

GE_GERICHTE ATA/757/2015 vom 28. Juli 2015

GE Cour de justice, 2015-07-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_757_2015

FR: GE_GERICHTE ATA/757/2015 du 28 juillet 2015

IT: GE_GERICHTE ATA/757/2015 del 28 luglio 2015

Regeste

Résumé: Violation du droit d'être entendu lors de la résiliation des rapports de service après onze années d'arrêt de travail pour cause de maladie, le fonctionnaire n'ayant pas pu s'exprimer avant que soit prise la décision de le licencier. Le licenciement étant contraire au droit, il est annulé. Nonobstant l'impossibilité de réintégrer le recourant, aucune indemnité au sens de l'art. 31 LPAC ne lui sera accordée, compte tenu de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, en particulier de l'absence de versement de salaire depuis dix ans.

Erwägungen

E. 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). 2) a. Aux termes de 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.

Compte tenu du caractère peu formaliste de cette disposition, il convient de ne pas se montrer trop strict sur la manière dont sont formulées les conclusions du recourant (ATA/401/2013 du 25 juin 2013 consid. 2b). Le fait que les conclusions ne ressortent pas expressément de l'acte de recours n'est pas, en soi, un motif d'irrecevabilité, pourvu que l'autorité judiciaire et la partie adverse puissent comprendre avec certitude les fins du recourant (ATA/427/2014 du 12 juin 2014 ; ATA/350/2014 du 13 mai 2014 ; ATA/818/2013 du 18 décembre 2013 ; ATA/844/2012 du 18 décembre 2012 ; ATA/681/2010 du 5 octobre 2010).

- 7/14 - A/2341/2014

À teneur de l'art. 65 al. 2 LPA, l'acte de recours contient également l'exposé des motifs ainsi que l'indication des moyens de preuve ; les pièces dont dispose le recourant doivent être jointes ; à défaut, la juridiction saisie impartit un bref délai au recourant pour satisfaire à ces exigences, sous peine d'irrecevabilité.

L'exigence de motivation de cet alinéa a pour but de permettre à la juridiction administrative de déterminer l'objet du litige qui lui est soumis et de donner l'occasion à la partie intimée de répondre aux griefs formulés à son encontre. Elle signifie que le recourant doit expliquer en quoi et pourquoi il s'en prend à la décision litigieuse (ATF 130 I 312 rendu à propos de l'ancien art. 108 al. 2 de la loi fédérale d'organisation judiciaire du 16 décembre 1943 - OJ - RS 173.110 ; ATA/102/2012 du 21 février 2012 consid. 3).

b. En l'occurrence, le recourant a conclu formellement à l'annulation de la décision des B_____ du 20 juin 2014, à sa réintégration au sein des B_____ et à une indemnité pour licenciement abusif.

Sa motivation est certes très sommaire, mais on comprend qu'il sollicite la reprise de son activité à 40 % et se plaint du non-respect de la procédure de licenciement. Elle est ainsi suffisante, la question de savoir si ses griefs ou arguments sont pertinents ou non ne relevant pas de la recevabilité de l'acte de recours, mais de l'examen au fond.

Le recours est dès lors recevable. 3)

Le litige porte sur le bien-fondé de la décision de licenciement du 20 juin 2014 rendue par les B_____ à l'encontre de M. A_____. 4) a. En tant que membre du personnel des B_____, le recourant est soumis au statut du personnel des B_____, adopté par le Conseil d'administration le 16 décembre 1999 et approuvé par le Conseil d'État le 12 janvier 2000 (ci-après : le statut) en application de l'art. 1er al. 1 let. e de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) et de l'art. 7 al. 2 let. k de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 (LEPM - K 2 05), au règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01), ainsi qu'à la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15).

b. Dans le cas présent, le recourant s'est retrouvé en incapacité totale de travail dès le 19 avril 2003, suite à un accident de voiture, puis, à partir du 1er décembre 2003, pour cause de maladie. Il se trouvait donc, au moment de la résiliation de

- 8/14 - A/2341/2014 ses rapports de service le 20 juin 2014, dans la situation du fonctionnaire visée par l'art. 26 al. 1 LPAC. 5)

Le recourant se plaint de la violation de son droit d'être entendu par les B_____, faute d'avoir pu s'exprimer avant que ne soit prise la décision de le licencier.

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 133 III 235 consid. 5.3 p. 250 ; arrêts du Tribunal fédéral 5A.12/2006 du 23 août 2006 consid. 3.1 ; 1P.179/2002 du 2 septembre 2002 consid. 2.2 ; ATA/172/2004 du 2 mars 2004 et les arrêts cités). Sa portée est déterminée en premier lieu par le droit cantonal (art. 41 ss LPA) et le droit administratif spécial (ATF 124 I 49 consid. 3a p. 51 ; arrêt du Tribunal fédéral 2P.39/2006 du 3 juillet 2006 consid. 3.2 et les arrêts cités). Si la protection prévue par ces lois est insuffisante, ce sont les règles minimales déduites de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) qui s'appliquent (art. 29 al. 2 Cst. ; arrêt du Tribunal fédéral 2P.39/2006 du 3 juillet 2006 consid. 3.2 et les arrêts cités ; Andreas AUER/Giorgio MALINVERNI/Michel HOTTELIER, Droit constitutionnel suisse, 2006, vol. 2, 2ème éd., p. 603 n. 1315 ss ; Benoît BOVAY, Procédure administrative, 2000, p. 198). Quant à l'art. 6 § 1 CEDH, il n'accorde pas au justiciable de garanties plus étendues que celles découlant de l'art. 29 al. 2 Cst. (arrêt du Tribunal fédéral 4P.206/2005 du 11 novembre 2005 consid. 2.1 et les arrêts cités).

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 ; 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 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 doit également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (consid. 5.2 non publié aux ATF 136 I 39 de l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_158/2009 du 2 septembre 2009 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_643/2011 du 21 juin 2011 consid. 4.3 et les arrêts cités).

- 9/14 - A/2341/2014 6)

En l'espèce, l'incapacité totale de travailler du recourant a été formellement constatée par deux médecins conseils des B_____, après contact avec les médecins traitants, à la suite d'un examen médical pratiqué en 2004.

Le 17 janvier 2006, l'OCAI refusait d'octroyer une rente AI au recourant au motif que son incapacité de travailler se situait entre 20 et 30 % en tant qu'employé de cuisine ou dans une quelconque activité adaptée. Ayant reçu copie de cette décision, les intimés n'avaient pourtant pas pris contact avec le recourant que ce soit pour lui proposer de reprendre son poste à un taux d'activité réduit ou pour entreprendre les démarches en vue d'un reclassement.

Il résulte de la procédure que les B_____ ont totalement méconnu la situation personnelle de l'intéressé au moment où ils ont décidé de le licencier le 20 juin 2014, soit après onze années d'arrêt de travail. Par ailleurs, il ressort des éléments du dossier que Mme J_____, l'infirmière initialement en charge de son suivi, n'exerçait plus aux B_____ depuis deux ou trois ans, que les B_____ n'ont pas tenté de reprendre contact avec M. A_____ pour faire le point sur sa situation même après le départ de Mme J_____ et ont attendu onze années avant de le licencier car son nom n'apparaissait pas dans la liste des cas à soumettre au conseil d'administration.

Les intimés n'ont pas permis au recourant de se prononcer sur la formalisation de son licenciement. Vu le nombre d'années écoulées et étant donné que l'infirmière qui était chargée de le suivre ne le suivait plus depuis deux ou trois ans, les B_____ auraient pu prendre contact avec le recourant ne serait-ce que pour l'informer qu'une décision de licenciement pouvait être prononcée à son encontre.

Par ailleurs, le cas très singulier de l'intéressé exigeait une attention particulière des B_____. Les intimés ont ainsi clairement violé le droit d'être entendu du recourant puisqu'il n'a jamais eu l'occasion de se prononcer sur un éventuel licenciement. En outre, l'évolution de l'état de santé du recourant avait été jugée préoccupante par les médecins conseils des B_____ eux-mêmes en 2004. Les certificats médicaux de 2007 et 2008 versés au dossier faisaient état d'un épisode dépressif majeur qui se manifestait notamment par un sentiment d'incapacité et de dévalorisation depuis 2003, précisant également, qu'en dépit des efforts du patient et des soins spécialisés, sa maladie résistait en le maintenant dans une souffrance permanente. Les B_____ savaient que le recourant était une personne très fragile. Dès lors, il leur appartenait d'intégrer cet élément de fait et de prendre les mesures nécessaires.

