

GE_GERICHTE ATA/54/2018 vom 23. Januar 2018

GE Cour de justice, 2018-01-23, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_54_2018

FR: GE_GERICHTE ATA/54/2018 du 23 janvier 2018

IT: GE_GERICHTE ATA/54/2018 del 23 gennaio 2018

Regeste

Résumé: Décision de licenciement d'un fonctionnaire prise en violation grave de son droit d'être entendu : l'intéressé n'a pas eu l'occasion de prendre part à la procédure de licenciement le concernant, dont il a ignoré l'existence jusqu'à son audition par le Conseil administratif, laquelle est intervenue à un moment où la décision était déjà prise. La gravité de la violation du droit d'être entendu est telle qu'elle serait de nature à entraîner la nullité de la décision querellée. Une telle conséquence mettant sérieusement en danger la sécurité du droit, la décision de licenciement est annulable. Le statut du personnel de la commune renvoie à la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220) : la chambre administrative retenant, au vu des circonstances particulières du cas d'espèce, le caractère abusif de la grave violation du droit d'être entendu du recourant, ce dernier a droit à l'indemnité prévue à l'art. 336a CO. Au vu de l'ensemble des circonstances, la chambre administrative arrête l'indemnité due au recourant à six mois de son dernier traitement brut.

Erwägungen

E. 26

septembre 2016 consid. 2.2.2 ; Thierry TANQUEREL, Précis de droit administratif, 2011, n. 403 ss).

Toutefois, en matière de sanction disciplinaire, le nouveau droit s'applique s'il est plus favorable à la personne incriminée, selon le principe de la *lex mitior* (ATA/446/2013 du 30 juillet 2013 consid. 11 et les références citées).

b. Le statut 2016 ne contient pas de dispositions transitoires traitant de la question de la fin des rapports de service, que ce soit sous forme de résiliation ordinaire ou disciplinaire.

Tous les événements juridiquement pertinents s'étant déroulés avant le 1er septembre 2016, la décision litigieuse sera donc examinée au regard des dispositions du statut 2008.

4)

Le recourant est un fonctionnaire de B _____ (art. 6a statut 2008). Il est de ce fait, d'une manière générale, tenu au respect des intérêts de son employeur et doit s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 24 statut 2008). Il doit en particulier adopter une attitude digne et correcte envers ses collègues de tous niveaux hiérarchiques et le public et est tenu d'exécuter ses tâches personnellement, consciencieusement et avec diligence (art. 25 et 26 statut 2008). En tant que personne délégataire de fonctions d'encadrement, il lui incombe

- 11/22 - A/4044/2013 d'organiser son service, diriger ses collaborateurs et contrôler leur travail ainsi que d'assurer la circulation de l'information entre les niveaux hiérarchiques (art. 27 statut 2008). 5) a. Les membres du personnel qui enfreignent leurs devoirs de

service, soit intentionnellement, soit par négligence ou imprudence, sont passibles de sanctions disciplinaires, sans préjudice de la responsabilité pour dommage causé et de la responsabilité pénale des intéressés (art. 38 statut 2008). Les sanctions disciplinaires sont l'avertissement prononcé par le chef de service ; le blâme et la mise à pied jusqu'à trois jours avec suppression de traitement, prononcés par un conseiller administratif ; la mise à pied de quatre jours à un mois, avec suppression de traitement, la suspension d'augmentation de traitement pendant une année, la réduction temporaire ou définitive de traitement à l'intérieur de la classe, la rétrogradation temporaire ou définitive dans une classe inférieure, le retour au statut d'employé pour une durée maximale de deux ans et la révocation avec ou sans effet immédiat, toutes sanctions de la compétence du Conseil administratif (art. 39 al. 1 statut 2008). Dans ce dernier cas, la décision doit être précédée d'une enquête administrative (art. 42 statut 2008).

b. Par ailleurs, le Conseil administratif est l'autorité compétente pour prononcer la fin des rapports de service (art. 91 statut 2008). S'agissant des fonctionnaires, il peut résilier les rapports de service notamment pour motif fondé (art. 99 al. 2 statut 2008).

La résiliation des rapports de service est notifiée sous la forme d'une décision de licenciement, sujette à recours auprès de la chambre administrative et exécutoire nonobstant recours (art. 96 et 97 statut 2008).

