 2022 à la demande de A_____, lui était imparti pour faire valoir son droit d'être entendu par écrit ou solliciter son audition.

n. Par courrier du 12 août 2022, A_____ a fait usage de cette possibilité, en sollicitant son audition par le conseil administratif et contestant la position de celui-ci.

o. Le 13 septembre 2022, A_____ a été entendu par une délégation du conseil administratif.

p. Par décision du 28 septembre 2022, la ville a refusé de rétablir, en faveur de A_____, les mécanismes salariaux qui avaient été restreints par l'art. 3 de la convention, en particulier ceux résultant des art. 46, 48 et 115 al. 10 du statut.

Les raisons ayant présidé à la renonciation prévue à l'art. 3 de la convention étaient rappelées, en particulier l'ancienneté et la fidélité de A_____. Selon les règles de la bonne foi, il convenait de comprendre que la restriction des mécanismes salariaux était applicable tant que le poste qu'il occupait était classé dans une catégorie de traitement inférieure à la classe « P », mais qu'il bénéficierait néanmoins de cette dernière *ad personam*. A_____ continuait de bénéficier de la classe de traitement « P » alors que le poste d'analyste financier à la C_____ était classé en catégorie « L ». Il n'y avait pas lieu qu'il puisse bénéficier du rétablissement des mécanismes salariaux, puisque son traitement actuel demeurait supérieur à celui lié au poste qu'il occupait.

B. **a.** Par acte du 31 octobre 2022, A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision précitée, en concluant à son annulation, à ce qu'il soit dit que l'art. 3 de la convention ne s'appliquait plus à compter du 3 juin 2021, et à ce qu'il soit ordonné à la ville de rétablir les mécanismes salariaux, en particulier les art. 46, 48 et 115 al. 10 du statut en sa faveur à compter du 1er juin 2021 en classe « P », annuité 18.57, subsidiairement annuité 14.57. Préalablement, il sollicitait la tenue d'une audience de comparution personnelle des parties.

Selon la lettre de l'art. 3 de la convention, la renonciation à toute augmentation de traitement était expressément conditionnée à l'occupation du poste de responsable de gestion financière à la B_____, à 100%. Dès lors que tel n'était plus le cas, l'augmentation du traitement devait être rétablie. La convention était claire et conforme aux déclarations de volonté des parties, étant précisé qu'elle avait été établie et rédigée par la ville. Si son maintien en classe « P » résultait de son ancienneté et de sa fidélité, il ressortait du texte de la convention que son changement d'affectation avait été effectué pour les besoins du service sur la base de l'art. 41 al. 1 à 3 du statut. L'art. 3 de la convention était donc lié au poste de responsable de gestion financière à la B_____ à 100%, conformément au principe de la bonne foi. Dans ce cadre, il avait lui-même renoncé au versement de l'indemnité prévue à l'art. 35 al. 3 du statut en échange du poste proposé qui n'était pas équivalent. Dans le cadre de son changement d'affectation pour les besoins du service depuis le 1er juin 2021, il avait bénéficié de l'art. 41 al. 2 du statut rendant les mécanismes salariaux applicables, leur empêchement n'entrant dans les compétences de la ville que pour administrer une sanction disciplinaire au sens de l'art. 93 al. 1 du statut. Avec le maintien de l'application de l'art. 3 de la convention, il subissait une diminution de son traitement qui n'était pas prévue par l'art. 41 al. 2 du statut. Depuis son changement d'affectation du 1er juin 2021, les rapports de service étaient entièrement régis par le statut, de sorte que la renonciation à l'application des mécanismes d'augmentation de son traitement n'était plus fondée depuis cette date. Compte tenu du fait que par l'art. 3 de la convention, il avait renoncé aux mécanismes salariaux sans qu'ils soient gelés par la ville, sa classe de traitement « P » avait atteint l'annuité 18.57 au 1er juin 2021.

b. La ville a conclu au rejet du recours.

