

BGer 8C_396/2010 vom 19. Februar 2011

Bundesgericht, 2011-02-19, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_396_2010

FR: TF 8C_396/2010 du 19 février 2011

IT: TF 8C_396/2010 del 19 febbraio 2011

Erwägungen

E. 1.1

Le recours en matière de droit public n'est pas recevable contre les décisions en matière de rapports de travail de droit public qui concernent une contestation non pécuniaire, sauf si elles touchent à la question de l'égalité des sexes (art. 83 let . g LTF). S'agissant de contestations pécuniaires, pour que le recours soit recevable, il faut encore que la valeur litigieuse atteigne le seuil minimal de 15'000 fr. (art. 85 al. 1 let. b LTF). Si les conclusions ne tendent pas au paiement d'une somme d'argent déterminée, le Tribunal fédéral fixe la valeur litigieuse selon son appréciation (art. 51 al. 2 LTF). En l'occurrence, la contestation porte essentiellement sur le salaire de plusieurs mois. Le seuil de la valeur litigieuse déterminante est donc largement dépassé.

E. 1.2

Pour le surplus, interjeté en temps utile (art. 100 al. 1 LTF) contre une décision finale (art. 90 LTF) prise en dernière instance cantonale (art. 86 al. 1 let . d LTF), le recours en matière de droit public est recevable.

E. 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 - ce qui correspond à la notion d'arbitraire (ATF 136 II 304 consid. 2.4 p. 314; 135 II 145 consid. 8.1 p. 153) - ou en violation du droit au sens de l' art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). La partie recourante qui entend s'écarter des constatations de l'autorité précédente doit expliquer de manière circonstanciée en quoi les conditions d'une exception prévue par l' art. 105 al. 2 LTF seraient réalisées; à défaut d'une telle motivation, il n'est pas possible de prendre en considération un état de fait qui diverge de celui contenu dans la décision attaquée (ATF 136 I 184 consid. 1.2 p. 187; 133 IV 286 consid. 1.4 et 6.2). La partie recourante qui soutient que les faits ont été établis de manière arbitraire doit, en partant de la décision attaquée et en se référant si possible à des pièces du dossier, démontrer avec précision en quoi consiste l'arbitraire (ATF 134 II 244 consid. 2.2 p. 246). Une rectification de l'état de fait ne peut être demandée que si elle est de nature à influencer sur le sort de la décision (art. 97 al. 1 LTF). Aucun fait nouveau, ni preuve nouvelle ne peut être présenté à moins de résulter de la décision de l'autorité précédente (art. 99 al. 1 LTF).

E. 3

Le recourant se plaint d'arbitraire sous divers aspects.

E. 3.1

Se fondant sur divers témoignages, le recourant reproche au tribunal administratif d'avoir tiré des conclusions insoutenables de ses propres constatations. Il fait valoir que les dysfonctionnements au sein du Département X. _____ n'étaient nullement imputables à l'existence de relations conflictuelles entre son collègue C. _____ et lui-même mais plutôt aux carences de ce dernier dans l'accomplissement de ses tâches.

Si, dans l'ensemble, les témoins interrogés n'ont fait état de difficultés personnelles ou professionnelles ni avec le recourant, ni avec C. _____, il ressort néanmoins des divers témoignages que les divergences entre le recourant et C. _____ nuisaient à l'efficacité du travail au sein du Département X. _____ et que cette situation avait pesé sur plusieurs collaborateurs. Rien ne permet d'admettre que les carences alléguées soient à l'origine de cette situation et le jugement attaqué ne contient du reste aucune constatation de fait à ce sujet.

E. 3.2

Le recourant reproche ensuite au tribunal administratif d'avoir admis pour seul et unique motif de licenciement les difficultés relationnelles entre lui et C. _____, sans tenir compte de l'attitude contradictoire du Département X. _____ qui avait interrompu une médiation mise en oeuvre plus d'une année avant son licenciement.

Selon le tribunal administratif, il n'y avait pas que les difficultés relationnelles du recourant avec son collègue C. _____ qui justifiaient la résiliation de ses rapports de service mais également son refus d'accepter plusieurs offres de reclassement. Quant à l'attitude du Département X. _____, elle n'était nullement contradictoire au vu de la liberté d'appréciation dont disposait ce dernier dans le choix des mesures de résolution des conflits (arrêt 8C_70/2010 du 20 décembre 2010 consid. 4.2.3). La médiation avait perdu sa raison d'être avec la mise en oeuvre de la restructuration du département en 2006 qui avait conduit à séparer le recourant et son collègue.

E. 3.3

Le recourant relève que le motif de licenciement retenu était en outre dénué d'actualité au moment où il a été licencié puisque les témoins interrogés auraient invariablement déclaré que les relations avec son collègue s'étaient sensiblement améliorées suite à la restructuration en janvier 2006.

Cette critique est mal fondée. En effet, selon le témoignage de J. _____, la restructuration avait certes momentanément amélioré l'ambiance au sein du département mais pas autant qu'elle l'avait espéré et surtout pas autant que le départ du recourant l'avait permis. Selon un autre témoin, H. _____, la situation s'était un peu améliorée entre MM. C. _____ et L. _____ depuis leur séparation dans des services différents mais sans toutefois disparaître complètement. L'ambiance de travail était en revanche décrite comme excellente depuis le départ du recourant. Selon le témoin O. _____, lors de la restructuration, les anciens et les nouveaux services se regardaient en "chiens de faïence" alors que depuis le départ du recourant, la situation s'était beaucoup améliorée. Quant au témoin M. _____, il a indiqué que si la situation s'était améliorée après la restructuration de 2006, le recourant continuait d'avoir des crises de colère et que son collègue C. _____ réagissait stoïquement lorsqu'il en était la cible, évitant une escalade du conflit.

E. 3.4

Le recourant estime que l'attitude du Département X. _____ était constitutive d'aveux par acte concluants de ce qu'aucun motif fondé de licenciement n'était donné à son encontre. Si tel avait été le cas, aucun départ négocié moyennant indemnité ni aucun changement de fonction avec maintien du traitement n'aurait pu être légitimement ou légalement envisagé.

L'art. 12 LPAC (RSG B 5 05) prévoit que l'affectation d'un membre du personnel dépend des besoins de l'administration ou de l'établissement et peut être modifiée en tout temps (al. 1). Sont réservés les cas individuels de changement d'affectation intervenant comme alternative à la résiliation des rapports de service au sens de l'art. 21 al. 3 LPAC (al. 3). Selon cette disposition, l'autorité compétente qui résilie les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé 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.

Il est pour le moins paradoxal de reprocher à l'employeur de négocier avec son employé avant de lui imposer une nouvelle affectation, respectivement de lui proposer une nouvelle affectation avant d'envisager de le licencier. Dans la première hypothèse, cette attitude constructive pouvait se justifier en l'espèce en raison de la durée des rapports de service et par le fait que les compétences de L. _____ pouvaient être utiles dans un autre département. Dans la seconde hypothèse, il s'agissait d'une obligation prévue par la loi à laquelle s'est soumise l'employeur.

E. 3.5

Selon le recourant, les premiers juges n'auraient pas non plus tenu compte du fait qu'en date du 2 février 2007, le Secrétaire général lui avait remis un certificat de travail "dithyrambique".

S'il est vrai que le certificat de travail reconnaissait des qualités professionnelles au recourant, il n'en demeure pas moins que le tribunal administratif n'a pas fondé le renvoi du recourant sur l'insuffisance de ses prestations, mais sur son comportement inapproprié envers ses collègues et supérieurs ainsi que sur le refus de l'intéressé d'accepter les propositions de reclassement dans une nouvelle fonction.

E. 3.6

Le recourant fait en outre valoir que le motif de licenciement retenu n'était qu'un prétexte pour permettre d'offrir son poste à un haut fonctionnaire de l'Université impliqué à ses dires dans un scandale ayant défrayé la chronique. Il s'appuie sur deux articles de presse, selon lesquels P. _____ (engagé pour assumer au sein du Secrétariat général du Département X. _____ la responsabilité de l'ensemble de la fonction finances) serait "recasé" dans l'administration publique, respectivement "chez N. _____" (Conseiller d'Etat en charge du Département X. _____).

L'argumentation du recourant ne repose que sur de simples allégations qui ne ressortent ni du jugement attaqué, ni du dossier. Au demeurant, les difficultés relationnelles du recourant existaient depuis 2005 déjà, soit à une époque bien antérieure à celle de l'engagement de P. _____ au sein du Département X. _____.

E. 3.7

Le recourant fait enfin grief à la juridiction cantonale d'avoir limité de manière inadmissible son pouvoir d'examen. En particulier, elle n'aurait vérifié l'application du droit matériel que sous l'angle restreint de l'arbitraire, ce qui serait contraire à la garantie constitutionnelle de

l'accès à un juge indépendant.

Avant d'établir les faits à la base du jugement attaqué, les juges cantonaux ont procédé à une instruction approfondie en entendant plusieurs témoins. En outre, bien que l'autorité cantonale ait fait une référence à l'arbitraire, on peut déduire de ses considérants qu'elle a statué librement en fait et en droit au sens de l'art. 110 LTF. Par conséquent, le grief du recourant est mal fondé.

E. 4.1

Sous réserve des cas visés à l'art. 95 let. c à e LTF, la violation du droit cantonal ou communal ne constitue pas un motif de recours. L'application de ce droit peut toutefois être contestée sous l'angle de sa conformité au droit constitutionnel, notamment à l'art. 9 Cst., qui consacre l'interdiction de l'arbitraire. Appelé à revoir l'application faite d'une norme cantonale ou communale sous l'angle de l'arbitraire, le Tribunal fédéral ne s'écartera de la solution retenue que si celle-ci apparaît insoutenable ou en contradiction manifeste avec la situation effective, ou encore si elle a été adoptée sans motifs objectifs ou en violation d'un droit certain. En outre, il ne suffit pas que les motifs de la décision critiquée soient insoutenables; encore faut-il que cette dernière soit arbitraire dans son résultat (ATF 135 V 2 consid. 1.3 p. 4; 134 II 124 consid. 4.1 p. 133; 133 II 257 consid. 5.1 p. 260), ce qu'il revient à la partie recourante de démontrer conformément aux exigences de motivation déduites de l'art. 106 al. 2 LTF (ATF 133 II 396 consid. 3.2 p. 400).

E. 4.2

Le droit genevois permet au Conseil d'Etat de résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé (art. 21 al. 3 LPAC). Il y a un motif fondé, selon l'art. 22 LPAC, lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de :

- a) l'insuffisance des prestations;
- b) l'inaptitude à remplir les exigences du poste;
- c) la disparition durable d'un motif d'engagement.

D'après le recourant, le tribunal administratif aurait versé dans l'arbitraire en retenant comme motif essentiel de licenciement ses relations conflictuelles avec l'un de ses collègues sans avoir examiné au préalable si l'un ou l'autre des protagonistes assumait une responsabilité prépondérante.

E. 4.3

Il ressort des constatations de l'arrêt attaqué, en plus de ce qui a déjà été relevé plus haut (supra consid. 3), que ce n'était pas le conflit en tant que tel qui était à l'origine du licenciement par le Conseil d'Etat mais bien le fait que ce conflit avait perduré en dépit des mesures prises par l'employeur pour minimiser la fréquence des contacts entre le recourant et son collègue, perturbant ainsi gravement le climat de travail. Si le recourant n'était pas le seul à être impliqué dans ce conflit, son attitude avait évolué défavorablement au fil du temps, contrairement à celle de son collègue. Le tribunal administratif a en outre constaté que le recourant n'avait pas été écarté pour cette seule raison, mais bien parce qu'en plus de la dégradation du climat de travail résultant de son comportement, il avait refusé toutes les propositions de reclassement qui lui avaient été faites et qu'il avait formulé des prétentions déraisonnables. On ajoutera qu'à partir d'un certain niveau hiérarchique et de

responsabilités, on ne saurait guère exiger d'un employeur qu'il établisse dans les moindres détails la part de responsabilité imputable à l'une et l'autre personne à l'origine d'une situation conflictuelle avant de prendre la décision de licencier l'une d'entre elles; en pareil cas, l'employeur se doit en effet d'agir rapidement afin d'éviter que le conflit n'entrave ou même ne paralyse le bon fonctionnement de l'administration. En l'occurrence, le choix de se séparer du recourant ne s'est pas avéré inadéquat puisqu'il ressort des nombreux témoignages que l'ambiance de travail était meilleure et le fonctionnement du département plus efficace depuis le départ de celui-ci.

Dans ces conditions, le tribunal administratif pouvait admettre, sans arbitraire, que le licenciement du recourant reposait sur un motif fondé au sens de l'art. 22 LPAC.

E. 5

Il résulte de ce qui précède que le recours est mal fondé. Succombant, le recourant supportera les frais de justice (art. 66 al. 1 LTF). Bien qu'obtenant gain de cause, la partie intimée n'a pas droit à des dépens (arrêt 8C_151/2010 du 31 août 2010 consid. 6).

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