

GE_GERICHTE ATA/82/2014 vom 12. Februar 2014

GE Cour de justice, 2014-02-12, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_82_2014

FR: GE_GERICHTE ATA/82/2014 du 12 février 2014

IT: GE_GERICHTE ATA/82/2014 del 12 febbraio 2014

Regeste

Résumé: Licenciement confirmé d'une fonctionnaire se plaignant de mobbing, dont les allégués sont contredits par les éléments du dossier. Existence d'un motif fondé de licenciement, l'employée ne pouvant entretenir des rapports harmonieux avec ses collègues de manière durable. Même en présence d'un motif de révocation disciplinaire, l'autorité peut utiliser la voie du licenciement pour motif fondé si elle le souhaite. Conditions imposées à l'autorité en matière de reclassement.

Erwägungen

E. 26

septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a LPA). 2)

L'acte de recours explicite sur quatre-vingts pages les motifs pour lesquels la décision de licenciement est contestée. Il satisfait les conditions de l'art. 65 LPA. 3)

La recourante se plaint d'une motivation insuffisante de la décision entreprise.

Le droit à une motivation suffisante découle de l'art. 29 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101). 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 7 octobre 2010 consid. 3.1 ; 9C_831/2009 du 12 août 2010 et arrêts cités ; ATA/844/2012 du 18 décembre 2012).

En l'espèce, la décision l'entreprise informe l'intéressée que son licenciement est prononcé en raison de l'existence d'un motif fondé et énonce la base légale qui lui sert de fondement. Il renvoie pour le reste à l'entretien de service du 7 mars 2012 auquel la recourante a participé, qui a fait l'objet d'un procès-verbal long et détaillé.

Bien que laconique, cette motivation est suffisante pour permettre à Mme X_____ de comprendre les raisons qui ont poussé le DF à la licencier et de

- 11/16 - A/751/2013 se défendre en connaissance de cause, ce qu'elle a d'ailleurs fait de manière prolix dans son acte de recours, en discutant tous les faits pertinents et leurs conséquences juridiques. 4)

En tant que fonctionnaire, Mme X_____ est soumise à la LPAC (art. 1 et 5 LPAC), au RPAC, ainsi qu'au règlement relatif à la protection de la personnalité à l'Etat de Genève (RPPers - B 5 05.10). 5)

L'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé (art. 21 al. 3 LPAC). 6)

Il existe un motif fondé au sens de l'art. 21 al. 3 LPAC lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de l'inaptitude à remplir les exigences du poste (art. 22 let. b LPAC), ce dernier motif fondant la décision attaquée. 7)

Les motifs de résiliation des rapports de service ont été élargis lors de la modification de la LPAC du 23 mars 2007, entrée en vigueur le 31 mai 2007. Depuis lors, 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 2006-2007/VI A 4529). Selon l'exposé des motifs relatif à cette modification, 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. Il n'est qu'un élément objectif indépendant d'une intention ou d'une négligence. [...] 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 2005-2006/XI A 10420). 8)

La procédure disciplinaire suppose un comportement fautif. Elle implique le constat que le fonctionnaire a violé les devoirs de sa charge, intentionnellement ou par négligence, et que la gravité de la faute justifie une sanction disciplinaire. En tant qu'elle revêt l'aspect d'une peine et a un caractère plus ou moins infamant, la révocation, qui constitue la sanction disciplinaire la plus sévère, ne s'impose que dans les cas particulièrement graves qui portent atteinte au fonctionnement ou à l'image de l'employeur public (Arrêts du Tribunal fédéral 8C_47/2013 du

E. 28

octobre 2013 ; 8C_631/2011 du 19 septembre 2012 ; 8C_203/2010 du 1er mars 2011). 9)

La violation fautive des devoirs de service n'exclut pas le prononcé d'un licenciement administratif. Le Tribunal fédéral a confirmé que si le principe même d'une collaboration ultérieure est remis en cause par une faute disciplinaire

- 12/16 - A/751/2013 de manière à rendre inacceptable une continuation du rapport de service, un simple licenciement, dont les conséquences sont moins graves pour la personne concernée, peut être décidé à la place de la révocation disciplinaire (Arrêt du Tribunal fédéral 8C_203/2010 du 1er mars 2011). 10) Par ailleurs, la procédure de licenciement pour motif fondé est formalisée au niveau du RPAC. Un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique, ayant pour objet les manquements aux devoirs du personnel, doit avoir lieu (art. 44 al. 1 RPAC). Le membre du personnel peut se faire accompagner d'une personne de son choix. Il peut demander qu'un responsable des ressources humaines soit présent (art. 44 al. 2 RPAC). La convocation doit parvenir aux membres du personnel quatorze jours avant l'entretien, ce délai pouvant être réduit lorsque l'entretien a pour objet une infraction aux devoirs du personnel (art. 44 al. 3 RPAC). Elle doit préciser la nature, le motif de l'entretien et les personnes présentes pour l'employeur, respectivement rappeler le droit pour le membre du personnel de se faire accompagner (art. 44 al. 4 RPAC). Ces prescriptions sont une concrétisation du droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. 11) Enfin, 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 (ATA/330/2013 du 28 mai 2013 ; ATA/33/2013 du 22 janvier 2013). 12) En l'espèce, les compétences professionnelles de la recourante n'ont jamais été mises en cause. En revanche, sa difficulté à supporter les remarques ou les différences de points de vue de ses collègues et à ne pas les vivre comme des affronts ou des attaques contre sa personne a été relevée à plusieurs reprises (dans l'audit, lors des évaluations des 23 mai 2006, 1er février 2007 et 6 décembre 2007). Malgré la prise dans le but de remédier à ce problème, des incidents relationnels n'ont cessé de se produire et de dégénérer. L'incapacité de la recourante de les gérer découle en outre clairement des pièces du dossier, qui attestent que d'une remarque ou d'un heurt, tout désobligeant ou désagréable qu'ils aient pu être de son point de vue, ont découlé des conséquences considérables et objectivement disproportionnées (colères, emportements verbaux, attaques, tentatives de suicide).

Le dossier confirme par ailleurs la grave et durable détérioration du climat de travail créée par cette attitude au sein des services concernés. 13) Des efforts considérables ont été faits par la hiérarchie de la recourante pour l'écouter et l'aider à tourner la page de son expérience à l'O_____ et à se sentir à l'aise dans ses nouvelles fonctions (une heure d'entretien personnel hebdomadaire, environnement de travail bienveillant et protégé pour lui permettre de regagner confiance en elle, valorisation de son travail, etc), mais elle n'a cessé de revenir de

- 13/16 - A/751/2013 manière récurrente et vindicative sur les injustices dont elle considérait avoir été victime, rendant difficile sa réinsertion, puis d'accuser ensuite ses collègues des tensions qu'ils avaient prétendument créées par leurs remarques à son endroit. Outre les événements attestés par les pièces du dossier, qui parlent d'eux-mêmes, les conclusions du groupe de confiance, l'audit de l'O_____ et l'évaluation médicale concordent sur le fait que si Mme X_____ entretient de bonnes relations avec ses collègues au début de son arrivée dans un service, elle ne parvient pas à les maintenir sur la durée. 14) Dès qu'elle a été mise au courant par la recourante de sa tentative de suicide, sa hiérarchie a aussitôt réagi en demandant une évaluation médicale et un accompagnement de son retour au travail par le SPE. Plusieurs mesures ont été prises en accord avec le SPE (aménagement des conditions de travail, reprise à temps partiel progressif, etc) et de très nombreux entretiens ont eu lieu dans le but de favoriser le succès de ce retour, mais le seul remède pour la recourante, qui persistait à ne vouloir reconnaître de torts que chez les autres, était que ceux-ci soient amendés ou sanctionnés, position que ne partageait pas l'ensemble de sa hiérarchie ; à aucun moment la recourante n'a remis en question sa propre perception des événements ni pu relativiser ceux-ci et les ramener à leur juste proportion, vouant ainsi à l'échec toute recherche de solution. 15) Ce comportement, qui a affecté l'O_____ et l'OPE au point de nuire gravement à leur fonctionnement, atteste d'une inaptitude de la recourante à remplir les exigences du poste, au sens de l'art. 22 let. b LPAC, non compatible avec le fonctionnement de l'administration (art. 21 al. 3 LPAC). Cette inaptitude étant indépendante de toute faute, le DF était fondé à choisir la procédure prévue par l'art. 21 LPAC. 16) L'intérêt privé de la recourante à conserver son poste s'oppose au devoir de l'Etat de protéger la santé et le climat de travail de ses collaborateurs et de veiller à la bonne marche du service. Vu la détérioration du climat de travail que le licenciement de Mme X_____ était à même de rétablir, il ne peut être fait grief au département d'avoir considéré que l'intérêt public au licenciement était prépondérant et qu'il respectait le principe de la proportionnalité.

L'existence d'un motif fondé est ainsi avérée. 17) 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 (art. 46A al. 1 RPAC). Des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (art. 46A al. 2 RPAC). En cas de reclassement, un délai n'excédant pas six mois est fixé pour permettre à l'intéressé d'assumer sa nouvelle fonction (art. 46A al. 5 RPAC). En

- 14/16 - A/751/2013 cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (art. 46A al. 6 RPAC).

En l'espèce, la procédure de reclassement a été ouverte du 18 septembre 2012 au 7 janvier 2013. Pendant cette période de près de quatre mois, le DF a cherché activement un poste pour l'intéressée ; il a examiné toutes les places vacantes pour voir si elles correspondaient à son profil et les lui a communiquées pour savoir si l'une d'entre elle lui siérait bien qu'elles ne correspondaient pas à ce dernier. Il a signalé ses recherches par courriels aux services RH des différents départements. Il a assuré à Mme X_____ son soutien au cas où elle postulerait en dehors de l'Etat et a soutenu ses candidatures à quatre postes vacants au sein de l'Etat de Genève. Enfin, il a prolongé d'un mois la procédure de reclassement pour favoriser les postulations en cours.

Certes, aucune mesure de développement et de réinsertion n'ont été proposées. Il ne faut pas perdre de vue cependant que la prise en charge de la recourante par l'OPE visait déjà la réinsertion de cette dernière dans un autre service que l'O_____, dont la paralysie était, en partie au moins, causée par le comportement de la recourante, ainsi qu'en témoigne le rapport d'audit du 11 mai 2010. A cela s'ajoute que la recourante ne cherchait pas un poste dans un autre domaine d'activité que le sien et qu'elle était parfaitement formée pour exercer sa profession. Seuls des problèmes relationnels - auxquels les nombreuses mesures d'accompagnement prises précédemment n'avaient pu remédier - étaient à l'origine du licenciement. Dans ces conditions, le DF n'était pas tenu de prendre des mesures complémentaires en l'absence de demandes de l'intéressée. 18.

En conséquence, le recours sera rejeté. 19.

Cette issue exclut l'examen des prétentions en indemnité de la recourante. 20.

Vu la situation financière de la recourante, qui vit seule avec CHF 4'400.- par mois environ, un émolument réduit de CHF 500.- sera mis à sa charge. Aucune indemnité ne lui sera par ailleurs allouée (art. 87 LPA).

* * * * *

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