

GE_GERICHTE ATA/287/2018 vom 27. März 2018

GE Cour de justice, 2018-03-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_287_2018

FR: GE_GERICHTE ATA/287/2018 du 27 mars 2018

IT: GE_GERICHTE ATA/287/2018 del 27 marzo 2018

Regeste

Résumé: Une des caractéristiques de la fonction publique réside dans le fait que, sans mécanisme divergent prévu par la loi, l'annulation judiciaire d'un licenciement a pour conséquence le maintien du rapport de travail ou, en pratique, la réintégration du fonctionnaire concerné. En cas de licenciement injustifié, il n'y a cependant pas un droit absolu à la réintégration, pour autant que l'employeur puisse apporter la preuve de l'impossibilité de reclassement. L'impossibilité de réintégration d'un fonctionnaire peut être objective, liée aux spécificités du poste ou de la fonction en cause, ou subjective, liée à la personne du travailleur licencié et/ou à ses relations avec ses collègues. L'impossibilité de la réintégration ne peut pas être admise à la légère.

Erwägungen

E. 12

septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2) a. Le litige porte sur la contestation d'une résiliation des rapports de service pour motifs fondés d'insuffisance de prestations et d'inaptitude à remplir les exigences du poste.

b. La décision attaquée a été rendue le 14 octobre 2016 avec effet au 31 janvier 2017, soit après l'entrée en vigueur le 19 décembre 2015 d'une nouvelle modifiant 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). En l'absence de droit transitoire, cette décision est soumise à la LPAC dans sa teneur actuelle (ATA/1471/2017 du 14 novembre 2017 ; ATA/347/2016 du 26 avril 2016). 3) a. Aux termes de l'art. 20 al. 3 LPAC, lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois. À teneur de l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé. Elle motive sa décision. Elle est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnelle et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé.

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 en raison de l'insuffisance des prestations (let. a), de l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ou de la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c). Il s'agit de situations incompatibles avec le bon fonctionnement du service. Le premier cas de figure visé par la loi est aisé à saisir. Le second concerne par exemple un collaborateur incapable de s'adapter à un changement dans la manière d'exécuter sa tâche. Il en va ainsi de collaborateurs incapables de se former à de nouveaux outils informatiques. Le troisième cas concerne par exemple des collaborateurs frappés d'invalidité et, dès lors, durablement incapables de

travailler (Rapport de la commission ad hoc sur le

- 12/24 - A/3893/2016 personnel de l'État chargée d'étudier le projet de loi modifiant la LPAC du 29 septembre 2015, PL 7'526-F, p. 3).

L'élargissement des motifs de résiliation des rapports de service, lors de la modification de la LPAC entrée en vigueur le 31 mai 2007, n'implique plus 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/783/2016 du 20 septembre 2016). 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 dans un service déterminé aux exigences relatives au bon fonctionnement dudit service (ATA/1471/2017 précité ; ATA/674/2017 du 20 juin 2017 ; MGC 2005-2006/XI A 10420).

b. L'art. 21 let. a du règlement d'application de la LPAC du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01) dispose que les membres du personnel se doivent, par leur attitude, notamment, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés ainsi que de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes.

En présence d'une situation de conflit, ce sont avant tout des motifs d'inaptitude et des manquements dans le comportement qui justifient la fin des rapports de travail. 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 ; Valérie DÉFAGO GAUDIN, Conflits et fonction publique : instruments, in Jean-Philippe DUNAND/ Pascal MAHON [éd.], Conflits au travail, 2015, p. 161-162). 4)

En l'occurrence, l'entretien de service du recourant du 19 novembre 2015 a porté sur les faits reprochés à ce dernier durant la période comprise entre 2010 et mai 2015. En outre, selon la lettre de résiliation des rapports de service, le comportement et les prestations de celui-ci ne donnaient plus satisfaction depuis six ans. La période pertinente pour la présente cause étant ainsi déterminée par l'autorité intimée, il convient d'examiner s'il existe, durant celle-ci, des motifs fondés de résiliation des rapports de service de l'intéressé. 5) a.

L'autorité intimée soutient que les prestations du recourant dans ses activités d'ingénieur ETS en génie civil étaient insuffisantes et que celui-ci était inapte à remplir les exigences de ce poste.

- 13/24 - A/3893/2016

Selon le cahier des charges signé le 22 décembre 2010, le recourant avait entre autres attributions d'établir des plans et des documents en vue de la construction d'ouvrages de génie civil, surveiller les travaux de construction et gérer leur budget, organiser et diriger des travaux des chantiers de réfection des enrobés bitumeux des routes du réseau cantonal.

Le recourant a, en 2010, eu deux EEDP.

Lors de l'EEDP du 3 février 2010, il lui a été reproché de ne pas avoir atteint l'objectif, convenu lors d'un entretien de 2009 avec son supérieur hiérarchique, d'améliorer ses prestations d'ingénieur en génie civil. Il lui était également reproché de ne pas maîtriser son

environnement de travail, de ne pas contrôler avec assiduité ses dossiers et d'être à l'origine de dépassements budgétaires. Le classement de ses dossiers était aussi insuffisant. Il ressort néanmoins de l'entretien ici examiné que, aux yeux de ses supérieurs hiérarchiques, le recourant avait de l'autonomie dans l'élaboration et l'exécution de ses projets, un esprit d'analyse et de synthèse en adéquation avec son activité professionnelle, une participation à l'amélioration des processus qualités du secteur. Les objectifs convenus à l'issue de l'entretien exigeaient du recourant de changer son comportement et sa méthodologie de travail dans six mois, de maîtriser la gestion financière et le suivi de ses affaires et d'avoir un classement de ses dossiers conforme aux exigences de traçabilité.

Lors de l'EEDP du 28 octobre 2010, le recourant avait atteint l'objectif de maîtriser la gestion financière et le suivi de ses affaires. Il avait atteint partiellement les objectifs d'organiser son travail et de classer ses dossiers selon les exigences de traçabilité. Ce dernier objectif a été reconduit pour la prochaine période d'évaluation.

Depuis cet entretien d'octobre 2010 jusqu'en mars 2015, le recourant n'a eu aucun autre EEDP destiné à évaluer notamment si l'objectif fixé d'avoir un classement de ses dossiers conforme aux exigences de traçabilité avait été atteint. Les entretiens informels qui auraient été organisés dès 2012 allégués par l'autorité intimée, mais qui ne sont pas documentés par des notes internes, ne peuvent se substituer à une évaluation sous la forme d'un EEDP. Si l'activité d'ingénieur en génie civil du recourant était source de dysfonctionnements dans son service depuis l'EEDP du 28 octobre 2010, il revenait à l'autorité intimée d'organiser un entretien d'évaluation. Soutenir que le recourant n'a pas été convoqué à un EEDP en raison de son indisponibilité n'est pas convaincant. Il ressort, en effet, du dossier qu'en 2012, M. A_____ a été absent de son poste pendant nonante-cinq jours, pour cause d'accident, en 2013, durant vingt-sept jours, pour cause de maladie. En 2014, il n'apparaît pas qu'il se soit absenté. Le dernier EEDP ayant eu lieu le 28 octobre 2010, l'autorité intimée devait vers la fin 2012 ou début 2013 en organiser un autre, étant rappelé qu'un entretien individuel réunissant le chef ou le responsable du service et le membre du personnel doit, en principe, être

- 14/24 - A/3893/2016 organisé tous les deux ans (art. 46 al. 1 RPAC). L'absence d'EEDP réguliers depuis octobre 2010, imputable à l'autorité intimée, désavantage le recourant dans l'examen de son évolution professionnelle. Elle ne peut lui être préjudiciable durant la période ici considérée.

