

## **GE\_GERICHTE A/1637/2012 vom 19. Februar 2013**

GE Cour de justice, 2013-02-19, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_1637\\_2012](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_1637_2012)

FR: GE\_GERICHTE A/1637/2012 du 19 février 2013

IT: GE\_GERICHTE A/1637/2012 del 19 febbraio 2013

### **Regeste**

; DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE ; RÉSILIATION ; DROIT D'ÊTRE ENTENDU ; APPEL EN CAUSE ; ÉMOLUMENT | Rejet de la demande d'appel en cause de la caisse de chômage, celle-ci étant subrogée à la recourante quelle que soit l'issue du litige, en revanche communication de la décision à la caisse de chômage pour information. Violation du droit d'être entendu de la recourante, celle-ci n'ayant pas été informée de l'intention de la commune de la licencier et n'ayant pas eu l'occasion de s'exprimer sur les reproches formulés à son encontre. Recours admis, la recourante n'a jamais cessé de faire partie du personnel communal. Vu la manière dont la commune a procédé, condamnation au paiement d'un émolument malgré le libellé de l'art. 87 al 1 LPA. | Cst.29 ; LPA.4 ; LPA.41 ; LPA71

### **Volltext**

Genève Cour de justice (Cour de droit public) Chambre administrative 19.02.2013  
A/1637/2012

; DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE ; RÉSILIATION ; DROIT D'ÊTRE ENTENDU ; APPEL EN CAUSE ; ÉMOLUMENT | Rejet de la demande d'appel en cause de la caisse de chômage, celle-ci étant subrogée à la recourante quelle que soit l'issue du litige, en revanche communication de la décision à la caisse de chômage pour information. Violation du droit d'être entendu de la recourante, celle-ci n'ayant pas été informée de l'intention de la commune de la licencier et n'ayant pas eu l'occasion de s'exprimer sur les reproches formulés à son encontre. Recours admis, la recourante n'a jamais cessé de faire partie du personnel communal. Vu la manière dont la commune a procédé, condamnation au paiement d'un émolument malgré le libellé de l'art. 87 al 1 LPA. | Cst.29 ; LPA.4 ; LPA.41 ; LPA71

A/1637/2012 ATA/92/2013 du 19.02.2013 ( FPUBL ) , ADMIS Recours TF déposé le 17.04.2013, rendu le 25.02.2014, REJETE, 8C\_269/2013 Descripteurs : ; DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE ; RÉSILIATION ; DROIT D'ÊTRE ENTENDU ; APPEL EN CAUSE ; ÉMOLUMENT Normes : Cst.29 ; LPA.4 ; LPA.41 ; LPA71 Résumé : Rejet de la demande d'appel en cause de la caisse de chômage, celle-ci étant subrogée à la recourante quelle que soit l'issue du litige, en revanche communication de la décision à la caisse de chômage pour information. Violation du droit d'être entendu de la recourante, celle-ci n'ayant pas été informée de l'intention de la commune de la licencier et n'ayant pas eu l'occasion de s'exprimer sur les reproches formulés à son encontre. Recours admis, la recourante n'a jamais cessé de faire partie du personnel communal. Vu la manière dont la commune a procédé, condamnation au paiement d'un émolument malgré le libellé de l'art. 87 al 1 LPA. En fait En droit RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE POUVOIR JUDICIAIRE A/1637/2012 - FPUBL ATA/92/2013 COUR DE JUSTICE Chambre

