

BGer 8C_597/2021 vom 27. Oktober 2022

Bundesgericht, 2022-10-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_597_2021

FR: TF 8C_597/2021 du 27 octobre 2022

IT: TF 8C_597/2021 del 27 ottobre 2022

Erwägungen

E. 1.1

La HES-SO Genève est un établissement autonome de droit public doté de la personnalité morale; elle s'organise elle-même (art. 1 al. 3 et 4 de la loi cantonale genevoise du 29 août 2013 sur la Haute école spécialisée de Suisse occidentale - Genève [LHES-SO-GE]; RS/GE C 1 26). Elle est l'employeur de son personnel; sauf exception non pertinente en l'espèce, les rapports de travail sont des rapports d'emploi de droit public (art. 17 LHES -SO-GE). L'arrêt entrepris a donc été rendu en matière de rapports de travail de droit public au sens de l' art. 83 let . g LTF.

E. 1.2

Dans la mesure où la contestation porte sur une décision de résiliation des rapports de service, il s'agit d'une contestation pécuniaire, de sorte que le motif d'exclusion de l' art. 83 let . g LTF ne s'applique pas (cf. par exemple l'arrêt 8C_209/2021 du 30 août 2021 consid. 1.1). La valeur litigieuse atteint manifestement le seuil de 15'000 fr. ouvrant la voie du recours en matière de droit public en ce domaine (art. 51 al. 1 let. a et al. 2 et 85 al. 1 let. b LTF).

E. 1.3

Pour le surplus, le recours est dirigé contre un arrêt final (art. 90 LTF) rendu par une autorité cantonale de dernière instance (art. 86 al. 1 let . d LTF) et a été déposé en temps utile (art. 100 LTF) ainsi que dans les formes requises (art. 42 LTF). Il est, partant, recevable.

E. 2.1

Le Tribunal fédéral statue 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 145 V 188 consid. 2) - ou en violation du droit au sens de l' art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). Si la partie recourante entend s'écarter des constatations de fait de l'autorité précédente, elle doit expliquer de manière circonstanciée en quoi les conditions de l' art. 105 al. 2 LTF seraient réalisées et la correction du vice susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF); à défaut, un état de fait divergent de celui de la décision attaquée ne peut pas être pris en compte (ATF 145 V 188 précité). Le Tribunal fédéral 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 140 V 213 consid. 2; 140 III 264 consid. 2.3).

E. 2.2

Sauf exceptions non pertinentes en l'espèce (cf. art. 95 let . c, d et e LTF), le recours ne peut pas être formé pour violation du droit cantonal. Il est néanmoins possible de faire valoir que

son application viole le droit fédéral, en particulier l'interdiction de l'arbitraire (art. 9 Cst.) ou d'autres droits constitutionnels; le Tribunal fédéral n'examine alors de tels moyens que s'ils sont formulés conformément aux exigences de motivation qualifiée prévues à l' art. 106 al. 2 LTF (ATF 142 V 577 consid. 3.2 et la référence).

E. 2.3

Une décision est arbitraire (art. 9 Cst.) lorsqu'elle contredit clairement la situation de fait, qu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique clair et indiscuté ou qu'elle heurte d'une manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. Il n'y a pas arbitraire du seul fait qu'une solution autre que celle de l'autorité cantonale semble concevable, voire préférable. Pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que sa motivation soit insoutenable; il faut encore que cette décision soit arbitraire dans son résultat (ATF 144 I 170 consid. 7.3 et les références).

E. 3.1

S'agissant des dispositions cantonales applicables au recourant, la cour cantonale a constaté que celui-ci est un membre nommé du personnel administratif et technique de la HES-SO Genève (art. 16 en relation avec l' art. 24 al. 1 LHES -SO-GE) et qu'il est soumis, à ce titre et en vertu de l' art. 19 al. 2 LHES -SO-GE, notamment aux dispositions de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997 (LPAC; RS/GE B 5 05) et de son règlement d'application du 24 février 1999 (RPAC; RS/GE B 5 05.01). Elle a également précisé que les compétences qui appartiennent au Conseil d'État, respectivement à l'OPE, à teneur de la LPAC sont, pour ce qui a trait au personnel de la HES-SO Genève, transférées aux organes de celle-ci selon les modalités définies par le règlement interne sur le personnel du 6 février 2017.

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; les modalités sont fixées par règlement. 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) ou de la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c).

E. 3.3

Les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 RPAC). Conformément à l'art. 21 RPAC, ils se doivent, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés ainsi que de permettre et faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a), d'établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public (let. b), de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (let. c).

E. 3.4

La cour cantonale a encore exposé que selon sa propre jurisprudence, les motifs de résiliation des rapports de service n'impliquent plus de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (ATA/838/2019 du 30 avril 2019 consid. 3b; ATA/783/2016 du 20 septembre 2016 consid. 5b). L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives au bon fonctionnement dudit service (ATA/1190/2019 du 30 juillet 2019 consid. 5b; Mémorial du Grand Conseil [MGC] 2005-2006/XI A 10420). Des manquements dans le comportement de l'employé ne peuvent constituer un motif de licenciement que lorsqu'ils sont reconnaissables également pour des tiers. Il faut que le comportement de l'employé perturbe le bon fonctionnement du service ou qu'il soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur.

E. 4

Concernant la résiliation des rapports de service, la cour cantonale a commencé par relever que les compétences professionnelles du recourant n'étaient pas mises en cause par l'intimée - ou seulement de manière marginale en rapport avec la gestion de son service et dans ses relations avec son adjointe -, le reproche général qui lui était adressé tenant à son comportement à l'égard de la direction générale, qualifié notamment de "déloyal", à partir de 2013.

En bref, la cour cantonale a observé, se référant pour cela à plusieurs témoignages, que cette date semblait effectivement marquer un tournant dans le comportement du recourant à l'égard du directeur général. Au sujet des propos relatés par F. _____ dans le courrier du 10 octobre 2018 - dont il n'y avait pas lieu de se distancer dès lors que la témoin précitée avait maintenu ses déclarations en audience d'enquêtes -, la cour cantonale a considéré qu'ils dénotaient de la part du recourant une attitude envers C. _____ qui était excessivement critique et incompatible avec le devoir d'entretenir une relation digne et respectueuse à l'égard de sa hiérarchie. De manière générale, l'instruction de la cause avait confirmé l'existence de tensions allant croissant entre le recourant et le directeur général, voire le conseil de direction. Ainsi, pour G. _____, directeur financier de 2007 à juin 2018, "la dégradation des relations de travail entre les deux avait commencé à se voir publiquement, c'est-à-dire dans les séances communes, à partir de 2015-2016". Selon H. _____, directeur adjoint de la Haute école I. _____ de 2012 à août 2020, "jusqu'en 2018 environ, [le recourant] était un homme d'une très grande loyauté vis-à-vis de l'institution, sinon forcément vis-à-vis du directeur général". Quant à J. _____, directeur de la Haute école K. _____ depuis 2009, il a déclaré qu'"on sentait des tensions très fortes entre [le recourant] et le directeur général et cela devenait ingérable". De plus, toujours selon la cour cantonale, l'évaluation de 2016 contenait bien un élément de recadrage car même si elle demeurait globalement positive, le bilan général rédigé par le directeur général faisait état d'une attitude problématique. En revanche, la cour cantonale a estimé que le reproche fait par l'intimé au recourant d'avoir monté certains cadres de la direction contre le directeur général n'était pas avéré. En effet, le témoignage de E. _____ sur ce point n'était pas confirmé par les pièces du dossier ou les déclarations des différents témoins. Par ailleurs, il n'y avait pas lieu d'accorder une importance excessive

à l'épisode du courriel consécutif à la "journée au vert" dans la mesure où l'ensemble des messages parvenaient à l'adjointe du directeur général.

Enfin, la cour cantonale a examiné les deux autres reproches formulés par l'employeur dans la décision de licenciement. Le premier avait trait au comportement du recourant à l'égard des directions des écoles. Se référant aux dépositions de quatre témoins - à savoir H._____, L._____, directeur de la Haute école I._____ de décembre 2011 à mars 2018, J._____ et M._____, directeur de la Haute école N._____ -, la cour cantonale a constaté qu'au moins l'un d'entre eux avait donné un avis tranché sur la manière d'agir du recourant, soit le directeur de la Haute école N._____. Celui-ci avait indiqué qu'à partir de 2018 en tout cas, les directeurs des écoles rencontraient des difficultés croissantes dans leurs interactions avec A._____, du type blocages, complications ou chicaneries notamment pour les procédures de recrutement, et que cette situation avait été abordée lors de plusieurs séances du conseil de direction, y compris en présence de l'intéressé. Le second reproche concernait l'adjointe du recourant, D._____. Sur la base des déclarations de celle-ci faisant état notamment de directives changeantes, de critiques non fondées et d'interventions inadéquates auprès de subordonnées dont elle avait la responsabilité, la cour cantonale a également retenu un comportement problématique de l'intéressé à l'égard de son adjointe.

En définitive, la cour cantonale a constaté qu'en tout cas dès 2018, il existait des tensions devenues insurmontables entre le recourant et le directeur général, qu'à tout le moins certaines directions des écoles rencontraient des difficultés récurrentes avec lui et qu'il faisait preuve d'un comportement critiquable à l'égard de son adjointe. Elle a jugé qu'en raison de la position du recourant en tant que cadre supérieur RH et de son rôle de "courroie de transmission" entre les écoles et la direction générale, ces faits, pris globalement, constituaient un motif fondé de licenciement, le bon fonctionnement de l'administration n'étant plus garanti si le recourant était maintenu à son poste. Par ailleurs, la cour cantonale a écarté les allégations de harcèlement psychologique portées par celui-ci à l'encontre du directeur général.

E. 5.1

Invoquant une application arbitraire (art. 9 Cst.) des art. 21 al. 3 et 22 LPAC ainsi qu'une violation du principe de la proportionnalité (art. 36 al. 3 Cst.), le recourant conteste l'existence d'un motif fondé de licenciement. Il fait valoir en substance que si, au cours de sa carrière au sein de la HES-SO, son comportement a pu ne pas satisfaire l'ensemble de ses collaborateurs, subordonnés et supérieurs, l'instruction menée par la cour cantonale n'aurait concrètement pas mis en évidence un "comportement particulier" de sa part qui serait susceptible, par son intensité et son caractère préjudiciable à la bonne marche de l'administration, de constituer un motif fondé de licenciement.

Le recourant insiste tout d'abord sur le fait que plusieurs reproches figurant dans la décision de licenciement n'ont pas été retenus par la cour cantonale, en particulier celui d'avoir monté certains cadres de la direction contre le directeur général.

S'agissant des propos qu'il aurait tenus sur C._____ tels que F._____ les a retranscrits dans son courrier du 10 octobre 2018, le recourant rappelle qu'il en a toujours contesté la réalité. Qu'il ait eu un comportement irrespectueux envers le directeur général n'était au demeurant corroboré par aucun autre témoignage (voir les déclarations de O._____, P._____, H._____, Q._____, dans les procès-verbaux d'audition

des 30 octobre et 4 novembre 2020). En tout état de cause, à supposer qu'il se fût exprimé de la sorte, il s'agirait de propos prononcés à une seule et unique reprise.

Quant au motif pris de tensions allant croissant entre lui-même et directeur général, le recourant fait grief à la cour cantonale de s'être fondée sur quelques extraits de trois témoignages faisant fi des nombreux autres éléments du dossier démontrant que l'attitude du directeur général était loin d'être irréprochable et qu'il existait également des relations tendues entre celui-ci et la majorité des cadres des services communs. Ainsi, à teneur des déclarations de G._____, les cadres faisaient état de beaucoup de pression, le directeur général voulant aller vite et loin dans la mise en oeuvre de l'autonomie de la HES-SO Genève (procès-verbal du 30 octobre 2020). Selon Q._____, responsable du service des bâtiments du 1er mai 2016 au 31 août 2018, la relation avec le directeur général n'avait pas toujours été rose; de manière générale, elle avait constaté que les cadres des services communs éprouvaient de grandes insatisfactions vis-à-vis du directeur général (procès-verbal du 4 novembre 2020). Quant à L._____, il a indiqué que plusieurs cadres de la direction générale étaient en souffrance et qu'il y avait des tensions; lui-même avait renoncé à briguer un nouveau mandat compte tenu du climat et des relations qui s'étaient globalement détériorées avec le directeur général (procès-verbal d'audition du 11 décembre 2020). Toujours selon le recourant, si, en effet, des tensions avaient pu apparaître entre eux deux, ce qui était d'ailleurs relativement banal, leur origine découlait la plupart du temps du comportement du directeur général qui exerçait une forte pression sur bon nombre de ses subordonnés. Cette situation ne saurait lui être reprochée. Le fait en tant que tel que des tensions aient pu exister ne permettait pas conclure à l'existence d'un motif fondé de licenciement.

Au sujet des prétendues difficultés récurrentes que les directeurs des écoles auraient eu avec lui, le recourant fait remarquer que la cour cantonale en a elle-même relativisé la gravité au regard des déclarations des témoins H._____ et L._____. Quant à R._____, il était tout acquis au directeur général. Enfin, pour ce qui concernait D._____, la cour cantonale retenait la version des faits de celle-ci sans la confronter aux témoignages des assistantes RH qui tous lui étaient favorables.

E. 5.2

Le principe de la proportionnalité, bien que de rang constitutionnel, ne constitue pas un droit constitutionnel avec une portée propre (ATF 136 I 241 consid. 3.1 et les arrêts cités). Aussi, lorsque, comme en l'espèce, ce principe est invoqué en relation avec l'application du droit cantonal (en dehors du domaine de protection d'un droit fondamental spécifique), le Tribunal fédéral n'intervient, en cas de violation du principe de la proportionnalité, que si la mesure de droit cantonal est manifestement disproportionnée et si elle viole simultanément l'interdiction de l'arbitraire; autrement dit, le grief se confond avec celui de l'arbitraire (ATF 141 I 1 consid. 5.3.2; arrêt 8C_610/2021 du 2 février 2022 consid. 2.3 et l'arrêt cité).

E. 5.3

En l'occurrence, il ressort des constatations cantonales que l'intimée a licencié le recourant non pas en raison d'un "comportement particulier" mais en raison essentiellement d'une lente dégradation de la confiance du directeur général dans la collaboration avec lui et de tensions croissantes entre eux, la rupture finale étant intervenue avec l'épisode du courrier du 10 octobre 2018. A ce sujet, contrairement à ce que voudrait le recourant, la cour cantonale n'avait pas de motif de mettre en doute la crédibilité de l'assistante du directeur

général qui a confirmé en audience d'enquêtes la teneur des propos litigieux imputés au recourant. Il est par ailleurs indiscutable que ces propos, selon lesquels le directeur général aurait une réalité différente de celle du recourant et souffrirait de troubles psychiques, expriment un manque de respect et de loyauté à l'égard de celui-ci. Les autres témoignages cités par le recourant n'y changent rien puisqu'ils ne se rapportent pas à cet événement précis. Cela étant, c'est à juste titre que la cour cantonale a vu dans l'entretien d'évaluation du mois de juillet 2016 des éléments de recadrage du travail du recourant, dont le directeur général a noté un changement d'attitude et attendait un soutien plus marqué pour accompagner la direction dans la conduite des changements organisationnels et de gouvernance voulus par la nouvelle loi. C'est en vain que le recourant tente de déplacer la discussion sur le comportement du directeur général envers d'autres collaborateurs alors que le litige porté devant la Cour de céans se circonscrit à la résiliation de ses rapports de service. Certes, les cadres des services communs traversaient à l'époque une période difficile liée à ces changements, ce qui a rendu plus ardue la tâche du recourant dans son rôle d'intermédiaire entre la direction et le personnel. Le directeur général n'est cependant pas resté inactif devant cette situation puisqu'il a mandaté une consultante externe en octobre 2016 pour mettre à plat les difficultés et qu'il s'est efforcé, en ce qui concerne la collaboration avec le recourant, de clarifier les attentes mutuelles par plusieurs séances sous la supervision de E. _____ en janvier 2017 et encore en avril 2017. Malgré cela, force est de constater que le recourant n'a pas su réajuster son action pour regagner la confiance de sa hiérarchie et qu'il en est résulté un climat de tensions croissantes avec le directeur général, ce que les divers témoignages entendus par la cour cantonale ont attesté et que le recourant ne nie pas. L'épisode du courrier du 10 octobre 2018 a parachevé la rupture des relations de confiance dans la collaboration entre le directeur général et le recourant.

Sur la base d'une telle situation dégradée - qu'il n'y a pas lieu de rattacher à une situation de mobbing - et sans qu'il faille encore examiner les deux autres reproches formulés à l'encontre du recourant, la cour cantonale n'a pas fait preuve d'arbitraire en retenant que la poursuite des rapports de service du recourant n'était plus compatible avec le bon fonctionnement du département RH de la HES-SO Genève, étant souligné que d'après la jurisprudence cantonale, il n'est pas nécessaire d'établir une faute du fonctionnaire, la notion d'intérêt du service étant objective.

E. 6

Il s'ensuit que le recours doit être rejeté.

Le recourant, qui succombe, supportera les frais judiciaires (art. 66 al. 1 LTF). Bien qu'obtenant gain de cause, l'intimée n' a pas droit à des dépens (art. 68 al. 3 LTF ; cf. arrêt 8C_70/2010 du 20 décembre 2010 consid. 8.2, non publié in ATF 137 I 58).

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