

GE_GERICHTE ATA/1579/2019 vom 29. Oktober 2019

GE Cour de justice, 2019-10-29, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_1579_2019

FR: GE_GERICHTE ATA/1579/2019 du 29 octobre 2019

IT: GE_GERICHTE ATA/1579/2019 del 29 ottobre 2019

Erwägungen

E. 15

décembre 2015 consid. 9b et les références citées).

- 22/28 - A/1606/2019

g. L'autorité administrative est dispensée de l'obligation d'ouvrir une procédure de reclassement si le médecin conseil atteste que le fonctionnaire n'est pas médicalement apte à reprendre un emploi quelconque au sein de l'État de Genève à court et à moyen terme, que le fonctionnaire ne conteste pas cette situation et que le délai de protection de la résiliation des rapports de service pour temps inopportun est échu (ATA783/2014 du 7 octobre 2014 confirmé par arrêt du Tribunal fédéral 8C_839/2014 du 5 mai 2015)

h. La jurisprudence fédérale a relevé que lorsqu'un reclassement revenait en fin de compte à reporter dans un autre service des problèmes de comportement reprochés au recourant, il paraissait illusoire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_839/2014 du 5 mai 2015 consid. 7.1

La chambre de céans a déjà retenu, dans le cas d'un licenciement pour motif fondé, que l'intérêt public à la protection de la personnalité des collaborateurs de l'État était prépondérant par rapport à l'intérêt du recourant de se voir soumettre à une procédure de reclassement, le harcèlement sexuel et l'atteinte à la personnalité étant inacceptables (ATA/674/2017 du 20 juin 2017 consid. 21). Compte tenu de l'attitude générale inappropriée de l'intéressé sur son lieu de travail, insuffisamment respectueuse de la sphère personnelle d'autrui, et de comportements inappropriés à l'égard de certaines collaboratrices, ayant conduit à un avertissement et la fixation d'objectifs visant à l'améliorer en vain, la continuation des rapports de service n'était plus compatible avec le bon fonctionnement du département intimé. Ce dernier pouvait donc valablement constater une inaptitude à remplir les exigences de son poste de la part du recourant (ATA/674/2012 précité consid. 19).

Dans un ATA/1476/2019 du 8 octobre 2019, la chambre de céans a retenu que c'était à bon droit que la collectivité publique concernée avait refusé de reclasser un homme ayant commis des actes constitutifs de harcèlement sexuel, en se fondant sur les conclusions du groupe de confiance. Il avait parallèlement persisté tout au long de la procédure, à contester les faits reprochés ou en diminuer la portée par rapport à son ancienneté et ses compétences techniques. Soumettre un éventuel reclassement à la condition qu'il subirait régulièrement des évaluations de son comportement ne semblait pas suffisant pour assurer la protection de la personnalité des collaborateurs de l'État. Un reclassement paraissait illusoire, dans la mesure où cela reviendrait à reporter dans un autre service ses problèmes de comportement. Il n'apparaissait pas davantage qu'une autre mesure ou solution alternative au reclassement aurait pu être envisagée. Le recourant n'en suggérait d'ailleurs aucune.

Ces cas sont toutefois exceptionnels. Seules les circonstances particulières, dûment établies à satisfaction de droit, peuvent justifier une telle exception au principe légal du reclassement et faire primer l'intérêt public et privé de nombreux employés de l'État sur l'intérêt privé, pourtant important, de la personne licenciée.

- 23/28 - A/1606/2019 13) a. En l'espèce, les parties ne contestent pas que, d'un point de vue médical, le reclassement hors de l'IMAD est possible, l'intéressée conservant sa capacité de travailler ailleurs qu'à l'IMAD. La jurisprudence relative à l'impossibilité de reclasser un fonctionnaire durablement incapable de travailler ne trouve donc pas application.

b. L'IMAD allègue qu'une mesure de reclassement au sens de l'art. 46A al. 1 RPAC au sein de l'IMAD était vaine au vu de l'absence de postes correspondant au profil de l'intéressée, ce que la chambre de céans a aussi retenu conformément aux considérants qui précèdent.

c. S'agissant de poste hors de l'IMAD, il n'est pas contesté par l'autorité intimée qu'aucune mesure de reclassement hors IMAD n'a été entreprise. Il n'est de même pas contesté que la recourante est apte à travailler chez tout autre employeur que l'établissement intimé. Ses chances de retrouver un emploi sont donc effectives.