Ainsi, il ressort des faits pertinents de la cause que les reproches faits au recourant sont en contradiction avec l'appréciation de ses prestations faite par sa hiérarchie lors de l'EEDP du 3 février 2010. En outre, les objectifs fixés à cette occasion ont été considérés comme entièrement ou partiellement atteints lors de l'EEDP du 28 octobre 2010. L'objectif de classer les dossiers selon les exigences de traçabilité, convenu lors de ce dernier entretien, n'a pas été par la suite évalué. Or, celui-ci ne saurait, à lui tout seul, provoquer les dysfonctionnements de la DER. Il ne peut dès lors être à l'origine d'une résiliation des rapports de service pour motif fondé de prestations insuffisantes ou d'inaptitude à remplir les exigences de son poste d'ingénieur en génie civil.

b. L'autorité intimée soutient ensuite que les prestations du recourant comme chef de projet - responsable métier étaient insuffisantes et que celui-ci était également inapte à remplir les exigences de ce poste.

Le cahier des charges susrappelé prévoyait parmi les activités principales du recourant sa participation au projet viabilité hivernale à un taux d'occupation de

E. 15

% de son horaire de travail. Dans ce cadre, celui-ci avait pour tâches d'organiser et de gérer de nuit et le week-end des opérations hivernales sur le réseau routier cantonal et national. Il ne ressort pas du dossier que ses prestations dans l'exécution de cette activité, entre 2010 et 2013, aient donné lieu à des reproches de la part de ses supérieurs hiérarchiques.

À l'automne 2013, le recourant a été nommé chef de projet - responsable métier. Sa mission était de suivre les projets informatiques du département, particulièrement le projet viabilité hivernale, en collaboration avec le SGOI.

Lors de l'EEDP du 11 mai 2015, il était reproché à M. A_____ de ne pas s'impliquer assez de manière systématique dans ses dossiers afin de les maîtriser complètement et de ne pas « s'investir dans l'image à donner vis-à-vis de sa hiérarchie et de ses partenaires professionnels » afin de les mettre en confiance. Son comportement et ses prestations étaient ainsi mis en cause.

Le comportement du recourant n'a donné lieu à aucune sanction disciplinaire durant ses vingt-quatre ans de service à l'État, même si des défaillances lui ont été de temps en temps reprochées. Ainsi, l'EEDP de février 2010 lui a fixé comme objectif notamment d'améliorer son comportement. Cet objectif a été considéré comme atteint lors de l'EEDP d'octobre 2010. Cette évaluation souligne, en effet, ses bonnes relations avec ses collègues et les autres services, sa bonne implication dans les tâches liées au travail en équipe et sa

- 15/24 - A/3893/2016 communication avec facilité. L'EEDP du 25 mars 2015, non signé, a aussi souligné que l'intéressé entretenait une bonne collaboration avec ses collègues, les autres services et les personnes extérieures à l'administration. Il faisait preuve de disponibilité, d'écoute et d'esprit d'ouverture. Lors de l'EEDP du 11 mai 2015, la hiérarchie a relevé que le recourant avait de bonnes relations avec ses collègues, les autres services et les personnes extérieures à l'administration. Il faisait preuve de disponibilité, d'écoute et d'ouverture d'esprit. Les auditions de témoins ont confirmé que le recourant communiquait de manière aisée avec les autres collègues de travail et les autres services.

Les difficultés de « s'investir dans l'image à donner vis-à-vis de sa hiérarchie et de ses partenaires professionnels » que l'autorité intimée reproche au recourant ne peuvent être dissociées de ses relations conflictuelles avec Mme B_____ dans la gestion du projet viabilité hivernale. Pour le recourant, le climat au sein de l'équipe de travail n'était pas adéquat. Cette opinion est confirmée par les pièces du dossier notamment le courriel de M. E_____ du 14 août 2014, ceux de M. H_____ du 8 mars et 8 mai 2015 et celui de M. I_____ du 23 décembre 2015. En outre, il ressort des audiences d'enquêtes que des divergences et des tensions dans l'équipe chargée de la gestion du projet sont apparues entre plusieurs membres au sujet des méthodes de travail de Mme B_____.

