

GE_GERICHTE A/2553/2008 vom 4. November 2008

GE Cour de justice, 2008-11-04, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_2553_2008

FR: GE_GERICHTE A/2553/2008 du 4 novembre 2008

IT: GE_GERICHTE A/2553/2008 del 4 novembre 2008

Erwägungen

E. 1

Monsieur X_____, né le Y_____, a été engagé par l'Etat de Genève (ci-après : l'Etat) à partir du 1^{er} janvier 2001. Il a débuté son activité comme auxiliaire, en tant que commis administratif 5, à l'office O_____.

E. 2

Le 25 juillet 2001 sa situation a été modifiée et il est devenu gestionnaire expert O_____ auxiliaire, avec effet au 1^{er} juillet 2001.

E. 3

A dater du 1^{er} janvier 2003, l'intéressé a été transféré à l'office C_____, auprès du département de l'aménagement, de l'équipement et du logement, dont les compétences en la matière ont été reprises depuis lors par le département des constructions et des technologies de l'information (ci-après : DCTI), en qualité de chef du service D_____.

E. 4

L'intéressé a été nommé fonctionnaire à partir du 1^{er} janvier 2004.

E. 5

A l'automne 2004, une réorganisation de la direction de l'office C_____ a été initiée.

E. 6

Le 13 mars 2006, l'intéressé a présenté une demande de mutation en raison de divergences de vues quant à cette réorganisation. Plusieurs autres collaborateurs ont fait une demande similaire.

E. 7

Simultanément, l'intéressé a postulé à de nombreux postes vacants au sein de l'Etat. Entre autres, il a déposé des candidatures à l'office cantonal des personnes âgées (ci-après : OCPA), à l'office cantonal de l'assurance-invalidité (ci-après : OCAI), à l'instruction publique comme responsable du service des remplacements, puis comme administrateur d'école pour l'école de traduction et d'interprétation, auprès du service des autorisations et patentes, au service du protocole, au pouvoir judiciaire comme contrôleur adjoint des comptes de tutelles et curatelles ainsi qu'à l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail (ci-après : OCIRT). Ses démarches n'ont abouti à aucun résultat.

E. 8

Suite à un protocole d'accord entre les associations représentatives du personnel et le Conseil d'Etat, ce dernier a décidé le 28 mars 2007, d'adopter un dispositif en cas de suppression de poste (ci-après : le dispositif) sous forme de directive. Ce document

prévoyait notamment que les collaborateurs dont le poste était supprimé étaient prioritaires sur les postes vacants et que l'office du personnel de l'Etat (ci-après : OPE) pouvait imposer leur candidature lorsque leurs compétences étaient en adéquation avec un poste vacant.

E. 9

Le 24 avril 2007, M. X_____ a été officiellement informé de la suppression de son poste prévue pour fin juin 2008. Monsieur V_____, directeur général de l'office C_____, Monsieur W_____, alors collaborateur à la division des ressources humaines du DCTI, Madame Z_____, conseillère en ressources humaines à l'OPE ainsi que l'intéressé ont participé à cet entretien. A cette occasion, Mme Z_____ a expliqué que l'OPE entreprendrait des recherches de poste, conformément au paragraphe 4 du dispositif. Si un poste correspondant au profil et aux compétences de M. X_____ était ouvert, l'OPE interviendrait pour soutenir la candidature de ce dernier. Le dispositif offrait la possibilité aux collaborateurs dont le poste était supprimé d'entreprendre un bilan professionnel, de valider des acquis professionnels ou de suivre des formations. Mme Z_____ suggérait à M. X_____ de démarrer au plus vite des entretiens de suivi avec M. W_____ afin d'établir un profil de compétences et d'identifier les besoins éventuels (bilan, formation, aide à la rédaction d'un CV, etc.). Un accompagnement par M. W_____ était prévu par le dispositif également dans les six mois suivant la fin du contrat. Cette mesure pouvait même être réalisée via un cabinet externe d'aide à la transition de carrière.

E. 10

Un deuxième entretien a eu lieu trois mois plus tard, soit le 26 juillet 2007. Il a réuni les mêmes participants. La direction de l'office C_____ a réaffirmé son soutien concernant les formations que M. X_____ a souhaité suivre, à savoir, excel, la comptabilité et la gestion de projets ainsi que ses postulations. Pour sa part, Mme Z_____ affirmait être en mesure d'imposer une candidature interne si elle devait estimer que le candidat avait les compétences requises. A ce propos, elle avait trouvé un poste de gestionnaire à l'OCPA qui pouvait convenir à l'intéressé. Ce poste était en classe 13, mais l'intéressé conserverait les droits acquis (classe 18). Celui-ci a objecté que cette solution constituerait un retour en arrière d'un point de vue professionnel. M. V_____ et Mme Z_____ lui ont suggéré de réfléchir aux avantages et inconvénients d'accepter pour une période transitoire un tel poste, une opportunité intéressante pouvant se présenter par la suite au sein de l'OCPA. Cette proposition est restée sans suite.

E. 11

Afin d'accroître les chances de l'intéressé dans ses recherches d'emploi, l'Etat a financé à M. X_____ une formation en gestion de projets et gestion financière de projets. Il lui a également fait suivre une formation en bureautique, plus spécialement orientée sur le système excel.

E. 12

Depuis l'annonce de la suppression de son poste, M. X_____ a continué à faire des recherches d'emploi au sein de l'Etat. A titre d'exemple, on peut citer les offres de service pour les postes suivants : chef de division « prestations adultes et placements » à l'OCAI ; responsable d'évaluation des lieux de placement auprès de l'office de la jeunesse ; administrateur d'école auprès du département de l'instruction publique ; assistant administratif coordinateur de projets au bureau de l'intégration des étrangers ; chef de section SPI/STA au service de protection des mineurs ; responsable de la réinsertion à

l'OCAI ; conseiller en personnel ORP/OCE à l'office cantonal de l'emploi (ci-après : OCE) ; collaborateur socioprofessionnel à l'OCE ; adjoint de direction à la direction générale de l'action sociale, secteur EMS ; collaborateur LMMT à l'OCE ; chef de division, prestations adultes à l'OCAI ; Ces offres d'emploi sont demeurées sans suite ;

E. 13

Dans le courant du mois de juillet 2007, M. X_____ a présenté sa candidature au poste d'administrateur de la nouvelle structure de détention de la Brenaz. Lors de l'entretien cependant, il a indiqué préférer le poste de directeur de la Maison de détention de Villars, également au concours, ce dernier établissement étant plus petit. Sa candidature a été également examinée pour ce deuxième poste et il a été retenu parmi les trois derniers candidats pour un second entretien. Cependant, fin septembre 2007 celui-ci a déclaré renoncer à sa postulation. En effet, il ne se voyait pas travailler dans l'univers carcéral. Ces deux candidatures ont donné lieu à un échange de courriel entre Mme Z_____ et la responsable des ressources humaines du département des institutions (ci-après : DI). Après avoir indiqué que le poste de l'intéressé était supprimé suite à une réorganisation du service et qu'une lettre de Monsieur Grégoire Tavernier, directeur général de l'OPE, appuierait sa candidature, Mme Z_____ s'est bornée à suivre l'évolution des entretiens.

E. 14

Au cours de ces démarches, il s'est avéré qu'aucune procédure n'avait été formalisée auprès de l'OPE pour apporter un soutien à M. X_____ lors de ses demandes d'emploi. Ce dernier avait dû intervenir auprès de l'OPE pour obtenir un soutien sous forme de simple lettre type signée par M. Tavernier. En conséquence, M. X_____ a sollicité l'intervention du syndicat des services publics (ci-après : SSP/VPOD).

E. 15

Par courrier du 18 septembre 2007, Monsieur A_____ du SSP/VPOD est intervenu auprès de M. Tavernier pour indiquer que ce mode de procéder n'était pas conforme aux exigences de l'article 23 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05). Cette situation paraissait d'autant plus choquante que M. X_____ avait toujours donné satisfaction et qu'il présentait un parcours professionnel en parfaite adéquation avec de nombreuses fonctions existantes à l'Etat.

E. 16

Suite à ce courrier, une réunion a été organisée le 25 octobre 2007 avec M. Tavernier et d'autres personnes des ressources humaines. Néanmoins, à cette occasion, aucune proposition de poste n'a été faite de manière concrète à M. X_____.