L'employeur a détaillé lors de l'entretien de service du 28 janvier 2019 les motifs pour lesquels il considérait un reclassement comme vain à savoir que : « les comportements globaux et de communication relevés dans le cadre de l'entretien de service du 27 juillet 2018 – pour lequel [elle] [avait] eu l'occasion d'exercer [son] droit d'être entendue – sont avérés et démontrés. Ils pourraient se reproduire dans toute autre fonction, menant à de nouvelles situations de conflits et d'absences, en reportant dans un autre service des problèmes de communication et de comportement ».

Or, lesdits comportements avaient fait l'objet d'une procédure disciplinaire à l'encontre de la recourante qui avait été abandonnée par l'employeur le 21 décembre 2018. Ils ne peuvent en conséquence fonder un refus de procédure de reclassement.

Une analyse plus détaillée des arguments de l'autorité intimée quant au fondement de ce refus, en lien avec les motifs fondés invoqués de l'art. 22 LPAC, parvient au même résultat. Dans le second entretien de service, du 28 janvier 2019, l'employeur fait référence à des problèmes qualifiés de « globaux et de communication » puis de « communication et de comportement ». S'agissant des premiers, l'intimée relève que la recourante a pu exercer son droit d'être entendue lors de la première procédure de reclassement. Aucune mention n'est faite de la présente procédure. Or, la première procédure portait sur une insuffisance de prestations (let. a) et une inaptitude (let. b), alors que la seconde porte sur une inaptitude (let. b) et la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c). En conséquence, les problèmes qualifiés de « globaux et de communication » font référence au grief d'insuffisance de prestations (let. a). Les problèmes de « communication et de comportement » mentionnés en fin du second entretien de service sont clairement des problèmes d'insuffisance de prestations tant pour le

- 24/28 - A/1606/2019 premier terme, conformément à ce qui précède, que pour ce qui concerne les problèmes comportementaux.

En refusant de procéder à un reclassement pour des motifs comportementaux, l'employeur réintroduit dans son raisonnement des motifs auxquels il avait expressément renoncé en décembre 2018. Ce faisant, il contrevient aux art. 44 RPAC et 22 LPAC en introduisant des

« motifs fondés » autres que ceux évoqués pour mettre un terme aux rapports de service. Pour ce motif déjà, l'absence de démarches de reclassement hors IMAD viole le droit.

De surcroît, l'autorité intimée a reconnu en audience que la recourante avait des capacités en informatique. Si elle a repris les motifs comportementaux, en indiquant que la recourante ne pourrait toutefois exercer ses compétences que privée de toute communication avec des tiers, elle n'a pas nié les compétences de l'intéressée.

L'intimée reproche à la recourante son absence de proactivité et de collaboration. Or, contrairement à ce que soutient l'autorité intimée, le fait, notamment, d'être cadre, d'avoir été malade ou de ne pas prendre un traitement médical, ne sont pas des éléments pertinents qui pourraient exonérer l'IMAD de procéder au reclassement de l'intéressée.

De même, l'obligation de collaborer faite au collaborateur dans la LPAC implique qu'une procédure soit entamée. Le grief de l'IMAD à ce titre n'est pas pertinent.

La procédure de reclassement, formalisée à l'art. 31 LPAC, prévoit plusieurs étapes, en l'espèce non respectées ni même tentées par l'intimée. Elles sont pourtant obligatoires. Les exceptions sont exceptionnelles et non réalisées en l'espèce.

Dès lors, en n'effectuant pas de procédure de reclassement, l'IMAD a violé la loi. Cette erreur de procédure rend la décision de licenciement du 22 mars 2019 contraire au droit (ATA/1193/2017 du 22 août 2017 consid. 8). 14) a. Si la résiliation des rapports de service est contraire au droit, la chambre administrative peut proposer la réintégration à l'autorité compétente (al. 3). En cas de décision négative de l'autorité compétente ou de refus du recourant, la chambre administrative fixe une indemnité au recourant, dont le montant ne peut être inférieur à un mois et supérieur à vingt-quatre mois du dernier traitement brut à l'exclusion de tout autre élément de rémunération (al. 4).

En l'espèce, dans la mesure où l'autorité intimée s'est expressément opposée à la réintégration de la recourante, il y a lieu de procéder à la fixation de l'indemnité à laquelle elle a droit en vertu de l'art. 31 LPAC.

