

GE_GERICHTE ATA/259/2015 vom 10. März 2015

GE Cour de justice, 2015-03-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_259_2015

FR: GE_GERICHTE ATA/259/2015 du 10 mars 2015

IT: GE_GERICHTE ATA/259/2015 del 10 marzo 2015

Erwägungen

E. 12

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

Le recourant sollicite préalablement l'audition de M F_____, vice-chancelier.

a. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes (arrêt du Tribunal fédéral 2D_5/2012 du 19 avril 2012 consid. 2.3), 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 138 I 154 consid. 2.3.3 p. 157 ; 138 V 125 consid. 2.1 p. 127 ; 137 II 266 consid. 3.2 p. 270 ; 137 I 195 consid. 2.3.1 p. 197 ; 136 I 265 consid. 3.2 ; 135 II 286 consid. 5.1 p. 293 ; arrêts du Tribunal fédéral 5A_12/2013 du 8 mars 2013 consid. 4.1 ; 2C_552/2011 du 15 mars 2012 consid. 3.1).

Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 136 I 229 consid. 5.2 p. 236 ; 134 I 140 consid. 5.3 ; 131 I 153 consid. 3 p. 158 ; arrêts du Tribunal fédéral 4A_108/2012 du 11 juin 2012 consid. 3.2 ; 8C_799/2011 du 20 juin 2012 consid. 6.1 ; 2D_2/2012 du 19 avril 2012 consid. 2.3 ; 4A_15/2010 du 15 mars 2010 consid. 3.2 et les arrêts cités ; ATA/404/2012 du 26 juin 2012 ; ATA/275/2012 du 8 mai 2012). Le droit d'être entendu ne contient pas non plus d'obligation de discuter tous les griefs et moyens de preuve du recourant ; il suffit que le juge discute ceux qui sont pertinents pour l'issue du litige (ATF 138 I 232 consid. 5.1 p. 237 ; 138 IV 81 consid. 2.2 p. 84 ; 134 I 83 consid. 4.1 p. 88 et les arrêts cités ; 133 II 235 consid. 5.2 p. 248 ; arrêts du Tribunal fédéral

- 14/20 - A/2778/2014 1C_424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2 ; 2C_514/2009 du 25 mars 2010 consid. 3.1).

b. En l'espèce, le recourant sollicite l'audition du vice-chancelier pour que celui-ci détaille les raisons pour lesquelles un candidat externe à l'administration a été retenu au poste de secrétaire général adjoint III à la chancellerie. Les compétences professionnelles et personnelles de M. A_____ ne sont pas contestées par l'intimé. Elles sont par ailleurs établies par un certificat de travail intermédiaire datant de décembre 2013. Le dossier contient par ailleurs les éléments permettant à la chambre de céans de trancher les questions juridiques à résoudre. L'audition de M. F_____ est en conséquence inutile et ne sera pas ordonnée. 3) a. 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).

b. Aux termes de l'art. 23 LPAC, 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'Etat, la commission de gestion du pouvoir judiciaire ou le conseil d'administration peut résilier les rapports de travail (al. 1). Une telle résiliation ne peut intervenir que s'il se révèle impossible de confier au membre du personnel régulier un autre poste correspondant à ses capacités (al. 2). Le membre du personnel régulier est entendu (al. 3). En cas de résiliation, seul le fonctionnaire reçoit une indemnité égale à six fois son dernier traitement mensuel de base, plus 0,2 fois son dernier traitement mensuel de base par année passée au service de l'Etat ou de l'établissement, une année entamée comptant comme une année entière. Le nombre de mois d'indemnités versées ne peut excéder le nombre de mois restant à courir jusqu'à l'âge légal de retraite du fonctionnaire (al. 4). Aucune indemnité n'est due en cas de transfert du fonctionnaire dans l'administration cantonale, les services centraux et greffes du pouvoir judiciaire, une corporation publique genevoise, un établissement public genevois, une fondation de droit public genevois ou toute autre entité qui se réfère, pour son personnel, à la LPAC (al. 5). 4)

Dans un premier grief, le recourant conteste que l'intimé ait supprimé le poste au sens de l'art. 23 LPAC.

