

GE_GERICHTE ATA/754/2012 vom 6. November 2012

GE Cour de justice, 2012-11-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_754_2012

FR: GE_GERICHTE ATA/754/2012 du 6 novembre 2012

IT: GE_GERICHTE ATA/754/2012 del 6 novembre 2012

Regeste

Résumé: Confirmation du licenciement d'un fonctionnaire comptant vingt-deux années passées au service de l'administration cantonale. Le département des finances disposait en l'espèce d'un motif fondé de résiliation tenant dans l'insuffisance des prestations de l'intéressé. Il s'est conformé à la LPAC, ainsi qu'au principe de la proportionnalité, en tentant préalablement de reclasser l'intéressé dans une nouvelle fonction.

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours dirigé contre la décision de licenciement du 17 octobre 2011 est recevable (art. 31 al. 1 LPAC ; 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

Selon l'art. 65 al. 1 LPA, l'acte de recours contient, sous peine d'irrecevabilité, la désignation de la décision attaquée et les conclusions du recourant.

La conclusion du recourant, visant à ce qu'il soit ordonné à l'Etat de Genève de délivrer sans délai un certificat de travail, doit être déclarée irrecevable. En effet, le litige est circonscrit par la décision attaquée (ATA/451/2012 du 30 juillet 2012 ; ATA/252/2012 du 24 avril 2012 consid. 3 ; ATA/18/2012 du 10 janvier 2012 consid. 4a et les arrêts cités), qui ne porte en l'espèce que sur la résiliation des rapports de service du recourant.

Ladite conclusion doit être également déclarée irrecevable faute d'avoir été prise dans le délai légal de recours (ATA/133/2012 du 13 mars 2012 ; ATA/99/2012 du 21 février 2012 ; ATA/12/2012 du 10 janvier 2012 ; ATA/153/2010 du 9 mars 2010).

E. 3

Le pouvoir d'examen de la chambre administrative se limite à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 1 let. a LPA). La juridiction de céans ne peut pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (art. 61 al. 2 LPA).

- 22/28 - A/3915/2011

E. 4

Saisie d'un recours, la chambre administrative applique le droit d'office. Elle ne peut pas aller au-delà des conclusions des parties, mais n'est liée ni par les motifs invoqués par celles-ci (art. 69 al. 1 LPA), ni par leur argumentation juridique (ATA/402/2012 du 26 juin 2012).

E. 5

Le litige porte sur la contestation d'une résiliation des rapports de service pour insuffisance des prestations.

E. 6

Fonctionnaire du département des finances, le recourant est soumis à la LPAC (art. 1 al. 1 let. a LPAC). Les tâches, ses compétences et horaire sont définis et décrits dans un cahier des charges (art. 6 aRPAC). Il est tenu au respect de l'intérêt de l'Etat et doit s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 aRPAC).

E. 7

La chambre de céans constate qu'il ressort du dossier que M. X_____ a pu se déterminer par écrit sur les faits qui lui étaient reprochés et que la décision de licenciement du 17 octobre 2011 respectait le délai de congé de trois mois prévu par l'art. 20 al. 3 LPAC.

E. 8

a. Selon l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour motif fondé. Elle motive sa décision. Elle est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé.

b. Constitue un motif fondé, au sens de l'art. 22 LPAC, l'insuffisance des prestations (let. a), l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ou la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c).

c. Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est en outre assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, de l'égalité de traitement, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire.

d. 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'Etat 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).

Selon l'exposé des motifs présenté à l'appui de la modification de la LPAC du 23 mars 2007, l'Etat a l'obligation préalable d'aider l'intéressé et de tenter un reclassement, avant de prononcer la résiliation des rapports de service d'un agent public au bénéfice d'une nomination : « il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'intéressé(e) à retrouver ou maintenir son

- 23/28 - A/3915/2011 "employabilité", soit sa capacité à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau. (...) Avant qu'une résiliation ne puisse intervenir, différentes mesures peuvent être envisagées et prendre de multiples formes. A titre d'exemples, on pense au certificat de travail intermédiaire, au bilan de compétence, à un stage d'évaluation, aux conseils en orientation, aux mesures de formation et d'évolution professionnelles, à l'accompagnement personnalisé, voire à "l'outplacement". Il s'agit ensuite de rechercher si une solution alternative de reclassement au sein de la fonction publique cantonale peut être trouvée. (...)

