

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3738/2025-FPUBL

ATA/605/2026

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 16 juin 2026

dans la cause

A_____

représenté par la CAP, protection juridique SA, mandataire

recourant

contre

DÉPARTEMENT DES INSTITUTIONS ET DU NUMÉRIQUE

intimé

EN FAIT

A. a. Le 1^{er} mars 2020, A_____ a été engagé en qualité d'ingénieur informatique 2 (classe 19, annuité 2) au sein de l'office cantonal B_____ pour un salaire annuel brut de CHF 103'404.- et un taux d'activité de 100%.

b. Le document intitulé « Fixation de l'annuité à l'engagement » daté des 19 et 24 février 2020 et signé par deux personnes non identifiables mentionnait une pénalité de 18 annuités en raison du différentiel entre le niveau de formation requis par la fonction (K) et le niveau de A_____ (C), et une réévaluation et une atténuation de ladite pénalité à l'obtention du certificat fédéral de capacité (ci-après : CFC) qui était en cours.

c. À partir du 1^{er} juin 2020, la pénalité salariale qui lui avait été appliquée jusqu'alors a été atténuée à la suite de l'obtention de son CFC le 8 mai 2020. Son traitement a ainsi été fixé en classe 19, annuité 7, pour un salaire annuel brut de CHF 115'166.- et un taux d'activité de 100%.

d. Le 1^{er} août 2021, A_____ a été engagé en qualité d'ingénieur informatique 1 (classe 17, annuité 10) au sein de B_____ pour un salaire annuel brut de CHF 112'846.- et un taux d'activité de 100%.

Le niveau requis pour ce poste était un bachelor HES (niveau K). Or, A_____ était en possession d'un CFC d'informatique (niveau F). Il a tout de même été colloqué en classe 17, soit la classe maximale, grâce aux 23 années d'expérience utile au poste qui ont été prises en compte. Toutefois, une pénalité de treize années lui a été appliquée en raison du différentiel entre le niveau de formation requis (K) pour ce poste et le sien (F).

e. Avant son engagement, il avait commencé de sa propre initiative une formation pour obtenir le brevet fédéral d'informaticien (ci-après : brevet) qu'il a poursuivie après son engagement.

f. Le document intitulé « Fixation de l'annuité à l'engagement » daté du 28 juillet 2021 et signé par deux personnes non identifiables mentionnait « Brevet fédéral en cours, lors de l'obtention du diplôme une révision de la calcullette se fera ».

g. Il a été nommé fonctionnaire le 1^{er} mars 2022.

h. À la suite de l'obtention de son brevet le 13 juin 2023, A_____ s'est adressé aux ressources humaines (ci-après : RH) de B_____ par courriel du 4 décembre 2023 afin d'avoir une visibilité sur le recalcul de ses annuités, alléguant un accord oral passé lors de son embauche.

i. Par courriel du 11 décembre 2023, la conseillère RH de B_____ a répondu que le département des institutions et du numérique (ci-après : DIN) avait refusé sa demande au motif que le brevet permettait d'atteindre un niveau I, mais non le

niveau K exigé pour son poste. La pénalité de treize années appliquée à l'embauche était maintenue.

j. Par courriel du même jour, A_____ a répondu qu'il ne comprenait pas cette décision qui ne respectait pas l'entente du contrat passé lors de l'embauche. Il avait été pénalisé du fait qu'il n'avait pas de brevet pour le poste concerné. Seuls son CFC et ses années d'expérience avaient été pris en compte. Il lui avait été promis à l'entretien que les annuités lui seraient rétribuées à l'obtention de son brevet et que son salaire serait de plus de cinq annuités minimum. Il gagnait mieux sa vie à son ancien poste d'ingénieur 2. Avec les promesses qu'il avait reçues, il pensait avoir fait le bon choix en changeant de poste. Malgré l'obtention du brevet et trois années d'expérience complémentaires acquises, soit au total 20 années, rien ne changeait dans sa situation.

k. Par courriel du 9 février 2024 adressé à A_____, la conseillère RH de B_____ a relevé que même si le brevet était classifié en I, une atténuation des pénalités devrait être appliquée depuis son obtention.

l. Par courriel du 10 avril 2025 au DIN, A_____ a rappelé qu'un accord avait été convenu au moment de son embauche le 1^{er} août 2021 au sein de B_____ prévoyant qu'il serait pénalisé de ses annuités jusqu'à l'obtention de son brevet et que les annuités lui seraient rétribuées de manière rétroactive. Or, l'office du personnel de l'État (ci-après : OPE) avait refusé de lever la pénalité et de verser les annuités au motif que le brevet obtenu ne remplissait pas les conditions requises (niveau K). Il sollicitait la transmission d'une copie de la « calcullette d'engagement 2021 » qui mentionnait l'accord précité.

m. Par courrier du 9 mai 2025, A_____ a précisé qu'à aucun moment du processus d'engagement, il n'avait été évoqué un quelconque niveau de formation minimum. S'il avait su que le brevet ne serait potentiellement pas suffisant, il aurait certainement opté pour une formation supérieure. Il avait un intérêt à postuler à un poste en classe inférieure au sien, car il lui avait été promis qu'il obtiendrait la rétribution rétroactive des annuités une fois le brevet obtenu, ce qui lui assurerait une meilleure rémunération. Il ressortait de la « calcullette d'engagement », dont il avait récemment pu obtenir une copie, la mention « Brevet fédéral en cours, lors de l'obtention du diplôme une révision de la calcullette se fera ». Avec un CFC et un brevet, il considérait avoir obtenu le niveau de formation K. Compte tenu de ces éléments, il demandait au DIN d'effectuer un nouveau calcul des annuités, peu important de savoir si le brevet correspondait au niveau de formation K ou non, et de lui rétribuer les annuités dont il avait été pénalisé, de manière rétroactive à son engagement le 1^{er} août 2021.

n. Par décision du 23 septembre 2025, le DIN a confirmé le traitement de A_____, tel que fixé à son engagement, soit en classe 17, annuité 10. Il a rappelé l'art. 4 du règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État et des établissements hospitaliers du 17 octobre 1979 (RTrait - B 5 15.01) selon lequel, 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 pour la fonction. Cette pénalité salariale peut être levée lorsque l'intéressé obtient le diplôme déterminé dans le délai prévu conformément au plan de formation établi à l'engagement et précisé dans la directive n° 02.01.02 du Mémento des instructions de l'office du personnel de l'État (ci-après : MIOPE) « Conditions d'application et de levée du code complémentaire 9 », ch. 2.3.

Dans le cas de A_____, il ne s'était pas vu appliquer le code 9, mais avait bénéficié d'une prise en compte de son expérience professionnelle passée en termes d'années qui avait permis de l'engager dans la classe de fonction maximale, soit 17. L'acte d'engagement du 29 juillet 2021 ne mentionnait pas l'engagement avec un code 9 et aucun plan de formation n'avait été établi mentionnant un diplôme exigé et les délais d'obtention. Il s'était vu appliquer une pénalité sur les annuités car il ne disposait pas du bachelor HES requis (niveau K). La calcullette du 28 juillet 2021 indiquait une révision de la calcullette à l'obtention du diplôme qui n'aurait pas dû être proposée. Elle ne créait aucun droit spécifique propre et ne pouvait remettre en question l'acte d'engagement qui ne prévoyait pas la possibilité d'une révision de la calcullette en cas d'obtention du diplôme. En outre, l'employeur n'avait ni formalisé, ni validé un plan de formation et la calcullette ne pouvait pas annuler l'exigence réglementaire d'un niveau K. Le brevet était un titre de formation professionnelle supérieure (niveau I) qui ne remplissait pas les critères pour être classé au niveau K.

- B.** a. Par courrier recommandé expédié le 24 octobre 2025 auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), A_____ a recouru contre la décision du DIN du 23 septembre 2025, concluant à son annulation, à la révision rétroactive de son traitement à compter de son engagement et à la rétribution des annuités pénalisées.

