

## **GE\_GERICHTE ATA/182/2020 vom 18. Februar 2020**

GE Cour de justice, 2020-02-18, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_182\\_2020](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_182_2020)

FR: GE\_GERICHTE ATA/182/2020 du 18 février 2020

IT: GE\_GERICHTE ATA/182/2020 del 18 febbraio 2020

### **Erwägungen**

#### **E. 12**

septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2)

Le litige porte sur la conformité au droit de la décision du 26 juin 2019 de la ville refusant de réduire le temps de travail du recourant de 20 %. 3)

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

À titre liminaire, le recourant considère que son droit d'être entendu n'a pas été respecté, dès lors qu'il ne lui avait pas été proposé de se déterminer avant qu'une décision ne soit prise. Par ailleurs, son chef direct n'avait pas été entendu.

a. Dans une procédure initiée sur requête d'un administré, celui-ci est censé motiver sa requête en apportant tous les éléments pertinents ; il n'a pas un droit à être encore entendu par l'autorité avant que celle-ci ne prenne sa décision afin de pouvoir présenter des observations complémentaires. Reste toutefois réservée l'hypothèse où l'autorité entendrait fonder sa décision sur des éléments auxquels l'intéressé ne pouvait s'attendre (Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2ème éd., 2018, n. 1'530).

b. En l'espèce, la décision du 26 juin 2019 de refuser la demande de diminution de travail fait suite à la requête du recourant. Il ne peut en conséquence se plaindre d'une violation de son droit d'être entendu, l'autorité ne s'étant pas fondée sur des éléments auxquels l'intéressé ne pouvait pas s'attendre. De même, l'absence de contact entre l'autorité intimée et son responsable hiérarchique relève tout au plus d'un établissement incomplet des faits par l'autorité.

- 10/14 - A/2713/2019

L'intimée n'a pas violé le droit d'être entendu du recourant. 5) a. Selon l'art. 74 du statut, les demandes des membres du personnel souhaitant travailler à temps partiel sont facilitées par l'employeur (al. 1). L'employeur peut accorder aux membres du personnel qui en font la demande une réduction de leur durée de travail jusqu'à un jour par semaine dès l'âge de 57 ans (al. 2). Le traitement des personnes intéressées est réduit proportionnellement jusqu'à 10 % pour une réduction du temps de travail de 20 % (al. 3).

b. Constitue un excès négatif du pouvoir d'appréciation le fait que l'autorité se considère comme liée, alors que la loi l'autorise à statuer selon son appréciation, ou encore qu'elle renonce d'emblée en tout ou partie à exercer son pouvoir d'appréciation (ATF 137 V 71

consid. 5.1).

L'autorité commet un abus de son pouvoir d'appréciation tout en respectant les conditions et les limites légales, si elle ne se fonde pas sur des motifs sérieux et objectifs, se laisse guider par des éléments non pertinents ou étrangers au but des règles ou viole des principes généraux 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 (ATA/189/2018 du 27 février 2018 consid. 3 ; ATA/38/2018 du

### **E. 16**

janvier 2018 consid. 6a et les références citées).

c. En l'espèce, l'autorité intimée a refusé la diminution de 20 % du taux d'activité du recourant et de 10 % de son traitement au motif de la « bonne continuité des activités du service ».

Il ressort toutefois des enquêtes qu'une diminution du taux de travail de

### **E. 20**

% au ramassage de H\_\_\_\_\_ est envisageable, quand bien même cela induira des difficultés de réorganisation. Le chef de service a indiqué que la diminution d'une heure de travail de moins par jour dans son service était envisageable. Le responsable de l'unité et son adjoint ont précisé que, s'agissant spécifiquement de la levée de H\_\_\_\_\_, la suppression de la levée de H\_\_\_\_\_ un jour par semaine était gérable. Il n'y avait par ailleurs aucun risque que le recourant soit changé d'affectation. Certes, plusieurs années séparent encore le recourant de l'âge de la retraite. Toutefois, aucun élément du dossier ne permet de retenir un risque qu'il soit déplacé. Il se trouve à VVP depuis près de quarante années. Les deux déplacements récents l'ont été à sa demande. Enfin, il a indiqué se plaire « à H\_\_\_\_\_ » et son supérieur a confirmé qu'il n'y avait aucune raison qu'il soit déplacé.

Cette approche est confortée par le fait que tous les témoins ont confirmé que jusqu'en 2018, une diminution du taux de travail en application de l'art. 74 al. 2 et 3 du statut avait été offerte à trois personnes, mais seuls deux employés de l'unité avaient souhaité au final en bénéficier. La situation avait été gérable de l'avis même du chef de service. Les dépositions de témoins sont concordantes

- 11/14 - A/2713/2019 pour confirmer que, depuis le 31 décembre 2019, plus personne n'est au bénéfice d'une telle réduction.

Il ressort aussi des enquêtes que le chef de service a indiqué ne jamais préavisier favorablement une réduction du temps de travail. Dès lors que VVP était jugé sur ses performances, il ne renonçait pas volontairement à des forces de travail. Il a précisé que ce n'était pas l'article en soi qui était mauvais, mais l'accompagnement budgétaire qui manquait.

Il ressort en conséquence des divers témoignages que ce n'est pas la réduction du temps de travail en tant que telle qui est problématique, mais celle prévue par l'art. 74 al. 2 et 3 du statut. Contrairement à la diminution usuelle du taux de travail, prévue à l'al. 1, celle prévue aux alinéas suivants ne libère pas de disponible budgétaire. La personne bénéficie d'une réduction de son taux de travail et d'une réduction de la moitié dudit taux s'agissant de son traitement. Pour sa part, la ville ne remplace pas la diminution du taux de travail dans l'unité jusqu'au départ à la retraite de l'intéressé. Compte tenu des différentes modifications

statutaires et du règlement de la caisse de pension, l'âge de la retraite a passé de 62 à 64 ans. Par ailleurs, les employés bénéficient maintenant d'un droit à prolonger leur activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite AVS. En conséquence, l'absence de disponible budgétaire pour remplacer le taux d'activité diminué peut aujourd'hui durer jusqu'à huit ans, soit de 57 à 65 ans.

La chambre de céans a toutefois tranché, dans un arrêt du 11 février 2020 (ATA/138/2020), que les raisons budgétaires ne sauraient justifier un refus de la diminution du taux de travail en application de l'art. 74 al. 2 et 3 du statut. Cette règle est prévue par le statut, et le pouvoir exécutif est tenu d'appliquer la loi et ne peut simplement refuser de l'appliquer. Si la ville souhaite dorénavant refuser d'offrir cette possibilité à ses employés, il lui appartient de suivre les mécanismes prévus à cet effet et notamment l'art. 18 al. 5 du statut selon lequel le Conseil administratif ou l'instance déléguée par lui à cet effet ouvre des négociations avec les organisations représentatives du personnel et les commissions du personnel concernées avant toute modification du statut ou du REGAP notamment.

Par conséquent, les motifs invoqués par la ville à l'appui du refus de la diminution du taux d'activité du recourant à savoir « la bonne continuité des activités du service » ne sont pas fondés. Pour leur part, les motifs budgétaires ne peuvent impliquer que la ville renonce d'emblée à exercer son pouvoir d'appréciation, sauf à ce qu'elle commette un excès négatif de son pouvoir d'appréciation, comme en l'espèce.

Certes, la ville ne pourra probablement pas accepter toutes les demandes qui seront formulées. Il lui appartiendra toutefois d'examiner, dans chaque situation

- 12/14 - A/2713/2019 précise, les intérêts en jeu afin d'exercer le pouvoir d'appréciation que le statut lui a conféré et d'éviter de commettre un excès de celui-ci en renonçant d'emblée, en tout ou partie, à l'exercer.

S'agissant de l'argument de l'autorité intimée selon lequel l'art. 74 al. 2 du statut n'est que potestatif, il est rappelé que les termes utilisés par le législateur ne sont pas toujours décisifs. La jurisprudence a reconnu à de nombreuses reprises l'existence d'un droit découlant de la législation fédérale, alors que le texte légal employait le mot « peut » (« Kann-Vorschrift ») qui implique, a priori, une liberté d'appréciation (arrêt du Tribunal fédéral 2C\_229/2015 du 31 mars 2016 consid. 1.2.2 et les arrêts cités).

En l'espèce, la mesure en cause (art. 74 al. 2 du statut) a été introduite pour favoriser les temps partiels, ce qui devrait pousser l'autorité, sinon à ériger en véritable droit le passage à un taux d'activité inférieur, du moins à répondre favorablement aux demandes lorsqu'elle le peut.

La décision querellée sera annulée et la diminution du taux de travail de 100 % à 80 % admise avec une diminution du taux de traitement du recourant de 100 % à 90 %.

Le dossier sera renvoyé à la ville de Genève pour définir les modalités de la diminution soit principalement les horaires et le dies a quo. 6)

Vu l'issue du litige, aucun émolument ne sera perçu (art. 87 al. 1 LPA). Une indemnité de procédure de CHF 1'000.- sera allouée au recourant qui obtient gain de cause et a exposé des frais pour assurer sa défense (art. 87 al. 2 LPA).

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