

GE_GERICHTE A/1357/2016 vom 6. Juni 2016

GE Cour de justice, 2016-06-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_1357_2016

FR: GE_GERICHTE A/1357/2016 du 6 juin 2016

IT: GE_GERICHTE A/1357/2016 del 6 giugno 2016

Erwägungen

E. 1

Madame A_____ a été engagée à l'office cantonal des assurances sociales (ci-après : OCAS) à partir du 2 février 2004, en qualité de commise administrative, à titre temporaire, puis comme auxiliaire dès le 1 er avril 2004 et en qualité d'employée, à 100 %, dès le 1 er janvier 2006.![endif]>![if>

E. 2

Mme A_____ a fait l'objet de différentes évaluations, respectivement le 2 février 2005, 25 avril 2005, 9 juin 2006, 22 mars 2007.![endif]>![if>

E. 3

Par courrier du 29 mars 2007, l'OCAS a prolongé la période probatoire d'une année.![endif]>![if>

E. 4

À la suite de l'évaluation du 17 mars 2008, l'intéressée a été nommée fonctionnaire à compter du 1 er avril 2008.![endif]>![if>

E. 5

Un entretien de service s'est tenu le 16 octobre 2008, motivé par « le comportement inadéquat de Mme A_____ en général et plus particulièrement envers son coordinateur de service, Monsieur B_____ ».![endif]>![if>

E. 6

À la suite dudit entretien, Mme A_____ a été en incapacité de travail pour cause de maladie. Elle a repris son activité à une date non précisée avant de bénéficier d'un congé maternité jusqu'au mois d'avril 2010.![endif]>![if>

E. 7

Le 19 avril 2010, la fonctionnaire a fait l'objet d'un blâme pour des faits datant du 11 juillet 2008. ![endif]>![if>

E. 8

Le 1 er mai 2010, Mme A_____ a été promue « chargée de support administratif ». À compter du 27 mai 2010, elle a réduit son taux d'activité à 80 %.![endif]>![if>

E. 9

Un incident s'est déroulé le 8 septembre 2010. Les versions des parties divergent quant au déroulement des faits. À la suite de celui-ci, Mme A_____ a été en incapacité de travail.![endif]>![if>

E. 10

Un entretien s'est tenu le 14 décembre 2010 entre différents responsables des ressources humaines de l'OCAS et l'intéressée. Ont été abordés des griefs émis à l'encontre de Mme A_____, ses absences, sa grossesse et le congé maternité qui suivrait, ainsi que le harcèlement psychologique ressenti par l'intéressée.![endif]>![if>

E. 11

Mme A_____ a été absente du 14 mars au 31 juillet 2011 en raison de son deuxième congé maternité.![endif]>![if>

E. 12

À la suite de l'intervention, par courrier du 27 juillet 2011, du syndicat interprofessionnel des travailleuses et des travailleurs (ci-après : SIT), un entretien s'est tenu le 31 août 2011 avec les responsables du service des ressources humaines de l'OCAS en présence d'une représentante dudit syndicat. À cette occasion, Mme A_____ a sollicité son transfert dans un autre service.![endif]>![if>

E. 13

Une évaluation a été effectuée le 27 juin 2013, que Mme A_____ a contestée.![endif]>![if>

E. 14

Le 14 novembre 2013, Mme A_____ a été félicitée pour ses dix ans d'activité et a reçu une gratification de CHF 1'000.-.![endif]>![if>

E. 15

Un certificat de travail a été établi le 10 avril 2014.![endif]>![if>

E. 16

Un nouvel entretien s'est tenu le 2 octobre 2014 pour entendre la fonctionnaire à propos d'irrégularités de pointage de l'horaire effectué le 16 septembre 2014. ![endif]>![if> À la suite de cet entrevue, Mme A_____ a été en incapacité de travail en raison d'un état anxieux ou dépressif aggravé suite à du mobbing de la part de ses chefs depuis 2009, selon ce qu'indique un certificat médical daté du même jour, lequel précise qu'un changement de service est devenu indispensable.

E. 17

À compter du 18 novembre 2014, Mme A_____ a été déplacée du service de la logistique à celui de la facturation. ![endif]>![if>

E. 18

Mme A_____ allègue avoir été victime de harcèlement sexuel de la part de son nouveau supérieur hiérarchique, Monsieur C_____, rapidement après son transfert.![endif]>![if>

E. 19

Le 7 janvier 2015, un bilan de l'activité de Mme A_____ a été dressé par M. C_____.![endif]>![if>

E. 20

M. C _____ a été suspendu avec effet immédiat par décision du 27 janvier 2015 et une enquête administrative a été ouverte par l'OCAS à l'encontre de celui-là.![endif]>![if>

E. 21

Mme A _____ a été incapable de travailler à compter du 5 juin 2015.![endif]>![if>

E. 22

Le 9 juillet 2015, le SIT a sollicité une clarification du statut de Mme A _____ au sein du service facturation.![endif]>![if>

E. 23

Le 25 novembre 2015, s'est tenu un entretien de service. Il était reproché à Mme A _____ des insuffisances de prestations répétées et continues depuis plusieurs années, une problématique d'intégration dans ses différents postes et, en dernier lieu, au service de la facturation ainsi que des problèmes relationnels avec ses collègues et sa hiérarchie.![endif]>![if>

E. 24

Mme A _____ a repris son activité professionnelle à 50 % à compter du 1 er décembre 2015, puis à 100 % dès le 6 janvier 2016.![endif]>![if>

E. 25

Par courrier du 22 mars 2016, Mme A _____ a été licenciée pour le terme du 30 juin 2016.![endif]>![if>

E. 26

Le 15 avril 2016, le SIT a, notamment, sollicité de la part de l'employeur qu'il revienne sur sa décision de licenciement et réintègre l'intéressée, que les éléments de l'enquête administrative dirigée contre M. C _____ lui soient communiqués ainsi que les mesures de prévention en matière de harcèlement sexuel que l'OCAS comptait mettre en place. La forme du licenciement était contestée pour non-respect de la procédure de licenciement et absence de mesures de reclassement. Sur le fond, le licenciement prenait la tournure d'une mesure de représailles. La loi sur l'égalité imposait qu'une personne victime d'une discrimination et qui s'en plaignait à son employeur soit protégée. L'enquête ayant abouti, le contrat de l'intéressée avait été résilié abusivement, pour des motifs non pertinents.![endif]>![if>

E. 27

Par constat médical du 21 avril 2016, le médecin traitant de l'intéressée a attesté d'un état anxio-dépressif réactionnel grave, suite aux faits survenus sur son lieu de travail (agression et comportement hiérarchique). La patiente avait perdu dix-huit kilos et nécessitait un suivi psychiatrique.![endif]>![if>

E. 28

Par acte du 3 mai 2016, Mme A _____ a interjeté recours contre la décision de licenciement auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative). Elle a conclu à l'annulation de la décision contestée et à ce qu'il soit dit qu'elle était infondée. La recourante devait être réintégrée à compter du 1 er juillet 2016. Suivaient des conclusions subsidiaires et plus subsidiaires. Toutes étaient prises sous suite de frais et indemnité de procédure.![endif]>![if> Préalablement, la chambre

administrative devait restituer l'effet suspensif au recours et ordonner à l'OCAS la production de l'intégralité du dossier de Mme A_____. L'OCAS n'avait pas motivé les raisons pour lesquelles la décision de licenciement devait être exécutée immédiatement, nonobstant recours. La procédure intentée devait mener à la réintégration de l'intéressée, ce qui impliquait qu'elle ne serait pas en mesure de chercher un emploi si l'effet suspensif n'était pas restitué et ne pourrait bénéficier du chômage. Elle se retrouverait sans aucune ressource financière et ne pouvait pas subvenir à l'entretien de sa famille. Il s'agissait par ailleurs d'éviter qu'une longue absence de Mme A_____, liée à la durée de la procédure, empêche une réintégration ultérieure dans de bonnes conditions. Enfin, l'intérêt privé de Mme A_____ au maintien de son poste était bien supérieur à l'intérêt de pure convenance de l'OCAS de se priver de ses services à compter du 30 juin 2016. Il n'existait aucun intérêt public ou privé prépondérant de l'OCAS qui justifiait le retrait de l'effet suspensif. L'intéressée restait à disposition de son employeur pour poursuivre son activité professionnelle « dans le respect des règles de l'art ».

E. 29

Par observations sur la demande de restitution de l'effet suspensif, datées du 18 mai 2016, l'OCAS a conclu au rejet de celle-ci. La loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC – B 5 05) a été modifiée le 19 décembre 2015 excluait d'imposer une réintégration de membres du personnel dont les rapports de service avaient été résiliés pour motifs fondés. Tel était le cas de Mme A_____. La chambre administrative pourrait, dans le meilleur des cas pour la recourante, octroyer éventuellement une indemnité si elle estimait que le licenciement était intervenu de manière contraire au droit. Pour ce motif déjà, la demande de restitution d'effet suspensif était infondée et devait être rejetée. De surcroît, les chances du recours étaient inexistantes, la recourante pouvant s'adresser, contrairement à ce qu'elle prétendait, à l'assurance-chômage. Même à considérer qu'une indemnité lui serait éventuellement due ultérieurement, la solvabilité de l'OCAS ne pouvait pas être remise en cause alors que celle de la recourante ne présentait pas les mêmes garanties. Enfin, l'intérêt de l'OCAS résidait précisément à employer des personnes auxquelles il ne pouvait être reproché de trop nombreuses absences, des problèmes comportementaux et une surabondance d'erreurs.

E. 30

Sur ce, les parties ont été informées que la cause était gardée sur effet suspensif. Considérant, en droit, que :

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