Lors de son embauche, il avait été convenu entre les parties qu'il serait pénalisé de ses annuités jusqu'à l'obtention du brevet. À aucun moment, il n'avait été question des niveaux I ou K pour qualifier le diplôme ou en faire une condition spécifique à la rémunération. L'autorité d'engagement ne pouvait donc se prévaloir *a posteriori* de cette distinction, inconnue au moment de l'engagement. Les discussions avaient porté sur l'obtention du brevet et la révision du traitement consécutive à cette obtention. L'autorité d'engagement lui avait donné l'assurance qu'une révision du traitement serait effectuée dès l'obtention du diplôme. Cette promesse, bien que non formalisée par écrit, constituait un accord oral conclu avec son chef de secteur et la responsable des RH lors de l'entretien d'embauche. Confiant dans cet engagement verbal, il avait accepté le poste malgré une pénalité de treize annuités, en contrepartie de la perspective d'une révision ultérieure de son traitement. La calcullette salariale du 28 juillet 2021 mentionnait une annuité d'engagement de 10

au lieu d'une annuité conseillée de 22, en raison de l'écart entre le niveau de formation requis pour le poste concerné et le sien. L'engagement verbal avait été confirmé par la calcullette salariale qui mentionnait explicitement « brevet fédéral en cours, lors de l'obtention du diplôme une révision de la calcullette se fera ». L'autorité intimée avait admis dans la décision querellée lui avoir fourni une assurance qu'elle considérait désormais comme erronée, en indiquant : « Or, le brevet fédéral en informatique correspondant au niveau I, une révision de la calcullette n'aurait pas dû être proposée ». La mention d'une révision était claire et écrite. En outre, elle figurait sur la calcullette émanant de l'administration elle-même et était ainsi apte à fonder une confiance légitime au sens de l'art. 9 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst - RS 101). Il pouvait raisonnablement croire que le traitement serait révisé à l'obtention du diplôme. Le refus de cette révision et le maintien de la pénalité de treize annuités, alors que la condition du diplôme était désormais remplie violaient l'art. 4 RTrait, les directives MIOPE et le principe de la bonne foi.

b. Le DIN a conclu au rejet du recours.

Lors de l'entretien d'embauche, le recourant avait été reçu par C_____, son supérieur hiérarchique, seul. Il n'avait pas reçu de promesses quant à une éventuelle levée de pénalités, ni de la part de la référente RH, qui n'était pas présente, ni de son supérieur direct. La question de la fixation du traitement n'était pas du ressort de ce dernier qui ne disposait pas de connaissances en la matière. Le recourant avait lui-même choisi de suivre la formation du brevet et celui-ci ne correspondait pas à la formation requise pour le poste concerné. La référente RH n'était pas l'autorité compétente pour formuler des promesses engageant l'employeur en matière de révision de la feuille de calcul du traitement, ces promesses étant en contradiction avec l'acte d'engagement signé par le directeur général, les dispositions réglementaires et légales et les fiches MIOPE. Il n'était pas concevable que l'autorité compétente ait accepté de revoir le traitement rétroactivement à la date d'engagement une fois le brevet obtenu, car une telle démarche impliquait de reconnaître que le recourant disposait du diplôme exigé dès son entrée en fonction. En outre, le brevet fédéral d'informaticien ne constituait pas le titre reconnu pour exercer la fonction concernée, dès lors qu'il était du niveau I au lieu du niveau K. Dans tous les cas où l'employeur imposait de suivre une formation, le traitement était ajusté en tenant compte de la date d'obtention du titre exigé, mais non de manière rétroactive.

Le seul document reçu par le recourant après son entretien d'embauche était l'acte d'engagement qui ne prévoyait pas une révision du traitement en cas d'obtention du brevet. Certes, la feuille de calcul du traitement du 28 juin 2021 mentionnait, de façon erronée, qu'une révision se ferait lors de l'obtention du diplôme, sans préciser cependant qu'elle se ferait rétroactivement. Cette feuille n'avait pas été établie par l'autorité compétente en matière d'engagement et ne pouvait donc remettre en question l'acte d'engagement, signé par l'autorité compétente, lequel ne prévoyait

pas la possibilité d'une levée de pénalités rétroactive. Elle n'avait pas été présentée au recourant lors de l'entretien d'embauche. Dans tous les cas, les conditions de la bonne foi n'étaient pas remplies car le recourant ne démontrait pas qu'en acceptant le poste d'ingénieur informatique 1, il aurait pris des dispositions qu'il ne pouvait plus modifier sans subir de préjudice à la suite des éventuelles explications erronées reçues de la référente RH. Il ne démontrait pas non plus qu'il aurait refusé une autre offre d'emploi plus favorable en acceptant son poste.

c. Dans sa réplique, le recourant a contesté les observations du DIN, sollicité le témoignage d'C_____ et persisté dans ses conclusions. L'audition d'C_____ constituait un moyen de preuve direct propre à établir les faits déterminants, s'agissant de la teneur des discussions d'embauche et de la question de la pénalisation annoncée et de ses modalités de levée. L'appréciation de la bonne foi dépendait de ces circonstances concrètes. Lors de son premier engagement en 2020 en qualité d'ingénieur informatique 2, la pénalité salariale avait été atténuée à la suite de l'obtention de son CFC, sans qu'un plan de formation n'ait été formalisé (code 9) et quand bien même le niveau de formation requis K n'était pas atteint. Ce précédent factuel démontrait que, dans la pratique de l'employeur, l'argument tiré de l'absence du code 9 n'avait pas été considéré comme un obstacle à un recalcul de la pénalité lorsque l'évolution de la formation annoncée se réalisait. Sur la base de l'assurance d'une révision à l'obtention du brevet, il avait accepté des conditions salariales moins favorables sur plusieurs années, difficilement réversibles *a posteriori*.

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. Le recourant sollicite l'audition de son supérieur hiérarchique, C_____, selon lui nécessaire à l'établissement des faits, en particulier pour déterminer si des promesses relatives à une éventuelle rétribution des annuités à la suite de l'obtention du brevet, avec effet rétroactif au jour de son engagement, avaient été données à l'entretien d'embauche, éléments qui permettraient d'établir sa bonne foi.

2.1 Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. comprend 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, de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, 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 influencer sur la

décision à rendre (ATF 148 II 73 consid. 7.3.1; 145 I 167 consid. 4.1). De jurisprudence constante, l'autorité peut 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 ; 144 II 427 consid. 3.1.3).

2.2 En l'espèce, les faits que le recourant entend prouver par l'audition requise ne sont pas nécessaires à la solution au litige, comme cela sera vu ci-dessous. La mesure demandée ne sera donc pas ordonnée.

3. L'objet du litige porte sur le refus du DIN de revoir le calcul des annuités fixées à l'engagement du recourant à la suite de l'obtention du brevet et la protection de la bonne foi au motif qu'il s'est fié aux promesses qu'il aurait reçues à l'entretien d'embauche de se voir rétribuer les annuités dont il avait été pénalisé, avec effet rétroactif au jour de son engagement.

3.1 Le recourant est soumis à 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) qui s'applique aux membres du personnel administratif, technique et manuel de l'administration cantonale (art. 1 al. 1 let. a LPAC).

Les membres du personnel de l'administration cantonale relèvent de l'autorité du Conseil d'État (art. 2 al. 2 LPAC). Le Conseil d'État, la commission de gestion du pouvoir judiciaire ou le conseil d'administration est l'autorité d'engagement et de nomination (art. 10 al. 1 LPAC). Le Conseil d'État peut autoriser la sous-délégation, en faveur des services des départements et de la chancellerie d'État, de la compétence de procéder, d'entente avec l'office du personnel, à l'engagement de membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire et de fixer leur rétribution compte tenu des normes énoncées dans 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 ; art. 11 al. 2 LPAC). Le secrétaire général, respectivement le directeur général, est l'autorité compétente pour les autres catégories de personnel sous sa responsabilité (art. 1A al. 4 du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01).

L'engagement fait l'objet d'une lettre qui mentionne notamment la fonction occupée par l'employé, le taux d'activité et l'indication du traitement (art. 56 RPAC).

3.2 La LTrait et le RTrait ont pour objet la rémunération des membres du personnel de l'État de Genève.

Le 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).

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.

Aux termes de l'art. 5 LTrait, l'autorité ou l'organe de nomination fixe la rémunération des membres du personnel dans un acte d'engagement ou de nomination, en application de l'échelle des traitements, du tableau de classement des fonctions et des principes posés à l'art. 11.

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 (art. 11 al. 2 LTrait).

Le traitement initial correspond à la classe prévue pour la fonction, annuité 0 (art. 3 al. 1 RTrait). La personne candidate ayant acquis antérieurement à son engagement une expérience utile au poste qu'il doit occuper peut bénéficier d'une majoration du traitement initial correspondant à une annuité de la classe d'engagement par année d'expérience reconnue. Les années d'expérience sont prises en considération à partir de l'âge de 18 ans ; les fractions d'année n'entrent pas en ligne de compte (art. 3 al. 2 RTrait).

Selon la fiche n° 02.02.02 du MIOPE (<https://www.ge.ch/document/020202-fixation-du-traitement-engagement-employe-employee-relevant-du-personnel-administratif-technique>, consulté le 19 mai 2026), l'expertise RH est prépondérante dans l'analyse du dossier de candidature pour, notamment, fixer le traitement. Cette expertise, basée à la fois sur la maîtrise des règles de fixation du traitement mais aussi sur la connaissance des exigences requises par le poste et sur l'environnement de travail, est indispensable pour apprécier tous les aspects de la candidature. Le traitement fixé fait l'objet d'explications de la part du ou de la responsable des ressources humaines lors des entretiens afin que la candidate ou le candidat soit informé, à la signature de sa lettre d'engagement, de l'ensemble des critères pris en compte.

Aux termes de l'art. 4 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.

Selon la fiche n° 02.01.02 (<https://www.ge.ch/document/020102-conditions-application-levée-du-code-complémentaire-9>, consulté le 19 mai 2026), la directive décrit les modalités relatives à la fixation du traitement dans les situations où la personne candidate à la fonction ne possède pas le titre ou le niveau de formation requis. Elle précise les conditions de prise en compte des années d'expérience utile au poste (impact sur l'annuité : ch. 2.2) et/ou d'application du code 9 (impact sur la classe de traitement : ch. 2.3).

Si la candidate ou le candidat dispose d'une expérience utile au poste qui lui permet de compenser, en totalité ou en partie, la qualification professionnelle manquante, on considère alors que son expérience - calculée selon les règles indiquées dans la fiche MIOPE n° 02.02.02 - lui permettra de répondre aux exigences de la fonction, tant en termes d'activités que de responsabilités. La classe de fonction est donc maintenue mais les annuités sont diminuées en fonction des années à combler, sur la base du tableau de concordance et de la méthode de calcul (voir let. d) et e) sous ch. 2.3). À noter qu'il est toujours possible d'exiger du membre du personnel qu'il obtienne un diplôme de formation continue en lien avec la fonction à exercer, notamment pour accroître son potentiel d'adaptation à la fonction. Le tableau de concordance mentionne les valeurs de base à prendre en compte pour calculer l'expérience professionnelle utile au poste en regard du niveau de formation reconnu par le profil du poste. Ce tableau figure, de façon plus détaillée, dans le document Méthode d'évaluation des fonctions à l'État de Genève (<https://www.ge.ch/document/32797/telecharger>, consulté le 19 mai 2026 ; ch. 2.2).

Le code complémentaire 9 implique une diminution d'une ou de deux classes par rapport à la classe prévue pour la fonction et s'applique à l'engagement ou en cas de promotion. L'application du code 9 implique, en principe, qu'un plan de formation ait été convenu avec la personne au moment de son engagement. Il précise les formations complémentaires en lien avec le niveau exigé ainsi que les délais d'obtention. Il est classé dans le dossier personnel de la personne. La levée du code est liée à l'obtention du diplôme prévu par le plan de formation (ch. 2.3).

3.3 En l'espèce, il n'est pas contesté par le recourant que lors de son engagement le 1^{er} août 2021 en qualité d'ingénieur informatique 1, il n'était pas au bénéfice du niveau de formation requis (niveau K), à savoir un bachelor HES. Il était titulaire d'un CFC d'informaticien (niveau F) et préparait le brevet fédéral d'informaticien (niveau I) à sa propre initiative. Malgré l'absence de la formation requise (niveau K) à son engagement, le recourant a tout de même été engagé en qualité d'ingénieur informatique 1, avec une rémunération en classe 17, annuité 10. La classe de fonction maximale de 17 a donc été maintenue dans la mesure où le

recourant disposait d'une expérience utile au poste qui lui a permis de compenser la qualification professionnelle manquante (directive, fiche 02.01.02). Toutefois, les annuités ont été diminuées en fonction des années à combler : il a été pénalisé de treize annuités en raison du différentiel entre le niveau de formation requis (K) et le niveau de sa formation (I), soit un défaut de qualification professionnelle équivalant à treize années d'après un calcul basé sur le tableau de concordance et la méthode de calcul figurant dans la directive précitée.

Le recourant invoque, à tort, une violation de l'art. 4 RTrait au motif qu'il ne s'est pas vu rétribuer les annuités de manière rétroactive au jour de son engagement à la suite de l'obtention de son brevet. La disposition précitée prévoit l'attribution du code complémentaire 9, impliquant une diminution maximale de deux classes par rapport à la classe prévue, lorsqu'au moment de son engagement, le futur titulaire n'a pas encore le titre correspondant au niveau d'exigence requis pour la fonction. Or, le recourant n'a jamais fait l'objet d'une telle application, dès lors qu'il a été maintenu dans la classe de fonction maximale de 17 (directive précitée, point 2.1). Par ailleurs, la mention de l'application du code 9 n'apparaît ni dans l'acte d'engagement du 29 juillet 2021, ni dans le document intitulé « Fixation de l'annuité à l'engagement ». Il ne ressort pas non plus du dossier que l'employeur aurait établi un plan de formation à l'engagement prévoyant l'exigence d'obtenir un diplôme et impartissant des délais pour ce faire et qui permettrait ultérieurement la levée du code complémentaire 9 à l'obtention du diplôme. C'est de sa propre initiative que le recourant avait commencé la formation pour obtenir le brevet avant même son engagement au sein de B_____. Dans tous les cas, ce titre correspondait au niveau I et non au niveau K exigé pour le poste occupé. Concernant la question de la rétribution rétroactive des annuités au jour de l'engagement, cette manière de procéder irait clairement à l'encontre de la loi car elle ferait bénéficier les employés d'une rémunération plus élevée alors même qu'ils ne disposeraient pas de la formation requise au moment d'être engagé.

C'est donc de manière conforme aux dispositions réglementaires et à la directive précitée que le DIN a maintenu le traitement du recourant en classe 17, annuité 10, tel que fixé à l'engagement, même après l'obtention du brevet.

4. Se pose la question de savoir si le recourant pouvait se fier de bonne foi aux promesses orales reçues et à la mention écrite figurant dans la calcullette du 28 juillet 2021 « Brevet fédéral en cours, lors de l'obtention du diplôme une révision de la calcullette se fera ».

4.1 Le principe de la bonne foi entre administration et administré, exprimé aux art. 9 et 5 al. 3 Cst. exige que l'une et l'autre se comportent réciproquement de manière loyale. En particulier, l'administration doit s'abstenir de toute attitude propre à tromper l'administré et elle ne saurait tirer aucun avantage des conséquences d'une incorrection ou insuffisance de sa part (ATF 138 I 49 consid. 8.3 ; 129 I 161 consid. 4 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_227/2015 du 31 mai 2016 consid.7).

Le principe de la bonne foi protège le citoyen dans la confiance légitime qu'il met dans les assurances reçues des autorités lorsqu'il a réglé sa conduite d'après des décisions, des déclarations ou un comportement déterminé de l'administration (ATF 141 V 530 consid. 6.2 ; 137 I 69 consid. 2.5.1).

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 (1). Il faut également que l'autorité ait agi dans le cadre et dans les limites de sa compétence (2), que la personne concernée n'ait pas été en mesure de se rendre compte immédiatement de l'inexactitude du renseignement fourni (3), qu'elle se soit fondée sur ce renseignement pour prendre des dispositions qu'elle ne peut ensuite modifier sans subir de préjudice (4) et, enfin, que la loi n'ait pas subi de changement depuis le moment où la promesse a été faite (5) (ATF 137 II 182 consid. 3.6.2 ; ATA/1385/2021 du 21 décembre 2021 consid. 13). Les particuliers doivent en effet toujours s'attendre à un changement de réglementation (ATF 101 Ib 297 consid. 2b ; ATA/882/2024 du 23 juillet 2024 consid. 4.4.2). La protection de la bonne foi n'est exclue que si l'erreur - ainsi sur la compétence - est clairement reconnaissable, en raison d'éléments objectifs (la nature de l'indication fournie et le rôle apparent de celui dont elle émane) et subjectifs (la position ou la qualité de l'administré ou du justiciable concerné) (ATF 108 Ib 377 consid. 3b).

S'agissant de la deuxième condition, l'autorité doit avoir été compétente ou être censée avoir été compétente ; en d'autres termes, la personne concernée ne pouvait ni ne devait se rendre compte de l'éventuelle incompétence de l'autorité (Thierry TANQUEREL/Frédéric BERNARD, Manuel de droit administratif, 3^e éd., 2025, n. 578)

Le respect du droit à la protection de la bonne foi a notamment comme corollaire que l'autorité administrative est tenue de réparer le dommage qu'a pu subir l'administré chez qui elle a créé puis déçu des attentes dignes de foi et qui a pris dans l'intervalle des dispositions patrimoniales préjudiciables pour lui (ATF 109 Ib 246 consid. 4b ; arrêt 2C_444/2015 du 4 novembre 2015 consid. 3.1).

4.2 En l'espèce, il convient d'analyser les cinq conditions cumulatives précitées :

4.2.1 S'agissant de la première condition, la chambre de céans retiendra que le recourant a bien reçu une assurance portant sur sa situation concrète qui consiste en une promesse de réviser son traitement à l'obtention de son brevet. Le seul document remis au recourant lors de son engagement est la lettre d'engagement du 29 juillet 2021 signée par le directeur général, soit l'autorité compétente, laquelle mentionne notamment la fonction occupée, le taux d'activité et le traitement (art. 56 RPAC). La mention d'une révision du traitement et d'une éventuelle levée des pénalités en cas d'obtention d'un diplôme n'y figure pas. Toutefois, les promesses orales invoquées par le recourant et qu'il aurait reçues à l'engagement sont confirmées par écrit dans la calculette du 28 juillet 2021. D'ailleurs, l'autorité

intimée a admis dans la décision querellée avoir fourni une assurance qu'elle considérait comme erronée, en indiquant : « Or, le brevet fédéral en informatique correspondant au niveau I, une révision de la calcullette n'aurait pas dû être proposée ».

4.2.2 Concernant la compétence de l'autorité, le recourant soutient que les promesses reçues découleraient d'un accord oral passé lors de son entretien avec son chef de secteur et la responsable des ressources humaines. Or, la compétence en matière d'engagement et de fixation de la rétribution des membres du personnel appartient au directeur général (art. 1A al. 4 RPAC et 11 al. 2 LTrait) et non au chef de service et aux RH, bien que l'expertise de ces derniers soit prépondérante dans l'analyse du dossier des candidatures pour notamment fixer le traitement. Le recourant ne prétend pas avoir reçu d'assurance de la part du directeur général. L'acte d'engagement signé par ce dernier ne prévoit pas non plus de révision des annuités. Quant au document intitulé « Fixation de l'annuité à l'engagement » de 2021 auquel se réfère le recourant et qui mentionne expressément une révision à l'obtention du diplôme, il n'émane pas non plus de l'autorité compétente en matière d'engagement. Toutefois, la formulation de la mention écrite est très semblable à celle qui figurait déjà dans le document de 2020 « La pénalité pourra être réévaluée et atténuée à l'obtention du CFC en cours » et qui avait à l'époque permis au recourant d'obtenir la levée de la pénalité à l'obtention de son CFC, quand bien même le code 9 n'avait pas été appliqué et qu'il n'avait pas été établi de plan de formation.

Par conséquent, le recourant avait de sérieuses raisons de croire qu'il se verrait appliquer une nouvelle levée de pénalité à l'obtention de son brevet. D'ailleurs, la conseillère RH elle-même, dans son courriel du 9 février 2024, était persuadée du bien-fondé d'une telle révision. Il sera enfin relevé que ces personnes ont été compétentes pour déterminer l'annuité 10 qui a été appliquée à l'intéressé. En tous les cas, le recourant ne pouvait pas se rendre compte de l'incompétence des personnes ayant signé le document du 28 juillet 2021.

4.2.3 Le recourant ne pouvait pas se rendre compte immédiatement de l'inexactitude de la promesse reçue, selon laquelle il serait procédé à la révision de la calcullette en cas d'obtention de son brevet. Il a d'ailleurs poursuivi son activité à son poste, bien que moins bien rémunéré, et a attendu l'obtention de son diplôme pour se manifester auprès de son employeur en espérant pouvoir obtenir la révision promise. Par ailleurs, il ressort de son courriel du 11 décembre 2023 qu'il était surpris d'apprendre qu'il ne recevrait pas de rétribution rétroactive malgré le brevet qu'il venait d'obtenir en juin 2023. Ce n'est enfin qu'après qu'il s'est manifesté que l'État a indiqué que le document du 28 juillet 2021 était erroné.

4.2.4 Le recourant a subi une perte de salaire de plusieurs milliers de francs depuis son engagement le 1^{er} août 2021, contrairement à ce que soutient l'autorité intimée. Avant d'être engagé en qualité d'ingénieur informatique 1 (classe 17, annuité 10) avec un salaire annuel brut de CHF 112'846.-, il occupait le poste

d'ingénieur informatique 2 (classe 19, annuité 7) avec un salaire annuel brut de CHF 115'166.-. Il soutient avoir accepté le nouveau poste, bien que colloqué deux classes au-dessous, confiant que cette pénalité serait levée et les annuités rétribuées rétroactivement au jour de son engagement une fois son brevet obtenu. Sur la base des assurances reçues, il a accepté un poste moins bien rémunéré alors qu'il avait la faculté de prétendre ailleurs à un traitement au moins équivalent à son emploi précédent.

4.2.5 Enfin, la réglementation actuelle est identique à celle qui était en vigueur au moment de l'engagement du recourant.

Au vu de ce qui précède, les cinq conditions cumulatives étant réunies, la protection de la bonne foi du recourant en « une révision de la calculette », soit une révision des annuités sera admise.

Toutefois, l'effet rétroactif réclamé n'est pas mentionné dans le document du 28 juillet 2021. Il est au contraire relevé que la révision se ferait « lors de l'obtention du diplôme ». Par ailleurs, un tel effet rétroactif serait contraire aux principes usuellement appliqués aux traitements conformément à la LTrait, au Rtrait et à la fiche MIOPE. En effet, même lorsque l'employeur impose de suivre une formation, le traitement est ajusté par coulissement, en tenant compte de la date d'obtention du titre exigé et non de façon rétroactive. Enfin, à considérer que l'assurance d'un versement rétroactif lui aurait été faite oralement, le recourant aurait dû se rendre compte que ce renseignement était erroné.

Le recours sera en conséquence partiellement admis et la décision attaquée annulée. Le dossier sera renvoyé à l'intimé pour qu'il rende une décision conforme aux considérants du présent arrêt et procède au calcul de l'annuité du recourant, en tenant compte de l'obtention du brevet fédéral d'informaticien sur les annuités de l'intéressé à compter de l'obtention dudit diplôme.

5. Vu l'issue du litige, aucun émolument ne sera perçu (art. 87 LPA). Une indemnité de CHF 1'000.- sera allouée au recourant, à charge de l'autorité intimée.

La valeur litigieuse semble, *a priori*, supérieure à CHF 15'000.- (art. 112 al. 1 let. d LTF).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 24 octobre 2025 par A_____ contre la décision du département des institutions et du numérique du 23 septembre 2025 ;

au fond :

l'admet partiellement ;

annule la décision du département des institutions et du numérique du 23 septembre 2025 ;

renvoie le dossier au département des institutions et du numérique pour nouvelle décision au sens des considérants ;

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

alloue une indemnité de procédure de CHF 1'000.- à A_____, à la charge du département des institutions et du numérique ;

dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), la présente décision peut être portée 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 suisse, av. du Tribunal fédéral 29, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. La présente décision et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être jointes à l'envoi ;

communique le présent arrêt à la CAP, protection juridique SA, mandataire du recourant, ainsi qu'au département des institutions et du numérique.

Siégeant : Florence KRAUSKOPF, présidente, Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, Eleanor McGREGOR, Claudio MASCOTTO, Michèle PERNET, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

la présidente siégeant :

F. SCHEFFRE

F. KRAUSKOPF

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :

