

## **GE\_GERICHTE ATA/506/2022 vom 17. Mai 2022**

GE Cour de justice, 2022-05-17, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_506\\_2022](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_506_2022)

FR: GE\_GERICHTE ATA/506/2022 du 17 mai 2022

IT: GE\_GERICHTE ATA/506/2022 del 17 maggio 2022

### **Erwägungen**

#### **E. 12**

mai 2020 et au prononcé d'un blâme à son encontre. Dans ce cadre, il a directement mis en cause M. E\_\_\_\_\_, indiquant que ce dernier avait proféré des menaces à son égard, ce que la décision du 5 octobre 2020, non contestée, n'a pas retenu, considérant en revanche qu'il avait à tort refusé d'exécuter une tâche confiée par sa hiérarchie, à l'encontre de laquelle il avait adopté un comportement inadéquat. À la suite de cet incident et de cette sanction, la hiérarchie du recourant a rencontré ce dernier en raison des difficultés de communication intervenues, les parties ayant convenu d'établir une communication orale et écrite, efficace et respectueuse. Les supérieurs du recourant ont également accédé à sa demande visant à adapter ses horaires.

Il apparaît ainsi que le recourant a démontré, dès le début de son parcours professionnel au service des intimes, des difficultés comportementales, en particulier au niveau de son impulsivité et de ses rapports avec ses collègues. Il ressort également du dossier une récurrence de comportements problématiques, notamment en lien avec la planification du travail par rapport à l'équipe, qui a été abordée à deux reprises, ainsi que le transport de patients atteints du SARS-CoV- 2. Dans ce cadre, contrairement à ce que l'intéressé allègue, son refus de prise en charge d'un tel patient en raison d'un manque d'information et de formation en mars 2020 n'était pas un acte isolé, puisqu'il a, par la suite, à nouveau exprimé un tel refus en octobre 2020, pour les mêmes motifs, comme indiqué dans le compte rendu de l'entretien du 21 octobre 2020.

c. À ces différents problèmes de comportement récurrents depuis l'engagement du recourant se sont ajoutés d'autres incidents qui ont émaillé son

- 18/24 - A/144/2022 parcours, à tout le moins depuis 2019. Il lui a en particulier été reproché un non- respect des règles de stationnement des véhicules de service, comme relevé dans le courrier précité du 28 mai 2019, puis, à compter de mai 2021, une série d'incidents ayant impliqué non seulement le matériel des intimes, mais aussi la sécurité des usagers, étant précisé que l'EEDC du 28 mai 2014 relevait déjà que l'intéressé donnait l'impression de tout faire dans la précipitation, ce qui le conduisait à commettre des erreurs et faire preuve d'inattention.

Le recourant ne conteste ainsi pas avoir commis une erreur le 11 mai 2021 en arrimant les chariots repas avec une seule sangle, au lieu des deux requises, conformément à la formation suivie en décembre 2020, ce qui a conduit à leur renversement lors de la livraison aux patients et a nécessité une nouvelle production d'une quarantaine de plateaux repas, ainsi que des réparations, une facture des intimes ayant été produite dans ce cadre. Le recourant a également admis avoir endommagé la voiture de M. G\_\_\_\_\_ lors d'une manœuvre le 15 juin 2020, comme il l'a indiqué dans son courrier du 12 juillet 2021, tout

en expliquant que ce dernier avait voulu lui nuire, raison pour laquelle il aurait établi un rapport d'incident exagéré, ce qui n'apparaît toutefois pas être le cas au vu des éléments figurant au dossier.

Le recourant ne conteste pas non plus avoir commis, le 17 mai 2021, un dépassement de vitesse de 12 km/h sur un tronçon limité à 80 km/h alors qu'il transportait un patient, qu'il tente toutefois de minimiser au regard de la marge d'erreur, ni avoir heurté une moto le 8 octobre 2019 et une voiture le 6 avril 2021, outre une marche-arrière sans visibilité le 30 avril 2020. En prétendant que ces incidents n'ont pas occasionné de dégâts matériels, le recourant perd de vue que son comportement était déjà problématique sous l'angle des règles de la sécurité routière et pouvait créer un danger pour la sécurité d'autrui.

S'agissant de la dénonciation dont il a fait l'objet le 29 avril 2021, les éléments qu'elle mentionne ne sont pas vérifiables, si bien qu'un non-respect des règles de la circulation routière à ce titre ne saurait lui être reproché et constituer un manquement à ses devoirs de service. Il n'en va toutefois pas de même de l'incident relatif à la barrière du parking du site de Belle-Ideé survenu le 10 mai 2021, pour lequel un rapport circonstancié existe, étant précisé qu'indépendamment de la question des dégâts à la barrière et au véhicule, il est également reproché à l'intéressé de ne pas avoir averti la centrale des transports ni donné d'explication au sujet de cet événement, ce qui corrobore du reste les reproches récurrents liés à son absence de communication.

Enfin, le recourant a admis les éléments en lien avec l'incident du 10 août 2021, lors duquel un patient a chuté dans son véhicule pendant le transport car il n'était pas correctement attaché en raison d'une absence de contrôle de sa part. Il n'a signalé cet incident ni au personnel soignant ni à la centrale de régulation. Même si le patient en question n'a pas été blessé et que seul son téléphone a été

- 19/24 - A/144/2022 endommagé lors de sa chute, et qu'il n'a déposé aucune plainte à son égard, il n'en reste pas moins que la légèreté dont a fait preuve le recourant dans l'exécution de son travail aurait pu avoir de graves conséquences. À cela s'ajoute qu'il ne pouvait ignorer ses devoirs en la matière, puisqu'il avait déjà transporté des patients par le passé, sa fonction de chauffeur polyvalent VSL-PL n'étant pas limitée au transport de marchandises.

Certes, ces incidents sont intervenus durant une courte période, de manière rapprochée. L'on ne saurait toutefois y voir une « loi des séries », comme plaidé par le recourant, ce qu'il avait du reste déjà tenté de faire à la suite de l'EEDC du 28 mai 2014, se prévalant alors du fait que l'erreur était « humaine ». Comme l'ont relevé les intimés, ils sont davantage le résultat d'un travail effectué dans la précipitation conduisant à la commission d'erreurs et d'inattentions, conformément à l'EEDC précité, ce qui rend également vain l'argument selon lequel de tels incidents seraient des risques inhérents au métier de chauffeur.

Pris dans leur ensemble, les événements susmentionnés qui peuvent lui être reprochés – à l'exception de celui en lien avec la dénonciation du 29 avril 2021 pour les raisons précédemment évoquées – revêtent une gravité certaine. Malgré les différentes mises en garde, le recourant n'a pas su mettre un terme aux dysfonctionnements régulièrement constatés dans l'exécution de son travail, ce qui a été du reste relevé dès les premiers EEDC.

d. Finalement, c'est à juste titre que les intimés soulignent la propension du recourant à minimiser son comportement et les incidents ayant émaillé son parcours professionnel. En effet, il ressort des diverses écritures du recourant qu'il n'a cessé de déplacer la responsabilité desdits dysfonctionnements sur sa hiérarchie ou sur la « loi des séries », ce qui met en outre en évidence une difficulté à se remettre en cause, comme l'indiquait déjà l'EEDC du 28 mai 2014. Le recourant a par ailleurs échoué à prouver l'existence d'une inimitié de M. G\_\_\_\_\_ à son égard, laquelle ne ressort pas non plus du dossier et qui aurait au demeurant été sans conséquence sur l'ensemble des manquements devant lui être reprochés.

e. C'est dès lors de manière conforme au droit que les intimés ont constaté l'existence d'un motif fondé de résiliation des rapports de service du recourant. Ce faisant, ils n'ont pas violé le principe de proportionnalité, puisqu'une mesure moins incisive, comme un changement d'affectation, où les dysfonctionnements constatés auraient été simplement reportés, n'était pas envisageable. L'intérêt public à la bonne marche du service, au vu des manquements qui lui sont reprochés, commandait également de mettre un terme aux rapports de service.

Les intimés pouvaient par conséquent, sans excès ni abus de leur pouvoir d'appréciation, conclure que les rapports de service ne pouvaient être poursuivis et licencier le recourant pour motif fondé. Le grief sera dès lors écarté.

- 20/24 - A/144/2022 9)

Le recourant prétend que les intimés n'auraient pas procédé à son reclassement.

a. La procédure de reclassement est régie à l'art. 48A du statut, de manière similaire à l'art. 46A RPAC.

Selon l'art. 48A du statut, lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'un entretien de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein des établissements publics médicaux et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (al. 1). Des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (al. 2). L'intéressé est tenu de collaborer. Il peut faire des suggestions (al. 3). En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (al. 6). La direction est l'organe responsable (al. 7).

b. Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.) et 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 (arrêt du Tribunal fédéral 1C\_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/130/2022 du 8 février 2022 consid. 6b). La loi n'impose toutefois pas à l'État une obligation de résultat, mais celle de mettre en œuvre tout ce qui peut être raisonnablement exigé de lui (ATA/361/2022 du 5 avril 2022 consid. 7b). En outre, l'obligation de l'État de rechercher un autre emploi correspondant aux capacités du membre du personnel 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/361/2022 précité consid. 7b).

L'État a l'obligation préalable d'aider l'employé et de tenter un reclassement, avant de prononcer la résiliation des rapports de service : 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 et prendre de multiples formes, comme le certificat de travail intermédiaire, un bilan de compétences, un stage d'évaluation, des conseils en orientation, des mesures de formation et d'évolution professionnelles, un accompagnement personnalisé, voire un « outplacement ». Il s'agit ensuite de rechercher si une solution alternative de reclassement au sein de l'établissement peut être trouvée (ATA/78/2020 du 28 janvier 2020 consid. 4a).

Récemment, le Tribunal fédéral a rappelé qu'il n'existait pas d'obligation pour l'État d'appliquer dans chaque cas l'intégralité des mesures possibles et

- 21/24 - A/144/2022 imaginables, l'autorité disposant d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer et choisir les mesures qui lui semblaient les plus appropriées afin d'atteindre l'objectif de reclassement. L'intéressé peut faire des suggestions mais n'a pas de droit quant au choix des mesures entreprises. Le principe du reclassement, qui concrétise le principe de la proportionnalité, signifie que l'employeur est tenu d'épuiser les possibilités appropriées et raisonnables pour réincorporer l'employé dans le processus de travail et non de lui retrouver coûte que coûte une place de travail (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_381/2021 du 17 décembre 2021 consid. 6.2).

c. Par ailleurs, la jurisprudence fédérale retient que lorsqu'un reclassement revient en fin de compte à reporter dans un autre service des problèmes de comportement reprochés au recourant, il paraît illusoire (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_839/2014 du 5 mai 2015 consid. 7.1). L'employeur se doit non seulement de protéger ses intérêts financiers, mais principalement ceux des patients qu'il accueille et auxquels il doit offrir toutes les garanties quant au personnel avec qui ils entrent en contact (ATA/1143/2018 du 30 octobre 2018 consid. 9b).

Toutefois, seules les circonstances particulières, dûment établies à satisfaction de droit, peuvent justifier une exception au principe légal du reclassement et faire primer l'intérêt public et privé de nombreux employés de l'État sur l'intérêt privé, pourtant important, de la personne licenciée (ATA/1060/2020 du 27 octobre 2020 consid. 9c ; ATA/1579/2019 du 29 octobre 2019 consid. 12h).

L'absence de procédure de reclassement a été admise dans le cas d'une gérante sociale qui avait de très importants problèmes de communication et de comportement, durant une période de sept ans, avec l'ensemble des catégories d'interlocuteurs, tant internes qu'externes, à son institution (ATA/1576/2019 du 29 octobre 2019 consid. 14). Elle l'a également été compte tenu de l'attitude générale inappropriée d'une autre employée sur son lieu de travail, insuffisamment respectueuse de la sphère personnelle d'autrui, et de comportements inappropriés à l'égard de certaines collaboratrices, ce qui avait conduit au prononcé d'un avertissement et à la fixation d'objectifs qui n'avaient pas été réalisés, si bien que la continuation des rapports de service a été jugée incompatible avec le bon fonctionnement du département intimé (ATA/674/2017 du 20 juin 2017 consid. 19).

En revanche, la chambre de céans a jugé récemment que le seul fait de diffuser à une reprise par un courriel – contenant un portrait de la recourante pour le moins peu apte à susciter l'intérêt des destinataires pour sa candidature, laquelle n'avait rencontré aucun succès – une demande de postes disponibles, ne répondait pas aux exigences minimales en termes de

reclassement. De même, les changements de service ne constituaient pas des mesures de reclassement (ATA/367/2021 du 30 mars 2021 consid. 6b).

- 22/24 - A/144/2022 10) En l'espèce, il ressort du dossier que les intimés ont transmis à l'ensemble de leurs départements son profil pour savoir si un poste adapté à ses compétences était ouvert, ce qui n'a conduit qu'à des réponses négatives. En outre, afin de l'aider à la recherche d'un nouvel emploi, ils l'ont également dispensé de se présenter à son poste de travail pendant le délai de congé.

La chambre de céans a certes considéré, dans le dernier arrêt précité, que l'envoi d'un seul courriel ne répondait pas aux exigences minimales en termes de reclassement. L'effet de cette jurisprudence doit toutefois être relativisé dans le cas du recourant. Outre le fait que ce dernier ne saurait se voir confier une activité en lien avec la conduite – seul domaine d'activité envisageable au regard de ses qualifications – au vu des nombreux incidents survenus dans le cadre de son travail de chauffeur, tant sous l'angle de l'intégrité physique des patients, de la sécurité routière que du matériel des intimés, ses problèmes récurrents et persistants de comportement apparus dès son engagement ne rendaient pas envisageable un déplacement dans un autre service ou un autre département. En particulier, au regard de ses difficultés à se remettre en cause, comme l'indiquait déjà l'EEDC du 28 mai 2014 et de ses observations en lien avec ce dernier, le recourant n'est pas parvenu à améliorer son comportement, malgré la proposition de sa hiérarchie visant au suivi d'une formation sur la communication non-violente, comme indiqué dans le courrier de M. D\_\_\_\_\_ du 28 mai 2019, qui n'a pas obtenu les effets escomptés au vu des événements survenus depuis lors. Au regard du nombre limité de type de postes en lien avec les compétences du recourant et dans la mesure où les problèmes de comportement de l'intéressé auraient été déplacés dans un autre service ou département, les intimés n'avaient pas à effectuer d'autres démarches que celles entreprises et étaient fondés à considérer qu'aucune mesure complémentaire n'était susceptible d'apporter une amélioration de ce point. Il n'est en outre pas allégué – et rien ne permet de le retenir – qu'il existerait un poste de travail au sein des intimés correspondant au profil professionnel du recourant qui ne nécessiterait aucune interaction avec d'autres personnes. Ce grief sera par conséquent également écarté.

Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté et la résiliation des rapports de service confirmée. Les conclusions en réintégration – au demeurant expressément refusée par les intimés – et en indemnisation sont par conséquent sans objet. 11) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne lui sera accordée, pas plus qu'aux intimés, qui disposent de leur propre service juridique (art. 87 al. 2 LPA).

\* \* \* \* \*

- 23/24 - A/144/2022

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