

GE_GERICHTE A/2265/2015 vom 18. Oktober 2016

GE Cour de justice, 2016-10-18, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_2265_2015

FR: GE_GERICHTE A/2265/2015 du 18 octobre 2016

IT: GE_GERICHTE A/2265/2015 del 18 ottobre 2016

Erwägungen

E. 1

Par courrier du 18 août 2008, M. A_____, né en 1955, a été engagé à 60 % en qualité d'adjoint scientifique avec un statut d'auxiliaire par le département du territoire, devenu depuis lors le département de l'intérieur et de la mobilité, puis le département de l'environnement, des transports et de l'agriculture (ci-après : le département ou DETA). Le contrat prévoyait une durée maximale de vingt-quatre mois et fixait l'entrée en fonction au 1^{er} septembre 2008. Son activité portait sur le plan de mobilité de l'administration cantonale (ci-après : PMAC). !endif>!if>

E. 2

Par courrier du 7 juillet 2010, le contrat a été prolongé, dès le 1^{er} septembre 2010, pour une durée indéterminée, mais limitée au 31 août 2011. Le taux d'activité restait fixé à 60 % !endif>!if>

E. 3

Par courrier du 17 septembre 2010, « afin d'allouer les ressources nécessaires au bon déroulement du PMAC », le taux d'activité de M. A_____ a été fixé, dès le 1^{er} janvier 2011, à 100 %. !endif>!if>

E. 4

Par courrier du 23 août 2011, le département a confirmé à M. A_____ son engagement, sous statut de cadre intermédiaire, en qualité d'adjoint scientifique 3. La classe de traitement 21 maximum n'était pas modifiée. L'engagement portait sur un taux d'activité de 100 % pour la période du 1^{er} septembre 2011 au 31 décembre 2011 et à 60 % dès le 1^{er} janvier 2012 !endif>!if>

E. 5

Par courrier du 29 août 2011, la conseillère d'État, alors en charge du département, a communiqué à M. A_____ sa nomination en qualité de fonctionnaire !endif>!if>

E. 6

Par courrier du 25 novembre 2011, ladite conseillère d'État a confirmé à M. A_____ que « suite aux divers échanges relatifs à votre taux d'activité, ce dernier passera de 60 % à 80 % du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2013. Votre salaire et les cotisations CIA seront donc augmentés en conséquence durant cette période » !endif>!if>

E. 7

Le 3 mai 2012 s'est tenu un entretien de service. Selon le compte-rendu versé au dossier mais non signé, M. A_____ – qui était accompagné de son conseil lors de cet entretien – était chargé de mettre en œuvre le PMAC, validé par le Conseil d'État. Dans le cadre de

cette mission, des difficultés relationnelles, notamment avec une collaboratrice du service d'information et de communication, étaient apparues. Une séance du comité de pilotage du PMAC du 2 mars 2012 au cours de laquelle le ton était monté exagérément était citée en exemple, même si la responsabilité de cette situation n'était que partiellement imputable à M. A_____. Il avait été relevé, à plusieurs reprises, que celui-ci avait tendance à s'emporter, sans toujours écouter suffisamment le point de vue de certains de ses interlocuteurs. L'élaboration de tableaux financiers semblait aussi insatisfaisante. À l'issue de cet entretien, il a été demandé à l'intéressé d'agir en étant d'humeur égale, sans se laisser entraîner dans des situations qui dégénéraient, et de donner un soin particulier à l'établissement de tableaux financiers.![endif]>![if>

E. 8

Par courrier du 23 avril 2013, M. A_____ a été convoqué à un nouvel entretien de service, fixé le vendredi 31 mai 2013.![endif]>![if>

E. 9

Selon certificat médical du 1^{er} mai 2013, établi par la Dresse B_____, spécialiste FMH en médecine interne, M. A_____ a été en incapacité totale de travailler à compter du 29 avril 2013 jusqu'au 5 juin 2013 pour cause de maladie.![endif]>![if> L'incapacité de travail a perduré depuis cette date.

E. 10

Par courrier du 24 mai 2013, l'entretien de service a été reporté au jeudi 20 juin 2013.![endif]>![if>

E. 11

Selon le procès-verbal dudit entretien, ayant été conduit en la forme écrite, exclusivement signé par les représentants du département et transmis le 12 juillet 2013 à M. A_____, il était reproché à celui-ci des comportements colériques, agressifs, violents et réitérés vis-à-vis de collaboratrices et collaborateurs, dont sa hiérarchie. Une altercation le 31 janvier 2013, nécessitant un entretien de recadrage le 4 février 2013 et des incidents les 6 mars et 4 avril 2013 étaient mentionnés. Vu ces manquements graves et répétés, l'employeur envisageait l'ouverture d'une enquête administrative. Un délai de trente jours était accordé à M. A_____ pour la remise d'observations complémentaires. ![endif]>![if>

E. 12

Par courriel du 7 octobre 2013, le Dr C_____, spécialiste FMH en médecine du travail, au sein du service de santé du personnel de l'État (ci-après : SPE) – qui fait partie de l'office du personnel de l'État (ci-après : OPE) –, a écrit au directeur administratif du service des ressources humaines et gestion du DETA (ci-après : le directeur administratif RHG) qu'il avait vu l'intéressé en consultation le 3 octobre 2013. Le Dr C_____ témoignait de la péjoration de l'état de santé du patient par rapport à l'entretien précédent. Il avait également reçu, durant la consultation, la copie du certificat médical adressée par la Dresse D_____, spécialiste FMH en psychiatrie-psychothérapie, psychiatre traitant du patient, duquel il ressortait que l'état psychique de M. A_____ ne lui permettait pas « d'entrer en matière » et de répondre d'une façon cohérente aux questions posées. Le Dr C_____ avait fixé un nouveau rendez-vous le 7 février 2014.![endif]>![if> Le certificat médical de la Dresse D_____ du 3 octobre 2013 était joint au courrier du Dr C_____. Ce psychiatre traitant attestait que M. A_____ bénéficiait d'une prise en charge psychiatrique et

psychothérapeutique intégrée depuis le 6 juin 2013, en raison d'une recrudescence d'une symptomatologie anxieuse et dépressive sévère. Pour ces raisons, il était en incapacité de travail à 100 % depuis le mois de mai 2013. L'état psychique de M. A_____ ne lui permettait pas de participer à une quelconque procédure administrative à son encontre. Il avait besoin de temps pour se restructurer afin de pouvoir répondre de manière cohérente aux questions qui lui étaient posées. Il était envisageable, en l'état, qu'une période de cinq à six mois soit nécessaire à cette restructuration. M. A_____ ne supportant pas les conditions de vie à Genève et afin de pouvoir préserver sa stabilité psychique, il était préférable que celui-ci puisse rester éloigné du lieu de conflit professionnel, ce qui favoriserait l'amélioration de son état psychique et devrait lui permettre, le moment venu, de participer activement auxdites procédures administratives.