Selon la systématique du statut 2008, la résiliation des rapports de travail avec effet immédiat en cas de justes motifs ou de péril en la demeure (art. 103 statut 2008) n'est possible que pour les membres du personnel qui ne sont pas fonctionnaires ou employés communaux. Ce cas de figure est en effet prévu au chapitre 3 dudit statut intitulé « résiliation des rapports de travail des autres catégories des membres du personnel », tandis que la résiliation des rapports de travail des fonctionnaires et employés communaux est traitée au chapitre 2.

c. Dans ses dispositions finales, le statut renvoie au CO à titre de droit public supplétif pour tous les cas non expressément prévus (art. 113 statut 2008). 6)

Le recourant estime que la décision de résiliation de ses rapports de service est en réalité une révocation, seule voie envisageable au vu de la gravité des faits reprochés. Partant, il invoque sa nullité dès lors que la procédure statutaire pour y aboutir n'a pas été respectée.

- 12/22 - A/4044/2013

Selon le Tribunal fédéral, la violation fautive des devoirs de service n'exclut pas le prononcé d'un licenciement pour motif fondé (dit licenciement ordinaire ou administratif). Si le principe même d'une collaboration ultérieure est remis en cause par une faute disciplinaire de manière à rendre inacceptable une continuation du rapport de service, un simple licenciement, dont les conséquences sont moins graves pour la personne concernée, peut être décidé à la place de la révocation disciplinaire, étant précisé que toute violation des devoirs de service ne saurait être sanctionnée par la voie de la révocation disciplinaire. Cette mesure revêt l'aspect d'une peine et a un caractère plus ou moins infamant. Elle s'impose surtout dans les cas où le comportement de l'agent démontre qu'il n'est plus digne de rester en fonction. Dans la pratique, la voie de la révocation disciplinaire est rarement empruntée (arrêt du Tribunal fédéral 8C_203/2010 du 1er mars 2011 consid. 3.5 ; ATA/674/2017 du 20 juin 2017 consid. 14 ; ATA/892/2016 du 25 octobre 2016 consid. 4).

Il résulte de cette jurisprudence que l'employeur n'est pas tenu d'utiliser la voie de la révocation disciplinaire et peut privilégier celle de la résiliation ordinaire des rapports de service en cas de comportement contraire aux devoirs de service emportant la rupture du lien de confiance rendant impossible la poursuite de ces rapports. B _____ n'était ainsi pas tenue d'engager à l'encontre du recourant une procédure pour sanction telle que prévue par l'art 42 statut 2008, amenant le Conseil administratif à prononcer sa révocation. B _____ pouvait choisir de procéder par voie de résiliation ordinaire, selon les modalités définies aux art. 91 et ss, notamment 99 et 100 statut 2008. 7)

Le recourant allègue que la décision querellée a été prise en violation de son droit d'être entendu.

a. Le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique, d'avoir accès au dossier, 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 142 III 48 consid. 4.1.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 135 I 279 consid. 2.3 p. 282 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_341/2016 du 3 octobre 2016 consid. 3.1). En tant que droit de participation, le droit d'être entendu englobe donc tous les droits qui doivent être attribués à une partie pour qu'elle puisse faire valoir efficacement son point de vue dans une procédure (ATF 136 I 265 consid. 3.2). L'étendue du droit de s'exprimer ne peut pas être déterminée de manière générale, mais doit être définie au regard des intérêts concrètement en jeu. L'idée maîtresse est qu'il faut permettre à une partie de pouvoir mettre en évidence son point de vue de manière efficace (ATF 111 Ia 273 consid. 2b ; 105 Ia 193 consid. 2b/cc ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_861/2012 du 20 août 2013 consid. 5.2).

- 13/22 - A/4044/2013

Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, en matière de rapports de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (arrêt du Tribunal fédéral 8C_243/2015 du 17 mars 2016 et les références citées). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais doit également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (arrêt du Tribunal fédéral 8C_62/2014 du 29 novembre 2014 consid. 2.3.1). Par exemple, il n'est pas admissible, sous l'angle du droit d'être entendu, de remettre à l'employé une décision de résiliation des rapports de service en se contentant de lui demander de s'exprimer s'il le désire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_269/2013 du 25 février 2014 consid. 5.2 ; Gabrielle STEFFEN, Le droit d'être entendu du collaborateur de la fonction publique : juste une question de procédure, in RJN 2005, p. 51ss, p. 64). Quand bien même l'insatisfaction de l'employeur public au sujet de ses prestations professionnelles est connue de l'employé, un délai d'une demi-heure donné à ce dernier pour prendre connaissance de son dossier et soumettre ses observations sur l'intention de l'employeur de le licencier, n'est pas approprié pour préparer sa détermination. Au vu du stress occasionné par la procédure lorsqu'un fonctionnaire est entendu par oral, on ne saurait en outre considérer qu'il a valablement exercé son droit d'être entendu si sa seule réaction, sur le moment, consiste à répondre laconiquement qu'il n'a aucune remarque à formuler (arrêt du Tribunal fédéral 8C_615/2016 du 15 juillet 2017 consid. 3.4).

b. Selon l'art. 95 statut 2008, sauf en cas de résiliation immédiate pour justes motifs, ou de révocation avec effet immédiat, l'autorité compétente donne au membre du personnel la faculté de se déterminer par écrit, ou au cours d'un entretien avec l'autorité compétente, dans un délai maximal de sept jours, avant de procéder au licenciement.

8)

En l'espèce, la décision querellée est un licenciement ordinaire avec libération immédiate de l'obligation de travailler.

Selon les faits établis, elle a été notifiée au recourant le 15 novembre 2013, à l'issue d'une séance devant le Conseil administratif dont la tenue lui a été annoncée par le secrétaire général une demi-heure avant qu'elle n'ait lieu, sans indication que son objet était son licenciement. De la même manière, l'entretien avec le secrétaire général ne lui a été annoncé oralement et sans indication de son objet, qu'à l'issue d'une première séance matinale concernant autre chose. C'est au cours de l'entretien précité que le recourant a appris l'existence de griefs de B _____ à son encontre et qu'un document de quatre pages et demi les résumant lui a été remis. Ce document s'avérera n'être rien d'autre que l'état de fait de la décision querellée. Le recourant n'a appris que lors de son audition par le Conseil administratif que les éléments reprochés étaient considérés comme suffisamment

- 14/22 - A/4044/2013 grave pour entraîner son licenciement. Il a dû répondre immédiatement à des questions sans qu'aucune pièce ne lui soit soumise, alors que la décision de licenciement était déjà prête, dans une enveloppe posée sur le bureau de l'employeur, ce dernier n'ayant plus eu qu'à la finaliser après la première audition du recourant.

Au vu de qui précède, on ne peut suivre le Conseil administratif lorsque ce dernier soutient avoir offert au recourant la possibilité d'exercer valablement son droit d'être entendu avant que la décision de le licencier ne soit prise. Les faits démontrent que le processus suivi n'était qu'un simulacre destiné à prétendre que les garanties procédurales et les dispositions statutaires avaient été respectées. En réalité, le recourant, auquel aucun reproche n'avait jusqu'alors été adressé, n'a pas eu l'occasion de prendre part à la procédure de licenciement le concernant et dont il a ignoré l'existence jusqu'à son audition par le Conseil administratif, laquelle est intervenue à un moment où la décision manifestement était déjà prise.

Il s'agit là d'un manquement particulièrement grave aux droits essentiels du recourant, doublé d'une violation élémentaire des dispositions statutaires applicables en cas de licenciement ordinaire. 9)

Il convient dès lors d'examiner la sanction à attacher à ce vice formel.

a. La nullité absolue d'une décision peut être invoquée en tout temps devant toute autorité et doit être constatée d'office. Elle ne frappe que les décisions affectées des vices les plus graves, manifestes ou du moins facilement reconnaissables et pour autant que sa constatation ne mette pas sérieusement en danger la sécurité du droit. Hormis les cas expressément prévus par la loi, il ne faut admettre la nullité qu'à titre exceptionnel, lorsque les circonstances sont telles que le système d'annulabilité n'offre manifestement pas la protection nécessaire (ATF 138 II 501 consid. 3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_474/2017 du 13 décembre 2017 consid. 3.2). Des vices de fond d'une décision n'entraînent qu'exceptionnellement sa nullité. Entrent avant tout en considération comme motifs de

nullité l'incompétence fonctionnelle et matérielle de l'autorité appelée à statuer, ainsi qu'une erreur manifeste de procédure (ATF 129 I 361 consid. 2.1 et les arrêts cités ; arrêt du Tribunal fédéral 6B_354/2015 du 21 janvier 2016 consid. 4.1). Des vices de procédure qui tiennent à des violations du droit d'être entendu sont en soi guérissables et ne conduisent en règle générale qu'à l'annulabilité de la décision entachée du vice. S'il s'agit cependant d'un manquement particulièrement grave aux droits essentiels des parties, les violations du droit d'être entendu entraînent aussi la nullité. C'est en particulier le cas quand la personne concernée par une décision, à défaut d'avoir été citée, ignore tout de la procédure ouverte à son encontre et, partant n'a pas eu l'occasion d'y prendre part (arrêt du Tribunal fédéral 8C_861/2012 du 20 août 2013 consid. 6.1).

- 15/22 - A/4044/2013

b. La réparation d'un vice de procédure en instance de recours et, notamment, du droit d'être entendu, n'est possible que lorsque l'autorité dispose du même pouvoir d'examen que l'autorité inférieure (ATF 138 I 97 consid. 4.16.1 ; 137 I 195 consid. 2.3.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_533/2012 du 12 septembre 2013 consid. 2.1 ; ATA/747/2016 du 6 septembre 2016 consid. 4 et les références citées). Elle dépend toutefois de la gravité et de l'étendue de l'atteinte portée au droit d'être entendu et doit rester l'exception (ATF 126 I 68 consid. 2 et la jurisprudence citée) ; elle peut cependant se justifier en présence d'un vice grave lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (ATF 137 I 195 consid. 2.3.2 ; 136 V 117 consid. 4.2.2.2 ; 133 I 201 consid. 2.2 ; ATA/666/2015 du 23 juin 2015 consid. 2b et les arrêts cités). En outre, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de cette violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir le loisir de faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse (ATA/747/2016 précité consid. 4e et les références citées). 10) En l'espèce, la gravité de la violation du droit d'être entendu est telle qu'elle est de nature à entraîner la nullité de la décision querellée.

Le vice était aisément reconnaissable, sinon manifeste, ne serait-ce qu'à la simple lecture des dispositions statutaires communales en matière de résiliation ordinaire des rapports de service. En outre, l'employeur est une commune de plus de dix-mille habitants, à même de disposer de services maîtrisant les règles de base en matière de respect des droits fondamentaux des collaborateurs à l'encontre desquels une procédure est engagée. 11) En matière de licenciement ordinaire d'un membre du personnel de B_____ le statut se borne à prévoir les délais et voie de recours contre une décision de licenciement (art. 97 statut 2008). Les dispositions de CO s'appliquant à titre de droit public supplétif, il s'ensuit que la chambre administrative ne dispose pas du même pouvoir d'examen que le Conseil administratif, puisqu'elle ne peut revoir l'opportunité d'une décision que si la loi le prévoit (art. 61 al. 2 LPA). En outre, si elle juge le licenciement contraire au droit, elle ne peut pas annuler la décision avec ordre de réintégration. Le statut actuel prévoit certes la faculté de proposer dans certains cas la réintégration de l'employé, mais exclut qu'elle puisse être imposée (art. 107 al. 2 et 3 statut 2016). Le CO ignore ces cas de figure pour s'en tenir à la sanction de l'indemnisation (art. 336a et 337c CO). Ainsi, le recourant ne peut faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'il aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse. Dès lors, la violation du droit d'être entendu du recourant ne peut être réparée devant la chambre de céans. 12) Il reste à examiner si la constatation de la nullité ne met pas sérieusement en danger la sécurité du

droit.

- 16/22 - A/4044/2013 13) La constatation de la nullité ramènerait les parties à la situation prévalant jusqu'au 15 novembre 2013, date de la communication du licenciement, à savoir que le recourant serait toujours fonctionnaire de B_____.

Il ressort du dossier que cette dernière a réorganisé le service au sein duquel il travaillait et le poste qu'il occupait n'est pas demeuré vacant durant la procédure. Même s'il s'agit d'une des communes les plus importantes du canton, elle emploie moins de trois cents collaborateurs répartis dans plusieurs services (<https://www.carouge.ch/les-chiffres-clefs-0>, mise à jour 2018), de sorte qu'une reprise d'activité du recourant plus de quatre ans après qu'il ait été contraint de quitter l'administration communale, ne pourrait se faire sans perturber de manière importante l'organisation administrative. Cela entraînerait en outre d'importantes conséquences dans d'autres domaines, remettant en cause les décisions prises et exécutées en matière d'assurances sociales ou encore d'impôts. En outre, il y a lieu de prendre en compte la situation particulière du recourant, âgé de 53 ans et deux mois, qui n'exerce plus d'activité professionnelle depuis plus de cinq ans et a dû prendre des dispositions durables dans le cadre de son organisation personnelle.

Dans ces circonstances particulières, constater la nullité de la décision querellée mettrait sérieusement en danger la sécurité du droit. Il en résulte que la décision en cause est annulable. 14) Lorsqu'elle n'est pas sanctionnée par la nullité de la décision, la violation de la garantie formelle du droit d'être entendu doit entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances de succès du recourant au fond (arrêt du Tribunal fédéral 8C_615/2016 du 15 juillet 2017 déjà cité, consid. 3.2.1). Toutefois, selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, une violation du droit d'être entendu susceptible d'entraîner l'annulation de la décision attaquée peut être liquidée par une indemnisation (arrêt du Tribunal fédéral 8C_615/2016 du 15 juillet 2017 déjà cité, consid. 5.2). 15) Il reste à déterminer si le système mis en place par la législation communale en cas de décision mettant fin aux rapports de service non conforme au droit pour un motif formel, offre au recourant une protection conforme aux exigences posées par la jurisprudence susmentionnée. 16) Comme mentionné supra, le statut 2008 renvoie aux dispositions du CO applicable à titre de droit public supplétif (art. 113 statut 2008) pour tous les cas qu'il ne prévoit pas expressément.

a. La fin des rapports de service est réglementée aux art. 91 à 105 statut 2008. Les conséquences d'un licenciement ordinaire qui ne serait pas conforme aux principes généraux du droit ou aux dispositions statutaires n'y sont pas traitées.

- 17/22 - A/4044/2013

b. L'art. 336a al. 1 CO prévoit que la partie qui résilie abusivement le contrat de travail doit verser à l'autre une indemnité. Cette indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances mais elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 336a al. 2 CO). Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre (art. 336 al. 2 CO).

Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie (art. 336 al. 1 let. a CO) ; en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel (art. 336 al. 1 let. b CO) ; seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail (art. 336

al. 1 let. c CO) ; parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (art. 336 al. 1 let. d CO) ; parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire ou une obligation légale (art. 336 al. 1 let. e CO) ; il est également abusif lorsqu'il est donné par l'employeur en raison de l'appartenance ou de la non appartenance du travailleur à une organisation syndicale ou en raison de l'exercice conforme d'une activité syndicale (art. 336 al. 2 let. a CO) ; pendant que le travailleur est membre d'une institution d'entreprise, en l'absence d'un motif justifié de résiliation (art. 336 al. 2 let. b CO) ; sans respecter la procédure de consultation prévue pour les licenciements collectifs (art. 336 al. 2 let. c CO).

c. L'énumération prévue dans la loi n'est pas exhaustive (ATF 132 III 115 consid. 2.1 ; 125 III 70 consid. 2a ; 123 III 246 consid. 3b). Elle concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit et en aménage les conséquences juridiques pour le contrat de travail. D'autres situations constitutives de congé abusif sont donc également admises par la pratique. Elles doivent toutefois comporter une gravité comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4C.174/2004 du 5 août 2004 consid. 2.1).

L'abus de la résiliation peut découler non seulement des motifs du congé, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit (ATF 125 III 70 consid. 2b). Lorsqu'une partie résilie de manière légitime un contrat, elle doit exercer son droit avec des égards (ATF 125 III 70 consid. 2b ; 118 II 157 consid. 4b/cc p. 167). Ainsi, un comportement violent manifestement le contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître cette dernière comme abusive. En revanche, un comportement qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas. Il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte (arrêt 4C.174/2004 précité consid. 2.1). 17) Le licenciement litigieux n'entre dans aucun des cas énumérés par l'art. 336 CO. Il faut dès lors examiner s'il peut néanmoins constituer une autre situation tombant sous le coup de cette disposition. Dans le cadre de cet examen, il y a lieu

- 18/22 - A/4044/2013 de tenir compte du fait que dans les relations entre un employeur public et les membres de son personnel, les principes généraux du droit public et les droits fondamentaux sont applicables, tempérant la mise en œuvre des règles du CO et empêchant la transposition telle quelle de la liberté contractuelle dans les relations de travail soumises au droit public (Jean-Philippe DUNAND et alt., *Le droit de la relation du travail à la croisée des chemins : Convergences et divergence entre le droit privé du travail et le droit de la fonction publique*, 2016, pp. 465 et 467). On peut ainsi admettre que la violation des droits et principes susmentionnés par l'employeur public peut, selon les circonstances, être assimilée à une atteinte à la personnalité de l'employé et, en fonction de sa gravité, être considérée comme abusive au sens de l'art. 336 CO.

La chambre administrative retiendra donc, au vu des circonstances particulière du cas d'espèce, le caractère abusif de la violation de la garantie constitutionnelle du droit d'être entendu du recourant, en raison de sa gravité particulière.

18) Au vu de ce qui précède, le recourant a droit à l'indemnité prévue par l'art. 336a CO.

19) a. 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 et de les apprécier sans donner une portée automatiquement

prépondérante à certains aspects (ATA/274/2015 du 17 mars 2015 consid. 9b ; ATA/744/2014 du 23 septembre 2014 consid. 4b et les références citées). Cette jurisprudence a été 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_436/2014 du 16 juillet 2015 consid. 9.2).

b. 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, sur vingt-quatre au maximum, 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

- 19/22 - A/4044/2013 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. Elle 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 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).

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 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 56 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.

- 20/22 - A/4044/2013

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. De plus, l'indemnité fondée 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). 20) En l'espèce, la chambre de céans se fondera sur l'ensemble des circonstances et en particulier les éléments suivants :

a. La gravité particulière de la violation du droit d'être entendu du recourant.

b. Le constat par la CPR que non seulement les actes dénoncés aux autorités pénales par B_____, qui sont ceux constituant les motifs du licenciement, n'étaient pas constitutifs d'une infraction pénale mais encore que l'intéressé n'avait pas enfreint la réglementation communale sur la compétence d'engager B_____ envers ses fournisseurs et qu'il n'avait pas fait naître le soupçon d'un comportement contraire au droit pénal justifiant l'ouverture de l'enquête pénale contre lui.

c. Nonobstant le constat susvisé, B_____ a persisté à reprocher au recourant des manquements qualifiés de graves sans la moindre remise en question de sa position initiale, alors même que les autorités pénales ont relevé des défaillances dans son contrôle financier, sa connaissance des relations contractuelles existant entre le recourant et la société de son fils comme son incapacité à établir son dommage.

d. Les plus de trente ans passés sans accroc par le recourant au service de B_____, qui doivent être mis en perspective avec ce qui pourrait être encore éventuellement imputé au recourant après démonstration sérieuse.

e. Le recourant enfin n'exerce plus d'activité professionnelle depuis plusieurs années, facteur compromettant son employabilité.

Ainsi, l'indemnité sera arrêtée à six mois de son dernier traitement brut au sens de l'art. 47 du statut 2008 – soit le traitement de base, l'allocation de vie chère complémentaire et le treizième mois de salaire, ce dernier au pro rata temporis – non soumise aux déductions des cotisations sociales, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération, avec intérêts moratoires à 5 % l'an dès le 1er mars 2014, soit le lendemain de l'échéance des rapports de service.

21) La chambre administrative n'est pas compétente pour connaître des prétentions en dommages-intérêts réclamées par le recourant, cette prétention relevant de la compétence du Tribunal de première instance, conformément à l'art. 7 al. 1 de la loi sur la responsabilité de l'État et des communes du 24 février 1989 (LREC - A 2 40) et à la jurisprudence

(ATA/289/2015 du 24 mars 2015 ;

- 21/22 - A/4044/2013 ATA/387/2014 du 27 mai 2014 la jurisprudence citée). Ses conclusions en ce sens sont dès lors irrecevables. 22) Au vu de ce qui précède, le recours sera admis partiellement dans la mesure où il est recevable. La chambre administrative constatera le caractère abusif de la décision litigieuse. B_____ devra verser au recourant l'indemnité fixée ci-dessus.

23) Vu l'issue du litige et compte tenu du fait que l'intimée aurait pu aisément éviter les irrégularités manifestes qui lui sont reprochées, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la B_____ (art. 87 al. 1 LPA). Compte tenu des motifs ayant conduit à cette issue, une indemnité de procédure de CHF 2'000.- sera allouée au recourant, à la charge de B_____.

* * * * *

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