

GE_GERICHTE ATA/128/2015 vom 3. Februar 2015

GE Cour de justice, 2015-02-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_128_2015

FR: GE_GERICHTE ATA/128/2015 du 3 février 2015

IT: GE_GERICHTE ATA/128/2015 del 3 febbraio 2015

Regeste

Résumé: Lorsque la loi prescrit à l'État de ne pas licencier un fonctionnaire dont le poste est supprimé s'il est possible de le reclasser dans une autre fonction, elle n'impose pas une obligation de résultat mais celle de mettre en oeuvre tout ce qui peut raisonnablement être exigé pour que la procédure de reclassement aboutisse. Tel a bien été le cas en l'espèce : durant près d'une année, le recourant a bénéficié d'un suivi administratif, ainsi que de conseils et de mesures d'accompagnement ; tous les organismes chargés de l'engagement du personnel au sein de l'administration cantonale ont été rendus attentifs au besoin de reclassement de l'intéressé ; sa responsable des ressources humaines et le directeur de l'OPE ont enfin appuyé chacune de ses postulations au sein du pouvoir judiciaire. La prérogative de l'OPE d'imposer la candidature d'un collaborateur, dont le poste est supprimé, dans une fonction correspondant à ses compétences n'a de portée qu'au sein de l'administration cantonale. L'OPE ne peut pas en faire usage à l'égard du pouvoir judiciaire qui règle son organisation de manière indépendante.

Erwägungen

E. 12

septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2)

Selon l'art. 31 al.1 LPAC, tout membre du personnel dont les rapports de service ont été résiliés peut recourir à la chambre administrative pour violation de la loi. Si la chambre administrative retient que le licenciement est contraire au droit, elle peut proposer à l'employeur la réintégration (art. 31 al. 2 LPAC). En cas de décision négative de celui-ci, elle fixe une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à un mois du dernier traitement brut, ni supérieur à six mois pour les employés, respectivement vingt-quatre mois pour les fonctionnaires (art. 31 al. 3 LPAC). 3)

L'art. 23 al. 1 LPAC dispose que lorsque, pour des motifs de réorganisation ou de restructuration du service, un poste occupé par un membre du personnel régulier est supprimé, le Conseil d'État, la commission de gestion du pouvoir judiciaire ou le conseil d'administration peut résilier les rapports de travail.

En l'espèce, il n'est pas contesté que la restriction budgétaire votée par le Grand Conseil au mois de décembre 2011 a abouti à la suppression du poste de

- 12/17 - A/1492/2013 juriste 2 occupé par le recourant au sein du PPDT, ni que celui-là était membre du personnel régulier de l'administration cantonale au moment de cette suppression. 4)

Le recourant considère, en revanche, que l'État n'a pas satisfait à son obligation de le reclasser, de sorte que son licenciement, arrêté le 20 mars 2013 pour le 31 juillet 2013,

serait contraire au droit.

a. Selon l'art. 23 al. 2 LPAC, la résiliation des rapports de service d'un fonctionnaire pour suppression de poste ne peut intervenir que s'il se révèle impossible de confier au membre du personnel régulier un autre poste correspondant à ses capacités.

b. Cette condition est une expression du principe de la proportionnalité qui 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. 1 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 - Cst. - RS 101 ; Arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/434/2009 du 8 septembre 2009 consid. 3).

c. On trouve la même règle dans le Statut du personnel de la Ville de Genève du 29 juin 2010 (LC 21 151) à son art. 34 al. 2 let. d et, en des termes un peu différents, à l'art. 19 al. 1 de la loi sur le personnel de la Confédération du 24 mars 2000 (LPers - RS 172.220.1), applicable aux employés fédéraux, qui dispose qu'avant de résilier le contrat de travail sans qu'il y ait faute de l'employé, l'employeur prend toutes les mesures qui peuvent raisonnablement être exigées de lui pour garder l'employé à son service.

d. Pour assurer le respect de cette règle, le Conseil d'État a, le 28 mars 2007, adopté un dispositif produit par le recourant. Émis par l'autorité chargée de l'application concrète de la loi ce dernier constitue une ordonnance administrative, également appelée directive et destinée à rendre explicite une ligne de conduite. De tels actes administratifs permettent d'unifier et de rationaliser la pratique, assurant de ce fait le respect du principe de l'égalité de traitement et une meilleure prévisibilité administrative. Ils facilitent le contrôle juridictionnel, puisqu'ils permettent à l'administration d'agir selon des critères rationnels, cohérents et continus, et non pas selon une politique variant de cas en cas, tout en dotant le juge de l'instrument nécessaire pour vérifier la correcte application de la loi (ATA/434/2009 précité consid. 4 ; ATA/78/2008 du 19 février 2008 consid. 8 ; ATA/594/2007 du 20 novembre 2007 ; ATA/864/2005 du 20 décembre 2005 consid. 3 ; ATA/763/2002 du 3 décembre 2002 consid. 5 et les autres références citées).

e. La directive en cause prévoit notamment qu'une fois la suppression de poste décidée, l'employé est convoqué à un premier entretien lors duquel il est formellement informé de la situation. À cette occasion, si une nouvelle affectation

- 13/17 - A/1492/2013 lui est proposée et qu'il la refuse pour un motif fondé, un entretien est fixé un mois plus tard. S'il refuse la proposition pour un motif infondé, il dispose de dix jours pour revenir sur sa décision, ensuite de quoi le licenciement peut être prononcé.

La réaffectation proposée au collaborateur doit tenir compte des compétences et du taux d'activité de la personne concernée. Un collaborateur ou une collaboratrice peut refuser une proposition de nouvelle affectation pour motifs fondés. Par motifs fondés il faut entendre, notamment, la non adéquation des compétences professionnelles de la personne avec celles attendues pour le poste.

Lors du deuxième entretien, si aucune nouvelle proposition d'affectation n'est possible, des mesures d'accompagnement sont proposées et mises en place en collaboration avec l'OPE. Le licenciement peut être prononcé un mois plus tard, avec un délai de congé de quatre mois (art. 20 al. 4 LPAC), mais son effectivité est subordonnée à l'absence de transfert réalisé durant cette période, suite à l'application des mesures d'accompagnement mises en

place. Si le licenciement est prononcé à l'issue du processus, l'indemnité prévue par l'art. 23 al. 4 LPAC est versée et les mesures d'accompagnement sont poursuivies si nécessaire.

f. Selon la jurisprudence, lorsque la loi prescrit à l'État de ne pas licencier une personne qu'il est possible de reclasser ailleurs, elle ne lui impose pas une obligation de résultat, mais celle de mettre en œuvre tout ce qui peut être raisonnablement exigé de lui (ATA/434/2009 précité consid. 7). En outre, l'obligation de l'État de rechercher un autre emploi correspondant aux capacités du membre du personnel dont le poste est supprimé se double, corrélativement, d'une obligation de l'employé, non seulement de ne pas faire obstacle aux démarches entreprises par l'administration, mais de participer activement à son reclassement (ibid.). 5)

En l'espèce, la chancellerie a suivi le dispositif prévu par le Conseil d'État, l'appliquant avec souplesse du point de vue des délais et anticipant certaines des démarches prévues pour favoriser le reclassement du recourant.

Dès l'annonce de la suppression du poste de l'intéressé, le directeur de l'OPE a, le 5 juillet 2012, informé les organisations représentatives du personnel au sein de l'administration cantonale de l'ouverture d'une procédure en reclassement. Le 13 juillet 2012, la DRH de la chancellerie a transmis à tous les membres du collège spécialisé des RH de l'administration cantonale le dossier de candidature de M. A_____ en vue de son reclassement. Le 20 juillet 2012, tous les secrétaires généraux des départements ont été rendus attentifs à celui-ci.

Le 8 août 2012, le recourant a été convoqué à un premier entretien. Lors de celui-ci, il est apparu qu'au sein de l'administration cantonale, seul un poste de

- 14/17 - A/1492/2013 juriste 2 auprès du DU était à pourvoir. M. A_____ a expliqué qu'il ne pouvait pas l'accepter en raison du taux d'activité proposé (50%), ce qui, à teneur du dispositif, constituait bien un motif fondé de refus de poste. La chancellerie en a pris acte, le convoquant à un second entretien fixé au 2 octobre 2012, soit deux mois après le premier, afin de tenir compte de la période estivale peu propice à la recherche d'une nouvelle affectation.

Sans attendre ce second entretien, la DRH de la chancellerie a, le

E. 17

septembre 2012, proposé à l'intéressé d'effectuer un bilan de compétences professionnelles. Parallèlement, elle a relancé les membres du collège spécialisé des RH de l'administration cantonale pour obtenir de nouvelles propositions de reclassement. Lors de l'entretien du 2 octobre 2012, la DRH a remis au recourant deux offres d'emploi publiées au BPV, la première concernait des postes de juriste 1 à 100% ouverts auprès du registre foncier, l'autre portait sur un poste de juriste 2 à 50% auprès de l'office des bâtiments. Elle a également informé le recourant de l'ouverture de deux postes de greffiers-juristes à 100% au sein du Tribunal des mineurs. Par courriel du 3 octobre 2012, elle l'a vivement invité à déposer des candidatures pour les différents postes en question, soulignant le fait que sur le plan du traitement, il bénéficierait de droits acquis en cas de postulation à une fonction affectée à un classe inférieure à celle de son poste actuel. Parallèlement, elle est intervenue auprès du CEBIG afin que le bilan de compétences puisse être rapidement effectué.

Sur demande de la supérieure hiérarchique du recourant, l'OPE et la chancellerie ont ensuite consenti à repousser le terme de la procédure au mois de décembre 2012, afin

d'optimiser les chances de reclassement de M. A_____. Le 12 octobre 2012, la DRH de la chancellerie a rappelé au recourant que plusieurs postes de juriste 1 à 100% étaient à pourvoir au registre foncier, postes pour lesquels l'OPE pourrait très fortement soutenir une candidature de sa part. Le recourant n'y a toutefois pas postulé, concentrant ses démarches sur des postes mis au concours par le pouvoir judiciaire. À l'entretien du 23 janvier 2013, la chancellerie a entendu le recourant, avant de constater l'échec de la procédure de reclassement et de lui annoncer la résiliation prochaine de ses rapports de service. Celle-ci est finalement intervenue le 20 mars 2013, soit plus d'un mois après que le recourant ait retrouvé sa pleine capacité de travail, avec effet au 31 juillet 2013.

