

# **GE\_GERICHTE ATA/152/2026 vom 10. Februar 2026**

GE Cour de justice, 2026-02-10, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_152\\_2026](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_152_2026)

FR: GE\_GERICHTE ATA/152/2026 du 10 février 2026

IT: GE\_GERICHTE ATA/152/2026 del 10 febbraio 2026

## **Regeste**

Résumé: Collaboratrice d'une commune qui s'est vu refuser la prolongation des rapports de service au-delà de l'âge de la retraite (64 ans) prévu par le statut du personnel. Née en 1962, la collaboratrice est concernée par les dispositions transitoires de la loi fédérale sur l'assurance vieillesse et survivants du 20 décembre 1946 (LAVS - RS 831.10). Toutefois, dans la mesure où la commune demeure libre d'élaborer sa propre réglementation par rapport à la retraite de ses employés et que les art. 38 du statut et 72 REGAP ne mettent pas directement en œuvre la législation fédérale, le statut et son règlement sont soumis sans limitation au contrôle juridictionnel de sa constitutionnalité. Dans la mesure où la collaboratrice est traitée juridiquement de manière différente, uniquement en raison de son sexe, il s'agit d'une discrimination indirecte. La discrimination n'est pas justifiée objectivement. Recours admis.

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Le recours est dirigé contre la « décision » de la ville du 1er octobre 2025. Il a été interjeté en temps utile et dans les formes prescrites (art. 62 al. 1 let. a et 63 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 ■ LPA ■ E 5 10).

### **E. 2**

La chambre administrative examine d'office sa compétence, qui est déterminée par la loi et ne peut être créée par accord entre les parties (art. 11 al. 1 et 2 LPA ; ATA/480/2024 du 16 avril 2024 consid. 2 et l'arrêt cité).

#### **E. 2.1**

La chambre administrative est l'autorité supérieure ordinaire de recours en matière administrative (art. 132 al. 1 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05). Le recours est ouvert contre les décisions des autorités et juridictions administratives au sens des art. 3, 4A, 5, 6 al. 1 let. a et e, et 57 LPA, sauf exceptions prévues par la loi (art. 132 al. 2 LOJ) ou lorsque le droit fédéral ou une loi cantonale prévoit une autre voie de recours (art. 132 al. 8 LOJ), ou encore lorsque la saisine est prévue dans des lois particulières (art. 132 al. 6 LOJ).

#### **E. 2.2**

En vertu de l'art. 4 al. 1 LPA, sont considérées comme des décisions au sens de l'art. 1 LPA les mesures individuelles et concrètes prises par l'autorité dans les cas d'espèce fondées sur le droit public fédéral, cantonal, communal et ayant pour objet de créer, de modifier ou d'annuler des droits ou des obligations (let. a), de constater l'existence, l'inexistence ou l'étendue de droits, d'obligations ou de faits (let. b), de rejeter ou de déclarer irrecevables

des demandes tendant à créer, modifier, annuler ou constater des droits ou obligations (let. c). Lorsqu'une autorité mise en demeure refuse sans droit de statuer ou tarde à se prononcer, son silence est assimilé à une décision (al. 4). Pour qu'un acte administratif puisse être qualifié de décision, il doit revêtir un caractère obligatoire pour les administrés en créant ou constatant un rapport juridique concret de manière contraignante. Ce n'est pas la forme de l'acte qui est déterminante, mais son contenu et ses effets (ATA/327/2023 du 28 mars 2023 consid. 2.1 et les arrêts cités). En droit genevois, la notion de décision est calquée sur le droit fédéral (ATA/649/2023 du 20 juin 2023 consid. 1.3 ; ATA/141/2020 du 11 février 2020 consid. 1b et les arrêts cités). Toute décision administrative au sens de l'art. 4 LPA doit avoir un fondement de droit public. Il ne peut en effet y avoir décision que s'il y a application, au travers de celle-ci, de normes de droit public (Jacques DUBEY/Jean-Baptiste ZUFFEREY, *Droit administratif général*, 2e éd., 2024, p. 516 n. 1190 ; Pierre MOOR/Étienne POLTIER, *Droit administratif*, vol. 2, 3e éd., 2011, p. 194 n. 2.1.1.1). De nature unilatérale, une décision se réfère à la loi dont elle reproduit le contenu normatif de la règle (Thierry TANQUEREL/Frédéric

- 8/24 - A/3799/2025 BERNARD, *Manuel de droit administratif*, 3e éd., 2025, n. 798 ; Pierre MOOR/Étienne POLTIER, *op. cit.*, p. 174 n. 2.1.1.1). Une décision tend à modifier une situation juridique préexistante. Il ne suffit pas que l'acte visé ait des effets juridiques, encore faut-il que celui-ci vise des effets juridiques. Sa caractéristique en tant qu'acte juridique unilatéral tend à modifier la situation juridique de l'administré par la volonté de l'autorité, mais sur la base et conformément à la loi (ATA/29/2023 du 17 janvier 2023 consid. 3b et l'arrêt cité ; Jacques DUBEY/ Jean-Baptiste ZUFFEREY, *op. cit.*, p. 320 n. 876). Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, en droit public, la notion de « décision » au sens large vise habituellement toute résolution que prend une autorité et qui est destinée à produire un certain effet juridique ou à constater l'existence ou l'inexistence d'un droit ou d'une obligation ; au sens étroit, c'est un acte qui, tout en répondant à cette définition, intervient dans un cas individuel et concret (ATF 135 II 328 consid. 2.1 ; 106 Ia 65 consid. 3 ; 99 Ia 518 consid. 3a ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_282/2017 du 4 décembre 2017 consid. 2.1). La notion de décision implique donc un rapport juridique obligatoire et contraignant entre l'autorité et l'administré (ATF 141 I 201 consid. 4.2). Constitue une décision un acte étatique qui touche la situation juridique de l'intéressé, l'astreignant à faire, à s'abstenir ou à tolérer quelque chose, ou qui règle d'une autre manière obligatoire ses rapports avec l'État (arrêt du Tribunal fédéral 1C\_150/2020 du 24 septembre 2020 consid. 5.2 et les références citées). De simples déclarations, comme des opinions, des communications, des prises de position, des recommandations et des renseignements n'entrent pas dans la catégorie des décisions, faute de caractère juridique contraignant (arrêts du Tribunal fédéral 1C\_593/2016 du 11 septembre 2017 consid. 2.2 ; 8C\_220/2011 du 2 mars 2012 consid. 4.1.2). Pour déterminer s'il y a ou non décision, il y a lieu de considérer les caractéristiques matérielles de l'acte. Un acte peut ainsi être qualifié de décision (matérielle), si, par son contenu, il en a le caractère, même s'il n'est pas intitulé comme tel et ne présente pas certains éléments formels typiques d'une décision, telle l'indication des voies de droit (arrêt du Tribunal fédéral 2C\_282/2017 précité consid. 2.1 et les références citées).

