

GE_GERICHTE ATA/298/2016 vom 12. April 2016

GE Cour de justice, 2016-04-12, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_298_2016

FR: GE_GERICHTE ATA/298/2016 du 12 avril 2016

IT: GE_GERICHTE ATA/298/2016 del 12 aprile 2016

Regeste

Résumé: La suppression du poste de la recourante au sein de l'intimée est établie et ne s'avère pas être un « prétexte ». La décision de résiliation des rapports de travail est conforme au droit, dès lors qu'en dépit du respect de la procédure y relative par l'intimée, la recourante n'a pas pu être réaffectée à une autre fonction. Enfin, le licenciement ne revêt pas de caractère abusif ou « représailles ». Le recours doit ainsi être rejeté.

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

E. 2

Les conclusions de la recourante en tort moral ont été déclarées irrecevables par arrêt sur partie de la chambre de céans du 24 mars 2015 (ATA/289/2015), aujourd'hui en force. L'objet du litige consiste en conséquence uniquement dans l'examen de la conformité au droit du licenciement pour suppression de poste signifié par l'intimée à la recourante le 29 octobre 2014, pour le terme du 28 février 2015.

E. 3

a. La recourante sollicite la production, par l'intimée, de la liste de tous les nouveaux postes proposés, y compris consécutivement à un départ à la retraite, au sein de la commune du 1er janvier 2014 au 15 décembre 2015, date des dernières écritures ; de toute lettre et/ou tout autre document (émanant des RH ou du CA) relatifs à des problèmes comportementaux survenus au sein de la réception à compter du mois de juillet 2009, date de l'engagement de la recourante (et pour les cinq années précédentes), jusqu'à son licenciement ; l'intégralité des procès-verbaux des séances du CA et/ou des responsables de service entre les mois de juillet 2009 et septembre 2015, charge à la chambre de céans de remettre aux parties les extraits jugés pertinents au regard des faits de la cause.

b. 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, 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 132 II 485 consid. 3.2 p. 494 ; 127 I 54 consid. 2b p. 56 ; 127 III 576 consid. 2c p. 578 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C.424/2009 du

E. 6

Dans un premier grief, la recourante conteste que son licenciement soit valablement fondé sur l'art. 70 du statut et considère qu'il constituerait en réalité un prétexte et une mesure de représailles à son encontre.

La recourante allègue que son employeur aurait décidé de supprimer son poste et de la licencier en violation de l'art. 70 du statut, afin de « se débarrasser d'elle » pour ne pas avoir à assumer sa responsabilité, dès lors qu'il aurait, selon elle, manqué à ses obligations dans le cadre des conflits existant au sein de la réception et suite aux plaintes de la recourante quant à des atteintes à sa personnalité.

En l'espèce, il ressort toutefois tant des pièces du dossier que de l'instruction approfondie de la cause, en particulier des témoignages recueillis, que si l'existence de conflits croisés récurrents, depuis plusieurs années, est indéniable - conflits dont la chambre de céans n'entend pas nier les souffrances qu'ils ont pu causer aux différents protagonistes concernés - il n'est pas établi, et cela est d'ailleurs exorbitant à l'objet du présent litige, que la recourante aurait fait l'objet d'atteintes particulières à sa personnalité, singulièrement d'un harcèlement au sens de l'art. 81 du statut imputable à l'un ou l'autre de ses collègues ou à sa hiérarchie. Il apparaît au contraire que la hiérarchie de la recourante a toujours apprécié la qualité des prestations de l'intéressée, s'est montrée réceptive à ses doléances et est intervenue à plusieurs reprises, par le biais de plusieurs personnes et de différentes manières pour tenter d'apaiser les conflits, proposant à chacune des interventions des solutions, internes ou externes, plus ou moins formelles, efficaces certes à court ou moyen terme, mais qui semblaient à l'époque convenir aux personnes intéressées.

Il n'est pas non plus établi que ce serait dans ce contexte et pour ces motifs que l'intimée a décidé, dans le courant de l'année 2014, de procéder dès 2015 à une réorganisation complète du service de réception de la mairie. L'intimée a expliqué que cette démarche, qui a entraîné la suppression de trois postes au sein de la réception, en particulier le poste de commis administrative polyvalente à 60 % de la recourante, et la création de deux nouveaux postes d'agent en information documentaire à 50 %, était motivée par sa volonté de gérer de façon électronique tous les documents (GED). La recourante n'a d'ailleurs pas remis en cause la réalité de ce projet, la modification profonde du système de distribution du courrier, ni véritablement contesté que son poste ait été effectivement supprimé suite à cette réorganisation. Les modifications apportées par le Conseil municipal dans la gestion des frais de bouche n'a pas non plus fait l'objet de discussion de l'intéressée, alors même qu'il est établi que par cette décision une part de son activité lui était soustraite.