c. Dans sa réplique, le recourant a relevé que l'intimée omettait de préciser que, selon l'organigramme présenté par le directeur de la B_____ le 23 janvier 2017, il était mentionné comme contrôleur de gestion, soit un poste en classe « N ». Cette annonce avait été faite avant que son dossier ne soit proposé en mobilité à l'ensemble des services de l'administration municipale. Selon toute vraisemblance, le directeur de la B_____ avait reçu l'aval préalable de sa hiérarchie, de sorte que dite proposition constituait un changement d'affectation pour les besoins du service. Durant tout le processus de changement d'affectation, il s'était senti assuré de ne pas être licencié au vu des perspectives avancées par le directeur de la B_____ de le repositionner dans le service. S'il avait autorisé la direction des ressources humaines à faire circuler son dossier dans les services de l'administration municipale, c'était uniquement dans le but de trouver dans un autre service de la ville une offre plus attrayant que celle de la B_____. L'intimée ne démontrait pas avoir effectué de « nombreuses recherches » selon ses termes ni qu'il y ait eu une négociation préalable à la conclusion de la convention. Il n'était pas cohérent au vu des circonstances de prétendre désormais

que le licenciement était envisagé. Cette démarche démontrait également le choix d'un changement d'affectation d'office pour les besoins du service, même si l'intimée signalait formellement dans sa lettre du 23 janvier 2017, son intention de résilier les rapports de service si aucune alternative n'avait été trouvée.

Étaient notamment joints les documents suivants :

- une copie du courriel adressé le 23 janvier 2017 par le directeur de la B_____ à tous ses collaborateurs indiquant que la directrice du DFL et lui-même avaient « une annonce très importante à [leur] faire », de sorte qu'ils les convoquaient en séance le matin même ;

- un organigramme non daté le mentionnant comme contrôleur de gestion.

d. 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 (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) Préalablement, le recourant a sollicité une comparution personnelle des parties.

2.1. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique, d'avoir accès au dossier et de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influer sur la décision à rendre (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 et les références citées). L'autorité peut cependant renoncer à procéder à des mesures d'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1 et les références citées). En outre, il n'implique pas le droit d'être entendu oralement, ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; 130 II 425 consid. 2.1).

2.2. *In casu*, les parties ont eu l'occasion de se déterminer par écrit à réitérées reprises. L'intimée a produit le dossier du recourant, lequel a également pu remettre les pièces jugées utiles. L'intéressé n'indique pas quels éléments son

audition serait susceptible d'apporter à l'issue du litige, alors que la chambre de céans dispose d'un dossier complet.

Par conséquent, il ne sera pas donné suite à la demande d'audition du recourant.

3) Le litige porte sur la conformité au droit du refus de l'intimée de rétablir les mécanismes salariaux au traitement du recourant sur la base de l'art. 3 de la convention.

4) **4.1.** Selon l'art. 61 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès ou l'abus d'appréciation (al. 1 let. a), ainsi que pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (al. 1 let. b). Les juridictions administratives n'ont toutefois pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (al. 2), non réalisée en l'espèce.

4.2. Les communes disposent d'une grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elles entretiennent avec leurs agents. Ainsi, l'autorité communale doit bénéficier de la plus grande liberté d'appréciation pour fixer l'organisation de son administration et créer, modifier ou supprimer des relations de service nécessaires au bon fonctionnement de celle-ci, questions relevant très largement de l'opportunité et échappant par conséquent au contrôle de la chambre de céans (art. 61 al. 2 LPA ; ATA/994/2021 du 28 septembre 2021 consid. 4b).

Ce pouvoir discrétionnaire ne signifie pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble, dès lors qu'elle ne peut ni renoncer à exercer ce pouvoir, ni faire abstraction des principes constitutionnels régissant le droit administratif, notamment la légalité, la bonne foi, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (ATA/430/2020 du 30 avril 2020 consid. 5b et la référence citée). Il en découle que le juge doit contrôler que les dispositions prises se tiennent dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'autorité communale et qu'elles apparaissent comme soutenables (ATA/706/2021 du 6 juillet 2021 consid. 3b et les références citées).

