

GE_GERICHTE A/3423/2019 vom 1. Dezember 2020

GE Cour de justice, 2020-12-01, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_3423_2019

FR: GE_GERICHTE A/3423/2019 du 1 décembre 2020

IT: GE_GERICHTE A/3423/2019 del 1 dicembre 2020

Erwägungen

E. 8

octobre 2018, l'adjoint avait essayé de se dédouaner en expliquant que les retards incombait à M. A_____. M. E_____ avait fait preuve d'animosité à l'égard de M. A_____. À sa connaissance, M. A_____ écoutait toujours les enregistrements des séances afin de vérifier le procès-verbal, lesquels étaient bien rédigés et fiables. Il n'avait jamais entendu aucun employé se plaindre du secrétaire général. Lorsque l'affaire de la comptable avait éclaté, ils avaient constaté un écart entre les salaires de la comptable et de M. A_____ qui ne se justifiait pas, puisqu'il aurait dû être son supérieur hiérarchique. L'exécutif n'avait jamais communiqué le détail des salaires des collaborateurs, et ils ignoraient que les heures supplémentaires figurant dans les comptes n'étaient versées qu'à une seule personne. Le rapport du SSCO, derrière lequel se cachait l'exécutif, était plus que lacunaire au sens de plusieurs commissaires. Le fait de se plaindre du système des heures supplémentaires et de le remettre en cause avait fortement déplu à l'exécutif. Mme C_____ n'avait jamais eu de propos déplacés à l'égard de M. A_____. Il n'y avait pas eu de stratégie visant à écarter M. A_____ de la commune, mais il avait été poussé à bout, mobbé. c. Monsieur P_____, comptable à la commune depuis le 1^{er} juin 2018, a déclaré que ses relations avec le recourant avaient été bonnes, tant sur le plan relationnel que professionnel. Celui-ci lui avait demandé de revoir les décomptes d'heures de l'ancienne comptable, ce qu'il avait fait sans constater de fraude ni d'erreur de calcul. Il avait encore dû vérifier que l'ancienne comptable ne s'était octroyée aucune augmentation de salaire. Les heures supplémentaires étaient justifiées compte tenu des exigences comptables particulières de l'époque et des logiciels existant. Il en effectuait également, mais elles n'étaient pas rémunérées. Selon le témoin, M. A_____ continuait de s'accrocher au passé et à vouloir revoir l'affaire des heures supplémentaires. Il s'énervait avec Mme C_____, ce que plusieurs collaborateurs avaient remarqué. Ils étaient dérangés dans leur travail par leurs disputes. M. A_____ se plaignait de l'attitude de Mme C_____ et de M. E_____ en disant que ceux-ci cherchaient à le culpabiliser du fait qu'il avait lancé une procédure qui n'avait finalement pas abouti à grand-chose. Son comportement s'était empiré, proche du burnout. Il ne s'investissait plus dans les dossiers courants et lors de la séance du 22 octobre 2018, le personnel avait fait part de ses doléances envers lui : il ne faisait rien pour les collaborateurs, n'accomplissait pas ses heures de travail ni son travail. Certains collaborateurs ne comprenaient pas que M. A_____ reproche à l'ancienne comptable ses heures supplémentaires, alors qu'elle faisait son travail. Le témoin avait informé M. A_____ de la tenue de la séance du 22 octobre 2018 à la demande de Mme C_____, qui savait que ce dernier était en vacances. 26) a. Entendue le 31 août 2020, Madame Q_____, secrétaire réceptionniste de la commune depuis mars 2015, qui travaillait quotidiennement avec M. A_____, a indiqué que la collaboration était agréable. Elle avait demandé un entretien à l'exécutif et à M. A_____, à la suite de l'affaire de l'ancienne comptable qui

l'avait déstabilisée. Les bagarres constantes entre M. A_____ et cette employée avaient été très désagréables. Elle avait été choquée de l'attitude de l'ancienne comptable et du fait que M. A_____ n'ait rien fait pendant dix ans. Elle avait appris l'existence des heures supplémentaires par la presse. Les rôles n'étaient toutefois pas bien définis, et bien que subordonnée à M. A_____, c'était principalement la maire qui lui donnait des instructions. Cette dernière effectuait son travail alors que M. A_____ ne le faisait pas. Il faisait toujours passer ses intérêts avant ceux des autres. Les choses étaient plus claires depuis qu'il y avait un nouveau secrétaire général et une nouvelle équipe. À sa connaissance, il n'y avait pas de litige entre MM. E_____ et M. A_____. b. Madame R_____, assistante administrative, a également évoqué un état de désorganisation dans l'administration en lien avec une absence de précision dans la répartition des tâches. Les décisions de l'exécutif n'étaient pas toujours transmises. Elle avait toujours eu des relations correctes avec M. A_____ mais c'était la maire qui agissait comme sa supérieure et non celui-ci. Selon elle, M. A_____ n'était pas le bienvenu à la séance du 22 octobre 2018. Elle avait eu connaissance de la décision d'avertissement par M. A_____ ainsi que la problématique d'heures supplémentaires. Elle avait appris le détail par la presse et par le rapport de la Cour de comptes, dont leur avait parlé le secrétaire général ad interim. c. M. E_____, conseiller municipal depuis 2007 et adjoint au maire de 2015 à mai 2020, avait eu des relations normales avec M. A_____ avant le problème avec l'ancienne comptable. Il avait agi comme relai entre le SSCO et la commune pendant l'enquête. Tant la maire que M. A_____ étaient tenus à l'écart de l'enquête, et lui-même était tenu au secret. Le rapport concluait en substance à ce que tout avait été fait à satisfaction, en particulier en ce qui concernait les heures supplémentaires. Seul M. A_____ avait réagi à ce rapport en lui reprochant des mensonges sur plusieurs points, détaillés dans un courriel du 14 mai 2018. Par la suite, l'ambiance était devenue délétère et le ton était monté à plusieurs reprises entre l'exécutif et M. A_____, ou entre les membres de l'exécutif, pour des motifs politiques. En août ou septembre 2018, il s'était rendu compte que M. A_____ remettait en cause toutes ses instructions et décisions. Lors de la séance de la commission des travaux du 8 octobre 2018, les commissaires étaient impatients de prendre des décisions, mais il avait dû les informer qu'il n'avait pas les éléments relatifs aux coûts pas plus que M. A_____. Il n'avait pas cherché à reporter sur ce dernier le manque d'information. Le 22 octobre 2018, les employés avaient « vidé leur sac » et fait part de leurs griefs à l'encontre de M. A_____. Celui-ci était arrivé plus tard mais, à son sens, il n'y avait aucune intention de l'exclure de la séance. À son arrivée, M. A_____ avait reparlé de l'affaire des heures supplémentaires disant que le personnel avait été spolié de grands montants. Tout le monde lui avait dit qu'il fallait tourner la page. 27) Le 30 octobre 2020, la commune s'est déterminée suite aux enquêtes. Les témoins avaient clairement établi que M. A_____ refusait d'admettre la décision de l'exécutif au sujet de l'affaire de l'ancienne comptable et la remettait systématiquement en cause, au point notamment de donner pour mission au nouveau comptable de mener, durant l'été 2018, de nouvelles investigations. Les mauvaises relations avec le personnel depuis l'été 2018 avaient été établies par les témoignages. M. A_____ n'avait pas fait l'objet d'un traitement spécifique ou d'une « cabale » ; l'exécutif l'avait soutenu et protégé. La commune avait démontré le bien-fondé de la décision de résiliation des rapports de service. Le fait de ne pas adhérer aux conclusions des investigations menées ne constituait pas un motif permettant à M. A_____ de se positionner publiquement contre l'exécutif. Aucune information sérieuse à même de contrecarrer les appréciations et décisions des magistrats n'avait été produite et dès lors, M. A_____ ne pouvait se prévaloir

d'avoir lancé l'alerte. 28) Le 2 novembre 2020, le recourant a déposé des conclusions motivées puis a répliqué le 17 novembre 2020. Pendant près de dix-sept ans, son activité avait été exemplaire de l'avis même de la commune. Pendant cinq ans, il avait essayé de se faire entendre par l'exécutif au sujet de la rémunération de l'ancienne comptable. Malgré « les évidences d'irrégularités » et, pour des raisons inconnues, il avait été traité comme un « mouton noir » et mis sur la touche. Il avait mis en évidence l'utilisation critiquable des deniers publics de la commune à hauteur de plus de CHF 400'000. - . Le rapport de la Cour des comptes retenait la totale désorganisation régnant au sein de la commune gérée pendant de nombreuses années par Mme C _____, qui était directement en charge des paiements dont avait bénéficié l'ancienne comptable. Il n'avait toujours pas eu accès au rapport du SSCO. Il était tombé malade le 22 octobre 2018. Sa boîte aux lettres électronique professionnelle avait été désactivée le 22 février 2019. Depuis qu'il avait lancé des alertes au sujet de la problématique de la rémunération de l'ancienne comptable, il avait été mis de manière systématique sur le banc de touche puis finalement sur celui des accusés. Les faits liés à la rémunération de l'ancienne comptable sont ensuite repris et détaillés sur plusieurs pages. Dès le mois de juin 2018, il avait été très particulièrement affecté et affaibli par un traitement inadéquat et des actes apparentés à du mobbing caractérisé, au point de ne plus pouvoir exercer correctement les fonctions qui lui étaient dévolues. Il sollicitait l'apport du dossier du SSCO, dont seule la commune avait eu connaissance, ainsi que celui de l'expertise menée par un bureau fiduciaire au sujet du mode de rémunération de la comptable. Il sollicitait l'apport de notes d'honoraires des conseils de la commune tant pour l'affaire de la comptable que pour la sienne ainsi que la décision de blâme rendue à l'encontre de l'ancienne comptable. Il sollicitait l'audition de l'ancienne comptable, de Messieurs S _____, T _____ et U _____, personnes extérieures à la commune avec lesquelles il avait collaboré dans le cadre des dossiers quotidiens, ou des dossiers de construction de la commune. Il n'avait jamais adopté spontanément de comportements inadéquats ou violant les statuts, mais s'était toujours contenté de réagir aux traitements qui lui étaient réservés. Il avait déjà été atteint dans sa personnalité à partir du début de l'année 2018 par la légèreté adoptée par l'exécutif dans le cadre de l'affaire de l'ancienne comptable. En tant que justiciable et citoyen responsable, il s'était insurgé à juste titre et avait été durement sanctionné, alors que ses interventions avaient pour seul et unique but de sauvegarder les deniers publics. La manière dont la comptable avait été rémunérée pourrait parfaitement entrer dans un comportement constitutif de gestion déloyale. 29) Le 18 novembre 2020, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger. 30) Le détail des pièces produites et des déclarations sera repris en tant que de besoin dans la partie en droit du présent arrêt. EN DROIT 1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2) Le recourant a sollicité la production de pièces ainsi que l'audition de cinq témoins supplémentaires. a. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 142 III 48 consid. 4.1.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1). 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 145 I 167 consid. 4.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1). b. En l'espèce, le recourant sollicite l'apport du rapport d'audit du SSCO du 20 avril 2018, d'une décision disciplinaire concernant une ancienne collaboratrice de la commune ainsi que des notes d'honoraires adressées à la commune par ses avocats. Or, aucune de ces pièces n'est en lien direct avec le bien-fondé de la décision de résiliation rendue par la commune qui constitue l'objet du présent litige. De même, les témoignages des personnes dont le recourant sollicite l'audition ne sont pas susceptibles de porter sur les motifs de la décision de licenciement, s'agissant notamment de personnes extérieures à l'administration communale. En conséquence, les mesures d'instruction complémentaires sollicitées étant sans pertinence dans le cadre du présent litige, elles ne seront pas ordonnées. 3) a. Le recourant est soumis au statut du personnel de la commune dans sa version du 29 mai 2009. b. Les employés sont tenus de respecter les intérêts de la commune et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 11 statut). Les employés doivent, par leur attitude, entretenir des relations dignes et respectueuses avec les autorités communales, leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés ainsi qu'avec le public. De plus, ils doivent justifier et renforcer la considération et la confiance mises en eux par les autorités communales (art. 12 al. 1 statut). Les employés doivent s'abstenir de contester voire d'attaquer par voie de presse, de tracts, de moyens électroniques ou de toute autre manière la gestion de l'administration municipale (art. 12 al. 2 statut). c. Après la nomination, le maire, après consultation de ses adjoints, peut pour un motif objectivement fondé, mettre fin aux rapports de service d'un employé en respectant le délai de résiliation qui est de trois mois pour la fin d'un mois lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année (art. 66 al. 2 et 67 al. 3 statut). d. Il y a motif objectivement fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de l'insuffisance des prestations ; l'inaptitude à remplir les exigences du poste ; la disparition durable d'un motif d'engagement ; la rupture de la relation de confiance (art. 66 al. 3 let. a à d statut). 4) Le recourant estime la décision infondée. Il se considère comme un « lanceur d'alerte » et aurait été licencié de ce fait. Cette thèse se heurte toutefois à ce qui a été retenu par la chambre de céans dans son arrêt confirmant le blâme prononcé à l'encontre du recourant par la commune (ATA/208/2019 du 5 mars 2019). En effet, il avait été considéré que, sans remettre en cause la volonté initiale du recourant de veiller aux intérêts de la commune à une utilisation conforme au statut du personnel, notamment des deniers communaux, son attitude à l'encontre de son autorité hiérarchique, après la fin de l'enquête du SSCO avait mis à mal les rapports de confiance et la collaboration dans le respect des intérêts de la commune en s'abstenant de tout ce qui pourrait lui porter préjudice. La chambre administrative retenait encore que, même à suivre le recourant quant à sa volonté, dans l'intérêt de la commune, de ne pas « enterrer » l'affaire malgré les résultats de l'enquête, la façon de procéder ainsi que les propos tenus à l'égard des magistrats et leur diffusion constituaient des violations de l'art. 11 du statut (ATA/208/2019 précité consid. 5). Ainsi, la question de sa position de « lanceur d'alerte » a déjà été prise en compte à cette occasion et la chambre de céans ne reviendra pas, dans le cadre de l'examen de la décision de licenciement, sur les points déjà définitivement tranchés dans son arrêt concernant le blâme. 5) Le recourant s'estime victime de mobbing. Le harcèlement psychologique, appelé aussi mobbing, dont la définition jurisprudentielle vaut pour les relations de travail fondées tant sur le droit privé que sur le droit public (arrêt du Tribunal fédéral 1C_156/2007 du 30 août 2007 consid. 4.2 ; Rémy WYLER/Boris HEINZER, Droit du travail, 3ème éd., 2014,

p. 349 ; Rémy WYLER, La responsabilité civile de l'employeur, y compris en ce qui concerne les actes de ses organes et auxiliaires, in DTA 2011 249, p. 252), se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. Le mobbing s'inscrit dans un élément de durée, de répétition, de finalité et ne saurait être admis en présence d'atteintes isolées à la personnalité (Rémy WYLER/Boris HEINZER, op. cit., p. 349 ; Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON, Commentaire du contrat de travail, 2013, p. 283 n. 34 ad art. 328 CO). Le recourant n'apporte aucun élément factuel nouveau quant à son allégation d'avoir été mis de manière systématique « sur le banc de touche » ou été victime d'un mobbing par l'exécutif de la commune depuis qu'il avait lancé des alertes. Seul un témoin (M. O _____) a affirmé que le recourant aurait été mobbé. Ce témoin a cependant également déclaré qu'il n'y avait eu aucune stratégie visant à écarter le recourant de la commune, ce qui atténue singulièrement son propos. En outre, ledit témoin n'a pas avancé d'autres indices permettant de conclure à des actes de mobbing. La résiliation des rapports de service du recourant a été prononcée en raison de comportements advenus ultérieurement au prononcé de la décision de blâme du 29 août 2018, laquelle aurait dû servir de déclencheur pour provoquer un changement d'attitude chez le recourant. Or, il ressort au contraire des pièces figurant au dossier et des témoignages recueillis que l'attitude du recourant, notamment à l'égard des magistrats de l'exécutif, ne s'est pas améliorée. Ainsi, dans un courriel du 17 octobre 2018, adressé aux destinataires d'un procès-verbal d'une commission du conseil municipal ainsi qu'à des employés de la commune, de surcroît sans aucune justification professionnelle, mais uniquement pour des raisons personnelles, le recourant a accusé l'un des adjoints de vouloir le discréditer aux yeux de la commission et a sous-entendu que celui-ci n'avait pas une attitude digne et respectable. Lors de la séance regroupant le personnel, le 22 octobre 2018, le recourant est revenu longuement, hors propos et sans y avoir été invité, sur le traitement réservé par l'exécutif à l'affaire de l'ancienne comptable municipale, insinuant notamment que celle-ci s'était enrichie sur le dos du personnel depuis 2004, semant ainsi un doute quant au rôle tenu par l'exécutif. À cette occasion, il avait également révélé des faits et des montants découlant de l'enquête du SSCO que l'exécutif n'entendait pas divulguer aux collaborateurs de la commune. Il appert ainsi que la rupture du lien de confiance était déjà consommée, le 10 décembre 2018, le recourant ayant agi à deux reprises en tout cas en violation claire de ses devoirs, soit de celui de réserve et de son obligation de s'abstenir de tout ce qui peut porter préjudice aux intérêts de la commune ainsi que de son obligation d'entretenir des relations dignes et correctes avec ses supérieurs. Dans le contexte du blâme qui lui avait été adressé quelques mois auparavant, ces violations sont particulièrement graves et dénotent l'absence totale de prise de conscience de l'inadéquation de son comportement en qualité de secrétaire général. Finalement, le 10 décembre 2018, le recourant a encore envoyé un autre courriel aux membres de la commission des travaux commentant les déclarations de l'adjoint et l'accusant à nouveau de vouloir ruiner sa réputation et de s'exprimer à son sujet de façon calomnieuse, en son absence. Bien que ce dernier événement ait eu lieu après que la maire eut fait part de son intention de résilier les rapports de service pour rupture de la relation de confiance, la décision ayant été formellement prise le 22 juillet 2019, il convient également d'en tenir compte. À ces faits, s'ajoute encore l'attitude du recourant entre le 10 décembre 2018 et 22 juillet 2019, qui n'a pu que conforter la commune dans la décision à prendre. Ainsi, dans son courrier à la commune du 16 juillet 2019, le recourant accuse à

nouveau l'exécutif d'« omerta », soit de vouloir cacher des faits et d'inaction dans l'affaire des heures supplémentaires de l'ancienne comptable, mettant une nouvelle fois en cause l'intégrité et la compétence de ses membres, en violation de ses devoirs de fonctionnaire. Enfin, plusieurs témoins, employés de la commune ou conseillers municipaux (Mme Q_____, M. P_____, M. N_____) ont relevé la détérioration de l'attitude du secrétaire général dans son activité professionnelle et envers l'exécutif. Il faut dès lors retenir que la décision de résiliation des rapports de service est fondée sur des violations incontestables des devoirs de service et que la poursuite de ces rapports n'apparaissait plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration en raison de la rupture de la relation de confiance. En outre, compte tenu du blâme déjà infligé dans le même contexte, mais n'ayant pas eu l'effet escompté sur l'attitude et les comportements du recourant envers son autorité hiérarchique, notamment s'agissant de la remise en cause du travail de celle-ci, le rapport de confiance qui était déjà mis à mal ne pouvait qu'être considéré comme définitivement rompu. En conclusion, la décision de résiliation des rapports de service du recourant apparaît conforme au droit. Pour ces motifs, le recours sera rejeté. 6) Un émolument de CHF 2'000.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA) et une indemnité de procédure de CHF 1'500.- sera allouée à la commune intimée conformément à la jurisprudence constante de la chambre administrative, pour une commune de moins de 10'000 habitants qui a dû recourir aux services d'un mandataire (ATA/806/2020 du 25 août 2020 ; ATA/588/2017 du 23 mai 2017 et les références citées), à la charge du recourant (art. 87 al. 2 LPA). * * * * *

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