

## **GE\_GERICHTE ATA/885/2020 vom 15. September 2020**

GE Cour de justice, 2020-09-15, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_885\\_2020](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_885_2020)

FR: GE\_GERICHTE ATA/885/2020 du 15 septembre 2020

IT: GE\_GERICHTE ATA/885/2020 del 15 settembre 2020

### **Erwägungen**

#### **E. 12**

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

Le recourant a pris plusieurs conclusions préalables auxquelles il a été donné suite. Le caviardage du rapport d'H\_\_\_\_\_ a fait l'objet d'une décision contre laquelle aucun recours n'a été interjeté. 3)

Le litige a trait au licenciement du recourant à la suite de la suppression de son poste de chef de groupe « infrastructure et systèmes », l'intéressé concluant à sa réintégration, subsidiairement à l'octroi d'une indemnité pour licenciement contraire au droit. 4) a. Selon l'art. 61 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (al. 1 let. a), ainsi que pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (al. 1 let. b). Les juridictions administratives n'ont toutefois pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi, non réalisée en l'espèce (al. 2).

b. Les communes disposent d'une grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elles entretiennent avec leurs agents. Ainsi, l'autorité communale doit bénéficier de la plus grande liberté d'appréciation pour fixer l'organisation de son administration et créer, modifier ou supprimer des relations de service nécessaires au bon fonctionnement de celle-ci, questions relevant très largement de l'opportunité et échappant par conséquent au contrôle de la chambre de céans (art. 61 al. 2 LPA). Ce pouvoir discrétionnaire ne signifie pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble, dès lors qu'elle ne peut ni renoncer à exercer ce pouvoir, ni 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/430/2020 du 30 avril 2020 consid. 5b et la référence citée). Il en découle que le juge doit contrôler que les dispositions prises se tiennent dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'autorité communale et qu'elles apparaissent comme soutenables (ATA/983/2018 du 25 septembre 2018 consid. 3d).

- 19/30 - A/1126/2019

c. Le principe de la proportionnalité, garanti par les art. 5 al. 2 et 36 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), se compose des règles d'aptitude – exigeant que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé –, de nécessité – qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés – et de proportionnalité au sens étroit – qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (ATF 140 I 218 consid. 6.7.1 ; ATA/397/2020 du 23 avril 2020 consid. 10). 5) a. Selon l'art. 34 al. 1 let. c et al. 2 let. d SPVG, le Conseil administratif

peut licencier, moyennant un délai de six mois pour la fin d'un mois de la onzième année de service, un employé lorsque son poste est supprimé et qu'il est impossible de l'affecter à un autre emploi correspondant à ses capacités et aptitudes professionnelles.

Aux termes de l'art. 35 SPVG, avant d'envisager un tel licenciement, l'employeur procède à des recherches en vue de proposer un ou plusieurs postes équivalents au sein de l'administration municipale. Subsidiairement, il doit proposer des mesures de reconversion professionnelle prévues par règlement (al. 1). En cas de proposition de reconversion professionnelle à l'extérieur de l'administration municipale, le salaire est maintenu pendant la période de formation. Le Conseil administratif peut en outre décider que les frais de formation seront pris en charge par la ville (al. 2). La personne licenciée pour ce motif a droit à une indemnité égale à six fois son dernier traitement mensuel de base, plus 0,2 fois son dernier traitement mensuel de base par année passée au service de la ville, une année entamée comptant comme une année entière. Le nombre de mois d'indemnités versées ne peut excéder le nombre de mois restant à courir jusqu'à l'âge statutaire de la retraite (al. 3). Le droit à l'indemnité tombe en cas de refus d'un poste équivalent au sein de l'administration municipale (al. 4).

L'art. 47 du règlement d'application du SPVG du 14 octobre 2009 (REGAP - LC 21 152.0) précise que le Conseil administratif met en œuvre une politique active de reconversion et de réadaptation professionnelle (al. 1). La politique de reconversion et de réadaptation professionnelle repose notamment sur des mesures de formation spécifiques (al. 3 let. a), une offre de mesures d'orientation, en particulier des bilans de compétence (al. 3 let. b), un recensement des postes disponibles au sein de l'administration municipale (al. 3 let. c), une collaboration étroite avec les collectivités et institutions susceptibles d'offrir des débouchés professionnels (al. 3 let. d), une proposition de transfert dans d'autres fonctions (al. 3 let. e), une adaptation de la place de travail (al. 3 let. f).

b. La suppression de poste constitue un cas spécial de licenciement lorsque la personne dont le poste est supprimé n'est pas reclassée dans une autre fonction. Elle doit être justifiée par des motifs objectifs, comme la suppression d'un poste

- 20/30 - A/1126/2019 d'enseignant ensuite de la diminution des effectifs scolaires. Il peut également se produire que certains services soient supprimés, qu'une rationalisation du travail ou une recherche d'économie rendent des postes de travail inutiles. Il doit s'agir d'une réelle suppression de fonction, justifiée par des motifs objectifs d'organisation de l'administration publique et non d'un simple prétexte utilisé dans le but de se séparer sans trop de difficultés d'un collaborateur (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_454/2019 du 20 mai 2020 consid. 3.1.2 ; ATA/163/2011 du

## **E. 15**

mars 2011 consid. 6b).

c. Le principe du reclassement est l'une des expressions du principe de la proportionnalité. Il impose à l'employeur public de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (art. 36 al. 3 Cst. ; ATA/1778/2019 du 10 décembre 2019 consid. 8 et les références citées).

Il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'intéressé à retrouver ou maintenir son « 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. Elles peuvent prendre de multiples formes, telles qu'un certificat de travail intermédiaire, un bilan de compétences, un stage d'évaluation, des conseils en orientation, des mesures de formation et d'évolution professionnelles, l'accompagnement personnalisé, voire l'« outplacement ». Il faut ensuite rechercher si une solution alternative de reclassement au sein de la fonction publique cantonale peut être trouvée. En contrepartie de ces mesures, la garantie du niveau salarial atteint en cas de changement d'affectation lié à une mesure de reclassement peut être abrogée (ATA/1778/2019 précité consid. 8 et les références citées).

d. La procédure de licenciement, y compris en cas de suppression de poste, est régie par les art. 96 ss SPVG par le renvoi de l'art. 37 SPVG. Un licenciement ne peut ainsi être prononcé sans que la personne intéressée ait pu préalablement faire valoir ses observations sur les motifs avancés pour le justifier (art. 96 al. 2 et 99 al. 2 SPVG), la personne intéressée pouvant demander à être entendue oralement par une délégation du conseil administratif et se faire assister (art. 96 al. 2 et 99 al. 3 SPVG). 6)

En l'espèce, le recourant conteste la validité de son licenciement, au motif que la suppression de son poste ne se justifierait pas et constituerait un prétexte pour mettre un terme à ses relations de travail avec l'intimée.

La ville soutient que la suppression de postes est liée au fait non seulement que les grands projets d'infrastructure sont arrivés à leur terme, tous les bâtiments administratifs étant reliés par la fibre optique, mais encore que les centraux téléphoniques ont tous été remplacés par la Voix IP. Elle a précisé dans sa réponse

- 21/30 - A/1126/2019 au recours et en audience que « les compétences et la personne » du recourant n'étaient pas remises en cause et n'étaient pas à l'origine du licenciement.

a. La correspondance du 23 janvier 2017 annonçant la suppression de poste et la lettre de licenciement du 28 juin 2017 invoquent comme motifs que « les besoins dans les domaines du câblage, de la fibre optique et de la téléphonie analogique s'étaient considérablement amenuisés ».

La ville se fonde en conséquence sur l'évolution de la technologie pour soutenir que le poste du recourant devait être supprimé. Ce point est toutefois contredit par les enquêtes, notamment par les auditions de MM. J\_\_\_\_\_ et I\_\_\_\_\_, selon lesquels la quantité de travail n'a pas diminué. Les nouvelles technologies ont au contraire amené des problématiques nouvelles et un surcroît de travail, à l'instar de l'arrivée de la téléphonie numérique qui, contrairement à auparavant, leur impose de gérer, en sus, les lignes téléphoniques, précédemment gérées par Swisscom, et la configuration des centraux téléphoniques, précédemment effectuée par les entreprises d'électricité. Les témoins ont indiqué que tous les centraux téléphoniques n'avaient pas encore été remplacés par du numérique. La grosse partie du désengagement des centraux téléphoniques classiques en faveur du numérique avait été effectuée en 2019, soit plus de deux ans après la suppression du poste litigieux, et n'était toujours pas terminée. Les témoins ont contesté toute sous-occupation du groupe concerné, tant à l'époque où le recourant était encore présent qu'actuellement, et même dans les cinq années à venir. Ils ont par ailleurs précisé que c'était à la demande de M. B\_\_\_\_\_ que le travail du recourant s'était orienté vers une part de management, celui-ci conservant toutefois un travail de terrain, notamment avec les centraux téléphoniques. Il ressort ainsi des enquêtes qu'au moment de la suppression de son

poste, il y avait du travail pour le recourant. L'activité qu'il n'a pas pu effectuer a dû être reprise au pied levé par un de ses collègues, sans que cela ne fasse partie de ses attributions.

b. Par ailleurs, la comparaison entre les organigrammes de 2017 et 2019, à la suite à la restructuration, permet de constater la disparition de la fonction de chef de groupe au profit de la création de celle de chef de projet ainsi que, notamment, le fait que les quatre postes d'adjoint de direction correspondent aujourd'hui à quatre postes de chef d'unité. Deux titulaires des postes sont les mêmes qu'à l'époque. Les six postes de chef de groupe ont été supprimés. Les nouveaux chefs d'unité se sont toutefois vu adjoindre de nouveaux « adjoint technique chef d'unité », fonction inexistante au préalable. Trois postes ont été ainsi créés. Deux ont été repris par d'anciens chef de groupe. Un poste d'adjoint technique chef d'unité était toujours vacant pendant la présente procédure.

Le recourant travaillait pour le secteur « exploitation », lequel occupait vingt-deux personnes en 2017, l'intéressé compris. L'organigramme de l'époque ne mentionne pas si certaines étaient en apprentissage. Dans le nouvel

- 22/30 - A/1126/2019 organigramme, le secteur est intitulé « Infrastructure ». Il comprend vingt-deux personnes, dont trois apprentis. Il est subdivisé en deux groupes, soit « systèmes » et « télécom et réseaux ».

Le nombre de personnes employées est identique. Les secteurs « infrastructure et systèmes » dont le recourant était responsable sont restés. L'infrastructure a même gagné en importance. Les adjoints de direction sont devenus chef d'unité et les chefs de groupe, adjoint technique chef d'unité. Les changements n'apparaissent en conséquence pas flagrants.

c. La question se pose de savoir s'il convient de tenir compte des rapports d'audit dans l'analyse des motifs fondés invoqués par l'employeur, l'autorité intimée ne s'en étant pas prévalu. En effet, ni la correspondance du 23 janvier 2017 annonçant la suppression de poste, ni la lettre de licenciement du 28 juin 2017 ne font mention de ces rapports. Elles évoquent la réorganisation de la DSIC, laquelle devait faire face à de « nouveaux besoins des services, notamment des demandes de projets, ainsi qu'aux exigences croissantes des départements et services, en matière de solutions logicielles ad hoc, ce qui nécessite de nouvelles compétences et habilités ».

Selon l'ancien directeur, les rapports d'audit ont toutefois contribué à la réorganisation de la DSIC.

Si l'on tient compte de ces rapports, il peut être considéré que la réorganisation provenait des conseils des sociétés consultées, à l'instar de la recommandation que le « groupe infrastructure et systèmes » pourrait disparaître, avec l'équipe infrastructure fusionnant avec la téléphonie, et l'équipe systèmes fusionnant avec « Cows ».

Ces conseils n'impliquaient toutefois pas la suppression du poste de l'intéressé sans aucune alternative de le replacer dans la nouvelle structure. Au contraire, le rapport indiquait que le recourant devait être déchargé du management et revenir à des activités plus techniques.

d. La ville a par ailleurs indiqué que les compétences de l'intéressé n'étaient pas la cause du licenciement.

Ses anciens collègues ont confirmé les qualités humaines et professionnelles de l'intéressé, relevant qu'ils n'avaient jamais eu à s'en plaindre, décrit comme « un puits de

connaissances pour la ville » et toujours à l'écoute. Celui-ci a par ailleurs reçu le soutien de quelque soixante collègues, opposés à son licenciement.

S'agissant des nouvelles technologies, le recourant avait, de l'avis de ses anciens collègues, toutes les compétences nécessaires pour s'occuper du numérique.

- 23/30 - A/1126/2019

Le seul témoignage divergent consiste en celui de l'ancien directeur. Celui-ci doit toutefois être relativisé au vu, non seulement, des témoignages des deux anciens collègues du recourant selon lesquels le directeur entretenait une certaine animosité à l'égard de celui-là, mais aussi au vu de certaines incohérences dans ses propres déclarations, notamment le fait qu'il conteste avoir libéré le recourant avec effet immédiat de son obligation de travailler alors même que la lettre qu'il a remise en mains propres au recourant le 23 janvier 2019 atteste que tel a été le cas, ou encore qu'il indique ne plus se rappeler si le recourant a postulé à la DSIC alors même que c'est lui-même qui lui a adressé un refus d'embauche après l'avoir reçu. Ce témoignage, critique, tend plutôt à confirmer les affirmations des collègues selon lesquels M. B\_\_\_\_\_ entretenait une animosité certaine à l'égard du recourant. Il est par ailleurs en contradiction avec l'autorité intimée, la ville n'ayant pas remis en cause les compétences du recourant.

e. De surcroît, le projet de budget 2020 prévoit 7,6 nouveaux postes, ce qui contredit la sous-occupation alléguée par la ville. Les postes ouverts consistent notamment en celui d'un responsable du groupe systèmes, soit précisément la direction d'un groupe de huit personnes et trois apprentis, poste précédemment occupé par le recourant. Le responsable du groupe réseau et sécurité et le responsable du groupe solutions métiers ne sont pas représentés dans l'organigramme 2019 versé à la procédure et seraient nouveaux. Les postes budgétaires relatifs à l'entretien informatique et télécommunications des bâtiments administratifs ainsi que celui de l'entretien de réseaux de fibre optique hors immeuble étaient doublés pour 2020, témoignant de la croissance de la problématique.

Au final, seul le recourant a vu son poste supprimé sans pouvoir bénéficier de l'un des nouveaux postes créés dans la réorganisation, alors même que ses fonctions ont perduré, ont été reprises par d'autres personnes, que la quantité de travail n'a pas fléchi et qu'il n'est pas contesté que le recourant avait les capacités pour poursuivre son activité.

Dans ces conditions, la ville n'a pas fait la démonstration que la suppression de poste était nécessaire.

Le licenciement ne repose en conséquence pas sur un motif objectif d'organisation de l'administration publique et s'apparente à un simple prétexte utilisé dans le but de se séparer sans trop de difficultés du collaborateur. 7)

Le recourant critique par ailleurs la bienfaisance de la procédure de reclassement.

L'employeur a envisagé un licenciement pour suppression de poste. Il lui incombait, conformément à l'art. 35 al. 1 du statut, préalablement au licenciement, de procéder à des recherches en vue de proposer un ou plusieurs postes

- 24/30 - A/1126/2019 équivalents au sein de l'administration municipale. Subsidiairement, il devait proposer des mesures de reconversion professionnelle prévues par règlement (art. 35 al. 1 statut).

Il ressort du dossier et des enquêtes que l'employeur a, par le biais de la DRH, en l'espace de cinq mois, voire six mois, entre le 24 janvier 2017 et le 28 juin 2017, voire le 31 juillet 2017 selon la manière dont le décompte est effectué, rencontré l'intéressé trois fois, les 21 février 2017, 13 mars 2017 et 10 mai 2017, l'a aidé à rédiger son CV, a acheminé celui-ci aux différents services de la ville, a renouvelé son envoi au vu des réponses négatives, a procédé à un bilan de compétences et s'est enquis des raisons pour lesquelles le recourant n'avait pas été choisi dans deux postes.

La ville indique que le recourant aurait bénéficié d'une longue période de reclassement. Entendue en qualité de témoin, la DRH a toutefois précisé qu'une durée de six mois était usuelle.

Certes, le recourant a été malade, et la réinsertion en a, de l'avis de la personne en charge du reclassement, été compliquée. Une prolongation de la période de mobilité a toutefois été sollicitée par l'intéressé compte tenu de son incapacité de travailler. Elle a été refusée par le Conseil administratif le 10 février 2017 au motif que le recourant pouvait se faire représenter.

La question de savoir si le seul fait d'adresser un courriel aux responsables RH des autres départements répond à la notion de « procéder à des recherches en vue de proposer un ou plusieurs postes équivalents au sein de l'administration municipale » souffrira de rester incertaine. Le REGAP prévoit en effet des dispositions spécifiques en cas de suppression de poste. Il impose la mise en œuvre d'une « politique active de reconversion et de réadaptation professionnelle » (art. 47 al. 1 REGAP). En l'espèce, il ne ressort pas du dossier que l'autorité intimée ait traité ce dossier différemment d'autres, non concernés par une suppression d'emploi. Elle ne met en avant aucune démarche particulière afin de pallier les inconvénients liés à la suppression du poste du recourant à l'exception d'un bilan de compétences. Pour le surplus, elle n'a pas satisfait aux conditions de l'art. 47 al. 3 REGAP, soit des mesures de formation spécifiques pour les personnes concernées (let. a), une collaboration étroite avec les collectivités et institutions susceptibles d'offrir des débouchés professionnels aux personnes concernées (let. d) ou une proposition de transfert dans d'autres fonctions (let. e).

Les enquêtes ont démontré que le recourant était apprécié de ses collaborateurs. Le directeur lui a toutefois reproché des lacunes en français qui, pour autant qu'elles soient avérées, peuvent apparaître minimes au regard des fonctions confiées à l'intéressé. Il n'a par ailleurs pas été démontré qu'elles auraient préalablement été reprochées au recourant. De même, les lacunes

- 25/30 - A/1126/2019 informatiques que reproche l'ancien directeur au recourant ne sont nullement établies.

Par ailleurs, il est établi que si huit postes ont été supprimés, les sept autres personnes ont été replacées dans le service. Aucune d'entre elles n'a été libérée avec effet immédiat de son obligation de travailler.

Il est de même établi qu'il y a eu une réorganisation du service et que certains postes sont restés vacants. Or, la ville ne démontre pas que le recourant ne possédait pas les compétences requises pour l'un de ces postes, ou pour d'autres, pour pouvoir en occuper un. Le directeur a précisé que, pour le poste de responsable unité développement, il fallait avoir des compétences techniques à jour et savoir gérer correctement les projets et les personnes.

Il ne convainc pas lorsqu'il soutient que le recourant ne les possédait pas, compte tenu de ce qui suit.

Le directeur a fait mention d'une impossibilité budgétaire pour « créer un poste » pour le recourant. Or, il ne ressort à aucun moment du dossier quelles compétences spécifiques auraient fait défaut au recourant pour qu'aucune des places à repourvoir ne puisse lui être proposée, de surcroît après une éventuelle formation complémentaire au sens de l'art. 47 REGAP.

