

BGer 8C 101/2017 vom 18. Oktober 2017

Bundesgericht, 2017-10-18, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_101_2017

FR: TF 8C 101/2017 du 18 octobre 2017

IT: TF 8C 101/2017 del 18 ottobre 2017

Regeste

Droit de la fonction publique (résiliation des rapports de service) | Fonction publique

Erwägungen

E. 1

Le jugement entrepris a été rendu en matière de rapports de travail de droit public au sens de l'art. 83 let. g LTF. Il s'agit d'une contestation pécuniaire dès lors que l'intéressé a conclu à l'annulation de la décision de licenciement et à sa réintégration, ou à l'octroi d'une indemnité. Le motif d'exclusion de l'art. 83 let. g LTF n'entre donc pas en considération. La valeur litigieuse dépasse par ailleurs le seuil de 15'000 fr. ouvrant la voie du recours en matière de droit public en ce domaine (art. 51 al. 1 et 2 et 85 al. 1 let. b LTF). Pour le surplus, interjeté en temps utile (art. 100 al. 1 LTF) et dans les formes requises contre une décision finale (art. 90 LTF) prise par un tribunal cantonal (art. 86 al. 1 let. d LTF), le recours en matière de droit public est recevable.

E. 2.1

Sous réserve des cas cités à l'art. 95 let. c à e LTF, qui n'entrent pas en considération dans le cas particulier, le recours ne peut pas être formé pour violation du droit cantonal. En revanche, il est toujours possible de faire valoir que la mauvaise application du droit cantonal constitue une violation du droit fédéral, en particulier qu'elle est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. ou contraire à d'autres droits ou principes constitutionnels (ATF 134 II 349 consid. 3 p. 351; 133 III 462 consid. 2.3 p. 466). Le Tribunal fédéral n'examine de tels moyens que s'ils sont formulés conformément aux exigences de motivation qualifiée prévues à l'art. 106 al. 2 LTF (ATF 141 I 36 consid. 1.3 p. 41; 136 II 304 consid. 2.5 p. 314).

E. 2.2

Le Tribunal fédéral conduit son raisonnement juridique sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si les faits ont été établis de façon manifestement inexacte - notion qui correspond à celle d'arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. (ATF 140 III 264 consid. 2.3 p. 266) - ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF), et pour autant que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF). Il n'entre pas en matière sur des critiques appellatoires portant sur l'appréciation des preuves ou l'établissement des faits par l'autorité précédente (ATF 141 IV 249 consid. 1.3.1 p. 253; 139 II 404 consid. 10.1 p. 445).

E. 3.1

Le corps du personnel administratif et technique de l'Université de Genève est soumis aux dispositions de la loi générale du 4 décembre 1997 relative au personnel de l'administration

cantonale, du pouvoir judiciaire, et des établissements publics médicaux (LPAC; RSG B 5 05; cf. consid. 2 du jugement attaqué, auquel soit renvoi). Le recourant a été transféré du département de l'urbanisme à l'Université. A ce titre, il a conservé son statut de fonctionnaire au sens de l'art. 5 LPAC, tout en faisant partie du personnel administratif et technique de l'Université.

E. 3.2

Selon l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour motif fondé. Elle motive sa décision. Elle est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé. Aux termes de l'art. 22 LPAC, il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de l'insuffisance des prestations (let. a), de l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) et de la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c).

E. 4

Les premiers juges ont retenu que les problèmes survenus au sein du bureau B. _____ devaient être imputés au manque de capacité du recourant à gérer une équipe. Ils ont considéré que les relations de travail conflictuelles entre les intéressés étaient principalement dues aux difficultés du recourant à s'intégrer dans l'équipe, notamment en raison d'un manque d'écoute et de communication, et à son inaptitude à adhérer au mode de fonctionnement du service en place depuis plusieurs années. Il était certes attendu du recourant qu'il apportât les changements appropriés, mais celui-ci n'avait pas eu d'égard suffisant envers ses collègues au moment de proposer ces changements. Quand bien même il aurait pu obtenir davantage d'informations sur le fonctionnement du service de la part de la hiérarchie, sa gestion de l'équipe était à tel point déficiente que ses supérieurs n'avaient eu d'autre choix que de lui retirer la responsabilité opérationnelle et hiérarchique du bureau B. _____ et de le déplacer du service. La cour cantonale a par ailleurs relevé que l'intimée s'était conformée à ses obligations légales lorsqu'elle est arrivée au constat que le maintien de l'intéressé au poste de responsable du bureau B. _____ n'était pas envisageable. Aussi, la juridiction cantonale est-elle parvenue à la conclusion qu'elle avait valablement procédé à la résiliation des rapports de services du recourant conformément à l'art. 22 let. a et b LPAC, et a confirmé la décision de licenciement.

E. 5.1

Le recourant invoque une appréciation incomplète et arbitraire des faits (art. 97 LTF et art. 9 Cst.) en tant que la cour cantonale lui a imputé la responsabilité des dysfonctionnements survenus au sein du bureau B. _____ et a admis l'existence d'un motif fondé à son licenciement. En particulier, elle n'aurait pas tenu compte du fait que sa hiérarchie l'avait engagé en sachant pertinemment qu'il ne disposait pas de compétence en matière de gestion de personnel. L'employeur devait ainsi en assumer les risques et ne pouvait pas le licencier pour ce motif. La cour cantonale aurait également omis le fait que ses supérieurs ne lui avaient pas offert un encadrement suffisant après le départ de sa prédécesseure, C. _____, laquelle avait exprimé des inquiétudes au sujet de ses capacités à diriger une équipe. Il n'avait reçu aucune consigne ni n'avait été soutenu pour mettre en place les changements qu'il proposait et qui étaient nécessaires comme l'avait mis en évidence un rapport de la Cour des comptes en 2016. Par exemple, J. _____ avait dit aux membres de

son équipe de s'adresser directement à lui en cas de problèmes, ce qui avait contribué à détériorer la situation. Le recourant soutient encore que la juridiction précédente a fait preuve d'arbitraire en considérant qu'il avait voulu modifier les habitudes du bureau B. _____ de manière brutale. Enfin, il invoque une violation du principe de la proportionnalité.

E. 5.2

En l'occurrence, le recourant, dont l'argumentation est dirigée en réalité contre l'appréciation juridique des faits à laquelle s'est livrée la cour cantonale, ne parvient pas à démontrer en quoi celle-ci aurait considéré à tort que la poursuite des rapports de service n'était plus envisageable en raison de l'insuffisance de ses prestations et de son inaptitude pour le poste. Tout d'abord, l'argument selon lequel la hiérarchie connaissait ses lacunes en gestion du personnel dès son engagement et ne pouvait donc le licencier pour ce motif, n'est pas pertinent. Les dispositions sur le licenciement de la LPAC permettent justement à l'employeur de ne pas garder en fonction un employé s'il se révèle après l'engagement qu'il n'a pas été capable de remédier à son manque d'expérience et de répondre aux exigences du poste. Ensuite, contrairement à ce que prétend le recourant, il n'a pas été laissé sans soutien pour l'aider à s'adapter à ses nouvelles responsabilités dans la conduite du personnel.

H. _____, son supérieur direct, a organisé plusieurs séances de service auxquelles le recourant et ses collaboratrices ont participé pour discuter du fonctionnement du bureau B. _____. Il s'est également montré disponible pour répondre aux questions du recourant comme cela ressort des courriels figurant au dossier. Au moment de l'apparition des premières tensions, il a par ailleurs tout de suite proposé une médiation. On ne voit pas ce que l'employeur aurait pu faire de plus. Enfin, en tant que le recourant conteste avoir voulu modifier les habitudes du bureau B. _____ de manière brutale, il se contente d'opposer sa propre appréciation des faits à celle de l'instance précédente, sans pour autant démontrer l'arbitraire de celle-ci. En définitive, comme cela ressort des constatations du jugement attaqué - dont il n'y a pas lieu de s'écarter (consid 2.2 supra) -, le recourant n'a pas su diriger son équipe malgré les dispositions prises par l'employeur pour rétablir une bonne communication avec ses subordonnées, ce qu'il ne conteste pas sérieusement. Lorsqu'il cherche à se dédouaner de toute faute en ramenant la responsabilité de cet échec à sa hiérarchie ou en l'attribuant à des dysfonctionnements antérieurs à son arrivée, il perd de vue que les motifs fondés de licenciement au sens de l'art. 22 LPAC ne sont pas liés à une faute de l'employé. Vu ce qui précède, la juridiction cantonale pouvait sans arbitraire retenir que les conditions d'une résiliation ordinaire des rapports de service du recourant étaient réunies. Quant au grief de la violation du principe de la proportionnalité, il n'est pas motivé (art. 42 al. 2 LTF).

E. 6

Il s'ensuit que le recours est mal fondé.

E. 7

Succombant, le recourant supportera les frais de justice (art. 66 al. 1 LTF). Bien qu'obtenant gain de cause, la partie intimée - qui n'est au demeurant pas représentée - n'a pas droit à des dépens (art. 68 al. 3 LTF).