5) **5.1.** Le statut régit les rapports de service entre la ville et son personnel. Il fixe les principes de la politique et de la gestion des ressources humaines de la ville (art. 1 du statut), et s'applique à l'ensemble des personnes qui exercent une activité au service de la ville et qui sont rémunérées pour cette activité (art. 2 al. 1 du statut).

5.2. Concernant la procédure en cas de suppression de poste, l'art. 35 du statut prévoit que, avant d'envisager un licenciement fondé sur l'art. 34 al. 2 let. d du statut, l'employeur procède à des recherches en vue de proposer un ou plusieurs postes équivalents au sein de l'administration municipale. Subsidiairement, il doit proposer des mesures de reconversion professionnelle prévues par règlement (al. 1). La personne licenciée en vertu de l'art. 34 al. 2 let. d du statut, a droit à une

indemnité égale à 6 fois son dernier traitement mensuel de base, plus 0,2 fois son dernier traitement mensuel de base par année passée au service de la ville, une année entamée comptant comme une année entière. Le nombre de mois d'indemnités versées ne peut excéder le nombre de mois restant à courir jusqu'à l'âge statutaire de la retraite (al. 3).

5.3. Au titre de la modification des rapports de service, figure le changement d'affectation d'office, en particulier pour les besoins du service.

Aux termes de l'art. 41 du statut, lorsque les besoins de l'administration l'exigent, un employé peut être affecté temporairement ou définitivement, totalement ou partiellement, à une autre fonction, dans la mesure où la nouvelle activité est en rapport avec ses aptitudes, ses connaissances professionnelles et sa situation (al. 1). Un tel changement d'affectation ne peut entraîner ni diminution de traitement, ni passage dans une classe de traitement inférieure (al. 2). La personne intéressée doit, si elle le demande, être préalablement entendue oralement (al. 3).

5.4. Les fonctions font l'objet d'une description, d'une évaluation et d'une classification salariale (art. 8 al. 1 du statut).

Les membres du personnel reçoivent un cahier des charges qui décrit les tâches à effectuer, ainsi que les responsabilités et les exigences liées au poste qu'ils occupent (art. 9 du statut).

Le maximum de chaque classe de traitement est atteint par des augmentations annuelles (annuités) définies dans l'échelle des traitements figurant en annexe du statut (art. 46 al. 1 du statut). Ces augmentations interviennent au début de chaque année civile, dès la deuxième année de service (art. 46 al. 2 du statut).

Lorsqu'un membre du personnel est affecté à un nouveau poste auquel correspond une classe de fonction inférieure, son traitement est fixé dans la nouvelle classe en tenant compte des annuités déjà acquises, à moins qu'il ne se justifie d'accorder à la personne intéressée une ou des annuités supplémentaires en raison de son expérience utile au nouveau poste. L'art. 41 al. 2 du statut est réservé (art. 47 al. 3 du statut).

Les membres du personnel reçoivent dès la première année de leur engagement un 13^{e} salaire progressif initialement égal à 50% du traitement mensuel calculé conformément aux art. 43 et suivants du statut (art. 48 al. 1 du statut). Ce taux augmente chaque année de 5% pour atteindre 100% dès la 11^{e} année (art. 48 al. 2 du statut).

Tous les employés en fonction lors de l'introduction du statut, bénéficieront d'une mesure exceptionnelle de compensation du salaire de sortie. Douze mois avant leur départ à la retraite, leur salaire sera ajusté au niveau qu'il aurait atteint sous l'ancien statut, si la progression dans l'échelle de traitement s'était déroulée

conformément à l'application complète des mécanismes salariaux et en tenant compte de l'indexation au coût de la vie. Le coût du rattrapage CAP sera entièrement pris en charge par la ville. Cette mesure est également applicable aux membres du personnel qui bénéficieront d'une retraite anticipée parce qu'ils ou elles auraient atteint un taux de rente maximum à la CAP (art. 115 al. 10 du statut).

Le règlement d'application du statut du 14 octobre 2009 (REGAP - LC 21 152.0), en particulier les art. 74 ss REGAP relatifs au traitement et correspondant aux art. 42 à 53 du statut, ne contient aucune disposition spécifique concernant le blocage des mécanismes salariaux, notamment des annuités, en cas de perception d'un traitement supérieur à la classe de la fonction exercée.

5.5. À titre de comparaison, s'agissant de l'affectation d'un membre du personnel de l'administration cantonale, l'art. 12 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) prévoit que celle-ci dépend des besoins de l'administration ou de l'établissement et peut être modifiée en tout temps (al. 1). Un changement d'affectation ne peut entraîner de diminution de salaire (al. 2).

Les annuités supplémentaires ne sont pas accordées aux membres du personnel bénéficiant d'une classification supérieure à celle prévue normalement pour leur fonction ; ces derniers peuvent toutefois demander par la voie de service à réintégrer la classe de traitement prévue normalement pour leur fonction et bénéficier ainsi des annuités supplémentaires (art. 2 al. 5 loi du 21 décembre 1973 concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers - LTrait - B 5 15).

5.6. Selon les principes du droit privé applicables par analogie (arrêt du Tribunal fédéral 8C_282/2022 du 11 janvier 2022 consid. 2 ; ATA/264/2021 du 2 mars 2021 consid. 5), le contrat est parfait lorsque les parties ont, réciproquement et d'une manière concordante, manifesté leur volonté (art. 1 al. 1 de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse - CO, Code des obligations - RS 220). Cette manifestation peut être expresse ou tacite (art. 1 al. 2 CO).

En droit suisse des contrats, la question de savoir si les parties ont conclu un accord est soumise au principe de la priorité de la volonté subjective sur la volonté objective (ATF 144 II 93 consid. 5.2.1). Lorsque les parties se sont exprimées de manière concordante (échange de manifestations de volonté concordantes), qu'elles se sont effectivement comprises et, partant, ont voulu se lier, il y a accord de fait ; si au contraire, alors qu'elles se sont comprises, elles ne sont pas parvenues à s'entendre, ce dont elles étaient d'emblée conscientes, il y a un désaccord patent et le contrat n'est pas conclu.

Subsidiairement, si les parties se sont exprimées de manière concordante, mais que l'une d'elles, ou toutes deux n'ont pas compris la volonté interne de l'autre, ce dont elles n'étaient pas conscientes dès le début, il y a désaccord latent. Le contrat est alors conclu dans le sens objectif que l'on peut donner à leurs déclarations de volonté selon le principe de la confiance ; en pareil cas, l'accord est de droit (ou normatif) (ATF 144 III 93 consid. 5.2.1). Le Tribunal fédéral a eu l'occasion de rappeler dans un arrêt récent qu'il convenait en premier lieu de rechercher la réelle et commune volonté des parties, et en a rappelé les principes. En présence d'un litige sur l'interprétation d'un contrat, le juge doit tout d'abord s'efforcer de déterminer la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_156/2021 du 16 juillet 2021), sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (art. 18 al. 1 CO), le cas échéant empiriquement, sur la base d'indices (ATF 132 III 268 consid. 2.3.2 ; 129 III 664 consid. 3.1). Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté – écrites ou orales –, mais encore le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté réelle des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties établissant quelles étaient à l'époque les conceptions des contractants eux-mêmes (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2 et 5.2.3 ; 132 III 268 consid. 2.3.2).

L'appréciation de ces indices concrets par le juge, selon son expérience générale de la vie, relève du fait. S'il ne parvient pas à déterminer la volonté réelle et commune des parties, parce que les preuves font défaut ou ne sont pas concluantes, ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté exprimée par l'autre à l'époque de la conclusion du contrat – ce qui ne ressort pas déjà du simple fait qu'elle l'affirme en procédure, mais doit résulter de l'administration des preuves –, le juge doit recourir à l'interprétation normative (ou subjective), c'est-à-dire rechercher leur volonté objective en déterminant le sens que, d'après les règles de la bonne foi, chacune d'elles pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre. On parle d'une interprétation selon le principe de la confiance (ATF 144 III 93 consid. 5.2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_156/2021 précité consid. 3.2).