Dans ces circonstances, le reproche fait au recourant de ne pas « s'investir dans l'image à donner vis-à-vis de sa hiérarchie et de ses partenaires professionnels » afin de les mettre en confiance est à relativiser.

En ce qui concerne les prestations du recourant comme chef de projet - responsable métier, lors de l'EEDP du 11 mai 2015, il lui était reproché de ne pas s'impliquer assez de manière systématique dans ses dossiers afin de les maîtriser complètement. Comme objectifs à

atteindre, il devait notamment mettre en œuvre ses connaissances d'une manière autonome et responsable et planifier son travail avec efficacité et respecter les échéances. Il avait une année pour parvenir à maîtriser la gestion du temps et des priorités.

L'EEDP du 25 mars 2015, non signé, avait relevé que le recourant gérait ses dossiers et ses activités avec autonomie. Il disposait d'une bonne maîtrise des diverses procédures de travail en rapport avec ses activités techniques. Il faisait preuve d'un esprit d'analyse et de synthèse, d'une bonne adaptabilité aux changements d'environnement et de méthode de travail et d'initiative dans la gestion de ses dossiers, de résistance dans des situations difficiles et s'impliquait pleinement dans son travail en faisant face à ses responsabilités. Il fournissait un bon travail et gérait de manière efficace et professionnelle le suivi technique et financier des dossiers dont il avait la charge. Comme objectifs convenus, il devait améliorer la gestion de son temps. L'EEDP du 11 mai 2015 a confirmé les compétences professionnelles de l'intéressé dans les mêmes termes susrappelés.

- 16/24 - A/3893/2016

Les activités informatiques du recourant et particulièrement sa collaboration avec le SGOI ont fait l'objet d'un rapport du 19 juin 2015 établi par Mme B._____ qui insiste sur les reproches faits à celui-ci durant cette collaboration, reproches selon lesquels il manquait d'intérêt pour sa fonction et d'initiative, ne faisait pas de suggestion, démontrait peu d'intérêt pour développer son service, n'élaborait pas lui-même, ni en équipe, mais par une appropriation du travail des autres, les outils de travail. Ces reproches, repris à son compte par l'autorité intimée, ont été contredits par les déclarations des témoins lors des auditions par-devant le juge délégué. Selon ces témoins, le recourant a participé au groupe de travail et l'a bien fait avancer. Certains témoins reconnaissent certes qu'il y avait des choses à améliorer. Toutefois, ils indiquent que le rôle du recourant a été positif et n'a pas été à l'origine du dysfonctionnement du projet viabilité hivernale. Le manque de motivation, voire d'intérêt, reproché à l'intéressé était, expliquent-ils, dans une large mesure lié à la situation conflictuelle qui existait au sein de l'équipe de travail et au dénigrement du travail de ce dernier par Mme B._____. Ils affirment que celle-ci lui donnait des informations parfois incomplètes et contradictoires et exerçait sur lui des contrôles tatillons. Ces agissements de sa collègue, selon les témoins auditionnés, empêchaient le recourant de remplir ses fonctions de chef de projet - responsable métier, et le maintenaient dans une situation de subir les interventions de sa collègue.

Ainsi, dans ces conditions de travail, l'appréciation des prestations du recourant ne peut être dissociée de ces interférences de sa collègue, étant par ailleurs rappelé qu'il n'y avait pas de rapports hiérarchiques entre eux.

En outre, selon plusieurs témoins, la gestion en triangle des projets informatiques de l'État, « informatique - métier - AMOA », causait problème. Particulièrement, la gestion et l'organisation du projet viabilité hivernale entre M. I._____ (responsable informatique), le recourant (responsable métier) et Mme B._____ (AMOA), laissaient apparaître un double emploi entre la DGSI et le SGOI. Le rôle de l'AMOA avait, au demeurant, comme déjà mentionné ci-avant, été remis en cause par un rapport de la Cour des comptes.

Partant, les reproches formulés à l'encontre du recourant dans le rapport du

E. 19

décembre 2015, l'art. 31 al. 2 LPAC prévoit que si la chambre administrative retient que la résiliation des rapports de service ne repose pas sur un motif fondé, elle ordonne à l'autorité compétente la réintégration du fonctionnaire concerné.

Le Grand Conseil a abordé la question de la réintégration d'un fonctionnaire licencié à la suite d'un motif abusif lors de l'examen du PL 7'526 précité du 7 novembre 1996 (MGC 1996 43/VI 6330, p. 6418). Les députés qui se sont penchés sur six rapports successifs au cours de cinq législatures différentes, ont, dans un premier temps, opté pour une non-entrée en matière avant de changer d'avis et de renvoyer le projet en commission (PL 7'526-A [rapport adopté en premier débat par quarante-cinq oui contre quarante-quatre non, le 18 novembre 1999, et renvoyé à la commission des finances], PL 7'526-B [rapport adopté par cinquante-cinq oui contre seize non, le 19 mai 2005, et renvoyé à la commission ad hoc sur le personnel de l'État], PL 7'526-C [rapport renvoyé sans débat, le 18 mai 2006, à la commission ad hoc sur le personnel de l'État pour le deuxième et le troisième débat], PL 7'526-D [rapport renvoyé sans débat, le 17 décembre 2007, à la commission ad hoc sur le personnel de l'État], PL 7'526-E [rapport adopté par septante-neuf oui - unanimité des - 18/24 - A/3893/2016 votants -, le 22 janvier 2015, et renvoyé à la commission ad hoc sur le personnel de l'État], PL 7'526-F précité [adoption de la loi 7526, le 16 octobre 2015]).

Le but du PL 7'526 était d'accorder au Tribunal administratif, devenu depuis lors la chambre administrative, la compétence d'annuler un licenciement abusif et d'ordonner la réintégration du fonctionnaire concerné. La modification législative proposée opérait une distinction entre trois situations, soit le licenciement prononcé en l'absence de motif fondé, celui prononcé en violation des règles de procédure et la révocation disproportionnée. Les conséquences attachées à chacun de ces manquements variaient. Seuls le licenciement infondé et la révocation disproportionnée donnaient lieu à une réintégration obligatoire. Le licenciement fondé mais décidé en violation de règles de forme n'entraînait qu'une proposition de réintégration avec le versement d'une indemnité en cas de refus de l'employeur. La modification proposée avait un aspect préventif et réparateur. D'une part, avant de prononcer une décision de licenciement, la hiérarchie devait être prudente et, d'autre part, la victime d'une telle résiliation des rapports de service avait droit à une réparation (PL 7'526-F précité, p. 20, 23 à 28).

La position du Conseil d'État est restée inchangée durant les cinq législatures successives. Pour lui, l'obligation de réintégration d'un fonctionnaire licencié est problématique. Il n'est pas acceptable que le juge puisse contraindre l'État à reprendre à son service une personne licenciée. La modification proposée aurait pour conséquence d'instaurer une « république des juges ». Elle conférerait au tribunal le pouvoir d'organiser l'administration. Le Tribunal fédéral avait, selon le Conseil d'État, dès 1979, jugé qu'il ne pouvait pas contraindre un canton à maintenir à son service un fonctionnaire révoqué ou congédié pour justes motifs, le principe étant qu'en droit public comme en droit privé, même si l'employé a été congédié à tort, il n'a pas, à moins que le contraire ne soit expressément prévu, le droit d'être réengagé. Sous réserve de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (Loi sur l'égalité - LEg - RS 151.1), il n'y a pas de réintégration possible en droit privé (PL 7'526-F précité, p. 19, 25 à 27).

Pour l'office du personnel de l'État (ci-après : OPE), le Conseil d'État organise librement son administration. Ce serait contrevenir à la séparation des pouvoirs que d'autoriser un tribunal à exiger la réintégration d'un fonctionnaire. Il se poserait également la question de

savoir où l'intéressé pourrait reprendre le travail.

