

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2092/2019-FPUBL

ATA/356/2020

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 16 avril 2020**

dans la cause

**Madame A\_\_\_\_\_**

contre

**VILLE DE GENÈVE**

---

### EN FAIT

- 1) Madame A\_\_\_\_\_, née le \_\_\_\_\_ 1960, a été engagée en qualité de collaboratrice administrative, à 80 %, auprès du service social de la Ville de Genève (ci-après : la ville) pour la période allant du 1<sup>er</sup> août au 31 décembre 2001. Elle a été nommée fonctionnaire, avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2002, pour le poste de secrétaire au service social à 80 %.
- 2) Lors de son entretien d'évaluation périodique le 28 mars 2014, Mme A\_\_\_\_\_ a fait part de sa démotivation, a admis que la qualité de son travail était insatisfaisante et qu'elle devait fournir des efforts.
- 3) Du 22 avril au 30 septembre 2014, elle a été en incapacité de travail complète, puis partielle jusqu'au 31 décembre 2014.
- 4) L'intéressée ayant manifesté son souhait de changer de service, la responsable des ressources humaines du département de la cohésion sociale et de la solidarité lui a signalé, le 27 mai 2014, un poste ouvert au sein du service de la petite enfance. Les démarches entreprises n'ont toutefois pas abouti.
- 5) Le 24 juin 2014, Mme A\_\_\_\_\_ a encore fait savoir qu'elle ne souhaitait pas travailler au sein du « B\_\_\_\_\_ » du service social (ci-après : B\_\_\_\_\_).
- 6) Afin de faire suite à sa demande de changement de service, Mme A\_\_\_\_\_ a été intégrée, lors de sa reprise de travail le 1<sup>er</sup> octobre 2014, après une période d'absence pour cause maladie, au sein de « C\_\_\_\_\_ ». Cette affectation était prévue jusqu'à fin mars 2015.
- 7) À la suite de discussions entre sa hiérarchie et Mme A\_\_\_\_\_, son temps de travail a été réparti, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2015, à hauteur de 50 % à l'« UAC [Unité d'action communautaire, devenue ensuite Antenne sociale de proximité (ASP)]/B\_\_\_\_\_ » et à 30 % auprès de C\_\_\_\_\_. Lors de l'entretien du 3 février 2015 où cette répartition a été décidée, Mme A\_\_\_\_\_ a émis le souhait de diminuer son temps de travail à l'avenir. Sa hiérarchie lui a indiqué qu'une telle demande serait examinée en fonction des besoins du service et des intérêts de Mme A\_\_\_\_\_.

Le cahier des charges de celle-ci comporte l'accueil du public, l'analyse des demandes, le renseignement sur les dispositifs et les prestations de l'offre publique et privée, l'orientation vers la bonne instance, l'accompagnement du public dans des démarches administratives simples et le fait d'assurer et de remplir des tâches d'ordre administratif, de secrétariat ou de logistique de l'entité.

- 8) Le 5 avril 2016, le chef du service social a refusé la demande de Mme A\_\_\_\_\_ d'annualiser son temps de travail. Compte tenu de l'organisation du secteur, sa demande entraînerait une difficulté dans la planification du travail et des activités, notamment pendant les périodes de vacances scolaires. Elle pouvait cependant solliciter une diminution de son temps de travail de 20 %, sachant que son activité auprès de B\_\_\_\_\_ serait prioritaire par rapport à celle de C\_\_\_\_\_.
- 9) Le 5 avril 2017, le Conseil administratif a, à la suite du préavis positif du chef de service, accepté la demande de congé sans traitement de Mme A\_\_\_\_\_ pour la période du 12 juillet au 31 octobre 2017.
- 10) Dans un courriel du 19 octobre 2018, le chef de service a confirmé à Mme A\_\_\_\_\_ qu'en cas de diminution de son taux d'activité selon l'art. 74 al. 2 du statut du personnel de la ville du 29 juin 2010 (LC 21 151 ; ci-après : le statut), son activité au sein de B\_\_\_\_\_ serait prioritaire.
- 11) Mme A\_\_\_\_\_ est en incapacité de travail partielle, travaillant à 50 %, depuis à tout le moins le 8 février 2019.
- 12) Le 14 mars 2019, Mme A\_\_\_\_\_ a formé une demande écrite de diminution du temps de travail, fondée sur l'art. 74 al. 2 du statut.
- 13) Le 25 mars 2019, le chef du service social a émis un préavis défavorable en raison des besoins du service, qui nécessitaient de couvrir les horaires d'ouverture des B\_\_\_\_\_.
- 14) Par décision du 30 avril 2019, le Conseil administratif a refusé la demande. Cette décision était motivée par le besoin de garantir la couverture des horaires d'ouverture des B\_\_\_\_\_.
- 15) Par acte expédié le 29 mai 2019, Mme A\_\_\_\_\_ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice contre cette décision, dont elle a demandé l'annulation. Sa hiérarchie l'avait informée que si sa demande de diminution du temps de travail était accueillie, elle serait exclusivement affectée au B\_\_\_\_\_ et à l'ASP. Ainsi, sa réduction du temps de travail bénéficierait au B\_\_\_\_\_, puisqu'elle y augmenterait sa présence de 14 %.

Elle traversait une situation familiale difficile, sa fille étant gravement malade. Elle souhaitait pouvoir l'accompagner dans cette épreuve. Elle interpellait, parallèlement au recours, le Conseil administratif pour lui demander de revoir sa position.

- 16) Le Conseil administratif a conclu au rejet du recours.

S'il était fait droit à la demande de la recourante, il ne serait plus possible de garantir les heures d'ouverture des B\_\_\_\_\_. Dans l'hypothèse où le taux

d'activité auprès des B\_\_\_\_\_ était maintenu afin de garantir la couverture des horaires d'ouverture, le taux d'activité résiduel auprès de C\_\_\_\_\_ serait insuffisant. Le travail de la recourante impliquait, notamment, l'accueil du public, l'analyse des demandes de celui-ci, le renseignement sur les dispositifs et les prestations disponibles et l'accompagnement dans des démarches administratives simples. Les besoins du service s'opposaient ainsi à donner suite à la diminution demandée. Par ailleurs, la diminution de traitement n'équivalait qu'à la moitié de la réduction du taux d'activité. Or, le budget du Conseil administratif était systématiquement refusé par le Conseil municipal en raison, notamment, des coûts induits par la fonction publique. Ces tâches ne pouvaient être remplies à satisfaction si la durée de travail auprès de C\_\_\_\_\_ était limitée à 10 %. C'était d'ailleurs le motif pour lequel le chef de service avait rendu un préavis défavorable.

Par ailleurs, la recourante avait fait savoir ces dernières années à ses supérieurs qu'elle se sentait démotivée par son travail auprès des B\_\_\_\_\_. Sa demande, formulée dans son recours, d'augmenter sa présence dans un B\_\_\_\_\_ était ainsi surprenante.

En outre, la recourante n'avait pas invoqué l'atteinte à la santé de sa fille pour justifier sa demande de réduction du temps de travail. Le Conseil administratif n'avait donc pas pu prendre en compte cet élément. Il relevait toutefois que le statut permettait à la recourante de disposer de nombreux jours de congé durant l'année civile pour pouvoir être aux côtés de sa fille. Elle pouvait ainsi obtenir un congé spécial de dix jours par année en cas de maladie d'un enfant et un congé sans traitement de cinq jours ou d'une plus longue durée si des circonstances personnelles et exceptionnelles le justifiaient. Ces congés s'ajoutaient aux vingt-cinq jours de vacances annuels, six jours et demi de congé compensatoires et jours fériés usuels, qui, s'ils tombaient un dimanche étaient déclarés fériés le lundi.

- 17) Lors de l'audience de comparution personnelle, qui s'est tenue le 4 novembre 2019 devant la chambre de céans, la recourante ne s'est pas présentée ni excusée.

Le représentant de la ville a déclaré qu'il avait encore interpellé le chef de service du service social la semaine précédant l'audience, qui lui avait confirmé que la réduction du temps de travail de la recourante n'était pas compatible avec les besoins du service. Il s'agissait, en particulier, d'assurer une présence lors des heures d'ouvertures des B\_\_\_\_\_.

Il ignorait si la recourante était toujours en arrêt de travail.

- 18) a. Lors de l'audience du 17 février 2020 – faisant suite à deux reports d'audiences –, Mme A\_\_\_\_\_ a déclaré qu'elle était toujours en incapacité de

travail à 50 %. Elle travaillait ainsi exclusivement auprès de B\_\_\_\_\_. Son travail consistait en l'accueil du public pendant les heures d'ouverture de B\_\_\_\_\_, à l'exception du lundi où elle effectuait du travail administratif et où le B\_\_\_\_\_ de D\_\_\_\_\_ où elle travaillait n'était pas ouvert au public. Son activité à 50 % assurait déjà une présence lors des heures d'ouverture dudit B\_\_\_\_\_. Dans le passé, il lui avait été dit qu'en cas de diminution de son temps de travail, son activité auprès du B\_\_\_\_\_ prendrait la priorité sur celle auprès de C\_\_\_\_\_.

b. Entendu en qualité de témoin, le chef de service a confirmé que la nécessité de couvrir les horaires d'ouverture de B\_\_\_\_\_ s'opposait à la réduction du temps de travail demandée. S'il était fait droit à la demande de l'intéressée, il perdrait un 10 % de temps de travail, car seul un 10 % serait compensé temporairement par une personne travaillant déjà pour le service. Il était sensible à la demande de la recourante et adhérait à « la philosophie » du statut qui prévoyait une possibilité de réduction du temps de travail. S'il était fait droit à la demande, l'intégralité du temps de travail, soit 80 %, du poste de la recourante ne serait récupérée qu'à la retraite de celle-ci. Il n'avait pas proposé à d'autres membres du service un 10 %, précisément parce qu'il ne souhaitait pas perdre l'autre 10 %.

Il y avait 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. Or, s'agissant d'un service de proximité qui devait être accessible à la population, les horaires d'ouverture étaient importants.

Pour des raisons de sécurité, un collaborateur n'était jamais seul dans les locaux d'un B\_\_\_\_\_. En général, il y avait ainsi deux collaborateurs pendant les horaires d'ouverture. En cas d'absence de l'un, le chef de service était obligé de recourir à l'aide d'un collaborateur du même service mais qui exerçait une autre fonction.

Actuellement, il ne disposait pas du nombre de collaborateurs suffisants pour assurer les heures d'ouverture existantes. Pendant la période de vacances, il était ainsi contraint de fermer certains B\_\_\_\_\_, afin d'assurer l'ouverture de celui de E\_\_\_\_\_. Les B\_\_\_\_\_ avaient été créés en 2013 en recourant à la réallocation de postes à l'interne. Ce service était aujourd'hui exsangue. S'il perdait encore du temps de travail, « le château de cartes » risquait de s'effondrer.

Il y avait une petite équipe d'environ dix personnes à F\_\_\_\_\_. En raison d'absences pour causes de maladies et accidents et un « effet domino » à l'interne, l'équipe avait été quasiment décimée ; il avait dû engager un auxiliaire. Il n'était pas possible de diminuer davantage la dotation en personnel de C\_\_\_\_\_.

Une demande de diminution du taux d'activité dans son service avait été autorisée en 2017. Une autre personne de son service avait sollicité une réduction de son taux d'activité en vertu de l'art. 74 du statut en 2019. À sa connaissance, le Conseil administratif ne s'était pas encore prononcé à ce sujet. Il avait préavisé positivement, car cette personne souffrait d'importantes atteintes à sa santé ; il lui avait paru qu'en accédant à sa demande, sa présence effective sur son lieu de travail serait susceptible d'augmenter. Il s'agissait donc d'une situation particulière d'un point de vue des ressources humaines.

Enfin, il précisait que l'équivalent de la réduction de 10 % du taux d'activité de Mme A\_\_\_\_\_ représentait un 8 % d'activité. Pour le compenser au sein du service, il faudrait trouver encore un 2 % ailleurs, dès lors que seule une modification de 10 % du taux d'activité pouvait être octroyée. Il s'agissait d'une complication en plus.

c. La recourante a expliqué qu'après la suppression du Plend, l'art. 74 al. 2 du statut avait été introduit, à la suite de négociations entre les partenaires sociaux. Une conseillère administrative lui avait indiqué que cela faisait plus d'une année que les demandes fondées sur l'art. 74 du statut étaient refusées, tant en raison de la modification de l'âge de la retraite que du coût induit par les réductions du taux d'activité. La recourante estimait cette réponse insatisfaisante. Elle pourrait la comprendre si l'âge à partir duquel une réduction du temps de travail pouvait être demandée était augmenté. La commission du personnel cherchait la discussion avec le Conseil administratif, ayant notamment demandé de chiffrer le coût de l'application de l'art. 74 du statut. En l'état, aucune réponse n'avait été reçue.

La plupart des personnes au B\_\_\_\_\_ travaillaient à temps partiel. L'effectif était insuffisant pour assurer une ouverture des B\_\_\_\_\_ tous les jours de la semaine, sauf pour celui de E\_\_\_\_\_.

Son poste à 80 % était composé d'un 50 % à B\_\_\_\_\_, qui complétait le 50 % d'une personne qui travaillait à 100 %, mais était devenue invalide à 50 %. Afin de compléter son 80 %, elle travaillait à 30 % auprès de C\_\_\_\_\_. Elle était étonnée que le chef de service ait accordé une année sabbatique à une personne travaillant pour C\_\_\_\_\_. Cela ne paraissait pas compatible avec le manque de personnel dont il faisait état.

d. Le représentant de la Ville de Genève a indiqué que l'art. 74 du statut n'était pas resté lettre morte puisque en tout cas une personne avait obtenu un préavis positif. En outre, les B\_\_\_\_\_ dont le but est le lien et l'accueil de la population devaient le plus possible rester ouverts.

e. La recourante a encore déclaré qu'elle resterait en toute hypothèse à 50 % au B\_\_\_\_\_, qu'elle travaille à 64 % ou à 80 %, de sorte que sa diminution du taux d'activité demeurerait sans impact sur le B\_\_\_\_\_ dans lequel elle travaillait.

Enfin, elle était disposée à renoncer à 2 % de son salaire dans l'hypothèse où sa demande était accueillie. Cela permettrait de dégager le 10 % nécessaire à la modification d'un taux d'activité d'un autre collaborateur.

- 19) À l'issue de l'audience, 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 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 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).

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 requérante 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

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 constituaient 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.

- 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).

\* \* \* \* \*

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

**à la forme :**

déclare recevable le recours interjeté le 29 mai 2019 par Madame A\_\_\_\_\_ contre la décision de la Ville de Genève du 30 avril 2019 ;

**au fond :**

le rejette ;

met un émolument de CHF 500.- à la charge de Madame A\_\_\_\_\_ ;

dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité de procédure ;

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 Madame A\_\_\_\_\_ ainsi qu'à la Ville de Genève.

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

Au nom de la chambre administrative :

la greffière :

S. Cardinaux

la présidente siégeant :

F. Krauskopf

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :