

GE_GERICHTE A/148/2012 vom 27. November 2012

GE Cour de justice, 2012-11-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_148_2012

FR: GE_GERICHTE A/148/2012 du 27 novembre 2012

IT: GE_GERICHTE A/148/2012 del 27 novembre 2012

Regeste

; DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE ; FONCTIONNAIRE ; RAPPORTS DE SERVICE ; RÉSILIATION ; JUSTE MOTIF ; DÉLAI DE RÉSILIATION ; COMPÉTENCE ; DROIT D'ÊTRE ENTENDU ; RECONVERSION PROFESSIONNELLE ; PROPORTIONNALITÉ | Confirmation du licenciement d'un fonctionnaire. Motif fondé de résiliation tenant à l'insuffisance des prestations de l'intéressé, au non respect des horaires de travail malgré plusieurs avertissements et aux menaces proférées à l'encontre de son supérieur hiérarchique. Respect, par l'OCAS du principe de proportionnalité et de la procédure prévue par la LPAC et son règlement d'application en vue du reclassement de l'intéressé dans une nouvelle fonction. | Cst.29.al2 ; LPAC.21.al3 ; LPAC.22 ; RPAC.44 ; RPAC.46A

Erwägungen

E. 1

1) Après avoir bénéficié d'un contrat d'auxiliaire du 1^{er} avril au 31 décembre 2001, Monsieur X_____, né le _____ 1962, a été engagé, le 21 novembre 2001, en qualité de « secrétaire 1 » à 50 % à la Caisse cantonale genevoise de compensation (ci-après : CCGC) avec effet au 1^{er} janvier 2002. A partir du 1^{er} janvier 2004, ce contrat a été repris par l'office cantonal des assurances sociales (ci-après : OCAS). Il était dès lors soumis à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05), ainsi qu'au règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01).

E. 2

2) Le travail de M. X_____ a été évalué à quatre reprises entre 2001 et 2004, la dernière fois en vue de nomination. Ses prestations étaient jugées bonnes et il avait atteint les objectifs fixés. Il devait toutefois faire preuve de plus de rigueur dans l'exécution de son travail, sans se laisser distraire, et réaliser même les tâches qui ne l'intéressaient pas. Le dossier ne contient pas d'autre évaluation du travail de M. X_____.

E. 3

3) Le 1^{er} avril 2004, M. X_____ a été nommé fonctionnaire en qualité de secrétaire 1.

E. 4

4) Le 24 février 2006, Monsieur Y_____, supérieur hiérarchique de M. X_____, a signalé à Madame Z_____, responsable des ressources humaines, les arrivées tardives et le non-respect des horaires de travail de M. X_____, qui prenait son service après 9h30,

voire 10h, alors qu'il devait être à son poste au plus tard à 8h30 tous les jours de la semaine. Ses arrivées tardives avaient pour conséquence de désorganiser le service informatique dans la distribution quotidienne des listes attendues par les services opérationnels. M. X_____ avait été invité à l'informer s'il n'était pas en mesure de respecter ses horaires. Selon une note au dossier du même jour de Mme Z_____, les problèmes de M. X_____ évoqués par M. Y_____ provenaient de sa situation familiale difficile, en particulier la toxicomanie de son épouse et du placement de sa fille chez sa grand-mère. Néanmoins, la situation de M. X_____ mobilisait l'énergie de beaucoup de collaborateurs. En outre, dans l'exécution de son travail, M. X_____ manquait de rigueur et de constance et ne respectait pas les horaires qui lui étaient fixés. Elle évoquait une rencontre en vue d'une « mise au point » qui devait avoir lieu le 27 février 2006. 18. 5) Par courrier du 28 février 2006 adressé à M. X_____, l'OCAS a fait suite à l'entretien précité. Il notait qu'en raison de graves troubles familiaux, M. X_____ n'arrivait ni à respecter les horaires fixés, ni à assumer ses tâches de manière constante, malgré plusieurs avertissements oraux. Son travail nécessitait beaucoup de rigueur, qualité qu'il ne possédait pas actuellement. Bien que son chef de service lui eût demandé à plusieurs reprises d'arriver à 8h30 afin d'assurer la distribution de listes dans les différents services avant 10h, M. X_____ ne respectait toujours pas son horaire de travail. Il était invité à prendre congé jusqu'au 19 mai 2006 en compensation de ses heures supplémentaires.

