RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3870/2019-FPUBL **ATA/272/2023**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 21 mars 2023

dans la cause

Madame A_____
représentée par Me Christian Bruchez, avocat

contre

DÉPARTEMENT DES FINANCES ET DES RESSOURCES HUMAINES

EN FAIT

1) Mme A_____, née le _____ 1982, a obtenu le 24 juin 2003 un diplôme de l'école supérieure de commerce. Dès le 1er janvier 2004, elle a été engagée en qualité de B_____ 1 à l'C_____. Le poste était colloqué en classe 11. Nommée fonctionnaire le 1er janvier 2007, elle a été promue à la fonction de B_____ 2, en classe 13, le 1er juillet 2007.

2) Dès le _____ 2009, Mme A_____ a été affectée à la fonction de gestionnaire en ressources humaines (ci-après : gestionnaire RH) au D_____ (ci-après : D_____) de l'E_____ (ci-après : E_____) au département devenu depuis lors celui des finances et des ressources humaines (ci-après : le département). Cette fonction était colloquée en classe 13 et 3 annuités lui ont été attribuées.

D'octobre 2009 à février 2010, Mme A_____ a suivi une formation en cours d'emploi, laquelle lui a permis d'obtenir un certificat d'assistante en gestion du personnel en mars 2010.

3) a. Dès le 1er mai 2011, Mme A_____ a été promue à la fonction de commise administrative 6. Cette fonction de cadre intermédiaire était colloquée en classe 18.

Un code 9F a été appliqué au traitement de la collaboratrice, fixé en classe 16, annuité 2. Le traitement annuel brut s'élevait à CHF 90'612.-.

b. De septembre 2011 à août 2012, Mme A_____ a suivi une formation en cours d'emploi pour l'obtention du brevet fédéral en ressources humaines.

c. Dès le 1er août 2012, à l'issue de sa formation, mais avant l'obtention du brevet fédéral, la collaboratrice a bénéficié d'une augmentation de traitement. Le code 9F a été atténué en code 9E et le traitement est passé en classe 17. Le traitement annuel brut s'élevait à CHF 92'832.-.

Mme A_____ a obtenu le brevet fédéral en ressources humaines fin novembre 2012.

4) Dès le 1er mai 2013, Mme A_____ a été promue à la fonction de cheffe de secteur D_____. La fonction était colloquée en classe 22 et 3 annuités ont été attribuées à l'intéressée. Son traitement annuel brut était de CHF 119'159.-.

Le 1er août 2015, elle a été confirmée dans sa fonction.

5) Dès le 28 octobre 2016, Mme A_____ a été en arrêt de travail pour des raisons de santé et n'a plus repris ses activités au D_____.

Le 13 novembre 2018, les rapports de service de Mme A_____ ont été résiliés par la cheffe du département pour le 28 février 2019.

L'intéressée a interjeté recours contre cette décision auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : chambre administrative), laquelle l'a rejeté par arrêt du 28 septembre 2021 (ATA/993/2021). Aucun recours n'a été déposé contre cet arrêt.

6) Le 19 décembre 2018, Mme A_____ a demandé à la cheffe du département d'expliquer, sous l'angle de l'égalité des sexes, la différence de traitement constituée par des annuités supplémentaires, entre son ancien collègue chef de secteur au D_____, M. F_____ et elle.

Le 27 mars 2019, Mme A_____ a exposé au département qu'un autre collègue du D_____, M. G_____, avait été promu de gestionnaire à commis administratif 6, en accédant directement à la classe 18, sans code 9 et cela sans disposer du brevet fédéral.

Le 9 juillet 2019, Mme A_____ a maintenu avoir été traitée de manière différente de ses collègues masculins et sollicitait du département une décision constatant l'existence d'une discrimination et ordonnant le paiement de la différence de salaire.

7) Le 13 septembre 2019, la cheffe du département a rendu une décision constatant d'une part que le traitement que Mme A_____ avait reçu depuis le 1er mai 2013, suite à sa promotion à la fonction de cheffe de secteur, avait été fixé conformément aux dispositions légales et règlementaires, ainsi qu'aux directive de l'E_____ et d'autre part, qu'il n'existait aucune discrimination en raison du sexe dans la détermination dudit traitement.

8) Par acte mis à la poste le 17 octobre 2019, Mme A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative contre la décision du 13 septembre 2019, concluant à son annulation et à ce qu'il soit constaté qu'elle avait été victime d'une inégalité salariale illicite avec MM. G_____ et F_____, qu'il soit ordonné au département d'y remédier en lui versant la différence de traitement avec 5 % d'intérêts moratoires.

Préalablement, elle concluait à ce qu'il soit ordonné au département de renseigner la chambre administrative sur les traitements dont avaient bénéficié MM. G_____ et F_____, avec indication des classe et annuité, ainsi que sur les motifs qui avaient présidé à l'octroi de ces traitements ; à ce qu'il soit ordonné au département de produire la « calculette » utilisée pour la fixation du traitement à

l'engagement des mêmes personnes et à ce que ces dernières soient entendues devant la chambre administrative.

Depuis 2019, un troisième chef de secteur avait été engagé pour le secteur des assurances. Dès le 1er septembre 2019, le secteur des salaires avait été scindé en deux groupes dirigés par MM. G_____ et F_____.

L'inégalité de traitement concernait tant l'accession à la fonction de commise administrative 6 par rapport à M. G_____ qu'à la promotion en qualité de cheffe de secteur par rapport à ses deux collègues.

Dans le premier cas, elle n'avait pas bénéficié immédiatement de la classe 18, mais de la classe 16 car un code 9 lui avait été imposé. M. G_____ avait pu accéder au poste directement en classe 18 sans code 9.

Dans le second cas, elle avait bénéficié de la classe 22 annuité 3. Le brevet fédéral était un prérequis à cette fonction. M. G_____, en juin 2019, avait accédé à cette fonction obtenant directement la classe 22, en annuité 7 alors qu'il ne disposait pas d'un brevet fédéral. En mai 2013, M. F_____ avait accédé directement à la fonction de chef de secteur en classe 22, en annuité 11.

Elle était la seule cheffe de secteur au D_____ à disposer du brevet fédéral, mais elle était la moins bien rémunérée. À travail égal, ses homologues masculins avaient obtenu un traitement différent du sien. Il s'agissait d'une inégalité prohibée par la loi.

9) Le 9 décembre 2019, le département a conclu au rejet du recours dans la mesure où il était recevable.

La recourante n'avait jamais contesté son traitement. Les différentes fonctions, leur exigence de formation et leur rémunération étaient exposées en détail.

Depuis le 1er août 2012, à l'issue de sa formation avant l'obtention du brevet fédéral, la recourante avait exceptionnellement bénéficié de la levée partielle du code 9F, remplacée par le code 9E, ce qui signifiait une classe de moins, faisant passer son traitement en classe 17 et le traitement annuel à CHF 92'832.-. Ce n'était qu'en novembre 2012 qu'elle avait atteint la formation requise.

La fonction de cheffe de secteur, colloquée en classe 22, nécessitait un niveau « L », soit un bachelor universitaire. Son traitement aurait dû être diminué de deux classes par application du code 9F, avec un traitement annuel brut de CHF 105'938.-. Or, il avait été tenu compte de ses quatre ans d'expérience au D_____ et son traitement était passé à CHF 119'159.-, selon le calcul suivant : expérience de B_____ du 1er janvier 2004 au 30 avril 2009, pondérée à 25 %, soit seize mois utiles au nouveau poste ; expérience de gestionnaire en ressources

humaines du 1er mai 2009 au 30 avril 2011, pondérée à 50 %, soit douze mois reconnus comme utile au poste ; expérience de commise administrative 6 du 1er mai 2011 au 1er mai 2013, pondérée à 75 %, soit dix-neuf mois reconnus ; total de la durée de l'expérience professionnelle reconnue comme utile au nouveau poste, quarante-six mois, soit trois ans et dix mois équivalent à trois annuités. Ce mécanisme avait été expliqué à l'intéressée le 21 avril 2011 par le responsable des ressources humaines (ci-après : RH) en charge du D_____. Le traitement de la recourante avait été fixé correctement.

Pour la fonction de commise administrative 6, un éventuel écart venait de ce que le nombre d'annuités octroyées était différent pour la recourante et pour M. G_____, leur formation, leur ancienneté, leurs qualifications ainsi que leurs expériences respectives divergeant.

Pour la fonction de cheffe de secteur au D_____, colloquée en classe 22, un éventuel écart entres les traitements de la recourante et celui de MM. G_____ et F_____ venait également du nombre d'annuités qui leur avaient été octroyées. Ainsi, M. F_____ était de formation scientifique et titulaire d'une maîtrise universitaire, exerçait depuis 2005 la fonction de consultant externe pour l'administration cantonale et avait participé à la mise en place dans le progiciel système d'information des ressources humaines (ci-après : SIRH) de la solution paie ainsi que des modules de gestion des absences, des assurances et de la décentralisation des actes par étapes. M. G_____ était entré en fonction au D_____ le _____ 2002 et disposait de trois ans d'expérience à la fonction de chef du D_____ lorsqu'il avait été promu le _____ 2019. Il n'existait donc aucune discrimination en raison du sexe dans la détermination du traitement de la recourante.

Il était rappelé que la recourante avait suivi deux formations pour un montant total de CHF 10'040.- et avait bénéficié d'une augmentation de traitement quatre mois plus tôt que prévu. Entre la date de sa promotion à la fonction de cheffe de secteur et la fin de ses rapports de service, elle avait reçu un traitement annuel plus élevé grâce à la bienveillance de sa hiérarchie, laquelle avait renoncé à appliquer le code 9F.

Il ne s'imposait pas d'ordonner le versement à la procédure des pièces relevant du dossier personnel des collègues de la recourante ni de les faire citer.

10) a. Par ordonnance du 17 janvier 2020, la chambre administrative a transmis le dossier au Tribunal administratif de première instance (ci-après : TAPI) pour conciliation en matière d'égalité.

b. Le 18 février 2020, le TAPI a constaté l'échec de la tentative de conciliation et retourné le dossier à la chambre administrative.

11) Le 7 juillet 2020, la recourante a contesté le fait que l'employeur avait pris entièrement à sa charge les frais de formation et qu'elle avait reçu une rémunération supérieure à celle à laquelle elle était en droit de prétendre.

Elle contestait avoir bénéficié avec quatre mois d'avance d'une augmentation de traitement, cela d'autant moins que le code 9 n'avait jamais été totalement levé.

Le fait de bénéficier d'une formation supérieure en termes de durée d'études, comme M. F_____, ne donnait pas droit à un traitement préférentiel et la participation au développement d'un logiciel ne signifiait pas que le programmeur maîtrisait les processus RH.

La formation de M. G_____ n'était pas précisée, mais il n'avait pas été mis au bénéfice d'un code 9.

Elle avait subi un temps d'essai de vingt-quatre mois à chaque changement de fonction et il fallait demander au département de prouver la durée du temps d'essai imposé à M. G_____.

Le département devait produire les éléments et documents ayant servi à fixer les traitements de ses collègues et la chambre administrative devait procéder à leur audition.

12) Le 6 octobre 2020, lors d'une audience de comparution personnelle, le département, représenté par la direction du D_____ et une juriste, a confirmé avoir pris en charge les frais de formation de la recourante, certains avec retard.

La recourante a indiqué qu'il lui semblait finalement que ces frais avaient été remboursés.

Elle a exposé qu'elle avait eu connaissance des traitements de ses collègues parce que le service utilisait les dossiers des collègues pour faire des tests avec une application afin de contribuer à son amélioration.

Pour la fonction de commis administratif 6, le département a exposé que le code 9 n'avait pas été levé entièrement car il manquait à la recourante l'expérience professionnelle exigée pour le poste d'une durée totale de trois ans, ramenée à deux ans, comme cela lui avait été expliqué. En outre, c'était le passage des examens qui comptait et non la remise du diplôme. Comme la recourante avait été promue à la fonction de cheffe de secteur avant ce délai, la levée du code 9 n'avait pas été nécessaire.

Le plan de carrière avait été fourni par écrit à la recourante le 21 avril 2011.

Le 1er mai 2013, elle avait pu entrer directement en classe 22 en raison de ses deux ans d'expérience dans le poste précédent, cela à la demande de sa directrice et sans posséder le titre de niveau baccalauréat universitaire.

Elle s'était vu allouer trois annuités, soit quarante-six mois pondérés et M. F_____ onze annuités compte tenu de quatre ans et neuf mois pondérés à 70 % d'activité comme « consultant senior » et six ans et deux mois pondérés à 80 % dans une autre entreprise, soit un total de dix ans et onze mois, arrondi à onze annuités. Il était au bénéfice d'une maîtrise universitaire en dynamique des fluides, formation d'un niveau justifiant l'accès direct à la classe 22.

M. G_____ avait obtenu sept annuités tenant compte du remplacement de la directrice dans sa fonction de cheffe de secteur du 1er novembre 2016 jusqu'au 31 mai 2019, date de son accession à la fonction de chef de secteur. Ce remplacement avait été pondéré à 100 %. Alors qu'il était H_____, il avait remplacé durant trente mois deux commis administratifs 6. Il était probable que les remplacements avaient été valorisés à 75 % et les années d'activités restantes à 25 % environ, ce qui expliquait les sept annuités.

S'il avait pu accéder à la classe 22 directement, c'était par dérogation en raison de son remplacement, comme la recourante, car il possédait un diplôme de commerce. Il avait suivi une formation interne à l'État de Genève sur le contrôle interne pendant quelques jours.

M. G_____ avait été promu le 15 décembre 2015 à la fonction de commis administratif 6, avec le même cahier des charges que la recourante. Il avait été engagé en classe 18 annuité 8, sur la base de l'expérience de gestionnaire RH du 1er octobre 2002 au 31 décembre 2012, pondérés à 50 %, puis du remplacement aux fonctions de commis administratif 6 du 1er janvier 2013 au 15 décembre 2015 à 100 %. Le remplacement avait commencé à 50 % du 1er août 2012 au 30 juin 2013, ce qui se traduisait par une prise en compte depuis le 1er janvier 2013 à 100 %. Par la suite, des remplacements à temps partiel avaient également eu lieu, du 1er juillet 2014 au 30 juin 2015 à 40 % puis du 1er juillet au 15 décembre 2015 à 75 %.

Le 1er septembre 2019, suite à une réorganisation, un troisième poste de chef de secteur avait été créé, occupé par un homme, entré en classe 22. Il s'agissait d'un transfert d'une personne employée aux Hôpitaux universitaires de Genève, possédant un brevet de spécialiste en assurance sociales et une licence universitaire ainsi qu'une longue expérience. Le département a remis le document intitulé « niveaux de formation SEF/titres », lequel listait les différentes formations selon les systèmes de formation ayant prévalu en Suisse et les titres actuels, ainsi que le niveau de formation de la fonction allant de la lettre A à N. Il précisait que les équivalences de diplômes étrangers étaient délivrées par le

secrétariat d'État à la recherche et à l'innovation (ci-après : SEFRI) et devaient être fournies lors de l'engagement.

La formation d'assistante en gestion du personnel, accomplie par la recourante en mars 2010 à l'IFAGE était désormais un prérequis au brevet.

La directrice du D_____ a indiqué que le brevet n'avait jamais été exigé, mais ce qui l'était, c'était de suivre les cours et de se présenter aux examens. C'était la recourante qui avait souhaité faire le brevet RH alors que le brevet en assurances sociales était plus utile au poste. Si elle n'avait pas suivi les cours, ni obtenu aucun brevet, elle aurait probablement pu, avec le temps et l'expérience, accéder également au poste de cheffe de secteur, comme M. G_____.

13) Le 5 novembre 2020, le département a déposé le plan de carrière de la recourante du 21 avril 2011, contenant deux variantes dans l'hypothèse d'un échec aux examens de brevet de spécialiste en RH. L'exigence se limitait à l'inscription à la formation, au suivi régulier des cours et à la présentation des examens.

Il a déposé la lettre d'engagement du troisième responsable de secteur engagé en classe 22 annuité 18 ainsi que le cahier des charges de la fonction.

14) Le 4 décembre 2020, le département a déposé des observations.

L'audition des parties avait très largement confirmé qu'il n'existait aucune discrimination en raison du sexe dans la détermination du traitement de la recourante.

15) Le 22 janvier 2021, la recourante a déposé des observations, rappelant qu'une expérience de deux ans dans la fonction lui avait été imposée pour obtenir la
classe 18.

Elle ne pouvait pas se voir imposer une rémunération inférieure à celle afférente à la fonction. Or, cela avait été le cas pendant la période dite d'essai. Le code 9 utilisé était lié à une absence de titre et non à l'expérience dans la fonction. Deux exigences lui avaient été posées, soit les modules du brevet (formation) et deux ans d'ancienneté (expérience), conditionnant la levée du code 9, de manière illégale. M. G_____ n'avait pas été soumis à pareil traitement, il n'avait pas eu à subir de code 9 durant son temps d'essai et n'avait pas été astreint à suivre les modules de formation du brevet fédéral.

S'agissant de la fonction de cheffe de secteur, l'annonce à laquelle elle avait répondu indiquait comme prérequis : « diplôme fédéral en gestion des ressources humaines ou en assurances sociales ou formation équivalente de niveau bachelor HES ». Cette exigence était justifiée par l'activité principale qui était d'anticiper et de suivre les évolutions légales, statutaires et techniques, comme l'indiquait le

cahier des charges produit. En cela, la formation de M. F_____ n'était pas utile, ni son expérience professionnelle, alors que la sienne portait sur des éléments utiles au poste.

Aucun de ses deux collègues n'avaient été astreints à une formation complémentaire.

Les frais de formation avaient été payés par l'État, hormis les frais de déplacement et les nuitées à l'hôtel pour les examens.

Elle maintenait ses demandes de mesures d'instruction.

16) Le 30 juin 2021, le département a déposé des observations exposant à nouveau le mode de calcul du traitement de la recourante ainsi que ceux de MM. G_____ et F_____.

17) Le 30 juin 2021, la recourante a renoncé à commenter les observations du département.

Elle avait été nommée fonctionnaire le 16 juin 2021 dans une nouvelle fonction au département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse.

18) Par arrêt du 28 septembre 2021 (ATA/995/2021), la chambre administrative a rejeté le recours de Mme A_____. Il n'y avait pas de vraisemblance de discrimination salariale en raison du sexe.

19) Par arrêt du 18 mai 2022 (8C_728/2021), le Tribunal fédéral a partiellement admis le recours déposé par Mme A_____ et renvoyé la cause à la chambre administrative pour nouvelle décision après avoir complété l'instruction au besoin.

La vraisemblance d'une discrimination salariale en raison du sexe tant lors de la promotion au poste de commise administrative 6 que lors de l'accession au poste de cheffe de secteur existait. Le fardeau de la preuve était dès lors renversé et il appartenait à l'autorité intimée de démontrer l'inexistence de la discrimination en apportant la preuve stricte que les différences de traitement reposaient sur des facteurs objectifs.

20) Après la reprise de l'instruction par la chambre administrative, le 19 août 2022, le département a détaillé les justifications des disparités salariales entre le recourante et ses collègues.

Celles-ci étaient justifiées par des motifs objectifs, indépendants du sexe, dans les trois situations à examiner.

Un certificat de travail du 12 avril 2013 détaillant l'activité de consultant de M. F_____ du 15 août 2005 au 28 avril 2013 était déposé.

21) Le 10 octobre 2022, la recourante a exposé à nouveau les raisons pour lesquelles elle estimait qu'une inégalité de traitement injustifiée avait été réalisée lors de la fixation de son traitement de commise administrative 6 et celui de cheffe de secteur envers ses deux collègues.

Elle sollicitait les pièces et informations suivantes : la liste de cours suivis dans le cadre du DEA de M. F_____ ; l'équivalence du DEA de M. F_____ délivrée par le SEFRI ; le certificat de travail de M. F_____ délivré dans le cadre de son activité de consultant déployée entre 1998 et 2005. Dans le but de pouvoir chiffrer ses prétentions, elle demandait que soit produit le montant des traitements perçus par M. G_____ et par M. F_____ dans le cadre de leur fonction de commis administratif pour l'un et de chef de secteur pour les deux, avec indication des progressions salariales.

22) Le 10 novembre 2022, le département a précisé que la recourante n'avait pas indiqué en quoi les pièces requises permettraient de déterminer l'existence d'une discrimination salariale à son encontre en raison du sexe.

M. G_____ avait effectivement un niveau de formation G et non pas J comme indiqué par inadvertance.

M. F_____ était un des seuls membres du personnel du département qui disposait d'une expertise en ce qui concernait le logiciel SIRH.

Les pondérations et les arrondis faits dans la fixation des traitements étaient exposés en détail.

23) Le 15 décembre 2022, la recourante a exposé que la formation et l'expérience de M. F_____ n'étaient pas pertinentes pour la fonction à exercer. De plus, il n'avait pas produit d'équivalence de son DEA délivrée par le SEFRI. Elle persistait dans ses requêtes et concluait déjà au montant minimum de CHF 134'785.75 avec intérêts à 5 % l'an dès les 31 mars 2015, selon les calculs détaillés produits.

24) Le 10 février 2023, le département, invité par la chambre administrative, a produit le curriculum vitae de M. F_____ ainsi qu'un certificat de travail pour son activité de consultant senior du 14 septembre 1998 au 13 juillet 2005 chez I_____ et exposé le détail de la rémunération de sa dernière fonction ainsi que la pondération à 70 % appliquée à cet emploi.

25) Le 2 mars 2023, la recourante a produit des observations.

Les pièces déposées permettaient de confirmer que l'autorité intimée avait fait une pondération ne reposant sur aucun fondement valable et favorisant indûment M. F_____. En outre, ce dernier ne remplissait pas les conditions d'engagement au poste de chef de secteur.

26) La cause a ensuite été gardée à juger.

EN DROIT

1) La recevabilité du recours a déjà été admise par arrêt de la chambre administrative du 28 septembre 2021 (ATA/995/2021) et le présent arrêt fait suite à celui du Tribunal fédéral du 18 mai 2022 (8C_728/2021).

2) Le Tribunal fédéral a renvoyé la cause à la chambre administrative pour qu'elle tranche la question de savoir si l'autorité intimée parvenait à apporter la preuve stricte que les disparités salariales entre celui de la recourante et d'un collègue lors de sa promotion en qualité de commis administratif 6, puis celles entre son traitement et celui de deux collègues au moment de leur accession au poste de chef de secteur étaient justifiées par des motifs objectifs, indépendants du sexe.

Les deux situations seront examinées successivement, la seconde, à l'égard de deux collègues.

3) Si en application de l'art. 6 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (loi sur l'égalité, LEg - RS 151.1), la vraisemblance d'une discrimination est admise, le fardeau de la preuve est renversé et l'employeur doit présenter des motifs objectifs propres à expliquer la différence de traitement. Il doit alors apporter un preuve complète des motifs objectifs indépendants du sexe (Rémy WYLER, in Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, 2011 n. 11 ad. art. 6 LEg).

Le Tribunal fédéral a déjà été amené à préciser que constituaient de tels motifs ceux qui peuvent influencer la valeur même du travail, comme la formation, l'ancienneté, la qualification, l'expérience, le domaine concret d'activité, les prestations effectuées, les risques encourus, le cahier des charges. Des disparités salariales peuvent également se justifier pour des motifs qui ne se rapportent pas immédiatement à l'activité en cause, mais découlent de préoccupations sociales, comme des charges familiales ou l'âge (ATF 130 III 145 consid. 5.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_115/2011 du 28 avril 2011 consid. 5.1). Il a aussi été retenu que la position de force d'un travailleur dans la négociation salariale et la situation conjoncturelle pouvaient conduire temporairement à une différence de rémunération pour un même travail (ATF 130 III 145 consid. 5.2 et les références citées).

Les facteurs objectifs ne justifient généralement une différence de rémunération que dans la mesure où ils influent sur la prestation de travail et sa rémunération par l'employeur. Pour qu'une différence de traitement soit justifiée, il ne suffit pas que l'employeur invoque n'importe quel motif ; il doit au contraire démontrer que la différence poursuit un but objectif répondant à un véritable besoin de l'entreprise et que les mesures discriminatoires adoptées sont propres à atteindre le but recherché, sous l'angle du principe de la proportionnalité. L'ampleur de la différence doit également respecter ce principe et ne pas apparaître inéquitable. Le Tribunal fédéral a jugé qu'une différence de rémunération de 8 à 9 % « touchant deux logopédistes ne violait pas le principe de l'égalité salariale, dans la mesure où elle était motivée par une formation préalable différente (maturité d'une part, diplôme d'instituteur d'autre part (ATF 123 I 1 consid. 6e ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_449/2008 du 25 février 2009 consid 3.1).

4) La rémunération des membres du personnel de l'État de Genève est régie par la 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) et par son règlement d'application du 17 octobre 1979 (RTrait - B 5 15.01).

Selon l'art. 11 al. 2 LTrait, l'autorité 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.

Aux termes de l'art. 3 RTrait, le traitement initial correspond à la classe prévue pour la fonction, annuité 0 (al. 1) ; la personne candidate ayant acquis antérieurement à son engagement une expérience utile au poste qu'elle 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 (al. 2).

L'art. 4 RTrait dispose qu'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 le Mémento des instructions de l'office du personnel de l'État (MIOPE) - ordonnance administrative qui réunit les directives précisant les pratiques communes dans l'application des lois et des règlements relatifs au personnel de l'État -, le code complémentaire 9 signifie que le ou la 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 ou de la titulaire deux classes en-dessous de celle fixée pour la fonction, respectivement de la classe d'engagement. Toutefois, dans des cas particuliers, le ou la responsable des ressources humaines de département, d'entente avec l'E_____ et après un examen approfondi du curriculum vitae, peut réduire cette incidence à une classe. Le code complémentaire 9 est supprimé à l'obtention du titre requis.

5) La recourante estime que lorsqu'elle a été promue à la fonction de commise administrative 6, le 1er mai 2011, et que son traitement a été fixé en classe 16, annuité 2, compte tenu d'un code complémentaire 9, elle a été discriminée par rapport à M. G_____ qui a été promu à la même fonction, le 15 décembre 2015 avec un traitement fixé en classe 18, annuité 8, sans code complémentaire 9. Il en résultait une différence de traitements, rapportée à l'échelle des traitements de 2011, de 8,42 %. Cette discrimination avait perduré jusqu'au 30 avril 2013, date à laquelle elle a été promue à une autre fonction.

La fonction de commis administratif 6, (adjoint RH) est colloquée en classe maximum 18 et requiert, aux dires de l'autorité, le niveau de formation J, soit a) une formation dans une école secondaire ou technique supérieure de quatre ans et b) une formation complémentaire dans le domaine des ressources humaines, soit l'équivalent par exemple, d'un brevet fédéral en ressources humaines.

Cette fonction a pour but d'accueillir, intégrer et former les nouveaux membres du personnel du secteur-assurance, encadrer les gestionnaires dans l'évolution de leur métier ainsi que le personnel en formation ; de vérifier le bon déroulement des opérations de gestion et de contrôle, d'analyser, décrire et adapter les processus et les procédures en regard de l'organisation mise en place ; d'assurer l'expertise en procédant à l'analyse et à la gestion des cas complexes , de participer au contrôle des déclarations annuelles de l'assurance accident avec validation du paiement des primes y relatives.

En l'espèce, la différence de traitement, que la recourante estime discriminatoire, résulte d'un code complémentaire 9, impliquant une réduction de deux classes qui lui été attribué alors qu'il ne l'a pas été à son collègue.

L'autorité intimée justifie la différence de classe de traitement par le fait que bien que les deux intéressés aient la même formation professionnelle, de niveau G, diplômés de l'école supérieure de commerce, M. G_____, né en 1982, a été engagé dès le _____ 2002 en qualité de gestionnaire en ressources humaines au D_____, poste colloqué en classe 13. Il avait remplacé pendant trente mois, entre août 2012 et décembre 2015, deux collègues commis administratifs 6, soit dans une fonction colloquée en classe 18. Compte tenu de son expérience de près de dix ans en qualité de gestionnaire RH et de son remplacement dans la fonction, pour laquelle il a été engagé le 15 décembre 2015, il avait pu bénéficier d'une dérogation pour accéder à la classe 18 sans application du code 9.

La recourante, quant à elle, avait une expérience de deux ans au poste de gestionnaire RH (1er mai 2009 au 1er amis 2011) et d'environ cinq ans en qualité de B_____ (depuis le 1er janvier 2004 ; B_____ 1 jusqu'au 1er juillet 2007, puis B_____ 2) au moment de sa promotion et n'avait jamais occupé un poste de commise administrative 6. Le 1er août 2012, à l'issue de sa formation RH, la recourante a bénéficié de la levée partielle du code 9, lequel a fait passer son traitement en classe 17. Il avait été convenu qu'après une année supplémentaire d'expérience professionnelle, le code 9 serait entièrement levé, mais cette date ayant coïncidé avec sa promotion à la fonction de chef de secteur, son traitement a été fixé à ce poste.

Il découle de ces faits que l'autorité intimée a estimé que le remplacement concluant de collègues, effectué pendant trente mois dans la fonction à laquelle M. G_____ a été promu ainsi que son expérience en RH, de 2022 à 2012, permettait de suppléer l'absence de la formation initiale requise. Cette expérience faisait défaut à la recourante et son expérience professionnelle en qualité de gestionnaire RH était de surcroît plus courte que celle de son collègue, soit deux ans au lieu d'une dizaine d'années pour celui-ci. Il existe ainsi des motifs objectifs, non liés au sexe, prouvés par l'employeur qui justifiaient le code 9F dès le 1er mai 2011, ramené à 9 » dès le 1er mai 2012, avant que la recourante ne soit promue à une nouvelle fonction le 1er mai 2013.

Au vu de ces éléments, il faut conclure que l'autorité intimée a pris en compte de façon proportionnée les circonstances différentes de l'expérience professionnelle de la recourante et de son collègue. La longue expérience concluante de ce dernier dans la fonction à laquelle il a été promu permettait de retenir qu'elle influencerait de manière notable sur sa prestation de travail et justifiait la différence de traitement, sans violer le principe de l'égalité salariale, au vu des exigences posées par la jurisprudence en la matière.

6) La seconde situation lors de laquelle la recourante estime avoir été discriminée en raison de son sexe, est sa promotion à la fonction de cheffe de secteur D_____.

a. La fonction de cheffe de secteur est colloquée en classe 22 et exige une formation de niveau L (bachelor). Elle consiste à coordonner toutes les activités liées à la gestion des salaires et assurances sociales, en garantissant le respect des procédures et réglementation en vigueur ; contrôler et s'assurer que le contrôle des paies et des assurances sociales soit effectué dans les délais effectifs, organisation et système de contrôle interne ; superviser le personnel de son secteur en s'assurant que la gestion des ressources humaines, matérielles et techniques soit adéquate.

b. Une première discrimination est invoquée à l'encontre de M. F_____, né en 1972 et engagé à cette même fonction le 1er mai 2013 en même temps que la

recourante, dans la même classe de fonction 22 que celle-ci, mais avec 11 annuités, alors que la recourante s'est vu attribuer 3 annuités.

La différence de traitement résulte donc uniquement du nombre d'annuités attribuées et non de la classe de fonction, laquelle est identique pour la recourante et son collègue et correspond en outre à celle de la fonction, sans code 9. Ainsi, toute l'argumentation développée par la recourante qui estime que son collègue n'aurait pas dû être promu à cette classe de fonction en raison de sa formation, tombe à faux. Elle est en contradiction avec ses conclusions qui portent sur le versement de la différence de traitement. Ainsi, il faut considérer que la recourante n'a pas qualité pour invoquer ce grief, n'ayant aucun intérêt pratique à savoir si ses collègues remplissaient effectivement les conditions de leur engagement à cette fonction ou celles pour obtenir la classe de la fonction car, ayant également été engagée en classe 22, comme eux, il n'existe aucune discrimination en sa défaveur découlant de cette situation. Seule la différence de traitement qui est issue du nombre d'annuités attribuées et qui reflète donc le nombre d'années d'expérience utile au poste qui ont été prises en compte par l'autorité, comme le prévoit l'art. 3 RTrait, pourrait fonder une telle discrimination.

Dans le cas de M. F_____, les 11 annuités résultent, selon les explications fournies et les pièces figurant au dossier, de la prise en compte de quatorze années d'activité professionnelle pondérées comme suit : une première activité de six ans, du 14 septembre 1998 au 13 juillet 2005, en qualité de consultant senior auprès d'I_____, pondérée à 70 %, soit quatre ans et neuf mois, à laquelle s'ajoute une seconde activité de sept ans et huit mois, du 15 août 2005 au 30 avril 2013, comme consultant senior auprès de l'entreprise J_____ SA, pondérée à 80 %, soit six ans et deux mois pour un total de dix ans et onze mois, arrondis, selon la pratique exposée par l'autorité intimée, à 11 annuités.

La première expérience professionnelle prise en compte est celle de consultant senior, fonction de cadre confirmé, selon la convention collective nationale appliquée par l'employeur I_____. Cette activité consistant à développer des logiciels informatiques RH pour des entreprises, d'une durée de six ans a été pondérée à 70 %, en l'absence de niveau de responsabilité égale à celle de chef de secteur et de connaissance de fond en matière d'assurances sociales suisses.

La seconde activité prise en compte est une activité de consultant externe travaillant sur mandat pour le développement du projet SIRH. Comme l'expose le projet de loi n° 8'479 du 17 mai 2001, il s'agissait d'installer un progiciel devant permettre l'application intégrée de gestion des RH, la gestion des salaires et de l'administration du personnel de toute l'administration cantonale. Le principal apport du progiciel choisi était de disposer d'une vision complète et interactive des RH de l'administration cantonale. Des outils de pilotage avaient été construits

afin de synthétiser des informations en indicateurs, mais aussi afin de gagner en fiabilité de prévision. Les indicateurs étaient disponibles en temps réel. Mille deux cents membres du personnel avaient dû être formés à l'utilisation de SIRH. Dans ce cadre, M. F_____ avait activement participé à la mise en place de la solution paie, ainsi que des modules de gestion des absences, des assurances et de la décentralisation des actes dans le cadre du projet SIRH. Il avait été l'un des interlocuteurs principaux pour le compte de l'E_____ pour les différents modules du progiciel, en particulier pour celui de la paie pour lequel il était fortement impliqué, que ce soit dans la formation des utilisateurs ou pour toute demande d'assistance technique ou de développement, il avait intégré les application du progiciel SIRH et s'était ensuite assuré des développements et de la maintenance de l'outil après sa mise en exploitation, laquelle avait eu lieu le 1er janvier 2007, les autres modules de gestion des absences, des assurances et la décentralisation de actes ayant été déployés jusqu'en 2010.

L'autorité intimée insiste sur le fait que M. F_____ est l'un des seuls membres du personnel du département ayant une expertise du système SIRH du fait de cette activité de consultant ayant duré du 15 août 2005 au 30 avril 2013, soit pendant sept ans et huit mois, pondérés à 80 %, en l'absence de connaissance de fond en matière d'assurances sociales.

Quant à la recourante, son parcours est très différent. Lors de sa promotion, l'autorité intimée aurait dû appliquer les règles de calcul du traitement en cas de promotion, soit l'application d'un code 9, en l'absence de formation de niveau bachelor, puis le coulissement dans la classe de la nouvelle fonction. Alternativement, si pour fixer le nouveau traitement, l'autorité intimée avait d'abord enlevé le code 9 au 1er mai 2013, le traitement serait passé en classe 18 avant d'être coulissé et il n'y aurait pas eu de prise en compte automatique de son expérience antérieure à sa promotion. Le résultat de ces opérations aurait mené à fixer le traitement de l'intéressée en classe 20 annuité 0.

Or, l'employeur a privilégié, à titre dérogatoire, la prise en compte des années d'expérience de la recourante au D_____, service dans laquelle elle allait être promue cheffe de secteur, pour éviter d'appliquer un code 9 et en fixant son traitement directement en classe 22.

Pour tenir compte de son expérience dans la fixation du nombre d'annuités, il a notamment été tenu compte du fait qu'elle n'avait pas d'expérience de cadre jusqu'alors. Son activité de B_____ 1, puis 2 a donc été reconnue comme utile au nouveau poste avec une pondération à 25 %, celle des gestionnaire RH à 50 % et celle de commise administrative 6 à 75 %.

Il ressort de cette comparaison que pour l'employeur, l'expertise et les connaissances approfondie du système SIRH que possédait le collègue de la recourante ainsi que sa longue expérience d'un niveau de responsabilité de cadre,

ont été prise en compte de manière proportionnée pour pondérer son expérience professionnelle antérieure. Pour la recourante, son expérience dans le même service, mais à des fonctions comportant moins de responsabilités, a également été prise en compte pour combler l'absence de niveau de formation plutôt que dans le nombre d'annuité. Les calculs produits par l'autorité intimée, qui ne sont pas contestés par la recourante en tant que tels, démontrent que les choix faits de ne pas procéder en appliquant les règles de promotion interne lui ont permis de bénéficier d'un supplément de traitement.

Il faut donc constater que les motifs objectifs et proportionnés qui ont été appliqués par l'employeur, tant pour fixer le traitement de l'un comme de l'autre des intéressés, dont le parcours est très différent, sont sans lien avec une différence fondée sur le sexe, ni directement ni indirectement, et sont de nature à justifier les différences de rémunération et le grief sera écarté.

c. La recourante invoque une autre discrimination lors de la fixation de son traitement, lors de cette même promotion, mais par rapport à M. G_____, lequel a été promu au poste de chef de secteur le _____ 2019, après le départ de la recourante et s'est vu attribuer 7 annuités pour un traitement en classe 22.

Dans cette situation également, les classes de traitement sont identiques et la différence de traitement résulte uniquement du nombre d'annuités reflétant le nombre d'années d'expériences utiles au poste retenues, étant précisé que M. G_____, comme la recourante, a bénéficié d'une dérogation en raison de son expérience, à l'exigence de formation pour accéder à la classe 22.

M. G_____ a effectué, quatre ans après sa nomination à la fonction de commis administratif 6, un remplacement de la recourante dans sa fonction de cheffe de secteur, du 1er novembre 2016 au 31 mai 2019. Il a totalisé 17 années d'activité au D_____ à la date de sa promotion et acquis une expérience concluante de remplacement de la cheffe de secteur d'une durée de trois ans, soit de la fonction à laquelle il a été promu.

S'agissant de la pondération de ces activités, l'employeur a pris en compte à 75 % celles de commis administratif 6, et à 25 % celle de gestionnaire RH. En comparaison, la recourante a vu son expérience de gestionnaire RH pondérée à 50 % et celle de commise administrative 6 à 75 %. Au moment de sa nomination comme cheffe de secteur, elle ne totalisait que 9 années d'activité au D_____, du 1er avril 2004 au 1er mai 2013.

En conséquence, si une discrimination devait être constatée, cela ne serait pas en défaveur de la recourante dont l'expérience professionnelle de gestionnaire RH, identique à celle de son collègue, a été prise en compte avec une pondération supérieure.

Son grief sera donc écarté.

Infondé, le recours doit être rejeté.

7) Compte tenu de cette issue, la production des pièces que la recourante a requise, notamment celles permettant de chiffrer ses conclusions, s'avère inutile.

8) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA) et il ne lui sera pas alloué d'indemnité de procédure (art. 87 al. 2 LPA).

Compte tenu des conclusions des recours, 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 17 octobre 2019 par Mme A_____ contre la décision du département des finances et des ressources humaines du 13 septembre 2019 ;

au fond :

le rejette ;

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

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

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 ;

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 Christian Bruchez, avocat de la recourante, ainsi qu'au département des finances et des ressources humaines.

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

Au nom de la chambre administrative :

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

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :