

GE_GERICHTE ATA/347/2016 vom 26. April 2016

GE Cour de justice, 2016-04-26, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_347_2016

FR: GE_GERICHTE ATA/347/2016 du 26 avril 2016

IT: GE_GERICHTE ATA/347/2016 del 26 aprile 2016

Regeste

Résumé: Recours admis contre la décision de licenciement d'une fonctionnaire. En l'absence de motifs fondés dûment constatés, la résiliation des rapports de service est contraire au droit. Non-rétroactivité de la nouvelle teneur de l'art. 31 LPAC applicable dès le 19 décembre 2015. Vu le refus de réintégration de la fonctionnaire, une indemnité correspondant à douze mois du dernier traitement brut de la recourante est fixée. Irrecevabilité de la conclusion relative au certificat de travail.

Erwägungen

E. 4

juin 2015, n'entre pas dans la période d'évaluation de l'intéressée, une telle option ne pouvait pas être valablement choisie par la hiérarchie de la recourante, et ce même s'il est arrivé que cette dernière utilise, parfois, comme dans son courriel du 15 juin 2011, un ton qui pouvait être qualifié de sec à l'égard de sa hiérarchie. En effet, aucune des personnes, ayant mené l'EEDP du 2 avril 2013 respectivement l'entretien de service du 27 janvier 2014, n'avait collaboré en 2011 avec l'intéressée. Celle-ci avait commencé à travailler en septembre 2012, sous la responsabilité de M. P_____ et de M. Q_____, puis en mars 2013 sous celle de M. R_____. À aucun moment, la nouvelle hiérarchie de l'intéressée n'a - 33/39 - A/2746/2014 requis l'avis des précédents responsables de celle-ci, tels que MM. I_____ ou B_____, ni d'ailleurs celui de M. MOI qui avait été le responsable de la fonctionnaire lors du stage effectué à son retour de maladie en mai 2012.

d. Il est également surprenant de relever que les problèmes entre M. F_____ et la recourante ont débuté, ou à tout le moins se sont aggravés, suite à la demande de celle-ci d'avoir un certificat de travail intermédiaire. Cette demande peut notamment laisser penser que l'intéressée envisageait alors d'entreprendre des démarches vers de nouveaux horizons professionnels. Or, M. F_____ a entravé le succès d'une telle alternative prise par la fonctionnaire en établissant un certificat de travail qui résumait l'appréciation du travail de l'intéressée en deux lignes, sans aucune considération pour le travail qu'elle avait effectué depuis 2009 et qui n'avait jusqu'alors aucunement été remis en cause. Au contraire, le travail de la fonctionnaire avait été très apprécié par les différents supérieurs qu'elle avait eus avant M. F_____, comme cela ressortait des trois EEDP de 10 septembre 2007, 24 juin 2008 et 27 mai 2009. Il aurait été nécessaire de reprendre ces derniers dans le cadre du certificat de travail intermédiaire, celui-ci devant refléter toute la période travaillée, à tout le moins depuis le dernier certificat de travail intermédiaire du 22 novembre 2008. Or, en limitant l'appréciation du travail de la recourante à deux lignes, ledit document ne pouvait en aucun cas être considéré comme reflétant l'entier de la période. Par ailleurs, le fait que le prénom de l'intéressée soit, dans un seul et même certificat de travail, mentionné parfois

correctement et parfois de manière erronée, dénotait un manque regrettable de considération vis-à-vis de la recourante.

