

GE_GERICHTE ATA/590/2016 vom 12. Juli 2016

GE Cour de justice, 2016-07-12, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_590_2016

FR: GE_GERICHTE ATA/590/2016 du 12 juillet 2016

IT: GE_GERICHTE ATA/590/2016 del 12 luglio 2016

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 31 LPAC, applicable au personnel de la C_____ conformément aux art. 1 al. 1 let. g LPAC et 22 de la loi sur l'Institution de maintien, d'aide et de soins à domicile du 18 mars 2011 - LIMAD - K 1 07 ; art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

E. 2

a. En vertu de l'art. 4 LPAC, le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation (al. 1) ; le Conseil d'État ou le conseil d'administration précise les caractéristiques de chaque catégorie ; il peut leur donner des dénominations particulières (al. 2). À teneur de l'art. 5 LPAC, est un fonctionnaire le membre du personnel régulier ainsi nommé pour une durée indéterminée après avoir accompli comme employé une période probatoire. Selon l'art. 6 LPAC, est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (al. 1) ; le Conseil d'État, la commission de gestion du pouvoir judiciaire, le conseil d'administration ou la commission administrative arrête la durée et les modalités de la période probatoire (al. 2).

L'art. 45 al. 1 RPAC précise que peut être nommée fonctionnaire, toute personne définie à l'art. 5 LPAC et qui remplit les conditions suivantes : a) avoir, en règle générale, occupé un emploi au sein de l'administration cantonale durant deux ans et avoir accompli à satisfaction les tâches qui lui incombent à ce titre ; b) être capable d'exercer ses droits civils ; c) être, si la fonction occupée ou un intérêt public le commande, domiciliée dans le canton.

Selon l'art. 47 al. 1 RPAC, la nomination intervient au terme d'une période probatoire de deux ans, sous réserve de prolongation de cette dernière – exceptionnellement d'un an au maximum en cas de prestations insuffisantes (art. 5A let. e du règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État et des établissements hospitaliers du 17 octobre 1979 - RTrait - B 5 15.01).

b. Selon l'art. 5 RTrait, les prestations du nouveau collaborateur font l'objet, au terme de la période d'essai de trois mois et des première et deuxième années probatoires, d'une analyse qui porte notamment sur les capacités, le travail effectué et le comportement du titulaire ; si la période probatoire a été prolongée, les prestations de l'intéressé font également l'objet d'une analyse avant le terme de la prolongation (al. 1) ; les résultats de l'analyse sont portés à la connaissance du titulaire et discutés au cours d'un entretien avec son chef direct et le supérieur

- 14/25 - A/782/2015 hiérarchique ; la formule d'analyse des prestations doit être signée par tous les intéressés ; le titulaire a la possibilité de rédiger une note contestant tout ou partie de l'analyse ; cette note fait partie intégrante du dossier d'analyse (al. 2) ; si les résultats ne sont pas jugés satisfaisants, l'intéressé est avisé par écrit : a) qu'il n'assume pas d'une manière satisfaisante les tâches qui lui sont confiées ; b) qu'il doit améliorer ses prestations dans un ou plusieurs domaines ; c) qu'une nouvelle analyse doit être faite dans un délai maximum de douze mois, au plus tard avant la fin de la période probatoire ; d) que si les résultats de cette nouvelle analyse ne sont toujours pas satisfaisants, une autre affectation lui est proposée ; si cette solution n'est pas possible, il est avisé que les rapports de service doivent cesser au plus tard à la fin de la période probatoire (al. 4) ; demeurent réservées les dispositions des chapitres I et II du titre III de la LPAC (al. 5).

c. Aux termes de l'art. 20 LPAC, pendant le temps d'essai, d'une durée de trois mois au plus, le délai de résiliation est de quinze jours pour la fin d'une semaine (al. 1) ; après le temps d'essai et pendant la première année d'activité, le délai de résiliation est d'un mois pour la fin d'un mois (al. 2) ; lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois (al. 3).

L'art. 21 LPAC établit un régime juridique différent en ce qui concerne la fin des rapports de service pendant la période probatoire ou après celle-ci. Pendant le temps d'essai et la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service, le membre du personnel n'ayant pas qualité de fonctionnaire étant entendu par l'autorité compétente et pouvant demander que le motif de résiliation lui soit communiqué (al. 1), tandis que le fonctionnaire peut mettre fin aux rapports de service en respectant le délai de résiliation (al. 2) et que l'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé, après avoir proposé des mesures de développement et de réinsertion professionnels et recherché si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé (al. 3).

E. 3

En l'occurrence, il est incontesté – et incontestable – que la résiliation des rapports de service a été prononcée avant la fin de la période probatoire du recourant, la décision querellée se référant manifestement par inadvertance au motif fondé de l'art. 22 let. a LPAC. En outre, le délai de résiliation a été de trois mois, conformément à l'art. 20 al. 3 LPAC.

E. 4

a. À teneur de l'art. 44A RPAC, les art. 336c et 336d CO sont applicables par analogie.

b. La loi ne prévoit pas d'autres conditions pour le licenciement d'employés. En particulier, contrairement aux fonctionnaires, elle ne requiert pas l'existence d'un motif fondé (art. 21 al. 1 LPAC ; art. 21 al. 3 et 22 a contrario LPAC ;

- 15/25 - A/782/2015 ATA/755/2012 du 6 novembre 2012 consid. 4f ; ATA/446/2012 du 30 juillet 2012 consid. 9 ; ATA/217/2012 du 17 avril 2012 consid. 4a), ni le respect du principe de reclassement (art. 21 al. 3 in fine LPAC et 46A RPAC ; ATA/635/2014 du 19 août 2014 consid. 5b ; ATA/199/2014 du 1er avril 2014 consid. 13).

L'administration doit jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté par celui-ci pendant la période probatoire, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination s'il s'avère

que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service (ATA/115/2016 du 9 février 2016 consid. 6d ; ATA/272/2015 du 17 mars 2015 consid. 6a ; ATA/441/2014 du 17 juin 2014).

Durant la période probatoire, même s'il doit exister un motif justifiant de mettre fin aux rapports de service pour ne pas tomber dans l'arbitraire, l'administration dispose ainsi d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Ce large pouvoir d'appréciation permet le recrutement d'agents répondant véritablement aux besoins du service. L'administration reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment le droit d'être entendu, l'interdiction de l'arbitraire, et le respect de l'égalité de traitement et du principe de la proportionnalité. La résiliation des rapports de service peut être attaquée devant la chambre administrative, mais compte tenu du large pouvoir d'appréciation laissé à l'autorité compétente, le pouvoir d'examen de celle-ci sera limité, sauf violation des droits et principes constitutionnels, à l'application des délais légaux de congé (ATA/171/2015 du 17 février 2015 consid. 9 ; ATA/446/2012 du 30 juillet 2012 consid. 9 ; ATA/217/2012 précité consid. 4a ; MGC 1996/IV A p. 6360-6361).

En particulier, le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé ; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives, ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (arrêts du Tribunal fédéral 8C_774/2011 du 28 novembre 2012 consid. 2.4 ; 1C_341/2007 du 6 février 2008 consid. 2.2 ; ATA/259/2014 du 15 avril 2014 consid. 7c).

Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) 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. À cet égard, le Tribunal fédéral ne s'écarter de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se

- 16/25 - A/782/2015 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 ; 138 I 49 consid. 7.1 ; 137 I 1 consid. 2.4 ; 136 I 316 consid. 2.2.2 ; 135 V 4 consid. 1.3 ; 135 III 522 consid. 4.3 ; 135 II 362 consid. 4.2.1 ; 134 II 133 consid. 4.1 ; 134 I 265 consid. 3.1). La chambre administrative suit le raisonnement du Tribunal fédéral en la matière (ATA/259/2014 précité consid. 7d ; ATA/446/2012 précité ; ATA/344/2008 du 24 juin 2008).

Traditionnellement, le principe de la proportionnalité, garanti par l'art. 5 al. 2 Cst., 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, l'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/735/2013 du

E. 5

Le droit d'être entendu, garanti par les art. 29 al. 2 Cst. et 41 LPA, sert non seulement à établir correctement les faits, mais constitue également un droit indissociable de la personnalité garantissant à un particulier de participer à la prise d'une décision qui touche sa position juridique. Il comprend, en particulier, le droit pour la personne concernée de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos. 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 132 II 485 consid. 3.2 ; 129 II 497 consid. 2.2, et les références). 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).

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 (arrêts du Tribunal fédéral 8C_62/2014 du 29 novembre 2014 consid. 2.3.1 ;

- 17/25 - A/782/2015 8C_861/2012 du 20 août 2013 consid. 5.2 ; 1C_560/2008 du 6 avril 2009 ; 1C_103/2007 du 7 décembre 2007 consid. 5.3). 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 (arrêts du Tribunal fédéral 8C_62/2014 précité consid. 2.3.1 ; 8C_861/2012 précité consid. 5.2 ; 8C_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 5.1 non publié aux ATF 136 I 39). 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_861/2012 précité 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. 51 ss, plus spécialement p. 64).