La procédure de reclassement du recourant s'est ainsi déroulée sur près d'une année (huit mois et demi si l'on excepte la période d'invalidité de travail), au lieu des six mois prévus par le dispositif. Or, durant toute cette période, M. A_____ a bénéficié non seulement d'un suivi administratif, mais également de conseils et de mesures d'accompagnement consistant dans un bilan de compétences. Tous les organismes chargés de l'engagement du personnel au sein de l'administration cantonale ont en outre été rendus attentifs au besoin de reclassement de l'intéressé, tandis que la DRH de la chancellerie et le directeur de

- 15/17 - A/1492/2013 l'OPE ont, en parallèle, appuyé chacune de ses postulations au sein du pouvoir judiciaire. 6)

Le recourant reproche à l'OPE de n'avoir pas fait usage de sa prérogative lui permettant d'imposer sa candidature pour un poste correspondant à ses compétences.

a. Selon le dispositif, les collaborateurs dont le poste est supprimé sont prioritaires sur les postes vacants. L'OPE peut imposer qu'un collaborateur dont le poste est supprimé, et dont les compétences sont en adéquation avec un poste vacant, y soit affecté, que ce soit sur le plan départemental ou interdépartemental. Cette prérogative de l'OPE ne s'applique pas aux cadres supérieurs de l'administration, réserve que la juridiction de céans a jugée conforme à l'art. 23 al. 2 LPAC (ATA/434/2009 précité consid. 9).

b. Comme son texte l'indique, la prérogative en cause n'a en outre de portée qu'au sein de l'administration cantonale qui compte sept départements en sus de la chancellerie d'État (art. 1 ss du règlement sur l'organisation de l'administration cantonale du 11 décembre 2013 - ROAC - B 4 05.10). Le pouvoir judiciaire, dont l'autonomie est garantie par la Constitution de la République et canton de Genève du 14 octobre 2012 (Cst-GE - A 2 00 ; art. 117), n'en fait pas partie. Il est en effet indépendant de toutes les autres autorités, dont en particulier du Conseil d'État qui dirige l'administration cantonale (art. 106 Cst-GE). En disposant que les juridictions règlent elles-mêmes leur organisation (art. 25 al. 1 LOJ) et en attribuant à la commission de gestion la compétence de recruter le personnel du pouvoir judiciaire (art. 41 al. 1 let. d LOJ), la loi consacre également l'autonomie de ce dernier. L'indépendance du pouvoir judiciaire en matière de personnel ressort en outre du texte de l'art. 23 al. 1 LPAC.

c. Cela signifie que si l'OPE peut imposer qu'un collaborateur, dont le poste est supprimé, soit réaffecté dans un poste vacant de l'administration cantonale correspondant à ses compétences, il n'a pas le même pouvoir vis-à-vis des instances de recrutement du personnel au sein du pouvoir judiciaire. Vis-à-vis de ces dernières, il ne peut qu'appuyer la candidature du collaborateur concerné et assume, ce faisant, pleinement ses obligations en matière de reclassement.

Tel a bien été le cas en l'espèce pour toutes les postulations que le recourant a, durant la procédure de reclassement, effectuées au sein du pouvoir judiciaire. Entre le soutien apporté aux candidatures du recourant et les autres mesures d'accompagnement qu'il a prises, le Conseil d'État, soit pour lui l'OPE et la DRH de la chancellerie, a ainsi entrepris tout ce qui pouvait être raisonnablement exigé de lui en vue de favoriser le reclassement du recourant.

À l'inverse, force est d'admettre que M. A_____ a concentré ses démarches sur des postes mis au concours au sein du pouvoir judiciaire et s'est

- 16/17 - A/1492/2013 refusé à postuler aux postes de juriste 1 à 100% ouverts auprès du registre foncier. Certes, les postes en question requéraient des compétences moindres par rapport à celles qu'il avait exercées jusque-là. Il s'agissait toutefois des deux seuls postes correspondant à son profil, mis au concours durant la procédure de reclassement. Et c'est aussi pour ces deux seuls postes de l'administration cantonale que l'OPE aurait pu imposer sa candidature au DALE. Dans la mesure où son dernier traitement lui était garanti, l'on comprend ainsi mal pourquoi le recourant, qui souhaitait demeurer au sein de l'administration cantonale, n'y a pas postulé.

Partant, le grief de violation de l'art. 23 LPAC doit être écarté. 7)

En tout point mal fondé, le recours sera rejeté. Un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant qui succombe (art. 87 al.1 LPA). En application de l'art. 87 al. 2 LPA, il ne lui sera pas alloué d'indemnité.

* * * * *

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