

GE_GERICHTE ATA/585/2015 vom 9. Juni 2015

GE Cour de justice, 2015-06-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_585_2015

FR: GE_GERICHTE ATA/585/2015 du 9 juin 2015

IT: GE_GERICHTE ATA/585/2015 del 9 giugno 2015

Erwägungen

E. 13

Dans un second grief la recourante reproche à l'intimé d'avoir violé le principe de la proportionnalité.

Traditionnellement, le principe de la proportionnalité se compose des règles d'aptitude - qui exige que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé - de nécessité - qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés - et de proportionnalité au sens étroit - qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (ATF 125 I 474 consid. 3 p. 482 ; arrêt du Tribunal fédéral 1P. 269/2001 du 7 juin 2001 consid. 2c ; ATA/415/2011 du 28 juin 2011).

Selon la jurisprudence, l'autorité d'engagement dispose, en présence de justes motifs, d'une liberté d'appréciation dans le choix de la sanction (modification ou résiliation des rapports de service), laquelle est toutefois subordonnée au principe de proportionnalité (arrêt du Tribunal fédéral 8C_780/2012 du 11 février 2013 consid. 5.2.1 et les références citées)

En l'espèce, l'autorité a décidé d'un licenciement. Une telle mesure s'inscrit à n'en pas douter dans le cadre de sa liberté d'appréciation dans le choix des mesures de résolution des conflits (arrêts du Tribunal fédéral 8C_677/2013 du 22 septembre 2014 ; 8C_340/2009 du 24 août 2009 consid. 4.3.2 et 8C_70/2010 du 20 décembre 2010 consid. 4.2.3).

a. Le licenciement de l'intéressée est un moyen propre à atteindre le but fixé, soit l'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, étant rappelé que le motif fondé, selon les travaux préparatoires, est indépendant de la faute du membre du personnel et que ladite résiliation est une mesure

- 17/20 - A/2895/2014 administrative qui permet d'adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé.

b. Le principe de la nécessité veut qu'aucune mesure moins incisive ne soit envisageable.

Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 36 al. 3 Cst.). Il 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/223/2010 du 30 mars 2010 consid. 10 ; ATA/434/2009 du 8 septembre 2009).

Lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une

nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (art. 46A al. 1 RPAC). Des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (art. 46A al. 2 RPAC). En cas de reclassement, un délai n'excédant pas six mois est fixé pour permettre à l'intéressé d'assumer sa nouvelle fonction (art. 46A al. 5 RPAC). En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (art. 46A al. 6 RPAC).

L'autorité administrative est dispensée de l'obligation d'ouvrir une procédure de reclassement si le médecin conseil atteste que le fonctionnaire n'est pas médicalement apte à reprendre un emploi quelconque au sein de l'État de Genève à court et à moyen terme, que le fonctionnaire ne conteste pas cette situation et que le délai de protection de la résiliation des rapports de service pour temps inopportun est échu (ATA/783/2014 du 7 octobre 2014).

En l'espèce, la procédure de reclassement a été ouverte le 26 mars 2014. L'intéressée a été informée le 23 juin 2014 que ses rapports de service seraient résiliés dès la fin de la période de protection pour cause de maladie, alors même que le 9 mai 2014, le service de santé du personnel de l'État informait la DRH d'une incapacité de travail de l'intéressée pour une période de trois à six mois. Compte tenu de la jurisprudence précitée, et quand bien même la qualité des propositions faites à la recourante interpelle, force est de constater qu'au vu de son incapacité de travail qui a perduré six mois, il ne pouvait être demandé à l'employeur davantage de démarches en matière de reclassement. De surcroît, compte tenu de la soustraction fiscale, l'intéressée n'aurait pas pu être conservée au sein de l'C_____ et aurait dû être déplacée vers une autre administration. Elle avait fait toute sa carrière au sein de l'C_____ où elle avait, petit à petit, gravi

- 18/20 - A/2895/2014 des échelons en acquérant des compétences spécifiques en lien avec cette administration. Le principe de la nécessité est en conséquence respecté.

c. L'intérêt privé de la recourante à conserver son emploi doit passer après l'intérêt public au respect de la loi et à la conservation d'un personnel respectueux de son employeur. Même le fait que, pendant trente-trois ans, il n'y ait pas eu de difficultés ou que la fonctionnaire ait été âgée de 58 ans au moment de la décision de licenciement n'est pas déterminant, celle-ci ayant commis, depuis 2003 déjà, des actes contraires aux intérêts de son employeur.

Le principe de la proportionnalité est donc respecté.

E. 14

La recourante fait grief à la décision d'être arbitraire.

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. La chambre administrative ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale 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 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 138 I 232 consid. 6.2 p. 239 ; 136 I 316 consid. 2.2.2 p. 318 s ; ATA/131/2013 du 5 mars 2013

consid. 6).

Dès lors que la décision de licenciement est conforme à la loi, le grief d'arbitraire est infondé

E. 15

En conséquence, le recours sera rejeté.

E. 16

Cette issue exclut l'examen des prétentions en indemnité de la recourante.

E. 17

Vu l'issue de la procédure un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité ne lui sera par ailleurs allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

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