

## **GE\_GERICHTE ATA/356/2020 vom 16. April 2020**

GE Cour de justice, 2020-04-16, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_356\\_2020](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_356_2020)

FR: GE\_GERICHTE ATA/356/2020 du 16 avril 2020

IT: GE\_GERICHTE ATA/356/2020 del 16 aprile 2020

### **Erwägungen**

#### **E. 12**

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

Le litige porte sur la conformité au droit de la décision de la ville refusant de réduire le temps de travail de la recourante de 20 % en application de l'art. 74 al. 2 du statut. 3) a. 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). 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).

b. 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). 4) 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).

- 8/11 - A/2092/2019

b. Dans un arrêt récent, la chambre administrative a considéré que des raisons budgétaires ne sauraient justifier un refus. Une diminution du taux de travail entraînait automatiquement une diminution du traitement du fonctionnaire qui la sollicitait, quand bien même cette diminution n'était pas proportionnelle à celle du temps de travail. Par conséquent, la ville ne supportait pas une perte mais une diminution de ses dépenses. De plus, le fait que la diminution de salaire ne soit pas proportionnelle à celle du taux d'activité ne s'opposait pas à une diminution du taux d'activité : cette règle était prévue par le statut que le pouvoir exécutif était tenu d'appliquer. Par conséquent, seules les difficultés d'organisation que pourrait rencontrer le service pourraient être pertinentes pour refuser une demande de

diminuer le taux d'activité fondée sur l'art. 74 du statut (ATA/138/2020 du 11 février 2020 consid. 5b).

Dans un autre arrêt récent, la chambre de céans a rappelé que 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). L'art. 74 al. 2 du statut avait été introduit pour favoriser les temps partiels, ce qui devait 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 pouvait (ATA/182/2020 du 18 février 2020 consid. 5c). 5)

En l'espèce, le refus de donner suite à la demande de la recourante de diminuer son temps de travail en application de l'art. 74 al. 2 du statut est fondé sur les besoins du service, notamment celui de garantir la couverture des horaires d'ouverture des B\_\_\_\_\_.

Il est ressorti des enquêtes, en particulier de l'audition du chef de service, que tant les B\_\_\_\_\_ que C\_\_\_\_\_ souffraient d'un manque d'effectif important. Lors de la création en 2013 des quatre B\_\_\_\_\_, la dotation en personnel s'était faite par le biais de la réallocation de postes à l'interne. Sur les quatre B\_\_\_\_\_ en Ville de Genève, seul celui de E\_\_\_\_\_ arrivait à assumer les horaires d'ouverture souhaités par la conseillère administrative en charge du département. Les trois autres B\_\_\_\_\_ n'arrivaient pas à proposer ces horaires en raison de la dotation insuffisante en personnel. Ce service était aujourd'hui « exsangue ». S'il perdait encore du temps de travail, « le château de cartes » risquait de s'effondrer.

L'équipe de C\_\_\_\_\_ avait, quant à elle, été quasiment « décimée » en raison d'absences pour causes de maladies et accidents et d'un « effet domino » à l'interne. Il n'était pas possible de diminuer davantage la dotation en personnel de F\_\_\_\_\_.

Il n'y a pas lieu de douter des explications données par le chef de service. Il en ressort clairement que tant les B\_\_\_\_\_ que C\_\_\_\_\_ ne peuvent perdre des

- 9/11 - A/2092/2019 taux d'activité. Il est manifeste que s'agissant d'un service de proximité devant être accessible à la population, le respect des horaires d'ouverture répond à un besoin important du service. Le fait que, pour des raisons de sécurité, un collaborateur ne doit jamais être seul dans les locaux d'un B\_\_\_\_\_, constitue également un élément objectif à prendre en considération dans l'organisation du travail.

Par ailleurs, contrairement à ce que soutient la recourante, il n'y a pas eu de refus systématique de l'autorité intimée d'appliquer l'art. 74 al. 2 du statut aux demandes provenant du service auquel est rattachée la recourante. En effet, en 2017, une telle demande avait été accueillie favorablement.

En outre, le chef de service a exposé les motifs pour lesquels il avait préavisé en 2019 favorablement une autre demande, actuellement pendante. Son préavis tenait compte de la situation de santé de l'intéressé ; la diminution du temps de travail visait à garantir une meilleure présence effective sur le lieu de travail. De telles circonstances diffèrent de la situation de la recourante, d'une part. D'autre part, le préavis tient compte des besoins du service, puisqu'en accédant à la demande de diminution du taux d'activité, une présence effective supérieure de l'intéressé est espérée, ce qui répond à l'intérêt du service.

Enfin, les indications d'ordre général données en 2017 et 2018 à la recourante qu'en cas de réduction de son taux d'activité, la priorité serait donnée à celle exercée auprès de B\_\_\_\_\_.

ne constituait pas une réponse favorable ni une garantie qu'une demande de diminution du taux d'activité serait admise ; la recourante ne le soutient d'ailleurs à juste titre pas. Elle considère cependant qu'étant actuellement partiellement en arrêt maladie, de sorte qu'elle ne travaille qu'à 50 % au B\_\_\_\_\_, la réduction de son taux d'activité ne changerait rien à l'organisation du service.

Ce raisonnement ne peut être suivi. En effet, l'incapacité partielle de travail de la recourante demeure sans conséquence sur le taux d'activité dont bénéficie le service social en lien avec le poste de l'intéressée. L'incapacité de travail partielle, cumulée à celle d'autres personnes, a d'ailleurs dû et pu être comblée par l'engagement d'un auxiliaire au sein de C\_\_\_\_\_, comme l'a indiqué le chef de service.

En conclusion, il convient de constater que la décision querellée ne consacre aucun abus du pouvoir d'appréciation. En effet, les besoins du service dans lequel la recourante travaille s'opposent, de manière objective et sérieuse, à l'octroi de la diminution du temps de travail sollicité.

Partant, le recours sera rejeté.

- 10/11 - A/2092/2019 6)

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 500.- sera mis à la charge de la recourante, qui ne peut se voir allouer une indemnité de procédure (art. 87 LPA).

\* \* \* \* \*

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