

GE_GERICHTE ATA/637/2016 vom 26. Juli 2016

GE Cour de justice, 2016-07-26, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_637_2016

FR: GE_GERICHTE ATA/637/2016 du 26 juillet 2016

IT: GE_GERICHTE ATA/637/2016 del 26 luglio 2016

Regeste

Résumé: Respect du droit d'être entendu, le recourant étant informé des faits qui lui étaient reprochés. Il avait eu à de nombreuses reprises l'occasion de s'exprimer au cours de la dernière année d'activité. Il avait déjà fait l'objet de plusieurs mises en garde. Il pouvait s'attendre à ce que ses supérieurs envisagent de rendre à son encontre une décision de licenciement. Le congé étant justifié par de nombreux motifs fondés, il ne saurait être qualifié d'abusif.

Erwägungen

E. 12

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

Les rapports de service entre le recourant et l'intimée sont régis depuis le 1er avril 2015 par le statut et le règlement de la commune (ci-après : le statut ou le règlement ; art. 1 et 43 al. 1 du statut). Ils ressortissent au droit public (art. 3 al. 1 1ère phrase du statut).

Les art. 319 et ss de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220) s'appliquent à titre de droit supplétif pour toutes les questions non expressément réglées dans le statut ou dans les contrats individuels de travail (art. 3 al. 3 du statut). 3)

Dans un grief d'ordre formel, le recourant invoque une violation de son droit d'être entendu.

a. Le droit d'être entendu est une garantie de nature formelle dont la violation entraîne, lorsque sa réparation par l'autorité de recours n'est pas possible, l'annulation de la décision attaquée sans égard aux chances de succès du recours sur le fond (ATF 137 I 195 consid. 2.2 ; 133 III 235 consid. 5.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 5A_681/2014 du 14 avril 2015 consid. 3.1 ; 5A_423/2013 du

- 11/17 - A/2287/2015

E. 17

septembre 2013 consid. 3.2 ; ATA/597/2015 du 9 juin 2015 et les arrêts cités ; Jacques DUBEY/Jean-Baptiste ZUFFEREY, Droit administratif général, 2014, p. 696 n. 1982). Ce moyen doit par conséquent être examiné en premier lieu (ATF 137 I 195 consid. 2.2 p. 190 ss). Sa portée est déterminée d'abord par le droit cantonal (art. 41 ss LPA) et le droit administratif spécial (ATF 126 I 15 consid. 2 ; 124 I 49 consid. 3a et les arrêts cités ; arrêts du Tribunal fédéral 5A_11/2009 du 31 mars 2009 consid. 2.1 ; 2P.39/2006 du 3 juillet 2006 consid. 3.2). Si la protection prévue par ces lois est insuffisante, ce sont les règles minimales déduites de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du

E. 18

avril 1999 (Cst. - RS 101) qui s'appliquent (art. 29 al. 2 Cst. ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_15/2010 du 15 mars 2010 consid. 3.1 ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2011, p. 509 n. 1526 ; Andreas AUER/Giorgio MALINVERNI/Michel HOTTELIER, Droit constitutionnel suisse, 2013, vol. 2, 3ème éd., p. 615 n. 1317 ss). Quant à l'art. 6 § 1 Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 (CEDH - RS 0.101), il n'accorde pas au justiciable de garanties plus étendues que celles découlant de l'art. 29 al. 2 Cst. (arrêts du Tribunal fédéral 6B_24/2010 du 20 mai 2010 consid. 1 ; 4P.206/2005 du 11 novembre 2005 consid. 2.1 et les arrêts cités).

b. Le droit d'être entendu, tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., 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 notamment le droit pour l'intéressé de s'exprimer sur les éléments pertinents du dossier avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique, de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, 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 135 I 279 consid. 2.3 ; 132 II 485 consid. 3.2).

c.

Aux termes de l'art. 39 al. 2 du statut, avant de procéder à la résiliation des rapports de service d'un collaborateur, l'autorité compétente donne à ce dernier la faculté de se déterminer sur cette résiliation soit lors d'un entretien précédant la remise de la décision de résiliation, soit par écrit moyennant le respect d'un délai de 30 jours au minimum.

d. 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

- 12/17 - A/2287/2015 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).

e. En l'espèce, un premier avertissement a été donné au recourant en 2005 déjà, lorsque le maire lui a rappelé son obligation de respecter les horaires figurant dans son cahier des charges.

Durant ses années au service de l'intimée, le recourant a fait l'objet de plusieurs rappels à l'ordre, lors desquels ses supérieurs successifs l'ont informé qu'il ne pouvait être envisagé de continuer ainsi. Il lui a été demandé à plusieurs reprises de changer radicalement de

comportement et de faire preuve de motivation et d'efficacité au travail.

