

GE_GERICHTE ATA/1067/2016 vom 20. Dezember 2016

GE Cour de justice, 2016-12-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_1067_2016

FR: GE_GERICHTE ATA/1067/2016 du 20 décembre 2016

IT: GE_GERICHTE ATA/1067/2016 del 20 dicembre 2016

Regeste

Résumé: Fonctionnaire en charge d'un service au sein de l'Université de Genève. Incapacité de gestion de son service, altercations avec ses collaboratrices. Déplacement physique et hiérarchique du recourant. Problème de surcharge de travail dans la gestion du service suite à ce déplacement. Incapacité du recourant à reprendre son poste. Licenciement pour motifs fondés de l'intéressé. Procédure de reclassement respectée. Licenciement confirmé. Recours rejeté.

Erwägungen

E. 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).

E. 2

Selon l'art. 1 al. 1 de la loi sur l'université du 13 juin 2008 (LU - C 1 30), celle-ci est un établissement de droit public doté de la personnalité morale. Elle s'organise elle-même et les dispositions complétant la LU sont fixées dans le statut de l'université, les règlements dont elle se dote sous réserve de l'approbation du Conseil d'État et d'autres règlements adoptés par l'université (art. 1 al. 2 et 3 LU).

Le corps du personnel administratif et technique est soumis aux dispositions de la LPAC (art. 12 al. 2 LU).

En vertu de l'art. 13 al. 1 LU, l'université est l'employeur de son personnel. Pour ce qui a trait à ce dernier, les compétences qui appartiennent au Conseil d'État, respectivement à l'office du personnel, à teneur notamment de la LPAC, sont déléguées aux organes de l'université selon les modalités définies par le Rpers (art. 13 al. 2 LU). Aux termes de l'art. 3 al. 2 du règlement sur le personnel de l'université du 17 mars 2009 (ci-après : Rpers), le rectorat est compétent pour prendre les décisions.

Aux termes de l'art. 206 Rpers, le rectorat peut déléguer à la division des RH la compétence pour prononcer la fin des rapports de service (al. 1). Le recteur prononce la fin des rapports de service des principaux cadres supérieurs des corps du personnel administratif et technique (al. 2).

E. 3

La LPAC opère une distinction entre le fonctionnaire et l'employé. Est un fonctionnaire le membre du personnel régulier ainsi nommé pour une durée indéterminée après avoir accompli comme employé une période probatoire durant deux ans et avoir accompli à satisfaction les tâches qui lui incombent à ce titre (art. 5 LPAC et 45 al. 1 let. a RPAC).

E. 4

Selon l'art. 61 LPA, le pouvoir d'examen de la chambre administrative se limite à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (al. 1 let. a). La chambre de céans ne peut ainsi pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (al. 2).

- 9/14 - A/358/2015

E. 5

En l'espèce, le BLRU a été rattaché à la division bâtiments, logistique et sécurité de l'université de Genève en janvier 2013. Le requérant avait été nommé fonctionnaire par arrêté du Conseil d'État le 29 septembre 1997. Suite à son transfert du département de l'urbanisme à l'université, en qualité de responsable du BLRU avec entrée en fonction le 1er novembre 2013, il a conservé son statut de fonctionnaire tout en faisant partie du corps du personnel administratif et technique de l'université. Il est donc soumis au règlement sur le personnel de cette institution.

E. 6

a. L'autorité peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé (art. 21 al. 3 LPAC). Avant la résiliation, elle est tenue de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnelle et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé. Elle doit également motiver sa décision (art. 21 al. 3 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 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) (art. 22 LPAC).

L'élargissement des motifs de résiliation des rapports de service, lors de la modification de la LPAC entrée en vigueur le 31 mai 2007, n'implique 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/783/2016 précité consid.5 b). Selon l'exposé des motifs à l'appui de cette modification, l'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale est déterminant en la matière. C'est lui qui sert de base à la notion de motif fondé qui doit exister pour justifier un licenciement dans la fonction publique. Le motif fondé est indépendant de la faute du membre du personnel. Il n'est qu'un élément objectif indépendant d'une intention ou d'une négligence. 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 (MGC 2005-2006/XI A 10420 ; ATA/1004/2015, du 29 septembre 2015 ; ATA/783/2016 du 20 septembre 2016).

Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est en outre assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, de l'égalité de traitement, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire (ATA/347/2016 du 26 avril 2016).

b. Selon l'art. 20 RPAC, 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. L'art. 21 let. a RPAC dispose que les membres du personnel se doivent, par leur attitude, notamment, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs

- 10/14 - A/358/2015 supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés et de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes. Selon une jurisprudence constante, le fait de ne pas pouvoir s'intégrer à une équipe ou de présenter des défauts de comportement ou de caractère tels que toute collaboration est difficile ou impossible est de nature à fonder la résiliation des rapports de travail, quelles que soient les qualités professionnelles de l'intéressé (ATA/368/2012 du 12 juin 2012 ; ATA/238/2012 du 24 avril 2012 ; ATA/389/2011 du 21 juin 2011 ; ATA/34/2006 du 24 janvier 2006 ; ATA/829/2005 du 6 décembre 2005 ; ATA/397/2005 du 31 mai 2005).

Les membres du personnel se doivent aussi de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (art. 21 let. c RPAC), de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 RPAC) et d'assumer personnellement leur travail et de s'abstenir de toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail (art. 22 al. 3 RPAC).

Les membres du personnel chargés de fonctions d'autorité sont tenus d'organiser le travail de leur service (let. a), de diriger leurs subordonnés, d'en coordonner et contrôler l'activité (let. b), de veiller à la réalisation des tâches incombant à leur service (let. c), d'assurer l'exécution ou la transmission des décisions qui leur sont notifiées (let. d), d'informer leurs subordonnés du fonctionnement de l'administration et du service (let. e), et de veiller à la protection de la personnalité des membres du personnel (let. f) (art. 23 RPAC).

c. La procédure de licenciement est formalisée au niveau du RPAC. Un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique, ayant pour objet les manquements aux devoirs du personnel, doit avoir lieu (art. 44 al. 1 RPAC). Le membre du personnel peut se faire accompagner d'une personne de son choix. Il peut demander qu'un responsable des ressources humaines soit présent (art. 44 al. 2 RPAC). La convocation doit parvenir au membre du personnel quatorze jours avant l'entretien, ce délai pouvant être réduit lorsque l'entretien a pour objet une infraction aux devoirs du personnel (art. 44 al. 3 RPAC). Elle doit préciser la nature, le motif de l'entretien et les personnes présentes pour l'employeur, respectivement rappeler le droit pour le membre du personnel de se faire accompagner (art. 44 al. 4 RPAC). Ces prescriptions sont une concrétisation du droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101).

E. 7

Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est l'une des expressions du principe de la proportionnalité. Il impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (art. 36 al. 3 Cst. ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/909/2015 du

E. 8

En l'espèce, M. A_____, dès son entrée en fonction, a bénéficié de l'accompagnement de la titulaire du poste pendant un mois, afin d'effectuer une transition en douceur. À compter de la fin de cette période, des tensions et dissensions sont rapidement apparues entre le recourant et les quatre membres de son équipe. La situation, à teneur du dossier, n'a pas cessé de se dégrader, les collaboratrices et même le recourant rentrant parfois chez eux, ou interrompant des réunions pour « se préserver ». M. A_____ souhaitait modifier en profondeur le service, sans s'intéresser, ou alors de manière superficielle au fonctionnement

- 12/14 - A/358/2015 actuel. Des difficultés dans la gestion du personnel ainsi que de communication et de dialogue peuvent lui être reprochées. S'il est vrai qu'il est arrivé dans un service profondément ancré dans ses habitudes et procédures, et qui, théoriquement, souhaitait du changement, il n'a pas fait preuve de finesse pour instaurer celui-ci. Ainsi, contrairement à ce qu'affirme le recourant, les difficultés ne sont pas uniquement survenues faute d'informations suffisantes sur sa fonction de la part de sa hiérarchie, mais doivent, malheureusement, être imputées à son manque de capacités de gestion d'équipe. Les tensions ont atteint un point de non-retour, qui a conduit au retrait par la hiérarchie de la responsabilité opérationnelle et hiérarchique du BLRU au recourant, ainsi que son transfert physique au sein d'un autre bureau. Il aurait pu être opportun de préciser ici aux collaboratrices la raison et la durée de ce transfert, voire de privilégier le transfert physique d'un supérieur hiérarchique au sein du BLRU, mais la nécessité de ce retrait illustre l'impossibilité pour M. A_____ de gérer son service.

Le recourant a eu l'occasion, suite à l'entretien de service en présence de la responsable des RH, ainsi que de son supérieur direct et du directeur de la DIBAT, d'exprimer ses observations s'agissant du compte rendu de cet entretien de service. La procédure de reclassement a été menée conformément à la loi, la division des ressources humaines proposant un accompagnement professionnel en recherche d'emploi, auquel le recourant n'a pas donné suite. En parallèle, il a reçu des offres d'emplois de la division des ressources humaines, s'ouvrant dans des institutions publiques ou privées dans son domaine de compétence. Il est à noter que si certaines offres ne correspondaient pas exactement à son profil de compétence, elles étaient néanmoins toutes liées à son domaine professionnel. La hiérarchie a d'ailleurs incité M. A_____ à postuler de son côté, ce qu'il a fait par des offres de candidatures spontanées envoyées au cours de la première moitié de l'année 2016.

E. 9

Par conséquent, compte tenu de ce qui précède, l'université a valablement procédé à la résiliation des rapports de service de M. A_____, conformément à l'art. 22 let. a et b LPAC du 18 décembre 2014.

E. 10

Par conséquent, la résiliation des rapports de service repose sur un motif fondé. Ainsi, la décision sur opposition du 18 décembre 2014 est confirmée et le recours de M. A_____ rejeté.

E. 11

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne sera octroyée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

- 13/14 - A/358/2015

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