En l'espèce, le poste occupé par le recourant a été transféré du DIP au PRE en décembre 2013. En avril 2014, la politique de la cohésion sociale en milieu

- 15/20 - A/2778/2014 urbain a été intégrée au SCDD, le PRE étant en charge des deux politiques en question. De l'aveu du recourant, ce dernier a été désœuvré dès le transfert de son poste au PRE et l'est resté jusqu'à l'intégration au SCDD de la politique précitée et même au-delà. Le recourant ne conteste pas non plus que son poste n'a pas été repourvu, ni après le premier entretien en avril 2014, ni après qu'il ait été libéré de son obligation de travailler, en août 2014, ni après le terme de leurs relations professionnelles, en novembre 2014, quand bien même certaines des tâches qu'il effectuait devaient continuer à être assumées, à l'instar de la mise en œuvre de la LCSMU, voire d'autres éventuellement reprises par M. K_____. Cette suppression de poste s'inscrit pour le surplus dans la volonté affichée du Conseil d'Etat de réduire les effectifs de tous les états-majors annoncée publiquement le 9 avril 2014.

Les conditions relatives à l'art. 23 al. 1 LPAC sont remplies. 5)

Dans un second grief, le recourant considère que l'Etat n'a pas satisfait à son obligation de le reclasser au sens de l'art. 23 al. 2 LPAC, de sorte que son licenciement, arrêté le 23 juillet 2014 pour le 30 novembre 2014, serait contraire au droit. 6) a. La condition posée à l'art. 23 al. 2 LPAC, selon laquelle 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, est une expression du principe de la proportionnalité qui impose à l'Etat 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 Cst. ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/434/2009 du 8 septembre 2009 consid. 3).

b. Pour assurer le respect de cette règle, le Conseil d'État a, le 28 mars 2007, adopté un dispositif. 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).

- 16/20 - A/2778/2014

c. 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 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.

d. 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.).

e. 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 toutefois 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), étant précisé que sont nommés en qualité de cadres supérieurs les fonctionnaires dont la fonction se situe à compter de la classe 23 de l'échelle fixée par loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15 ; art. 2 du règlement sur les

- 17/20 - A/2778/2014 cadres supérieurs de l'administration cantonale du 22 décembre 1975 - RCSAC - B 5 05.03). 7)

En l'espèce, tant le poste de M. A_____ que celui de secrétaire général adjoint III à la chancellerie se situent au-delà de la classe 23 de l'échelle des traitements. Dans les deux cas, il s'agit de cadres supérieurs. En application de la jurisprudence précitée et contrairement à ce que soutient le recourant, l'intimé n'avait pas une obligation de résultat, mais de mettre en œuvre tout ce qui pouvait être raisonnablement exigé de lui pour le reclasser.

En l'espèce, l'OPE a attiré l'attention du recourant sur plus de vingt postes disponibles au sein de l'administration. Le fait qu'ils aient été publiés et soient, par cette voie-là, aussi accessibles au recourant n'est pas déterminant. S'il est exact que certains sont à temps partiel ou moins prestigieux que celui qu'occupait précédemment le recourant, voire ne sont peut-être pas en parfaite adéquation avec l'expérience professionnelle et la formation acquises par celui-ci, il n'en demeure pas moins que l'intéressé a été peu actif dans ses propres recherches en ne donnant suite qu'à cinq annonces entre avril et septembre 2014, conformément à ce qu'il a indiqué en audience. Sur les cinq postulations, deux ont été effectuées en septembre 2014 approximativement, soit bien au-delà de la période du reclassement. Ces chiffres représentent moins d'une offre par mois. Le recourant n'a par ailleurs pas souhaité bénéficier des différentes mesures mises à sa disposition par l'intimé, tel, notamment, que le bilan de compétences auprès du CEBIG. À ce titre, le fait que l'intéressé considérait son CV comme « suffisamment étoffé pour pouvoir trouver un emploi » était sans pertinence, puisqu'un tel bilan n'avait pas pour vocation d'ajouter des compétences complémentaires, à l'instar d'un cours de langues, mais d'aider la personne à répertorier, analyser et mettre en valeur ses savoir-faire professionnels et extraprofessionnels. Le recourant n'a pas non plus concrétisé la seule demande qu'il avait formulée, à savoir de prendre des cours d'anglais. À l'inverse, lorsqu'il a, à de rares reprises, sollicité l'appui de l'intimé pour soutenir sa candidature, celui-ci a systématiquement effectué la démarche sollicitée, comme il l'avait promis à l'intéressé. Dans ces conditions, il ne peut être reproché à l'intimé, compte tenu des circonstances et du fait que l'intéressé était cadre supérieur, de ne pas l'avoir imposé au sein de l'administration cantonale, ni même d'avoir choisi pour le poste de secrétaire général adjoint III à la chancellerie un candidat externe, l'administration jouissant à ce titre d'un large pouvoir d'appréciation. Il est encore relevé que le recourant n'a pas postulé à la fonction de secrétaire général adjoint III au DEAS dont il lui avait pourtant été annoncé que sa candidature, même tardive, serait examinée. Or, le recourant avait été engagé à l'État de Genève en 2009 mais n'avait été nommé secrétaire général adjoint III qu'en juillet 2013, soit quelques mois seulement avant la suppression dudit poste. S'il était au bénéfice d'une solide formation, de nombreuses expériences professionnelles dans des domaines variés et complémentaires ainsi que de la reconnaissance de ses qualités

- 18/20 - A/2778/2014 par sa hiérarchie, il ne pouvait se prévaloir que de peu d'années au sein de l'administration genevoise, d'intégration dans la vie de la cité et d'expérience de haut fonctionnaire. Compte tenu de ce qui précède, des offres et de la disponibilité de l'intimé ainsi que de l'absence d'implication du recourant dans des recherches d'emploi actives alors même que le dispositif lui en faisait clairement l'obligation, ce que la jurisprudence de la chambre administrative a régulièrement rappelé, le grief de violation de l'art. 23 al. 2 LPAC est infondé. 8)

Le recourant tient grief à l'intimé de l'avoir mis à l'écart.

Les doléances émises par l'intéressé ne sont, pour partie, pas contestées par l'intimé, notamment l'absence d'invitation de celui-là à la séance du département du 16 décembre 2013, lors de la prise de contact, l'absence d'invitation à l'apéritif du 19 juin 2014, le fait qu'il ne recevait pas la revue de presse du département, qu'il travaillait dans un local éloigné de la Vieille-Ville, que son cahier des charges n'avait pas été adapté ou qu'il n'apparaissait pas dans les organigrammes, ni du PRE, ni de la DGI.

L'intimé explique ce contexte de faits à la fois par la réorganisation de l'administration lors de la nouvelle législature de décembre 2013, par certaines difficultés rencontrées, non seulement dans le dossier du recourant, mais avec plusieurs fonctionnaires dans le traitement informatique des transferts de leur dossier d'un département à l'autre, ainsi que par le fait que, dès lors que les tâches précédemment confiées au recourant avaient été réparties différemment, compte tenu de la réorganisation de certaines politiques étatiques, celui-ci s'était effectivement trouvé dans une situation incertaine quant aux tâches qu'il lui incombait encore d'assumer.

Si le ressenti du recourant à ce titre peut apparaître fondé, il n'en demeure pas moins qu'il ne ressort pas du dossier et des explications de l'intimé une volonté de mettre à l'écart l'intéressé, ce d'autant moins compte tenu de la reconnaissance par celui-là des compétences de celui-ci.

Le grief de mise à l'écart du recourant est infondé. 9)

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.

* * * * *

- 19/20 - A/2778/2014

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