

GE_GERICHTE ATA/123/2012 vom 6. März 2012

GE Cour de justice, 2012-03-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_123_2012

FR: GE_GERICHTE ATA/123/2012 du 6 mars 2012

IT: GE_GERICHTE ATA/123/2012 del 6 marzo 2012

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire - 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

a. En tant qu'employée de l'AIG, Mme X_____ est soumise au statut (art. 1er du statut).

b. A teneur de l'art. 57 al. 3 du statut, l'AIG ne peut notifier une résiliation que pour un motif justifié. Cette condition est remplie lorsque, pour une raison sérieuse, la poursuite des rapports de travail n'est pas dans l'intérêt du bon fonctionnement du service.

c. Le délai de résiliation est de six mois pour la fin d'un mois, dès la cinquième année de service (art. 56 al. 2 du statut).

d. Avant de notifier une résiliation, l'AIG doit entendre la personne qu'il désire licencier. Il est tenu un procès-verbal de cette audition (art. 57 al. 1 du statut).

e. Enfin, chacune des parties peut, en tout temps, résilier les rapports de service avec effet immédiat, pour de justes motifs (art. 60 du statut). Sont notamment considérés comme tels toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger la continuation des rapports de service jusqu'au terme du délai de congé (al. 2). Lorsqu'un licenciement immédiat est déclaré dépourvu de justes motifs par l'autorité de recours, cette dernière peut proposer la réintégration de la personne intéressée et, en cas de refus de l'AIG, condamner celui-ci au paiement d'une indemnité ne dépassant pas deux ans de salaire (al. 3).

E. 3

En l'espèce, la résiliation du contrat de travail de Mme X_____ pour rupture de lien de confiance rendant impossible la continuation des rapports de travail, par décision du 18 juillet 2008 pour le 31 janvier 2008, respecte le délai légal. Il conviendra donc de déterminer si le licenciement reposait sur un juste motif au sens de l'art. 57 al. 3 du statut.

E. 4

a. On retrouve une notion identique à celle-ci à l'art. 71 al. 1 du statut du personnel des Transports publics genevois (ci-après : TPG) du 1er janvier 1999, ainsi dans les travaux préparatoires de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05 ; Mémorial des séances du Grand Conseil, 1996/VI 6355 ; ATA/848/2005 du 13 décembre 2005).

Ainsi, l'avant-projet de réforme du statut de la fonction publique prévoyait que les rapports de service des fonctionnaires pouvaient être résiliés pour un motif

- 14/18 - A/922/2011 justifié, ce dernier étant considéré comme réalisé lorsque la poursuite de ces rapports n'était pas, objectivement, dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'administration ou de l'établissement. Toutefois, devant l'hostilité des organisations syndicales à l'égard de la notion de « motif justifié », jugée trop vague et ouvrant la porte à l'arbitraire, cette dernière a été remplacée par celle de « motif objectivement fondé » (MGC 1996/VI 6355, 6356). L'expression « n'est pas dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'administration » a été supprimée pour les mêmes raisons (MGC 1997/IX 9662). C'est ainsi que les motifs actuels de licenciement, selon l'art. 22 LPAC, doivent être considérés comme étant plus restrictifs que ceux qui étaient prévus par l'avant-projet et le projet de loi.

Il découle dès lors de l'analyse des travaux préparatoires de la LPAC que l'art. 57 al. 3 du statut doit être jugé comme étant moins sévère, dans les motifs permettant le licenciement, que l'art. 22 LPAC. Cette différence se justifie d'ailleurs par le fait que le législateur n'a précisément pas voulu attribuer au personnel de l'AIG le statut de fonctionnaire (ATA/848/2005 précité ; ATA/926/2003 du 16 décembre 2003).

b. L'art. 57 al. 3 du statut laisse ainsi un large pouvoir d'appréciation à l'autorité d'engagement que l'autorité de recours ne censure qu'en cas d'excès ou abus de pouvoir (art. 61 al. 2 LPA). Celle-ci doit respecter le but dans lequel un tel pouvoir lui a été conféré, procéder à un examen complet de toutes les circonstances pertinentes, user de critères transparents et objectifs, ne pas commettre d'inégalité de traitement et appliquer le principe de proportionnalité (ATA/22/2010 du 19 janvier 2010 ; P. MOOR, Droit administratif, vol. 1, 2ème éd., 1994, p. 376 ss. et les réf. citées). Seules les mesures objectivement insoutenables doivent être annulées, la chambre de céans vérifiant que l'autorité n'outrepasse pas son pouvoir d'appréciation et respecte les conditions de fond et de forme dont les textes imposent la réalisation (ATA/567/2010 du 31 août 2010).

c. A notamment été considéré comme un motif justifié de licenciement, l'attitude d'une employée des TPG rejetant toute sa responsabilité lors de la discussion des résultats d'un audit. Une telle conduite, de la part d'un cadre entraînait la rupture du lien de confiance et rendait impossible le maintien des rapports de travail (ATA/848/2005 précité). De même, la chambre de céans a considéré qu'en adoptant un comportement qui portait préjudice à l'ambiance de travail et affectait l'autorité de sa remplaçante au poste de directeur de l'exploitation, un employé avait porté préjudice au bon fonctionnement des TPG, ce qui légitimait son licenciement (ATA/926/2003 du 16 décembre 2003).

E. 5

Les devoirs du personnel sont énoncés aux art. 11 et ss du statut.

En particulier, les membres du personnel entretiennent en toutes circonstances des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés et facilitent la collaboration entre ces personnes

- 15/18 - A/922/2011 (art. 12 let. a du statut). Ils remplissent tous les devoirs liés à leur poste consciencieusement et avec diligence (art. 13 al. 1 du statut).

E. 6

Les motifs du licenciement étaient de plusieurs ordres : avoir exercé envers une de ses subordonnées des pressions psychologiques, un certain manque d'équité à l'encontre des agents sûreté sous sa responsabilité et de n'avoir pas remis à l'ordre les collaborateurs dont les procédures de travail n'étaient pas conformes aux directives de l'AIG. Il lui était également reproché l'épisode de la falsification du certificat médical.

a. S'agissant du premier grief, les témoignages recueillis devant la commission et la chambre de céans démontrent certes que Mme X_____ n'avait pas un comportement absolument irréprochable envers Mme Y_____. En tant que chef, elle aurait dû faciliter le dialogue avec celle-ci. Néanmoins, comme l'a relevé à juste titre la commission, il n'est nullement établi que l'intimée ait eu une attitude de mobbing à l'encontre de sa subordonnée. Les témoignages recueillis au cours de la procédure, en particulier celui de M. E_____ selon lequel Mme Y_____ s'est encore sentie « mobbée » après le départ de Mme X_____, tendent à démontrer que Mme Y_____ est une personne à tout le moins plus sensible que la moyenne aux critiques pouvant lui être adressées, et donc que le comportement de Mme X_____ ne saurait être seul mis en cause quant à la détérioration de son état.

b. Par ailleurs, s'agissant des compétences professionnelles de l'intimée, cette dernière a toujours donné satisfaction à son employeur sur ce plan. Elle a ainsi bénéficié de la prime « P3 » dès l'année 2004. Ses supérieurs hiérarchiques ainsi que ses collègues ont indiqué qu'elle appliquait les directives internes de manière rigoureuse. Ses compétences professionnelles étaient unanimement reconnues. Son comportement à l'endroit de ses subordonnés était enfin rarement remis en cause par ces derniers, en dehors de Mme Y_____ et Mme K_____. Cette dernière a néanmoins indiqué que si l'intimée était plus exigeante avec les nouveaux membres de l'équipe et que de ce fait elle la craignait, elle avait pu « travailler sur elle-même afin de dépasser cet obstacle ».

c. Concernant la falsification du certificat médical, il ressort des pièces versées à la procédure que l'AIG, compte tenu des bons rapports de service de l'intimée et de l'état dans lequel elle se trouvait lors de la falsification dudit certificat, n'avait pas voulu sanctionner cette dernière. Il ne lui était dès lors pas possible, de bonne foi, d'utiliser cet incident deux ans après ces faits pour justifier un licenciement.

d. Enfin, contrairement à la commission, la chambre administrative considère que le traitement procédural du cas par la direction de l'AIG prête le flanc à la critique. Aucun procès-verbal n'a été tenu, tant pour les déclarations des collaborateurs que pour celles de Mme X_____ lors de l'entretien du 18 juillet 2008. En outre, cette dernière n'a pas été avertie de la nature de l'entretien et du

- 16/18 - A/922/2011 type de décision envisagé, ne lui permettant ainsi pas de faire valoir efficacement ses droits à cette occasion.

De plus, alors que, selon l'art. 5 al. 2 du statut, un règlement spécifique à la protection de la personnalité, l'égalité entre femmes et hommes et la protection contre les discriminations fixe les droits et les devoirs du personnel en la matière et prévoit que sont mises à disposition du personnel des structures de médiation et d'enquêtes, la suspicion de mobbing de Mme X_____ vis-à-vis de Mme Y_____ n'a nullement été appréhendée sous cet angle, mais a conduit directement et immédiatement au licenciement de la première.

e. Au vu de ce qui précède, la commission était fondée à considérer que les comportements reprochés à l'intéressée ne revêtaient pas une gravité suffisante pour justifier son licenciement. Ce dernier est dès lors injustifié, et la décision de la commission sera confirmée sur ce point.

E. 7

a. Lorsqu'un licenciement est déclaré injustifié par l'autorité de recours, cette dernière peut proposer la réintégration de l'intéressé et, en cas de refus de l'AIG, condamner celui-ci au paiement d'une indemnité ne dépassant pas dix-huit mois de salaire fixe (art. 57 al. 5 du statut).

En l'espèce, l'AIG a refusé de réintégrer pas l'intimée. La commission a donc condamné le recourant au paiement d'une indemnité équivalant à un mois de salaire. En arrêtant ce montant, la commission a fait une correcte appréciation de la situation en prenant en compte toutes les circonstances du cas d'espèce et plus spécifiquement du comportement à certains égards critiquable de l'intimée envers sa subordonnée Mme Y_____. Cette indemnité étant proportionnée, elle sera confirmée par la chambre de céans.

b. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral et de la chambre de céans, l'Etat et les administrés sont tenus de payer des intérêts moratoires de 5%, lorsqu'ils sont en demeure d'exécuter une obligation pécuniaire de droit public. Il s'agit là d'un principe général du droit, non écrit, auquel la loi peut certes déroger, mais qui prévaut lorsque celle-ci ne prévoit rien, comme c'est le cas en l'espèce (ATF 101 Ib 252 consid. 4b p. 259 ; 95 I 263 consid. 3 p. 262 ; ATA/791/2010 du 16 novembre 2010). Cette jurisprudence doit s'appliquer par analogie à l'AIG, établissement de droit public autonome. En l'espèce, l'obligation pécuniaire résulte de la fin injustifiée des rapports de service de l'intimé, le 31 janvier 2009. L'intérêt moratoire de 5 %, à compter de cette date doit ainsi être confirmé.

E. 8

Enfin, le recourant conclut à l'annulation de l'indemnité mise à sa charge, en faveur de l'intimée, « par souci d'équité ».

A teneur de l'art. 11 du règlement de la commission, les indemnités versées à des témoins ou tout autre frais, en particulier d'expertise et de participation aux

- 17/18 - A/922/2011 honoraires d'avocat, sont mis à la charge de la partie qui succombe. L'équité peut justifier une solution différente.

En l'espèce, la conclusion de l'AIG est très insuffisamment motivée, et l'on peine à comprendre en quoi l'équité plaiderait en faveur d'une autre solution. En constituant un avocat pour sa défense, à tout le moins depuis le 29 septembre 2008, l'intimée a engagé des frais que l'indemnité accordée par la commission permettra en partie de couvrir. Pour le surplus, le recourant ne fait pas état de difficultés financières qui l'empêcheraient de s'exécuter. Mal fondé, le recours sera rejeté sur ce point également.

E. 9

Au vu de la teneur de l'art. 87 al. 1 2ème phrase LPA, aucun émolument ne sera mis à la charge de l'AIG, qui succombe. Une indemnité de procédure de CHF 2'000.- sera en revanche accordée à Mme X_____, à la charge de l'AIG (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

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