E. 6

6) En référence à un entretien du 27 avril 2006, l'OCAS a constaté que l'éloignement de M. X_____ de son lieu de travail lui avait permis de régler différents problèmes familiaux et de suivre son traitement médical, indispensable à l'exercice de son activité. Il devait reprendre son travail au service informatique le 22 mai 2006, sa présence étant requise tous les jours entre 7h30 et 8h afin d'assurer le contrôle des « listings » qui devaient parvenir dans les services vers 10h ; ce travail exigeait de la précision et de la rigueur.

E. 7

7) Sur demande de l'OCAS, M. X_____ a fait l'objet d'un examen médical par le Docteur Jean-Claude Cavanese, médecin conseil, le 11 décembre 2009. Les symptômes qu'il avait décrits ne pouvaient justifier des arrivées tardives systématiques, de sorte que l'intéressé était en mesure de commencer le travail à 8h. Le poste occupé par M. X_____ pouvait être revu dans le sens d'une valorisation interne, d'une analyse de compétence et d'une formation complémentaire en accord avec les besoins du service. Le rapport du Dr Cavanese ne comportait pas d'autre précision, aucun certificat médical n'ayant été versé à la procédure.

E. 8

8) Au cours d'un nouvel entretien le 13 janvier 2010, l'OCAS a assigné trois objectifs à l'intéressé, à savoir la distribution du courrier, le dépannage et la gestion des tickets informatiques, ainsi que la prise des appels téléphoniques du service.

E. 9

9) Par courrier du 21 mars 2011, M. X_____ a été convoqué, conformément à l'art. 44 RPAC, pour un entretien de service le 12 avril 2011. Il lui était reproché un non-respect des horaires, la présence de son enfant sur son lieu de travail, ainsi que des rendez-vous médicaux pendant les heures de bureau, alors même qu'il travaillait à 50 %. M. X_____ pouvait se faire accompagner à l'entretien par une personne de son choix.

E. 10

10) Lors de cet entretien, M. X_____ a admis les reproches précités et a donné des explications. Son état de santé ne l'empêchait pas de travailler. Bien que partant de son domicile à 7h, ses arrivées tardives étaient dues à la mauvaise organisation des transports publics. Il n'avait plus l'âge de se « stresser », d'autres employés lui ayant conseillé « de ne pas se laisser faire ». Il n'acceptait pas de se faire « engueuler » par Monsieur W_____, son supérieur hiérarchique, au sujet de la qualité de son travail. L'OCAS avait constaté que M. X_____ arrivait systématiquement en retard, le service nécessitait sa présence entre 7h30 et 8h, ce qui lui avait été signifié à plusieurs reprises, soit les 24 et 28 février 2006, 27 avril 2006, 18 novembre 2009 et 13 janvier 2010. En un mois et demi de travail, M. X_____ n'était jamais arrivé avant 8h, rarement vers 8h30 et le plus souvent à 9h alors même qu'il habitait dans le quartier de Vieusseux situé à une trentaine de minutes des bureaux de l'OCAS. La présence de son enfant sur son lieu de travail était incompatible avec l'exercice de ses fonctions, de sorte qu'il avait été renvoyé chez lui à plusieurs reprises. Les autres collaborateurs devaient alors le remplacer, ce qui perturbait la bonne marche du service. Il s'était fait réprimander à plusieurs reprises car il était bruyant, le calme devant régner dans le service où était effectué du développement informatique. L'OCAS se réservait le droit de lui infliger un blâme. Il devait améliorer les points qui lui étaient reprochés dans un délai de trois mois et justifier ses consultations médicales pendant ses heures de travail en produisant des certificats médicaux.

E. 11

11) Dans un courriel du 13 mai 2011, M. W_____ a fait part de son insatisfaction à l'intéressé. Depuis l'entretien de service du 12 avril 2011, il n'était jamais arrivé à l'heure. Il devait faire les efforts nécessaires pour que « les choses changent ».

E. 12

12) Par décision du 17 mai 2011, M. X_____ s'est vu notifier un blâme en relation avec les manquements constatés lors de l'entretien de service du 12 avril 2011. L'intéressé n'a pas contesté cette décision.