Le recourant a eu l'occasion de s'exprimer à de nombreuses reprises, soit notamment lors de ses entretiens d'évaluation. Les remarques dont il était l'objet ont été systématiquement retranscrites, que ce soit dans les rapports établis suite aux entretiens ou dans des courriers à son attention.

Depuis l'entretien d'évaluation qui s'est déroulé le 9 février 2011, le recourant a été reçu régulièrement par ses supérieurs. Les reproches formulés à ces occasions ont également été systématiquement résumés dans des courriers à l'intention du recourant. Ce dernier n'a jamais saisi l'occasion d'y répondre.

L'attitude reprochée au recourant consistait en un irrespect récurrent des horaires de travail, un manque de qualité et d'efficacité dans l'exécution de ses tâches et dans l'organisation de celles-ci, mais également une attitude nonchalante, un manque de motivation, et une mauvaise humeur non dissimulée dans ses rapports avec ses collègues ou avec les personnes qu'il était amené à fréquenter dans le cadre de ses activités.

Ces reproches n'ont guère varié durant les dernières années passées au service de l'intimée, si bien que le recourant ne peut prétendre les ignorer. En 2015, suite à l'adoption des nouveaux statuts et règlement, le recourant a été reçu à plusieurs reprises par le maire et les adjointes de l'intimée, qui lui ont également transmis une copie de son dossier administratif. Il a ainsi pu prendre connaissance de son contenu, qui reflète les difficultés récurrentes de collaboration.

Dans son courrier du 2 mai 2013, l'intimée l'avait averti qu'une décision quant à la continuation des rapports de service pourrait être prise s'il ne formulait

- 13/17 - A/2287/2015 pas de nouvelles propositions d'horaires. De même à son retour de congé maladie, il avait été invité à changer son attitude et un avertissement formel lui avait été envoyé.

Interrogé par la juridiction de céans, le maire de la commune a indiqué avoir informé le recourant, au début de l'entretien, qu'un licenciement était envisagé. Ce n'était qu'après avoir donné à ce dernier l'occasion de s'exprimer et en avoir délibéré, qu'elle avait, avec ses adjointes, pris la décision de mettre un terme aux rapports de services. Ses deux adjointes ont confirmé ses déclarations, qui apparaissent ainsi crédibles, ce d'autant plus que le recourant n'évoque aucun motif permettant de les mettre en doute, si ce n'est sa propre appréciation du déroulement de cette rencontre.

Dès lors que le recourant était informé des faits qui lui étaient reprochés, qu'il avait eu à de nombreuses reprises l'occasion d'en parler avec ses supérieurs, notamment la même année, qu'il avait déjà fait l'objet de plusieurs mises en garde, il pouvait s'attendre à ce que ses supérieurs envisagent de rendre à son encontre une décision de licenciement.

Pour ces motifs, le droit d'être entendu a été respecté, si bien que ce grief sera rejeté. 4)

Le recourant conclut principalement à l'annulation de son licenciement et subsidiairement à la constatation que celui-ci est contraire au droit, constatation devant être assortie de l'octroi d'une indemnité correspondant à vingt-quatre mois de son dernier traitement brut avec intérêts à 5 % l'an dès le 1er octobre 2015. 5)

En vertu de l'art. 61 al. 1 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a), ou pour constatation inexacte ou

incomplète des faits pertinents (let. b). À teneur de l'al. 2, les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi, exception non réalisée dans le cas d'espèce.

Il n'en résulte toutefois pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble, puisqu'elle ne peut pas faire abstraction des principes constitutionnels régissant le droit administratif, notamment la légalité, la bonne foi, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (ATA/366/2013 du 11 juin 2013 consid. 3a). 6)

Aux termes de l'art. 39 al. 1 du statut, pour résilier les rapports de travail, la commune doit se prévaloir de motifs fondés, tels que, notamment :

a) violation d'obligations légales ou contractuelles qui ne sont pas suffisamment graves pour fonder une résiliation immédiate ;

- 14/17 - A/2287/2015

b) inaptitude à remplir les exigences du poste ;

c) insuffisance des prestations ;

d) comportement inadéquat ;

e) mauvaise volonté de l'employé à accomplir un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui ;

f) sanctions réitérées ;

g) besoin d'organisation de la commune et de gestion de son personnel communal ;

h) disparition durable d'un des motifs de l'engagement. 7)

En l'espèce, il ressort du dossier administratif du recourant que la qualité de ses prestations, de même que son attitude, ont fait l'objet de critiques récurrentes ces dernières années.

L'intimée a longtemps toléré les retards à répétition du recourant, son manque de motivation, de communication, et la mauvaise humeur dont il a fait preuve avec ses collègues. Elle a également dû constater à plusieurs reprises l'insuffisance des prestations fournies et répondre aux plaintes récurrentes des utilisateurs quant à la propreté des salles de la commune. Même les rapports avec les élèves et professeurs de l'école, qui étaient excellents, se sont finalement détériorés.

Les supérieurs du recourant se sont plaints, auprès de l'intimée, de l'absence de motivation et d'organisation de la part de ce dernier, dans les tâches qui lui étaient confiées. En 2015, son nouveau supérieur hiérarchique a exprimé son étonnement quant au manque d'organisation du recourant, après vingt années d'expérience professionnelle au sein de la commune.

L'intimée a tenté de remédier aux rapports professionnels compliqués entretenus avec le recourant, en allégeant son cahier des charges et en acceptant un aménagement de ses horaires. Elle est ainsi restée à l'écoute de ses demandes. Elle a également essayé d'aider le recourant à répondre aux exigences de qualité et d'efficacité attendues. Les maires successifs de même que ses supérieurs hiérarchiques ont tenté de lui montrer concrètement comment améliorer ses prestations, notamment en l'accompagnant sur son lieu de travail. Il s'est cependant montré réfractaire à toute réorganisation et n'a pas su profiter des conseils qui lui étaient prodigués.

Le recourant a fait l'objet d'avertissements avant que soit rendue la décision querellée. Ils n'ont cependant pas eu le succès escompté, le recourant ayant au

- 15/17 - A/2287/2015 contraire persisté dans son attitude désinvolte. À titre d'exemple, en mai 2013, moins d'une semaine après que l'intimée lui ait fait part de son mécontentement, celle-ci avait reçu une lettre de la directrice de l'établissement scolaire de B_____ qui se plaignait du comportement peu agréable du recourant. De même, alors qu'il avait été convoqué la veille, soit le 24 avril 2013, à un entretien avec l'exécutif, en présence de son supérieur, il s'était permis de déléguer ses obligations aux élèves, étant rappelé qu'il est intolérable de demander à des enfants de nettoyer le sang d'un de leurs camarades, ne serait-ce que pour des questions d'hygiène évidentes. Il apparaît que le recourant n'a pas su saisir les nombreuses occasions qui lui ont été données par l'intimée de modifier son comportement, fournir les efforts demandés et démontrer ainsi qu'il était motivé à assumer le travail qui lui était confié.

Le processus décisionnel de l'intimée a ainsi été passablement long. Elle s'est appuyée sur de nombreux motifs fondés, au sens de l'art. 39 al. 1 du statut, pour mettre fin aux rapports de travail, étant rappelé que le pouvoir d'examen de la chambre administrative est, légalement, limité. 8)

En l'espèce, les motifs du congé sont fondés au vu du nombre de reproches et d'avertissements dont il a fait l'objet ces dernières années. Son attitude de déni par rapport à ces éléments n'est pas pertinent, au vu de la jurisprudence en la matière. Par conséquent, son licenciement ne saurait être qualifié d'abusif, si bien que ce grief sera écarté.

Il est toutefois relevé que le recourant ne peut se prévaloir de la signature du nouveau contrat pour soutenir que l'intimée serait de mauvaise foi. Au contraire, à la lecture de son dossier administratif et notamment des avertissements oraux et écrits dont il a fait l'objet, il ne pouvait interpréter la signature de celui-ci comme un signe de confiance renouvelée de son employeur. Ce d'autant plus que ce dernier lui avait expliqué qu'il ne s'agissait que d'une formalité administrative, suite à l'adoption du nouveau statut.

Enfin, si le recourant a passé en effet de longues années au service de la commune, il n'a pas démontré avoir rempli ses devoirs de collaborateur. Il a au contraire bénéficié, durant longtemps, de la souplesse et de la compréhension de son employeur. Par conséquent, dans ces circonstances, le seul fait qu'il soit resté actif au service de la commune durant de nombreuses années ne suffit pas à le mettre au bénéfice d'une protection accrue. 9)

Pour ces motifs, le recours sera rejeté. 10) Devenue sans objet, la demande d'indemnité présentée par le recourant sera écartée.

- 16/17 - A/2287/2015 11) Un émolument de CHF 1'500.- comprenant les frais liés à la demande de restitution de l'effet suspensif, sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). L'intimée a conclu aux « dépens ». Selon une jurisprudence constante de la chambre de céans, aucune indemnité de procédure n'est allouée à une commune de plus de dix mille habitants, dans la mesure où elle est considérée comme une collectivité publique suffisamment importante pour disposer de son propre service juridique (ATA/404/2016 du 10 mai 2016 et les références citées). Comme la commune ne comporte pas un tel nombre d'habitants (852 habitants en mars 2016, selon un tableau de l'office cantonal de la statistique disponible in http://www.ge.ch/statistique/domaines/01/01_02_1/tableaux.asp#18 [consulté le 4 juillet

2016]), une indemnité de CHF 1'000.- lui sera allouée. Celle-ci est à la charge du recourant (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

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