5.7. L'interdiction de l'abus de droit représente un correctif qui intervient dans l'exercice des droits (Giorgio MALINVERNI et al., Droit constitutionnel suisse, vol. II – Les droits fondamentaux, 4e éd., 2021, n. 1307). L'abus de droit consiste à utiliser une institution juridique à des fins étrangères au but même de la disposition légale qui la consacre, de telle sorte que l'écart entre le droit exercé et l'intérêt qu'il est censé protéger s'avère manifeste (Pierre MOOR/Alexandre FLÜCKIGER/Vincent MARTENET, Droit administratif, vol. I, 3e éd., 2012, n. 6.4.4 p. 933 ; Thierry TANQUEREL, op. cit., n. 583 p. 208). L'interdiction de l'abus de droit vaut, tout comme la notion de fraude à la loi qui en constitue une

composante, en droit administratif (ATF 142 II 206 consid. 2.3), et ce tant pour les administrés que pour l'administration (ATA/1470/2017 du 14 novembre 2017 consid. 6b ; Thierry TANQUEREL, op. cit., n. 584 p. 208).

6) En l'espèce, les parties divergent quant à l'applicabilité de la convention depuis le changement d'affectation du recourant au poste d'analyste financier auprès de la C_____ dès le 1er juin 2021. Elles s'accordent en revanche sur le fait que celui-ci s'apparente à un changement d'affectation pour les besoins du service, selon l'art. 41 du statut. Le recourant ne conteste pas non plus que les deux dernières fonctions auxquelles il a été attribué, soit le poste de responsable de gestion financière auprès de la B_____ et celui d'analyste financier à la C_____, sont classées dans une classe inférieure, soit la classe « L » de l'échelle des traitements, comparativement au poste qu'il occupait initialement en tant qu'adjoint de direction responsable de l'administration à la B_____, en classe « P ».

Dans ce contexte, il convient d'examiner la question de l'applicabilité ou non de la convention *in casu*.

Si, comme l'indique le recourant, l'intimée avait probablement envisagé, dans un premier temps, de lui proposer un poste de contrôleur de gestion avant celui de responsable de gestion financière à la B_____, il n'en demeure pas moins que son courrier du 23 janvier 2017 mentionnait expressément qu'en l'absence de poste disponible pour le recourant, une résiliation des rapports de service serait envisagée. Cette précision, ajoutée au délai octroyé au 23 mars 2017 pour proposer en mobilité le dossier du recourant à l'ensemble des services de l'administration municipale, montrent à l'évidence qu'aucun poste en faveur du recourant n'était identifié. Contrairement à ses allégations non établies, sa nouvelle affectation à partir du 1er mai 2017 a donc bien été la conséquence de la suppression de son poste en raison de l'audit effectué à la fin de l'année 2016. Lors de son entretien périodique du 1er novembre 2018, il a d'ailleurs lui-même admis que le nouveau poste ne comportait plus des tâches managériales et que son cahier des charges était clair.

Bien qu'une procédure en cas de suppression de poste aurait dû aboutir au licenciement du recourant en l'absence de poste correspondant à celui d'adjoint de direction responsable de l'administration à la B_____, l'intimée lui en a proposé un autre. Si le recourant argue du fait que cette dernière n'aurait pas démontré avoir effectué des recherches, il n'indique pas qu'un poste vacant non mentionné aurait pu lui convenir. Et ce, alors qu'il reconnaît lui-même avoir donné son accord pour la transmission de son dossier en mobilité aux services de l'administration municipale et qu'il avait été invité à effectuer des recherches de son côté.

En dépit du fait que le rapport d'audit était en sa défaveur, ce qui justifiait la suppression de son poste, et qu'aucun poste correspondant à celui qu'il occupait alors ne pouvait lui être proposé, l'intimée lui a permis de conserver un emploi à son service en maintenant son traitement en classe « P » alors que son nouveau poste était rémunéré en classe « L ». Ces circonstances montrent indubitablement que l'intimée a effectivement entendu soutenir le recourant en raison « de son ancienneté et de sa fidélité », tel que relevé en préambule de la convention.