L'on peine par ailleurs à comprendre pour quels motifs une personne spécialisée depuis plus de trente ans en informatique, appelée à régulièrement appréhender de nouvelles technologies, n'aurait subitement plus été apte à assurer ses tâches. Rien ne ressort d'ailleurs à cet égard d'entretiens périodiques. L'intéressé était par ailleurs ouvert à se former puisqu'il terminait une formation suivie pendant deux ans à la demande de son employeur. Enfin ses collègues ont confirmé qu'il avait les capacités en matière de téléphonie numérique.

Dans sa réponse au recours, la ville indique que les compétences et la « personne » de l'intéressé n'étaient pas remises en cause. Elle met en avant « sa formation et ses expériences importantes », reconnaissant ainsi les qualités professionnelles du recourant.

L'évaluation faite à l'encontre du recourant dans le rapport d'audit n'est pas non plus pertinente au vu de la position précitée de la ville.

En conséquence, l'autorité intimée n'a pas respecté ses obligations de reclasser l'intéressé avant de procéder à son licenciement au motif de la suppression de son poste de façon active comme exigé par l'art. 47 al. 1 REGAP, applicable par renvoi de l'art. 35 statut. Le licenciement ne repose pas, pour ce motif également, sur un motif objectivement fondé et est dès lors contraire au droit, en application de l'art. 34 al. 2 let. d du statut.

- 26/30 - A/1126/2019

Vu ces circonstances, la procédure de reclassement n'a pas été menée conformément aux exigences du SPVG, de sorte que la résiliation des rapports de service s'avère contraire au droit au sens de l'art. 105 SPVG pour ce motif aussi. 8) a. Si la chambre administrative retient qu'un licenciement est contraire au droit et si la réintégration est refusée, la personne intéressée, en lieu et place de celle-ci, peut demander le versement d'une indemnité, dont le montant s'élève à au moins trois mois et au plus vingt-quatre mois du dernier traitement brut (art. 105 al. 2 SPVG).

b. Dans la fixation de l'indemnité, il y a lieu 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/196/2014 et ATA/195/2014 du 1er avril 2014 consid. 12).

c. Dans deux affaires dans lesquelles les licenciements pour suppression de poste étaient contraires au droit en raison de la violation du droit d'être entendu du fonctionnaire, la chambre de céans a fixé l'indemnité respectivement à douze et dix-huit mois, réduite toutefois par le Tribunal fédéral à six mois de traitement, qui s'ajoutait à l'indemnité accordée pour suppression de poste (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_423/2014 et 8C\_417/2014 du 17 août 2015 consid. 5.2), en tenant notamment compte de la durée des rapports de service, respectivement de plus de quatre et dix ans, du parcours professionnel sans reproches ainsi que de la gravité particulière de l'atteinte au droit d'être entendu, en

raison du refus de réintégration en dépit de la disponibilité du recourant (ATA/196/2014 et ATA/195/2014 précités consid. 13). Dans une autre affaire, une indemnité équivalente à six mois de traitement a été allouée pour absence de procédure de reclassement, les circonstances comprenant aussi la durée des rapports de service, de douze ans, les conditions du transfert de la recourante dans un autre service, l'absence de soutien de sa hiérarchie, la chronologie des événements dans laquelle la recourante avait été convoquée à un entretien de service et s'était fait licencier à l'issue d'une procédure qui ne la concernait pas directement (ATA/1193/2017 du 22 août 2017, confirmé par l'arrêt du Tribunal fédéral 8C\_697/2017 du 11 octobre 2018). Une indemnité équivalente à neuf mois a été allouée pour une absence de reclassement et un refus de réintégrer l'intéressé (ATA/1195/2017 du 22 août 2017 confirmé par l'arrêt du Tribunal fédéral 8C\_696/2017 du 11 octobre 2018). Dans un autre cas, dans lequel il existait un motif fondé de licenciement et au regard de la durée des rapports de service de plus de six ans, l'indemnité a été arrêtée à quatre mois du dernier traitement de l'intéressé (ATA/1778/2019 précité consid. 9b). Enfin dans un cas récent, non encore définitif, la chambre de céans a accordé une indemnité de trois mois, sur un maximum de douze mois s'agissant de quelqu'un qui avait renoncé à une éventuelle réintégration compte tenu de son nouvel emploi

- 27/30 - A/1126/2019 (art. 105 al. 3 let. a SPVG), la personne étant jeune et n'ayant pas subi de période de chômage entre ses deux postes (ATA/6008/2020 du 23 juin 2020).

d. En l'espèce, dans ses écritures, l'autorité intimée a précisé qu'une réintégration du recourant au sein de la ville était exclue.

Une indemnité doit en conséquence être fixée. Il sera principalement tenu compte du fait que le licenciement est contraire au droit à deux titres, à savoir qu'il ne s'agit pas d'une suppression de poste et que la procédure de reclassement n'a pas été menée activement conformément aux exigences des art. 35 statut et 47 REGAP. Il sera par ailleurs tenu compte de l'âge du recourant, soit 55 ans au moment de son licenciement, de ses trente-six ans d'activité pour la ville, des modalités brutales de l'annonce de la suppression de poste confirmée par le soutien reçu par les collègues et les témoins, du contenu dévalorisant tenu à son égard dans les rapports d'audit à l'origine de la suppression de poste sans que l'intéressé n'en ait eu connaissance et ne puisse savoir si ledit contenu a influencé la prise de la décision querellée, de son état de santé précarisé par son licenciement, des difficultés qu'il aura à retrouver un nouvel emploi vu son âge, du refus de réintégration de l'employeur malgré la disponibilité du recourant et de l'absence de reproches à l'encontre de la qualité de son travail et « de sa personne ».

La ville soutient qu'en cas d'octroi d'une indemnité au recourant, il convient de tenir compte du fait que « le recourant disposait d'une formation et expérience importantes et disposait encore de dix ans avant l'âge légal de la retraite, ce qui pouvait lui permettre de retrouver un emploi ». Ces éléments ne seront pas retenus en diminution du montant de l'indemnité, l'autorité intimée ayant eu une attitude différente lorsqu'il s'est agi de lui proposer un poste d'une part. D'autre part, il est notoire que l'âge d'un demandeur d'emploi, notamment lorsque celui-ci est de 55 ans, est un critère rendant plus difficile la recherche d'emploi.

Au regard de l'ensemble de ces circonstances, l'indemnité sera arrêtée à dix-huit mois du dernier traitement mensuel brut au sens de l'art. 105 al. 3 let. b SPVG, comprenant le 13e salaire au prorata du nombre de mois fixés, étant précisé que ce montant lui est alloué en sus

de l'indemnité pour suppression de poste, à laquelle il a droit (art. 35 al. 3 SPVG ; arrêts du Tribunal fédéral 8C\_423/2014 et 8C\_417/2014 précités consid. 5.2). 9) a. Le recourant a conclu à ce que la ville soit condamnée à lui verser « la somme correspondant aux vacances non prises et aux éventuelles heures supplémentaires ». Dans son recours, il indique, en cinq lignes, contester la position de la ville selon laquelle un éventuel solde de vacances et d'heures supplémentaires serait inclus dans la libération de son obligation de travailler. Or, il avait été en arrêt de travail depuis le 23 janvier 2017.

- 28/30 - A/1126/2019

Dans sa réponse, la ville a maintenu sa position, le recourant ayant recouvré sa capacité de travailler le 15 avril 2019 et les rapports de travail n'ayant pris fin que le 31 août 2019.

b. La chambre administrative est l'autorité supérieure ordinaire de recours en matière administrative (art. 132 LOJ, correspondant à l'art. 56A al. 1 de l'ancienne loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 - aLOJ, en vigueur jusqu'au 31 décembre 2010). Le recours y est ouvert contre les décisions des autorités et juridictions administratives au sens des art. 4, 4A, 5, 6 al. 1 let. a et e et 57. Sont réservées les exceptions prévues par la loi (art. 132 al. 2 LOJ, correspondant à l'art. 56A al. 2 aLOJ).

Elle connaît en instance cantonale unique des actions fondées sur le droit public qui ne peuvent pas faire l'objet d'une décision au sens de l'art. 132 al. 2 LOJ et qui découlent d'un contrat de droit public. Les dispositions de la LPA en matière de recours s'appliquent par analogie à ces actions (art. 132 al. 3 LOJ, correspondant à l'art. 56G aLOJ).

Avant le 1er janvier 2009, la chambre administrative n'était compétente pour connaître des recours contre les décisions concernant le statut et les rapports de service des fonctionnaires et autres membres du personnel de l'État que dans la mesure où une disposition légale, réglementaire ou statutaire le prévoyait (art. 56B al. 4 aLOJ). Quant à l'art. 56G aLOJ, qui réglementait l'ancienne action pécuniaire largement utilisée pour régler le contentieux financier de la fonction publique, sa teneur a été modifiée. Tout d'abord intitulé « action contractuelle » depuis l'entrée en vigueur le 1er janvier 2009 de la modification législative du

## **E. 18**

septembre 2008, et réservé aux prétentions fondées sur le droit public qui ne pouvaient pas faire l'objet d'une décision et qui découlaient d'un contrat de droit public, il est devenu, depuis le 1er janvier 2011, l'art. 132 al. 3 LOJ.

Le but du législateur était de simplifier le contentieux administratif de la fonction publique. Désormais, la voie du recours à la chambre administrative est ouverte en cas de litige entre un agent public et une collectivité publique portant sur des prétentions pécuniaires, dans tous les cas où la détermination relative à celles-ci peut sans difficulté faire l'objet d'une décision ordinaire (MGC 2007-2008/VIII A 6501 p. 6549). La conséquence de cette modification est importante. Le fonctionnaire ne peut plus intenter une action pécuniaire pour des prétentions fondées sur les rapports de service. Il doit formuler ses prétentions auprès de l'autorité qui, selon lui, viole ses droits (art. 4A LPA). L'autorité ouvre alors une procédure qui est régie par la LPA. Après avoir instruit la cause, l'autorité concernée prend une décision sujette à recours. La juridiction administrative n'intervient plus que sur recours contre cette décision. De son côté, l'action contractuelle de l'art. 132 al. 3 LOJ n'est plus une voie de droit ouverte pour ce type de contentieux, étant désormais réservée à celui des

contrats de droit public (ATA/152/2020 du 11 février 2020 consid. 1b et les références citées).

- 29/30 - A/1126/2019

Pour que l'action soit recevable, il faut ainsi que les conclusions prises par le demandeur ne puissent faire l'objet d'une décision (ATA/152/2020 précité consid. 1b et les références citées).

c. En l'espèce, le dossier n'est pas en état d'être jugé sur ce point. Aucune des parties ne fait mention de l'éventuel solde de droit aux vacances du recourant ni même du nombre d'heures supplémentaires concernées. Le recourant ne donne aucune indication sur les vacances qu'il a prises, le solde de jours qu'il estime dû, le nombre d'heures supplémentaires qu'il aurait décomptées, les années concernées, alors même qu'il lui appartient de collaborer à l'établissement des faits (art. 22 LPA). Il sera en conséquence renvoyé à mieux agir, auprès de la ville, s'il s'y estime fondé, ce d'autant plus qu'en l'état la ville n'a pas prononcé de décision sur ces points.

Cette conclusion est irrecevable.

Il s'ensuit que le recours sera partiellement admis. 10) Vu l'issue du litige, aucun émolument ne sera perçu (art. 87 al. 1 LPA), et une indemnité de procédure de CHF 2'000.- sera allouée au recourant, à la charge de l'intimée (art. 87 al. 2 LPA).

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