E. 13

13) Il ressort de la note du 19 mai 2011 que, le 16 mai 2011, M. X_____ avait dit à M. W_____, après que ce dernier lui avait demandé d'être attentif à la distribution correcte des tickets informatiques, qu'il n'était « qu'un con » et qu'il lui « casserait la gueule ». M. X_____ était ensuite parti, sans revenir ni justifier son absence. Trois collaborateurs avaient assisté à l'altercation et confirmaient ces faits.

E. 14

14) Par pli recommandé du 19 mai 2011, l'OCAS a convoqué M. X_____, conformément à l'art. 44 RPAC, pour un entretien de service le 27 mai 2011, au regard de la gravité des faits qui lui étaient reprochés, soit d'avoir abandonné son poste, manqué de respect à l'égard de son responsable hiérarchique, adopté un comportement inadéquat et proféré des menaces. M. X_____ pouvait se faire accompagner à cet entretien par une personne de son choix.

E. 15

15) Par courrier du 27 mai 2011, Monsieur V_____, secrétaire syndical auprès du Syndicat des services publics, a informé l'OCAS de ce qu'il avait été consulté par M. X_____.

demandant à prendre connaissance du dossier. Il a produit un certificat médical attestant d'une incapacité totale de travail de M. X_____ du 25 au 26 mai 2011.

E. 16

16) En raison de cette incapacité de travail, l'entretien de service a été reporté au 24 juin 2011.

E. 17

17) Le 10 juin 2011, le secrétaire syndical a fait savoir à l'OCAS qu'il n'avait plus de nouvelles de M. X_____, de sorte qu'il ne pouvait consulter le dossier, son mandant n'ayant pas signé de procuration à cette fin. 18) Lors de l'entretien de service du 24 juin 2011 auquel il s'est présenté seul, M. X_____ a admis s'être emporté et avoir abandonné son poste. Ses propos à l'égard de M. W_____ n'avaient toutefois pas été menaçants et il ne les avait pas mis à exécution. Il était prévu qu'il soit accompagné par son mandataire, lequel ne s'était pas présenté du fait qu'il n'avait pas reçu la convocation y afférente. L'OCAS s'est réservé le droit de mettre fin aux rapports de service au vu de l'ensemble des manquements constatés. Un délai de quatorze jours a été imparti à l'intéressé pour se déterminer à ce sujet.

E. 19

19) Par courrier du même jour, M. X_____ a indiqué que M. W_____ l'avait également menacé et qu'il avait lui-même quitté son poste.

E. 20

20) Selon la note du 11 août 2011, Monsieur U_____, responsable des ressources humaines, avait reçu l'intéressé afin de lui demander s'il voulait compléter sa lettre du 24 juin 2011 suite à l'entretien de service du même jour, ce qu'il n'avait pas souhaité.

E. 21

21) Par décision du 30 août 2011, l'OCAS a informé M. X_____ de ce qu'une procédure de reclassement au sens des art. 21 al. 3 LPAC et 46A RPAC serait engagée auprès de plusieurs administrations et qu'il était tenu de collaborer à cette fin.

E. 22

22) Entre les mois d'octobre et décembre 2011, le département des constructions et des technologies de l'information, l'office cantonal de l'emploi, les Hôpitaux Universitaires de Genève, l'Aéroport international de Genève et les Ports-Francs et Entrepôts de Genève S.A. ont informé l'OCAS de ce qu'ils n'avaient pas de place disponible en vue du reclassement de M. X_____. Les Etablissements publics pour l'intégration (ci-après : EPI) ont invité l'intéressé pour une visite des ateliers et un entretien le 12 décembre 2011.

E. 23

23) Par pli recommandé du 17 novembre 2011, l'OCAS a convoqué M. X_____, conformément à l'art. 44 RPAC, pour un entretien de service le 7 décembre 2011 afin de dresser le bilan de la procédure de reclassement. Il pouvait s'y faire accompagner par une personne de son choix.

E. 24

24) Lors de cet entretien, M. X_____ a indiqué avoir entrepris des recherches en vue d'un reclassement, mais n'avoir envoyé aucun dossier de candidature à cette fin, se limitant à

« voir des connaissances ». Il souhaitait exploiter une boulangerie et de ne pas poursuivre son activité dans le domaine informatique. Il renonçait à faire des commentaires écrits suite à cet entretien. Constatant que toutes les démarches en vue d'un reclassement de l'intéressé étaient restées vaines, l'OCAS l'a informé de ce qu'une décision de licenciement le libérant de ses fonctions lui serait notifiée.

E. 25

25) Par décision du 8 décembre 2011, exécutoire nonobstant recours, notifiée le lendemain, l'OCAS, en application de l'art. 20 al. 3 LPAC, a mis fin aux rapports de service de M. X_____ avec effet au 31 mars 2012, le libérant de son obligation de travailler dès le 12 décembre 2011 et assurant le versement de son traitement jusqu'au 31 mars 2012.

E. 26

26) Par courrier recommandé du 18 janvier 2012 reçu le 20 janvier 2012, M. X_____ a saisi la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) d'un recours contre la décision précitée du 8 décembre 2011. Il contestait les motifs de licenciement et concluait à l'octroi de dommages-intérêts. Il sollicitait également la prolongation du délai de recours. Il travaillait à l'OCAS depuis dix ans. Il avait toujours effectué les mêmes horaires, sans qu'on ne lui en fasse le reproche. Il avait été licencié en raison de ses problèmes de santé qui l'obligeaient à prendre des rendez-vous médicaux pendant ses heures de travail, recevant des remarques désobligeantes à ce propos.

E. 27

27) Le 16 janvier (recte : février) 2012, le recourant a demandé à compléter son recours. Il souhaitait être entendu lors d'une audience de comparution personnelle des parties.

E. 28

28) Le 28 février 2012, le recourant a complété son recours et a conclu, avec suite de dépens, à la constatation de la nullité de la décision attaquée, invoquant une violation de son droit d'être entendu. Lors de l'entretien de service du 24 juin 2011, il n'avait pas été accompagné par un mandataire, alors qu'il aurait dû l'être. Son mandataire n'avait pas pu venir car il n'avait reçu aucun courrier l'informant de la tenue de cet entretien. Celui-ci avait tout de même eu lieu, ce qui était contraire à l'art. 44 al. 2 RPAC et violait son droit d'être entendu, d'autant que cette séance s'était révélée particulièrement importante.

E. 29

29) Le 27 mars 2012, l'OCAS a répondu au recours en concluant à son rejet. Ayant pour tâche principale la distribution des « listings » aux services concernés durant la matinée, M. X_____ devait être à son travail au plus tard à 8h, ce qui ne s'était produit que 12 fois en 2008, 25 fois en 2009, 10 fois en 2010 et 2 fois en 2011, malgré plusieurs rappels à l'ordre de ses supérieurs hiérarchiques dès 2006. Il avait également été renvoyé à son domicile à plusieurs reprises après qu'il s'était présenté sur son lieu de travail avec son enfant et se rendait à ses consultations médicales durant ses heures de travail. Bien qu'il eût été invité à se conformer à ses obligations, le recourant n'en avait pas pour autant modifié son comportement, proférant des menaces à l'encontre de son supérieur hiérarchique et abandonnant son poste de travail. L'ensemble de ces éléments constituait un motif objectivement fondé au sens de l'art. 22 LPAC pour mettre un terme aux relations de travail, d'autant que la procédure de reclassement s'était révélée infructueuse. La présence d'un tiers à l'entretien de service n'était pas obligatoire, le recourant ayant été informé de ce

droit par courrier du 19 mai 2011. Dès lors que le secrétaire syndical qu'il avait mandaté n'avait pas réussi à le contacter, il ne pouvait être reproché à l'OCAS d'avoir procédé à l'entretien. Disposant d'un délai de quatorze jours pour se déterminer, le recourant s'était limité à mettre en cause son supérieur hiérarchique. L'invocation de la violation de son droit d'être entendu dans le cadre du présent recours était de toute façon tardive. L'OCAS a notamment versé à la procédure divers rapports concernant les horaires du recourant pour les années 2008, 2009, 2010 et 2011. M. X_____ se présentait à son travail entre 8h30 et 9h30, voire plus tard, les arrivées avant 8h étant occasionnelles.

E. 30

30) Le juge délégué a procédé à l'audition des parties lors d'une audience de comparution personnelle le 4 juin 2012. a. L'OCAS a persisté dans les termes de sa décision, les motifs de licenciement résultant des pièces versées à la procédure. Le recourant avait notamment pour tâche de distribuer les listes de travail le matin, lesquelles permettaient ensuite d'orienter le travail du service. Une distribution tardive bloquait celui-ci pour la journée. Malgré les problèmes familiaux rencontrés par le recourant depuis 2008, les besoins du service devaient tout de même être assurés, l'OCAS ayant fait preuve de patience et de compréhension. Ce dernier avait, sans succès, cherché à reclasser le recourant dans un autre service et à élargir au mieux le champ de ses activités. b. Le recourant a contesté les motifs du licenciement. Ses arrivées tardives et la présence de son fils sur son lieu de travail s'expliquaient par sa situation familiale difficile, dès lors qu'il devait s'occuper de son enfant en raison du comportement instable de son épouse, craignant qu'elle ne l'enlève. Il devait également se rendre, durant ses heures de travail, à diverses consultations, car la Polyclinique de médecine ne pouvait le recevoir que le matin. Il avait été victime de harcèlement de la part de M. W_____, qui s'était permis de l'interpeller sur la qualité de son travail. Il avait averti son syndicat de la tenue de l'audience du 4 juin 2012 mais s'était présenté seul. M. X_____ a versé à la procédure un rapport d'expertise du Centre universitaire romand de médecine légale concernant son fils, né le _____ 2009. L'épouse de M. X_____ souffrait d'une pathologie ayant des effets directs sur ses capacités parentales, ce qui n'était pas son cas, car il avait quant à lui les capacités parentales adéquates pour répondre aux besoins de son fils, investissant son rôle de père et lui offrant un cadre stable. Il était opportun d'ordonner un mandat de curatelle d'assistance éducative.

E. 31

31) A l'issue de l'audience, un délai au 15 juin 2012 a été accordé aux parties pour solliciter d'éventuels actes d'instruction supplémentaires. Tel n'ayant pas été le cas, la cause a été gardée à juger. EN DROIT 1. 1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 17A et 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2. 2) Le recourant est soumis à la LPAC, dès lors que cette loi s'applique au personnel de l'OCAS (art. 6 let. h de la loi relative à l'office cantonal des assurances sociales du 20 septembre 2002 - LOCAS - RS J 7 04). 3. 3) Le recourant allègue une violation de son droit d'être entendu, n'ayant pas été assisté d'un tiers lors de l'entretien de service du 24 juin 2011, conformément à l'art. 44 al. 2 RPAC, ce dont il peut se prévaloir avec le fond du litige. a. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend le droit pour les parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit

donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 132 II 485 consid. 3.2 p. 494 ; ATF 127 I 54 consid. 2b p. 56 ; ATF 127 III 576 consid. 2c p. 578 ; Arrêt du Tribunal fédéral 1C_424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2). En tant que droit de participation, le droit d'être entendu englobe donc tous les droits qui doivent être attribués à une partie pour qu'elle puisse faire valoir efficacement son point de vue dans une procédure (ATF 132 II 485 précité consid. 3.2 p. 494 ; ATF 129 II 497 consid. 2.2 p. 504 ss). L'étendue du droit de s'exprimer ne peut pas être déterminée de manière générale, mais doit être définie au regard des intérêts concrètement en jeu. L'idée maîtresse est qu'il faut permettre à une partie de pouvoir mettre en évidence son point de vue de manière efficace (ATF 111 Ia 273 consid. 2b p. 274 ; ATF 105 Ia 193 consid. 2b/cc p. 197). En matière de rapports de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (Arrêts du Tribunal fédéral 1C_560/2008 du 6 avril 2009 et 1C_103/2007 du 7 décembre 2007 consid. 5.3). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (Arrêt du Tribunal fédéral 8C_643/2011 du 21 juin 2011 consid. 4.3 ; consid. 5.2 non publié aux ATF 136 I 39 de l'Arrêt du Tribunal fédéral 8C_158/2009 du 2 septembre 2009).

b. Selon l'art. 44 RPAC, qui est une concrétisation du droit d'être entendu, un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique a pour objet les manquements aux devoirs du personnel (al. 1). Le membre du personnel peut se faire accompagner d'une personne de son choix et demander qu'un responsable des ressources humaines soit présent (al. 2). La convocation doit parvenir au membre du personnel quatorze jours avant l'entretien, ce délai pouvant être réduit lorsque celui-ci a pour objet une infraction aux devoirs du personnel (al. 3). La convocation précise la nature, le motif de l'entretien et les personnes présentes pour l'employeur, et rappelle le droit de se faire accompagner (al. 4). A la demande d'un des participants, un compte-rendu d'entretien est établi dans les sept jours ; les éventuelles divergences peuvent y figurer ou faire l'objet d'une note rédigée par le membre du personnel dans un délai de quatorze jours, dès réception du compte rendu de l'entretien de service (al. 5).

c. En l'espèce, il ressort du dossier que la convocation du recourant à l'entretien de service, initialement fixé au 27 mai 2011, comportait la mention selon laquelle il avait la faculté d'être accompagné d'une personne de son choix. Il était dès lors informé de cette possibilité. S'étant présenté seul à l'entretien de service du 24 juin 2011, le recourant a toutefois indiqué qu'il aurait voulu être accompagné du secrétaire syndical qu'il avait précédemment mandaté, celui-ci n'ayant toutefois pas été convoqué à cette séance, et n'ayant pas été informé de sa tenue. Le recourant ne saurait être suivi sur ces points. En effet, il ressort du dossier que le secrétaire syndical avait, en mai 2011 déjà, pris contact avec l'OCAS en vue de consulter le dossier de son mandant, produisant un certificat médical attestant d'une incapacité de travail du recourant les jours précédents l'entretien initialement fixé au 27 mai 2011, de sorte qu'il avait été reporté au 24 juin 2011. Il apparaît ainsi que celui-là était au courant de la tenue de cet entretien, d'autant qu'il a informé l'OCAS, peu avant ledit entretien, le 10 juin 2011, de ce qu'il n'arrivait pas à entrer en contact avec son mandant et qu'il renonçait par conséquent à consulter le dossier, ne disposant pas de procuration à cette fin. Il appartenait dès lors au recourant d'entreprendre les démarches nécessaires auprès du secrétaire syndical mandaté

afin que ce dernier puisse entrer en contact avec lui et, le cas échéant, signer une procuration en sa faveur lui permettant de consulter le dossier et de recevoir les informations pertinentes de l'OCAS directement. D'ailleurs, le recourant ne conteste pas avoir été au courant de la tenue de l'entretien de service du 24 juin 2011, dont il n'a pas demandé le report. Ce dernier n'a pas davantage soulevé ce grief dans son courrier du même jour, ni ultérieurement, bien que la possibilité lui en eût été offerte. Au regard de l'ensemble de ces éléments, l'OCAS pouvait valablement considérer que le recourant avait renoncé à son droit d'être accompagné d'une tierce personne lors de l'entretien de service du 24 juin 2011. Cette séance a d'ailleurs porté sur les problèmes que le recourant avait rencontrés avec sa hiérarchie, en particulier sur l'altercation du 16 mai 2011 avec M. W_____. Il lui avait également été indiqué, lors de cet entretien, qu'il s'exposait à un licenciement au regard des faits qui lui étaient reprochés. Dès lors que le recourant avait été entendu à ce sujet et invité à se déterminer, l'OCAS n'a pas violé son droit d'être entendu. Le recours doit dès lors être rejeté sur ce point.

4. 4) Le recourant conteste l'existence d'un motif de licenciement.

a. Selon l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour motif fondé. Elle motive sa décision. Elle est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels, et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé.

b. Il existe un motif fondé au sens de l'art. 22 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'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 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 à l'appui de 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).

c. 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. Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est l'une des expressions du principe de la proportionnalité. Il impose à l'Etat 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. ; Arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/223/2010 du 30 mars 2010, consid. 10 ; ATA/434/2009 du 8 septembre 2009). Selon l'exposé des motifs présenté à l'appui de la modification de la LPAC précitée, l'Etat a l'obligation préalable d'aider l'intéressé et de tenter un reclassement, avant de prononcer la résiliation des rapports de service d'un agent public au bénéfice d'une nomination : « il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'intéressé(e) 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 et prendre de multiples formes. A titre d'exemples, on pense au certificat de travail intermédiaire, au bilan de compétence, à un stage d'évaluation, aux conseils en orientation, aux mesures de formation et d'évolution professionnelles, à l'accompagnement personnalisé, voire à « l'outplacement ». Il s'agit ensuite de rechercher si une solution alternative de reclassement au sein de la fonction publique cantonale peut être trouvée (). En contrepartie, la garantie du niveau salarial atteint en cas de changement d'affectation a été abrogée » (MGC 2005-2006/XI A 10421). Selon la jurisprudence, les recherches de l'Etat employeur doivent s'étendre à tous les postes de la fonction publique correspondant aux capacités de l'intéressé (ATA/616/2010 du 7 septembre 2010). La procédure de reclassement est en outre formalisée à l'art. 46A RPAC. 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 (al. 1). Des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (al. 2). L'intéressé est tenu de collaborer et peut faire des suggestions (al. 3). Il bénéficie d'un délai de dix jours ouvrables pour accepter ou refuser la proposition de reclassement (al. 4). En cas de reclassement, un délai n'excédant pas six mois est fixé pour permettre à l'intéressé d'assumer sa nouvelle fonction (al. 5). En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (al. 6). d. En l'espèce, le recourant a été engagé à l'OCAS à partir du 1^{er} janvier 2002 en qualité de « secrétaire 1 » à 50 %. Il ressort du dossier qu'il était notamment en charge de distribuer les listes de travail, lesquelles permettaient ensuite d'orienter le travail du service informatique pour la journée. A ce titre, sa hiérarchie exigeait qu'il soit présent chaque matin, au plus tard à 8h30, ce qui résulte du courriel de M. Y_____ à Mme Z_____ du 24 février 2006, de la note de cette dernière du même jour, ainsi que du courrier de l'OCAS au recourant du 27 février 2006. Par la suite, selon le courrier de l'OCAS du 27 avril 2006, sa hiérarchie a exigé qu'il soit présent au plus tard à 8h. Le recourant n'a que rarement été en mesure de respecter cet horaire, se trouvant sur son lieu de travail le plus souvent après 8h30, ce qui résulte tant de ses propres déclarations que des relevés de ses décomptes d'heures de travail versés à la procédure, malgré les différents rappels de sa hiérarchie en 2006, en 2010 et en 2011. Ainsi, lors de l'entretien de service du 12 avril 2011, l'OCAS a formellement rappelé au recourant ses obligations, soit de devoir se présenter à son travail conformément à l'horaire imposé afin de ne pas perturber la bonne marche du service, de ne pas se présenter sur son lieu de travail avec son enfant et de ne pas prendre de rendez-vous médical pendant ses heures de travail, pour autant que de telles consultations ne se révèlent pas médicalement justifiées. Le recourant a d'ailleurs admis les faits qui lui étaient reprochés, justifiant ses retards par la mauvaise organisation des transports publics. En raison de ces manquements, un blâme lui avait été notifié le 17 mai 2011, qu'il n'a pas contesté et qui est entré en force de chose décidée. Le recourant ne saurait se prévaloir du fait que depuis son entrée en service, il avait effectué les mêmes horaires, ce qui n'avait posé aucun problème à son employeur. Il perd ainsi de vue que sa hiérarchie lui a imposé des horaires déterminés, au regard de sa fonction, afin d'assurer la bonne marche du service, conformément aux courriers des 27 février et 27 avril 2006, ce qu'elle était en droit de faire en application de l'art. 3 al. 2 du règlement

d'application concernant l'horaire variable avec enregistrement mécanique des temps de travail du 25 mai 1988 (RHV - B 5 05.12). Il ne ressort d'ailleurs pas du dossier que le recourant ait contesté les horaires qui lui étaient imposés, bien que cette possibilité lui a été offerte par M. Y_____. Ses arrivées tardives ne sont pas non plus justifiées par son état de santé, comme l'a relevé le Dr Cavanese, le recourant n'ayant du reste produit aucun certificat médical attestant du contraire. Quant à sa situation familiale, bien que difficile, elle ne justifiait pas non plus les manquements répétés qui lui étaient reprochés. En effet, le rapport du Centre universitaire romand de médecine légale a attesté de ses capacités parentales et proposé de pallier celles de son épouse par l'instauration d'une curatelle d'assistance éducative, l'exercice d'une activité à 50 % lui permettant de s'occuper de son fils durant son temps libre. Malgré les différentes remises à l'ordre de sa hiérarchie et les mesures prises par celle-ci en vue d'améliorer la situation, notamment en assignant de nouveaux objectifs au recourant en application des recommandations du Dr Cavanese, celui-là n'a pas modifié son comportement. Au contraire, il a persisté dans ses arrivées tardives, montrant qu'il n'avait pas l'intention de respecter les horaires qui lui étaient imposés, même si ses agissements devaient avoir des répercussions sur le fonctionnement de l'ensemble du service. A ces faits s'ajoutent l'altercation du recourant avec son supérieur hiérarchique, les menaces proférées à l'encontre de celui-ci et l'abandon de poste qui s'en est suivi, sans qu'il ne fournisse de justification à son absence, faits ayant donné lieu à l'entretien de service du 24 juin 2011. En justifiant ses agissements par le comportement de son supérieur, qui était en droit de juger de la qualité de son travail, et en minimisant la portée de ses menaces dès lors qu'il ne les avait pas mises à exécution, le recourant a démontré qu'il n'a pas pris conscience de la gravité de ses actes, ni des exigences de son employeur qui requéraient la prise de mesures de la part de ce dernier. Au regard de l'ensemble de ces éléments, au demeurant non contestés par le recourant, l'OCAS était en droit de considérer qu'il existait un motif fondé de résiliation des rapports de service. De plus, la position de celui-là, qui refusait délibérément de modifier son comportement, excluait que la situation puisse s'améliorer, alors même que la possibilité lui en avait été offerte à maintes reprises. La procédure conduite par l'OCAS en vue de l'établissement d'un motif fondé de résiliation des rapports de service est par conséquent conforme à la LPAC et à son règlement d'application. Elle a en outre conduit à une position matériellement fondée. e. Le 30 août 2011, l'OCAS a lancé la procédure de reclassement requise par les art. 21 al. 3 LPAC et 46A RPAC. A cette fin, l'OCAS a envoyé le dossier du recourant auprès de plusieurs administrations, attirant l'attention de ce dernier sur son devoir de collaborer en vue de son reclassement. Les réponses à ces courriers ont été négatives, ce dont l'OCAS a fait part au recourant lors de l'entretien de service du 7 décembre 2011. Ce dernier a indiqué à son employeur qu'il n'avait, pour sa part, pas envoyé de dossier de candidature, s'étant limité à effectuer des recherches, sans pour autant les justifier, et à parler à des connaissances. Il avait, au demeurant, exprimé son souhait de changer d'orientation professionnelle en exploitant une boulangerie. En l'absence de collaboration du recourant et au regard de sa volonté de ne plus travailler dans le domaine informatique, l'OCAS était fondé à considérer que la procédure de reclassement n'avait pas abouti, même en présence d'une invitation de la part des EPI à une visite et un entretien. L'OCAS a ainsi rempli ses obligations en matière de reclassement, le constat d'échec de celui-ci étant matériellement fondé, ce que le recourant ne conteste pas. C'est dès lors à juste titre que l'OCAS a fait primer l'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration sur celui du recourant à conserver son poste. f. La procédure de

licenciement du recourant en raison de l'échec de son reclassement a, pour le reste, été conduite conformément aux exigences légales. Elle a donné lieu à l'entretien du 7 décembre 2011 lors duquel les constats de l'OCAS ont été détaillés, le recourant ayant été en mesure de se déterminer oralement puis par écrit, ce à quoi il avait renoncé. La décision de licenciement, datée du lendemain, lui a été notifiée le 9 décembre 2011, dans le respect du délai de congé de trois mois prévu par l'art. 20 al. 3 LPAC. Au regard de ce qui précède, il n'y a dès lors pas lieu d'entrer en matière sur les prétentions en indemnisation du recourant, qu'il n'a pas chiffrées. 5. 5) Mal fondé, le recours sera rejeté. Un émolument de CHF 500.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe. Vu l'issue du litige, aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 LPA). * * * * *

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