

GE_GERICHTE A/2341/2014 vom 28. Juli 2015

GE Cour de justice, 2015-07-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_2341_2014

FR: GE_GERICHTE A/2341/2014 du 28 juillet 2015

IT: GE_GERICHTE A/2341/2014 del 28 luglio 2015

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE ; RÉSILIATION ; FONCTIONNAIRE ; DROIT D'ÊTRE ENTENDU ; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL) | Violation du droit d'être entendu lors de la résiliation des rapports de service après onze années d'arrêt de travail pour cause de maladie, le fonctionnaire n'ayant pas pu s'exprimer avant que soit prise la décision de le licencier. Le licenciement étant contraire au droit, il est annulé. Nonobstant l'impossibilité de réintégrer le recourant, aucune indemnité au sens de l'art. 31 LPAC ne lui sera accordée, compte tenu de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, en particulier de l'absence de versement de salaire depuis dix ans. | Cst.29; LPAC.31

Erwägungen

E. 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 (consid. 5.2 non publié aux ATF 136 I 39 de l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_158/2009 du 2 septembre 2009 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_643/2011 du 21 juin 2011 consid. 4.3 et les arrêts cités). 6) En l'espèce, l'incapacité totale de travailler du recourant a été formellement constatée par deux médecins conseils des B_____, après contact avec les médecins traitants, à la suite d'un examen médical pratiqué en 2004. Le 17 janvier 2006, l'OCAI refusait d'octroyer une rente AI au recourant au motif que son incapacité de travailler se situait entre 20 et 30 % en tant qu'employé de cuisine ou dans une quelconque activité adaptée. Ayant reçu copie de cette décision, les intimés n'avaient pourtant pas pris contact avec le recourant que ce soit pour lui proposer de reprendre son poste à un taux d'activité réduit ou pour entreprendre les démarches en vue d'un reclassement. Il résulte de la procédure que les B_____ ont totalement méconnu la situation personnelle de l'intéressé au moment où ils ont décidé de le licencier le 20 juin 2014, soit après onze années d'arrêt de travail. Par ailleurs, il ressort des éléments du dossier que Mme J_____, l'infirmière initialement en charge de son suivi, n'exerçait plus aux B_____ depuis deux ou trois ans, que les B_____ n'ont pas tenté de reprendre contact avec M. A_____ pour faire le point sur sa situation même après le départ de Mme J_____ et ont attendu onze années avant de le licencier car son nom n'apparaissait pas dans la liste des cas à soumettre au conseil d'administration. Les intimés n'ont pas permis au recourant de se prononcer sur la formalisation de son licenciement. Vu le nombre d'années écoulées et étant donné que l'infirmière qui était chargée de le suivre ne le suivait plus depuis deux ou trois ans, les B_____ auraient pu prendre contact avec le recourant ne serait-ce que pour l'informer qu'une décision de licenciement pouvait être prononcée à son encontre. Par ailleurs, le cas très singulier de l'intéressé exigeait une attention particulière des B_____. Les intimés ont ainsi clairement violé le droit d'être entendu du recourant

puisque'il n'a jamais eu l'occasion de se prononcer sur un éventuel licenciement. En outre, l'évolution de l'état de santé du recourant avait été jugée préoccupante par les médecins conseils des B_____ eux-mêmes en 2004. Les certificats médicaux de 2007 et 2008 versés au dossier faisaient état d'un épisode dépressif majeur qui se manifestait notamment par un sentiment d'incapacité et de dévalorisation depuis 2003, précisant également, qu'en dépit des efforts du patient et des soins spécialisés, sa maladie résistait en le maintenant dans une souffrance permanente. Les B_____ savaient que le recourant était une personne très fragile. Dès lors, il leur appartenait d'intégrer cet élément de fait et de prendre les mesures nécessaires. L'argumentation des intimés selon laquelle le recourant aurait renoncé à exercer son droit d'être entendu ne résiste pas à l'examen. En effet, ce dernier ne pouvait pas renoncer à ce droit, dès lors que l'éventualité d'un licenciement n'avait même pas été évoquée. Bien que l'on puisse comprendre la voie choisie par les intimés, elle ne se justifiait pas dans le cas d'une personne aussi fragilisée que M. A_____ et la particularité de ce cas ne laissait pas de place à un licenciement de fait étant donné qu'il ne remplissait pas les conditions. Partant, la violation du droit d'être entendu doit être retenue dans le cas d'espèce. Il sied toutefois de préciser que la situation du recourant se distingue de celle de la recourante dans l'arrêt ATA/275/2015 du 17 mars 2015, qui était au bénéfice d'une rente AI et avait épuisé son droit au traitement en 2011 puis été licenciée en 2014. Dans son cas, l'infirmière de santé du personnel avait assuré le suivi de la recourante pendant tout ce laps de temps. Aussi, il ressortait de l'état de fait qu'il n'avait pas été possible de lui trouver une nouvelle affectation au sein de l'établissement après l'échéance de son droit au salaire de sorte qu'elle ne pouvait pas prétendre que la situation n'allait pas aboutir à une résiliation des rapports de services. Tandis que dans le cas présent, les intimés ont laissé perdurer cette situation pour le recourant et prononcé son licenciement au bout de neuf années sans même avoir procédé à une réactualisation de son dossier.

