

GE_GERICHTE ATA/635/2014 vom 19. August 2014

GE Cour de justice, 2014-08-19, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_635_2014

FR: GE_GERICHTE ATA/635/2014 du 19 août 2014

IT: GE_GERICHTE ATA/635/2014 del 19 agosto 2014

Regeste

Résumé: Le droit d'être entendu dans le cadre du licenciement a été respecté en l'espèce. L'attitude inadéquate de la recourante entravait le bon fonctionnement du service, de sorte que la résiliation des rapports de service reposait sur des motifs fondés. Au vu de la proposition de transfert, du fait que l'OCAS est un établissement autonome et une petite structure et du comportement de la recourante, le principe de reclassement a été respecté. Recours rejeté.

Erwägungen

E. 6

septembre 2010 consid. 2). 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 précité consid. 3.2 p. 494 ; ATF 129 II 497 consid. 2.2 p. 504 ss). 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 p. 274 ; ATF 105 Ia 193 consid. 2b/cc p. 197). 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 1C_560/2008 du 6 avril 2009

- 23/29 - A/841/2013 consid. 2.2 et 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 également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (Arrêts du Tribunal fédéral 8C_643/2011 du 21 juin 2011 consid. 4.3 et 8C_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 5.2).

Du droit d'être entendu découle également le droit à une motivation suffisante, expressément consacré, dans le cadre de la résiliation des rapports de service, à l'art. 21 al. 3 LPAC. Il suffit, sous cet aspect, que les parties puissent se rendre compte de la portée de la décision à leur égard et, le cas échéant, recourir contre elle en connaissance de cause (ATF 136 I 184 consid. 2.2.1 p. 188 ; Arrêts du Tribunal fédéral 2C_997/2011 du 3 avril 2012 consid. 3 ; 1C_311/2010 du

E. 7

septembre 2010 consid. 7).

d. Selon l'art. 1 al. 2 OCAS, l'OCAS est un établissement de droit public autonome.

En l'occurrence, l'OCAS est une petite structure, de sorte que les possibilités de reclassement en son sein étaient par essence limitées. Par ailleurs, l'autorité intimée, en tant qu'établissement autonome de droit public, n'était pas en mesure de proposer une solution de reclassement à l'État ou dans d'autres entités autonomes, en son absence de maîtrise de la gestion de leur personnel. Dans ces conditions, l'autorité intimée a mené des recherches et identifié le seul poste disponible adapté à la recourante.

Ainsi, lors de l'entretien du 1er novembre 2012, elle lui a proposé un transfert à la fonction de gestionnaire dans le service de la facturation, avec conservation de sa classe de traitement, soit sans baisse de salaire. Elle lui a fait part du fait que cette proposition était formulée suite à une analyse de la situation. Elle lui expliquée les raisons pour lesquelles un transfert à un poste de gestionnaire dans les services des adultes et AVS n'était pas envisageable et lui a indiqué que le caractère positif de la fonction proposée, laquelle correspondait à ses compétences actuelles et lui permettrait de retrouver une pleine capacité de travail dans les meilleures conditions possibles au sein d'un service à jour, dans lequel régnait une bonne ambiance. Elle a également fait part du fait que les perspectives d'avenir étaient favorables pour une évolution. Lors de l'entretien du 9 novembre 2012, l'OCAS a réitéré ses explications, confirmé que le transfert proposé ne

- 28/29 - A/841/2013 constituait pas un déclassement et indiqué que la proposition d'un poste dans une fonction moins exigeante visait à éviter la survenance d'une situation similaire.

L'acceptation de ce transfert interne aurait permis à Mme A_____ de conserver un emploi, dans une autre fonction, ainsi maintenue à l'OCAS le temps de rétablir une situation propice au travail. Si cette proposition a été formulée avant l'entretien de service du 14 décembre 2012, rien n'indique que la recourante n'était pas en mesure de revenir sur son refus après avoir pris conscience du fait qu'un licenciement était envisagé à son égard, de sorte qu'elle peut, dans les circonstances particulières du cas d'espèce, s'apparenter à une mesure de reclassement.

Par ailleurs, face à l'obstination de la recourante à refuser tout poste de niveau inférieur et au regard de son attitude générale – laquelle ne permettait pas de la maintenir à un poste semblable –, toute autre mesure de reclassement était vouée à l'échec.

Au vu de ce qui précède, en prononçant le licenciement de la recourante après son refus de la proposition de transfert, l'autorité intimée n'a par conséquent pas violé les principes de reclassement et de la proportionnalité. Le grief doit ainsi être écarté. 6)

Dans ces circonstances, la décision de licenciement de l'OCAS est conforme au droit. 7)

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA). L'OCAS disposant d'un service juridique, il ne lui sera pas alloué d'indemnité de procédure (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/819/2010 du 23 novembre 2010 consid. 8 et les références citées).

* * * * *