La modification de l'organisation de la réception et la suppression du poste de l'intéressée sont prouvées. Le grief fondé sur un congé « prétexte » n'est pas fondé.

- 20/26 - A/3696/2014

La question des « représailles » sera examinée ultérieurement.

E. 7

Dans un second argument, la recourante conteste qu'il ait été impossible pour l'intimée de la réaffecter.

Subsiste ainsi la question de savoir dans quelle mesure l'intimée s'est trouvée dans l'impossibilité, suite à la suppression du poste de la recourante, de l'affecter à une fonction correspondant à ses aptitudes, à ses connaissances professionnelles et à sa situation,

conformément à l'art. 70 al. 1 du statut.

En l'espèce, il ressort du dossier et des enquêtes que l'intimée, après avoir décidé la réorganisation de la réception de la mairie dans le courant de l'année 2014, entraînant notamment la suppression du poste de la recourante, a dûment informé cette dernière de la situation, en particulier par son courrier du 7 octobre 2014 et sa décision attaquée du 29 octobre 2014, lesquelles indiquent que, si en l'état aucune solution de réaffectation n'était apparue, le service des RH la contacterait immédiatement pour qu'une réaffectation puisse être envisagée dans l'éventualité où un poste en lien avec ses compétences venait à se libérer au sein de l'administration municipale avant le 28 février 2015.

S'il paraît étonnant que la hiérarchie ne se soit pas, préalablement à toute démarche en vue de la réaffectation de la recourante, adressée à cette dernière pour se renseigner au sujet de ses souhaits ou de ses disponibilités, notamment en matière de taux d'activité, il n'en demeure pas moins que, selon les explications crédibles et convaincantes des trois secrétaires généraux de l'intimée entendus par la chambre de céans, des solutions ont été recherchées de manière sérieuse et prioritaire pour tenter de réaffecter la recourante à un autre poste au sein de la commune. Le secrétaire général a notamment expliqué en détail la procédure suivie au sein de l'intimée et confirmé que le souci du reclassement était partagé par les quatre secrétaires généraux et qu'il avait été dûment relayé au CA. En particulier, comme l'a indiqué l'intimée, une piste a été envisagée, dans le cadre de la création d'un nouveau poste au restaurant social G_____. C'est cependant faute de budget pour la création d'un poste supplémentaire que cette possibilité a dû être abandonnée. À ce titre, les explications données par l'intimée et les détails fournis notamment par le secrétaire général ont été clairs, cohérents et convaincants. Par la suite, l'intimée n'a pas été en mesure de trouver un poste disponible à proposer à la recourante, ce qui ne peut toutefois pas lui être reproché dès lors que, consciente de la situation délicate dans laquelle se trouvait l'intéressée, elle a mis en œuvre ce qui pouvait être exigé d'elle pour tenter de la réaffecter.

La recourante n'a pour sa part pas fait état d'autres places disponibles, en lien avec ses compétences au sein de l'administration communale. Elle a nuancé cette affirmation au fil des enquêtes, remettant en cause la véracité des allégués de la commune sur ce point. Cependant, parmi toutes les offres d'emploi de la commune au cours de l'année 2014, en particulier depuis le mois d'octobre 2014,

- 21/26 - A/3696/2014 il n'apparaît pas que l'une d'entre elles aurait pu correspondre aux aptitudes, aux connaissances professionnelles et à la situation de la recourante. Il ressort de l'instruction de la cause que les deux postes d'agent en information documentaire à 50 % qui avaient été créés dans le cadre de la réorganisation nécessitaient des connaissances pointues en gestion électronique des documents, ne pouvant pas être acquises par une brève formation, raison pour laquelle ils n'avaient pas pu être proposés à la recourante. Celle-ci n'a au surplus jamais déposé de dossier de candidature pour aucun poste au sein de la commune, ni indiqué à quel poste elle aurait pu être réaffectée, conformément à son obligation de participer activement à son reclassement.

Il sied en outre de relever que le poste de balayeuse à 100 % mentionné par la recourante comme ayant pu lui convenir était ouvert jusqu'au 30 juin 2014, soit avant la décision de suppression de son poste.

Par ailleurs, le fait que ses deux collègues de la réception, dont les postes ont également été supprimés, aient été réaffectés au sein de l'administration communale, au demeurant à des

postes correspondant à leurs compétences et expérience, ce que les enquêtes ont permis de prouver, ne permet pas de remettre en cause ce qui précède, la chambre de céans n'ayant pas la compétence de revoir l'opportunité de la décision attaquée (art. 61 al. 2 LPA).

Enfin, la politique de l'intimée, depuis de nombreuses années, de limiter le nombre de suppressions de postes et de veiller à reclasser tout collaborateur concerné par une telle situation a été établie par enquêtes et n'a pas été contestée par la recourante, à l'instar du changement de plan de retraite de la commune fin 2013 ayant eu pour conséquence que 2014 a vu peu de départs de collaborateurs, et par conséquent peu de postes disponibles pour reclasser l'intéressée.

Sans nier le sentiment d'incompréhension de la recourante, seule à l'issue du processus de réorganisation à ne pas avoir pu conserver son emploi, il n'en demeure pas moins que le licenciement querellé répond à la condition posée par l'art. 70 du statut, l'intimée s'étant trouvée dans l'impossibilité de réaffecter la recourante au sein de la commune.

E. 8

D'un point de vue formel, la recourante a été informée par courrier du 7 octobre 2014 de la décision de l'intimée de réorganiser les activités de la réception ainsi que, faute d'avoir pu trouver un autre poste au sein de l'administration en tenant compte de ses aptitudes, de ses connaissances professionnelles et de sa situation, auquel elle aurait pu être réaffectée, de l'intention de la commune de prononcer son licenciement. Après qu'elle eut fait valoir son droit d'être entendue par l'intermédiaire de son conseil le 24 octobre 2014, conformément à l'art. 70 al. 2 du statut, la recourante a été licenciée par lettre du 29 octobre 2014, pour le terme du 28 février 2015, dans le respect du délai de l'art. 70 al. 1 du statut. La décision querellée, dont la recourante ne

- 22/26 - A/3696/2014 conteste pas qu'elle respecte les exigences de forme de l'art. 70 al. 3 du statut, mentionnait toutefois que, dans l'éventualité où un poste correspondant à ses aptitudes, à ses connaissances professionnelles et à sa situation devait se libérer au sein de l'administration municipale avant le 28 février 2015, le service des RH la contacterait immédiatement pour qu'une réaffectation puisse être envisagée. Cela n'a toutefois pas été le cas, de sorte que les rapports de service ont pris fin le 28 février 2015. Dans ces circonstances, une indemnité correspondant à six fois le montant de son traitement mensuel de base lui a été versée au début du mois de mars 2015 par l'intimée, conformément à l'art. 70 al. 4 du statut.

Partant, toutes les conditions de l'art. 70 du statut, applicable en l'espèce, sont remplies. Le licenciement querellé est conforme audit article.

E. 9

a. Dans un troisième grief, la recourante conclut à l'application à titre de droit supplétif de l'art. 336 CO, relatif au congé abusif. Elle indique avoir fait valoir des prétentions à l'encontre de son employeur, notamment en matière de protection de sa personnalité, et que celui-ci l'aurait licenciée parce qu'elle lui avait demandé à bénéficier de sa protection, soit en représailles à ses légitimes prétentions.

b. L'art. 2 al. 2 du statut renvoie au code des obligations (loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse - CO, Code des obligations - RS 220) à titre de droit public supplétif.

Aux termes de l'art. 336 al. 1 let. c et d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail ou parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail.

c. En l'espèce, compte tenu des circonstances du cas et de ce qui précède, il n'est pas possible de retenir que la résiliation des rapports de service serait intervenue dans le but d'empêcher la recourante de faire valoir ses droits, notamment en matière de protection de la personnalité.

Les compétences de la recourante et son dévouement n'ont jamais été remis en cause par l'intimée. Ni l'existence de problèmes interpersonnels à la réception, ni le fait que la recourante s'en soit plainte ne sont non plus contestés par celle-là.

Il ne ressort toutefois pas du dossier que la recourante se soit plainte de la façon dont lesdits conflits étaient résolus par sa hiérarchie, notamment par le biais de réunions régulières, notamment à sa demande, ou de modifications dans l'organisation du travail. Les difficultés rencontrées en 2012 à la suite de la condamnation pénale d'un collaborateur pour une infraction commise à l'encontre de la recourante a trouvé une solution dans la médiation, quand bien même le médiateur a dû intervenir auprès de l'employeur pour éviter que M. B_____ ne réintègre son poste de travail et que la recourante ne soit ainsi confrontée à - 23/26 - A/3696/2014 nouveau à lui. Il ne ressort pas du dossier que cet épisode, dont la gravité n'est pas niée, n'ait pas trouvé là son issue.