E. 13

La hiérarchie de M. A_____ a dès lors de facto suspendu la procédure disciplinaire.![endif]>![if>

E. 14

En date du 16 décembre 2013, M. A_____ a déposé une demande de prestations de l'assurance-invalidité (ci-après : AI) auprès de l'office de l'assurance-invalidité pour le canton de Vaud (ci-après : OAI), canton dans lequel il était domicilié.![endif]>![if>

E. 15

Par écrit du 6 février 2014, la Dresse D_____ a certifié que M. A_____ n'était, pour l'instant, pas en mesure de participer à une quelconque procédure administrative à son encontre, avait besoin de retrouver une bonne stabilité psychique lui permettant de répondre aux questions posées, une période d'au moins quatre mois étant encore nécessaire pour espérer atteindre cette stabilité.![endif]>![if>

E. 16

Par correspondance du 10 février 2014, sous la plume d'un avocat, M. A_____ a interpellé le département à la suite de ce qui semblait être une erreur dans la fixation de son taux d'activité pour le mois de janvier 2014. Il avait en effet constaté, à la simple lecture de son décompte de salaire pour le mois de janvier 2014, que ledit décompte faisait état d'un taux d'activité de 60 %. Étant donné que son taux d'activité était de 80 %, le décompte de salaire de janvier 2014 était erroné et devait être corrigé.![endif]>![if> Le 26 février 2014, le département a rappelé, en se fondant sur la lettre du 25 novembre 2011, signée par la conseillère d'État, que le taux d'activité de M. A_____ était de 60 %. Il avait effectivement été augmenté à 80 % de façon temporaire pour la période du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2013. À compter de janvier 2014, l'intéressé était à nouveau à 60 %. S'en est suivi un échange de courriers au sujet du taux d'activité du fonctionnaire, puis une procédure (cause A/2608/2014) faisant suite à un recours formé le 3 septembre 2014 par M. A_____, rejeté par arrêt de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) du 27 juin 2015 (ATA/111/2015), qui confirmait que celui-ci s'était vu appliquer, dès le 1^{er} janvier 2014, un taux d'activité à 60 % et des revenus réduits en conséquence pendant une période où il était malade, bien que cette situation soit lourde de conséquences, principalement financières, pour le recourant.

E. 17

Entretemps, par lettre du 11 juillet 2014, le Dr C_____ a informé le directeur administratif RHG avoir reçu M. A_____ la veille à sa consultation de médecin du travail et obtenu les informations qu'il avait demandées à son « médecin thérapeute ». Ce dernier avait procédé à une « réévaluation de la situation en vue de déterminer sa capacité de participer à des séances de préparation du retour au travail ainsi qu'à une procédure administrative le concernant ». La conclusion était que l'intéressé avait encore besoin de temps pour retrouver un bon équilibre psychique le rendant apte à de telles participations, d'autant plus qu'il devrait affronter en juillet une intervention chirurgicale suivie d'un temps de convalescence. Le « médecin thérapeute » reverrait M. A_____ au mois de septembre 2014 afin de réévaluer la situation.![endif]>![if>

E. 18

À la demande formulée le 7 octobre 2014 par la hiérarchie de M. A_____, celui-ci a été convoqué le 10 octobre 2014 pour se présenter à la consultation du Dr E_____ le 15 octobre suivant.![endif]>![if>

E. 19

Par courrier du 19 novembre 2014, le directeur administratif RHG a fait part à M. A_____ de que, son absence ayant duré plus de six cents jours civils au 30 novembre 2014 sur une période de mille nonante-cinq jours, son droit au traitement prendrait fin après sept cent trente jours, soit après le 6 avril 2015 si l'absence devait se poursuivre, et l'a invité à transmettre à la Caisse de pension de l'État de Genève (ci-après : CPEG) une copie de l'accusé de réception délivré par l'OAI.![endif]>![if>

E. 20

Par courriel du 16 décembre 2014, une psychologue du SPE a indiqué au directeur administratif RHG qu'elle avait reçu M. A_____ et constaté qu'il semblait très difficile pour le moment d'envisager une rencontre avec sa hiérarchie. Il était très vraisemblable que l'arrêt de travail allait perdurer encore. Les démarches concernant l'AI et la CPEG avaient été effectuées et suivaient leur cours.![endif]>![if>

E. 21

Par lettre du 18 mars 2015, le directeur administratif RHG a confirmé à M. A_____ que, son absence durant désormais depuis plus de sept cents jours sur une période de mille nonante-cinq jours civils et se poursuivant, son droit au traitement prendrait fin après sept cent trente jours, soit après le 6 avril 2015.![endif]>![if>

E. 22

Par préavis médical du 25 mars 2015 dans le cadre du « processus retour au travail », le Dr F_____, médecin associé en santé-travail au sein du SPE, a, suite à sa consultation du 3 mars précédent, confirmé au DETA que M. A_____ était « toujours en incapacité totale à reprendre une quelconque activité au sein de l'administration ».![endif]>![if>

E. 23

Par courrier du 27 mars 2015, M. A_____ a transmis à sa hiérarchie – à savoir la direction générale de l'environnement (ci-après : DGE) – un certificat du même jour de la Dresse D_____ attestant que sa capacité de travail était, pour cause de maladie, nulle du 6 juin 2013 au 2 avril 2015 et entière dès le 3 avril 2015. M. A_____ écrivait rester dans l'attente des instructions de sa hiérarchie quant au détail de la reprise de travail, lui signalant

toutefois qu'il devait se rendre à un rendez-vous médical non déplaçable le 7 avril 2015 pour toute la journée.![endif]>![if>

E. 24

Par lettre du 1^{er} avril 2015, le directeur administratif RHG a indiqué à M. A_____ qu'il n'y avait pas lieu de se présenter à la DGE avant que cette dernière dispose du résultat de l'évaluation médicale qui avait, étant donné la teneur du certificat du 27 mars 2015 produit et l'échéance proche des sept cent trente jours d'absence, été demandée au SPE, lequel devait convoquer l'intéressé dans les meilleurs délais. Le résultat de cette nouvelle évaluation médicale conditionnait pleinement la suite du processus.![endif]>![if>

E. 25

Par courrier du 2 avril 2015 signé par le Dr F_____ et la Dresse G_____, médecin du travail, le SPE a informé la directrice des ressources humaines et gestion du DETA (ci-après : DRHG) qu'en raison du caractère récent de son préavis médical du 25 mars 2015, sa position actuelle restait identique à celle mentionnée dans ledit préavis. Était mentionné un préavis médical du 25 novembre 2014 qui stipulait que l'absence de M. A_____ serait de longue durée et concluait à « l'incapacité à participer à des réunions dans le cadre des procédures administratives le concernant ».![endif]>![if>

E. 26

Par courriel du matin 8 avril 2015, la DRHG, faisant suite à un entretien téléphonique de la veille avec l'avocat de M. A_____, a transmis audit conseil le préavis médical du SPE du 2 avril 2015.![endif]>![if>

E. 27

Par courriel de l'après-midi du même jour, M. A_____, par son avocat, a répondu à la DRHG que « le caractère récent d'un préavis [n'était] pas un motif suffisant pour refuser une aptitude au travail ». En outre, il résultait du préavis médical du 25 mars 2015 que son état de santé était en amélioration, puisque ce dernier préavis ne faisait plus état que d'une simple incapacité de travail et non plus, comme le 26 novembre 2014, d'une « incapacité à participer à des réunions dans le cadre des procédures administratives le concernant ». Il n'y avait rien d'étonnant à ce que cette évolution favorable ait poursuivi son chemin. M. A_____ s'étonnait beaucoup que le SPE puisse s'exprimer sans l'avoir reçu à sa consultation. Une reprise au taux de 60 % – soit 24 h par semaine – était parfaitement envisageable. Le préavis médical du 2 avril 2015 n'emportait dès lors pas la conviction. Ce n'était pas le travailleur qui devait apporter des preuves particulières autres que le certificat médical qui lui avait été remis. L'employeur devait donc choisir un médecin-conseil, pouvant se déterminer tant sur l'avis du psychiatre traitant que sur celui du SPE. En attendant, son inaptitude au travail n'était pas établie. Il avait valablement offert ses services ; si l'employeur refusait la prestation de travail, il lui appartenait de payer le traitement.![endif]>![if>

E. 28

Par courriel du 12 avril 2015, la DRHG a répondu à l'avocat que ses arguments n'étaient pas susceptibles de remettre en cause le bien-fondé de l'avis du SPE du 3 (recte : 2) avril 2015. En effet, c'était en tant que spécialiste en santé du travail que le SPE avait suivi M. A_____ depuis près de deux ans et s'était prononcé à plusieurs reprises sur l'inadéquation de son état notamment avec la reprise de son activité professionnelle. Compte tenu de cet

historique ainsi que des constatations faites le 3 mars 2015 en consultation, le SPE avait estimé que M. A_____ n'avait pas pu recouvrer sa capacité de travail en moins d'un mois, raison pour laquelle il s'était limité à confirmer le 2 avril 2015 son précédent diagnostic. En l'état, il n'y avait pas matière à solliciter l'expertise d'un médecin-conseil, étant donné que le dernier préavis du SPE ne laissait aucun doute quant à l'inaptitude de l'intéressé à reprendre une quelconque activité au sein de l'administration cantonale.![endif]>![if>

E. 29

Par courrier du 13 avril 2015, le directeur général de la DGE a convoqué M. A_____ à un entretien fixé au 4 mai 2015 à 13h00, dont l'objectif était de l'entendre au sujet de son incapacité à exercer ses activités pour des raisons de santé, incapacité qui était susceptible de conduire à la résiliation de ses rapports de service pour motif fondé, en vertu des art. 21 al. 3 et 22 let. c de 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). M. A_____ pouvait se faire accompagner par une personne de son choix. Par ailleurs, il serait procédé à un entretien sous forme écrite s'il ne pouvait pas être présent.![endif]>![if>

E. 30

Par lettre de son conseil du 14 avril 2015, M. A_____ a confirmé à la DRHG offrir ses services, ayant désormais récupéré sa capacité de travail, et, vu le refus de son employeur, l'a mis en demeure de lui verser l'intégralité des droits salariaux malgré l'absence de travail effectué. Il n'avait en outre pas eu d'autre choix que de s'inscrire à l'assurance-chômage.![endif]>![if>

E. 31

Par pli du 21 avril 2015, la DRHG a pris note de la position de M. A_____ .![endif]>![if>

E. 32

Par télécopie du 4 mai 2015 à 10h55, un avocat associé de l'étude du conseil de M. A_____ a informé le directeur général de la DGE que ledit conseil était actuellement bloqué au Portugal en raison d'une grève, de sorte qu'il ne pourrait pas assister M. A_____ à l'entretien prévu l'après-midi. Cet avocat était la seule personne qui connaissait le dossier. Était sollicité le report de l'entretien à une date ultérieure, le conseil allant contacter la DGE dès son retour pour fixer à bref délai une nouvelle date.![endif]>![if>

E. 33

Par pli du 5 mai 2015, le directeur général de la DGE a informé l'étude d'avocats que, vu l'absence de M. A_____ et de son conseil, il serait procédé à un entretien sous forme écrite.![endif]>![if>

E. 34

Par courrier et fax du 6 mai 2015, l'avocat de M. A_____ a fait part au directeur général de la DGE de sa disponibilité pour fixer une nouvelle date d'entretien et lui a demandé de faire en sorte que l'« attestation de l'employeur » à l'intention de l'assurance-chômage – qu'il avait déjà sollicitée en vain le 20 avril 2015 – soit établie sans délai.![endif]>![if>

E. 35

Par écrit du 7 mai 2015, le directeur général de la DGE a maintenu qu'il serait procédé à un entretien en la forme écrite.![endif]>![if>

E. 36

Par lettre du 8 mai 2015, le directeur général de la DGE a communiqué à M. A_____ le compte rendu de l'« entretien de service » – termes utilisés sous concerne et deux fois dans le corps du texte – tenu le même jour, en la forme écrite, et l'a prié de le signer pour en avoir pris connaissance et le retourner dans les dix jours dès réception.![endif]>![if> À teneur dudit document, qui était signé par le directeur général de la DGE et le directeur administratif RHG et qui avait pour titre « Entretien », M. A_____ avait, au 6 avril 2015, comptabilisé sept cent trente jours civils d'absence pour une incapacité de travail sur une période de mille nonante-cinq jours. L'employeur envisageait de résilier les rapports de service pour motif fondé, en vertu des art. 21 al. 3 et 22 let. c LPAC, et n'envisageait pas de rechercher préalablement si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspondrait à ses capacités, étant donné que son état de santé ne lui permettait plus de remplir les devoirs de sa fonction dans quelque poste que ce soit, référence étant faite aux art. 21 al. 3 LPAC ainsi que 5 al. 1 et 46A al. 1 du 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). Était annexé à ce compte rendu le courrier du SPE du 2 avril 2015, de même qu'un courriel du Dr F_____ adressé le 29 avril 2015 notamment au directeur administratif RHG et dans lequel ce médecin écrivait : « Pour répondre à votre question, j'ai contacté la Dresse D_____ après avoir pris connaissance de son certificat du 27.3.2015. Pour précisions, notre courrier du 2.4.2015 ne représente pas un nouveau préavis, mais un positionnement du service par rapport à mon préavis du 25.3.2015 (Il n'y a pas eu de nouvelle consultation depuis le 3.3.2015) ».

E. 37

Par pli du 11 mai 2015, le directeur administratif RHG a répondu au courrier et fax du conseil de M. A_____ du 6 mai 2015, maintenant sa position relative à l'entretien sous forme écrite, et a transmis la copie d'un courrier adressé par la DRHG à l'intéressé lui expliquant que parmi les éléments requis par le formulaire « attestation de l'employeur » à l'intention de l'assurance-chômage, il y avait lieu d'attester que la lettre de congé avait été communiquée, ce qui n'était actuellement pas le cas.![endif]>![if>

E. 38

Par lettre de son avocat du 13 mai 2015, M. A_____ a contesté que le document du 8 mai 2015 soit un compte rendu d'entretien, puisque celui-ci n'avait pas eu lieu. Par ailleurs, la décision d'entamer une procédure écrite était contestable, car l'entretien de service n'avait pas pu avoir lieu le 4 mai 2015 uniquement à cause d'un empêchement imprévisible et incontournable concernant le conseil, un cas de force majeure ne pouvant pas affecter ses droits. Les conditions pour procéder à un entretien de service par écrit n'étaient donc pas remplies. Le manque de respect à l'obligation de bienveillance inhérente aux rapports de travail, dans l'attitude de l'employeur, confirmait l'hostilité et la volonté de celui-ci de mettre M. A_____ à l'écart. Cela dit, ce dernier avait bien reçu l'envoi du 8 mai 2015 et les documents annexés, la présente lettre valant donc accusé de réception et satisfaisant à la demande d'obtenir une signature de la part de l'intéressé. Celui-ci contestait fermement tant la forme que le contenu du pli reçu.![endif]>![if>

E. 39

Par courrier du 21 mai 2015 adressé au conseil de M. A_____, le directeur administratif RHG a notamment pris note que celui-ci contestait tant la forme que le contenu du compte rendu de l'entretien.![endif]>![if>

E. 40

Par décision du 27 mai 2015, déclarée exécutoire nonobstant recours et notifiée le lendemain, le conseiller d'État en charge du DETA a résilié les rapports de service de M. A_____ avec effet au 31 août 2015, pour motif fondé, à savoir disparition durable d'un motif d'engagement.![endif]>![if> Le fait que son avocat ait été retenu au Portugal en raison d'une grève et qu'il ne pouvait ainsi pas l'assister ne pouvait pas être considéré comme étant un motif fondé au sens de l'art. 16 al. 2 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10) et justifier une prolongation de délai. Le SPE avait analysé la question de l'aptitude de M. A_____ à retourner au travail sous un angle plus large que celui de son psychiatre traitant, puisque non limité aux aspects psychiatriques. De plus, ce certificat de reprise, établi dix jours avant la fin du droit au traitement de l'intéressé, se limitait à le déclarer sans autre apte à reprendre son activité malgré sept cent trente jours d'absence et ne permettait pas, par conséquent, de conclure que le psychiatre traitant avait déterminé en connaissance de cause et en toute objectivité si son état de santé était en adéquation avec son activité professionnelle. En outre, bien que sa reprise fût prévue le Vendredi Saint 3 avril 2015 – en réalité le mardi 7 avril 2015, lendemain de la fin du droit au traitement, M. A_____ n'aurait pu reprendre son activité que le 8 avril 2015 étant donné qu'il était en visite médicale toute la journée du 7 avril 2015. Enfin, aucun élément ne permettait de mettre en doute l'objectivité prépondérante du préavis médical du SPE, acteur important dans la procédure en cas d'arrêt de travail pour des raisons de santé, qui visait à favoriser dans la mesure du possible le retour au travail des membres du personnel de l'administration cantonale. Dans ces conditions, la valeur probante du dernier préavis du SPE primait celle du certificat de reprise du travail établi le 27 mars 2015 par le psychiatre traitant.

E. 41

Par acte expédié le 29 juin 2015 au greffe de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), M. A_____ a formé recours contre cette décision du 25 (recte : 27) mai 2015. Il concluait préalablement à ce que ladite chambre ouvre les enquêtes, ordonne au SPE de lui communiquer une copie intégrale de toutes données (y compris des notes personnelles et des messages électroniques) au sujet du recourant, ordonne l'audition du Dr C_____ et lui réserve la possibilité de solliciter l'audition d'autres témoins après la production des documents sollicités. Il concluait principalement à la constatation que la décision querellée était nulle et à la condamnation de l'État de Genève à lui verser l'intégralité des prestations salariales depuis le 3 avril 2015, subsidiairement à l'annulation de la décision attaquée et la condamnation de l'État de Genève à lui verser l'intégralité des prestations salariales depuis le 3 avril 2015, plus subsidiairement à la constatation que ladite décision était contraire au droit et à ce que la chambre administrative propose sa réintégration au DETA, dans tous les cas à la condamnation de l'État de Genève « en tous les frais et dépens », y compris une indemnité équitable au titre de participation aux honoraires de son avocat.![endif]>![if> Son droit d'être entendu avait été violé, d'une part par la violation de l'art. 44 al. 1, 2 et 6 RPAC car l'intimé aurait dû faire l'effort de répondre à ses sollicitations, par l'intermédiaire de son conseil, et fixer une audience

verbale à brève échéance après le 5 mai 2015, d'autre part par la violation de l'art. 44 al. 7 RPAC car le délai de trente jours offert au membre du personnel pour formuler des observations n'avait pas été respecté par le DETA. Son droit d'être entendu avait été violé dans sa substance même puisqu'il n'avait eu aucune occasion de s'exprimer, même dans un cadre informel, en relation avec la décision de résiliation qui était envisagée par l'intimé ; l'exercice défaillant de son droit d'être entendu qui avait été permis par le DETA confinait à un exercice purement pro forma. Ce vice était donc particulièrement grave, de sorte que la décision litigieuse était nulle. Sur le fond, il n'y avait pas de motif fondé de résiliation. En particulier, le préavis du SPE du 25 mars 2015 portait sur une situation médicale qui existait le 3 mars 2015 et sa valeur probante s'étendait pour un mois depuis cette dernière date, soit environ jusqu'au 3 avril 2015. Il n'y avait donc pas contradiction entre ce préavis et le certificat de son psychiatre traitant du 27 mars 2015 qui établissait une capacité totale de travail dès le 3 avril 2015. En outre, la décision litigieuse se fondait sur une situation médicale antérieure de presque trois mois. Vu ce délai et le processus d'amélioration en cours de l'état de santé du recourant, la position prise par l'intimé n'était nullement convaincante. Enfin, bien qu'apte au placement du point de vue de l'assurance-chômage, le recourant n'avait été mis au bénéfice d'aucune mesure visant son reclassement, en violation du droit.

E. 42

Dans sa réponse du 3 août 2015, le DETA, représenté par l'OPE, a conclu au rejet du recours dans la mesure de sa recevabilité et à la mise des frais à la charge du recourant. L'entretien sous forme écrite du 8 mai 2015 n'était pas un entretien de service au sens de l'art. 44 RPAC. Il était pour le moins surprenant que le psychiatre traitant du recourant établisse le 27 mars 2015 un certificat de reprise pour un vendredi, qui plus était le Vendredi Saint et, en l'occurrence, trois jours avant la fin de son droit au traitement.

E. 43

Par lettre du 18 septembre 2015, M. A_____ a demandé à la chambre administrative de pouvoir se déterminer sur la portée de la décision de subrogation de la caisse de chômage du 16 septembre précédent.

E. 44

Par écriture du 27 octobre 2015, le recourant, après s'être plaint du caractère jugé dénigrant et éloigné des faits de la réponse du DETA – qui avait allégué que, si les pilotes de la compagnie aérienne portugaise avaient bien été en grève du 1^{er} au 10 mai 2015, aucun vol pour Genève n'avait été annulé avant le 10 mai –, et a confirmé solliciter les mesures d'instruction comme demandé dans son recours en précisant les allégués à prouver. Il a par ailleurs présenté des éléments nouveaux et censés prouver sa capacité de travail entière dès le 3 avril 2015. Par certificat du 29 juin 2015, la Dresse D_____ avait confirmé les termes de son certificat du 27 mars 2015, ajoutant qu'il n'y avait actuellement plus de restriction médicale pour la reprise d'une activité professionnelle. Dans sa décision du 7 août 2015, le service de l'emploi, instance juridique chômage, du canton de Vaud, avait déclaré M. A_____ apte au placement à compter du 8 avril 2015, date de son inscription auprès de l'office régional de placement, avec un taux de disponibilité à l'emploi de 60 %. À l'examen du dossier et des déclarations de l'assuré, il apparaissait que celui-ci avait retrouvé une capacité de travail totale, sans restrictions,

depuis le 3 avril 2015, selon le certificat établi le 29 juin 2015 par la Dresse D_____. Dans leur rapport d'« examen clinique rhumatologique et psychiatrique » du 9 juin 2015, deux médecins du Service médical régional AI (ci-après : SMR) avaient retenu une capacité de travail exigible de M. A_____ à 100 % dans l'activité habituelle et dans l'activité adaptée, ce depuis le 3 avril 2015. Il n'y avait aucun diagnostic avec répercussion durable sur la capacité de travail. En revanche, étaient diagnostiqués, sans répercussion sur la capacité de travail, un status après mise en place d'une prothèse totale de la hanche droite le 30 juillet 2014 pour une arthrose, une probable arthrose de la hanche gauche, un épisode dépressif moyen avec syndrome somatique en rémission (F32.11) et d'autres troubles spécifiques de la personnalité (narcissique) non décompensés (F60.8), l'assuré étant un homme sensible, fragile psychologiquement, avec un besoin d'être respecté et admiré, ayant des difficultés à assumer l'échec et présentant une importante blessure narcissique. Selon les médecins du SMR et sur la base de leur examen, l'assuré présentait quelques traits dépressifs lorsqu'il était confronté à ses difficultés actuelles, mais cette symptomatologie anxio-dépressive était actuellement en rémission et ne justifiait plus une diminution de la capacité de travail. Il ressort notamment de ce rapport que l'apparition de la symptomatologie anxio-dépressive qui avait donné lieu à la prise en charge par la Dresse D_____ depuis le 6 juin 2013 – à raison d'une fois par semaine – était « réactionnelle à des conflits professionnels, l'assuré ne supportant plus les pressions émises par certains de ses collaborateurs et de la direction », et que, les 25 mars et 19 novembre 2014, la Dresse D_____ avait retenu les diagnostics d'épisode dépressif moyen depuis juin 2013, ainsi que d'autres troubles spécifiques de la personnalité, et attesté une incapacité totale de travail ; selon ce psychiatre traitant, le patient présentait alors une perturbation importante sur le plan émotionnel et il se sentait dépassé et en échec avec un sentiment d'injustice, d'impuissance et de désespoir ; ayant une personnalité narcissique, il souffrait d'une blessure narcissique importante ; toujours d'après la Dresse D_____, le risque suicidaire était élevé chez le patient qui était imprévisible et ne s'engageait pas à ne pas passer à l'acte auto-dommageable et à demander de l'aide. Par décision du 9 octobre 2015, l'OAI avait reconnu à M. A_____, pour la période du 1^{er} juin 2014 au 31 juillet 2015, le droit à une rente entière, basé sur un degré d'invalidité de 80 %. Pour le surplus, M. A_____ a confirmé solliciter les mesures d'instruction comme demandé dans son recours en précisant les allégués à prouver.

E. 45

Le 9 décembre 2015, le DETA s'est déterminé sur cette dernière écriture de M. A_____.!endif]>![if> On ne pouvait nier à l'employeur le droit de mettre fin aux rapports de service pour disparition durable d'un motif d'engagement lorsque le membre du personnel souffrait de problèmes de santé qui, bien que l'empêchant de remplir les devoirs de sa fonction, n'étaient pas reconnus par l'AI comme constitutifs d'invalidité. La chambre administrative disposait de tous les éléments dont elle avait besoin et pouvait renoncer à toute mesure d'instruction.

E. 46

Le juge délégué ayant informé les parties le 2 février 2016 qu'il n'entendait pas mettre en œuvre des mesures d'instruction complémentaires, M. A_____ a, le 3 mars 2016, formulé ses observations finales et produit de nouvelles pièces. Il y priait notamment la chambre administrative, « si nécessaire ou utile », d'ordonner au SPE de lui communiquer une copie intégrale du dossier le concernant et de procéder à l'audition, en qualité de témoins, des médecins concernés, à savoir les Drs C_____, E_____ et F_____.!endif]>![if>

E. 47

Par lettre du 17 mars 2016, la chambre administrative a informé les parties de ce que la cause était gardée à juger.!

E. 48

Pour le surplus, les arguments des parties seront, en tant que de besoin, repris dans la partie en droit ci-après.!

EN DROIT

1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 31 al. 1 et 32 al. 6 et 7 LPAC ; art. 17 al. 3 et 62 al. 1 let. a LPA).!

2. En vertu de l'art. 61 LPA, le recours peut être formé : a. pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation ; b. pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (al. 1) ; les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (al. 2).!

3. a. Le droit d'être entendu, garanti par les art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) et 41 LPA, sert non seulement à établir correctement les faits, mais constitue également un droit indissociable de la personnalité garantissant à un particulier de participer à la prise d'une décision qui touche sa position juridique. Il comprend, en particulier, le droit pour la personne concernée de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos. 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 consid. 3.2 ; 129 II 497 consid. 2.2, et les références). 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 ; 105 Ia 193 consid. 2b/cc).!

b. Dans le cadre d'une procédure judiciaire, le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; 131 I 153 consid. 3 ; arrêts du Tribunal fédéral 2C.58/2010 du 19 mai 2010 consid. 4.3 ; 4A.15/2010 du 15 mars 2010 consid. 3.2 et les arrêts cités ; ATA/432/2008 du 27 août 2008 consid. 2b). 4. En l'occurrence, la mise en œuvre des mesures d'instruction sollicitées par le recourant, en particulier la production des données du SPE le concernant et l'audition de témoins, ne permettrait pas de remettre en cause les appréciations des médecins du SPE retenant son inaptitude à reprendre une quelconque activité au sein de l'administration cantonale, pour des motifs qui seront exposés plus bas. Le dossier apparaît pour le reste complet et suffisant pour que la chambre de céans puisse trancher le litige en toute connaissance de cause.!

Les offres de preuve du recourant sont dès lors écartées. 5. a. Aux termes de l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un 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 ; les modalités sont fixées par règlement.!

Selon l'art. 22 LPAC, il y a motif fondé

lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de : a) l'insuffisance des prestations ; b) l'inaptitude à remplir les exigences du poste ; c) la disparition durable d'un motif d'engagement. b. 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 relatif à 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 (ATA/347/2016 du 26 août 2016 consid. 5e ; ATA/1343/2015 du 15 décembre 2015 consid. 8 ; ATA/82/2014 précité consid. 11). d. Par ailleurs, la procédure de licenciement pour motif fondé est formalisée au niveau du RPAC, en particulier en son art. 44 (ATA/783/2016 du 20 septembre 2016 consid. 5b ; ATA/82/2014 du 12 février 2014 consid. 10). Aux termes de l'art. 44 RPAC, intitulé « entretien de service », 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 ; il peut 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 peut être réduit lorsque l'entretien 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 ; elle rappelle le droit de se faire accompagner (al. 4) ; à la demande d'un des participants, un compte rendu d'entretien est établi dans les sept jours ; les divergences éventuelles 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) ; le droit d'être entendu est exercé de manière écrite dans les situations où un entretien de service ne peut pas se dérouler dans les locaux de l'administration en raison, notamment, de la détention du membre du personnel, de sa disparition, de son absence pour cause de maladie ou d'accident, ou de sa non-comparution alors qu'il a été dûment convoqué (al. 6) ; le supérieur hiérarchique transmet par écrit au membre du personnel les faits qui lui sont reprochés et lui impartit un délai de trente jours pour faire ses observations (al. 7). Ces prescriptions sont une concrétisation du droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. (ATA/1299/2015 du 8 décembre 2015 consid. 6). e. En vertu de l'art. 5 RPAC, le membre du personnel doit jouir d'un état de santé lui permettant de remplir les devoirs de sa fonction (al. 1) ; il peut en tout temps être soumis à un examen médical pratiqué sous la responsabilité du SPE (al. 2) ; suite à un examen médical, le médecin-conseil remet à l'intéressé, à l'OPE, au chef de service intéressé ainsi qu'à la caisse de prévoyance, une attestation d'aptitude, d'aptitude sous conditions ou d'inaptitude à occuper la fonction ; il précise les contre-indications qui justifient son

attestation (al. 3). Aux termes de l'art. 54 RPAC, en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident attestée par certificat médical, le traitement est remplacé par une indemnité pour incapacité de travail (al. 1) ; moyennant une prime payée par le fonctionnaire, l'État garantit la totalité du traitement à concurrence de sept cent trente jours civils, soit cinq cent vingt jours de travail (al. 2), étant précisé que la durée des prestations ne peut dépasser cette limite sur une période d'observation de mille nonante-cinq jours civils, soit sept cent quatre-vingts jours de travail (al. 5) ; lorsqu'une absence dépasse quarante-cinq jours ininterrompus pour des raisons médicales, la hiérarchie signale le cas au médecin-conseil de l'État ; ce dernier peut prendre contact avec le médecin traitant du membre du personnel et décide de toute mesure pour respecter tant la mission du médecin traitant que l'intérêt de l'État ; le médecin-conseil établit une attestation d'aptitude, d'aptitude sous condition ou d'inaptitude à occuper la fonction, et précise les contre-indications qui justifient son attestation (al. 3) ; l'État récupère les prestations que le fonctionnaire reçoit des assurances sociales cantonales ou fédérales ainsi que d'une institution de prévoyance (al. 6). f. À teneur de 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) ; 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). Selon la jurisprudence, l'autorité administrative est dispensée de l'obligation d'ouvrir une procédure de reclassement préalable à un licenciement si le médecin-conseil constate que le fonctionnaire n'est pas médicalement apte à reprendre un emploi quelconque au sein de l'État de Genève à court et moyen terme, même si le fonctionnaire concerné est prêt à collaborer à la mise en place de cette mesure alors que le délai de protection de la résiliation des rapports de service pour temps inopportun est échu (ATA/1299/2015 du 8 décembre 2015 consid. 9c ; ATA/585/2015 du 9 juin 2015 ; ATA/783/2014 du 7 octobre 2014). 6. a. En l'espèce, s'agissant des griefs du recourant afférents à la violation de son droit d'être entendu, la hiérarchie a, par courrier du 13 avril 2015, convoqué celui-ci à un « entretien » fixé le 4 mai, sans mention de l'art. 44 RPAC, dont l'objectif était de l'entendre au sujet de son incapacité à exercer ses activités pour des raisons de santé, incapacité qui était susceptible de conduire à la résiliation de ses rapports de service pour motif fondé, en vertu des art. 21 al. 3 et 22 let. c LPAC. En outre, le compte rendu de l'« entretien » du 8 mai 2015 ne contenait rien qui pourrait se référer à un entretien de service et ne portait que sur l'état de santé de l'intéressé et sur ses conséquences sur son aptitude à remplir les exigences d'un poste au sein de l'administration cantonale. b. Se pose toutefois la question de savoir si, avant la résiliation des rapports de service, l'intimé devait procéder à un entretien de service en application de l'art. 44 RPAC. La précision à l'al. 1 de l'art. 44 RPAC qu'un entretien de service a pour objet les manquements aux devoirs du personnel restreint le champ d'application de l'obligation pour l'employeur de procéder selon l'art. 44 RPAC et ne vise, au regard du texte clair de cette disposition réglementaire, que les manquements aux devoirs du personnel tels que notamment énoncés aux art. 20 ss RPAC. Un entretien de service au sens de l'art. 44 RPAC n'est ainsi pas nécessaire avant la résiliation des rapports de service si aucun manquement aux devoirs du personnel n'est reproché au collaborateur concerné (ATA/275/2015 du 17 mars 2015 consid. 6d), ce qui est le cas en l'occurrence. c. Ceci ne dispense nullement l'autorité de son devoir de respecter le

droit d'être entendu de celui-ci, à tout le moins en l'informant qu'une décision de licenciement peut être prononcée à son encontre et en lui permettant de s'exprimer à ce sujet (ATA/757/2015 du 28 juillet 2015 consid. 6). Dans le cas présent, à tout le moins depuis le 3 octobre 2013, les médecins du travail œuvrant au SPE – les « médecins-conseils de l'État » au sens du RPAC (MIOPE, Sollicitation des prestations du service de santé du personnel [SPE]) – ont à plusieurs reprises reçu l'intéressé et obtenu des certificats de son psychiatre traitant ou eu un contact avec ce dernier, dans le respect de l'art. 54 al. 3 RPAC. Ils se sont aussi prononcés sur l'aptitude, l'aptitude sous conditions ou l'inaptitude du recourant à occuper la fonction, au sens de cet alinéa, en retenant une « incapacité totale à reprendre une quelconque activité au sein de l'administration » par préavis médical du 25 mars 2015, confirmé par leur écrit du 2 avril 2015. Aucune règle du droit de la fonction publique ne prescrit des modalités particulières de mise en œuvre du droit d'être entendu du fonctionnaire par l'employeur lorsque ce dernier reçoit de tels avis de médecin-conseil de l'État et envisage de résilier les rapports de service, de sorte que, conformément à l'art. 41 2^{ème} phr. LPA – à teneur duquel les parties ne peuvent prétendre à une audition verbale sauf dispositions légales contraires –, le collaborateur n'est pas en droit d'exiger une audition verbale. 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 8C_62/2014 du 29 novembre 2014 consid. 2.3.1 ; 8C_861/2012 du 20 août 2013 consid. 5.2 ; 1C_560/2008 du 6 avril 2009 ; 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 doit également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (arrêts du Tribunal fédéral 8C_62/2014 précité consid. 2.3.1 ; 8C_861/2012 précité consid. 5.2 ; 8C_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 5.1 non publié aux ATF 136 I 39). Il n'est pas admissible, sous l'angle du droit d'être entendu, de remettre à l'employé une décision de résiliation des rapports de service en se contentant de lui demander de s'exprimer s'il le désire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_861/2012 précité consid. 5.2 ; Gabrielle STEFFEN, Le droit d'être entendu du collaborateur de la fonction publique : juste une question de procédure ?, in RJN 2005 p. 51 ss, plus spécialement p. 64). En l'occurrence, c'est par le courrier de sa hiérarchie du 13 avril 2015 que le recourant a pris connaissance de ce que celle-ci envisageait de le licencier ainsi que des motifs, soit son incapacité à exercer ses activités pour des raisons de santé. L'intéressé a pris position déjà par la lettre de son conseil du 14 avril 2015, en confirmant notamment, à la suite de ses courriers et courriels des 27 mars et 8 avril 2015, avoir récupéré sa capacité de travail. Il s'est également exprimé sur la question de son licenciement par le courrier de son avocat du 13 mai 2015. Certes, rien ne permet de mettre en doute l'impossibilité pour l'avocat de l'intéressé d'assister à l'entretien fixé au 4 mai 2015, aucun élément de fait n'attestant l'existence d'un vol de Porto à Genève ce même jour. Toutefois, l'audition orale du recourant par son employeur ne constituant pas une obligation à la charge de celui-ci, le refus de l'intimé de procéder à un nouvel entretien oral est en tout état de cause sans conséquence au plan juridique. Pour le reste, les circonstances et la procédure suivie par le DETA depuis le 13 avril 2015 ne permettent pas de retenir qu'il ne se serait pas intéressé à ce que le recourant avait à dire, ni qu'il n'aurait pas pris en compte les observations de celui-ci. d. Au regard de ce qui précède, les griefs du recourant relatifs à son droit d'être entendu sont écartés. 7. a. Quant au fond, concernant la question de l'existence d'un motif

fondé de résiliation des rapports de service, le recourant a été informé le 18 mars 2015 par l'intimé que, son absence pour incapacité de travail en raison d'une maladie durant désormais depuis plus de sept cents jours sur une période de mille nonante-cinq jours civils et se poursuivant, son droit au traitement prendrait fin après sept cent trente jours, soit après le 6 avril 2015, terme qui n'a pas été contesté. Le certificat de son psychiatre traitant du 27 mars 2015 n'était antérieur à ce terme que de dix jours, étant précisé que la date de recouvrement de la capacité entière de travail, le 3 avril 2015, correspondait au Vendredi Saint et que le travail ne pouvait donc le cas échéant être recommencé que le 7 avril 2015, jour où l'intéressé avait toutefois un rendez-vous médical non déplaçable pour toute la journée. Ainsi, sa reprise du travail n'aurait pu être possible, à teneur du certificat susmentionné du psychiatre traitant, que deux jours après le terme des sept cent trente jours d'absence et du droit au traitement. Ces circonstances permettent déjà de douter qu'un motif d'engagement subsistait alors, l'aptitude du recourant à exercer correctement son activité étant sérieusement sujette à caution (dans ce sens, ATA/1343/2015 précité consid. 12a).

b. De son argument selon lequel l'appréciation du Dr F_____, du SPE, suite à la consultation du 3 mars 2015 et formulée dans son préavis médical du 25 mars 2015 valait pour un mois, soit jusqu'au 3 avril 2015, le recourant déduit que le certificat de son psychiatre traitant du 27 mars 2015 retenant une capacité entière dès le 3 avril 2015 n'était pas contradictoire par rapport à l'appréciation du SPE, tandis que l'intimé tire de cet argument la conclusion que le « positionnement » de ce service du 2 avril 2015 était couvert par ce laps de temps d'un mois et donc pleinement valable. La pertinence de cet argument peut toutefois demeurer indéterminée. Il est en tout état de cause incontesté que les médecins du SPE, dont le Dr F_____, ont, par courrier du 2 avril 2015, maintenu leur position émise le 25 mars 2015, à savoir que l'intéressé était « toujours en incapacité totale à reprendre une quelconque activité au sein de l'administration », non seulement sur la base du caractère récent de ce dernier préavis, mais aussi d'un contact téléphonique avec le psychiatre traitant ayant suivi la remise du certificat du 27 mars 2015. Ils étaient dès lors suffisamment informés pour se prononcer en toute connaissance de cause sur le certificat de reprise – non motivé – établi le 27 mars 2015 par le psychiatre traitant, quelle que soit la valeur probante de celui-ci. Le fait que, dès le mois de mars 2015, l'état de santé du recourant était le cas échéant en amélioration – car il n'était plus question d'une impossibilité pour celui-ci de participer à une procédure administrative à son encontre – n'impliquait en tout état de cause pas nécessairement que l'intéressé était apte au travail au sein de l'administration cantonale. Rien n'indique que le Dr F_____ ne disposait pas des compétences ou connaissances nécessaires pour se positionner le 2 avril 2015 sur le certificat du psychiatre traitant, ni que ses évaluations, avec les autres médecins du SPE, n'aient pas été établies avec le sérieux requis. Le fait que ce médecin-conseil ait vu l'intéressé la première fois lors de la consultation du 3 mars 2015 importe peu, ce médecin ayant pu se fonder sur les appréciations des précédents médecins-conseils qui avaient vu le recourant. Au demeurant, ce dernier n'a pas contesté le contenu du préavis médical établi le 25 mars 2015 par le Dr F_____.

c. Or, de manière générale, le rôle du médecin-conseil de l'État consiste à aborder la question de l'aptitude au travail sous un angle plus large qu'un médecin psychiatre par exemple, puisque son examen peut porter sur tous les aspects médicaux en lien avec le cas qui lui est soumis (ATA/1343/2015 précité consid. 6c), en connaissance des besoins et risques concrets afférents aux fonctions concernées, et que les différents paramètres qu'il prend en considération ne sont pas nécessairement de nature à changer au cours du temps (ATA/870/2014 du 11 novembre 2014 consid. 18, en partie par

analogie). En outre, à teneur de l'art. 54 al. 3 RPAC, les collaborateurs du SPE doivent effectuer cette évaluation en prenant en considération à la fois l'activité du médecin traitant, et, partant, l'intérêt médical de son patient à recouvrer sa santé, mais aussi l'intérêt de l'État à n'employer que des collaborateurs aptes à remplir la fonction pour laquelle ils ont été engagés. Dès lors, s'ils viennent à détecter une situation problématique affectant cette aptitude, ils se doivent de la lui signaler, à défaut de quoi celui-ci risquerait lui-même de se voir reprocher de ne pas être intervenu pour protéger la santé de l'agent public concerné (ATA/1299/2015 précité consid. 10d).

d. Dans ces conditions, à l'instar des certificats du psychiatre traitant des 27 mars et 29 juin 2015, le rapport d'examen du SMR du 9 juin 2015, qui concerne l'AI et donc l'ensemble des activités professionnelles existantes, non les activités au sein d'un employeur précis – l'administration cantonale, qui est au surplus régie par des règles particulières –, n'est pas de nature à remettre en cause les appréciations des médecins du SPE. Il en va a fortiori de même de la décision du 7 août 2015 du service de l'emploi du canton de Vaud, qui se fonde uniquement sur le certificat du psychiatre traitant du 29 juin 2015. Au demeurant, le rapport du SMR susmentionné retenait, malgré la capacité de l'intéressé jugée entière à compter du 3 avril 2015, l'existence d'un épisode dépressif moyen avec syndrome somatique en rémission ainsi que d'autres troubles spécifiques de la personnalité (narcissique) non décompensés, l'assuré étant un homme sensible, fragile psychologiquement, avec un besoin d'être respecté et admiré, ayant des difficultés à assumer l'échec et présentant une importante blessure narcissique, et ayant présenté par le passé un risque suicidaire. Ces troubles diagnostiqués auraient pu poser problème durant l'activité du recourant auprès du DETA ainsi qu'après le 3 avril 2015, ce d'autant plus que sa symptomatologie anxio-dépressive était apparue en réaction aux conflits professionnels survenus au sein de l'intimé.

e. Ainsi, le recourant n'a présenté aucun élément susceptible de faire douter du bien-fondé du « positionnement » émis le 2 avril 2015 par les médecins du SPE, qui ont estimé que les motifs ayant conduit le psychiatre traitant à attester une capacité entière de travail dès le 3 avril 2015 n'étaient pas de nature à remettre en cause le caractère durable de leur appréciation découlant de la consultation du 3 mars 2015, formulée le 25 mars 2015 et portant sur toute activité au sein de l'administration cantonale.

f. Enfin, c'est de manière erronée que l'intéressé prétend que la décision querellée, rendue le 27 mai 2015, se fonderait sur une situation médicale antérieure de presque trois mois. Cette décision se fonde au contraire sur le positionnement émis le 2 avril 2015 par le SPE et, implicitement, sur l'absence de certificats ou rapports médicaux qui auraient suivi cet avis et auraient été de nature à le remettre en cause.

g. Dans ces circonstances, l'intimé pouvait admettre l'existence d'un motif fondé de licenciement.

8. Pour ce qui est du grief afférent à l'absence de procédure de reclassement, les médecins du SPE ont sans équivoque retenu la continuation d'une incapacité totale du recourant à reprendre une quelconque activité au sein de l'administration cantonale, sans évoquer une limitation de cette incapacité dans le temps.

Partant, au regard de la jurisprudence citée plus haut en relation avec l'art. 46A RPAC, le DETA était dispensé de l'obligation d'ouvrir une procédure de reclassement préalable au licenciement de l'intéressé, de sorte que ce dernier grief sera aussi écarté.

9. Vu ce qui précède, l'intimé n'a pas abusé ou excédé son pouvoir d'appréciation en prononçant la résiliation des rapports de service du recourant, étant précisé que l'intérêt public au bon fonctionnement du service prime sur celui, privé, du recourant à conserver son emploi, aucune autre mesure ne permettant de garantir la protection de cet intérêt public (ATA/1343/2015 précité consid. 12f).

La décision querellée étant conforme au droit, le recours sera rejeté.

10.

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA) et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).!

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