E. 6

En l'espèce, l'intimée n'a pas contesté n'avoir à aucun moment, avant la remise de la décision de résiliation le 3 février 2015, expressément informé le recourant de ce qu'un licenciement était envisagé.

À l'issue de l'entretien périodique d'évaluation et de développement des compétences du 27 août 2014, le supérieur du recourant a fait part à celui-ci de ce que ses prestations étaient insuffisantes et qu'il n'était pas favorable à sa nomination. Par lettre du 17 septembre 2014, l'employeur a informé l'employé de sa décision de prolonger sa période probatoire d'une année à compter du 1er novembre 2014. L'intéressé pouvait ainsi partir de l'idée qu'un licenciement n'était en l'état pas envisagé mais qu'une année de plus lui était accordée pour qu'il puisse améliorer ses prestations et que son employeur puisse déterminer la suite qu'il entendait donner à sa collaboration.

La convocation du 24 septembre 2014 à l'entretien de service du 13 octobre 2014, qui devait se rapporter aux prestations insuffisantes telles que relevées dans les évaluations du 17 mars et 27 août 2014, ne pouvait pas être de nature à faire comprendre au recourant qu'un licenciement était envisagé alors par l'intimée. C'est en vain que l'intimée soutient que la mise en œuvre d'un entretien de service au sens de l'art. 44 RPAC impliquait que le licenciement était envisagé et que le recourant devait le savoir. En effet, selon la jurisprudence, s'il est vrai que c'est notamment dans ce cadre que le collaborateur peut être informé de ce que les manquements reprochés peuvent conduire à une résiliation des rapports de service, le licenciement peut tout à fait ne pas être envisagé, ni évoqué à ce stade (ATA/153/2016 du 23 février 2016 consid. 10 a ; dans ce sens également, ATA/282/2016 du 5 avril 2016 consid. 10).

À l'issue de l'entretien de service du 13 octobre 2014, l'intimée a indiqué que sa détermination interviendrait une fois les éventuelles observations complémentaires reçues et analysées et que le recourant était informé du fait qu'il ne répondait pas aux attentes de son poste. Elle ne lui a en revanche pas fait part de ce qu'elle envisageait la résiliation de ses rapports de service. L'intéressé

- 18/25 - A/782/2015 pouvait certes comprendre, vu l'insatisfaction clairement déclarée de la C_____ et le fait qu'elle lui ferait parvenir sa détermination à la suite des éventuelles observations complémentaires, que sa situation professionnelle était désormais plus précaire qu'à la réception de la lettre de l'intimée du 17 septembre 2014 prolongeant d'une année sa période probatoire. Il ne pouvait toutefois pas être attendu de lui, y compris selon le principe de la bonne foi, qu'il comprenne à ce moment que le licenciement était envisagé, cette issue n'ayant pas été évoquée. Au contraire, l'ensemble des circonstances particulières du présent cas, en particulier le fait que, malgré les évaluations insatisfaisantes des 17 mars et 27 août 2014, l'intimée lui avait accordé une prolongation de sa période probatoire jusqu'au 1er novembre 2015, que celle-ci n'avait pas remise en cause et qui n'en était qu'à ses débuts, était de nature à faire penser au recourant qu'il pourrait bénéficier de toute la durée de la prolongation pour tenter d'améliorer ses prestations.

Le recourant pouvait d'autant moins s'attendre à une éventuelle résiliation de ses rapports de service que, lors de l'entretien de service du 13 octobre 2014, il avait été informé qu'il ne répondait pas aux attentes de son poste, ce qui pouvait, dans le présent contexte, signifier que ses prestations pourraient être le cas échéant satisfaisantes dans un autre poste de la C_____. En effet, le recourant venait de faire part à celle-ci de son souhait de pouvoir changer pour un poste plus technique, mais sans responsabilité, quitte à ce que sa classe salariale soit revue. Du reste, selon les propos tenus par la RRH à l'audience du 8 juillet 2015, le supérieur hiérarchique de l'intéressé et celle-ci n'avaient pas expressément mentionné le licenciement parce que le recourant venait de leur demander de le reclasser ; ils s'étaient engagés à relayer cette demande auprès des différents chefs de la DSI de la C_____, dont la réponse dépendrait notamment des besoins de l'institution, sans engagement de leur part quant à savoir si un autre poste lui serait fourni ; ils avaient effectivement entrepris cette démarche mais n'avaient pas pu trouver une fonction compatible avec les compétences du recourant et des besoins de la DSI. Dans de telles circonstances, si la C_____ n'était pas tenue de maintenir les rapports de service de l'intéressé jusqu'au terme de sa période probatoire, il n'en demeurait pas moins qu'avant le prononcé d'une décision de résiliation des rapports de service, elle devait lui signifier de manière non équivoque qu'elle envisageait de se séparer de lui, de telle sorte qu'il puisse

auparavant se déterminer sur cette possible issue.

Après que l'intéressé a fait part à son employeur de son intention de continuer à travailler auprès de lui par lettre du 31 octobre 2014, l'intimée l'a, par lettre du 22 janvier 2015, convoqué à une rencontre le 3 février 2015 « afin [de lui communiquer] [sa] décision ». À nouveau, il n'était pas fait mention d'une fin des rapports de service. Jusqu'à la notification en mains propres de la décision, le recourant ne pouvait pas s'attendre à ce que celle-ci consiste en son licenciement,

- 19/25 - A/782/2015 ce d'autant moins que, au regard des circonstances, cette dernière aurait pu consister en son affectation à un nouveau poste au sein de la C_____.

Son droit d'être entendu a donc été violé par l'intimée.

E. 7

Concernant le grief d'arbitraire invoqué par le recourant à l'encontre de la décision attaquée, il est exact qu'au mois de septembre 2014, à environ une semaine d'intervalle, l'intimée a d'abord décidé de la prolongation d'une année de la période probatoire de l'intéressé et ensuite, malgré l'absence de faits nouveaux, entamé, par la convocation à un entretien de service, un processus susceptible de mener à la résiliation de ses rapports de service, et qu'avant la notification du licenciement, le recourant n'a pas été informé et ne pouvait pas savoir qu'un licenciement pourrait être prononcé à son encontre.

Ces circonstances, certes regrettables, ne sont néanmoins pas suffisantes pour rendre arbitraire la décision querellée, laquelle a été notifiée à l'intéressé un peu plus de quatre mois après lesdites communications du mois de septembre 2014 qui, dans un intervalle rapproché, allaient dans des sens qui pouvaient s'avérer divergents. En outre, il ne pouvait être déduit de la lettre de l'employeur du 17 septembre 2014 prolongeant d'une année la période probatoire des assurances particulières quant à la continuation des rapports de service du recourant, ce d'autant moins qu'il était dûment informé que ses prestations ne répondaient pas aux attentes de l'intimée pour le poste qu'il occupait. Enfin, ces circonstances ont été prises en compte dans le cadre de l'examen de la violation du droit d'être entendu effectué ci-dessus.

Pour le reste, les allégations du recourant afférentes à un mobbing et à un harcèlement de la part de ses collègues, étant sans consistance et non reprises dans ses dernières observations ne peuvent pas être retenues.

Ce grief est, partant, écarté.

E. 8

Sous l'angle du principe de la proportionnalité, le recourant n'a pas contesté ne pas avoir eu les compétences nécessaires pour répondre aux attentes légitimes de l'intimée pour la partie « projets » de son cahier des charges, qui comprenait également la coordination, la documentation ainsi qu'un certain leadership, quand bien même le recourant a déclaré avoir contribué à l'amélioration de son service sous cet aspect. Dans ses observations du 31 octobre 2014 faisant suite à l'entretien de service, il a laissé ses supérieurs juges de leurs conclusions quant à ses capacités pour le poste auquel il avait été engagé.

Que ces manquements dans la partie « projets » aient constitué une cause importante ou une cause essentielle de l'insatisfaction de l'employeur, il ne saurait en tout état de cause être considéré que cette partie ait été négligeable ou insignifiante au point de mettre en cause, le

cas échéant, le caractère proportionné

- 20/25 - A/782/2015 du licenciement. Au contraire, le caractère nettement réduit en quantité de cette partie « projets » par rapport à la partie « assistance (service desk) » n'impliquait nullement qu'elle n'ait pas été essentielle aux yeux de la C_____. Cette importance découle notamment de l'ampleur et des enjeux importants liés aux tâches à accomplir dans le cadre de certains projets, ainsi que des objectifs de l'intimée qui ont été formulés lors des entretiens périodiques d'évaluation de développement des compétences et que le recourant n'a pas mis en doute.

Au regard des circonstances, auxquelles s'ajoutent le fait que le recourant a mentionné dans son CV adressé à l'intimée avoir suivi une formation alors qu'il ne l'avait en réalité pas fait, celle-ci ne saurait avoir, par la décision querellée, excédé ou abusé de son très large pouvoir d'appréciation en matière de résiliation des rapports de service d'employés en période probatoire.

Ce grief est également infondé.

E. 9

a. Une décision entreprise pour violation du droit d'être entendu n'est en principe pas nulle, mais annulable (arrêt du Tribunal fédéral 2P.207/2001 du

E. 12

Par sa décision querellée et son attitude, l'intimée n'a laissé planer aucun doute quant à son refus de réintégrer le recourant dans l'hypothèse où son licenciement serait déclaré contraire au droit par la chambre de céans. Elle l'a notamment libéré de son obligation de travailler pendant le délai de congé.

Il sera donc constaté que la C_____ a d'emblée exclu la réintégration du recourant.

E. 13

Il y a donc lieu de procéder à la fixation de l'indemnité à laquelle le recourant a droit, à la lumière de la jurisprudence de la chambre de céans, dégagée par l'application de l'ancien al. 3 de l'art. 31 LPAC.

E. 14

Dans ses derniers arrêts en matière de licenciement d'agents publics, la chambre administrative a procédé à une analyse détaillée de l'évolution de sa jurisprudence pour arriver à la conclusion que le moyen d'obtenir réparation du caractère infondé du licenciement était de ne pas faire dépendre complètement le droit à une indemnité ainsi que la quotité de celle-ci de la possibilité d'une réintégration. Il y a lieu désormais 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/1213/2015 du 10 novembre 2015 consid. 20 ; ATA/290/2014 du 29 avril 2014 consid. 7 à 11 ; ATA/258/2014 du

E. 15

En l'espèce, l'intimée n'a pas respecté le droit d'être entendu du recourant en ne lui donnant pas la faculté de s'exprimer sur un possible licenciement, mais lui a toutefois permis à plusieurs occasions de s'exprimer sur les manquements reprochés, de sorte qu'il n'a pas été privé de tout exercice de son droit d'être entendu. En outre, l'intéressé n'avait pas les

compétences pour continuer à travailler à son poste et la résiliation de ses rapports de service n'est pas critiquable quant au fond. Enfin, il était employé, en période probatoire, et n'a travaillé que deux ans et trois mois pour l'intimée.

Vu ces circonstances et compte tenu du fait que, s'agissant d'un employé, l'indemnité pour refus de réintégration ne peut pas être supérieure à six mois, cette indemnité sera équitablement arrêtée à deux mois du dernier traitement brut, auprès de l'intimée, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

- 23/25 - A/782/2015

E. 16

Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, l'État et les administrés sont tenus de payer des intérêts moratoires de 5 %, lorsqu'ils sont en demeure d'exécuter une obligation pécuniaire de droit public. Il s'agit là d'un principe général du droit, non écrit, auquel la loi peut certes déroger, mais qui prévaut lorsque celle-ci ne prévoit rien, comme c'est le cas en l'espèce (ATF 101 Ib 252 consid. 4b p. 259 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_546/2008 du 29 janvier 2009 consid. 3.2 ; ATA/194/2014 précité consid. 17 ; ATA/161/2013 du 12 mars 2013 consid. 7 ; ATA/791/2010 du 16 novembre 2010). Cette jurisprudence s'applique à l'intimée en tant qu'établissement public autonome par analogie, comme c'est le cas pour l'Aéroport international de Genève (ATA/194/2014 précité consid. 17 ; ATA/161/2013 précité consid. 7 ; ATA/123/2012 du 6 mars 2012).

Comme le recourant y a conclu dans son recours, sa créance portera intérêt à 5 % l'an à compter du 1er juin 2015, c'est-à-dire la date de la prise d'effet du licenciement, à partir de laquelle l'intimée a cessé de verser un salaire à l'intéressé.

E. 17

En définitive, le recours sera partiellement admis. Il est constaté que la décision de licenciement querellée est contraire au droit et que l'intimée a exclu la réintégration du recourant. L'indemnité pour refus de réintégration est fixée à deux mois de son dernier traitement brut auprès de l'intimée à l'exclusion de tout autre élément de rémunération, étant rappelé que cette indemnité 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). La C_____ sera, en tant que de besoin, condamnée à la payer.

E. 18

Aucun émolument ne sera mis à la charge de l'intimée (art. 87 al. 1 2ème phr. LPA), ni, au regard des circonstances particulières, à la charge du recourant, qui obtient partiellement gain de cause. Une indemnité de procédure réduite de CHF 1'000.- sera allouée à celui-ci, à la charge de la C_____ (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

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