

GE_GERICHTE ATA/79/2011 vom 8. Februar 2011

GE Cour de justice, 2011-02-08, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_79_2011

FR: GE_GERICHTE ATA/79/2011 du 8 février 2011

IT: GE_GERICHTE ATA/79/2011 del 8 febbraio 2011

Erwägungen

E. 1

Le recourant allègue sans être contredit par l'autorité intimée que la décision litigieuse qui lui a été notifiée par pli recommandé du 19 février 2010 a été retirée le 22 février 2010. Dès lors, interjeté en temps utile devant la juridiction alors compétente, le recours est recevable sur ce point (art. 31 al. 1 LPAC ; art. 56B al. 4 de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 en vigueur au 31 décembre 2010 - aLOJ - E 2 05 ; art. 63 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 en vigueur au 31 décembre 2010 - LPA - E 5 10).

E. 2

Depuis le 1er janvier 2011, suite à l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 (LOJ - E 2 05), l'ensemble des compétences jusqu'alors dévolues au Tribunal administratif ont échu à la chambre

- 15/20 - A/957/2010 administrative, qui devient autorité supérieure ordinaire de recours en matière administrative (art. 131 et 132 LOJ).

Les procédures pendantes devant le Tribunal administratif au 1er janvier 2011 sont reprises par la chambre administrative (art. 143 al. 5 LOJ). Cette dernière est ainsi compétente pour statuer.

E. 3

Fonctionnaire des HUG, le recourant est soumis à la LPAC ainsi qu'au statut, du 16 décembre 1995, avec les modifications du 26 mars 2009.

E. 4

Selon l'art. 61 LPA, 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 chambre de céans ne peut pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (art. 61 al. 2 LPA).

E. 5

a. La LPAC prévoit que l'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé. 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 (art. 20 LPAC).

En l'espèce, le congé signifié le 19 février 2010 pour le 31 mai 2010 respecte le délai de trois mois.

b. Au sens de l'art. 22 LPAC, il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit

notamment en raison de l'insuffisance des prestations (let. a), de l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ou de la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c).

Les motifs de résiliation des rapports de service ont été élargis lors de la modification de la LPAC, entrée en vigueur le 31 mai 2007. Désormais, il ne s'agit plus de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (MGC [en ligne] séance 29 du 23 mars 2007 à 17h00, rapport PL 9904-A, disponible sur http://www.ge.ch/grandconseil/memorial/data/560206/29/560206_29_partie4.asp). Selon l'exposé des motifs présenté à l'appui de la modification de la loi, l'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale est déterminant en la matière. C'est lui qui sert de base à la notion de motif fondé qui doit exister pour justifier un licenciement dans la fonction publique. Le motif fondé est indépendant de la faute du membre du personnel. [...] La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé, aux exigences relatives au bon fonctionnement dudit service (MGC déjà cité, projet de loi 9904).

- 16/20 - A/957/2010

E. 6

Les devoirs du personnel sont définis au titre III du statut, soit aux art. 20 à 28 de ce dernier. En particulier, l'art. 21 décrit l'attitude générale que doivent observer les membres du personnel de la manière suivante :

« Les membres du personnel se doivent, par leur attitude : a) d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés ; de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes ; b) d'établir une communication respectueuse avec le public, privilégiant l'écoute et la compréhension ; c) de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet ; d) d'adopter un comportement adapté à la situations des personnes malades, en particulier en faisant preuve de tact, de patience, de compréhension et en leur apportant les services dont elles ont besoin.

E. 7

Le rapport d'emploi étant soumis au droit public, la résiliation est 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.

E. 8

En l'espèce, les prestations professionnelles du recourant ne sont pas discutées et ont toujours été qualifiées de bonnes lors des divers entretiens d'évaluation qui se sont succédés depuis l'année 2000.

En revanche, depuis le début de l'année 2002, le comportement de M. T_____, tant à l'égard de ses collègues que de sa hiérarchie, a fait l'objet de plusieurs remarques. Ainsi, il lui a été demandé d'adopter une attitude compatible avec un esprit d'équipe et une ambiance de travail agréable (lettre du 11 janvier 2002). A l'occasion de l'entretien d'évaluation du 19 septembre 2002, M. T_____ a été prié d'accomplir un gros effort de comportement et d'attitude et de mieux collaborer au sein de l'équipe. A cette fin, il a été inscrit à deux cours de formation. En mars 2004, la situation s'est dégradée notamment suite à l'altercation avec un collègue de travail survenue le 21 mars 2004. Le blâme infligé à

M. T_____ a été confirmé par la direction des HUG, mesure suivie d'un transfert de la cuisine « patients » à l'UCPD.

Si dans un premier temps, le transfert à l'UCPD s'est révélé concluant, l'attitude du recourant face à M. G_____, qui est devenu à nouveau son supérieur hiérarchique, a débouché sur l'entretien de service du 18 décembre 2008, au cours duquel M. G_____ a exprimé qu'il ressentait une forte hostilité de la part de M. T_____, état de fait que le recourant n'a pas démenti.

- 17/20 - A/957/2010

Lors de cette séance, il a été demandé au recourant d'éviter de saluer ses collègues, voire les visiteurs, en des termes pouvant être assimilés à un certain prosélytisme. Le recourant s'est alors engagé à utiliser des formules de politesse usuelles, ce que visiblement il n'a pas fait.

La conjonction de ces deux éléments a débouché sur le transfert du recourant à la cuisine des X_____ en septembre 2009.

Dès l'arrivée de ce dernier dans son nouveau poste de travail, des difficultés relationnelles avec les membres de l'équipe en place ont surgi dont le point d'orgue a été l'incident du 2 décembre 2010, teinté de prosélytisme.

Aussi bien l'étude des pièces du dossier, que l'instruction à laquelle le juge délégué a procédé, ont mis en évidence que l'attitude du recourant ne s'était pas améliorée au fil des années et qu'il rencontrait systématiquement de graves difficultés relationnelles avec ses collègues d'une part et ses supérieurs hiérarchiques, voire avec quiconque le mettant dans un rapport d'autorité d'autre part. Il ne respectait pas les directives qui lui étaient données, que celles-ci concernent l'exécution de son travail proprement dite ou les termes qu'il utilisait pour saluer ses collègues et ses supérieurs.

Cette attitude a perduré malgré les changements de service et les différentes interventions des supérieurs hiérarchiques du recourant, comme l'ont attesté les témoins entendus dans le cadre de la procédure.

Il est ainsi établi que l'attitude du recourant sur son lieu de travail est incompatible avec celle que l'art. 21 du statut lui enjoint de respecter. En particulier, il est avéré que les relations du recourant avec ses collègues et sa hiérarchie étaient conflictuelles. Or, de jurisprudence constante, des difficultés d'ordre relationnel sont susceptibles de constituer des raisons justifiant le licenciement d'un fonctionnaire (ATA/567/2010 du 31 août 2010 et les réf. citées).

Dans ces circonstances, l'autorité intimée était fondée à considérer qu'il existait un motif fondé de résiliation. Au vu de ce qui précède, la décision de licenciement ne saurait être qualifiée d'arbitraire.

E. 9

a. A teneur de l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité compétente est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnelle et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé.

Ainsi, lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement est proposé pour autant qu'un poste soit

disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au

- 18/20 - A/957/2010 bénéficie d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (art. 46A RPAC).

b. Le principe de reclassement est une expression du principe de la proportionnalité qui impose à l'Etat de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne peut être prise (art. 36 al. 3 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 - Cst. - RS 101 ; Arrêt du Tribunal fédéral 1C.309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/223/2010 du 30 mars 2010 et les réf. citées).

En l'occurrence, l'autorité intimée a par deux fois pris des mesures de transfert, soit une première fois de la cuisine « patients » à l'UCPD, puis une seconde fois de l'UCPD au site des X_____. Ni l'une ni l'autre de ces mesures n'a été couronnée de succès et cela par le seul comportement du recourant. L'on ne saurait donc reprocher à l'autorité intimée de ne pas avoir respecté ses obligations sur ce point.

E. 10

Quant aux autres griefs soulevés par le recourant, notamment ses plaintes de mobbing, force est de constater, que le recourant n'a nullement saisi les autorités existantes à sa disposition et qui auraient pu traiter cette question. Il n'y a donc pas lieu d'instruire cette question plus avant.

E. 11

Au vu de ce qui précède, le recours ne peut être que rejeté. Le recourant plaidant au bénéfice de l'assistance juridique, aucun émolument ne sera mis à sa charge (art. 87 LPA).

Conformément à la jurisprudence de la chambre administrative, il ne sera pas alloué d'indemnité de procédure aux HUG qui disposent d'un service juridique en leur sein (593/2009 du 17 novembre 2009 et les réf. citées).

* * * * *

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