Les prises de position du Conseil d'État et de l'OPE ont été défendues par une partie des députés du Grand Conseil qui estimait que la modification proposée se focalisait sur un problème juridique, au lieu d'une gestion du rapport humain. Le fait de devoir réintégrer quelqu'un est démotivant pour les autres collaborateurs qui travaillent avec la personne réintégrée. Il serait un facteur d'alourdissement de l'organisation du travail et générerait des tensions et des conflits, ce qui ne permettrait pas à l'administration de se concentrer sur le travail

- 19/24 - A/3893/2016 qui doit être fait. Le rapport au travail se basait sur la confiance mutuelle et sur la bonne foi. Il n'était pas possible d'obliger un employeur à réintégrer une personne avec qui le rapport de confiance a été rompu. En outre, le faible nombre de cas de licenciements sanctionnés par le juge, soit environ 1 % sur cent cinquante cas par année sur environ seize mille collaborateurs de l'État, ne pouvait pas déboucher sur l'instauration d'un principe pouvant déstabiliser tout le système (PL 7'526-F précité, p. 21, 24 et 27).

Pour la majorité des députés du Grand Conseil néanmoins, il revenait à l'État de respecter la loi et à l'administration de l'appliquer correctement. Le fonctionnaire injustement licencié doit pouvoir continuer à œuvrer pour l'État. La réintégration est le seul moyen de garantir le sentiment de justice, même si ce n'est pas nécessairement adéquat par rapport à l'ensemble des collègues et des supérieurs de ce collaborateur. Il s'agit de réparer une injustice pour une personne sanctionnée qui risque d'être condamnée au chômage dans la mesure où elle aurait de la peine à retrouver un emploi, en raison de sa situation personnelle notamment de son âge ou de son profil. Ainsi, le fonctionnaire qui le souhaite serait réintégré au sein de la fonction publique. Il ne le serait pas nécessairement à son ancien poste de travail, mais dans la même fonction. L'État devait trouver des solutions de réintégration d'un collaborateur qui aurait subi un licenciement injuste et reconnu comme tel par les tribunaux (PL 7'526-F précité, p. 10, 19 et 27).

La loi 7'526 a été adoptée par le Grand Conseil en troisième débat sur vote nominal, à cinquante-huit oui contre trente-trois non et trois abstentions, le 16 octobre 2015.

c. À titre comparatif, les législations cantonales en matière de réintégration d'un collaborateur injustement licencié sont caractérisées par une grande diversité. Certains cantons ont opté pour le principe de la réintégration, l'indemnisation constituant une exception. D'autres ont choisi de laisser à l'employeur public le choix de la réintégration ou de l'indemnisation. D'autres encore ont opté pour l'indemnisation du collaborateur concerné (Héloïse ROSELLO, *Les influences du droit privé du travail sur le droit de la fonction publique*, 2016, p. 307 ; François BELLANGER/Céline ROY, *Entwicklung des Rechts- und Regulierungsrahmens des öffentlichen Dienstes in der Schweiz*, in *Handbuch der öffentlichen Verwaltung in der Schweiz*, 2013, p. 459-477, p. 472 ss).

À titre d'exemple, le canton de Bâle-Ville prévoit la réintégration obligatoire d'un fonctionnaire licencié sans motif fondé (art. 39 al. 2 de la loi sur le personnel du 17 novembre 1999 - RSBS 162.100). Dans le canton de Vaud, lorsque la résiliation est abusive au sens de l'art. 336 al. 2 let. a de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220), le collaborateur dispose du choix entre une réintégration à l'État à un poste équivalent ou le paiement d'une indemnité (art. 60 al. 4 de la loi sur le personnel de l'État de Vaud du 12 novembre 2001 -

- 20/24 - A/3893/2016 Lpers-VD - RSVD 172.31). Dans le canton de Fribourg, lorsque les motifs de licenciement se révèlent injustifiés, le collaborateur ou la collaboratrice est maintenue dans sa fonction. Toutefois, s'il y a eu cessation de fait des rapports de service et qu'une réintégration du collaborateur ou de la collaboratrice n'est plus possible, celui-ci ou celle-ci a droit à une indemnité dont le montant maximal est égal à une année de traitement (art. 41 de la loi sur le personnel de l'État du 17 octobre 2001 - LPers - RSFR 122.70.1). En Valais, lorsque la résiliation se révèle non fondée juridiquement, l'employé est réintégré dans sa fonction, si lui-même et l'autorité d'engagement acceptent cette réintégration (art. 66 al. 1 de la loi sur le personnel de l'État du Valais du 19 novembre 2010 - LcPers - RSVS 172.2). Au cas où l'une des parties refuse la réintégration, l'employé a droit à une indemnité calculée en fonction de l'âge et du nombre d'années de service et dont le montant maximal est égal à une année de traitement si l'employeur refuse la réintégration et à six mois de traitement si l'employé refuse sa réintégration (al. 2). Dans le canton du Jura, lorsqu'un licenciement est déclaré dépourvu de motifs objectivement fondés par l'autorité de recours, l'employé est en principe maintenu dans son poste. Toutefois, s'il y a eu cessation de fait des rapports de service et qu'une réintégration de l'employé présenterait des difficultés importantes, l'employé peut prétendre au versement d'une indemnité de six à douze mois de salaire, en lieu et place d'une réintégration. En outre, aux mêmes conditions, l'autorité peut d'office prononcer la non-réintégration et allouer une indemnité de six à douze mois de salaire (art. 87 al. 8 de la loi sur le personnel de l'État du 22 septembre 2010 - RSJU 173.11).

d. Avant la révision de la loi sur le personnel de la Confédération du

E. 24

mars 2000 (LPers - RS 172.220.1), entrée en vigueur le 1er juillet 2013, la personne injustement licenciée avait en principe droit à la réintégration. Dans l'hypothèse où celle-ci était impossible, elle pouvait être remplacée par une indemnisation (Héloïse ROSELLO, op. cit., p. 305 ; Pascal MAHON/ Héloïse ROSELLO, Les réformes en cours du droit de la fonction publique : tendances et perspectives, in Thierry TANQUEREL/François BELLANGER [éd.], Les réformes de la fonction publique, 2012, p. 20 ; Minh SON NGUYEN, Sanctions et licenciements : conditions matérielles et exigences procédurales, in Thierry TANQUEREL/François BELLANGER [éd.], op. cit., p. 196). La LPers actuelle limite la réintégration à des cas particuliers notamment en cas de licenciement d'un lanceur d'alerte (art. 34c al. 1 let. a LPers ; Rémy WYLER/ Matthieu BRIGUET, op. cit., p. 96 ss).

e. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, le droit à la réintégration peut être exercé même si l'employé a retrouvé entretemps un nouvel emploi. En d'autres termes, un employé est réintégré même dans cette éventualité. Le fait que l'intéressé ait retrouvé une nouvelle place de travail ne permet pas de réduire l'obligation de l'employeur public de réintégrer et de fournir une autre place de travail raisonnablement exigible (arrêts du Tribunal fédéral 8C_421/2014 du

- 21/24 - A/3893/2016 17 août 2015 consid. 3.4.2 ; 8C_808/2010 du 28 juin 2011 consid. 5). En cas de licenciement injustifié, il n'y a cependant pas un droit absolu à la réintégration, pour autant que l'employeur puisse apporter la preuve de l'impossibilité de reclassement (arrêts du Tribunal fédéral 8C_983/2010 du 9 novembre 2011 consid. 5.5 ; 8C_722/2010 du

E. 25

mai 2011 consid. 7 ; Thierry TANQUEREL/Héloïse ROSELLO, op. cit., p. 36).

L'impossibilité de réintégration d'un fonctionnaire peut être objective, liée aux spécificités du poste ou de la fonction en cause, ou subjective, liée à la personne du travailleur licencié et/ou à ses relations avec ses collègues (Thierry TANQUEREL/ Héloïse ROSELLO, op. cit., p. 39). L'impossibilité de la réintégration ne peut pas être admise à la légère. La réintégration ne dépend pas de la bonne disposition de l'employeur, puisque ce dernier n'a pas de choix à cet égard. Cependant, l'employeur ne devrait pas avoir à réintégrer un employé dans toutes les circonstances, suivant l'ampleur des difficultés auxquelles il est confronté. Ainsi, les conditions-cadre juridiques ou les difficultés d'organisation peuvent rendre impossible une réintégration. En outre, des divergences personnelles entre un employé licencié à tort et son supérieur hiérarchique peuvent être d'une telle gravité, que le rapport de confiance entre ces personnes est définitivement anéanti et qu'une réintégration n'est, dans les faits, plus possible (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-3357/2014 du 16 décembre 2014 consid. 5.1.2 ; Héloïse ROSELLO, op. cit., p. 316-317).

f. Dans la jurisprudence des autorités judiciaires genevoises, par décision du 15 mars 2004 (ACOM/24/2004), l'ancienne commission de recours du personnel enseignant de l'instruction publique a ordonné au Conseil d'État la réintégration d'un enseignant dont le licenciement avait été jugé disproportionné eu égard à la faute commise (Ursula MARTI/Roswitha PETRY, La jurisprudence en matière disciplinaire rendue par les juridictions administratives genevoises, RDAF 2007 I 227-276, p. 247). Une négociation entre les parties avait néanmoins abouti à une indemnisation du fonctionnaire en cause, le Conseil d'État ayant décidé de ne pas le réintégrer au sein de l'enseignement genevois et les mesures de reclassement dans un autre poste n'ayant pas abouti. 8)

En l'occurrence, l'autorité intimée a libéré le recourant de son obligation de travailler durant le délai de congé et a déclaré sa décision exécutoire nonobstant recours. Elle n'a cependant pas exposé de manière explicite qu'elle s'opposait à la réintégration de l'intéressé.

Le recourant est au service de l'État de Genève depuis 1992. Il a été nommé fonctionnaire comme ingénieur ETS en génie civil depuis 1995 et a, à partir de l'automne 2013, exercé les fonctions de chef de projet - responsable métier au sein de la DER du DETA. Durant son activité, il n'a fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire en raison de son comportement ou de la violation de ses devoirs de fonction. Il est actuellement âgé de 53 ans, une tranche d'âge qui éprouve des

- 22/24 - A/3893/2016 difficultés à se réinsérer sur le marché du travail. En outre, il ressort du dossier que la procédure de reclassement initiée par l'autorité intimée n'a pas abouti au résultat escompté, sans qu'il soit reproché au recourant d'avoir failli à son obligation de collaboration au cours de ce processus. Par ailleurs, le recourant a été exclu du projet viabilité hivernale le 9 juin 2015, activité qui est au centre des reproches de l'autorité intimée à son égard durant la période ici pertinente. Le problème des relations conflictuelles du recourant avec sa collègue ayant été ainsi réglé par cette exclusion, la réintégration du recourant, à laquelle il a conclu, dans son activité d'ingénieur en génie civil ne devrait pas causer des difficultés insurmontables à l'autorité intimée. Le bon fonctionnement de la DER à laquelle il est rattaché ne serait pas non plus menacé, la collaboration et les prestations de ce dernier étant appréciées par ses autres collègues de travail. Le poste d'ingénieur en génie civil ne présente pas non plus des spécificités particulières qui rendraient la réintégration du recourant impossible. 9)

En tenant compte de toutes les circonstances du cas d'espèce, la décision de résiliation des rapports de service du recourant sera annulée et sa réintégration au sein de la fonction publique, dans sa fonction d'ingénieur ETS en génie civil, ordonnée. Il reviendra à l'État de Genève de lui trouver un nouveau poste, s'il ne devait pas être réintégré dans son ancien poste de travail. 10) Les considérants qui précèdent conduisent à l'admission du recours.

Vu l'issue du litige, aucun émolument ne sera perçu (art. 87 al. 1 LPA), et une indemnité de procédure de CHF 2'000.- sera allouée au recourant, à la charge de l'État de Genève (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

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