administrative Arrêt du 19 février 2013 dans la cause Madame G\_\_\_\_\_ représentée par Me Werner Gloor, avocat contre COMMUNE DE CHANCY représentée par Me Yvan Jeanneret, avocat EN FAIT 1) Par courrier du 4 février 2010, Monsieur X\_\_\_\_\_, maire de la commune de Chancy (ci-après : la commune), a confirmé à Madame G\_\_\_\_\_, alors domiciliée à Yverdon-les-Bains, son engagement à 80 % pour le poste de secrétaire de la commune, et cela dès le 1<sup>er</sup> mars 2010. Ce courrier fixait le taux d'occupation de l'intéressée, son salaire mensuel brut, ainsi qu'un temps d'essai de trois mois. Elle était priée de renvoyer dûment signé le double de ce courrier pour manifester son accord avec celui-ci. Cette lettre ne faisait référence à aucune disposition légale. 2) La supérieure hiérarchique directe de Mme G\_\_\_\_\_ était Madame S\_\_\_\_\_. Selon cette dernière, le travail de Mme G\_\_\_\_\_ n'aurait pas donné satisfaction, pas plus que son comportement. Néanmoins, par lettre du 21 décembre 2010, sous la signature du maire toujours, le taux d'activité de Mme G\_\_\_\_\_ a été porté de 80 à 90 %. 3) Le 4 novembre 2011, elle a fait l'objet d'un avertissement de la part du maire en raison de son comportement à l'égard de Mme S\_\_\_\_\_ en particulier d'une part, et de la qualité de son travail, d'autre part. Mme G\_\_\_\_\_ devait respecter le cahier des charges relatif à son poste de secrétaire. 4) Le 24 janvier 2012, le maire a remis à Mme G\_\_\_\_\_ en mains propres une lettre résiliant son contrat de service « avec un effet définitif au 31 mars 2012 ». Il était reproché à Mme G\_\_\_\_\_ de n'être « pas en mesure d'assurer le profil du poste » qui lui avait été réservé, tel qu'il résultait de la lettre d'engagement et du cahier des charges précités. Le maire faisait également référence aux entretiens qu'il avait eus avec elle les 23 novembre 2010 et 11 octobre 2011, au cours desquels il lui avait fait part de ses reproches, et à l'avertissement, qui lui avait été signifié le 4 novembre 2011. 5) Ce courrier du 24 janvier 2012 ne faisait référence à aucune disposition légale et ne comportait aucune voie de droit. 6) Le 19 mars 2012, la caisse d'assurance du personnel de la Ville de Genève et des Services industriels de Genève (ci-après : CAP), à laquelle Mme G\_\_\_\_\_ était affiliée, l'a informée que la commune lui avait annoncé que le contrat la liant à Mme G\_\_\_\_\_ prendrait fin le 31 mars 2012. 7) Par pli recommandé du 18 février 2012, Mme G\_\_\_\_\_ a signifié au maire qu'elle contestait formellement son licenciement, sans autre précision. 8) Par courrier électronique du 20 février 2012, Mme G\_\_\_\_\_ a interpellé le maire, en lui demandant de lui préciser si le contrat de travail des employés communaux était soumis au régime du droit privé ou du droit public. 9) Le même jour, le maire a répondu que le régime du droit privé s'appliquait. 10) Aux termes d'un courrier daté du 28 février 2012, remis en mains propres à Mme G\_\_\_\_\_ le même jour, le maire a indiqué que suite aux échos faisant état de mobbing au sein du secrétariat communal, il avait décidé de confier une enquête administrative à un avocat, par ailleurs juge suppléant à la Cour de justice. Cet enquêteur devrait mener son enquête « à sa guise, en interrogeant les personnes concernées ». Si elle avait des causes de récusation à faire valoir à l'encontre de cet enquêteur, elle était priée de le faire savoir par retour du courrier. 11) Du 12 mars au 31 mai 2012, Mme G\_\_\_\_\_ s'est trouvée en incapacité complète de travail pour cause de maladie, selon les certificats médicaux produits. 12) Par pli recommandé du 26 mars 2012, le conseil mandaté par Mme G\_\_\_\_\_ a écrit au maire en l'informant qu'il intervenait au nom de sa mandante au sujet du licenciement qu'il lui avait notifié. Ce congé était, selon lui, nul et non avenue, car le droit d'être entendu de Mme G\_\_\_\_\_ n'avait pas été respecté. L'information selon laquelle les rapports de service seraient soumis au droit privé était erronée. La commune était invitée, si elle persistait à vouloir se séparer de Mme G\_\_\_\_\_, à procéder correctement, soit à respecter le droit d'être entendu de celle-ci et à lui notifier la résiliation des rapports de

travail sous la forme d'une décision comportant l'indication des voies de droit. Par ailleurs, Mme G\_\_\_\_\_ avait fait l'objet d'un mobbing en règle de la part de Mme S\_\_\_\_\_, ce dont elle s'était plainte à diverses reprises auprès du maire, mais en vain. Les motifs du congé étaient contestés. En cas de procédure, il incomberait à la commune d'établir le réel et le sérieux de ces motifs, par référence à l'art. 8 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 (CCS - RS 210). Par ailleurs, Mme G\_\_\_\_\_ était censée bénéficier d'un environnement de travail correct et l'employeur ne saurait se prévaloir des conséquences créées par ses propres carences en la matière. Mme G\_\_\_\_\_ souhaitait reprendre son travail rapidement. Elle était toutefois disposée à accepter l'idée d'un départ négocié, pour autant qu'elle reçoive son salaire jusqu'à la fin des rapports de travail, une indemnité correspondant à 6 salaires mensuels et la délivrance d'un très bon certificat de travail. La commune était invitée à se déterminer d'ici le 18 avril 2012, lendemain de la réunion du conseil municipal. Passé ce délai, il avait pour instruction d'agir par toute voie de droit aux fins de faire constater la nullité du congé donné le 24 janvier 2012. Mme G\_\_\_\_\_ se trouvait alors en incapacité complète de travail, en lien direct avec les événements décrits, ce qui avait pour effet de reporter la fin des rapports de travail en application de l'art. 336 c al. 1 de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations (CO - RS 220). De plus, la commune était invitée à lui faire parvenir un exemplaire des statuts du personnel communal, que Mme G\_\_\_\_\_ n'avait jamais reçus. 13) Le 20 avril 2012, une assistance de protection juridique a répondu au conseil de Mme G\_\_\_\_\_ au nom de la commune, en sollicitant un délai pour se prononcer sur le courrier précité du 26 mars 2012. 14) Le 11 mai 2012, par pli recommandé du conseil de Mme G\_\_\_\_\_, celui-ci s'est étonné de n'avoir pas reçu de détermination de la part de la commune, Mme G\_\_\_\_\_ ayant demandé à être réintégrée et ayant formulé par gain de paix des conclusions subsidiaires. Les rapports de travail relevaient de la fonction publique et le licenciement de Mme G\_\_\_\_\_ ne pouvait être prononcé qu'en conformité du statut du personnel communal, comme le prévoyait l'art. 48 let. r de la loi sur l'administration des communes du 13 avril 1984 (LAC - B 6 05). L'éventuelle absence d'un tel statut ne permettait pas d'inférer que les rapports de la commune avec son personnel communal relèveraient du droit privé. Par analogie, ils seraient alors 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). Le congé signifié le 24 janvier 2012 ne respectant d'aucune façon les règles régissant la résiliation des rapports de service dans la fonction publique, il était nul et non avenue. Il saisisrait la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative). De plus, Mme G\_\_\_\_\_ avait envoyé à la commune les certificats médicaux attestant de son incapacité de travail, mais elle n'avait pas reçu son salaire d'avril 2012. Elle mettait en demeure la commune de lui verser les salaires d'avril et mai 2012. A supposer par impossible que les rapports de service relèvent du droit privé, l'obligation de la commune de payer le salaire subsisterait sur la base de l'art. 324 a al. 1 et 2 CO. Enfin, l'avocat mandaté par la commune pour réaliser une enquête administrative avait certainement terminé la rédaction de son rapport, dont il souhaitait obtenir une copie, de même que celle de la police et des conditions générales de l'assurance perte de gain conclue par la commune. 15) Le même jour, le conseil de Mme G\_\_\_\_\_ a adressé au président du conseil municipal copie du courrier envoyé au maire de la commune, en attirant son attention en particulier sur le fait que l'adoption d'un statut du personnel communal relevait de la compétence dudit conseil municipal. 16) Le 30 mai 2012, Mme G\_\_\_\_\_ a déposé au greffe de la chambre administrative un recours tendant

principalement à la constatation de la nullité du licenciement, la chambre de céans devant « dire que les rapports de travail sont restés intacts ». Subsidiairement, elle devait annuler le licenciement, avec effet ex tunc, et dans les deux cas ordonner la réintégration de Mme G\_\_\_\_\_ de même que le versement de son salaire avec intérêts moratoires à 5 %, et une somme de CHF 2'621,05 à titre d'indemnité pour vacances avec intérêts à 5 % dès le 1 er juillet 2012. Au cas où la réintégration serait refusée, la commune devait être condamnée à payer à Mme G\_\_\_\_\_ une indemnité de CHF 82'407.- avec intérêts à 5 % dès le 1 er juillet 2012, ainsi qu'une somme de CHF 20'000.- à titre de réparation pour tort moral avec intérêts à 5 % dès le 1 er juillet 2012 et le paiement des salaires mensuels dus « jusqu'au jour du refus de déférer à un arrêt, entré en force de chose jugée, de la Chambre administrative, ordonnant la réintégration de la recourante ». Par ailleurs, Mme G\_\_\_\_\_ demandait l'accès à son dossier administratif. 17) Le 13 juillet 2012, la commune a répondu au recours après avoir mandaté un avocat. Elle n'avait pas de statut du personnel. Le maire était l'autorité compétente pour conclure et mettre fin aux rapports de travail du personnel communal. L'application par analogie de la LPAC, voire des statuts du personnel de la Ville de Genève, était une proposition hasardeuse. La décision de licenciement était basée sur les art. 335 al. 1 et 335c al. 1 CO, applicables à titre de droit public communal supplétif. La commune admettait que la lettre de licenciement du 24 juillet (recte : janvier) 2012 résiliant avec effet au 31 mars 2012 les rapports de travail de Mme G\_\_\_\_\_ constituait une décision au sens de l'art. 4 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10). Certes, cette décision ne comportait pas de voie de droit. Toutefois, Mme G\_\_\_\_\_ avait confié la défense de ses intérêts à un avocat le 16 mars 2012, comme cela résultait du mémoire de recours (chiffre 42). Ce conseil, spécialisé en droit du travail, n'avait pas déposé de recours avant le 30 mai 2012, raison pour laquelle celui-ci était tardif et partant irrecevable, même en tenant compte de la suspension des délais prévue par l'art. 17A LPA. Quant aux autres griefs, ils devaient être écartés. La commune avait respecté le droit d'être entendu de Mme G\_\_\_\_\_. Aucune des conditions nécessaires à la constatation de la nullité de la décision entreprise n'était réunie. La décision attaquée n'était contraire ni au principe d'interdiction de l'arbitraire, ni à celui de la proportionnalité, ni encore à celui de la légalité. La réintégration était un concept inconnu du droit privé, lequel plafonnait l'octroi d'une indemnité à 6 mois de salaire, pour autant que l'existence d'un motif abusif de licenciement au sens de l'art. 336 al. 1 CO soit avérée. Or, cela n'avait jamais été allégué de sorte que ni la réintégration, ni l'indemnisation ne pouvaient être ordonnées. La commune avait versé à Mme G\_\_\_\_\_ l'intégralité de son salaire jusqu'à fin juin 2012. Le paiement des vacances ne pouvait intervenir qu'après la cessation des rapports de travail, de sorte que la conclusion de la recourante à cet égard était contradictoire avec sa conclusion principale. Libérée de l'obligation de travailler le 12 mars 2012, Mme G\_\_\_\_\_ avait été en incapacité complète de travailler jusqu'au 30 mai 2012. Dès le 1 er juin 2012, elle avait bénéficié de trente jours de délai de congé, libérée de l'obligation de travailler. Elle avait donc pu prendre les 8,35 jours réclamés au titre de vacances durant cette période. D'ailleurs, elle n'avait pas proposé ses services à la commune depuis le 1 er juin 2012. Quant au certificat de travail, il serait remis à l'intéressée. Aucune justification n'était apportée quant à la réclamation d'une réparation d'un prétendu tort moral et le résultat de l'enquête conduite au sujet du mobbing allégué ne permettait pas d'étayer les dires de Mme G\_\_\_\_\_. De plus, celle-ci, ou tout au moins son conseil, devait savoir qu'une telle indemnité était du ressort du Tribunal de première instance. La commune étant une petite administration dotée de 2 employés, elle ne disposait

pas d'un service juridique et avait dû mandater un avocat extérieur, raison pour laquelle la recourante devait être déboutée et condamnée au paiement des dépens. 18) Les parties ont encore répliqué et dupliqué respectivement les 30 août et 1<sup>er</sup> octobre 2012, en persistant dans leurs conclusions. Mme G\_\_\_\_\_ a toutefois adapté ses conclusions de nature pécuniaire pour réclamer le paiement de son salaire dû au 31 août 2012, soit CHF 19'378,80 avec intérêts moratoires à 5 % dès le 1<sup>er</sup> juillet 2012. Quant à la commune, elle a relevé que la violation du droit d'être entendu, même si elle était avérée, n'entraînait pas nécessairement la nullité mais plutôt l'annulation d'un acte attaqué, de sorte que le recours de Mme G\_\_\_\_\_ était tardif et partant, irrecevable. Le rapport qu'avait requis le maire ne revêtait pas la fonction d'enquête administrative au sens de la LPAC et faisait suite aux allégations de mobbing de la recourante. Or, ce rapport, de même que l'audition de Mme G\_\_\_\_\_, même confrontée à Mme S\_\_\_\_\_, n'avaient en aucun cas pu fonder le licenciement, le mandat confié à cet enquêteur et les auditions auxquelles il avait procédé étant postérieurs au licenciement signifié le 24 janvier 2012. 19) Invitée à formuler d'éventuelles observations au sujet de cette dernière écriture, la recourante a indiqué le 8 octobre 2012 n'avoir rien à ajouter, la cause pouvant être gardée à juger. 20) Par courrier du 5 février 2013, reçu le 11 février 2013, la caisse cantonale genevoise de chômage (ci-après : la CCGC) a sollicité son appel en cause, en application de l'art. 71 LPA, au motif qu'elle avait versé des indemnités de chômage à Mme G\_\_\_\_\_, tout au moins en janvier 2013, et qu'étant subrogée à cette dernière dans ses prétentions de salaire envers l'employeur, sa propre situation juridique était susceptible d'être affectée par l'issue du litige. Cette requête n'a pas été transmise aux parties et il sera statué sur cette demande dans la partie en droit ci-dessous.

EN DROIT 1) L'acte intitulé recours, interjeté le 30 mai 2012, tend principalement à faire constater la nullité du licenciement signifié à Mme G\_\_\_\_\_ par le maire de la commune aux termes d'un courrier du 24 janvier 2012, remis à l'intéressée en mains propres le même jour. Subsidiairement, Mme G\_\_\_\_\_ conclut à l'annulation dudit licenciement « avec effet ex tunc » et à la constatation que les rapports de travail « sont restés intacts ». Dans tous les cas, elle conclut à ce que la chambre administrative « ordonne sa réintégration ». Mme G\_\_\_\_\_ sollicite enfin le versement de son salaire et des vacances, ses conclusions ayant été amplifiées dans la réplique. En cas de refus de sa réintégration, elle réclame une indemnité de quelque CHF 84'000.- correspondant à une année de salaire - ainsi qu'à une indemnité pour tort moral de CHF 20'000.- en raison du mobbing subi de la part de Mme S\_\_\_\_\_, le tout portant intérêts à 5 %. 2) La recevabilité d'un recours s'examine d'office. En l'espèce, il est constant que la commune n'a pas adopté de statut du personnel communal, malgré le libellé de l'art. 30 al. 1 let. w LAC, selon lequel « le conseil municipal délibère » sur « le statut du personnel communal et l'échelle des traitements et des salaires » et celui de l'art. 48 let. r LAC, à teneur duquel il incombe au maire « d'engager et de nommer le personnel de l'administration municipale, de fixer son salaire, de le contrôler et de le révoquer conformément au statut du personnel ». 3) Il convient donc de déterminer si les relations de travail entre la commune et Mme G\_\_\_\_\_ sont soumises au droit public ou au droit privé, la recourante soutenant - en citant abondamment la LAC - qu'il « paraît évident » que les rapports de service relèvent de la fonction publique communale, et la commune ayant considéré dans sa réponse que la lettre de licenciement attaquée constituait bien une décision au sens de l'art. 4 al. 1 let. a LPA mais que celle-là était fondée sur les art. 335 al. 1 et 335c al. 1 CO, applicables par analogie à titre de droit public communal supplétif. La commune ne prétend donc pas que les relations des parties seraient soumises au droit privé, ce qui fonderait la compétence de la juridiction des

prud'hommes. Sans qu'il soit nécessaire de trancher la question de savoir si le CO doit s'appliquer d'office à titre de droit public communal supplétif, en vertu de la réserve formulée à l'art. 342 CO - étant rappelé que la notion de réintégration lui est étrangère - il est certain que les rapports entre les parties sont soumis au droit public. 4) La chambre administrative étant l'autorité supérieure ordinaire de recours en matière administrative, elle est compétente pour connaître du litige (art. 132 al. 1 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05). 5) La décision attaquée ne mentionnant pas les voies de droit, la notification de celle-là doit être qualifiée d'irrégulière au sens de l'art. 47 LPA. Il ne peut donc en résulter aucun préjudice pour la recourante. Le délai de recours de trente jours prévu par l'art. 62 al. 1 let. a LPA n'a ainsi pas commencé à courir. Par conséquent, le recours déposé par Mme G\_\_\_\_\_ le 30 mai 2012 est recevable, n'étant pas tardif. Il en est de même du pli recommandé envoyé le 18 février 2012 déjà par Mme G\_\_\_\_\_ par lequel elle contestait son licenciement. En effet, le maire aurait dû considérer cet acte comme un recours - adressé à l'autorité incompétente - et il aurait dû le transmettre à la chambre de céans, en application de l'art. 11 al. 3 LPA. La date de la réception par le maire de ce dernier courrier étant celle qui doit être prise en considération comme date du dépôt du recours, par application analogique de l'art. 64 al. 2 LPA, ce recours-ci n'était pas tardif non plus. 6) Il sera statué sans instruction préalable, en application de l'art. 72 LPA, sur la requête d'appel en cause formée le 5 février 2013 par la CCGC. Selon une jurisprudence constante, la chambre de céans a jugé que les demandes d'intervention qui lui étaient présentées jusqu'ici par les caisses de chômage dans des procédures de licenciement d'employés ou de fonctionnaires étaient irrecevables, la demande d'intervention n'existant pas en procédure administrative (ATA/820/2010 du 23 novembre 2010 ; ATA/424/2008 du 26 août 2008). En l'espèce, la caisse concernée a déposé une demande d'appel en cause. Selon l'art. 71 al. 1 et 2 LPA, « l'autorité peut ordonner, d'office ou sur requête, l'appel en cause de tiers dont la situation juridique est susceptible d'être affectée par l'issue de la procédure ; la décision leur devient dans ce cas opposable. L'appelé en cause peut exercer les droits qui sont conférés aux parties ». En application de la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 25 juin 1982 (LACI - RS 837.0), la caisse est subrogée à la recourante quelle que soit l'issue du litige. La situation juridique de la CCGC n'est ainsi pas affectée par cette issue. Dès lors, elle ne saurait être appelée en cause et n'a pas à se déterminer sur le bien-fondé de la décision attaquée. En revanche, elle a un intérêt de fait à savoir si un licenciement est confirmé et si oui, depuis quand, ou si au contraire, il est annulé. Pour ce motif, l'arrêt lui sera communiqué pour information, la requête d'appel en cause étant cependant rejetée. 7) En licenciant Mme G\_\_\_\_\_ par courrier du 24 janvier 2012, le maire a bien pris une décision, au sens de l'art. 4 LPA. Avant son prononcé, le maire aurait dû respecter le droit d'être entendu de Mme G\_\_\_\_\_ en application de l'art. 41 LPA. Le droit d'être entendu est une garantie de nature formelle dont la violation entraîne, lorsque sa réparation par l'autorité de recours n'est pas possible, l'annulation de la décision attaquée sans égard aux chances de succès du recours sur le fond (ATF 137 I 195 consid. 2.2 p. 197 ; 133 III 235 consid. 5.3 p. 250 ; Arrêts du Tribunal fédéral 2D\_5/2012 du 19 avril 2012 ; 2C\_552/2011 du 15 mars 2012 consid. 3.1 ; 8C\_104/2010 du 29 septembre 2010 consid. 3.2 ; ATA/276/2012 du 8 mai 2012 consid. 2 et arrêts cités). Sa portée est déterminée en premier lieu par le droit cantonal (art. 41 ss LPA) et le droit administratif spécial (ATF 124 I 49 consid. 3a p. 51 et les arrêts cités ; Arrêts du Tribunal fédéral 5A\_11/2009 du 31 mars 2009 ; 2P.39/2006 du 3 juillet 2006 consid. 3.2). Si la protection prévue par ces lois est insuffisante, ce sont les règles minimales déduites de la Constitution

fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) qui s'appliquent (art. 29 al. 2 Cst. ; Arrêt du Tribunal fédéral 4A\_15/2010 du 15 mars 2010 consid. 3.1 ; T. TANQUEREL, Manuel de droit administratif, Genève-Zurich-Bâle 2011, p. 509 n. 1526 ; A. AUER / G. MALINVERNI / M. HOTTELIER, Droit constitutionnel suisse, Berne 2006, vol. 2, 2<sup>ème</sup> éd., p. 603 n. 1315 ss). Quant à l'art. 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 (CEDH - RS 0.101), il n'accorde pas au justiciable de garanties plus étendues que celles découlant de l'art. 29 al. 2 Cst. (Arrêts du Tribunal fédéral 6B\_24/2010 du 20 mai 2010 consid. 1 ; 4P.206/2005 du 11 novembre 2005 consid. 2.1 et arrêts cités). Tel qu'il est garanti par cette dernière disposition, 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, de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 135 II 286 consid. 5.1. p. 293 ; Arrêts du Tribunal fédéral 8C\_866/2010 du 12 mars 2012 consid. 4.1.1 ; 8C\_643/2011 du 9 mars 2012 consid. 4.3 et les références citées ; 1C\_161/2010 du 21 octobre 2010 consid. 2.1 ; 5A\_150/2010 du 20 mai 2010 consid. 4.3 ; ATA/276/2012 du 8 mai 2012). 8) En l'espèce, et depuis le prononcé de l'avertissement le 4 novembre 2011, le maire n'a pas informé Mme G\_\_\_\_\_ qu'il avait l'intention de la licencier ni ne lui a donné l'occasion de s'exprimer sur les reproches qui lui étaient adressés. En procédant comme il l'a fait, le maire a gravement violé le droit d'être entendu de l'intéressée. 9) La chambre administrative applique le droit d'office. Elle ne peut pas aller au-delà des conclusions des parties, sans toutefois être liée par les motifs invoqués (art. 69 LPA), ni par l'argumentation juridique développée dans la décision entreprise (P. MOOR / E. POLTIER, Droit administratif, vol. II, Berne 2011, p. 300 ss.). Le recours peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation, ainsi que pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (art. 61 al. 1 LPA). La chambre administrative n'a toutefois pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (art. 61 al. 2 LPA) et non réalisée en l'espèce (ATA/824/2012 du 11 décembre 2012). Dans la mesure où la commune n'a pas entendu Mme G\_\_\_\_\_ avant de prendre la décision litigieuse, cette dernière ne peut qu'être annulée et la cause renvoyée à la commune pour instruction et nouvelle décision. 10) La décision attaquée n'ayant pas été déclarée exécutoire nonobstant recours et le recours ayant, de par la loi, effet suspensif en application de l'art. 66 LPA, Mme G\_\_\_\_\_ n'a jamais cessé de faire partie du personnel communal, avec les conséquences pécuniaires qui en découlent. 11) Le recours sera donc admis. En raison de l'issue du litige, et vu la manière dont la commune a procédé, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de celle-ci, malgré le libellé du nouvel art. 87 al. 1 LPA. Une indemnité de procédure de CHF 2'000.- sera allouée à la recourante, à charge de l'intimée (art. 87 al. 2 LPA). 12) Une copie du présent arrêt sera communiquée au Conseil d'Etat, qui exerce un pouvoir de surveillance sur les communes, et pour information, à la CCGC. \* \* \* \* \* PAR CES MOTIFS LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE préalablement : rejette la demande d'appel en cause de la caisse cantonale genevoise de chômage ; à la forme : déclare recevable le recours interjeté le 30 mai 2012 par Madame G\_\_\_\_\_ contre la décision de licenciement prise par le maire de la commune de Chancy le 24 janvier 2012 ; au fond : l'admet ; annule le licenciement signifié le 24 janvier 2012 par la commune de Chancy à Madame G\_\_\_\_\_ ; dit que Madame G\_\_\_\_\_ n'a jamais cessé de faire partie du personnel communal de Chancy ; renvoie la cause à la commune de Chancy pour instruction et nouvelle décision au sens des

considérants ; met à la charge de la commune de Chancy un émolument de CHF 1'000.- ; alloue à Madame G\_\_\_\_\_ une indemnité de procédure de CHF 2'000.-, à charge de la commune de Chancy ; dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ; - par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ; - par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ; - par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ; le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ; communique le présent arrêt à Me Werner Gloor, avocat de la recourante, à Me Yvan Jeanneret, avocat de la commune de Chancy, ainsi qu'au Conseil d'Etat, en sa qualité d'autorité de surveillance des communes et, pour information, à la caisse cantonale genevoise de chômage. Siégeants : Mme Hurni, présidente, M. Thélin, Mme Junod, M. Dumartheray, juges, M. Jordan, juge suppléant. Au nom de la chambre administrative : la greffière-juriste : S. Hüsler Enz la présidente siégeant : E. Hurni Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties. Genève, le la greffière :

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