

GE_GERICHTE ATA/1778/2019 vom 10. Dezember 2019

GE Cour de justice, 2019-12-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_1778_2019

FR: GE_GERICHTE ATA/1778/2019 du 10 décembre 2019

IT: GE_GERICHTE ATA/1778/2019 del 10 dicembre 2019

Regeste

Résumé: Confirmation d'une résiliation de rapports de service pour motifs fondés. Procédure de reclassement non conforme. Indemnité fixée à quatre mois de traitement, en tenant compte du refus de réintégration faisant suite à la constatation d'une autre violation de procédure (ATA/677/2017 du 20 juin 2017) en raison de l'autorité incompétente qui avait pris la décision de licenciement.

Erwägungen

E. 20

juin 2017 (ATA/677/2017), de sorte qu'il n'y a pas lieu d'y revenir. 2)

En cours d'instruction, le recourant a demandé, outre l'audition de témoins, la production de plusieurs documents par les intimés, lesquels ont argué qu'il s'agissait de documents internes ou mettant en cause des tiers.

Le 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) comprend notamment le droit pour l'intéressé de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique, de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 135 I 279 consid. 2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_585/2014 du 13 février 2015 consid. 4.1). Le droit de faire administrer des preuves découlant du droit d'être entendu n'empêche pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction, lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 138 III 374 consid. 4.3.2 ; 134 I 140 consid. 5.3).

De plus, le droit d'être entendu ne peut être exercé que sur les éléments qui sont déterminants pour décider de l'issue du litige (ATF 135 I 279 consid. 2.3 ; 132 V 368 consid. 3.1). L'autorité de décision peut donc se livrer à une appréciation anticipée de la pertinence du fait à prouver et de l'utilité du moyen de preuve offert et, sur cette base, refuser de l'administrer. Ce refus ne viole le droit d'être entendu que si l'appréciation à laquelle elle a ainsi procédé est entachée d'arbitraire (art. 9 Cst. ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.2 ; 136 I 229 consid. 5.3).

Force est de constater qu'en l'espèce, ni l'intégralité du rapport d'audit du service B_____ de juillet 2013, ni celle des procès-verbaux y afférents, ou encore un courrier de démission particulier, de surcroît envoyé après l'entretien de service du recourant, ne sont nécessaires

à la chambre de céans pour trancher le litige. Pour des motifs qui ressortent des considérants qui suivent, l'audition des témoins supplémentaires n'est pas susceptible de modifier l'issue du présent litige.

La chambre administrative, qui a notamment procédé à une audience de comparution personnelle et d'enquêtes, renoncera donc à procéder aux mesures d'instructions demandées.

- 11/20 - A/93/2017 3) a. Le litige concerne une décision de résiliation des rapports de service du recourant, prononcée le 23 novembre 2016 pour motif fondé. Le recours du 9 janvier 2017 concluait à la restitution de l'effet suspensif, à la nullité de la décision, subsidiairement à son annulation ainsi qu'à la réintégration du recourant.

b. En tant que membre du personnel des HUG, le recourant est soumis à la LPAC, au règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01) ainsi qu'au statut en application de l'art. 1 al. 1 let. e LPAC et de l'art. 7 let. e de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 (LEPM - K 2 05).

c. Par arrêt du 20 juin 2017 (ATA/677/2017), la chambre administrative a constaté que la décision de résiliation n'était pas nulle mais était contraire au droit au sens de l'art. 31 al. 3 LPAC car prononcée par une autorité incompétente, et a proposé la réintégration du recourant aux HUG, en application de cette même disposition légale. Les HUG ont refusé la réintégration du recourant le 7 septembre 2018.

La chambre de céans est ainsi toujours saisie du recours déposé contre la décision de résiliation et, contrairement à ce que retient le recourant, les HUG à qui la proposition de réintégration a été faite ont, par leur refus, confirmé la décision de résiliation prise initialement par la directrice générale des ressources humaines. 4)

Il convient donc, à ce stade, d'examiner si la décision de résiliation a été prononcée pour des motifs fondés, au sens de l'art. 22 LPAC et rendue en conformité avec la procédure prévue par la LPAC et la RPAC. 5)

Le recourant invoque une violation de son droit d'être entendu. L'autorité intimée ne l'aurait pas « interpellé » avant le licenciement, n'aurait pas donné suite à son offre de preuve et n'aurait pas motivé sa décision.

a. La procédure de résiliation des rapports de service des fonctionnaires des HUG est formalisée par le RPAC et le statut. Notamment, lors de l'entretien de service, le membre du personnel peut se faire accompagner d'une personne de son choix. Un responsable des ressources humaines est présent. La convocation doit parvenir au membre du personnel quatorze jours avant l'entretien. Ce délai peut être réduit lorsque l'entretien a pour objet une infraction aux devoirs du personnel. La convocation précise la nature, le motif de l'entretien et les personnes présentes pour l'employeur. Elle rappelle le droit de se faire accompagner. Un compte rendu d'entretien est établi dans les sept jours. Les divergences éventuelles peuvent y figurer ou faire l'objet d'une note rédigée par le membre du personnel dans un délai de quatorze jours, dès réception du compte rendu de l'entretien de service (art. 44 RPAC ; art. 46 statut).

- 12/20 - A/93/2017

b. La portée du droit d'être entendu est déterminée d'abord par le droit cantonal (arrêt du Tribunal fédéral 1C_915/2013 du 6 octobre 2014 consid. 4.1) et le droit administratif spécial (ATF 126 I 15 consid. 2 et les arrêts cités). Si la protection prévue par ces lois est insuffisante, ce sont les règles minimales déduites de la Constitution qui s'appliquent (art. 29 al. 2 Cst. ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_915/2013 précité). L'art. 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 (CEDH - RS 0.101) n'accorde pas au justiciable de garanties plus étendues que celles découlant de l'art. 29 al. 2 Cst. (arrêt du Tribunal fédéral 6B_24/2010 du 20 mai 2010 consid. 1 et les arrêts cités). Cela n'implique pas une audition personnelle de l'intéressé, celui-ci devant simplement disposer d'une occasion de se déterminer sur les éléments propres à influencer sur l'issue de la cause (art. 41 LPA ; ATF 140 I 68 consid. 9.6 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_1003/2017 du 21 juin 2018 consid. 3 ; ATA/723/2018 du 10 juillet 2018).

c. Le droit d'être entendu implique pour l'autorité de motiver sa décision, ce que rappelle l'art. 21 al. 3 LPAC. Selon la jurisprudence, il suffit que l'autorité mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause (ATF 141 III 28 consid. 3.2.4 ; 138 I 232 consid. 5.1). L'autorité n'a pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués, mais peut au contraire se limiter à l'examen des questions décisives. La motivation peut d'ailleurs être implicite et résulter des différents considérants de la décision (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_341/2016 du 3 octobre 2016 consid. 3.1).

d. En l'espèce, le recourant se plaint de n'avoir pas été « interpellé » avant le licenciement qui a eu lieu près d'une année après qu'il a eu l'occasion de se prononcer sur les divers reproches formulés à son encontre. Or, comme il l'admet lui-même, l'intéressé a eu l'occasion de déposer des observations circonstanciées après l'entretien de service lors duquel des manquements graves et répétés aux devoirs de service ont été relevés. La décision de résiliation se fondant sur ces manquements, le droit d'être entendu du recourant a donc été respecté.

Quant à « l'offre de preuve » faite par le recourant aux HUG, elle portait sur un des éléments qui lui était reproché, à savoir le dépassement des heures supplémentaires faites par les collaborateurs de son secteur. Outre que la procédure rappelée ci-dessus ne prévoit pas l'ouverture d'enquêtes et, même à supposer que le recourant ait fourni la preuve recherchée, les autres manquements évoqués lors de l'entretien de service sont suffisants pour constituer un motif fondé, comme cela sera vu ci-dessous.

S'agissant finalement de la motivation de la décision, celle-ci est suffisante puisqu'elle renvoie à l'entretien de service du 5 novembre 2015, lequel a été suivi

- 13/20 - A/93/2017 d'un compte rendu le 10 novembre 2015 détaillant sur près de sept pages avec des pièces annexées les manquements reprochés ainsi que les articles du statut auxquels ils se rapportent. Pour le surplus, le recourant a compris les motifs à l'origine de son licenciement, à propos desquels il a pu prendre position à de nombreuses reprises, notamment dans sa détermination du 15 décembre 2015 détaillée sur vingt-quatre pages, avant que la décision ne soit prise.

En conséquence, le grief de violation du droit d'être entendu sera écarté. 6) a.

Conformément à l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité compétente peut résilier les rapports de

service du fonctionnaire pour un motif fondé.

b. Il y a motif fondé au sens de l'art. 22 LPAC, lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de : l'insuffisance des prestations (let. a) ; l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ; la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c).

Le motif fondé, au sens de l'art. 22 LPAC, n'implique pas l'obligation pour l'employeur 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/1679/2019 du 19 novembre 2019). L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir mais à adapter la composition de la fonction publique aux exigences relatives au bon fonctionnement de celle-ci (ATA/1471/2017 du 14 novembre 2017).

Des manquements dans le comportement de l'employé ne peuvent constituer un motif de licenciement que lorsqu'ils sont reconnaissables également pour des tiers. Il faut que le comportement de l'employé perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise (en l'espèce, du service) ou qu'il soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-897/2012 du 13 août 2012 consid. 6.3.2 ; ATA/1577/2019 du 29 octobre 2019 ; Valérie DÉFAGO GAUDIN, Conflits et fonction publique : instruments, in Jean-Philippe DUNAND/ Pascal MAHON [éd.], Conflits au travail, 2015, p. 161-162).

c. Les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'établissement et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 statut). Ils se doivent, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, et de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (art. 21 let. a statut).

- 14/20 - A/93/2017

S'agissant de l'exécution du travail, les membres du personnel se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 statut).

d. Les membres du personnel chargés de fonctions d'autorité sont tenus, en outre : d'organiser le travail de leur service ; de diriger leurs subordonnés, d'en coordonner et contrôler l'activité, d'assurer l'exécution ou la transmission des décisions qui leur sont notifiées (art. 23 statut) 7)

Les HUG ont retenu des manquements graves et répétés à l'égard du recourant, détaillés dans le compte rendu de l'entretien de service.

Ces manquements découlent notamment de courriers émanant du syndicat SSP/VPOD faisant état de dysfonctionnements, soit du manque de respect envers le personnel, de la mauvaise gestion du personnel, d'inégalité dans le traitement des collaborateurs, d'arbitraire, d'atteinte à la personnalité des collaborateurs, de non-respect des directives et règles des HUG et d'absence de soutien des collaborateurs en cas de problèmes avec le personnel soignant. Les plaintes portaient sur les cas de six personnes, représentant environ 10 % de l'équipe gérée par le recourant.

Certes, le recourant conteste les reproches formulés à son encontre par le syndicat. Cela étant, l'instruction menée par la chambre de céans a permis d'établir que les reproches retenus ont été formulés sur la base de constatations établies par Mme H_____, la supérieure hiérarchique du recourant, et que, selon le témoignage du responsable RH du département, il y avait une concordance entre ces évaluations faites par la cheffe de service et les courriers de plainte du syndicat, au fil des mois.

La plupart des plaintes dataient de 2013 mais, si un premier coaching avait mené à une certaine amélioration, constatée dans l'entretien d'évaluation du 19 février 2014, le dernier coaching de début 2015 n'avait pas pu améliorer la situation, comme en attestait l'intervention du syndicat lors d'une séance d'une commission paritaire du 5 février 2015 mettant en cause le recourant et relevant notamment des comportements inadéquats d'humiliation et de mépris du personnel.

Outre les dysfonctionnements relevés ci-dessus, les manquements évoqués lors de l'entretien de service concernaient également et surtout les objectifs 2015 fixés par la cheffe de service, soit ceux portant sur la gestion des chefs d'équipe, l'organisation du secteur, le non-respect de directives et le non-respect de la loi sur le travail.

Le recourant, qui s'est déterminé sur tous les points évoqués, tout d'abord dans ses observations du 15 décembre 2015 puis dans ses écritures devant la

- 15/20 - A/93/2017 chambre de céans, relève principalement que beaucoup de dysfonctionnements ne sont pas contestés, mais qu'ils n'étaient pas de sa responsabilité, mais de celle des chefs d'équipe ou de sa supérieure hiérarchique. Il invoque également que certaines tâches étaient trop nombreuses et complexes, s'agissant par exemple de saisies incomplètes.

Il ressort toutefois du dossier que l'intéressé n'arrivait pas à effectuer ses tâches de chef de secteur à la satisfaction de son employeur et en particulier de sa hiérarchie directe. Cette constatation ne pourrait, au demeurant, être remise en cause par l'audition de témoins, collègues ou collaborateurs, que propose le recourant.

En qualité de chef de secteur, les HUG estiment qu'il devait être à même de gérer des chefs d'équipe et des collaborateurs. Ils ont relevé que le recourant n'avait jamais réussi à prendre en compte les problématiques de ses collaborateurs et les demandes formulées par le biais du syndicat, se contentant d'imposer des décisions et un cadre de travail à ses collaborateurs. Il s'avère donc que cette façon de gérer son secteur n'était pas conforme à celle voulue par sa hiérarchie qui lui avait fixé des objectifs à cet effet, et créait les problèmes relevés par le syndicat. Les mesures mises en place pour l'aider à atteindre ses objectifs, soit les deux coachings successifs, l'un individuel et l'autre individuel et collectif, ainsi qu'une assistance administrative notamment, s'étaient révélées vaines.

En conséquence, force est de constater que dans de telles circonstances, la poursuite des rapports de service n'était pas compatible avec le bon fonctionnement du service des HUG dans lequel travaillait le recourant, de sorte que les intimés n'ont pas abusé de leur pouvoir d'appréciation en le licenciant. La répétition sur une longue période d'actes incompatibles avec la poursuite des relations de service avait rompu la confiance minimale nécessaire à leur exercice. Ainsi, il faut retenir que la résiliation litigieuse repose sur des motifs fondés au sens des art. 21 al. 3 1ère phrase et 22 LPAC. 8)

Reste à examiner si les HUG ont suivi la procédure prévue par la LPAC et dont les modalités sont prescrites par le RPAC (art. 21 al. 3 LPAC).

a. S'agissant des mesures préalables au licenciement, l'autorité est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé (art. 21 al. 3 LPAC ; art. 46A al. 2 RPAC et art. 48A al. 2 statut). L'intéressé est tenu de collaborer. Il peut faire des suggestions (art. 46A al. 3 RPAC ; art. 48A al. 3 statut). Les modalités de cette procédure sont fixées par règlement (art. 21 al. 3 LPAC).

- 16/20 - A/93/2017

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/1265/2017 du 12 septembre 2017 ; MGC 2005-2006/XI A 10420).

Il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'intéressé à retrouver ou maintenir son « employabilité », soit sa capacité à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau. Avant qu'une résiliation ne puisse intervenir, différentes mesures peuvent être envisagées. Elles peuvent prendre de multiples formes, telles qu'un certificat de travail intermédiaire, un bilan de compétences, un stage d'évaluation, des conseils en orientation, des mesures de formation et d'évolution professionnelles, l'accompagnement personnalisé, voire « l'outplacement ». Il faut ensuite rechercher si une solution alternative de reclassement au sein de la fonction publique cantonale peut être trouvée. En contrepartie de ces mesures, la garantie du niveau salarial atteint en cas de changement d'affectation lié à une mesure de reclassement peut être abrogée (ATA/846/2016 du 11 octobre 2016 ; ATA/310/2015 du 31 mars 2015 ; MGC 2005-2006/XI A 10420 s.).

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. 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 (ATA/679/2017 du 20 juin 2017 ; ATA/298/2016 du 12 avril 2016).

b. En l'espèce, un poste de transporteur brancardier, colloqué en classe de fonction 7, a été proposé au recourant par les HUG. Dans leur courrier du 15 mars 2016, ils ont précisé qu'en raison des carences significatives et récurrentes constatées dans la plupart des activités de management, les postes incluant des responsabilités de management avaient été écartés. La liste des postes ouverts aux HUG a également été transmise à l'intéressé. Aucune mesure de développement ou de réinsertion professionnels propre à favoriser le reclassement n'a été proposée par les HUG. Le 7 avril 2016, ils ont demandé au recourant de faire des propositions en vue de son reclassement, lui fixant un délai au 20 avril 2016 pour ce faire.