### **E. 2.3**

Selon l'art. 38 du statut, les rapports de service prennent fin de plein droit, sans résiliation, lorsque les employées et employés atteignent l'âge de la retraite fixé à 64 ans (al. 1). Sur

demande, le CA prolonge les rapports de service des employées et employés. Cette prolongation prend fin à l'âge donnant droit à une rente de vieillesse selon la LAVS (al. 2).

#### **E. 2.4**

En l'espèce, dans son courrier du 1er octobre 2025, l'autorité intimée a décidé de ne pas donner une suite favorable à la demande de la recourante de prolonger son activité de douze mois. Par ce courrier, l'intimée a accordé la prolongation mais l'a limitée jusqu'au 31 janvier 2027. Il instaure donc un rapport juridique obligatoire et contraignant entre l'autorité et la recourante et revêt donc, matériellement, un caractère décisionnel au sens défini par la jurisprudence précitée. Cette conclusion est

- 9/24 - A/3799/2025 renforcée par les termes contenus dans le courrier en question, soit « nous avons décidé » et « cette décision ». À cela s'ajoute que la recourante se plaint d'une discrimination à raison du sexe, si bien que l'art. 5 LEg fait échec à l'art. 2 let. d LPA qui prévoit l'inapplicabilité de la LPA dans le cadre de la création initiale des rapports de service ou d'une promotion. Ainsi, quand bien même le courrier du 1er octobre 2025 n'est pas intitulé comme tel et qu'il ne comporte pas de voies de droit, ce document constitue une décision au sens de l'art. 4 LPA, ce que les parties ne contestent d'ailleurs pas. Le recours, interjeté en temps utile et par-devant la juridiction compétente, est ainsi recevable et il convient d'entrer en matière sur le fond.

#### **E. 3**

La recourante demande que l'intimée indique le nombre de demandes de prolongation d'activité de douze mois présentées par des hommes et octroyées, depuis 2015, ainsi que la production de ces demandes et décisions caviardées.

##### **E. 3.1**

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 142 III 48 consid. 4.1.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1).

##### **E. 3.2**

En l'occurrence, la recourante a pu s'exprimer par écrit tant devant l'intimé dans le cadre du recours hiérarchique que devant la chambre de céans. Elle s'est ainsi exprimée de manière circonstanciée sur l'objet du litige et a produit les pièces auxquelles elle s'est référée dans ses écritures. En outre, au vu des pièces du dossier, pour les raisons détaillées plus bas et par appréciation anticipée de celles-ci, la chambre administrative renonce à ordonner les documents sollicités par la recourante. La chambre de céans dispose par conséquent de tous les éléments utiles pour se déterminer en toute connaissance de cause sur les griefs formulés par la recourante sans qu'il ne soit nécessaire de procéder aux actes d'instruction complémentaires sollicités.

#### **E. 4**

Le litige vise à déterminer si c'est à juste titre que l'autorité intimée a refusé la prolongation des rapports de service de la recourante jusqu'au 31 juillet 2027.

- 10/24 - A/3799/2025

## **E. 5**

La recourante semble se plaindre d'une violation de son droit d'être entendue, en ce sens que la décision attaquée ne répondrait pas à ses arguments selon lesquels une telle décision est discriminatoire.

### **E. 5.1**

Le droit d'être entendu implique notamment l'obligation pour l'autorité de motiver ses décisions, afin que le justiciable puisse les comprendre et exercer ses droits de recours à bon escient (ATF 143 IV 40 consid. 3.4.3 ; 141 V 557 consid. 3.2.1). Il suffit cependant que l'autorité mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé sa décision, de manière que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause (ATF 142 II 154 consid. 4.2). L'autorité n'est pas tenue de prendre position sur tous les moyens des parties et peut se limiter aux questions décisives (ATF 146 II 335 consid. 5.1 ; 142 II 154 consid. 4.2). Dès lors que l'on peut discerner les motifs qui ont guidé la décision de l'autorité, le droit à une décision motivée est respecté même si la motivation présentée est erronée. La motivation peut d'ailleurs être implicite et résulter des différents considérants de la décision (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1). En revanche, une autorité se rend coupable d'un déni de justice formel lorsqu'elle omet de se prononcer sur des griefs qui présentent une certaine pertinence ou de prendre en considération des allégués et arguments importants pour la décision à rendre (ATF 142 II 154 consid. 4.2 ; 137 II 266 consid. 3.2 ; 136 I 229 consid. 5.2). On ne saurait toutefois admettre un déni de justice formel ou une violation du droit d'être entendu du seul fait que la motivation de l'autorité cantonale n'est pas celle attendue par les recourants (arrêt du Tribunal fédéral 7B\_166/2023 du 29 septembre 2023 consid. 3 ; ATA/797/2025 du 22 juillet 2025 consid. 4.2).

### **E. 5.2**

Le droit d'être entendu est une garantie de nature formelle dont la violation doit en principe entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances du recourant sur le fond. Selon la jurisprudence, une telle violation peut néanmoins être considérée comme réparée lorsque l'intéressé jouit de la possibilité de s'exprimer librement devant une autorité de recours disposant du même pouvoir d'examen que l'autorité inférieure et pouvant ainsi contrôler librement l'état de fait et les considérations juridiques de la décision attaquée (ATF 145 I 167 consid. 4.4 ; 142 II 218 consid. 2.8.1 ; 137 I 195 consid. 2.3.2). Une telle réparation doit rester l'exception et n'est admissible, en principe, que dans l'hypothèse d'une atteinte aux droits procéduraux de la partie lésée qui n'est pas particulièrement grave (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 ; 135 I 276 consid. 2.6.1). Elle peut également se justifier en présence d'un vice grave lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 ; 137 I 195 consid. 2.3.2 ; 136 V 117 consid. 4.2.2.2). En outre, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de cette violation. La partie lésée doit avoir le loisir de faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait

- 11/24 - A/3799/2025 dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse (ATA/51/2025 du 14 janvier 2025 consid. 3.3 et l'arrêt cité).

### **E. 5.3**

En l'espèce, il est vrai que la décision attaquée se limite à indiquer que la décision de l'autorité intimée repose sur l'application des dispositions statutaires en vigueur qui encadrent strictement les conditions de prolongation d'activité au-delà de l'âge de référence et ne permettent pas de dérogation. Elle ne précise pas à quelle disposition il est fait référence. Toutefois, la décision attaquée fait suite à différents échanges entre la recourante et la ville sur l'interprétation de l'art. 38 al. 2 du statut portant sur la prolongation d'activité au-delà de l'âge statutaire de la retraite. Le courrier de la DRH du 16 juin 2025 contient d'ailleurs les explications pour une employée née en 1962, comme la recourante. Il ressort d'ailleurs de l'acte de recours que la recourante a compris sa position et a pu l'attaquer en toute connaissance de cause. En outre, la décision querellée retient que l'autorité partage les valeurs touchant à l'égalité entre femmes et hommes et qu'elle s'engage activement en faveur d'un environnement de travail inclusif, équitable et respectueux des parcours professionnels de chacune et chacun. On comprend ainsi que l'intimée a écarté l'argument de la recourante portant sur la discrimination dont elle ferait l'objet. La question de savoir si c'est à juste titre que l'autorité intimée n'a pas prolongé l'activité de la recourante jusqu'au 31 juillet 2027 relève du fond et sera examinée ci-après. Au demeurant, même à admettre une violation de son droit d'être entendue, celle-ci devrait être considérée comme ayant été réparée devant la chambre de céans. En effet, la recourante a pu, à l'occasion des échanges d'écritures faire valoir ses arguments devant celle-là aussi efficacement qu'elle aurait pu le faire devant l'intimée. Le renvoi constituerait enfin une vaine formalité aboutissant à un allongement inutile de la procédure. Il suit des éléments qui précèdent que la recourante a bien compris la teneur de la décision et qu'elle l'a contestée en réfutant les éléments qui y figurent. Partant, celle-ci répond aux exigences de motivation déduites de l'art. 29 Cst. Pour autant qu'il ait été soulevé, le grief est mal fondé.

### **E. 6**

La recourante soutient que l'interprétation faite par l'intimée de son statut et de la LAVS n'est pas conforme aux principes d'interprétation des textes dégagés par le Tribunal fédéral.

#### **E. 6.1**

Selon l'art. 61 LPA, le pouvoir d'examen de la chambre administrative se limite à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (al. 1 let. a LPA). Les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (al. 2 LPA), non réalisée en l'espèce.

#### **E. 6.2**

Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité, tout en restant dans les limites de son pouvoir d'appréciation, se fonde sur des considérations qui manquent

- 12/24 - A/3799/2025 de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire et de l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATF 137 V 71 consid. 5.1 ; 123 V 150 consid. 2 et les références citées).

#### **E. 6.3**

Comme vu supra, l'art. 38 du statut prévoit que les rapports de service prennent fin de plein droit, sans résiliation, lorsque les employées et employés atteignent l'âge de la retraite fixé à 64 ans (al. 1). Sur demande, le CA prolonge les rapports de service des employées et employés. Cette prolongation prend fin à l'âge donnant droit à une rente de vieillesse selon la LAVS (al. 2). À teneur de l'art. 72 REGAP, la prolongation d'activité d'un employé au-delà de l'âge de 64 ans est possible pour autant qu'il soit apte à travailler à son taux d'engagement au moment du dépôt de la demande (al. 1). La demande de prolongation doit être présentée, par la voie de service, au moins six mois avant la date prévue de départ à la retraite au sens de l'art. 38 al. 1 du statut (al. 2). Sous réserve des conditions fixées à l'art. 29 du statut, le CA peut engager, respectivement renouveler l'engagement des auxiliaires au-delà de l'âge de 64 ans. Le contrat prend fin au plus tard à l'âge donnant droit à une rente de vieillesse selon la LAVS.

#### **E. 6.4**

Selon l'art. 21 LAVS, les personnes qui ont 65 ans révolus (âge de référence) ont droit à une rente de vieillesse, sans réduction ni supplément (al. 1). Le droit à la rente prend naissance le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'assuré atteint l'âge de référence. Il s'éteint par le décès de l'ayant droit (al. 2). Les dispositions transitoires de la modification du 17 décembre 2021 de la LAVS précisent que l'âge de référence est de : 64 ans pour les femmes nées en 1960 ou auparavant (let. a) ; 64 ans et trois mois pour les femmes nées en 1961 (let. b) ; 64 ans et six mois pour les femmes nées en 1962 (let. c) ; 64 ans et neuf mois pour les femmes nées en 1963 (let. d) ; et 65 ans pour les femmes nées en 1964 ou ultérieurement (let. e).

#### **E. 6.5**

La loi s'interprète en premier lieu selon sa lettre (interprétation littérale). Si le texte n'est pas absolument clair, si plusieurs interprétations sont possibles, il convient de rechercher quelle est la véritable portée de la norme, en la dégageant de tous les éléments à considérer, soit notamment des travaux préparatoires (interprétation historique), du but de la règle, de son esprit, ainsi que des valeurs sur lesquelles elle repose, singulièrement de l'intérêt protégé (interprétation téléologique) ou encore de sa relation avec d'autres dispositions légales (interprétation systématique). 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 150 V 12 consid. 4.1 et les références citées ; arrêt du Tribunal fédéral 9C\_383/2023 du 20 février 2025 consid. 5.2). La chambre de céans suit la même approche

- 13/24 - A/3799/2025 (ATA/298/2025 du 25 mars 2025 consid. 6.3 ; ATA/1394/2024 du 28 novembre 2024 consid. 3.8 et l'arrêt cité).

#### **E. 6.6**

Selon les travaux préparatoires d'AVS 21, la réforme avait pour but de permettre de garantir l'équilibre financier de l'AVS tout en maintenant le niveau des rentes (Message du Conseil fédéral relatif à la stabilisation de l'AVS [AVS 21] du 28 août 2019, FF 2019 5979, p. 5991). En outre, le Conseil fédéral s'est toujours prononcé en faveur d'une harmonisation par étapes de l'âge de la retraite, ou âge de référence. L'uniformisation de l'âge de la retraite pour les femmes et les hommes, et le rapprochement de l'âge effectif du départ à la retraite à un âge de référence de 65 ans pour tous sont aussi un élément central du présent

projet de réforme (FF 2019 5979, p. 5995). Ce qui est essentiel pour l'harmonisation de l'âge de référence, c'est que le relèvement de l'âge de la retraite des femmes s'accompagne de mesures de compensation appropriées. La nécessité de telles mesures s'impose déjà du simple fait que les femmes concernées n'ont pas toutes la possibilité de travailler jusqu'à l'âge de référence. Par ailleurs, ce relèvement doit être progressif, pour que les femmes concernées aient suffisamment de temps pour s'adapter à la nouvelle situation.

L'harmonisation de l'âge de référence à 65 ans suit également l'évolution réelle opérée par certaines institutions de prévoyance qui l'ont mise en œuvre dans leur règlement. En pratique, dans le 2e pilier, l'âge de référence réglementaire est déjà de 65 ans pour près d'un cinquième des assurées (FF 2019 5979, p. 6030). Le relèvement de l'âge de la retraite des femmes de 64 à 65 ans ne peut se faire de manière abrupte. En effet, il faut prévoir un temps d'adaptation adéquat pour les femmes qui devront travailler une année de plus par rapport à aujourd'hui pour obtenir une rente AVS complète. Pour ce faire, il est proposé de relever l'âge de référence progressivement, par tranches de trois mois par année, et de faire commencer ce relèvement une année après l'entrée en vigueur de la révision. Ainsi, les premières cohortes des femmes concernées auront suffisamment de temps pour s'adapter au changement. Si le relèvement débutait dès l'entrée en vigueur du projet, il se pourrait, suivant la date de la votation, que l'adoption et l'entrée en vigueur du projet soient très rapprochées, ce qui ne laisserait aux femmes concernées que quelques mois pour réagir à la nouvelle situation. Ce n'est pas suffisant, car le départ à la retraite doit être planifié tôt en accord avec l'employeur, de sorte que beaucoup de femmes pourraient avoir résilié leur contrat de travail avant l'entrée en vigueur du projet. Le relèvement de l'âge de référence les obligerait cependant à travailler quelques mois de plus, ce qu'elles ne pourraient pas faire en raison de la résiliation. Si le relèvement de l'âge de référence à 65 ans ne débute qu'une année après l'entrée en vigueur de la réforme et par étapes de trois mois par année, le relèvement de l'âge de la retraite des femmes s'échelonne sur quatre ans. Ainsi, dans l'hypothèse où le projet entrerait en vigueur en 2022, le relèvement de l'âge de référence débiterait en 2023 et c'est à partir de 2026 que

- 14/24 - A/3799/2025 l'âge de référence pour les femmes serait de 65 ans. Le calendrier proposé pour le relèvement permet une transition sans heurt (FF 2019 5979, p. 6030-6031).

### **E. 6.7**

Les travaux préparatoires de l'art. 38 du statut précisent que l'al. 2 de cet article « élargit la possibilité qui exist[ait] déjà [à l'époque] de demander une prolongation de l'activité en cas de faible taux de rente de prévoyance professionnelle. Le taux de retraite pris comme critère est relevé à 50% et le Conseil administratif reçoit la compétence de le fixer à un niveau plus élevé. À l'al. 4, l'âge permettant de prétendre à une retraite anticipée a été adapté aux nouvelles exigences du droit fédéral » (Mémorial des séances du Conseil municipal de la Ville de Genève, 167e année, n. 19, p. 2307).

### **E. 6.8**

En l'espèce, la recourante se prévaut de l'interprétation littérale de l'art. 72 al. 3 REGAP pour retenir que l'âge de référence est celui de l'art. 21 LAVS et non pas celui des dispositions transitoires, lesquelles ne sont pas citées dans le REGAP. Elle ne saurait être suivie. En effet, d'une part, l'art. 72 al. 3 REGAP concerne l'engagement des auxiliaires au-delà de l'âge de 64 ans et, d'autre part, il importe peu que les dispositions transitoires de la LAVS ne soient pas citées dans le REGAP. En effet, celui-ci fait directement référence à

la LAVS et celle-ci doit être considérée comme un tout intégrant ainsi les dispositions transitoires en question. Au surplus, chronologiquement, dans la mesure où l'adoption du REGAP est antérieure à celle de l'AVS 21, il est logique que le REGAP ne fasse pas mention des dispositions transitoires de la LAVS. Par ailleurs, l'art. 72 REGAP vient concrétiser l'art. 38 du statut et cet article précise expressément que la prolongation des rapports de service des employées et employés prend fin à l'âge donnant droit à une rente de vieillesse selon la LAVS, laquelle doit être lue et appliquée dans son entier comme vu ci-dessus. Le texte de l'art. 38 al. 2 du statut est donc parfaitement clair et ne souffre d'aucune interprétation. L'interprétation historique et téléologique ne conduit pas à un résultat différent. Outre le fait que les travaux préparatoires de l'art. 38 du statut font référence aux exigences du droit fédéral, il ressort de ceux relatifs à la LAVS une volonté claire du Conseil fédéral de ne pas procéder abruptement au relèvement de l'âge de la retraite des femmes, raison pour laquelle le passage à 65 ans se fait de manière échelonnée suivant l'année de naissance des femmes, conformément aux dispositions transitoires de la LAVS. Enfin, contrairement à ce que considère la recourante, même si la réforme de la LAVS a également eu pour but d'harmoniser l'âge de référence pour les femmes et les hommes, le statut et son règlement d'application doivent être appliqués en conformité à la LAVS à laquelle ils font directement référence, dispositions transitoires comprises.

