

GE_GERICHTE ATA/11/2022 vom 11. Januar 2022

GE Cour de justice, 2022-01-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_11_2022

FR: GE_GERICHTE ATA/11/2022 du 11 janvier 2022

IT: GE_GERICHTE ATA/11/2022 del 11 gennaio 2022

Erwägungen

E. 2

mai 2018 (LC 21 152.36 - ci-après : le règlement), le conseil administratif a désigné le groupe de confiance de l'État de L_____ comme interlocuteur privilégié pour les membres du personnel de la ville dans le cadre des situations définies à l'art. 3 du règlement.

L'art. 13 du règlement prévoit que peut s'adresser librement au groupe de confiance : tout-e membre du personnel qui, dans sa relation de travail avec d'autres personnes, estime rencontrer d'importantes difficultés qui pourraient notamment constituer du harcèlement psychologique ou sexuel (let. a) ; l'autorité d'engagement ou les ressources humaines (let. b).

Avant toute autre démarche, le groupe de confiance reçoit et entend la ou les personnes requérantes, lesquelles peuvent être accompagnées d'une personne de leur choix, l'autorité d'engagement ou les ressources humaines qui ont fait appel à lui (art. 14 al. 1 du règlement). À l'issue d'un ou de plusieurs entretiens avec la ou les personnes requérantes, le groupe de confiance peut, outre la médiation, lui proposer : de s'adresser dans un premier temps à sa hiérarchie ou aux ressources humaines (let. a) ; d'autres mesures individuelles (let. b) ; de s'adresser à un autre organisme (let. c, art. 14 al. 2 du règlement). En outre, le groupe de confiance peut proposer toutes démarches susceptibles d'améliorer la situation (art. 14 al. 3 du règlement).

c. Les membres du personnel sont tenus au respect des intérêts de la ville et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 82 SPVG). Selon l'art. 83 SPVG, les membres du personnel doivent par leur attitude entretenir des relations dignes et respectueuses avec les collègues, les supérieures et supérieurs et les subordonnés et subordonnés et faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a), établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public (let. b), justifier et renforcer la considération et la confiance dont le personnel de la ville doit être l'objet (let. c).

- 15/26 - A/2260/2021

Selon l'art. 84 SPVG, les membres du personnel doivent notamment remplir leurs devoirs de fonction consciencieusement et avec diligence (let. a), respecter leur horaire de travail (let. b), assumer personnellement leur travail et s'abstenir de toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail (let. c), s'entraider et se suppléer, notamment en cas de maladie ou de congés (let. d), veiller à mettre à jour leurs connaissances professionnelles dans toute la mesure nécessaire à l'exécution de leur travail (let. e), se conformer aux règlements et directives les concernant (let. f), ainsi que se conformer aux instructions des supérieures et supérieurs et en exécuter les ordres avec conscience et discernement (let. g).

Aux termes de l'art. 99 al. 3 REGAP, les cadres intermédiaires sont tenus d'assumer, en particulier, les responsabilités suivantes : informer leur hiérarchie de la réalisation de leurs missions et apporter des solutions en vue d'améliorer le fonctionnement de l'administration (let. a) ; créer et maintenir un climat de travail favorable au sein de leur équipe (let. b) ; organiser leur travail et celui de leurs subordonnées et subordonnés en tenant compte des priorités définies par leur hiérarchie (let. c).

d. Selon l'art. 67 SPVG, le conseil administratif règle les modalités d'exercice du droit aux vacances.

D'après l'art. 85 REGAP, le droit aux vacances annuel doit être épuisé dans le courant de l'année civile (al. 1). Les cheffes et chefs de service établissent une planification des vacances des membres du personnel de façon à assurer la continuité et la permanence des prestations. En principe, le personnel en vacances ne peut dépasser le tiers de l'effectif du service. Dans la mesure du possible, il est tenu compte des désirs du personnel et de leur situation familiale (al. 4).

Le processus de planification des vacances est réglé par la direction du service, de façon à assurer la continuité et la permanence des prestations (art. 37 al. 1 RATT). Dans la mesure du possible, il est tenu compte des désirs des membres du personnel et de leur situation familiale (al. 2). La direction du service veille à assurer un traitement équitable de l'ensemble des membres de son personnel (al. 3). Les vacances doivent être prises avant la fin des rapports de travail, sauf en cas de licenciement au sens des art. 30, 32, 34 et 35 SPVG (al. 4). En cas d'impossibilité, pour les membres du personnel dont les rapports de service ont été résiliés, d'épuiser leur solde de vacances, une indemnité correspondante leur est versée (al. 5).

Selon la directive de service relative à l'horaire planifié des M_____, entrée en vigueur le 1er janvier 2013, les vacances sont fixées en accord avec le supérieur hiérarchique direct (en dernier ressort, le chef de service) en tenant compte de l'organisation du travail et des impératifs de fonctionnement du service (art. 85 SPVG). Les vacances doivent être annoncées au secrétariat dès que

- 16/26 - A/2260/2021 possible par le biais d'un message électronique à la liste de distribution « M_____ – Absence », avec copie du supérieur hiérarchique (ch. 3.1).

S'agissant de la compensation des heures supplémentaires, elle doit être planifiée d'entente avec les membres du personnel et leur hiérarchie (art. 43 al. 2 RATT).

e. Aux termes de l'art. 30 SPVG, quelle que soit la nature et la durée de l'engagement, l'employeur et les membres du personnel peuvent en tout temps mettre fin immédiatement aux rapports de service pour justes motifs lorsque les règles de la bonne foi ne permettent plus d'exiger de la partie qui donne le congé leur continuation (al. 1) ; la résiliation par l'employeur (licenciement) fait l'objet d'une décision motivée du conseil administratif (al. 2).

Le REGAP ne fournit pas de précisions sur les conditions de l'art. 30 SPVG.

Or, en vertu de l'art. 3 SPVG, les rapports de services des membres du personnel sont régis par le statut, les dispositions d'exécution, ainsi que, le cas échéant, les clauses du contrat de travail (al. 1) ; en cas de lacune, les dispositions pertinentes de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220) sont applicables à titre de droit public supplétif (al. 2).

S'applique dès lors, à titre de droit public supplétif, l'art. 337 CO, à teneur duquel l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (al. 1) ; sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2) ; le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler (al. 3).

Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral rendue en matière de contrat de travail de droit privé, la résiliation immédiate pour justes motifs de l'art. 337 CO est une mesure exceptionnelle qui ne doit être admise que de manière restrictive. Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 5.1). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat ; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ;

- 17/26 - A/2260/2021 arrêt du Tribunal fédéral 4A_559/2016 précité consid. 5.1). Une infraction pénale commise au détriment de l'employeur constitue, en principe, un motif justifiant le licenciement immédiat du travailleur (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; 130 III 28 consid. 4.1 ; ATA/148/2018 du 20 février 2018 consid. 8c).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 in initio CO) et il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 du Code civil du 10 décembre 1907 - CC - RS 210) ; à cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels ainsi que la nature et l'importance des incidents invoqués (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_559/2016 précité consid. 5.1).

Selon la jurisprudence, les justes motifs de renvoi des fonctionnaires ou employés de l'État peuvent procéder de toutes circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de service, même en l'absence de faute. De toute nature, ils peuvent relever d'événements ou de circonstances que l'intéressé ne pouvait éviter, ou au contraire d'activités, de comportements ou de situations qui lui sont imputables (arrêt du Tribunal fédéral 8C_638/2016 du 18 août 2017 consid. 4.2 et les références citées).

Ces principes valent aussi lorsqu'un statut du personnel communal renvoie à l'art. 337 CO (ATA/148/2018 précité consid. 8c ; ATA/308/2017 du 21 mars 2017 consid. 6d ; ATA/873/2014 du 11 novembre 2014 consid. 12).

f. Selon la jurisprudence, le refus de travailler ou les absences injustifiées ne constituent un juste motif de renvoi immédiat qu'en présence d'une attitude persistante du travailleur ; il faut en outre que celui-ci ait reçu un avertissement comportant la menace claire d'un renvoi immédiat (ATF 108 II 301 consid. 3b p. 303 ; voir aussi ATF 127 III 153 consid. 1b p. 156/157). Prendre des vacances de sa propre autorité peut, même la première fois, justifier un licenciement immédiat du travailleur, si ce comportement se caractérise par sa persistance, qui peut découler soit de la durée du refus de travailler, soit d'une opposition

consciente à des directives claires et concrètes de l'employeur, assorties d'une menace de licenciement avec effet immédiat. La prise de vacances de son propre chef ne peut de toute manière justifier un licenciement immédiat que si elle n'est pas légitime et que d'autres circonstances du cas d'espèce ne font pas apparaître cette mesure comme injustifiée (longue durée des rapports de travail, modification à bref délai de la planification des vacances par l'employeur ; ATF 108 II 301 ; Pra 87.41 p. 268 et les références jurisprudentielles et doctrinales citées).

g. Le principe de la proportionnalité, garanti par les art. 5 al. 2 et 36 Cst., se compose des règles d'aptitude – exigeant que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé –, de nécessité – qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés –

- 18/26 - A/2260/2021 et de proportionnalité au sens étroit – qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (ATF 125 I 474 consid. 3 et les arrêts cités ; arrêt du Tribunal fédéral 1P.269/2001 du 7 juin 2001 consid. 2c ; ATA/308/2017 précité consid. 6f et les arrêts cités).

L'État et les communes sont tenus, d'une part, d'agir dans l'intérêt public et, d'autre part, de prendre en considération les intérêts privés de leurs fonctionnaires. Ils doivent, dans leur politique du personnel, comparer les deux intérêts en cause. Ainsi, lorsqu'il s'agit de déterminer s'il y a de justes motifs de licenciement, il convient de comparer l'intérêt public à se séparer d'un collaborateur avec l'intérêt de ce dernier à conserver son emploi. Il faut en outre tenir compte de la nécessité de l'existence d'un rapport de confiance entre l'autorité et ses collaborateurs. Tenus, vis-à-vis de l'ensemble de la population, d'assurer le respect du droit, l'État et les communes doivent pouvoir s'en remettre sans hésiter aux fonctionnaires qu'ils chargent d'assumer leurs tâches (ATA/148/2018 précité consid. 8g ; ATA/308/2017 précité consid. 6f et les arrêts cités ; Philippe BOIS, La cessation des rapports de service à l'initiative de l'employeur dans la fonction publique, RJN 1983 p. 27). 5)

À titre liminaire, le recourant conteste son statut de cadre intermédiaire, dont le comportement doit, de manière générale, être apprécié avec une rigueur accrue (art. 99 al. 3 REGAP). Cette question peut toutefois rester indécise. Même si le recourant ne faisait pas partie de l'encadrement des M_____, le congé qui lui a été signifié, comme on le verra ci-après, est conforme au droit.

En l'occurrence, l'intimée fonde le licenciement immédiat sur la rupture définitive du lien de confiance. La décision entreprise énumère plusieurs motifs ayant conduit à la rupture du lien de confiance, soit le refus de se présenter à un entretien en présentiel avec la hiérarchie, le refus de réintégrer son poste de travail, la prise unilatérale de vacances malgré le refus de la hiérarchie, la compensation unilatérale des heures supplémentaires et le ton inadéquat adopté par le recourant dans sa correspondance avec son supérieur.

a. S'agissant d'abord du refus de se présenter à un entretien de travail avec son supérieur, force est de constater que les nombreuses demandes formulées en ce sens par la hiérarchie n'ont jamais abouti.

Le recourant objecte qu'un entretien de retour a eu lieu par téléphone avec M. C_____ le 28 avril 2020. Il ressort toutefois du dossier que les modalités de communication proposées par son supérieur n'avaient pas été acceptées par le recourant et que l'entretien avait dû être reporté, l'intéressé n'ayant pas donné suite à la première convocation. Par ailleurs, et

contrairement à ce que soutient le recourant, le fait qu'un entretien de retour ait eu lieu par téléphone avec M. C_____ n'avait pas pour effet d'empêcher toute nouvelle convocation par le

- 19/26 - A/2260/2021 directeur des M_____, M. E_____. Ce dernier lui avait du reste dûment expliqué, par courriels des 26 mai et 14 juillet 2020, qu'il était désormais son référent direct au sein de l'institution et que bien qu'un entretien de retour eût été justifié, il sollicitait un entretien de travail « afin de mettre au point la manière de communiquer et de collaborer, d'aborder les informations qui étaient saisies ou non dans la base de données ». Ce nonobstant, les nombreuses convocations pour des entretiens fixés les 22 mai, 3 juillet et 14 juillet 2020 et demandes de fixation de rendez-vous (courriels de M. E_____ des 13 juillet, 20 juillet et 27 juillet 2020) n'ont jamais abouti. Quoi qu'en dise le recourant, ce n'est pas à lui qu'il appartenait pas de se déterminer sur la nécessité d'un tel entretien, mais bien à sa hiérarchie. En sa qualité d'employé, il lui incombait de se conformer aux instructions qu'il recevait (art. 84 let. g SPVG). On relèvera au demeurant que, contrairement à ce que soutient le recourant, le télétravail, tel que prescrit dans ses certificats médicaux, ne s'opposait pas à un entretien de travail sur le lieu de travail. M. E_____ avait d'ailleurs dûment invité, par courriel du 21 juillet 2020, le recourant à lui faire parvenir un certificat médical attestant du fait qu'il ne pouvait pas se présenter à un tel entretien. Or, à teneur du dossier, le recourant n'a jamais répondu à sa demande. On constate d'ailleurs qu'à tout le moins dès le 13 juillet 2020, le recourant était considéré comme « pleinement apte à reprendre son travail » par le médecin-conseil psychiatre de l'intimée, et cela sans obligation de télétravail. Rien ne s'opposait ainsi à ce qu'il réponde favorablement aux nombreuses demandes de sa hiérarchie de convenir d'une date pour l'entretien.

Il s'ensuit que, de manière répétée, le recourant ne s'est pas conformé aux instructions de son supérieur, et cela en violation de l'art. 83 let. a SPVG et 84 let. g SPVG. Par sa persistance à refuser les injonctions répétées, le recourant a également violé son devoir de diligence et de fidélité envers son employeur. Pour cette raison déjà, son comportement était de nature à ébranler la nécessaire relation de confiance qui devait exister entre les parties.

b. À cela s'ajoute que le recourant a systématiquement refusé de réintégrer son poste de travail. Depuis son retour de congé maladie le 27 avril 2020 jusqu'à la résiliation des rapports de service le 2 juin 2021, le recourant n'est jamais retourné à son poste de travail dans les locaux des M_____, et cela, alors même qu'il avait été invité à le faire à de nombreuses reprises, d'abord par son supérieur (pour des retours au poste les 26 août et 1er septembre 2020), puis par le conseil administratif (pour des retours au poste le 16 septembre 2020 et le 19 avril 2021).

Le recourant tente de justifier ses manquements par deux arguments principaux : d'une part, il fait valoir que sa médecin traitante avait ordonné une reprise « à but thérapeutique et en télétravail uniquement » ; d'autre part, il se fonde sur l'obligation de télétravail imposée par les autorités fédérales en raison de la crise sanitaire.

- 20/26 - A/2260/2021

S'agissant du premier argument, et ainsi que le relève l'intimée, la force probante de l'appréciation médicale de la médecin traitante du recourant, qui n'est pas spécialisée en psychiatrie, est sérieusement mise en cause par celle du médecin-conseil psychiatre de l'intimée. Dans son rapport médical du 20 août 2020, le Dr H_____, spécialiste FMH en

psychiatrie et psychothérapie, a relevé que le recourant était apte à reprendre son travail, sans aucune restriction, depuis le 13 juillet 2020. Il n'y avait pas lieu de concevoir une reprise thérapeutique « dont il ne voyait pas bien en quoi elle consisterait ». Quant au télétravail, il n'était « pas lié à son arrêt de travail antérieur ». Ce rapport, fondé sur deux visites médicales du recourant les 13 juillet et 19 août 2020, vient ainsi contredire l'appréciation, au demeurant non étayée, de la médecin traitante du recourant. Ainsi, en l'absence d'avis contraire émanant d'un spécialiste en psychiatrie, l'intimée était fondée à considérer que l'état de santé du recourant n'imposait pas une reprise en télétravail uniquement.

Quant à l'argument du recourant, tiré des mesures sanitaires prises par les autorités pour faire face à l'épidémie du COVID-19, il doit également être écarté. Ainsi que l'admet l'intéressé, jusqu'au 18 janvier 2021, le recours au télétravail n'était justifié que « si la distance recommandée ne pouvait pas être respectée » (art. 10 al. 2 de l'Ordonnance du 19 juin 2020 sur les mesures destinées à lutter contre l'épidémie de COVID-19 en situation particulière [Ordonnance COVID-19 situation particulière] - RS 818.101.26). Or, il ressort du dossier, en particulier des courriers de M. E_____ du 20 août 2020 et de Mme K_____ du 27 août 2020, que le recourant disposait d'un bureau individuel depuis le mois d'octobre 2018 et que toutes les conditions de sécurité étaient réunies pour effectuer ses missions dans le respect des mesures de précaution sanitaires en vigueur dans le contexte sanitaire et dans le respect du Plan de protection de la ville et du plan de protection des M_____.

Le recourant ne peut dès lors pas se fonder sur les mesures prises par les autorités fédérales dans le cadre de la crise sanitaire pour justifier son refus de réintégrer son poste les 26 août, 1er et 16 septembre 2020.

Il est vrai qu'à partir du 18 janvier 2021, le Conseil fédéral a introduit l'obligation du télétravail. Une telle mesure n'était toutefois justifiée que lorsque la nature de l'activité rendait le télétravail possible et réalisable sans efforts disproportionnés à un coût raisonnable (art. 10 al. 2 Ordonnance COVID-19 situation particulière, entrée en vigueur le 18 janvier 2020 - RO 2021 7). Or, il ressort du dossier que l'activité du recourant – botaniste – n'était pas conciliable avec une activité effectuée exclusivement à domicile. Dans leurs courriers des 20 et 27 août 2020, M. E_____ et Mme K_____ ont en effet relevé que pour des questions d'efficacité, le recourant devait effectuer toutes ses heures sur le lieu de travail. La nécessité d'une présence, même limitée, au lieu de travail a d'ailleurs été confirmée par M. E_____ dans ses courriels des 25 janvier, 29 mars et 1er

- 21/26 - A/2260/2021 avril 2021, d'où il ressort que la hiérarchie peinait à trouver des tâches à confier au recourant, étant précisé que de nouvelles tâches nécessitaient sa présence aux M_____ et un dialogue permanent. Dans ces conditions et dans la mesure où l'activité du recourant n'était pas réalisable exclusivement en télétravail, le recourant ne pouvait pas justifier son refus de réintégrer sa place de travail à compter du 19 avril 2021 par l'obligation du télétravail, telle qu'imposée par le Conseil fédéral.

Il suit des considérants qui précèdent qu'en refusant de réintégrer son poste de travail, en dépit des injonctions de la hiérarchie et des mises en demeure du conseil administratif, le recourant a violé les art. 83 let. a et c, 84 let. a, f et g SPVG. Devant la chambre de céans, le recourant objecte encore qu'il n'aurait jamais manifesté un refus conscient, intentionnel et définitif de poursuivre l'exécution des obligations découlant de son contrat de travail. Or, contrairement à ce qu'il laisse entendre, il ne s'agit pas de savoir si le recourant a réalisé

toutes les conditions d'un abandon de poste au sens de l'art. 337d CO, mais bien de déterminer si l'intimée disposait d'un juste motif de mettre fin au contrat avec effet immédiat. Or, tel était bien le cas. Par son refus persistant à réintégrer son poste de travail et à se conformer aux injonctions de ses supérieurs, et cela sans motif valable, le recourant a en effet commis des manquements suffisamment graves pour que l'intimée soit fondée à mettre un terme immédiat aux rapports de travail, ce d'autant plus qu'elle l'en avait averti.

c. À ces manquements s'ajoute encore le fait que le recourant a, de manière répétée, pris des vacances et compensé ses heures supplémentaires de son propre chef, sans demander l'accord préalable de la hiérarchie. Depuis son retour de congé maladie le 27 avril 2020, le recourant a adressé pas moins de huit courriels à son supérieur, indiquant qu'il prenait ses vacances ou compensait ses heures supplémentaires (courriels des 25 et 28 août, 25 septembre, 26 et 30 octobre, 8 et 16 novembre et 7 décembre 2020). Il n'a d'ailleurs pas hésité à annoncer une prise de vacances alors même qu'il était convoqué à un entretien sur le lieu de travail ou invité à se présenter à son poste de travail. La hiérarchie n'a accepté qu'à une reprise de comptabiliser les vacances prises unilatéralement. Par la suite, elle a systématiquement refusé de les comptabiliser et a toujours attiré l'attention du recourant sur le caractère illicite de ses agissements.

Devant la chambre de céans, le recourant objecte qu'il s'était strictement conformé au ch. 3.1 de la Directive horaires planifiés des M_____, lequel prévoit que les vacances doivent être annoncées au secrétariat dès que possible par le biais d'un message électronique à la liste de distribution « M_____ – Absence », avec copie au supérieur hiérarchique. Le recourant perd cependant de vue que, selon le texte clair de la directive précitée, les vacances sont fixées en accord avec le supérieur hiérarchique direct, en tenant compte de l'organisation du travail et des impératifs de fonctionnement du service (ch. 3.1, 1ère phr., de la directive). La

- 22/26 - A/2260/2021 directive reprend, en cela, le principe fixé à l'art. 85 al. 4 REGAP, selon lequel il appartient à la direction du service, et non à l'employé, de planifier les vacances de façon à assurer la continuité et la permanence des prestations. Il en va de même de la compensation des heures supplémentaires (art. 43 al. 2 RATT). Il ne peut donc légitimement soutenir qu'en appliquant la directive, il « était parfaitement fondé à penser qu'il agissait de manière correcte en informant sa hiérarchie de ses dates d'absence, par courriel ». En tout état, même à suivre le recourant sur ce point, force est de constater que son supérieur lui a rappelé, à répétées reprises, que la prise unilatérale de vacances était contraire au statut du personnel et à la Directive relative à l'horaire planifié (courrier de M. E_____ du 1er septembre et courriels des 28 septembre, 26 et 30 octobre, 9 et 16 novembre et 8 décembre 2020). Ainsi, en persistant à prendre ses vacances de manière unilatérale, en dépit des nombreux rappels à l'ordre de la part de la hiérarchie, le recourant a enfreint, de manière répétée, les art. 85 al. 4 REGAP, 37 al. 1 RATT et 3.1 de la Directive relative à l'horaire planifié des M_____, de même que les art. 84 let. a, f et g SPVG.

d. Le recourant ne saurait justifier son comportement par le fait qu'il était victime d'une atteinte à sa personnalité, laquelle aurait été causée par « d'innombrables et incessantes attaques de la part de sa hiérarchie ». On peut d'ailleurs s'étonner que le recourant n'ait pas, dans ce cas, contacté le groupe de confiance. Il avait pourtant été dûment invité à le faire par la direction des ressources humaines de l'intimée conformément à son courrier du 18 mars 2019. S'il est constant que le recourant a indiqué au médecin-conseil de la ville, lors d'une visite médicale du 4 mars 2019, qu'il souffrait de difficultés relationnelles avec son

supérieur hiérarchique, force est de constater que M. E _____, directeur des M _____, a pris les mesures qui s'imposaient. En effet, par courrier du 20 mai 2020, le recourant avait mis en cause le comportement de M. C _____ et demandé à ce que ce dernier garde une « distance physique suffisante » et « s'engage à ne plus l'agresser ». M. E _____ avait alors réagi par courriel du 26 mai 2020 en l'informant qu'il était désormais son référent direct au sein de l'institution. On relèvera pour le reste que, quoi qu'en dise l'intéressé, les nombreuses injonctions de la hiérarchie quant à la fixation d'un entretien de travail, la réintégration du poste de travail et l'application de la procédure pour la prise des vacances et la compensation des heures supplémentaires étaient justifiées par l'intérêt du bon fonctionnement des M _____ et d'une application correcte des directives et règlements de l'institution.

Il découle de l'ensemble des éléments qui précèdent que, depuis le retour de son congé maladie en avril 2020, le recourant a manifesté, de manière persistante et répétée et sans qu'aucun motif ne justifie son comportement, une opposition consciente à des directives claires et concrètes de son employeur, assorties de menaces de licenciement avec effet immédiat. De tels manquements, constitutifs d'une violation de ses obligations de diligence et de fidélité, étaient objectivement

- 23/26 - A/2260/2021 et subjectivement propres à rompre le rapport de confiance le liant à son employeur. Dans ces conditions, l'intimée était légitimée à mettre fin, de manière immédiate, aux rapports de service du recourant.

Sous l'angle du respect du principe de la proportionnalité, la décision de licenciement avec effet immédiat n'est pas critiquable. Au regard de la jurisprudence susmentionnée, l'intimée disposait en effet d'un juste motif de résiliation immédiate des rapports de service au sens de l'art. 30 al. 1 SPVG. On relèvera également qu'avant de licencier le recourant, la direction des M _____ a sollicité de nombreux entretiens avec le recourant, mais que ce dernier n'y a jamais donné suite. Par ailleurs, le conseil administratif lui a envoyé deux mises en demeure de se présenter à son poste et a entendu l'intéressé, à deux reprises, avant de prendre la décision querellée. Constatant que le recourant persistait à refuser de réintégrer sa place de travail alors que son état de santé ne s'y opposait pas, l'autorité intimée était légitimée à considérer que les règles de la bonne foi ne permettaient plus la continuation des rapports de travail et à licencier l'intéressé avec effet immédiat.

Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du recours et à la confirmation de la décision entreprise.

Le licenciement étant conforme au droit, il n'y a pas lieu d'entrer en matière sur les prétentions en indemnisation pour résiliation immédiate injustifiée du recourant. 6)

Le recourant conclut à ce que la ville soit condamnée à lui verser des indemnités pour vacances non prises et heures supplémentaires non compensées. Il se fonde, en cela, sur un extrait du site intranet des M _____, qui ferait état d'un solde de vacances de trente-quatre jours et de 19h75 supplémentaires.

a. La chambre administrative est l'autorité supérieure ordinaire de recours en matière administrative (art. 132 LOJ). Le recours y est ouvert contre les décisions des autorités et juridictions administratives au sens des art. 4, 4A, 5, 6 al. 1 let. a et e et 57. Sont réservées les exceptions prévues par la loi (art. 132 al. 2 LOJ, correspondant à l'art. 56A al. 2 aLOJ).

Elle connaît en instance cantonale unique des actions fondées sur le droit public qui ne peuvent pas faire l'objet d'une décision au sens de l'art. 132 al. 2 LOJ et qui découlent d'un contrat de droit public. Les dispositions de la LPA en matière de recours s'appliquent par analogie à ces actions (art. 132 al. 3 LOJ, correspondant à l'art. 56G aLOJ).

Avant le 1er janvier 2009, la chambre administrative n'était compétente pour connaître des recours contre les décisions concernant le statut et les rapports de service des fonctionnaires et autres membres du personnel de l'État que dans la

- 24/26 - A/2260/2021 mesure où une disposition légale, réglementaire ou statutaire le prévoyait (art. 56B al. 4 aLOJ). Quant à l'art. 56G aLOJ, qui réglementait l'ancienne action pécuniaire largement utilisée pour régler le contentieux financier de la fonction publique, sa teneur a été modifiée. Tout d'abord intitulé « action contractuelle » depuis l'entrée en vigueur le 1er janvier 2009 de la modification législative du 18 septembre 2008, et réservé aux prétentions fondées sur le droit public qui ne pouvaient pas faire l'objet d'une décision et qui découlaient d'un contrat de droit public, il est devenu, depuis le 1er janvier 2011, l'art. 132 al. 3 LOJ.

Le but du législateur était de simplifier le contentieux administratif de la fonction publique. Désormais, la voie du recours à la chambre administrative est ouverte en cas de litige entre un agent public et une collectivité publique portant sur des prétentions pécuniaires, dans tous les cas où la détermination relative à celles-ci peut sans difficulté faire l'objet d'une décision ordinaire (MGC 2007- 2008/VIII A 6501 p. 6549). La conséquence de cette modification est importante. Le fonctionnaire ne peut plus intenter une action pécuniaire pour des prétentions fondées sur les rapports de service. Il doit formuler ses prétentions auprès de l'autorité qui, selon lui, viole ses droits (art. 4A LPA). L'autorité ouvre alors une procédure qui est régie par la LPA. Après avoir instruit la cause, l'autorité concernée prend une décision sujette à recours. La juridiction administrative n'intervient plus que sur recours contre cette décision. De son côté, l'action contractuelle de l'art. 132 al. 3 LOJ n'est plus une voie de droit ouverte pour ce type de contentieux, étant désormais réservée à celui des contrats de droit public (ATA/152/2020 du 11 février 2020 consid. 1b et les références citées).

Pour que l'action soit recevable, il faut ainsi que les conclusions prises par le demandeur ne puissent faire l'objet d'une décision (ATA/152/2020 précité consid. 1b et les références citées).

b. En l'espèce, à teneur du dossier, l'intimée n'a pas statué sur les prétentions du recourant relatives aux vacances non prises et aux heures supplémentaires non compensées. Ces conclusions sont dès lors irrecevables à ce stade et le recourant sera renvoyé à mieux agir, auprès de la ville.

En tous points mal fondé, le recours est rejeté. 7)

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure de ne lui sera allouée, pas plus qu'à l'autorité intimée, qui dispose de son propre service juridique (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

- 25/26 - A/2260/2021

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