Il appert ainsi que les HUG se sont contentés pour toute mesure de reclassement de proposer au recourant un poste dont la classe de fonction était

- 17/20 - A/93/2017 inférieure de plus de la moitié à celle qu'il occupait. Même si la garantie du niveau salarial n'est pas exigée s'agissant du reclassement, comme vu ci-dessus, et que les HUG étaient fondés à ne pas proposer un poste dans lequel le recourant aurait eu les mêmes responsabilités de gestion d'un grand nombre de personnes, il n'est pas possible de considérer, de bonne foi, que cette première et seule proposition qui implique une telle diminution de rémunération et de responsabilité corresponde aux exigences fixées à l'employeur par l'art. 21 al. 3 LPAC. Il en va de même de la demande de proposition faite au recourant avec un délai particulièrement bref. Les HUG n'ont par ailleurs aucunement cherché à soutenir l'intéressé dans une recherche de poste.

Vu ces circonstances, force est de constater que la procédure de reclassement n'a pas été conforme aux exigences de la LPAC, et de ce fait la résiliation des rapports de service est contraire au droit au sens de l'art. 31 al. 3 LPAC (ATA/1042/2016 du 13 décembre 2016).

Les HUG s'étant déjà prononcés sur leur volonté de ne pas réintégrer le recourant, il convient de fixer une indemnité au sens de l'art. 31 al. 3 LPAC (ATA/1042/2016 précité) qui tiendra également compte de l'autre violation de procédure déjà constatée par l'ATA/677/2017. 9)

La chambre de céans a déjà été amenée à fixer des indemnités fondées sur l'art. 31 al. 3 LPAC.

a. Ainsi, notamment, dans deux affaires dans lesquelles les licenciements pour suppression de poste étaient contraires au droit en raison de la violation du droit d'être entendu du fonctionnaire, la chambre administrative a fixé l'indemnité respectivement à douze et dix-huit mois, en tenant notamment compte de la durée des rapports de service, respectivement de plus de quatre et dix ans, du parcours professionnel sans reproches ainsi que de la gravité particulière de l'atteinte au droit d'être entendu, en raison du refus de réintégration en dépit de la disponibilité du recourant (ATA/196/2014 du 1er avril 2014 consid. 13 ; ATA/195/2014 du 1er avril 2014 consid. 13). Le Tribunal fédéral a toutefois considéré que ces montants allaient au-delà des limites admissibles sous l'angle de l'arbitraire, au motif que les licenciements en cause avaient été invalidés en raison de la violation d'une garantie de procédure et que, sur le fond, il n'avait pas été constaté qu'ils étaient injustifiés (arrêts du Tribunal fédéral 8C_413/2014 du 17 août 2015 consid. 5.2 ; 8C_417/2014 du 17 août 2015 consid. 5.2). Le Tribunal fédéral a donc réduit le montant de l'indemnité à six mois de traitement, qui s'ajoutait aux trois mois de salaire alloué pour suppression de la fonction (ATA/347/2016 précité).

Une indemnité équivalente à six mois de traitement a été alloué pour absence de procédure de reclassement, les circonstances comprenant aussi la durée des rapports de service (douze ans), les conditions du transfert de la

- 18/20 - A/93/2017 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 dans laquelle 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 (ATA/1193/2017 du 22 août 2017, confirmé par le Tribunal fédéral le 11 octobre 2018 dans la cause 8C_697/2017).

Une indemnité équivalente à neuf mois a été allouée 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).

b. En l'espèce, au vu de l'ensemble des circonstances, en particulier de l'existence de motifs fondés et de la durée des rapports de service de plus de six ans, l'indemnité sera arrêtée à quatre mois du dernier traitement mensuel brut du recourant 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).

L'indemnité comprend le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés, au sens de l'art. 2 LTrait (ATA/1301/2015 du 8 décembre 2015), à l'exclusion de tout autre élément de rémunération. Elle n'est pas soumise à la déduction des cotisations sociales et, en l'absence de conclusion sur ce point, sans intérêts moratoires (art. 69 al. 1 LPA ; ATA/273/2015 du 17 mars 2015). 10) a. En conclusion, le recours sera partiellement admis et les HUG seront condamnés à payer au recourant une indemnité correspondant à quatre mois de son dernier traitement mensuel brut au sens de l'art. 2 LTrait, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

b. Un émolument partiel de CHF 500.- sera mis à la charge du recourant vu l'issue du litige (art. 87 al. 1 LPA), et une indemnité de procédure réduite de CHF 1'000.- lui sera allouée, à la charge des HUG (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

- 19/20 - A/93/2017

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