- 15/24 - A/3799/2025 Dès lors, aussi bien un examen sous l'angle littéral, historique, téléologique et systématique révèle que l'art. 38 du statut cum 72 REGAP doivent être interprétés à l'aune des modalités prévues par la LAVS. Le grief doit être écarté.

## **E. 7**

La recourante considère que la décision attaquée viole le droit supérieur, est arbitraire et constitue une discrimination, incompatible avec le principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

### **E. 7.1**

L'art. 5 al. 1 Cst. consacre le principe de la légalité en prévoyant que le droit est la base et la limite de l'activité de l'État. En ce sens, il exige notamment que l'ensemble de l'activité étatique se fonde sur la loi et repose ainsi sur une base légale. Cette exigence de base légale signifie que les actes étatiques doivent trouver leur fondement dans une loi au sens matériel, qui soit suffisamment précise et déterminée et qui émane de l'autorité constitutionnellement compétente. La précision (ou la densité normative) que l'on est en droit d'exiger de la base légale en question varie selon les domaines du droit concerné et dépend des circonstances (ATF 149 I 329 consid. 6.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_283/2024 du 15 janvier 2025 consid. 4.1).

### **E. 7.2**

Selon l'art. 8 Cst., tous les êtres humains sont égaux devant la loi (al. 1) ; nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques ni du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique (al. 2). L'homme et la femme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail. L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale (al. 3).

### **E. 7.3**

La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (loi sur l'égalité, LEg - RS 151.1) a pour but de promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes (art. 1 LEg). Les dispositions en matière d'égalité dans les rapports de travail s'appliquent aux rapports de travail régis par le droit privé et par le droit public fédéral, cantonal ou communal (art. 2 LEg).

### **E. 7.3.1**

À teneur de l'art. 3 LEg, il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse (al. 1). L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et à la formation continue, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail (al. 2). Ne constituent pas une discrimination les mesures appropriées visant à promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes (al. 3).

### **E. 7.3.2**

Une discrimination est dite directe lorsqu'elle se fonde explicitement sur le critère du sexe ou sur un critère ne pouvant s'appliquer qu'à l'un des deux sexes et

- 16/24 - A/3799/2025 qu'elle n'est pas justifiée objectivement. La discrimination est en revanche qualifiée d'indirecte lorsque le critère utilisé pourrait s'appliquer à l'un ou l'autre sexe, mais qu'il a ou peut avoir pour effet de désavantager une plus grande proportion de personnes d'un sexe par rapport à l'autre, sans être justifié objectivement (Message du Conseil fédéral du 24 février 1993 concernant la LEg, FF 1993 I 1163, p. 1210 ; ATF 142 II 49 ; ATF 124 II 409 consid. 7 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_605/2016 du 9 octobre 2017 consid. 6.1 ; Claudia KAUFMANN, Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, n. 139 ss ad art. 3 LEg). Le concept de discrimination indirecte à raison du sexe reflète une conception matérielle de l'égalité. Il implique d'examiner les effets d'une mesure sur les femmes et les hommes en tant que groupes sociaux. Afin de juger si une mesure a ou peut avoir pour effet de désavantager une plus forte proportion de personnes d'un sexe, le juge devra s'éloigner du cas concret et s'inspirer de l'expérience générale de la vie. Il pourra s'aider de probabilités ou de données statistiques. Une discrimination indirecte à l'égard des femmes est statistiquement vraisemblable lorsque leur proportion dans le groupe de personnes désavantagées par une mesure est « considérablement plus élevée » que leur proportion dans le groupe avantagé. À l'heure actuelle, la jurisprudence n'a pas chiffré l'écart nécessaire entre ces deux proportions pour qu'un sexe soit considéré comme majoritairement touché (Karine LEMPEN, in Gabriel AUBERT/Karine LEMPEN [éd.], Commentaire de la LEg, 2011, n. 9 ad art. 3 LEg).

### **E. 7.3.3**

L'art. 6 LEg est une règle spéciale par rapport au principe général de l'art. 8 Code civil suisse du 10 décembre 1907 (CC - RS 210), lequel prescrit à celui qui allègue un fait pour en déduire un avantage doit en apporter la preuve. L'art. 6 LEg instaure un assouplissement du fardeau de la preuve d'une discrimination à raison du sexe, en ce sens qu'il suffit à la partie demanderesse de rendre vraisemblable l'existence d'une telle discrimination par l'apport d'indices objectifs pour engendrer un renversement du fardeau de la preuve. Autrement dit, si la vraisemblance de la discrimination est démontrée, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve stricte qu'elle n'existe pas (ATF 131 II 393 consid. 7.1 ;

130 III 145 consid. 4.2 p. 161 s. et 5.2 p. 164 s. et les références). À teneur de l'art. 6 2e phr. LEg, l'allègement du fardeau de la preuve s'applique à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.

#### **E. 7.3.4**

Le caractère discriminatoire d'une mesure disparaît si celle-ci est justifiée objectivement. Ainsi, un critère peut être justifié objectivement, même s'il a pour effet de désavantager un plus grand nombre de femmes que d'hommes, lorsqu'il est exigé par l'exécution du travail. De même, un critère peut être justifié objectivement lorsqu'il poursuit un but légitime, sans rapport avec la répartition des rôles entre les sexes, par exemple un objectif de politique sociale. La vigilance s'impose toutefois dans ce domaine, car une motivation apparemment objective peut cacher un

- 17/24 - A/3799/2025 stéréotype sexuel. À cet égard, le juge ne saurait se satisfaire du fait qu'un motif objectif quelconque est invoqué : il devra bien plus procéder à une pesée des intérêts en jeu sous l'angle du principe de la proportionnalité. Si le but poursuivi est objectivement justifié, il faudra également que le critère utilisé soit nécessaire et propre à atteindre ce but et que l'on ne puisse raisonnablement exiger de l'employeur qu'il choisisse un critère moins discriminatoire ou qu'il prenne des mesures afin de réduire l'effet discriminatoire (Message du Conseil fédéral du 24 février 1993 concernant la LEg, FF 1993 I 1163, p. 1211).

#### **E. 7.4**

Conformément à l'art. 15 de la Constitution de la République et canton de Genève du 14 octobre 2012 (Cst-GE - A 2 00), toutes les personnes sont égales en droit (al. 1). Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa situation sociale, de son orientation sexuelle, de ses convictions ou d'une déficience (al. 2). La femme et l'homme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail (al. 3). La femme et l'homme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale (al. 4). Toutes les formes de violences et de discriminations directes, indirectes ou multiples fondées sur une caractéristique personnelle sont interdites (art. 3 de la loi générale sur l'égalité et la lutte contre les discriminations du 23 mars 2023 - LED - A 2 90).

#### **E. 7.5**

Selon l'art. 5 de la loi sur l'égalité et la lutte contre les discriminations liées au sexe et au genre du 23 mars 2023 (LED-Genre - A 2 91), toutes les formes de violences et de discriminations directes ou indirectes fondées sur le sexe, l'orientation affective et sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou liées à l'intersexuation sont interdites. Sont en particulier proscrites toutes les formes de harcèlement ainsi que les discriminations fondées sur l'état civil, la situation familiale ou la grossesse

#### **E. 7.6**

À teneur de l'art. 5 du statut, la politique des ressources humaines vise à assurer le fonctionnement optimal de l'administration municipale, à garantir une gestion économique, adéquate et respectueuse du personnel, ainsi qu'à traduire la responsabilité sociale de la ville (al. 1). Le CA met ainsi en œuvre les mesures propres à assurer notamment la promotion dans les faits de l'égalité entre femmes et hommes, ainsi qu'une représentation équitable des

sexes dans les postes à responsabilité (al. 2 let. d). L'art. 78 du statut précise que les membres du personnel ne doivent subir aucune discrimination, conformément à l'art. 8 al. 2 Cst. et à la législation fédérale et cantonale en la matière (al. 1). La ville prend des mesures appropriées pour promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes, ainsi que l'élimination des obstacles affectant les membres du personnel en situation de handicap (al. 2). Ces mesures ne constituent pas des discriminations au sens de l'al. 1 (al. 3). Le CA fixe dans un règlement les dispositions relatives à la promotion de l'égalité entre femmes et hommes (al. 4).

- 18/24 - A/3799/2025 Conformément à l'art. 1 al. 2 du règlement pour la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration municipale du 27 mai 2009 (LC 21 152.21), la politique du CA a pour objectifs d'adopter des mesures visant à réaliser l'égalité des chances, l'égalité de traitement et l'égalité dans les faits entre femmes et hommes dans l'ensemble de l'administration municipale. Le principe de l'égalité de traitement et de l'égalité dans les faits entre femmes et hommes est intégré dans la gestion des ressources humaines à tous les niveaux, dans tous les processus, ainsi que dans tous les instruments et dans toutes les mesures (art. 2 al. 1 de ce règlement).

#### **E. 7.7**

On peut également observer qu'au plan international, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes du 18 décembre 1979 (CEDEF - RS 0.108), entrée en vigueur pour la Suisse le 26 avril 1997, prévoit que les États parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier le droit au travail en tant que droit inaliénable de tous les êtres humains (art. 11 ch. 1 let. a), le droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi (art. 11 ch. 1 let. b), le droit au libre choix de la profession et de l'emploi, le droit à la promotion, à la stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, le droit à la formation professionnelle et au recyclage, y compris l'apprentissage, le perfectionnement professionnel et la formation permanente (art. 11 ch. 1 let. c). Certaines des dispositions de cette convention sont considérées en doctrine comme directement applicables (ATF 137 I 305 consid. 3.2 et les références citées ; voir également à ce sujet le Message du Conseil fédéral du 23 août 1995 relatif à la Convention de 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, FF 1995 IV 869, p. 893 ; et aussi Elisabeth FREIVOGEL, in : Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 2e éd., 2009, n. 160 ad art. 3 LEg).

#### **E. 7.8**

L'âge de la retraite est une des questions les plus souvent thématiques par les Comités pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (ci-après : CEDEF) et Comité des droits économiques, sociaux et culturels (ci-après : CDESC) en lien avec la discrimination directe. Selon le CDESC, l'art. 3 Pacte I, lu conjointement avec l'art. 9 Pacte I, exige que « le départ obligatoire à la retraite soit fixé au même âge pour les hommes et les femmes ». La position du CEDEF est plus nuancée, dans la mesure où le fait de prévoir un âge de référence différent pour les hommes et les femmes n'entraîne pas nécessairement une rente moins élevée pour les secondes et peut être conçu comme un moyen de compenser en partie les inégalités entre les sexes sur le marché du travail. Toutefois, même lorsqu'il n'a pas

pour effet de diminuer la rente, un âge de retraite inférieur pour les femmes est susceptible de perpétuer le stéréotype de l'homme principal pourvoyeur de la

- 19/24 - A/3799/2025 famille. Une telle différence de traitement paraît dès lors difficilement compatible avec l'art. 5 CEDEF. Selon le CEDEF, « les femmes devraient avoir la possibilité de choisir leur âge de retraite et pouvoir continuer à travailler si elles le souhaitent pour accumuler des périodes de cotisation au même titre que les hommes ». Les États parties devraient veiller à ce que les femmes âgées « ne soient pas contraintes de partir en préretraite ». Dans ses observations finales, le CEDEF demande aux États d'élever l'âge de la retraite des femmes pour l'aligner sur celui des hommes. En définitive, l'art. 11 CEDEF autorise les États à prévoir la possibilité pour les femmes de partir à la retraite avant les hommes mais leur interdit d'imposer un tel départ anticipé. Quelle que soit la solution choisie, les États « sont tenus de veiller à ce que les âges de départ à la retraite dans les secteurs publics et privés ne soient pas discriminatoires à l'égard des femmes » (Karine LEMPEN, in Maya Hertig RANDALL/Michel HOTTELIER/Karine LEMPEN [éd.], Commentaire CEDEF - La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et son Protocole facultatif, ad art. 11, p. 311 n. 73-74).

### **E. 7.9**

Aux termes de l'art. 190 Cst., le Tribunal fédéral et les autres autorités sont tenus d'appliquer les lois fédérales et le droit international. Cette disposition interdit de refuser l'application d'une loi fédérale contraire à la Constitution, mais n'empêche pas d'en contrôler la conformité à la Constitution (ATF 146 V 271 consid. 8.2 ; 144 II 147 consid. 7.2 ; « Anwendungsgebot und kein Prüfungsverbot »). En vertu de l'art. 190 Cst., le Tribunal fédéral doit respecter les délégations législatives donnant au Conseil fédéral un large pouvoir d'appréciation, en ce sens qu'il ne doit pas substituer sa propre appréciation à celle du Conseil fédéral (ATF 147 V 242 consid. 7.1). En outre, le Tribunal fédéral ne peut pas refuser d'appliquer une ordonnance dépendante dans la mesure où celle-ci reste dans le cadre de la délégation de compétence et ne fait que reprendre une inconstitutionnalité affectant la loi elle-même (ATF 140 II 194 consid. 5.8; 131 II 271 consid. 4; 119 Ia 241 consid. 5a ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_810/2021 du 31 mars 2023 consid. 2.3 et l'arrêt cité). L'art. 190 Cst. ne s'applique pas aux actes normatifs cantonaux, sauf de manière indirecte, lorsque la disposition dont la constitutionnalité est contestée est directement contenue dans une loi fédérale (ATF 136 I 49 consid. 3.2 ; 130 II 509 consid. 9.2 ; 119 Ia 241 consid. 5b ; Vincent MARTENET, in Commentaire romand, Constitution fédérale, 2021, n. 33 ad art. 190 Cst. ; Yvo HANGARTNER/Martin E. LOOSER, in St. Galler Kommentar, Bundesverfassung, 2014, ad art. 190 Cst. n. 29). Le rapport entre les réglementations fédérale et cantonale doit être sinon impératif, du moins très étroit (ATF 130 I 26 consid. 2.2.2).

### **E. 7.10**

Aux termes de l'art. 50 al. 1 Cst., l'autonomie communale est garantie dans les limites fixées par le droit cantonal. Selon la jurisprudence, une commune bénéficie de la protection de son autonomie dans les domaines que le droit cantonal

- 20/24 - A/3799/2025 ne règle pas de manière exhaustive mais laisse en tout ou en partie dans la sphère communale, lui accordant une liberté de décision importante. Le domaine d'autonomie protégé peut consister dans la faculté d'adopter ou d'appliquer des dispositions de droit communal ou encore dans une certaine liberté dans l'application du droit fédéral ou

cantonal. Pour être protégée, l'autonomie ne doit pas nécessairement concerner l'ensemble d'une tâche communale, mais uniquement le domaine litigieux (ATF 138 I 143 consid. 3.1 ; 133 I 128 consid. 3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_461/2013 du 14 novembre 2013 consid. 3). L'existence et l'étendue de l'autonomie communale dans une matière concrète sont déterminées essentiellement par la constitution et la législation cantonales (ATF 135 I 43 consid. 1.2 ; 133 I 128 consid. 3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_253/2013 du 1er novembre 2013 consid. 2.1).

#### **E. 7.11**

De manière générale, la jurisprudence reconnaît à l'administration une grande latitude pour s'organiser et un large pouvoir d'appréciation. L'administration dispose ainsi d'une très grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elle entretient avec ses agents (arrêt du Tribunal fédéral 2P\_46/2006 du 7 juin 2006 ; François BELLANGER, Contentieux communal genevois, in Thierry TANQUEREL/François BELLANGER [éd.], *L'avenir juridique des communes*, 2007, p. 149). L'administration doit bénéficier de la plus grande liberté d'appréciation pour fixer son organisation et créer, modifier ou supprimer des relations de service nécessaires à son bon fonctionnement, questions relevant de l'opportunité et échappant par conséquent au contrôle de la chambre administrative. Ce pouvoir discrétionnaire ne signifie pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble. Elle ne peut ni renoncer à exercer ce pouvoir ni faire abstraction des principes constitutionnels régissant le droit administratif, notamment la légalité, la bonne foi, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (ATA/9/2025 du 7 janvier 2025 consid. 3.5 et les arrêts cités). L'exercice d'un contrôle judiciaire dans ce cadre-là garde tout son sens, même si le juge administratif doit alors observer une très grande retenue dans l'examen de la manière dont l'administration a exercé ses prérogatives. Le juge doit ainsi contrôler que les dispositions prises demeurent dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'autorité et qu'elles apparaissent comme soutenables au regard des prestations et du comportement du fonctionnaire ainsi que des circonstances personnelles et des exigences du service (ATF 120 Ib 134 consid. 2a ; ATA/562/2025 du 20 mai 2025 consid. 2.6).

#### **E. 7.12**

De jurisprudence constante, la chambre administrative est habilitée à revoir, à titre préjudiciel et à l'occasion de l'examen d'un cas concret, la conformité des normes de droit cantonal au droit fédéral (Pierre MOOR/Alexandre FLÜCKIGER/Vincent MARTENET, *Droit administratif*, vol. 1, 3e éd., 2012, p. 345 ss n. 2.7.3). Cette compétence découle du principe de la primauté du droit fédéral sur le droit des cantons, ancré à l'art. 49 al. 1 Cst. (ATF 138 I 410

- 21/24 - A/3799/2025 consid. 3.1). D'une manière générale, les lois cantonales ne doivent rien contenir de contraire à la Cst., ainsi qu'aux lois et ordonnances du droit fédéral (ATF 127 I 185 consid. 2). Le contrôle préjudiciel permet de déceler et de sanctionner la violation par une loi ou une ordonnance cantonale des droits garantis aux citoyens par le droit supérieur. Toutefois, dans le cadre d'un contrôle concret, seule la décision d'application de la norme viciée peut être annulée (ATA/861/2025 du

#### **E. 7.13**

En l'espèce, l'acte attaqué découle de l'application d'une disposition légale communale. Il est incontestable que l'art. 38 du statut renvoie à la législation sur l'assurance-vieillesse et

survivants. Néanmoins, dans la mesure où l'intimée demeure libre d'élaborer sa propre réglementation par rapport à l'âge de la retraite de ses employés et que les art. 38 du statut cum 72 REGAP ne mettent pas directement en œuvre la législation fédérale, la reprise de la différence d'âge contenue dans la LAVS n'est nullement impérative, si bien que le statut et son règlement sont soumis sans limitation au contrôle juridictionnel de leur constitutionnalité. Ainsi et même si les art. 38 du statut cum 72 REGAP doivent être interprétés à l'aune des modalités prévues par la LAVS, la question de savoir si, dans un cas concret, les employés de l'intimée sont traités de manière différente uniquement en raison de leur sexe se pose et doit être examinée. Les parties ne contestent pas que les art. 38 du statut et 72 REGAP ne visent pas expressément les personnes d'un sexe particulier. Il n'est donc pas question de discrimination directe, mais bien d'une éventuelle discrimination indirecte. Or, force est de constater que les employés de l'intimée ne sont pas traités de la même façon s'il s'agit d'une femme ou d'un homme. En effet, un employé de sexe masculin né par exemple – comme la recourante – le \_\_\_\_\_ juillet 1962 et qui présente sa demande de prolongation de ses rapports de service au-delà de l'âge de 64 ans en application des art. 38 du statut et 72 REGAP, pourra voir ses rapports de service perdurer jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 65 ans (art. 21 al. 1 LAVS). Son contrat prendra donc fin le 31 juillet 2027 (art. 21 al. 2 LAVS). Une collaboratrice de sexe féminin, née également le \_\_\_\_\_ juillet 1962 qui fera la même demande que son collègue, en vertu des mêmes dispositions statutaires, verra son contrat prolonger jusqu'à ce qu'elle aurait atteint l'âge de 64 ans et six mois (dispositions transitoires LAVS [AVS 21] a. let. c), soit jusqu'au 31 janvier 2027. Dans la mesure où les deux employés sont traités juridiquement de manière différente, uniquement en raison de leur sexe, il s'agit bien là d'une discrimination indirecte des femmes résultant de la réglementation de l'intimée. De plus, la recourante ayant rendu vraisemblable l'existence d'une discrimination indirecte à l'aménagement des conditions de travail, le fardeau de la preuve de la justification objective de celle-ci incombe à l'intimée (art. 6 LEg).

- 22/24 - A/3799/2025 Or, le refus de l'autoriser à prolonger, comme un homme, jusqu'à 65 ans ne repose sur aucun motif objectif. Les dispositions transitoires prévoient « une transition sans heurt ». Dès lors que la femme employée aspire à prolonger jusqu'à 65 ans, comme les règlement et statut l'autorisent pour les hommes, la seule référence aux dispositions transitoires de la LAVS ne suffit pas à justifier cette différence, le but poursuivi n'étant plus objectivement justifié en l'espèce. Il sera également relevé que, selon la décision attaquée, l'intimée partage les valeurs touchant à l'égalité entre femmes et hommes et qu'elle s'engage activement en faveur d'un environnement de travail inclusif, équitable et respectueux des parcours professionnels de ses collaborateurs, faisant ainsi référence implicitement aux art. 5 al. 1 et al. 2 let. d ainsi que 78 du statut et à l'art. 2 al. 1 du règlement pour la réalisation de l'égalité entre femmes et homme au sein de l'administration municipale. La question de savoir si, par sa décision de refus, l'intimée adopte un comportement contradictoire (art. 5 al. 3 Cst.), par rapport à son engagement, peut souffrir de rester indéterminée au vu de ce qui précède. Le but poursuivi n'étant pas objectivement justifié, il n'est pas nécessaire d'examiner si le critère utilisé est nécessaire et propre à atteindre ce but. Enfin, force est de constater que, selon l'historique SIRH de la demande de la recourante à pouvoir prolonger ses services jusqu'au 31 juillet 2027, celle-ci a été préavisée positivement par le chef de service et le directeur du département le 8 août 2025, si bien que rien ne justifie un refus jusqu'à cette échéance, étant relevé que les trois évaluations figurant au dossier sont toutes globalement bonnes. Par ailleurs, il apparaît que

la recourante était apte à travailler à son taux d'engagement au moment du dépôt de la demande (art. 72 al. 1 REGAP). Dans ces conditions, le refus de l'intimée de prolonger les rapports de service jusqu'au 31 juillet 2027 consacre une discrimination à l'encontre de la recourante en raison de son sexe, laquelle contrevient aux art. 8 al. 2 Cst., 3 LEg, 15 Cst-GE, 3 LED, 5 LED-Genre, 5 al. 2 let. d et 78 du statut ainsi qu'à l'art. 2 al. 1 du règlement pour la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration municipale. Fondé, le recours sera admis et la décision attaquée annulée. Le dossier sera renvoyé à l'intimée pour qu'elle rende une décision conforme aux considérants du présent arrêt. 8. Nonobstant l'issue du litige, il ne sera pas perçu d'émolument vu la qualité de l'intimée (art. 87 al. 1 2e phr. LPA). Une indemnité de procédure de CHF 1'500.- sera allouée à la recourante, à la charge de l'intimée (art. 87 al. 2 LPA). Il sied de préciser que quand bien même la recourante a conclu au versement d'une indemnité de CHF 6'000.-, la chambre de céans ne saurait accéder à cette demande. En effet, l'indemnité allouée, de jurisprudence constante, ne constitue qu'une participation aux honoraires d'avocat et la juridiction saisie dispose par ailleurs d'un large pouvoir d'appréciation quant à la quotité de l'indemnité allouée

- 23/24 - A/3799/2025 (ATA/1076/2024 du 10 septembre 2024 consid. 2.3), ce qui résulte aussi, implicitement, de l'art. 6 du règlement sur les frais, émoluments et indemnités en procédure administrative du 30 juillet 1986 (RFPA - E 5 10.03), dès lors que ce dernier prévoit une indemnité comprise entre CHF 200.- et CHF 10'000.-. Compte tenu des conclusions du 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).

\* \* \* \* \*

## **E. 11**

août 2025 consid. 3.3 ; ATA/752/2025 du 8 juillet 2025 consid. 2.10 et les références citées ; Pierre MOOR/Alexandre FLÜCKIGER/Vincent MARTENET, op. cit., p. 352 ss n. 2.7.4.2).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.