L'argumentation des intimés selon laquelle le recourant aurait renoncé à exercer son droit d'être entendu ne résiste pas à l'examen. En effet, ce dernier ne pouvait pas renoncer à ce droit, dès lors que l'éventualité d'un licenciement n'avait même pas été évoquée. Bien que l'on puisse comprendre la voie choisie

- 10/14 - A/2341/2014 par les intimés, elle ne se justifiait pas dans le cas d'une personne aussi fragilisée que M. A_____ et la particularité de ce cas ne laissait pas de place à un licenciement de fait étant donné qu'il ne remplissait pas les conditions.

Partant, la violation du droit d'être entendu doit être retenue dans le cas d'espèce.

Il sied toutefois de préciser que la situation du recourant se distingue de celle de la recourante dans l'arrêt ATA/275/2015 du 17 mars 2015, qui était au bénéfice d'une rente AI et avait épuisé son droit au traitement en 2011 puis été licenciée en 2014. Dans son cas, l'infirmière de santé du personnel avait assuré le suivi de la recourante pendant tout ce laps de temps. Aussi, il ressortait de l'état de fait qu'il n'avait pas été possible de lui trouver une nouvelle affectation au sein de l'établissement après l'échéance de son droit au salaire de sorte qu'elle ne pouvait pas prétendre que la situation n'allait pas aboutir à une résiliation des rapports de services. Tandis que dans le cas présent, les intimés ont laissé perdurer cette situation pour le recourant et prononcé son licenciement au bout de neuf années sans même avoir procédé à une réactualisation de son dossier. 7) a. La réparation d'un vice de procédure en instance de recours et notamment, du droit d'être entendu, n'est possible que lorsque l'autorité dispose du même pouvoir d'examen que l'autorité inférieure (ATA/452/2008 du 2 septembre 2008 consid. 2b ; ATA/430/2008 du 27 août 2008 consid. 2 ; Pierre MOOR, Droit administratif, Les actes administratifs et leur contrôle, vol. 2, 2ème éd., 2002, ch. 2.2.7.4 p. 283). Tel n'est pas le cas en l'espèce, la chambre de céans ne pouvant revoir l'opportunité d'une décision de licenciement et substituer, dans ce cadre, sa propre appréciation à celle de l'autorité intimée (ATA/525/2011 du

E. 30

août 2011).

b. 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 12 novembre 2001 consid. 5a. et les arrêts cités ; ATA/32/2010 du 11 mai 2010 et les références citées ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2011, ch. 916 p. 312). D'après la jurisprudence, la nullité n'est reconnue que si le vice dont la décision est entachée est particulièrement grave, s'il est manifeste ou du moins facilement décelable et si, en outre, la constatation de la nullité ne met pas sérieusement en danger la sécurité du droit (ATA/386/2011 du 21 juin 2011 et les références citées ; Thierry TANQUEREL, op.cit., ch. 910 p. 310).

c. Le recourant n'a ainsi jamais eu l'occasion de s'exprimer sur son licenciement avant que celui-ci ne soit décidé. Toutefois, il ressort du dossier que les deux parties n'avaient pas réussi à communiquer d'une manière à éviter certains malentendus relatifs à la réalité de l'état de santé du recourant et à l'éventuelle reprise de son activité. En outre, il est nécessaire de tenir compte du fait que les uns et l'autre se sont accommodés de la situation d'une absence de

- 11/14 - A/2341/2014 travail, respectivement, d'une absence de traitement durant plusieurs années avec les dispositions que cela implique.

La chambre administrative ne disposant pas du même pouvoir de cognition que l'autorité inférieure, la méconnaissance du droit d'être entendu ne peut pas être réparée par le biais de la présente procédure.

Au vu de ce qui précède, la violation du droit d'être entendu du recourant même grave ne peut entraîner la nullité de la résiliation des rapports de service mais uniquement le constat que le licenciement est contraire au droit et son annulation. 8) a. Selon l'art. 31 al. 1 LPAC, tout membre du personnel dont les rapports de services ont été résiliés peut recourir à la chambre administrative pour violation de la loi. Si la chambre administrative retient que le licenciement est contraire au droit, elle peut proposer à l'employeur la réintégration (art. 31 al. 2 LPAC). En cas de décision négative de celui-ci, elle fixe une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à un mois du dernier traitement brut, ni supérieur à six mois pour les employés, respectivement vingt-quatre mois pour les fonctionnaires (art. 31 al. 3 LPAC).

b. 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/744/2014 du 23 septembre 2014 consid. 4b ; ATA/258/2014 du 15 avril 2014 consid. 8 ; ATA/196/2014 du 1er avril 2014 consid. 12 ; ATA/195/2014 du 1er avril 2014 consid. 12 ; ATA/194/2014 du 1er avril 2014 consid. 14 ; ATA/193/2014 du 1er avril 2014 consid. 16). 9)

En l'espèce, le recourant a cessé de travailler pour cause de maladie dès le 1er décembre 2003, il a épuisé son droit au traitement le 13 avril 2005 et a été licencié par les B_____ le 20 juin 2014. Ainsi, lorsqu'il a été formellement licencié, il ne recevait plus de rémunération de la part des B_____ depuis neuf ans.

Comme précédemment mentionné, l'incapacité totale de travailler du recourant pouvait être remise en question par les intimés suite à la décision de l'OCAI de 2006. Toutefois, ce manquement apparaît ne pas avoir induit des conséquences dans les circonstances particulières du présent cas et ne saurait,

- 12/14 - A/2341/2014 partant, remettre en tant que tel en cause le fait que les rapports de travail se sont éteints avec les années, de sorte qu'il est compréhensible qu'une réintégration ne soit pas envisageable selon les B_____.

Par ailleurs, même après le départ de l'infirmière du personnel qui le suivait initialement, le recourant n'avait pas tenté d'entrer en contact avec les intimés ne serait-ce pour les informer de l'amélioration de son état de santé. En effet, pendant deux ou trois années, il s'était accommodé de ne pas avoir de nouvelles de son employeur et de ne plus être suivi par une infirmière du personnel. Au demeurant, il ressort du certificat médical établi le 19 juillet 2014 que l'état de santé du recourant s'était amélioré dans les douze dernières semaines et cette amélioration était telle, qu'il était passé d'une incapacité totale de travailler à une capacité de travail de 40 %. En d'autres termes, avant d'être formellement licencié, l'état de santé du recourant s'était déjà amélioré. Pourtant ce dernier n'avait toujours pas jugé nécessaire d'en faire part aux B_____. Toutefois, en dépit de sa maladie, il a été en mesure

de réagir suite à son licenciement et d'entreprendre toutes les démarches utiles afin de s'y opposer. Il lui restait donc une capacité résiduelle de réaction, de sorte que la passivité dont il avait preuve ne saurait être pleinement justifiée.

En outre, il ressort des certificats médicaux de 2008 et 2009, que son incapacité de travail était de 100% et qu'une reprise de travail aurait été incompatible avec son état de santé. De surcroît, c'est seulement en juillet 2014, soit après la résiliation formelle des rapports de travail, que son médecin traitant a admis la possibilité d'une réinsertion professionnelle et une capacité de travail à 40% sans toutefois préciser clairement à partir de quelle date cette reprise pourrait être effective.

Vu l'écoulement de neuf années entre la fin de son droit au traitement et la résiliation formelle des rapports de services, on ne voit pas de quelle manière la décision de licenciement du 20 juin 2014 a concrètement modifié la situation du recourant dans la mesure où il n'était plus rémunéré depuis 2005.

En tenant compte de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, en particulier de l'absence de versement de salaire depuis dix ans, la chambre de céans ne peut que constater le caractère illicite du licenciement, sans qu'il soit donné suite à une indemnité au sens de l'art. 31 LPA. 10) Le recours sera donc admis. Vu l'issue du litige, aucun émoluments ne sera perçu (art. 87 al. 1 LPA) et une indemnité de procédure de CHF 1'000.-, à la charge des B_____, sera allouée au recourant (art. 87 al. 2 LPA).

- 13/14 - A/2341/2014

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