e. Enfin, alors que, sur demande du supérieur hiérarchique ad intérim de M. F_____, ce dernier et la recourante ont convenu, le 22 juin 2011, de faire des efforts pour améliorer le contexte relationnel, M. F_____ a convoqué le lendemain, à savoir le 23 juin 2011, la fonctionnaire à un entretien de service pour le 30 août 2011. Cette démarche n'était pas cohérente et était contraire au but de la réunion de la veille initiée par M. I_____, qui l'a confirmé non seulement par courriel du 29 juin 2011 mais également dans un courrier du 12 février 2014 où il indiquait, par ailleurs, apprécier les qualités professionnelles de la recourante et être « catégoriquement » opposé à « toute procédure administrative » à l'encontre de celle-ci. 11) Par conséquent, en l'absence de motifs fondés dûment constatés, la chambre administrative constate que la décision de licenciement du 14 juillet 2014 est contraire au droit. Selon les principes généraux concernant l'application temporelle du droit exposés ci-après et dans la mesure où l'autorité intimée s'oppose à la réintégration de la recourante, il y a lieu de procéder à la fixation de l'indemnité à laquelle celle-ci a droit en vertu du droit applicable au moment où la décision litigieuse a été rendue, à savoir l'art. 31 LPAC dans sa teneur antérieure à

- 34/39 - A/2746/2014 la modification législative entrée en vigueur le 19 décembre 2015 (ci-après : l'art. 31 aLPAC).

En effet, conformément aux principes généraux posés par la jurisprudence fédérale en cas de recours contre une décision rendue sous l'ancien droit, l'autorité de recours doit, en l'absence de disposition transitoire, comme c'est le cas de la nouvelle teneur de l'art. 31 LPAC applicable dès le 19 décembre 2015, appliquer l'ancien droit, sauf dans deux cas qui ne sont en l'espèce pas réalisés. Le premier concerne l'existence d'un intérêt public important justifiant l'application immédiate du nouveau droit entré en vigueur dans l'intervalle. Le second concrétise le principe de l'économie de procédure et exclut l'application de l'ancien droit si le nouveau droit est plus favorable à la demande du requérant, qui serait rejetée selon l'ancien droit mais conforme au nouveau droit entré entretemps en vigueur (ATF 139 II 470 consid. 4.2 ; 135 II 384 consid. 2.3 ; 127 II 209 consid. 2b ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_345/2015 du 24 novembre 2015 consid. 2.2 ; ATA/92/2016 du 2 février 2016 consid. 4c ; Alain GRIFFEL, *Intertemporales Recht aus dem Blickwinkel des Verwaltungsrechts*, in Felix UHLMANN [éd.], *Intertemporales Recht aus dem Blickwinkel der Rechtssetzungslehre und des Verwaltungsrechts*, 2014, p. 10 ss ; Pierre MOOR/Alexandre FLÜCKIGER/Vincent MARTENET, *Droit administratif*, vol. I, 2012, p. 194 s. ; Thierry TANQUEREL, *Manuel de droit administratif*, 2011, n. 408 et 412 ; Ulrich MEYER/Peter ARNOLD, *Intertemporales Recht*, RDS 2005 I 115-141, p. 127 ss). Dans le présent cas, les événements juridiquement déterminants se sont entièrement déroulés sous l'ancien droit. De plus, il n'y a pas d'intérêt public prédominant exigeant l'application immédiate de la nouvelle teneur de l'art. 31 al. 2 LPAC, étant précisé que le principe de l'économie de procédure n'entre en l'espèce pas non plus en ligne de compte. Par conséquent, la chambre de céans n'ordonne pas la réintégration de la recourante, mais fixe l'indemnité conformément à l'art. 31 al. 3 aLPAC.

a. Si la chambre administrative retient que la résiliation des rapports de service est contraire au droit, elle peut proposer à l'autorité compétente la réintégration (art. 31 al. 2 aLPAC). En cas de décision négative de l'autorité compétente, la chambre administrative fixe une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à un mois et supérieur à vingt-quatre mois

du dernier traitement brut à l'exclusion de tout autre élément de rémunération (art. 31 al. 3 aLPAC).

b. Conformément à la jurisprudence actuelle de la chambre administrative en matière de fixation d'une indemnité en cas de licenciement d'agents publics, il y a lieu de tenir compte de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, et de les apprécier sans donner une portée automatiquement prépondérante à certains aspects, comme le fait d'avoir ou non retrouvé un emploi en cours de procédure (ATA/274/2015 du 17 mars 2015 consid. 9b ; ATA/744/2014 du 23 septembre 2014 consid. 4b et les références citées). Cette nouvelle jurisprudence a été

- 35/39 - A/2746/2014 confirmée par le Tribunal fédéral (arrêts du Tribunal fédéral 8C_472/2014 du 3 septembre 2015 consid. 11.2 ; 8C_421/2014 du 17 août 2015 consid. 3.4.2 ; 8C_436-437/2014 du 16 juillet 2015 consid. 9.2).

