

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2713/2019-FPUBL

ATA/182/2020

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 18 février 2020**

dans la cause

**Monsieur A\_\_\_\_\_**

représenté par Me Yves Nidegger, avocat

contre

**VILLE DE GENÈVE**

---

## EN FAIT

- 1) Monsieur A\_\_\_\_\_, né le \_\_\_\_\_ 1961, a été engagé par la Ville de Genève (ci-après : la ville) à 100 % en 1981 au service voirie et nettoyage, devenu depuis service voirie-ville propre (ci-après : VVP).

Il a été nommé chauffeur poids-lourds au VVP à compter du 1<sup>er</sup> mars 1987.

- 2) Aujourd'hui âgé de 58 ans, il occupe un poste à 100 % de chauffeur poids lourd au VVP.

- 3) Le 31 décembre 2010 est entré en vigueur le nouveau statut du personnel de la ville du 29 juin 2010 (LC 21 151 ; ci-après : le statut). Il prévoyait notamment :

- un départ à la retraite à l'âge de 62 ans (art. 38 al. 1 du statut) ;
- le droit de prolonger son activité au-delà de l'âge de la retraite statutaire et jusqu'à l'âge d'obtention d'une rente de l'assurance-vieillesse et survivants (ci-après : AVS) si certaines conditions liées au calcul de la rente de prévoyance professionnelle étaient remplies (art. 38 al. 2 du statut) ;
- la possibilité réservée au Conseil administratif d'accorder une réduction de la durée du travail des employés jusqu'à un jour par semaine dès l'âge de 57 ans, moyennant une réduction de traitement jusqu'à 10 % pour une réduction d'activité de 20 % (art. 74 al. 2 et 3 du statut).

- 4) Le 1<sup>er</sup> février 2014 est entré en vigueur le nouveau plan de prévoyance de la caisse de prévoyance interne « Ville de Genève et les autres communes genevoises » (ci-après : CPI) de CAP Prévoyance. Celui-ci prévoyait désormais un âge ordinaire de la retraite à 64 ans en lieu et place de 62 ans.

- 5) Lors de sa séance du 2 septembre 2015, le Conseil administratif a rendu une décision d'interprétation relative à la réduction du temps de travail et du traitement au sens de l'art 74 du statut :

« 1) L'art. 74 al. 2 et 3 du statut ne s'applique qu'aux membres du personnel dont le taux d'activité se situe entre 50 % et 100 % ;

2) la réduction de la durée du travail doit être calculée proportionnellement au taux d'activité de la ou du membre du personnel au moment de la demande ;

3) la réduction proportionnelle du traitement représente 50 % de la réduction du temps de travail.

La décision entre en vigueur avec effet immédiat ».

- 6) Le 1<sup>er</sup> juillet 2017, le statut du personnel de la ville et son règlement d'application du 14 octobre 2009 (LC 21 152.0 ; ci-après : REGAP) ont été modifiés en ce sens que les employés de l'administration de la ville avaient désormais un droit inconditionnel à prolonger leur activité au-delà de l'âge de la retraite statutaire, afin de continuer leur activité jusqu'à l'âge d'obtention d'une rente AVS.
- 7) Par certificat médical du 5 novembre 2018, le Docteur B\_\_\_\_\_, spécialiste FMH en médecine générale, a prescrit à M. A\_\_\_\_\_ une réduction de son activité professionnelle à 80 % « pour raisons de santé » et du fait de ses « antécédents médicaux ».
- 8) Début 2019, VVP, dirigé par Monsieur C\_\_\_\_\_, chef de service, était doté de 335,7 postes, équivalents plein temps (ci-après : ETP).  
  
VVP était divisé en trois unités dont celle de « collecte des déchets ». Celle-ci était dotée de 83,8 postes ETP. Elle comprenait notamment la collecte des déchets, des bennes et de H\_\_\_\_\_. Monsieur D\_\_\_\_\_ était chef d'unité. Monsieur E\_\_\_\_\_ était chef d'unité adjoint et responsable direct de M. A\_\_\_\_\_.
- 9) Début mai 2019, M. A\_\_\_\_\_ a évoqué ses problèmes de santé avec M. E\_\_\_\_\_. Ce dernier l'a encouragé à déposer une demande de réduction de son temps de travail.
- 10) Le 10 mai 2019, M. A\_\_\_\_\_ a sollicité de la ville une réduction de son taux d'activité de 100 à 80 %, en application de l'art. 74 al. 2 du statut. Il a joint le certificat médical précité.
- 11) Le 29 mai 2019, M. C\_\_\_\_\_ a préavisé défavorablement la diminution du temps de travail. Il n'est pas fait mention de motif.
- 12) Par courrier du 3 juin 2019, Madame F\_\_\_\_\_, gestionnaire ressources humaines (ci-après : RH) du VVP, a transmis à la responsable RH du département de l'environnement urbain et de la sécurité (ci-après : DEUS) la requête de M. A\_\_\_\_\_. Il était mentionné que « pour assurer la bonne continuité des activités de VVP, la direction du service préavis[ait] défavorablement cette demande ».
- 13) Le 6 juin 2019, la direction du DEUS a préavisé défavorablement la requête de M. A\_\_\_\_\_.
- 14) Le 19 juin 2019 est entrée en vigueur une modification du statut portant l'âge de la retraite ordinaire à 64 ans (art. 38 al. 1 statut).
- 15) Par décision du 26 juin 2019, le Conseil administratif de la ville a décidé de ne pas accorder à M. A\_\_\_\_\_ une diminution de son temps de travail à 80 % en

application de l'art. 74 al. 2 du statut et ce, « pour la bonne continuité des activités du service ».

- 16) Par acte du 18 juillet 2019, M. A\_\_\_\_\_ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision précitée.

Il a conclu à l'annulation de celle-ci et à ce qu'il soit dit que son temps de travail était réduit de 20 % moyennant une réduction de salaire de 10 % conformément à l'art. 74 al. 2 du statut.

La décision était arbitraire. En invoquant la bonne continuité des activités du service, le Conseil administratif semblait s'opposer à l'application de l'art. 74 du statut en raison d'une prétendue impossibilité de terrain alors même que la mesure serait au contraire bienvenue sur le terrain aux dires du chef de l'unité directement concernée, que le Conseil administratif n'avait pas pris la peine de consulter. La motivation était arbitraire car contraire aux faits et violait l'obligation de bonne foi de l'administration et le principe de la confiance.

Subsidiairement, dès lors que l'encouragement du travail à temps partiel constituait un objectif déclaré de la politique du personnel de la ville, le principe de la bonne foi commandait au Conseil administratif de ne prendre de décision négative qu'en présence de motifs impérieux et après avoir procédé à une complète pesée des intérêts publics, d'une part, comme les nécessités du service concerné, et privés, d'autre part, comme l'état de santé du collaborateur concerné.

Le droit d'être entendu du recourant avait été violé. Il ne lui avait pas été proposé de faire valoir son point de vue avant la décision en répondant, par exemple, à des questions sur son état de santé. Le Conseil administratif n'avait pas non plus interrogé le chef de secteur avant de prendre sa décision, ni offert à l'intéressé la possibilité de se déterminer de façon contradictoire.

- 17) La ville a conclu au rejet du recours.

La décision était motivée par les activités du service. Bien que concise, la motivation avait été comprise par l'intéressé au vu du contenu de son recours. Pour le surplus, la procédure de recours permettait de réparer une hypothétique violation du droit d'être entendu.

Le Conseil administratif était autorisé à statuer sur pièces s'agissant d'une requête formulée par l'intéressé. Celui-ci n'avait pas soumis le certificat médical ni sollicité son audition. Le cas n'était pas complexe et ne nécessitait pas d'investigations complémentaires. Il pourrait par ailleurs répliquer aux arguments de la ville dans le cadre de la procédure de recours.

Le Conseil administratif n'était pas contraint d'accorder au recourant une réduction de sa durée de travail, l'art. 74 al. 2 du statut ayant une formulation potestative. Le préavis du chef du service était défavorable compte tenu des problèmes organisationnels que l'absence de l'intéressé poserait au sein du service, en particulier le fait que les équipes de levée des déchets devaient effectuer des tournées quotidiennement, conformément à un horaire planifié. L'absence du recourant, ne serait-ce qu'un jour par semaine, nécessiterait donc systématiquement et régulièrement son remplacement, causant déjà en soi des complications organisationnelles en terme de planification, s'agissant d'activités déployées en équipe. Cette situation serait d'autant plus problématique que l'augmentation linéaire du besoin de remplacer le recourant, en sa qualité de chauffeur, ne serait pas compensée par la récupération de montants analogues disponibles au budget. En effet, le service concerné ne récupérerait que l'équivalent d'un poste de chauffeur poids lourd à 10 %.

La perturbation engendrée pourrait durer jusqu'à huit années depuis la modification statutaire autorisant les membres du personnel à travailler jusqu'à l'âge de la retraite AVS. M. A\_\_\_\_\_ était âgé de 58 ans au moment du dépôt de sa demande. Il pourrait prétendre à un départ à la retraite ordinaire à l'âge de 64 ans. On ne pouvait exclure qu'il sollicite une prolongation d'activité jusqu'à l'âge 65 ans. L'impact d'une éventuelle réduction d'activité au sens de l'art. 74 du statut s'étendrait au moins jusqu'en 2025, voire jusqu'en 2026.

À cela s'ajoutaient des perspectives financières peu favorables pour ces prochaines années pour la ville.

Quant au certificat médical produit, il devait céder le pas aux motifs légitimes liés à l'organisation et la bonne marche du service. Le recourant avait par ailleurs récemment fait l'objet, à sa propre demande, de deux changements d'affectation au sein de l'unité collecte des déchets en vue d'alléger sa charge de travail (attribution au G\_\_\_\_\_ pour procéder aux levées de \_\_\_\_\_, puis affectation à la levée de H\_\_\_\_\_). Ces activités, moins éprouvantes selon l'intéressé lui-même, lui avaient été attribuées en lieu et place des levées ordinaires de containers de déchets au pied des immeubles. La ville avait en conséquence déjà pris les mesures en vue de protéger la santé de son collaborateur. Jouissant d'un large pouvoir d'appréciation, le Conseil administratif n'en avait pas abusé au vu des circonstances.

L'opinion émise par M. E\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, était sans pertinence dès lors que la gestion du service et son budget relevaient de la compétence de M. C\_\_\_\_\_. Ce dernier avait une vue d'ensemble des demandes de réduction d'activité au sens de l'art. 74 du statut. Celui-ci était en conséquence en mesure d'établir un préavis tenant compte de l'ensemble des éléments pertinents, mais aussi des éventuelles problématiques d'égalité de traitement.

- 18) Dans sa réplique, le recourant a sollicité l'audition de témoins.

Il était atteint par \_\_\_\_\_, avait connu des épisodes \_\_\_\_\_ d'une gravité certaine et perdu plus de trente kilos au cours des dernières années. Les parties ne divergeaient nullement quant à la nécessité d'aménager l'activité de M. A\_\_\_\_\_, afin de rendre la pénibilité du travail compatible avec son âge et son état de santé, mais uniquement sur le point de savoir si une réduction du temps de travail au sens de l'art. 74 du statut s'imposait dans le cas d'espèce. La planification était établie par M. E\_\_\_\_\_ et non par M. C\_\_\_\_\_. M. E\_\_\_\_\_ avait été favorable à la diminution du temps de travail de M. A\_\_\_\_\_. L'activité de celui-ci était compatible avec un horaire à 80 %. Un travail à 80 % n'impliquait pas nécessairement une activité répartie en quatre jours pleins sur cinq. La position de M. C\_\_\_\_\_ était plutôt le résultat d'une posture d'inspiration purement budgétaire. En refusant les conséquences de la politique des RH qu'elle avait elle-même instaurée, la ville violait son obligation de bonne foi. En refusant d'appliquer l'art. 74 al. 2 du statut, la ville commettait une discrimination en raison de l'âge. L'intéressé était forcé à obtenir une réduction de son temps de travail, telle qu'usuellement pratiquée, à savoir moyennant une réduction du même taux de son activité et de son salaire. La ville parvenait ainsi à retourner une disposition clairement dirigée en faveur des collaborateurs âgés en un motif d'exclusion de ceux-ci. Ce résultat était à l'évidence contraire au sens que le rédacteur du statut avait voulu donner à cette disposition et ne pourrait être admis.

- 19) Une audience d'enquêtes s'est tenue le 19 décembre 2019.

a. M. C\_\_\_\_\_ a indiqué avoir pris ses fonctions en mars 2018. Il avait préavisé défavorablement la réduction du temps de travail de M. A\_\_\_\_\_ selon l'art. 74 al. 2 et 3 du statut. Ce n'était pas la réduction du temps de travail en tant que telle qui était problématique, mais celle prévue au sens des alinéas précités.

Elle posait deux problèmes : 80 % impliquait l'absence d'un jour, ce qui pouvait poser des problèmes de planification. En général, le chef d'unité de la collecte des déchets désapprouvait des taux de travail à 80 % parce que cela complexifiait la tâche de planification et l'obligeait à jongler. Le deuxième problème consistait en ce qu'une diminution du temps de travail en application de l'art. 74 al. 2 et 3 du statut ne libérait pas de disponibilité budgétaire, contrairement à une diminution du temps de travail « usuelle » au sens de l'al. 1 du même article. Le « disponible budgétaire » n'était récupéré qu'au départ de la personne au bénéfice de l'art. 74 al. 2 et 3 du statut. Entretemps, le service perdait un 20 % de taux d'activité.

Depuis son arrivée, il avait dû y avoir environ trois ou quatre demandes en application de l'art. 74 al. 2 et 3 du statut, y compris celle de M. A\_\_\_\_\_. Il n'avait jamais préavisé favorablement. L'âge moyen des collaborateurs devait avoisiner les quarante-cinq ans. Sur les quatre-vingts postes, environ, de l'unité, il

y avait entre vingt-cinq et trente chauffeurs attitrés dont environ un tiers âgé de plus de 50 ans.

À son souvenir, à son arrivée, deux collaborateurs, tous deux chauffeurs, étaient au bénéfice de l'art. 74 al. 2 du statut. La situation avait été gérable, mais cela avait représenté une difficulté supplémentaire. Un troisième avait renoncé à bénéficier de la diminution au motif que le jour de congé proposé, soit un mercredi, ne lui convenait pas. Courant 2020, le service n'aurait plus aucune personne au bénéfice de l'art. 74 al 2 du statut. Le VVP bénéficiait d'un disponible budgétaire constant, malgré une augmentation de la population. M. A\_\_\_\_\_ travaillait maintenant à la collecte de H\_\_\_\_\_. Une heure de moins par jour était envisageable dans ce service. La problématique de la planification subsisterait toutefois et une heure de moins par jour ne représenterait qu'un 10 %.

À son arrivée, il avait fait la tournée des unités. Il lui avait été expliqué que les diminutions en application de l'art. 74 al. 2 du statut étaient accordées systématiquement au motif que les services n'avaient pas le choix. Il avait une autre lecture du statut, la formulation de l'al. 2 étant potestative. Le service était jugé sur ses performances. En conséquence, s'il pouvait préavisier défavorablement l'application de l'art. 74 al. 2 du statut, il le faisait systématiquement. Il ne renonçait pas volontairement à des forces de travail. Ce n'était pas l'article en soi qui était mauvais, c'était l'accompagnement budgétaire qui manquait.

b. M. D\_\_\_\_\_ a indiqué que M. A\_\_\_\_\_ travaillait depuis environ quatre mois comme chauffeur sur la tournée H\_\_\_\_\_. Il s'y plaisait. Son transfert « à H\_\_\_\_\_ » avait été fait au moment où une place s'était libérée. Au préalable, il avait fait environ un an comme chauffeur au G\_\_\_\_\_ après avoir été à la levée des déchets. À son souvenir, c'était M. A\_\_\_\_\_ qui avait demandé à passer au G\_\_\_\_\_ au motif que « c'était plus calme ».

Il était familier de la procédure de l'art. 74 al. 2 du statut puisque deux personnes de l'unité en avaient bénéficié. Une avait congé le lundi et l'autre le vendredi. Une troisième personne avait renoncé à diminuer son temps de travail parce que le service n'avait pu lui proposer qu'un des trois jours du milieu de la semaine. Il n'y aurait plus personne au bénéfice de l'art. 74 al. 2 du statut dans le service au 31 décembre 2019.

La première demande pour un chauffeur à 80 % pour l'unité datait de 2013. Il y avait alors été opposé, mais elle avait été acceptée. Une réduction de l'horaire quotidien sur la tâche de H\_\_\_\_\_ serait gérable, quand bien même cela ne s'était jamais fait. Actuellement, il y avait un petit battement le mercredi. En cas de suppression de quelques tâches ou de fluctuation de celles-ci selon les semaines, un chauffeur pourrait être libéré pour remplacer un 20 % de taux d'occupation manquant. Si le système des tâches (« fini-parti »), dénoncé par la Cour des

comptes, devait être abandonné en faveur d'un autre système, par exemple horaire, il était probable que VVP aurait besoin de plus de personnel.

c. M. E\_\_\_\_\_ a indiqué être habituellement en charge de la planification. Une réduction du taux de travail à 80 % de M. A\_\_\_\_\_ serait gérable. Avoir un jour où la tournée H\_\_\_\_\_ ne se fait pas était envisageable. Si M. A\_\_\_\_\_ devait être changé d'affectation, une diminution du taux serait difficile. Il n'y avait toutefois aucun risque qu'il soit changé d'affectation. L'intéressé avait l'air de se plaire à H\_\_\_\_\_. Si la demande de M. A\_\_\_\_\_ devait être acceptée et que d'autres demandes devaient être formulées ultérieurement, il se pourrait qu'il soit difficile de les accepter.

d. Le Dr B\_\_\_\_\_ a confirmé la teneur de son certificat médical. M. A\_\_\_\_\_ présentait un \_\_\_\_\_ depuis 1997 et des \_\_\_\_\_ depuis quelques années déjà. Les résultats des derniers contrôles d'un \_\_\_\_\_, en 2018, attestaient d'une aptitude physique en baisse, toutefois sans \_\_\_\_\_. Au vu des résultats, une légère baisse du taux d'activité professionnelle apparaissait indiquée.

e. M. A\_\_\_\_\_ a confirmé être intéressé à une diminution de son taux de travail, même si elle n'impliquait pas un jour de congé entier.

20) Dans ses observations après enquêtes, le recourant a persisté dans ses conclusions. Il a chiffré les dépens auxquels la ville devait être condamnée à CHF \_\_\_\_\_ et produit des décomptes y relatifs.

21) Dans ses observations après enquêtes, la ville a persisté dans ses conclusions. Ce n'était que dans le cadre de l'audience que le recourant avait envisagé une réduction répartie sur plus d'un jour. Ses déclarations avaient vraisemblablement été faites pour les besoins de la cause.

La ville avait décidé depuis le début de l'année 2018, en vue notamment des perspectives financières peu favorables, d'appliquer une politique restrictive en matière de réduction d'activité fondée sur l'art. 74 al. 2 et 3 du statut. Par ailleurs, accepter la demande de M. A\_\_\_\_\_ poserait des problèmes à l'égard des autres chauffeurs dans la même tranche d'âge.

Le fait « d'offrir » jusqu'à 10 % de leur salaire aux collaborateurs qui sollicitaient l'application de l'art. 74 al. 2 et 3 du statut se révélerait, au vu de la conjoncture actuelle, contraire à un usage parcimonieux des deniers publics. Le changement de pratique avait été opéré par mesure d'équité dès lors que la ville n'était plus à même de donner une suite positive à l'ensemble des demandes basées sur la disposition précitée. La décision avait été rendue en opportunité. Elle respectait en tous points les dispositions légales et statutaires applicables. Elle était conforme à la large autonomie dont jouissait la ville en la matière. Si M. A\_\_\_\_\_ devait formuler une demande de diminution du taux de travail en

application de l'art. 74 al. 1 du statut, sa requête aurait plus de chance d'être accueillie positivement dans la mesure où les mécanismes applicables permettraient de libérer un montant équivalent disponible au budget du service. L'acceptation éventuelle d'une telle demande n'était toutefois pas garantie, notamment pour des raisons d'organisation du service.

- 22) Sur ce, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

### 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 de la loi sur la procédure administrative du 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, 2<sup>ème</sup> 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.

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 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 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

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 préavisé 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

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).

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

**à la forme :**

déclare recevable le recours interjeté le 18 juillet 2019 par Monsieur A\_\_\_\_\_ contre la décision de la Ville de Genève du 26 juin 2019 ;

**au fond :**

l'admet ;

annule la décision de la Ville de Genève du 26 juin 2019 ;

renvoie le dossier à la Ville de Genève au sens des considérants ;

dit qu'il n'est pas perçu d'émolument ;

alloue une indemnité de procédure de CHF 1'000.- à Monsieur A\_\_\_\_\_ à la charge de la Ville 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 Yves Nidegger, avocat du recourant, ainsi qu'à la Ville de Genève.

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, Mme Krauskopf, M. Verniory,  
Mme Cuendet, M. Mascotto, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

J. Balzli

la présidente siégeant :

F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :