

# **GE\_GERICHTE A/2905/2016 vom 1. November 2016**

GE Cour de justice, 2016-11-01, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_2905\\_2016](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_2905_2016)

FR: GE\_GERICHTE A/2905/2016 du 1 novembre 2016

IT: GE\_GERICHTE A/2905/2016 del 1 novembre 2016

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Madame A\_\_\_\_\_ a été engagée le 15 septembre 2001 par le département de l'instruction publique, de la culture et du sport (ci-après : DIP ou le département) en qualité de psychologue au service de l'orientation scolaire et professionnelle de l'office d'orientation et de formation professionnelle, devenu depuis lors l'office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (ci-après : OFPC).! [endif]>![if>

### **E. 2**

Par arrêté du Conseil d'État du 28 avril 2004, Mme A\_\_\_\_\_ a été nommée fonctionnaire dès le 1<sup>er</sup> mai 2004 au DIP avec un taux d'activité de 85 %.! [endif]>![if>

### **E. 3**

Par courrier du 27 juin 2016, Mme A\_\_\_\_\_ a été convoquée à un entretien de service le 12 juillet 2016. ! [endif]>![if> L'objectif de cet entretien consistait à l'entendre au regard de l'insuffisance des prestations fournies et de son inaptitude à remplir les exigences de son poste. Il lui était reproché des activités de nature privée, des attitudes inacceptables avec les consultants, des propos à caractère raciste/xénophobe, des propos à caractère diffamatoire et une perturbation du climat de travail. Était notamment mentionnée une altercation avec agression verbale et physique entre l'intéressée et Madame B\_\_\_\_\_ du 23 avril 2015, qui avait fortement perturbé le climat de travail au sein du service, à tel point que plusieurs mois après, un nombre significatif de collaborateurs avait contacté le Groupe de confiance (ci-après : GC) pour être entendus sur les agissements de Mme A\_\_\_\_\_. La situation était susceptible de conduire à la résiliation des rapports de service pour « motifs fondés ».

### **E. 4**

Par courrier du 21 juillet 2016, Monsieur C\_\_\_\_\_, "poste\_\_\_\_\_" de l'OFPC, a transmis le compte rendu de l'entretien de service au conseil de Mme A\_\_\_\_\_. Un délai était imparti à l'intéressée pour éventuelles observations.! [endif]>![if>

### **E. 5**

Mme A\_\_\_\_\_ a fait valoir ses observations par courrier du 28 juillet 2016. Elles tenaient en dix-huit pages et étaient accompagnées de huit attestations de collaborateurs, la première étant signée par trois psychologues et deux conseillers sociaux d'un établissement scolaire genevois. Mme A\_\_\_\_\_ sollicitait l'audition de ces douze personnes. ! [endif]>![if>

### **E. 6**

Par décision incidente du 24 août 2016, le DIP a rejeté la demande de l'intéressée de procéder aux auditions sollicitées. Les collaborateurs concernés avaient déjà témoigné par écrit.! [endif]>![if>

## E. 7

Le 5 septembre 2016, Mme A\_\_\_\_\_ a interjeté recours contre cette décision auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative). Elle a conclu préalablement à ce que l'OFPC produise l'intégralité du dossier d'ores et déjà en sa possession. Au fond, la décision incidente entreprise devait être annulée et il devait être ordonné à l'OFPC de procéder oralement aux auditions requises, préalablement à toute décision susceptible de lui causer un préjudice irréparable. Subsidiairement, en fonction de l'issue de la procédure disciplinaire, la recourante devait être autorisée à retirer ou à compléter son recours. Les conclusions étaient prises « sous suite de frais » et d'une équitable indemnité au titre de participation aux honoraires d'avocat. Les griefs consistaient en une violation des garanties constitutionnelles applicables et de l'égalité des armes. En raison d'un litige personnel qui l'avait opposé à Mme B\_\_\_\_\_, elle aussi psychologue spécialisée dans l'orientation professionnelle, un petit groupe d'employés avait saisi le GC de l'OFPC d'une plainte à son encontre, laquelle était en cours d'instruction par Monsieur E\_\_\_\_\_, responsable des ressources humaines. Ce litige intervenait dans un contexte plus large d'hostilité de ce même petit groupe d'employés à l'encontre du directeur du service, Monsieur D\_\_\_\_\_, avec lequel elle entretenait des relations d'amitié depuis l'université. Le litige l'opposant à Mme B\_\_\_\_\_ avait trouvé son paroxysme lors de l'altercation physique et verbale du 23 avril 2015. Les auditions réalisées par M. E\_\_\_\_\_ s'étaient avérées très contradictoires et n'avaient pas permis d'établir valablement la moindre responsabilité à son encontre. Le Ministère public avait décidé de ne pas entrer en matière sur les plaintes déposées réciproquement par elle-même et Mme B\_\_\_\_\_. L'audition du groupe d'employés s'était en revanche apparentée à un « véritable exutoire », certaines déclarations étant attentatoires à sa personnalité. La direction s'était néanmoins intégralement référée à ces auditions pour établir une abondante liste de griefs, qu'elle contestait. Dans ces conditions, menacée d'être licenciée, elle revendiquait le droit de faire entendre oralement ses propres témoins. Le recours servait à sauvegarder ses droits procéduraux dans l'hypothèse d'un licenciement ou d'une sanction, et s'inscrivait en prévision d'un éventuel recours au fond. L'un des témoins avait d'ailleurs relevé les manipulations entreprises par un noyau contestataire à son encontre pour des raisons chicanières. Dans ces circonstances, la menace d'un licenciement essentiellement fondée sur l'audition d'un groupe restreint d'employés hostiles à son encontre et à celle de la direction, constituait bel et bien la perspective d'un préjudice irréparable. Il était absolument nécessaire que la direction entende oralement les témoins qu'elle proposait, auditions susceptibles de modifier diamétralement l'appréciation de la situation par l'autorité. Ne pas les entendre constituerait une violation de son droit d'être entendue. Il était encore possible, et était souhaitable, que l'autorité intimée renonce à toute sanction à son égard et se borne à inviter les parties à faire désormais preuve de la plus parfaite courtoisie dans leurs rapports. La direction avait d'ores et déjà pris les mesures nécessaires pour rétablir une ambiance de travail adéquate dans le service en adaptant les horaires et les lieux de travail des principales parties en conflit. Compte tenu du caractère diffamatoire des accusations formulées à son encontre et invoquées par la direction, sans examen de leur crédibilité, pour fonder la procédure disciplinaire qu'elle subissait injustement depuis plusieurs mois, elle persistait à réclamer une indemnisation de ses frais de défense, lesquels s'élevaient d'ores et déjà à plus de CHF 6'600.-.

## E. 8

Dans le délai prolongé au 6 octobre 2016, le DIP a conclu à l'irrecevabilité du recours et, au fond, à son rejet. La recourante ne se prononçait pas sur la recevabilité de son recours, en particulier elle n'alléguait, ni n'établissait, que l'audition des témoins sollicités ne pourrait être administrée ultérieurement. Elle n'était en conséquence pas exposée à un préjudice irréparable du fait que sa requête d'audition de témoins ait été rejetée. L'État de Genève devait encore se déterminer sur la question d'engager une procédure de reclassement en sa faveur. Aucune décision n'avait encore été prise. Ce n'était qu'à la fin de la procédure de reclassement et seulement dans le cas où aucune mesure de reclassement n'aurait pu être offerte à Mme A \_\_\_\_\_ qu'une décision concernant son licenciement serait prise dans le respect de son droit d'être entendue. Ses griefs se rapportaient à une éventuelle décision de licenciement la concernant. À ce stade de la procédure, une telle décision était seulement hypothétique, n'étant qu'envisagée par l'État de Genève. Le recours était donc irrecevable. Au fond, l'audition des douze collaborateurs avait été refusée, ceux-ci ayant tous signé des déclarations écrites. Leur audition n'était en tous les cas pas nécessaire.

#### **E. 9**

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 500.- sera mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). \* \* \* \* \*

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