Il ressort par ailleurs du dossier qu'une réunion a été organisée le 30 septembre 2013, précisément à la demande de la recourante. Les personnes employées à cette date à la réception ainsi que trois secrétaires généraux et le maire ont participé à la réunion. La lettre qui s'en est suivie, datée du 4 octobre 2013 a, contrairement à ce que semble avoir pensé la recourante, été adressée à tous les employés, personnellement, afin de leur rappeler leurs obligations de service, notamment dans l'attitude générale qu'ils devaient adopter à l'égard de leurs collègues. La recourante a été en incapacité de travail dès le 3 octobre 2013, date qui correspond à son dernier jour de travail, soit immédiatement après cette réunion.

S'il est vrai que dès février 2014, l'assurance perte de gain a pris contact avec l'intimée pour optimiser le retour au travail de la recourante, ce n'est que dès la réception de l'expertise médicale et singulièrement la lettre de l'assurance perte de gain, le 19 août 2014, que la totale capacité de travail de l'intéressée pour tout autre poste que celui de la réception a été mise en avant.

Or, dès février 2014, l'intimée a examiné les possibilités d'un retour au travail dans un autre poste que la réception, à la suite des contacts pris par le médecin traitant de la recourante. Quand bien même les témoins ont décrit une certaine dilution des responsabilités au sein de l'intimée, voire une certaine nonchalance dans la volonté de trouver rapidement une solution efficace pour la collaboratrice – étant cependant rappelé que jusqu'aux alentours de juin 2014, aucune date de retour au travail n'était donnée – il ressort du dossier que celle-ci n'a jamais dû retourner sur sa place de travail avant la date de la cessation du paiement des indemnités journalières fixée par l'assurance perte de gain, soit le 31 octobre 2014, et que dès le 22 septembre 2014 au plus tard, date de la note interne du service des RH, il n'était en tous les cas matériellement plus envisageable que la recourante retrouve son poste de travail, compte tenu de la disparition à brève échéance du service de la réception. En

conséquence, les prétentions en protection de sa personnalité que pouvait faire valoir la recourante à obtenir un changement de poste, compte tenu du rapport médical, se trouvaient de facto satisfaites par la réorganisation de la réception, indépendamment du fait que le processus de reclassement lié à ladite réorganisation aboutisse ou non puisque, par définition, il n'était plus envisageable que la recourante retrouve une place de travail telle qu'elle l'avait connue, incompatible avec son état de santé.

En conséquence, il ne peut être reproché à l'intimée d'avoir licencié la recourante seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques, dès lors que le changement de place était de facto résolu. Les éventuelles prétentions pécuniaires restaient en tous les cas possibles, licenciée ou non, auprès de la juridiction compétente si la recourante s'y estimait fondée. Il est toutefois relevé

- 24/26 - A/3696/2014 qu'il ressort du témoignage du médecin traitant que la revendication de l'intéressée portait sur un éloignement de Mme D_____.

Pour le surplus et compte tenu des développements qui précèdent, la chambre de céans ne voit pas quels autres éléments du dossier seraient susceptibles de fonder le caractère abusif ou représailles du licenciement notifié le 29 octobre 2014.

E. 10

Dans ces circonstances, il s'avère que le licenciement de la recourante se fonde valablement sur l'art. 70 du statut, ne constitue ni un prétexte, ni une mesure de représailles à son égard, n'est pas contraire au droit, et n'apparaît pas abusif.

E. 11

Au vu de ce qui précède, le recours, mal fondé sera rejeté.

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.-, tenant compte des demandes ayant donné lieu à la décision du 6 janvier 2015 sur effet suspensif (ATA/29/2015), ainsi qu'à l'arrêt sur partie du 24 mars 2015 (ATA/289/2015), sera mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA).

L'indemnité de CHF 170.- versée au témoin cité par la recourante doit être mise à la charge de celle-ci compte tenu de l'issue de la procédure (art. 87 al. 1 LPA et 3 règlement sur les frais, émoluments et indemnités en procédure administrative du 30 juillet 1986 ; RFPA - E 5 10.03).

Aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

- 25/26 - A/3696/2014

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