En contrepartie, la garantie du niveau salarial atteint en cas de changement d'affectation a été abrogée » (MGC 2005-2006/XI A 10421). Selon la jurisprudence, les recherches de l'Etat employeur doivent s'étendre à tous les postes de la fonction publique correspondant aux capacités de l'intéressé (ATA/616/2010 du 7 septembre 2010).

e. La procédure de reclassement est en outre formalisée à l'art. 46A aRPAC. 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 (al. 1). Des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (al. 2). L'intéressé est tenu de collaborer et peut faire des suggestions (al. 3). Il bénéficie d'un délai de dix jours ouvrables pour accepter ou refuser la proposition de reclassement (al. 4). En cas de reclassement, un délai n'excédant pas six mois est fixé pour permettre à l'intéressé d'assumer sa nouvelle fonction (al. 5). En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (al. 6).

E. 9

Il est admis par les parties que l'entretien de service prévu par l'art. 44 aRPAC s'est déroulé le 8 juin 2010. Il convient dès lors de déterminer si cet entretien de service a respecté le prescrit de l'art. 44 aRPAC, étant précisé que cette disposition ne prévoit pas la forme que devait revêtir une convocation à un entretien de service.

E. 10

Le recourant fait grief à l'intimé d'avoir résilié les rapports de service de manière illicite dans la mesure où le motif fondé d'insuffisance de prestations n'était pas réalisé au 8 juin 2010.

Il ressort du dossier de la cause que dès les premières années de son engagement, le recourant s'est vu reprocher son rythme inapproprié et son volume insuffisant de travail. A deux reprises, en 1994 et en 2003, les périodes d'essai en vue de sa nomination ou de sa promotion ont été prolongées pour insuffisance de prestations. Pour la même raison, plusieurs entretiens de service, au cours desquels des mises en garde ont été adressées au recourant, ont été organisés - durant l'année 2009 notamment. Le département a ainsi fait preuve de patience

- 24/28 - A/3915/2011 tout au long de la carrière du recourant. Une dernière chance de rattraper son retard lui a même été accordée lors de l'entretien du 16 décembre 2009.

Après plus de vingt ans d'expérience dans la taxation, le recourant connaissait les attentes de son employeur et ses exigences en termes de production, de ponctualité et de respect des consignes de sa hiérarchie. Les indicateurs de performance utilisés par le département lui étaient connus. Les objectifs de productivité s'appliquaient à tous les taxateurs, et étaient respectés par la grande majorité de ses collègues taxateurs, tous n'ayant du reste pas son expérience au sein de l'AFC. M. X_____ avait été averti dès le 28 avril 2009 que sa hiérarchie envisageait de demander une sanction disciplinaire s'il ne changeait pas sa manière de travailler, et dès le 25 août 2009 qu'une résiliation de service pour insuffisance de prestations était envisagée. Malgré cela, il n'a pas satisfait aux exigences posées par sa hiérarchie, et applicables à l'ensemble de ses collègues revêtant la même fonction.

La procédure conduite par le département en vue de l'établissement d'un motif fondé de résiliation des rapports de service est conforme à la LPAC et à son règlement d'application. Elle a en outre débouché sur une position matériellement fondée.

E. 11

Le recourant fait par ailleurs grief à l'intimé d'avoir violé le principe de la proportionnalité lors de son reclassement.

Le 9 août 2010, le département a invité le recourant à un entretien fixé au 6 septembre 2010 en vue de son reclassement conformément aux art. 21 al. 3 LPAC et 46A aRPAC. Le recourant pouvait se faire accompagner par une personne de son choix et l'a été par son avocat.

Lors de cet entretien, le département a proposé au recourant un reclassement en interne, au sein du service immobilier de l'AFC. Dans le délai de réflexion de dix jours, M. X_____ a accepté son transfert dans ce service et a négocié la fonction de taxateur 2 - plutôt que celle de taxateur 1 - compte tenu de son expérience professionnelle, de sa situation familiale et de ses vingt-et-un ans de service au sein de l'AFC, ce qui a été accepté par le département. Sa postulation pour un poste de taxateur 3 au service PIRCA suivait également son cours et était gérée par la cheffe du service concerné. La candidature de M X_____ n'a finalement pas été retenue pour ce dernier poste.

Le département a donc parfaitement rempli ses obligations légales en matière de reclassement, offrant au recourant un poste à l'interne, alternative au licenciement, et un soutien à sa postulation à un autre poste à l'interne. Le recourant n'a fait au demeurant aucune autre proposition dans le délai de dix jours qui lui avait été imparti, vu ses connaissances spécifiques et le fait qu'un reclassement en dehors de l'AFC aurait été illusoire.

- 25/28 - A/3915/2011

Enfin, le poste de taxateur 2 négocié par le recourant, était certes plus exigeant que celui proposé de taxateur 1, mais moins exigeant que celui de taxateur 3 occupé précédemment.

Ce grief sera écarté.

E. 12

Reste à déterminer si le constat d'échec du reclassement auquel le département est parvenu le 15 septembre 2011 était fondé, respectivement conforme au principe de la proportionnalité.