En outre, il est vrai que le texte de l'art. 3 de la convention stipule expressément que le recourant renonçait à toute augmentation de traitement, en particulier celles résultant des art. 46, 48 et 115 al. 10 du statut « tant qu'il occuperait le poste de responsable de gestion financière à la B_____, à 100% ». Cependant, aucun élément ne permet de retenir que l'intimée entendait modifier lesdites modalités en cas de changement d'affection. En effet, il ressort de la correspondance échangée entre les parties entre les 8 juin 2020 et 26 mai 2021 que l'intimée faisait clairement référence au maintien en classe « P *ad personam* » du recourant lorsqu'il lui confirmait les modalités du changement d'affectation, celle-là même qui avait été fixée selon la convention. Il n'était pas douteux que cette référence visait le statut défini à l'art. 3 de la convention, date à partir de laquelle l'intéressé a précisément été placé en classe « P *ad personam* ». C'est sans compter le fait que l'approche contraire ne serait à l'évidence pas cohérente avec les conditions salariales avantageuses dont bénéficie le recourant, tandis que le poste qu'il occupe désormais se trouve quatre classes inférieures à celle dont il perçoit le traitement « *ad personam* ». Soutenir le contraire ne résiste pas à l'examen, dans la mesure où le recourant demande à percevoir des annuités alors qu'il bénéficie d'ores et déjà d'un traitement largement supérieur à celui applicable à la fonction qu'il exerce.

Cette perspective est confortée par le fait que, dans une telle hypothèse, la LPAC prévoit pour le personnel de l'administration cantonale un blocage des annuités. À cet égard, force est de constater que l'art. 41 al. 2 du statut a d'ailleurs une teneur identique à celle de l'art. 12 al. 2 LPAC. Tandis que l'art. 47 al. 3 du statut réserve l'art. 41 al. 2 du statut, il ne comprend toutefois aucune disposition similaire à l'art. 2 al. 5 LTrait. Il apparaît ainsi qu'à l'art. 3 de la convention, l'intimée a entendu combler ladite lacune, sans envisager que le recourant changerait de poste. Les bases légales précitées et l'art. 3 de la convention visaient ainsi à ne pas prétériter la situation du recourant, tout en limitant les avantages en résultant.

En changeant d'affectation à partir du 1er juin 2021, le recourant est resté dans une classe de traitement inférieure à celle qu'il occupait initialement, étant précisé que son traitement était maintenu en classe « P *ad personam* » tel que cela avait été prévu par la convention.

Au vu de ce qui précède et conformément aux bases légales susrappelées, il y a lieu de retenir que l'intimée entendait appliquer la convention, en particulier l'art.

3 de celle-ci, tant que le recourant occuperait une fonction considérée dans une classe de l'échelle des traitements inférieure à la classe « P ». Cette approche est conforme au sens et au but du statut lorsque celui-ci prévoit qu'en cas de changement d'affectation, il ne peut y avoir ni diminution de traitement, ni passage dans une classe de traitement inférieure.

Il s'ensuit que l'intimée n'a commis aucun abus de droit alors que le recourant prétend à bénéficier de mécanismes salariaux lui permettant d'augmenter son traitement, déjà largement supérieur à celui applicable au poste qu'il occupe désormais.

Mal fondé, le recours sera rejeté.

7) Vu son issue, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

Compte tenu des conclusions du recours et vu l'échelle des traitements de l'intimée, la valeur litigieuse est supérieure à CHF 15'000.- (art. 112 al. 1 let. d de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 - LTF - RS 173.110).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 31 octobre 2022 par A_____ contre la décision de la Ville de Genève du 28 septembre 2022 ;

au fond :

le rejette ;

met à la charge de A_____ un émolument de CHF 1'500.- ;

dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité de procédure ;

dit que, conformément aux art. 82 ss LTF, 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 ;

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal

fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Samantha EREMITA, avocate du recourant, ainsi qu'à la Ville de Genève.

Siégeant : Claudio MASCOTTO, Président, Florence KRAUSKOPF, Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, Valérie LAUBER et Eleanor McGREGOR, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :	le président siégeant :
S. HÜSLER ENZ	C. MASCOTTO

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :