

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/514/2020-FPUBL

ATA/700/2020

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 4 août 2020**

dans la cause

**Madame A\_\_\_\_\_**

représentée par Me Yvan Jeanneret, avocat

contre

**DÉPARTEMENT DE LA SÉCURITÉ, DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ**

---

## EN FAIT

- 1) Madame A\_\_\_\_\_, née le \_\_\_\_\_1969, a été engagée en tant qu'infirmière au sein des Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG) le 1<sup>er</sup> octobre 1994. Elle y a travaillé, en qualité d'infirmière responsable d'unité II, jusqu'au 31 décembre 2002.
- 2) Du 1<sup>er</sup> janvier 2003 jusqu'au 30 septembre 2004, Mme A\_\_\_\_\_ a été engagée pour la formation post grade dans la santé maternelle et infantile à 60 %, par l'école B\_\_\_\_\_, laquelle a été dissoute. Le 8 novembre 2004, cette école lui a confirmé la fin des rapports de service qui s'accompagnait simultanément de son engagement par le département de l'instruction publique devenu depuis lors le département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (ci-après : DIP).
- 3) Le 9 novembre 2004, Mme A\_\_\_\_\_ a été engagée, par délégation du secrétaire général du DIP, en qualité de chargée d'enseignement HES en classe 22, position 01 de l'échelle des traitements, auprès de la C\_\_\_\_\_ (ci-après : C\_\_\_\_\_) dès le 1<sup>er</sup> janvier 2005, avec effet salarial rétroactif au 1<sup>er</sup> octobre 2004.
- 4) Dès le 1<sup>er</sup> octobre 2006, Mme A\_\_\_\_\_ a été nommée fonctionnaire au DIP, en qualité de chargée d'enseignement à 40 %, en classe 23, position 02 de l'échelle des traitements.
- 5) La C\_\_\_\_\_ a accepté son transfert auprès du service de santé de la jeunesse, le 15 août 2013, avec effet au 1<sup>er</sup> septembre 2013. À compter de cette date, elle a occupé la fonction d'infirmière spécialisée auprès du D\_\_\_\_\_ (ci-après : D\_\_\_\_\_) en classe 16, position 22, suite à un changement d'affectation et de fonction avec rétrogradation.
- 6) Mme A\_\_\_\_\_ a été absente de son poste de travail pour cause de maladie, sans interruption durant sept cent trente jours dès le 14 décembre 2015.
- 7) Le 28 avril 2017, l'D\_\_\_\_\_ lui a adressé le formulaire de demande d'invalidité auprès de l'assurance invalidité dès lors qu'elle avait été absente pour cause de maladie durant trois cent soixante-deux jours civils pendant les trois dernières années.
- 8) L'D\_\_\_\_\_ a, le 4 mai 2017, adressé au service de santé du personnel de l'État (ci-après : SPE) une demande d'évaluation médicale de Mme A\_\_\_\_\_.
- 9) Le 27 juin 2017, le Docteur E\_\_\_\_\_, médecin associé en santé-travail auprès du SPE a attesté que l'état de santé de Mme A\_\_\_\_\_ n'était pas stabilisé et qu'aucune date de reprise ne pouvait être alors articulée.

- 10) Le 19 septembre 2017, ce même médecin a certifié que la situation médicale de Mme A\_\_\_\_\_ n'était toujours pas stabilisée et ne lui permettait pas de reprendre son activité professionnelle comme infirmière en milieu scolaire. Il s'agissait d'un non-retour sur poste définitif pour raison médicale et la situation de Mme A\_\_\_\_\_ pouvait être soumise à la cellule retour au travail (ci-après : CRT).
- 11) Le 1<sup>er</sup> novembre 2017, Mme A\_\_\_\_\_ a été convoquée à un entretien de non-retour à son poste de travail prévu le 16 novembre suivant. L'employeur l'a, à l'occasion dudit entretien, informée de ce qu'il envisageait d'ouvrir le processus de la CRT, valant reclassement, dans le cadre d'une procédure de résiliation des rapports de service.
- 12) À compter du 29 novembre 2017, Mme A\_\_\_\_\_ a été prise en charge par la CRT et a effectué un stage d'observation en tant que commise administrative 3 auprès des ressources humaines F\_\_\_\_\_ (ci-après : RH), dès le 26 février 2018, qui s'est poursuivi jusqu'au 31 décembre 2019. À l'occasion du bilan final, l'intéressée s'est dite réjouie d'un transfert définitif aux ressources humaines F\_\_\_\_\_, en principe prévu pour le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Le seul « bémol » était lié à la non reconnaissance de ses droits acquis. Un changement de classe salarial (de 16 à 9) constituerait pour elle un frein important du fait d'une perte financière non négligeable et entraînerait des difficultés pour subvenir aux besoins des membres de son foyer. Elle avait d'ores et déjà l'intention de faire recours contre la décision dès qu'elle serait officialisée par l'acte administratif.

La différence salariale entre la classe 16 et la classe 9 serait prise en charge et compensée par la CRT du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2020 (cf. convention de stages de retour au travail).

- 13) Le 19 décembre 2018, l'office cantonal des assurances sociales lui a octroyé une mesure de reclassement du 26 février 2018 au 31 janvier 2019.
- 14) Le 7 juin 2019, la cheffe de service RH F\_\_\_\_\_ a adressé à la directrice des RH (ci-après : DRH) du département de la sécurité, de l'emploi et de la santé (ci-après : DSES) une « note décisionnelle » par laquelle elle demandait que Mme A\_\_\_\_\_ puisse, au vu de sa situation particulière, être transférée au corps de police avec maintien de son traitement actuel, soit en classe 16 en application de l'art. 9 al. 5 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).

Mme A\_\_\_\_\_ avait été engagée aux HUG le 1<sup>er</sup> octobre 1994 et était donc fonctionnaire depuis vingt-cinq ans. Comme l'indiquait son curriculum vitae, elle avait travaillé huit ans et trois mois aux HUG et seize ans et six mois au DIP.

- 15) Le 17 septembre 2019, le conseiller d'État en charge du DSES a informé Mme A\_\_\_\_\_ du versement par l'État d'une gratification de CHF 2'000.- pour ses vingt-cinq ans d'ancienneté.
- 16) Le 10 janvier 2020, se référant au stage effectué par Mme A\_\_\_\_\_ du 26 février 2018 au 31 décembre 2019 au sein du secteur administration des RH F\_\_\_\_\_ et dans le cadre de la CRT, ainsi qu'à l'entretien qu'elle avait eu avec Mesdames G\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_, le DSES a prononcé son transfert et changement de fonction dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020, comme commise administrative 3 auprès du secteur administration des ressources humaines F\_\_\_\_\_ en classe 09/22, impliquant une rétrogradation avec fixation du traitement en annuité maximale. Le taux d'activité était de 50 % et le traitement annuel de base de CHF 88'257.- annuellement, respectivement CHF 6'789.- brut mensuellement.
- 17) Mme A\_\_\_\_\_ a formé recours contre cette décision le 10 février 2020 auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative). Elle a conclu à sa réformation en ce sens que son traitement dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020 devait être fixé en classe 16 position 22.

La recourante avait été employée des HUG dès le mois d'octobre 1994 et faisait donc partie, depuis cette date, du personnel de l'État. Elle était demeurée à son service sans interruption jusqu'à ce jour. Au moment de son transfert et changement de fonction le 1<sup>er</sup> janvier 2020, son ancienneté au sein de l'État était donc de vingt-cinq années et trois mois, ce que l'autorité intimée avait reconnu en lui octroyant une prime de fidélité au mois de septembre 2019, précisément à l'occasion de cette vingt-cinquième année de service. De surcroît, son transfert avec changement de fonction avait été rendu nécessaire par son état de santé, qui ne lui permettait plus d'assumer ses anciennes fonctions d'infirmière spécialisée. Partant, ce changement d'affectation, ordonné pour raison de santé et après plus de vingt années de service, devait demeurer sans incidence sur la fixation du traitement en classe 16 position 22. Cet avis était d'ailleurs partagé par la DRH F\_\_\_\_\_.

Ainsi, l'autorité intimée avait fait une application arbitraire de l'art. 9 al. 5 RTrait, en contradiction flagrante avec son texte.

- 18) Le 27 avril 2020, le DSES a déposé une demande de rente d'invalidité réglementaire pour le compte de la recourante auprès de la caisse de prévoyance de l'État de Genève (ci-après : CPEG).
- 19) Dans ses observations du 4 mai 2020, l'office du personnel de l'État (ci-après : OPE) a conclu au rejet du recours.

En tant que membre du personnel de l'administration cantonale, l'intéressée était soumise 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) et au 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), ainsi qu'à la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15) et au RTrait.

L'art. 17 LTrait constituait la base légale pour comptabiliser les années de service permettant de déterminer si les membres du personnel pouvaient toucher la prime de fidélité. Le 1<sup>er</sup> juin 2019, cette prime avait été remplacée par le versement du 13<sup>ème</sup> salaire prévu à l'art. 13A LTrait. La gratification prévue à l'art. 20 LTrait était également versée sur la base des années de service calculées en application de l'art. 17 LTrait, comme prévu expressément en son al. 2. L'art. 9 al. 5 RTrait ne faisait en revanche aucune référence à l'art. 17 LTrait et il ne ressortait pas non plus de l'historique de ce dernier article que les vingt ans prévus à l'art. 9 al. 5 RTrait dussent être décomptés en application de cette disposition. L'art. 17 LTrait relatif à la prise en compte des années de service trouvait donc sa pertinence uniquement pour le versement de la gratification et le 13<sup>ème</sup> salaire (art. 13A RTrait). Ainsi, contrairement au 13<sup>ème</sup> salaire et à la gratification, seules les années que les fonctionnaires avaient passées en poste, soit dans leur périmètre d'engagement, voire même dans le même poste, devaient être prises en compte pour l'application de l'art. 9 al. 5 RTrait.

En l'espèce, Mme A\_\_\_\_\_ était membre du personnel de l'administration cantonale et avait bénéficié de la procédure CRT, valant reclassement, dans le cadre d'une procédure de résiliation des rapports de service, si bien que seules les années passées dans l'administration cantonale en tant que telles devaient être prises en compte pour le décompte des années d'ancienneté au sens de l'art. 9 al. 5 RTrait. Or, elle était en poste au sein de l'administration cantonale depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003, soit il y avait moins de vingt ans. Il n'était pas contesté qu'elle n'ait été nommée fonctionnaire que le 1<sup>er</sup> octobre 2006. Dès lors, sa situation ne répondait pas aux conditions de l'application de l'art. 9 al. 5 RTrait. Son traitement avait donc été fixé conformément aux art. 12 al. 3 LPAC et 9 al. 2 RTrait.

- 20) Aux termes de sa réplique du 8 juin 2020, Mme A\_\_\_\_\_ a relevé qu'à teneur de l'acte de transfert du 10 janvier 2020, il s'agissait bien d'un cas d'application de l'art. 9 al. 1 LTrait. L'argument selon lequel l'art. 9 al. 5 LTrait impliquerait que le fonctionnaire soit nommé depuis vingt ans et qu'il n'ait pas changé de poste ne trouvait aucune assise dans la loi. La question se posait à cet égard de l'existence d'un seul fonctionnaire n'ayant pas changé de poste en vingt ans. En tout état, les mots « en poste » devaient être interprétés conformément à la loi, à savoir en se rapportant à la notion connexe « d'années de service » dont la computation obéissait à l'art. 17 LTrait.

21) La chambre administrative a informé les parties, par courrier du 9 juin 2020, que la cause était gardée à juger.

22) Le département a adressé à la chambre administrative une prise de position du conseiller d'État du 24 juin 2020.

Il en ressort que Mme A\_\_\_\_\_ n'avait pas fait acte de candidature à sa nouvelle fonction de commise administrative 3, mais y avait au contraire été affectée à l'issue d'un stage organisé par la cellule retour au travail valant reclassement au sens de l'art. 21 al. 3 LPAC et de l'art. 46 al. 1 RPAC, ce dont elle avait expressément connaissance depuis l'entretien du 16 novembre 2017. C'était ainsi par inadvertance que l'acte du 10 janvier 2020 renvoyait à l'art. 9 al. 1 et 4 RTrait, au lieu des art. 12 al. 2 et 21 al. 3 LPAC, 46A al. 1 RPAC et 9 al. 2 RTrait, d'où l'envoi d'un nouvel acte de transfert, l'annulant et le remplaçant.

23) La recourante a répondu le 15 juillet 2020 qu'elle prenait bonne note de ce qu'une nouvelle décision avait été prononcée en application de l'art. 67 al. 2 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10), laquelle demeurerait toutefois identique dans ses effets à la décision initialement querellée, si bien qu'elle persistait intégralement dans ses conclusions.

24) Sur ce, la cause a été gardée à juger le 16 juillet 2020.

### **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 LPA).

2) L'objet du litige concerne la conformité au droit de la décision du DSES du 10 janvier 2020 de transfert et changement de fonction de la recourante dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020, comme commise administrative 3 auprès du secteur administration des RH F\_\_\_\_\_ en classe 09/22, impliquant une rétrogradation.

a. En tant que membre du personnel des HUG, le statut de la recourante était soumis à l'ancienne loi générale relative au personnel de l'administration publique cantonale et des établissements publics médicaux du 15 octobre 1987 (art. 1 al. 2 aLPAC), puis de l'art. 1 al. 1 let. e LPAC, sous réserve des dispositions particulières figurant dans la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 (LEPM - K 2 05).

b. En tant que membre du personnel de l'État, la recourante est soumise à la LPAC et RPAC, à la LTrait, ainsi qu'au RTrait.

c. Selon l'art. 4 al. 1 LPAC, le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation. Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC). La nomination en qualité de fonctionnaire intervient au terme d'une période probatoire de deux ans, sous réserve de prolongation de cette dernière (art. 47 al. 1 RPAC).

d. L'affectation d'un membre du personnel dépend des besoins de l'administration ou de l'établissement et peut être modifiée en tout temps (art. 12 al. 1 LPAC). Un changement d'affectation ne peut entraîner de diminution de salaire (al. 2). Sont réservés les cas individuels de changements d'affectation intervenant comme alternative à la résiliation des rapports de service au sens de l'art. 21 al. 3 LPAC.

Selon l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé. Elle motive sa décision. Elle est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé. Les modalités sont fixées par règlement.

e. Selon l'art. 9 al. 1 RTrait, lorsqu'un titulaire postule pour une fonction moins bien classée que celle qu'il occupe et que sa demande est acceptée, son nouveau traitement est fixé dans la classe correspondant à sa nouvelle fonction.

Lorsqu'un titulaire est affecté dans une fonction moins bien classée que celle qu'il occupe pour des motifs relevant de l'art. 12 al. 3 LPAC (i.e. comme alternative à la résiliation des rapports de service au sens de l'art. 21 al. 3), son nouveau traitement est fixé dans la classe correspondant à sa nouvelle fonction (art. 9 al. 2 RTrait). Les fonctionnaires en poste depuis vingt ans au moins et qui se trouvent dans cette situation pour raison de santé conservent leur traitement de base (al. 5).

f. L'art. 17 al. 1 LTrait prévoit que les années de service sont comptées dès le moment où les membres du personnel ont exercé une activité régulière au service de l'État. Toutefois, le règlement détermine comment sont comptées les années de service à temps partiel. Selon l'al. 2, s'il n'y a pas d'interruption entre les deux emplois, les années passées au service de la Confédération, du canton ou d'une commune genevoise, ainsi que d'une fondation ou d'un établissement de droit public genevois sont prises en considération.

- 3) a. Selon une jurisprudence constante du Tribunal fédéral, la loi s'interprète en premier lieu selon sa lettre (interprétation littérale). Si le texte légal n'est pas absolument clair, si plusieurs interprétations de celui-ci sont possibles, la juridiction recherchera la véritable portée de la norme en la dégagant de sa

relation avec d'autres dispositions légales, de son contexte (interprétation systématique), du but poursuivi, singulièrement de l'intérêt protégé (interprétation téléologique), ainsi que de la volonté du législateur telle qu'elle ressort notamment des travaux préparatoires (interprétation historique ; ATF 145 I 108 consid. 4.4.2 ; 143 I 109 consid. 6 ; ATA/273/2019 du 19 mars 2019 consid. 3). Le Tribunal fédéral ne privilégie aucune méthode d'interprétation, mais s'inspire d'un pluralisme pragmatique pour rechercher le sens véritable de la norme. Il ne se fonde sur la compréhension littérale du texte que s'il en découle sans ambiguïté une solution matériellement juste (ATF 144 V 313 consid. 6.1 ; ATA/1026/2019 du 18 juin 2019 consid. 5a). Enfin, si plusieurs interprétations sont admissibles, il faut choisir celle qui est conforme à la Constitution (ATF 144 III 58 consid. 4.1.3.1).

Il y a lacune proprement dite lorsque la loi reste, même après interprétation, muette sur un point qu'il est nécessaire de trancher pour pouvoir l'appliquer, autrement dit lorsque le législateur s'est abstenu de régler un point qu'il aurait dû régler. Il y a lacune improprement dite lorsque la loi apporte une solution qui peut être considérée comme objectivement insoutenable ou lorsque la réponse qu'apporte la loi est insatisfaisante (ATA/317/2020 du 31 mars 2020 consid. 2d ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2018, n. 440). En règle générale, les lacunes improprement dites ne peuvent, en vertu du principe de la séparation des pouvoirs, être comblées par les juges. Les lacunes proprement dites doivent en revanche l'être sous peine de commettre un déni de justice. Cette conception revient à assimiler la lacune improprement dite au silence qualifié, c'est-à-dire à la volonté du législateur de ne pas réglementer une situation ou de ne pas inscrire une solution déterminée dans la loi. Il est certain que lorsqu'il apparaît que c'est à dessein que la loi ne réglemente pas une situation donnée, ce silence qualifié doit être respecté. Il n'y a alors pas de place pour un quelconque comblement de lacune (ATA/317/2020 précité consid. 2d ; Thierry TANQUEREL, op. cit., n. 441). La lacune proprement dite sera comblée non seulement par les juges, qui feront acte de législateur en s'inspirant des buts et valeurs qui sous-tendent la législation en cause, mais aussi par l'administration, chargée d'appliquer la loi en premier lieu. On peut certes imaginer que la lacune soit comblée par voie d'ordonnance législative (Thierry TANQUEREL, op. cit., n. 442). S'agissant ensuite de la distinction entre lacune proprement dite et lacune improprement dite, la jurisprudence tend à assimiler à la première l'inconséquence manifeste de la loi, à savoir le cas où l'on arrive à la conclusion que si le législateur avait vu le problème, il aurait prévu une législation topique. Il apparaît ainsi que la jurisprudence admet des compléments de lacunes dans des cas où il aurait quand même été possible d'appliquer la loi sans cela, certes au prix d'un résultat insatisfaisant (ATF 123 II 225 ; Thierry TANQUEREL, op. cit., n. 444).

D'après la jurisprudence, afin d'assurer l'application uniforme de certaines dispositions légales, l'administration peut expliciter l'interprétation qu'elle leur

donne dans des directives. Celles-ci n'ont pas force de loi et ne lient ni les administrés, ni les tribunaux, ni même l'administration. Elles ne dispensent pas cette dernière de se prononcer à la lumière des circonstances du cas d'espèce (ATF 145 II 2 consid. 4.3). Par ailleurs, elles ne peuvent sortir du cadre fixé par la norme supérieure qu'elles sont censées concrétiser. En d'autres termes, à défaut de lacune, elles ne peuvent prévoir autre chose que ce qui découle de la législation ou de la jurisprudence (ATF 141 II 338 consid. 6.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_522/2012 du 28 décembre 2012 consid. 2.3 ; ATA/829/2019 du 25 avril 2019 consid. 6a).

b. Le sens littéral de l'art. 9 al. 5 RTrait des termes « en poste » en lien avec une durée de « vingt ans » ne renseigne nullement sur le sens que le Conseil d'État a entendu leur donner. En revanche, il ne semble pas que le terme de fonctionnaire puisse signifier que la personne concernée le soit depuis vingt ans au moment où la question de sa rétrogradation se pose.

c. Le but et la systématique de l'art. 9 RTrait, en regard de ses al. 1 et 2, est manifestement de permettre à l'employé qui doit changer de poste pour des raisons de santé de ne pas souffrir d'une réduction de son traitement si son ancienneté à l'État est de vingt ans ou plus.

Reste à déterminer si cela vaut uniquement pour l'État au sens strict par opposition au grand État.

d. Quant à la notion de calcul des années au service de l'État, elle n'apparaît dans la LTrait qu'à son art. 17, relatif au 13<sup>ème</sup> salaire (Chapitre II intitulé « Treizième salaire »), et prévoit une prise en compte extensive du décompte des années de service puisqu'elles sont dénombrées dès le moment où les membres du personnel ont exercé une activité régulière au service de l'État. En son al. 2, elle inclut dans ce décompte les années passées au service de la Confédération, du canton ou d'une commune genevoise, ainsi que d'une fondation ou d'un établissement de droit public genevois pour autant qu'il n'y ait pas d'interruption entre les deux emplois, soit au service du grand Etat.

Rien ne figure dans les travaux préparatoires en lien avec l'adoption de l'art. 17 LTrait lors de la modification de ladite loi adoptée le 23 juin 1977 (PL 4604 ; MGC 1976 8/I 648-657,29/III 2936-2975, 1977 28/IV 3384-3423).

L'art. 13A RTrait, relatif au versement et au calcul du 13<sup>ème</sup> salaire, ne renseigne aucunement sur la notion de durée des rapports de service.

e. La fiche 04.02.03 du mémento des instructions de l'office du personnel de l'État (MIOPE), intitulée « changement de fonction avec rétrogradation sur demande du titulaire », n'apporte aucun éclairage dans la mesure où elle contient uniquement deux exemples de calcul de salaire avant et après rétrogradation.

f. En définitive, l'esprit de cette exception prévue par l'art. 9 al. 5 RTrait, visant à maintenir le traitement de base de la personne concernée nonobstant sa rétrogradation, vise visiblement à la protéger alors que cette rétrogradation intervient en raison de problèmes de santé et qu'elle a mis un minimum de vingt années de sa vie professionnelle au service de l'État.

- 4) a. La recourante ne conteste pas s'être retrouvée, pour raison de santé, dans une situation où ses rapports de service auraient pu être résiliés pour un motif fondé (art. 21 al. 3 LPAC), qu'il lui a été proposé des mesures de développement et de réinsertion professionnelle, puis un nouveau poste au sein de l'administration cantonale correspondant à ses capacités. Sa nouvelle fonction, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, s'avère cependant moins bien classée (09/22) que celle occupée précédemment (classe 16/22). La recourante occupe toutefois ce nouveau poste, comme déjà dit, pour raison de santé, de sorte que se pose la question de savoir si elle peut conserver son traitement de base, conformément à l'art. 9 al. 5 RTrait. La question à résoudre est dès lors de savoir si son parcours professionnel répond à la condition d'avoir été « en poste » depuis « au moins vingt ans » au sens de cette disposition pour pouvoir en bénéficier.

Mme A\_\_\_\_\_ a travaillé comme infirmière aux HUG durant plus de huit ans, du 1<sup>er</sup> octobre 1994 jusqu'au 31 décembre 2002. L'intimé soutient néanmoins que le début de sa carrière à l'État doit être fixé au 1<sup>er</sup> janvier 2003, lorsqu'elle a intégré l'école B\_\_\_\_\_. Il soutient aussi que les vingt ans prévus à l'art. 9 al. 5 LTrait ne doivent être comptabilisés qu'à compter de sa nomination comme fonctionnaire dès le 1<sup>er</sup> octobre 2006, voire que le fonctionnaire qui peut se prévaloir de cette disposition devrait avoir occupé le même poste durant vingt ans.

Mme A\_\_\_\_\_ soutient au contraire que l'État a reconnu vingt-cinq années de service en son sein et l'en a remerciée le 17 septembre 2019 en lui octroyant une gratification de CHF 2'000.-. Elle soutient ainsi avoir commencé sa carrière au sein de l'État à compter de son entrée aux HUG en 1994.

b. Lorsque la recourante a travaillé pour les HUG du 1<sup>er</sup> octobre 1994 au 31 décembre 2002, son statut était notamment soumis à l'aLPAC, puis à la LPAC, sous réserve des dispositions prévues dans la LEPM, sans pertinence en l'espèce. Il est dans ces conditions difficile de soutenir qu'elle n'était pas au service de l'État, en l'occurrence du grand État. Elle l'était au contraire et telle a été également la situation pour ses emplois subséquents, à compter de celui auprès de l'école B\_\_\_\_\_, ce que l'intimé ne remet pas en cause. Il serait dans une telle situation contraire à l'esprit de l'al. 5 de l'art. 9 RTrait de lui donner l'interprétation d'une exigence d'avoir été pendant vingt ans au service du petit État uniquement, et a fortiori d'exiger que cela ait été en qualité de fonctionnaire uniquement. Il s'agit au contraire de considérer que le Conseil d'État a entendu, à titre d'exception, accorder une protection accrue au travailleur qui a évolué durant de nombreuses années au sein de l'État, fût-ce le grand État comme en l'espèce, et qui

se voit privé de le faire dans l'emploi plus qualifié qu'il doit quitter en raison de problèmes de santé.

Quant au calcul de la durée de vingt ans, comme relevé supra, le règlement en cause et la LTrait sont muets s'agissant de la problématique spécifique de la rétrogradation du fonctionnaire. Seule la LTrait aborde la durée de rapports de service dans le chapitre concernant le 13<sup>ème</sup> salaire, en son art. 17 LTrait, englobant dans son calcul le nombre d'années passées par l'employé au service du grand État (al. 2).

Or, la recourante a précisément bénéficié de la prime de fidélité reposant sur son ancienneté au service du grand État.

En définitive, il ne doit pas être donné à l'art. 9 al. 5 RTrait l'interprétation restrictive que lui prête l'intimé et que, en tous les cas dans les circonstances particulières du cas d'espèce, il s'impose de considérer qu'au moment de sa rétrogradation, la recourante remplissait bien la condition de vingt années d'ancienneté au sens de cette disposition de sorte qu'elle doit conserver son traitement prévalant avant rétrogradation.

- 5) Enfin, il ne faut pas d'ailleurs donner au terme « postulation » de l'art. 9 al. 1 RTrait l'interprétation restrictive telle que soutenue par le département et qui exclurait l'application de son al. 5 à la personne qui n'a pas à proprement parler « postulé » pour un reclassement mais s'est retrouvée dans cette situation pour raisons de santé, ce qui constitue précisément une exception à une péjoration de sa situation salariale nonobstant un reclassement.
- 6) La décision du Conseil d'État du 10 janvier 2020 sera partant annulée et la cause lui sera renvoyée pour prise d'une nouvelle décision dans le sens des considérants du présent arrêt.
- 7) Vu l'issue du litige, aucun émolument ne sera perçu (art. 87 al. 1 LPA) et une indemnité de procédure de CHF 1'000.- sera allouée à la recourante, à la charge de l'État de Genève (art. 87 al. 2 LPA).

**PAR CES MOTIFS**  
**LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE**

**à la forme :**

déclare recevable le recours interjeté le 10 février 2020 par Madame A\_\_\_\_\_ contre la décision du Conseil d'État du 10 janvier 2020 ;

**au fond :**

l'admet ;

annule la décision du Conseil d'État du 10 janvier 2020 ;

lui renvoie la cause pour nouvelle décision dans le sens des considérants ;

alloue à Madame A\_\_\_\_\_ une indemnité de procédure de CHF 1'000.-, à la charge de l'État de Genève ;

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

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

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

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

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

communique le présent arrêt à Me Yvan Jeanneret, avocat de la recourante, ainsi qu'au département de la sécurité, de l'emploi et de la santé.

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