- 25/28 - A/1606/2019

b. Pour fixer l'indemnité, il y a lieu de tenir compte de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, et de les apprécier sans donner une portée automatiquement prépondérante à certains aspects, comme le fait d'avoir ou non retrouvé un emploi en cours de procédure (ATA/274/2015 du 17 mars 2015 consid. 9b ; ATA/744/2014 du 23 septembre 2014 consid. 4b et les références citées). Cette jurisprudence a été confirmée par le Tribunal fédéral (arrêts du Tribunal fédéral 8C_472/2014 du 3 septembre 2015 consid. 11.2 ; 8C_421/2014 du 17 août 2015 consid. 3.4.2 ; 8C_436-437/2014 du 16 juillet 2015 consid. 9.2 ; ATA/347/2016 précité).

c. L'ATA/1193/2017 précité consid. 9b donne un aperçu de la jurisprudence rendue en matière de fixation d'une indemnité en cas de licenciement d'agents publics avant la modification de l'art. 31 LPAC.

Depuis la modification de l'art. 31 LPAC entrée en vigueur le 19 décembre 2015, les indemnités allouées par la chambre administrative en cas de violation de la procédure de reclassement se sont montés respectivement à

- six mois d'indemnité ont été alloués à la recourante (ATA/1193/2017 précité confirmé par le Tribunal fédéral le 11 octobre 2018 dans la cause 8C_697/2017) pour absence de

procédure de reclassement, les circonstances comprenant aussi la durée des rapports de service (douze ans), les conditions du transfert de la recourante au service de facturation – présenté par la hiérarchie comme une nouvelle chance, alors qu'apparaissait dans la procédure l'intention de son employeur d'écarter la recourante –, le manque de soutien de la hiérarchie dans le cadre de la procédure d'enquête administrative ouverte contre son supérieur hiérarchique et qui avait affecté la recourante, la chronologie des événements (la recourante avait été convoquée à un entretien de service et s'était fait licencier à l'issue d'une procédure qui ne la concernait pas directement et lors de laquelle elle n'avait pas pu se défendre alors que de nombreux témoignages l'avaient accablée) ;

- neuf mois pour une absence de reclassement et un refus de réintégrer l'intéressé (ATA/1195/2017 du 22 août 2017 confirmé par arrêt du Tribunal fédéral 8C_696/2017).

d. La chambre administrative a pour pratique de fixer l'indemnité pour refus de réintégration à un certain nombre de mois du dernier traitement brut de l'employé, conformément à l'art. 31 al. 4 LPAC (ATA/1042/2016 du 13 décembre 2016 ; ATA/258/2014 du 15 avril 2014). De plus, l'indemnité fondée sur cette disposition comprend le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés et n'est pas soumise à la déduction des cotisations sociales (ATA/1042/2016 précité ; ATA/590/2016 du 12 juillet 2016 ; ATA/1213/2015 du 10 novembre 2015). En l'absence de conclusion sur ce point, les intérêts moratoires n'y sont pas

- 26/28 - A/1606/2019 additionnés (art. 69 al. 1 LPA ; ATA/273/2015 du 17 mars 2015 ; ATA/193/2014 du 1er avril 2014).

e. En l'espèce, étant donné l'ensemble des circonstances susmentionnées, à savoir notamment une procédure de reclassement limitée au seul établissement public autonome concerné sans autre démarche vers les autres services de l'État, une capacité de travail pleine dans tout autre service autre que l'établissement concerné, mais aussi la durée des rapports de service (plutôt courte de quatre ans), les difficultés rencontrées dès la période probatoire, qui peuvent être prises en compte dans ce cadre, l'indemnité, conformément à la pratique de la chambre de céans, sera arrêtée à trois mois du dernier traitement mensuel brut de la recourante au sens de l'art. 2 de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15).

Au vu de ce qui précède, le recours sera admis partiellement. La décision querellée sera déclarée contraire au droit.

L'indemnité pour refus de réintégration sera fixée à trois mois du dernier traitement brut de la recourante au sens de l'art. 2 LTrait, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération et sans intérêt moratoire. 15) Aucun émolument ne sera mis à la charge de la recourante, vu l'issue du litige (art. 87 LPA) et une indemnité de procédure de CHF 1'000.- lui sera allouée à la charge de l'IMAD (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *