

## **GE\_GERICHTE ATA/516/2013 vom 27. August 2013**

GE Cour de justice, 2013-08-27, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_516\\_2013](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_516_2013)

FR: GE\_GERICHTE ATA/516/2013 du 27 août 2013

IT: GE\_GERICHTE ATA/516/2013 del 27 agosto 2013

### **Erwägungen**

#### **E. 12**

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

Le 31 décembre 2010, est entré en vigueur le SPVG, auquel M. X\_\_\_\_\_ est soumis (art. 115 SPVG). Au moment du prononcé du licenciement le 28 mars 2012, M. X\_\_\_\_\_ n'était plus en période d'essai.

Le délai de résiliation de trois mois pour la fin d'un mois énoncé à l'art. 34 al. 1 let. a SPVG a été respecté, de même que la procédure, une enquête administrative ayant été ordonnée, le recourant ayant été auditionné par une délégation du conseil administratif et ayant pu se déterminer, aussi bien oralement que par écrit, avant le prononcé de la décision querellée. 3)

A teneur de l'art. 34 al. 2 SPVG intitulé « licenciement pour motif objectivement fondé » :

« le licenciement est contraire au droit s'il est abusif au sens de l'art. 336 de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220) ou s'il ne repose pas sur un motif objectivement fondé. Est considéré comme objectivement fondé tout motif

- 14/19 - A/1437/2012 dûment fondé démontrant que les rapports de service ne peuvent pas se poursuivre en raison soit de : a) l'insuffisance des prestations ; b) un manquement grave ou répété aux devoirs de service ; c) l'inaptitude à remplir les exigences du poste ; d) la suppression du poste sans qu'il soit possible d'affecter la personne concernée à un autre emploi correspondant à ses capacités et aptitudes professionnelles ; e) l'échec définitif aux examens d'aptitude à l'exercice de sa profession ».

Quant à la procédure de licenciement, elle est régie par les art. 96 et ss SPVG, de même que par la LPA, en application de l'art. 37 SPVG. 4)

En application de l'art. 41 SPVG, intitulé « changement d'affectation d'office », un tel changement peut être ordonné soit pour les besoins du service, soit en raison des prestations de la personne intéressée. Dans ce dernier cas :

« lorsqu'il s'avère qu'un employé ne parvient pas à fournir des prestations suffisantes dans son poste, il peut, après avoir été entendu oralement, être transféré d'office dans un autre poste correspondant à ses qualifications et aptitudes » (art. 41 ch. 4) ;

« dans ce cas, le traitement est fixé conformément à la classification du nouveau poste après un délai équivalent au délai de préavis de l'art. 34 al. 1 SPVG » (art. 41 ch. 5).

Le recourant se prévaut de l'art. 41 ch. 4 SPVG précité, en alléguant qu'il aurait dû, avant de faire l'objet d'un licenciement, être transféré d'office dans un autre poste correspondant à ses qualifications et aptitudes.

Ce faisant, M. X\_\_\_\_\_ oublie que de fait, quand bien même cette nouvelle disposition du SPVG n'était pas en vigueur, il a, dès le mois de novembre 2009 et jusqu'en mars 2011, été transféré d'office non pas dans un autre poste, mais dans un autre lieu de travail, soit dans les salles communales, à l'exception du bâtiment Y\_\_\_\_\_, puisque dans ce dernier lieu il avait rencontré des problèmes relationnels entre décembre 2008 et octobre 2009. En tout état, cette disposition revêt un caractère potestatif et ne constitue donc pas une obligation de la ville, comme c'est le cas lors d'une suppression de poste au regard de l'art. 35 SPVG. Or, selon l'art. 61 LPA, le pouvoir d'examen de la chambre administrative se limite à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation

- 15/19 - A/1437/2012 (art. 61 al. 1 let. a LPA). La chambre de céans ne peut pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (art. 61 al. 2 LPA). 5)

Les communes disposent d'une très grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elles entretiennent avec leurs agents (Arrêts du Tribunal fédéral 8C\_596/2009 du 4 novembre 2009 ; 2P.46/2006 du 7 juin 2006 ; F. BELLANGER, Le contentieux communal genevois in : L'avenir juridique des communes, Schulthess, 2007 p. 149).

Ainsi, l'autorité communale doit-elle bénéficier de la plus grande liberté d'appréciation pour fixer l'organisation de son administration et créer, modifier ou supprimer les relations de service nécessaires au bon fonctionnement de celle-ci, questions relevant très largement de l'opportunité et échappant par conséquent au contrôle de la chambre administrative. 6)

Ce pouvoir discrétionnaire ne signifie pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble. Elle ne peut ni renoncer à exercer ce pouvoir, ni faire abstraction des principes constitutionnels régissant le droit administratif, notamment ceux de la légalité, de la bonne foi, de l'égalité de traitement, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire (B. KNAPP, Précis de droit administratif, 4ème éd., 1991, n. 161 ss, pp. 35-36). Dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation, elle est notamment liée par les critères qui découlent du sens et du but de la réglementation applicable, de même que par les principes généraux du droit (ATF 107 I a 204 ; 104 I a 212 et les références citées ; Arrêts du Tribunal fédéral 2P.149/2006 du 9 octobre 2006 ; 2P.177/2001 du 9 juillet 2002, consid. 2.2).

L'exercice d'un contrôle judiciaire dans ce cadre-là garde tout son sens, même si le juge administratif doit alors observer une grande retenue dans l'examen de la manière dont l'administration a exercé ses prérogatives. Le juge doit ainsi contrôler que les dispositions prises restent dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'autorité communale, qu'elles apparaissent comme soutenables au regard des prestations et du comportement du fonctionnaire ainsi que des circonstances personnelles et des exigences du service et qu'elles respectent les conditions de forme et de fond dont les textes imposent la réalisation (ATF 108 Ib 209 publié in JdT 1984 I 331, consid. 2 ; ATA/4/2009 du 13 janvier 2009 ; ATA/630/2007 du 11 décembre 2007).

Une décision est arbitraire lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. A cet égard, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, si elle a été adoptée sans motif objectif ou en violation d'un droit certain. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution

- 16/19 - A/1437/2012 pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. Pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 128 I 177 consid. 2.1 p. 182 ; Arrêt du Tribunal fédéral 4P.149/2000 du 2 avril 2001 consid. 2 et les arrêts cités ; ATA/709/2011 du 22 novembre 2011 ; ATA/4/2009 précité ; ATA/126/2007 du 20 mars 2007).

En l'espèce, au vu de la liberté dont la ville jouit dans le cadre de l'organisation de son administration, elle pouvait ne pas proposer à M. X\_\_\_\_\_ un transfert d'office dans un autre poste correspondant à ses qualifications et aptitudes. Le recourant n'alléguant pas que cette décision aurait été arbitraire, la chambre de céans ne peut en contrôler l'opportunité pour les raisons exposées ci-dessus. 7)

Reste à déterminer si les faits, et en particulier si l'enquête administrative, sur lesquels repose la décision attaquée, ont établi l'insuffisance des prestations de M. X\_\_\_\_\_ non pas pour effectuer son travail de surveillance, mais bien en raison de ses difficultés relationnelles qui, selon le témoignage de M. F\_\_\_\_\_, recueilli par le juge délégué le 31 octobre 2012, valent pour toute la durée de l'activité de M. X\_\_\_\_\_ jusqu'au premier rapport d'évaluation du 2 novembre 2010 et jusqu'au second, établi d'entente avec M. G\_\_\_\_\_ le 31 août 2011, quand bien même la situation s'est améliorée après le départ du bâtiment Y\_\_\_\_\_ de M. V\_\_\_\_\_. Malgré le cours suivi par M. X\_\_\_\_\_ sur la gestion de la violence, M. F\_\_\_\_\_ n'a pas constaté d'amélioration dans les relations de celui-ci avec ses collègues. Le seul élément précis, qui s'est déroulé en septembre 2010 lors des « AM\_\_\_\_\_ », n'a jamais été contesté formellement par le recourant, même s'il ne l'a pas empêché de recueillir dans un premier temps un préavis favorable de la conseillère administrative, Mme AI\_\_\_\_\_, et de la directrice, Mme Z\_\_\_\_\_, à fin novembre 2010 avant que celles-ci ne se ravisent pour éviter une confirmation automatique de M. X\_\_\_\_\_ comme fonctionnaire à fin 2010.

Ce revirement peut cependant s'expliquer par le fait que ces préavis favorables avaient été émis après les faits survenus du 28 septembre au 5 octobre 2010 lors des « AM\_\_\_\_\_ » et qu'un préavis favorable aurait entraîné la nomination automatique de l'intéressé comme employé.

Les difficultés avec M. V\_\_\_\_\_ sont liées au fait que M. X\_\_\_\_\_ a dénoncé celui-ci ; quant aux supérieurs et aux commerçants du bâtiment Y\_\_\_\_\_, ils trouvaient que M. X\_\_\_\_\_ « parlait trop » ; s'il a été difficile de faire préciser aux uns et aux autres ce qu'ils entendaient par là, il est apparu que M. X\_\_\_\_\_ colportait des rumeurs. M. F\_\_\_\_\_ a d'ailleurs continué à recevoir des doléances à l'encontre de l'intéressé de la part des surveillants. M. L\_\_\_\_\_ par exemple, affecté à la salle du AD\_\_\_\_\_, a relevé le comportement déplaisant de M. X\_\_\_\_\_ envers un collègue, M. K\_\_\_\_\_, qu'il avait « envoyé balader », et il s'est plaint du comportement de l'intéressé envers un autre collègue,

- 17/19 - A/1437/2012 M. Q\_\_\_\_\_, et lui-même, mais aussi envers les clients. Il s'était d'ailleurs plaint du comportement de M. X\_\_\_\_\_ notamment auprès de M. F\_\_\_\_\_ et était agacé du fait que le recourant, passait beaucoup de temps à « manipuler » son téléphone portable. Ce comportement répétitif et constant ne s'est pas amélioré malgré les nombreux avertissements et mises en garde reçus par M. X\_\_\_\_\_. Il permettait à la ville de considérer que les conditions d'application de l'art. 34 al. 2 let. a SPVG étaient satisfaites.

Selon une jurisprudence constante, les insuffisances d'ordre relationnel ayant pour incidence une impossibilité de travailler en équipe sont susceptibles de constituer des raisons graves justifiant un licenciement, même lorsque les qualifications techniques de l'intéressé ne sont pas en cause (ATA/23/2012 du 6 mars 2012 ; ATA/709/2011 précité, ATA/230/2008 du 20 mai 2008), la notion d'insuffisance de prestations n'étant pas différente dans le SPVG et dans 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), notamment. 8)

Reste à examiner si le licenciement respecte le principe de proportionnalité, qui suppose que la mesure litigieuse soit apte à produire les résultats attendus et que ceux-ci ne puissent être atteints par des mesures moins restrictives. En outre, il interdit toute limitation qui irait au-delà du but visé et exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts public et privé compromis (ATF 122 I 236 consid. 4 bb p. 246 ; 119 Ia 41 consid. 4a p. 43 ; ATA/709/2011 précité ; ATA/9/2004 du 6 janvier 2004). En l'espèce, l'enquête administrative n'a pas révélé beaucoup d'éléments précis mais fait ressortir une attitude générale de l'intéressé, et un comportement inadéquat. M. X\_\_\_\_\_ a travaillé trois ans et demi au sein de la ville, sans prendre au sérieux les remarques et demandes d'amélioration que ses supérieurs hiérarchiques lui ont adressées durant cette période. Aucune autre mesure moins incisive qu'un licenciement n'était de nature à produire les résultats attendus et le licenciement pour insuffisance de prestations constituait ainsi la seule décision pouvant être prononcée.

Ce licenciement n'étant pas contraire au droit, il n'y a pas lieu de proposer au conseil administratif la réintégration de l'intéressé, comme le permet l'art. 105 ch. 1 SPVG, et encore moins le versement d'une quelconque indemnité. 9)

En tous points mal fondé, le recours sera rejeté. Un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant. Aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 LPA). \* \* \*

- 18/19 - A/1437/2012

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