Le recourant a fait grief au département que son cours 102 avait été organisé trop tôt après sa période de convalescence, que le département avait refusé de repousser la date du test de connaissances et de lui octroyer une seconde chance pour refaire le test, que ses erreurs lui avaient été communiquées tardivement et qu'il avait été reclassé dans un service de production au lieu d'un service qui requérait des aptitudes à rédiger, de l'entregent ou nécessitait des contacts avec le public.

Le 27 février 2011, le recourant a repris son travail. Son taux d'activité a été progressivement adapté à sa convalescence. Le 27 mars 2011, il a repris son travail à 100 % et son dossier médical a été clôturé lors d'un entretien du 21 avril 2011, d'entente avec son médecin traitant.

Le 30 mars 2011, le recourant a été reçu par son nouveau supérieur hiérarchique qui lui a présenté les objectifs attendus de lui, soit réussir le test du cours 102 « personnes physiques et personnes morales », atteindre l'objectif de production défini à l'aide du décompte individuel dès la fin de la formation (entre 30 et 50 déclarations par jour, selon les mois) et avoir une qualité satisfaisante lors du contrôle qualité. Le recourant devait également être ponctuel. Durant la période de reclassement de six mois non prolongeable, des mesures d'accompagnement ont été mises en place, notamment une formation individuelle de deux heures par jour et la possibilité de présenter à sa cheffe de groupe les dossiers chronophages, soit ceux nécessitant plus d'une heure.

En avril 2011, le recourant a suivi le cours 102. Il a échoué au test de connaissances. Il n'a pas démontré ni invoqué, lors de l'entretien du 30 mars 2011, qu'il y avait une contre-indication médicale l'empêchant de suivre le cours 102 ou de se présenter à un test de connaissances. Il savait qu'il bénéficiait d'un reclassement pendant six mois (à teneur de l'art. 46A al. 5 aRPAC), le département n'était en outre pas autorisé à prolonger indéfiniment la période d'évaluation) et que le cours 102 était annuel. M. X_____ devait par conséquent prendre ses dispositions pour réussir son test lors de l'unique tentative qui lui était offerte.

- 26/28 - A/3915/2011

Le 16 juin 2011, le département a fait part à M. X_____ que ses prestations n'étaient pas acceptables tant du point de vue des douze semaines de formation qui lui avaient été dispensées (en moyenne quatre semaines pour les nouveaux taxateurs) que de son expérience de vingt ans au sein de l'AFC. Le recourant n'avait pas atteint ses objectifs de production durant les mois de mai (89 dossiers taxés au lieu des 805 fixés avec un taux d'erreur de 45,36 %) et de juin (15 dossiers au lieu de 90, avec un taux d'erreur de 60 %). Il avait également eu des arrivées tardives systématiques aux rendez-vous avec sa cheffe de groupe.

Le 15 septembre 2011, un bilan négatif a été dressé également par le département. L'objectif qualitatif n'était pas atteint non plus, le taux d'erreurs demeurant élevé.

M. X_____ a clairement été informé régulièrement de ses insuffisances. Il disposait en outre, par le biais du décompte individuel, d'un moyen de se rendre compte de l'évolution de ses objectifs qualitatifs et quantitatifs.

Le grief relatif à la violation du principe de la proportionnalité tombe à faux également. Le département a tenu compte lors du reclassement du recourant de sa situation personnelle, en lui fournissant un poste de travail « à l'interne » dans le domaine de la fiscalité dans lequel il avait travaillé durant plus de vingt ans. Il lui a donné un encadrement adéquat et une formation de douze semaines bien au-delà de la moyenne de quatre semaines dispensées aux nouveaux collaborateurs. Au terme de six mois d'activité, les prestations de M. X_____ n'en sont pas moins demeurées insuffisantes. Il n'existait aucune certitude qu'elles puissent s'améliorer, puisque le recourant se disait incapable de tenir la cadence de production et qu'il n'avait pas trouvé les ressources nécessaires pour faire face aux exigences du poste. Il a avoué n'avoir qu'accumulé des retards jour après jour et s'être résigné finalement. Dans ces circonstances, le département était fondé à licencier le recourant, en dépit de ses vingt-deux années passées au service de l'Etat de Genève, faisant ainsi primer l'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration sur celui du recourant à conserver son poste.

E. 13

La procédure de licenciement de M. X_____ en raison de l'échec du reclassement a été conduite conformément aux exigences légales. M. X_____ a ensuite pu se déterminer par écrit sur les faits qui lui étaient reprochés. Enfin, la décision de licenciement qui lui a été notifiée le 18 novembre 2011 respectait le délai de congé de trois mois prévu par l'art. 20 al. 3 LPAC.

E. 14

Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté dans la mesure où il est recevable.

E. 15

Un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe. Vu l'issue du litige, aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

- 27/28 - A/3915/2011

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