Dans les cinq exemples qui suivent, l'indemnité pouvait aller jusqu'à vingt-quatre mois.

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). Notre Haute Cour 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.

Dans une autre cause, la chambre administrative a pris en compte la gravité de la violation du droit d'être entendu de l'intéressée, l'importante péjoration de sa situation financière, n'ayant eu d'autre choix que la retraite anticipée, et de son activité de plus de vingt ans pour l'autorité intimée pour fixer l'indemnité à quinze mois (ATA/193/2014 du 1er avril 2014 consid. 17). Reprenant son argumentation précitée, le Tribunal fédéral a réduit le montant de l'indemnité à six mois de traitement, considérant au surplus que la collaboratrice avait été mise au bénéfice d'une pension de retraite, ce qui était de nature à atténuer les conséquences de la perte de son emploi (arrêt du Tribunal fédéral 8C_421/2014 du 17 août 2015 consid. 4.2).

Dans une affaire dans laquelle le licenciement était vicié matériellement en raison de la violation du principe de proportionnalité et de l'abus du pouvoir d'appréciation par l'autorité intimée, la chambre administrative a accordé une indemnité de douze mois au recourant. S'il avait frappé un collègue au visage, il avait agi par légitime défense. La chambre administrative a également tenu compte de la durée de rapports de service de plus de dix ans, de l'absence d'antécédents dans son parcours professionnel, du retrait d'effet suspensif à la décision de révocation par l'autorité intimée, du refus de le réintégrer alors qu'il y était disposé, de la faute de l'intéressé et du fait qu'après une période d'incapacité de travail pour laquelle il avait été indemnisé à hauteur de son traitement, il avait

- 36/39 - A/2746/2014 subi une période de chômage puis avait retrouvé un emploi à un salaire nettement inférieur pour une durée de six mois avant de subir une nouvelle période de chômage (ATA/258/2014 du 15 avril 2014 consid. 9). Le Tribunal fédéral a estimé que ledit montant de l'indemnité restait dans les limites admissibles sous l'angle de l'arbitraire compte tenu des motifs invoqués dans l'arrêt cantonal (arrêt du Tribunal fédéral 8C_436/2014 du 16 juillet 2015 consid. 10.1).

Dans un autre cas de licenciement matériellement vicié en raison d'une violation des principes de la proportionnalité et de l'égalité de traitement, la chambre administrative a tenu compte de la gravité de la faute du recourant qualifiée de moyennement grave, de la violation du droit par l'autorité intimée dans le cadre du licenciement, du refus de réintégration malgré la disponibilité du recourant, de la durée des rapports de service qui était de cinq ans, du fait qu'il n'avait pas retrouvé de travail, qu'il était âgé de soixante ans et qu'il lui serait difficile de retrouver un emploi pour fixer l'indemnité à quinze mois (ATA/744/2014 précité consid. 5). Cet arrêt n'a pas été porté devant le Tribunal fédéral.

Enfin, dans une autre affaire de licenciement matériellement vicié faute de motif important justifiant une telle décision, la chambre administrative a fixé l'indemnité due par l'autorité intimée à six mois du dernier traitement brut, ce qui correspondait à la moitié de l'indemnité maximale limitée dans ce cas-ci à douze mois contrairement aux cinq cas susmentionnés. Parmi les circonstances prises en compte pour la fixation de ladite indemnité, figuraient le contexte professionnel particulier, l'importante responsabilité de l'autorité intimée dans la péjoration des conditions de travail et par voie de conséquence dans la diminution de la qualité du travail du collaborateur, les excellents antécédents de ce dernier, son âge (à savoir cinquante-six ans), la durée des rapports de service de plus de quatre ans, le refus de réintégration malgré la disponibilité de l'intéressé et la période de chômage ayant suivi la cessation des rapports de service (ATA/273/2015 du 17 mars 2015 consid. 11 à 13 et 17). Cet arrêt n'a pas été contesté devant le Tribunal fédéral.

c. La chambre administrative n'a pas pour pratique de condamner un employeur au paiement d'un montant chiffré, mais de fixer l'indemnité pour refus de réintégration à un certain nombre de mois du dernier traitement brut de l'employé, conformément à l'art. 31 al. 3 aLPAC (ATA/258/2014 précité consid. 7). De plus, l'indemnité fondée sur cette disposition comprend le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés et n'est pas soumise à la déduction des cotisations sociales (ATA/1301/2015 du 8 décembre 2015 consid. 9).

d. En l'espèce, au vu de l'ensemble des circonstances, en particulier de l'absence de tout reproche envers la recourante entre le moment de son engagement en mai 2007 et l'entrée en fonction de M. F_____ en mars 2011, de l'atteinte de longue durée à la santé de l'intéressée liée aux conditions de travail et

- 37/39 - A/2746/2014 ayant conduit le médecin du SSPE à rendre un préavis en mars 2012 excluant une reprise de la recourante à son poste de travail, de l'excellente collaboration de celle-ci lors de son stage à la DGSi à son retour de maladie, de l'attitude déplacée de l'intéressée et du ton sec de certains de ses courriels, qui peuvent toutefois en l'espèce s'expliquer par l'attitude peu constructive et peu compréhensive de la part de sa hiérarchie, de l'absence de reproche envers la recourante après les deux interventions de M. P_____ en septembre et octobre 2012 faisant suite aux deux refus de la fonctionnaire, de l'attitude contradictoire et peu constructive de la part de M. R_____ à l'égard de la recourante, de

l'absence de cohérence et d'empathie de la part de la nouvelle hiérarchie de l'intéressée face au contexte professionnel global, de l'absence de mesures prises par la hiérarchie afin de permettre à la collaboratrice de pouvoir maintenir son employabilité après sa longue maladie, de la durée des rapports de service de sept ans, du fait que l'autorité intimée a retiré tout effet suspensif à sa décision de licenciement et n'a pas entendu réintégrer la recourante alors que celle-ci y était disposée, de la violation grave commise par l'autorité intimée en prononçant un licenciement en l'absence de motifs fondés dûment constatés, des conséquences d'une telle mesure injustifiée sur les perspectives professionnelles futures de la collaboratrice âgée de quarante-cinq ans, l'indemnité sera arrêtée à douze mois de son dernier traitement brut 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), comprenant le treizième salaire au prorata temporis et non soumise à la déduction des cotisations sociales, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération, avec intérêts moratoires à 5 % l'an dès le 1er novembre 2014, date à partir de laquelle l'autorité intimée a cessé le versement de son salaire et qui marque la fin des rapports de service. 12) Au vu de ce qui précède, le recours sera admis dans la mesure où il est recevable. La décision litigieuse prononçant la résiliation des rapports de service de la recourante sera déclarée contraire au droit. L'indemnité due par l'autorité intimée sera fixée à un montant correspondant à douze mois du dernier traitement brut de la recourante, comprenant le treizième salaire au prorata temporis et non soumise à la déduction des cotisations sociales, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er novembre 2014, date à partir de laquelle l'autorité intimée a cessé le versement de son salaire et qui marque la fin des rapports de service.

Aucun émolument ne sera perçu (art. 87 al. 1 LPA). Une indemnité de procédure de CHF 1'500.- sera allouée à la recourante à la charge de l'État de Genève (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

- 38/39 - A/2746/2014

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