7) a. La réparation d'un vice de procédure en instance de recours et notamment, du droit d'être entendu, n'est possible que lorsque l'autorité dispose du même pouvoir d'examen que l'autorité inférieure (ATA/452/2008 du 2 septembre 2008 consid. 2b ; ATA/430/2008 du 27 août 2008 consid. 2 ; Pierre MOOR, Droit administratif, Les actes administratifs et leur contrôle, vol. 2, 2^{ème} éd., 2002, ch. 2.2.7.4 p. 283). Tel n'est pas le cas en l'espèce, la chambre de céans ne pouvant revoir l'opportunité d'une décision de licenciement et substituer, dans ce cadre, sa propre appréciation à celle de l'autorité intimée (ATA/525/2011 du 30 août 2011).

b. Une décision entreprise pour violation du droit d'être entendu n'est en principe pas nulle, mais annulable (arrêt du Tribunal fédéral 2P.207/2001 du 12 novembre 2001 consid. 5a. et les arrêts cités ; ATA/32/2010 du 11 mai 2010 et les références citées ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2011, ch. 916 p. 312). D'après la jurisprudence, la nullité n'est reconnue que si le vice dont la décision est entachée est particulièrement grave, s'il est manifeste ou du moins facilement décelable et si, en outre, la constatation de la nullité ne met pas sérieusement en danger la sécurité du droit (ATA/386/2011 du 21 juin 2011 et les références citées ; Thierry TANQUEREL, op.cit., ch. 910 p. 310).

c. Le recourant n'a ainsi jamais eu l'occasion de s'exprimer sur son licenciement avant que celui-ci ne soit décidé. Toutefois, il ressort du dossier que les deux parties n'avaient pas réussi à communiquer d'une manière à éviter certains malentendus relatifs à la réalité de l'état de santé du recourant et à l'éventuelle reprise de son activité. En outre, il est nécessaire de tenir compte du fait que les uns et l'autre se sont accommodés de la situation d'une absence de travail, respectivement, d'une absence de traitement durant plusieurs années avec les dispositions que cela implique. La chambre administrative ne

disposant pas du même pouvoir de cognition que l'autorité inférieure, la méconnaissance du droit d'être entendu ne peut pas être réparée par le biais de la présente procédure. Au vu de ce qui précède, la violation du droit d'être entendu du recourant même grave ne peut entraîner la nullité de la résiliation des rapports de service mais uniquement le constat que le licenciement est contraire au droit et son annulation. 8) a. Selon l'art. 31 al. 1 LPAC, tout membre du personnel dont les rapports de services ont été résiliés peut recourir à la chambre administrative pour violation de la loi. Si la chambre administrative retient que le licenciement est contraire au droit, elle peut proposer à l'employeur la réintégration (art. 31 al. 2 LPAC). En cas de décision négative de celui-ci, elle fixe une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à un mois du dernier traitement brut, ni supérieur à six mois pour les employés, respectivement vingt-quatre mois pour les fonctionnaires (art. 31 al. 3 LPAC).!endif> b. Dans ses derniers arrêts en matière de licenciement d'agents publics, la chambre administrative a procédé à une analyse détaillée de l'évolution de sa jurisprudence pour arriver à la conclusion que le moyen d'obtenir réparation du caractère infondé du licenciement était de ne pas faire dépendre complètement le droit à une indemnité, ainsi que la quotité de celle-ci de la possibilité d'une réintégration. Il y a lieu désormais de tenir compte de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce et de les apprécier sans donner une portée automatiquement prépondérante à certains aspects, comme le fait d'avoir ou non retrouvé un emploi en cours de procédure (ATA/744/2014 du 23 septembre 2014 consid. 4b ; ATA/258/2014 du 15 avril 2014 consid. 8 ; ATA/196/2014 du 1 er avril 2014 consid. 12 ; ATA/195/2014 du 1 er avril 2014 consid. 12 ; ATA/194/2014 du 1 er avril 2014 consid. 14 ; ATA/193/2014 du 1 er avril 2014 consid. 16). 9) En l'espèce, le recourant a cessé de travailler pour cause de maladie dès le 1 er décembre 2003, il a épuisé son droit au traitement le 13 avril 2005 et a été licencié par les B_____ le 20 juin 2014. Ainsi, lorsqu'il a été formellement licencié, il ne recevait plus de rémunération de la part des B_____ depuis neuf ans.!endif> Comme précédemment mentionné, l'incapacité totale de travailler du recourant pouvait être remise en question par les intimés suite à la décision de l'OCAI de 2006. Toutefois, ce manquement apparaît ne pas avoir induit des conséquences dans les circonstances particulières du présent cas et ne saurait, partant, remettre en tant que tel en cause le fait que les rapports de travail se sont éteints avec les années, de sorte qu'il est compréhensible qu'une réintégration ne soit pas envisageable selon les B_____. Par ailleurs, même après le départ de l'infirmière du personnel qui le suivait initialement, le recourant n'avait pas tenté d'entrer en contact avec les intimés ne serait-ce pour les informer de l'amélioration de son état de santé. En effet, pendant deux ou trois années, il s'était accommodé de ne pas avoir de nouvelles de son employeur et de ne plus être suivi par une infirmière du personnel. Au demeurant, il ressort du certificat médical établi le 19 juillet 2014 que l'état de santé du recourant s'était amélioré dans les douze dernières semaines et cette amélioration était telle, qu'il était passé d'une incapacité totale de travailler à une capacité de travail de 40 %. En d'autres termes, avant d'être formellement licencié, l'état de santé du recourant s'était déjà amélioré. Pourtant ce dernier n'avait toujours pas jugé nécessaire d'en faire part aux B_____. Toutefois, en dépit de sa maladie, il a été en mesure de réagir suite à son licenciement et d'entreprendre toutes les démarches utiles afin de s'y opposer. Il lui restait donc une capacité résiduelle de réaction, de sorte que la passivité dont il avait preuve ne saurait être pleinement justifiée. En outre, il ressort des certificats médicaux de 2008 et 2009, que son incapacité de travail était de 100% et qu'une reprise de travail aurait été incompatible avec son état de santé. De surcroît, c'est seulement en juillet 2014, soit après la résiliation formelle des rapports de

travail, que son médecin traitant a admis la possibilité d'une réinsertion professionnelle et une capacité de travail à 40% sans toutefois préciser clairement à partir de quelle date cette reprise pourrait être effective. Vu l'écoulement de neuf années entre la fin de son droit au traitement et la résiliation formelle des rapports de services, on ne voit pas de quelle manière la décision de licenciement du 20 juin 2014 a concrètement modifié la situation du recourant dans la mesure où il n'était plus rémunéré depuis 2005. En tenant compte de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, en particulier de l'absence de versement de salaire depuis dix ans, la chambre de céans ne peut que constater le caractère illicite du licenciement, sans qu'il soit donné suite à une indemnité au sens de l'art. 31 LPA. 10) Le recours sera donc admis. Vu l'issue du litige, aucun émolument ne sera perçu (art. 87 al. 1 LPA) et une indemnité de procédure de CHF 1'000.-, à la charge des B_____, sera allouée au recourant (art. 87 al. 2 LPA). !

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