

# **GE\_GERICHTE A/4239/2022 vom 18. Juli 2023**

GE Cour de justice, 2023-07-18, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_4239\\_2022](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_4239_2022)

FR: GE\_GERICHTE A/4239/2022 du 18 juillet 2023

IT: GE\_GERICHTE A/4239/2022 del 18 luglio 2023

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 104 SPVG ; art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 ■ LPA ■ E 5 10).!

### **E. 2**

La recourante requiert, à titre préalable, la production de la liste des cadres supérieurs ayant sollicité l'indemnité forfaitaire relative aux heures supplémentaires accomplies en 2021.!

#### **E. 2.1**

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 d'obtenir qu'il soit donné suite aux offres de preuves des parties, à condition qu'elles soient pertinentes et de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_762/2021 du 1 er mars 2022 consid. 4.1). Il n'empêche pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de se forger une conviction et que, procédant de manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude qu'elles ne pourraient pas l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1).!

#### **E. 2.2**

En l'occurrence, dans sa réponse, l'intimée a produit le formulaire rempli et signé à l'époque par la recourante et contenant la liste – caviardée – des employés ayant sollicité l'indemnité pour heures supplémentaires effectuées en 2021 (pièce 7 intimée). Il apparaît ainsi que sa conclusion est devenue sans objet. La chambre de céans relève que cette conclusion aurait de toute façon été rejetée, la recourante n'ayant pas expliqué en quoi ces informations étaient pertinentes pour l'issue du litige, et la chambre de céans ne le discerne pas. !

### **E. 3**

La recourante reproche à l'intimée de ne pas lui avoir accordé l'indemnité forfaitaire correspondant à 2% de son traitement annuel de base pour les heures supplémentaires accomplies en 2021.!

#### **E. 3.1**

En tant qu'employée de la ville, la recourante est soumise au SPVG ainsi qu'au REGAP et au RATT.!

### **E. 3.2**

Aux termes de l'art. 6 statut, afférent aux « catégories de personnel », sont considérées comme membres du personnel toutes les personnes exerçant une activité au service de la ville auxquelles le présent statut est applicable en vertu de l'art. 2 (al. 1). Sont des employées et employés les membres du personnel nommés pour une durée indéterminée (al. 2). Le CA définit les membres du personnel qui sont des cadres supérieures ou cadres supérieurs et des cadres intermédiaires (al. 6). Selon l'art. 8 REGAP, intitulé « cadres (art. 6 statut) », les cadres supérieures ou cadres supérieurs et les cadres intermédiaires doivent pouvoir obtenir les moyens humains et matériels indispensables à la réalisation de la mission qu'ils ou elles sont tenus d'assumer (al. 1). Elles ou ils peuvent entreprendre de leur propre chef toute démarche rendue nécessaire par l'urgence d'une situation, sans en référer au préalable à leur hiérarchie (al. 2). Elles ou ils sont en droit d'obtenir le soutien de leur hiérarchie dans l'application des lois et règlements qui régissent leur activité (al. 3). Selon l'art. 9 al. 1 REGAP, sont nommés en qualité de cadres supérieurs les collaborateurs appelés, par leurs responsabilités hiérarchiques ou fonctionnelles, à préparer, proposer ou prendre toute mesure ou décision propre à l'élaboration et à l'exécution des tâches fondamentales de pouvoir exécutif.

### **E. 3.3**

Les heures supplémentaires sont réglementées à l'art. 92 du statut. En cas de surcroît extraordinaire de travail, le personnel peut être astreint à des heures supplémentaires dans la mesure où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (al. 1). Sont réputées heures supplémentaires toutes les heures de travail effectuées par le personnel sur demande expresse de la hiérarchie en plus de l'horaire de son service (al. 2). Les heures supplémentaires doivent être compensées par des congés d'une durée équivalente, d'entente entre les parties, aussitôt que possible mais au plus tard dans un délai de 6 mois (al. 3). Le CA définit dans quelle mesure les heures supplémentaires des cadres supérieures et cadres supérieurs et des cadres intermédiaires sont compensées. Il peut notamment prévoir un quota d'heures supplémentaires non compensées, ainsi que des compensations forfaitaires (al. 7). Le CA règle les modalités d'application (al. 8). Selon l'art. 105 REGAP, dans la mesure où elles n'excèdent pas 100 heures par année, les heures supplémentaires effectuées par les cadres supérieures et cadres supérieurs ne donnent lieu ni à une rémunération ni à une compensation en temps, sauf circonstances exceptionnelles. La limite des 100 heures par année est réduite proportionnellement au taux d'activité (al. 1). Les cadres supérieures et cadres supérieurs qui, pour s'acquitter de leur mission, doivent effectuer plus de 100 heures supplémentaires par année sont mis au bénéfice d'une indemnité forfaitaire correspondant à 2% de leur traitement annuel de base, à l'exclusion de toute majoration (al. 2). Ces dispositions sont reprises dans le RATT, lequel prévoit, à son art. 42, que sont réputées heures supplémentaires toutes les heures de travail effectuées par le personnel sur demande expresse de la hiérarchie en plus de l'horaire cadre ou de l'horaire planifié, dans la mesure où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (al. 1). Les heures supplémentaires sont notamment demandées : en cas d'urgence ou de surcroît extraordinaire de travail (let. a) ; pour prévenir ou résoudre un incident majeur (let. b) ; pour répondre à un besoin ponctuel et particulier du service (let. c ; al. 2). Les heures supplémentaires effectuées en cas d'urgence ou d'incident majeur sont validées ultérieurement par la hiérarchie (al. 3). À teneur de l'art. 44 RATT, dans la mesure où elles n'excèdent pas 100 heures par année, les heures supplémentaires effectuées par les cadres

supérieures et cadres supérieurs ne donnent lieu ni à une rémunération ni à une compensation en temps, sauf circonstances exceptionnelles, la limite des 100 heures par année est réduite proportionnellement au taux d'activité (al. 1). Les cadres supérieures et cadres supérieurs qui, pour s'acquitter de leur mission, doivent effectuer plus de 100 heures supplémentaires par année sont mis au bénéfice d'une indemnité forfaitaire correspondant à 2% de leur traitement annuel de base, à l'exclusion de toute majoration (al. 2). En règle générale, les heures supplémentaires ne doivent pas excéder 180 heures par année (al. 3). Les modalités de contrôle des heures supplémentaires effectuées sont fixées d'entente entre la personne intéressée et sa supérieure ou son supérieur hiérarchique et sous le contrôle de la secrétaire générale ou du secrétaire général de la Ville de Genève (al. 4). Est réputé horaire de travail des directeurs de département l'horaire sans prise en compte de l'enregistrement du temps de travail (art. 22 al. 1 et 23 let. c RATT).

### **E. 3.4**

Les communes disposent d'une très grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elles entretiennent avec leurs agents (arrêt du Tribunal fédéral 2P.46/2006 du 7 juin 2006 ; ATA/1140/2018 du 30 octobre 2018 consid. 5a ; ATA/449/2016 du 31 mai 2016 consid. 5a ; François BELLANGER, *Le contentieux communal genevois*, in Thierry TANQUEREL/François BELLANGER [éd.], *L'avenir juridique des communes*, 2007, p. 125 ss, spéc. 149).

### **E. 3.5**

En l'occurrence, il n'est pas contesté que la recourante a le statut de cadre supérieure au sens des art. 6 al. 6 du statut et 9 REGAP. Ainsi, en cette qualité, elle n'est pas soumise à l'obligation d'enregistrement de son temps de travail et ne reçoit aucune rémunération ni compensation pour les 100 premières heures supplémentaires effectuées dans l'année. Elle ne peut ainsi prétendre à une indemnité forfaitaire que si ses heures supplémentaires excèdent 100 heures par année. Dans son formulaire de demande, la recourante a indiqué qu'elle avait effectué 140 heures supplémentaires en 2021. Invitée par l'intimée à étayer ses heures, la recourante s'est contentée d'indiquer que ces heures avaient été rendues nécessaires par sa charge de travail. Il lui incombait toutefois de démontrer, conformément aux art. 92 al. 2 du statut et 42 al. 1 et 3 RATT, que ses heures supplémentaires avaient été effectuées sur demande expresse de sa hiérarchie ou qu'elles avaient été validées ultérieurement par celle-ci. L'intéressée n'a toutefois pas réussi à apporter cette preuve, ce qu'elle ne conteste d'ailleurs pas. Elle soutient cependant que sa fonction de directrice impliquait qu'elle fasse des heures supplémentaires, ce que sa hiérarchie ne pouvait ignorer, puisqu'elle avait toujours validé ses heures supplémentaires par le passé. Il n'en demeure pas moins que les conditions de l'art. 42 al. 1 et 3 RATT s'appliquent à l'ensemble du personnel de l'intimée, dont la recourante fait incontestablement partie (cf. art. 6 du statut), si bien que celle-ci ne saurait se soustraire à leur application du fait de son statut de cadre supérieure. S'ajoute à cela que la recourante n'a pas expliqué en quoi elle se serait trouvée dans l'incapacité d'accomplir ses tâches pendant son temps habituel de travail. Il résulte en effet des art. 92 al. 1 du statut et 42 RATT que les heures supplémentaires impliquent un « surcroît extraordinaire de travail ». Or, dans ses explications du 12 septembre 2022, la recourante s'est limitée à énumérer un certain nombre de tâches, sans préciser en quoi celles-ci revêtaient un caractère extraordinaire. Devant la chambre de céans, la recourante n'a pas davantage précisé ce point, se contentant de relever que « pour certaines d'entre elles », il était inexact d'affirmer

qu'elles relevaient de son travail quotidien. Ces explications ne suffisent à l'évidence pas pour retenir que la recourante devait faire face à un « surcroît extraordinaire de travail ». Il s'ensuit que la recourante n'a pas démontré avoir effectué des heures supplémentaires en 2021. Le fait que'elles aient été validées par le passé ne change rien au fait que leur indemnisation n'est due qu'en cas de demande expresse de la hiérarchie. Leur réalisation dépend en grande partie des besoins du département, voire de la disponibilité de l'employé, lesquels varient d'une année à l'autre. L'accomplissement d'heures supplémentaires ne devrait ainsi pas être la règle et ne constitue, en tous les cas, pas une assurance d'un gain régulier (ATA/836/2022 du 23 août 2022 consid. 6). Au vu de ce qui précède, il n'est pas nécessaire de trancher la question de savoir si l'art. 105 al. 1 2 e phr. REGAP s'applique aux situations de réduction du taux d'activité en raison d'une incapacité de travail médicalement attestée. La chambre de céans rappelle néanmoins que, conformément au principe général de l'obligation de diminuer le dommage, il appartient à toute personne subissant un dommage d'entreprendre toutes les mesures qu'une personne raisonnable adopterait dans la même situation (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_180/2019 du 17 avril 2020 consid. 4.4 ; 9C\_110/2018 du 14 mai 2018 consid. 3.1). Or, une telle obligation implique en principe de respecter les taux d'activité attestés par les médecins, ce que la recourante soutient ne pas avoir fait. Le grief de la recourante doit partant être rejeté.

#### **E. 4**

La recourante invoque enfin une violation de l'égalité de traitement.![endif]>![if>

##### **E. 4.1**

La protection de l'égalité (art. 8 Cst.) et celle contre l'arbitraire (art. 9 Cst.) sont étroitement liées. Une décision viole le droit à l'égalité de traitement consacré à l'art. 8 Cst. lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à régler ou lorsqu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances. Cela suppose que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante (ATF 142 I 195 consid. 6.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_178/2022 du 16 mars 2022 consid. 5.1). L'inégalité de traitement apparaît comme une forme particulière d'arbitraire, consistant à traiter de manière inégale ce qui devrait l'être de manière semblable ou inversement (ATF 142 I 195 consid. 6.1 ; 137 I 167 consid. 3.5 ; 129 I 346 consid. 6).![endif]>![if>

##### **E. 4.2**

En l'espèce, comme exposé ci-avant, dûment interpellée à ce sujet, la recourante n'a pas démontré que ses heures supplémentaires avaient été effectuées sur demande expresse de sa hiérarchie ou qu'elles avaient été validées ultérieurement par celle-ci. Devant la chambre de céans, l'intéressée ne fait pas valoir que d'autres cadres, dans la même situation, auraient néanmoins obtenu l'indemnité forfaitaire litigieuse. Faute d'avoir démontré que sa situation était semblable à celle d'autres cadres supérieurs, le grief d'égalité de traitement ne peut qu'être rejeté.![endif]>![if> Entièrement mal fondé, le recours sera rejeté.

#### **E. 5**

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

LPA).![endif]>![if> La valeur litigieuse au sens de l'art. 85 al. 1 let. b de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110) est inférieure à CHF 15'000.- . \* \* \*

\* \*

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