E. 17

Au cours du troisième entretien de suppression de poste du 31 octobre 2007, auquel assistait également M. A_____, le supérieur hiérarchique de M. X_____, M. V_____ a déclaré que les mesures d'accompagnement qui avaient été fournies à M. X_____ pour retrouver un emploi étaient importantes. Selon Mme Z_____, la meilleure manière de trouver un nouvel emploi à M. X_____ était de lui offrir un stage afin que les départements concernés se fassent une meilleure idée de ses compétences. Cependant, si un stage devait être obtenu, il n'y aurait aucune garantie d'emploi. L'intéressé a indiqué qu'il persévérerait dans ses recherches d'emploi.

E. 18

Fin octobre 2007, l'OPE a relancé le département de la solidarité et de l'emploi (ci-après : DSE) afin qu'il examine les possibilités d'une convention de stage dans ce service, particulièrement à l'OCPA.

E. 19

Par pli du 12 novembre 2007, le DCTI a demandé à l'OPE de prononcer la résiliation des rapports de service.

E. 20

Fin novembre 2007, l'OCPA était prêt à accueillir l'intéressé pour un stage de cinq mois, soit du 3 décembre 2007 à fin avril 2008 afin de lui donner la possibilité de développer de nouvelles compétences professionnelles.

E. 21

L'ensemble de cette situation ayant eu des répercussions sur sa santé, M. X_____ a été en incapacité de travail pour cause de maladie à 100 % dès la fin novembre 2007. En conséquence, le 30 novembre 2007, il a indiqué aux personnes qui suivaient son dossier au DCTI et à l'OPE qu'il ne pourrait pas se présenter à l'OCPA à la date prévue.

E. 22

M. X_____ a été en incapacité totale de travail du 30 novembre 2007 au 23 avril 2008. Il a repris son poste à 50 % à partir du 24 avril 2008. Par courrier du 28 février 2008, M. X_____ s'est directement plaint auprès de M. Tavernier de l'absence de soutien dans le reclassement. Il a joint à ce courrier un curriculum vitae actualisé.

E. 23

Par arrêté du 9 juin 2008 (ACE), le Conseil d'Etat a résilié les rapports de travail de M. X_____ pour le 31 octobre 2008. L'ACE a été communiqué à l'intéressé par courrier recommandé du 9 juin 2008, retiré à la poste le 11 juin 2008.

E. 24

Le dernier salaire de M. X_____ s'élève à un montant mensuel brut de CHF 8'898,50.

E. 25

Par acte du 10 juillet 2008, M. X_____ a recouru auprès du Tribunal administratif à l'encontre de l'arrêté précité. Le licenciement était contraire à l'article 23 alinéa 2 LPAC. En effet, aux termes de cette disposition, la résiliation des rapports de service ne pouvait intervenir que s'il se révélait impossible de confier au membre du personnel régulier un autre poste correspondant à ses capacités. Cette disposition consacrait un droit objectif en faveur de l'employé à se faire attribuer un poste plutôt que d'être licencié. Dans le cas d'espèce, il apparaissait que l'OPE n'avait jamais pris de mesures pour imposer la candidature de M. X_____ alors même que la loi imposait la subsidiarité du licenciement par rapport au reclassement. De plus, le dispositif en cas de suppression de poste prévoyait la possibilité d'imposer l'affectation d'un collaborateur dont l'ancien poste avait été supprimé. Le recourant conclut à ce que l'ACE soit annulé et à ce qu'il soit réintégré à un poste correspondant à ses capacités professionnelles et à ses compétences. Subsidiairement, au cas où l'Etat refusait de procéder à cette réintégration, il y aurait lieu d'octroyer au recourant une indemnité de licenciement correspondant à vingt-quatre mois du dernier

traitement brut, soit un montant de CHF 213'564.-.

E. 26

Au cours du mois de juillet 2008, le recourant a présenté sa candidature à un poste de gérant d'immeubles auprès du DCTI, pour lequel une expérience dans le domaine de la gestion immobilière était souhaitée. Il a été reçu par la direction de la gérance et conciergerie le 13 août 2008. Bien que l'entrée en fonction soit prévue pour le 1^{er} novembre 2008, et que le recourant ait été disposé à suivre une formation, on lui a indiqué que celles qui débutaient en septembre étaient au complet. En conséquence, cet entretien est resté sans suite, un candidat disposant des connaissances souhaitées ayant été préféré à M. X_____. Mme Z_____ a été informée de l'évolution du dossier.

E. 27

Dans sa réponse du 1^{er} septembre 2008, le Conseil d'Etat a conclu au rejet du recours. D'une part, la suppression du poste du recourant était justifiée par des motifs objectifs de réorganisation du service visant la rationalisation du travail. D'autre part, le DCTI et l'OPE n'avaient pas ménagé leurs efforts pour permettre au recourant de retrouver un emploi. Leur action s'était manifestée à la fois par un suivi régulier et des interventions auprès des responsables des ressources humaines des départements où des postes étaient à pourvoir. Toutefois, l'OPE n'était en mesure d'imposer sa candidature à un poste que si l'intéressé avait les compétences requises pour celui-ci. Or, celles du recourant n'étaient pas en adéquation avec les exigences requises pour la plupart des postes pour lesquels il avait fait acte de candidature. S'il n'avait pas été possible de réaffecter le recourant, il apparaissait que ce dernier était seul en cause. En effet, il avait d'une part renoncé à la candidature pour le poste d'administrateur de la Brenaz ou de la Maison de Villars et par ailleurs, la proposition concernant l'activité à l'OCPA, prévue pour l'hiver 2007, ne s'était pas matérialisée du fait que le recourant avait été mis en incapacité totale de travail à partir du 30 novembre 2007.

E. 28

Le juge délégué a tenu une audience de comparution personnelle des parties le 8 octobre 2008. Il s'est avéré que pendant trois mois, soit jusqu'en novembre 2007, M. X_____ avait été assisté dans ses démarches par M. W_____. Celui-ci l'avait aidé à rédiger son curriculum vitae et des lettres de candidature. C'était également lui qui s'était occupé des deux cours de formation suivis par le recourant et financés par l'OPE. Lorsque M. W_____ avait quitté l'Etat, son poste n'avait pas été repourvu pendant trois mois. Une nouvelle personne avait été nommée mais n'avait pas pu aider le recourant qui était alors en arrêt maladie. A sa reprise de travail en avril 2008, le service n'avait pas repris contact avec le recourant, ce dernier ignorant par ailleurs que M. W_____ avait été remplacé. Lorsqu'en 2006, M. X_____ avait présenté une demande de mutation, il avait été reçu par Monsieur G_____, secrétaire adjoint au DCTI, mais aucune suite concrète n'avait été donnée à cet entretien. Il n'était plus question du stage à l'OCPA lorsque M. X_____ avait repris ses activités en avril 2008, dès lors que l'OCPA avait pris d'autres dispositions internes. Le recourant n'avait pas répondu à toutes les offres des bulletins des places vacantes de l'Etat. Il avait sélectionné celles qui paraissaient répondre à ses compétences et qu'il aurait pu développer. Selon la représentante de l'OPE et le responsable des ressources humaines du DCTI, leur rôle, s'agissant du reclassement d'un membre de l'Etat, était d'étudier prioritairement le dossier de la personne en question pour le soumettre au service concerné.

En revanche, il n'était pas en leur pouvoir d'imposer une candidature. Dans le cas du recourant, ils n'avaient pas tenté d'imposer sa candidature mais l'avaient soutenue très fortement (lettre de recommandation, intervention personnelle). Concernant la candidature du recourant au poste de conseiller en personnel ORP/OCE, ils relevaient qu'au moment où le recourant avait déposé sa candidature, il était en arrêt maladie. Le recourant n'avait pas communiqué systématiquement toutes les offres d'emploi qu'il avait faites à l'OPE ou à M. Tavernier. Il n'était pas en mesure d'indiquer si son courrier du 19 décembre 2007 pour le poste ORP/OCE avait été communiqué à l'OPE ou à M. Tavernier. Actuellement, l'OPE n'avait pas de poste à proposer au recourant. Celui-ci continuait ses recherches d'emploi, entre autres à l'Etat, nonobstant la procédure en cours. Pour l'instant, il n'avait rien trouvé. Il persistait à affirmer que la procédure mise en place par l'Etat dans le cadre de suppression de poste n'avait pas été effective en ce sens qu'il n'y avait jamais eu personne de l'OPE qui empoigne son dossier et qui discute avec lui pour trouver une solution de reclassement. En conséquence, l'Etat n'avait pas respecté ses obligations. Depuis son retour, le 24 avril 2008, il n'avait eu aucun contact, ni avec la direction, ni avec l'OPE à l'exception de Monsieur R_____ avec lequel il avait échangé quelques e-mails et M. Tavernier. Il n'avait pas eu de contact avec l'une ou l'autre de ces personnes au sujet de son reclassement. A l'issue de l'audience, le juge a informé les parties que la cause était gardée à juger.

E. 29

Il résulte du curriculum vitae du recourant qu'après une expérience de douze ans dans le domaine bancaire, il a été pendant huit ans délégué de la Croix-Rouge aussi bien en Afrique que dans les pays de l'ex-Yougoslavie. Après un passage d'un an comme conseiller en personnel à l'office régional de placement à Lausanne, il a rejoint l'Etat, tout d'abord à l'office O_____ où il s'est occupé de l'instruction des dossiers P_____, ensuite, à l'office C_____ il est devenu chef de service D_____, responsable de la gestion d'une équipe de neuf personnes. Dans ce cadre, il était également chargé d'entretenir et développer les contacts avec les régies, les organismes sociaux et les demandeurs de logement.

E. 30

Il ressort des écritures et des pièces produites par l'intimé que hormis le poste de directeur de la Brenaz ou la maison de Villars, l'OPE a suivi quatre dossiers de candidature du recourant : poste de chef de section SPI/STA : douze jours après l'envoi de sa candidature le service de protection des mineurs a indiqué au recourant que celle-ci était écartée au profit de profils plus proches du poste à pourvoir. Simultanément, Mme Z_____ a pris contact avec le service compétent qui n'a pu que lui répéter la même explication. poste de chef de service logement à l'Hospice général : le recourant a informé l'OPE de sa postulation. Il l'a ensuite tenu au courant de l'échec de son entretien, son expérience professionnelle ne suppléant pas à l'absence de connaissance du droit du bail et à celle du brevet fédéral de régisseur. poste de commis administratif à la solidarité internationale : le recourant a informé l'OPE de sa candidature. Dans ce cas, Mme Z_____ a pris contact avec la responsable des ressources humaines du DI pour expliquer le cas du recourant. Elle s'est ensuite tenue régulièrement au courant de l'évolution du dossier, celui-ci n'ayant finalement pas été retenu parce qu'une personne correspondant exactement au profil recherché et déjà employée à l'Etat a été choisie. poste de responsable de la réinsertion à 100 % à l'OCAI : le recourant a postulé en août-septembre 2007. Sans nouvelles après un entretien, on lui a répondu après intervention de Mme Z_____ début novembre, que ce poste était repourvu à l'interne parce qu'il exigeait une grande connaissance de l'assurance invalidité. EN DROIT

1. a. Le Tribunal administratif est l'autorité supérieure ordinaire de recours en matière administrative (art. 56A de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941- LOJ - E 2 05). b. Le recours au Tribunal administratif n'est toutefois recevable que dans la mesure où une disposition légale, réglementaire ou statutaire spéciale le prévoit contre les décisions concernant le statut et les rapports de service des fonctionnaires et autres membres du personnel de l'Etat, des communes et des autres corporations et établissements de droit public (art. 56B al. 4 let. a LOJ). c. Conformément à l'article 31 alinéa 1 de la LPAC, tout membre du personnel dont les rapports de service ont été résiliés peut recourir au Tribunal administratif pour violation de la loi. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est ainsi recevable (art. 32 al. 6 LPAC ; art. 63 al. 1 litt. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

2. A teneur de l'article 23 alinéa 1 LPAC, lorsque, pour des motifs de réorganisation ou de restructuration du service, un poste occupé par un membre du personnel régulier est supprimé, le Conseil d'Etat ou le conseil d'administration peut résilier les rapports de service. Une telle résiliation ne peut intervenir que s'il se révèle impossible de confier au membre du personnel régulier un autre poste correspondant à ses capacités (al. 2). Le membre du personnel régulier est entendu (al. 3). En cas de résiliation, seul le fonctionnaire reçoit une indemnité égale à six fois son dernier traitement mensuel de base, plus 0,2 fois son dernier traitement mensuel de base par année passée au service de l'Etat ou de l'établissement, une année entamée comptant comme une année entière. Le nombre de mois d'indemnités versées ne peut excéder le nombre de mois restant à courir jusqu'à l'âge légal de retraite du fonctionnaire (al. 4). Aucune indemnité n'est due en cas de transfert du fonctionnaire dans une corporation publique genevoise, un établissement public genevois, une fondation de droit public genevoise ou toute autre entité qui se réfère, pour son personnel, à la présente loi (al 5).

3. Une décision de licenciement fondée sur de tels motifs est valable pour autant que deux conditions cumulatives soient réalisées : Il faut tout d'abord qu'il s'agisse d'une réelle suppression de fonction, justifiée par des motifs objectifs d'organisation de l'administration publique et non d'un simple prétexte utilisé dans le but de se séparer sans trop de difficultés d'un collaborateur (ATA N. du 29 mai 1991 et les références citées). Il faut ensuite qu'il soit impossible d'affecter le titulaire de la fonction à un autre emploi correspondant à ses capacités et attitudes professionnelles (ATA N. du 29 mai 1991 et les références citées). En l'espèce, il n'est pas contesté que le DCTI a supprimé le poste du recourant suite à une réorganisation de son service au sein de l'office C _____ en vue d'une rationalisation du travail. Seule est litigieuse la question de savoir si le recourant pouvait se voir confier un autre poste correspondant à ses capacités.

4. a. Le principe du reclassement qui a été maintenu dans la LPAC (MGC 1996/VI p. 6362) était également connu en droit fédéral (art. 54 al. 1 de la loi fédérale sur le statut des fonctionnaires du 30 juin 1927 abrogé par l'art. 39 al. 1 de la loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération LPers - RS 172.220.1). Selon la doctrine, cette condition est une règle stricte qui découle directement du principe de la proportionnalité (Ph. BOIS, La cessation des rapports de service à l'initiative de l'employeur dans la fonction publique, RJN 1983 p. 16). Avant de procéder à un licenciement pour cause de suppression d'emploi, l'autorité de nomination devra rechercher pour l'agent un poste qui corresponde à ses capacités, à ses aptitudes, à son expérience, à son traitement et, si possible, à son rang (B. KNAPP, Précis de droit administratif, 4 e édition, 1991, p. 646, n°3166). b. L'article 4 du dispositif en cas de suppression de poste adopté le 28 mars 2007 prévoit : Les collaborateurs-trices dont le poste est supprimé sont prioritaires sur les postes vacants. Les recrutements de personnes externes

à l'Etat ne seront, en conséquence, pas autorisés, sauf exception validée par le Conseil d'Etat. L'OPE peut imposer qu'un collaborateur dont le poste est supprimé, et dont les compétences sont en adéquation avec un poste vacant, y soit affecté, que ce soit sur le plan départemental ou interdépartemental. La situation des cadres supérieurs est réservée (let. a). La réaffectation proposée au collaborateur-trice doit tenir compte des compétences et du taux d'activité de la personne concernée (let. b). Au vu de ce qui précède, l'article 23 LPAC prévoit le reclassement du collaborateur dont le poste est supprimé et la directive précitée attribue un rôle actif à l'OPE qui peut même imposer sa candidature. 5. Il résulte du dossier que depuis 2006, le recourant, qui n'est pas un cadre supérieur, a recherché activement un nouveau travail, en particulier en postulant auprès des divers départements de l'Etat. Cette recherche s'est intensifiée à partir du printemps 2007, lorsque le recourant a été officiellement informé de la suppression de son poste. Il a répondu aux offres des bulletins des places vacantes qui correspondaient à des compétences qu'il avait ou qu'il aurait pu développer. Il a tenu l'OPE informé de certaines de ses démarches, en particulier au cours de l'été et de l'automne 2007. Il a ensuite été en arrêt maladie du 30 novembre 2007 au 24 avril 2008. En revanche, pendant toute cette période, l'OPE n'a proposé au recourant qu'un seul stage de cinq mois à l'OCPA qui était susceptible de déboucher sur un poste fixe, sans aucune garantie, toutefois. Il est constant que l'OPE n'a pas cherché à reclasser le recourant en lui proposant un poste qui corresponde à ses compétences. C'est toujours le recourant qui a pris l'initiative de postuler, l'OPE n'étant intervenu que par la suite, à la demande du recourant. Dans la plupart des cas, l'OPE n'a eu qu'un rôle passif, se contentant d'entériner un refus qui avait déjà été communiqué au recourant. Son action a été insuffisante et ne correspondait pas à ce qui était prévu par le dispositif en cas de suppression de poste. Selon l'autorité intimée, il s'est révélé impossible de confier au recourant un autre poste correspondant à ses capacités. En effet, dans les dossiers que l'OPE a suivis, le profil du recourant ne correspondait jamais exactement aux qualifications requises. Il n'en demeure pas moins que l'autorité intimée n'a pas rapporté la preuve des démarches qu'elle aurait entreprises pour que le dossier du recourant soit étudié prioritairement et qu'il soit soumis aux services concernés. Le désistement du recourant dans le cadre de la direction de la maison de Villars n'y change rien. Tout d'abord, le poste ne lui avait pas été attribué puisqu'il était encore en concurrence avec deux candidats ; par ailleurs, au vu de son curriculum vitae, ses compétences n'incluaient aucune connaissance du milieu pénitencier romand qui était requise pour ce poste. Il n'était donc pas certain qu'il lui soit attribué. L'argumentation de l'OPE à cet égard est contradictoire : il considère que le recourant n'avait pas les compétences requises pour les postes qui lui ont été refusés, tout en soutenant que ce dernier avait toutes ses chances dans des postes aussi éloignés de son expérience professionnelle que la direction d'un établissement de détention ou un travail en relation avec les personnes âgées. Le recourant est un candidat dont l'expérience professionnelle ainsi que les multiples offres d'emploi dénotent une certaine flexibilité. Il a une expérience de cadre administratif dirigeant un petit groupe de personnes. Ses domaines de compétence vont du conseil en placement de personnel, à la police des étrangers puis à l'attribution des logements. Il est difficile d'admettre que l'OPE, malgré les pouvoirs très étendus qui lui sont attribués par le dispositif en cas de suppression de poste, n'arrive pas à placer un tel demandeur d'emploi et ne soit même pas en mesure de lui proposer un poste qui corresponde à ses capacités. Au vu de ce qui précède, il s'avère que l'autorité intimée n'a pas eu sérieusement l'intention de reclasser le recourant. Partant, elle n'a pas démontré l'impossibilité de lui confier un autre poste correspondant à ses capacités. En conséquence,

le recours est admis sur ce point et l'ACE doit être annulé. 6. Le recourant conclut à sa réintégration immédiate conformément à l'article 31 alinéa 2 LPAC. Au vu de ce qui précède, le Tribunal administratif proposera au Conseil d'Etat de prononcer la réintégration de M. X_____ à un poste correspondant à ses capacités professionnelles et compétences. Toutefois, interpellés par le juge délégué lors de la comparution personnelle des parties, les représentants de l'autorité intimée ont d'ores et déjà indiqué qu'ils n'avaient pas de poste à proposer au recourant. Il est donc fort probable que le Conseil d'Etat refusera la réintégration de M. X_____. Il appartient donc au tribunal de céans de fixer l'indemnité due au recourant dans cette hypothèse. 7. Aux termes de l'article 31 alinéa 3 LPAC, le montant de cette indemnité doit être compris entre un et vingt-quatre mois du dernier traitement brut. Le tribunal de céans a déjà eu l'occasion de fixer une telle indemnité. Ainsi, dans un cas où le licenciement avait été prononcé à tort mais où plusieurs manquements pouvaient néanmoins être reprochés au fonctionnaire concerné (exercice d'une activité lucrative annexe sans autorisation), celle-ci avait été arrêtée à dix mois de salaire (ATA/256/2000 du 18 avril 2000). En l'espèce, aucun manquement ne peut être reproché au recourant. De plus, il a atteint sa cinquantième année en 2008, ce qui n'est pas un élément de nature à faciliter ses démarches sur le marché de l'emploi. Enfin, il a la charge de deux jeunes enfants. La pesée de ces différents éléments conduit à arrêter au maximum, soit vingt-quatre mois, l'indemnité due à M. X_____, c'est-à-dire, vingt-quatre fois CHF 8'898,50 (montant brut du salaire du mois de juin 2008 multiplié par vingt-quatre), soit CHF 213'564.-. 8. M. X_____, qui plaide par l'intermédiaire d'un conseil, a droit à une indemnité de procédure qui sera fixée à CHF 2'000.- et mise à la charge de l'Etat. Un émolument de CHF 2'000.- sera mis à la charge de l'Etat, qui succombe (art. 87 LPA). * * *

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