

# **GE\_GERICHTE A/1017/2012 vom 20. November 2012**

GE Cour de justice, 2012-11-20, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_1017\\_2012](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_1017_2012)

FR: GE\_GERICHTE A/1017/2012 du 20 novembre 2012

IT: GE\_GERICHTE A/1017/2012 del 20 novembre 2012

## **Regeste**

; DROIT D'OBTENIR UNE DÉCISION ; DEMEURE ; DROIT D'ÊTRE ENTENDU ; EMPLOYÉ PUBLIC ; LICENCIEMENT ADMINISTRATIF ; ANNULABILITÉ ; RÉINTÉGRATION PROFESSIONNELLE ; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL) | En refusant de se déterminer formellement suite aux mises en demeure d'une employée qui demandait sa réintégration après l'annulation de son licenciement par la chambre administrative pour violation du droit d'être entendu, les HUG ont commis un déni de justice. Sans renvoyer l'affaire aux HUG, la chambre administrative octroie à cette employée une indemnité équivalente à quatre mois de son dernier traitement mensuel brut. | LPA.4.al4; LPA.62.al6; LPA.69.al4; LPAC.31.al2; LPAC.31.al3

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Lorsqu'une autorité mise en demeure refuse sans droit de statuer ou tarde à se prononcer, son silence est assimilé à une décision (art. 4 al. 4 LPA). Dans un tel cas, une partie peut recourir en tout temps pour déni de justice, ou retard non justifié, si l'autorité concernée ne donne pas suite rapidement à la mise en demeure prévue à l'art. 4 al. 4 LPA (art. 62 al. 6 LPA).

### **E. 2**

Les HUG sont une autorité administrative (art. 5 let. e LPA ; art. 1 let. a et 5 al. 1 de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 - LEPM - K 2 05). Pour déterminer s'ils ont commis un déni de justice, il convient préalablement d'examiner s'ils avaient l'obligation de rendre une décision ( ATA/652/2012 du 25 septembre 2012 ; ATA/164/2011 du 15 mars 2011).

### **E. 3**

Mme X\_\_\_\_\_ estime que les HUG devaient, par une décision, confirmer qu'elle était bien leur employée, son contrat n'ayant jamais été résilié, et constater que son salaire lui était dû depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2009. Elle conclut le 28 mars 2012, « plus subsidiairement encore », à sa réintégration et à une indemnité de CHF 48'775,20 correspondant à six mois de son dernier traitement brut avec intérêt à 5 % l'an à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2009. a. Lorsque la chambre administrative retient une violation du droit d'être entendu dans les cas de licenciements pour motifs fondés de membres du personnel de la fonction publique cantonale, elle examine si la décision attaquée est nulle ou annulable ( ATA/605/2012 du 11 septembre 2012 ; ATA/530/2012 du 21 août 2012 ; ATA/513/2010 du 3 août 2010 ; ATA/181/2009 du 7 avril 2009 ; ATA/544/2007 du 30 octobre 2007). Si elle prononce l'annulation de la décision, la chambre administrative peut proposer la réintégration à l'autorité compétente (art. 31 al. 2 LPAC). En cas de décision négative de l'autorité

compétente, la chambre administrative fixe une indemnité (art. 31 al. 3 LPAC). Il en découle qu'il revient à l'autorité compétente de décider si elle réintègre ou non, cette réintégration n'étant pas automatiquement acquise. L'annulation de la décision n'entraîne pas un rétablissement automatique du droit au salaire, l'art. 31 al. 2 et 3 LPAC ne prévoyant pas cette possibilité. b. En l'espèce, le TA a annulé la décision de licenciement de Mme X\_\_\_\_\_ du 25 juin 2009 pour violation de son droit d'être entendue sans proposer sa réintégration et sans interpellier les HUG sur leurs intentions à ce propos. Ce silence n'exemptait pas les parties d'agir. La recourante a ainsi mis en demeure les HUG de se déterminer formellement sur sa réintégration. Les HUG n'avaient pas à rendre une décision confirmant que Mme X\_\_\_\_\_ était leur employée et constatant que son salaire lui était dû depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2009. Ils se devaient, par contre, par une décision et non par les seuls courriers de leur avocat, de se déterminer formellement sur la réintégration. En refusant de donner suite aux mises en demeure de Mme X\_\_\_\_\_, les HUG ont commis un déni de justice.

#### **E. 4**

Lorsqu'une juridiction administrative admet un recours pour déni de justice ou retard injustifié, elle renvoie la cause à l'autorité inférieure en lui donnant des instructions impératives (art. 69 al. 4 LPA). Cependant, le principe de l'économie de procédure impose aux autorités de mener la procédure de la manière la plus raisonnable possible, en évitant des pertes de temps inutiles, des actes sans portée réelle ou en facilitant le cheminement ordonné des opérations ( ATA/82/2012 du 8 février 2012 ; ATA/29/2008 du 22 janvier 2008 ; P. MOOR, Droit administratif, 2010, vol. 2, n° 2.2.4.7, p. 265). a. Mme X\_\_\_\_\_ a, à plusieurs reprises, demandé à être réintégrée. Dans son recours du 28 mars 2012, elle a conclu à cette réintégration et au versement d'une indemnité. Le 25 novembre 2010, les HUG, sous la plume de leur avocat et non par une décision formelle, ont déjà fait savoir qu'ils n'entendaient pas procéder à une telle réintégration. Ils se sont également prononcés sur le montant de l'indemnité. La chambre administrative peut ainsi fixer une indemnité, sans renvoyer l'affaire à l'autorité intimée. Le montant de cette indemnité ne peut être inférieur à un mois. Mme X\_\_\_\_\_ ayant le statut d'employée et non de fonctionnaire au moment du prononcé de la décision de licenciement, l'indemnité ne peut être supérieure à six mois de son dernier traitement brut, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération (art. 31 al. 3 LPAC). b. Les conclusions en paiement d'une indemnité sont prises en considération uniquement si la réintégration peut encore intervenir ( ATA/530/2012 du 21 août 2012 ; ATA/335/2012 du 5 juin 2012 ; ATA/525/2011 du 30 août 2011). La LPAC prévoit le versement d'une telle indemnité, non pas dans le but de réparer un éventuel tort moral ou de sanctionner un licenciement abusif, mais dans celui de pallier le refus de l'employeur de réintégrer la personne qui aurait été licenciée à tort. L'indemnité maximale doit être réservée au cas de violation grave du droit entendu. Dans le cas d'espèce, il est possible de réintégrer Mme X\_\_\_\_\_ et il n'est pas contesté qu'elle a subi un dommage en perdant son emploi. Le TA, dans son arrêt du 22 juin 2010 ( ATA/422/2010 ) n'a pas retenu une violation grave du droit d'être entendu. En conséquence, vu l'ensemble des circonstances, l'indemnité due à Mme X\_\_\_\_\_ sera arrêtée à quatre mois de son dernier traitement mensuel brut, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération. Cette somme portera intérêt à 5 % à compter du refus des HUG de réintégrer Mme X\_\_\_\_\_, soit dès le 25 novembre 2010, et non dès le 1<sup>er</sup> octobre 2009 ainsi qu'elle y a conclu, la créance étant née à la première de ces deux dates ( ATA/604/2012 du 11 septembre 2012). c. Les prétentions en paiement du salaire, dès lors qu'elles sortent du cadre de l'art. 31 al. 2 et 3

LPAC, sont irrecevables.

**E. 5**

Au vu de ce qui précède le recours sera partiellement admis. Un émolument de CHF 2'000.- sera mis à la charge des HUG qui, par leur attitude, ont inutilement prolongé la procédure (art. 87 al. 1, 2 e phr. LPA). Une indemnité de procédure de CHF 1'000.- sera allouée à la recourante, à charge des HUG (art. 87 al. 2 LPA). \* \* \* \* \*

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