

GE_GERICHTE A/3560/2022 vom 2. Mai 2023

GE Cour de justice, 2023-05-02, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_3560_2022

FR: GE_GERICHTE A/3560/2022 du 2 mai 2023

IT: GE_GERICHTE A/3560/2022 del 2 maggio 2023

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE;RAPPORTS DE SERVICE DE DROIT PUBLIC;RÉINTÉGRATION PROFESSIONNELLE;INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL) | Admission partielle du recours et fixation de l'indemnité pour refus de réintégration à 6 mois du dernier salaire, en lieu et place des 3 mois octroyés par la commission de recours de l'Aéroport international de Genève. L'indemnité de 6 mois tient compte de l'ensemble des circonstances, dont les manquements et violations aux devoirs de fonction, l'âge du recourant (44 ans au moment du licenciement), du fait qu'il a immédiatement retrouvé un emploi, de ses entretiens de développement positifs (objectifs atteints voire dépassés), de la durée des rapports de travail (douze années de service), et de l'attitude de l'employeur (qui a notamment suspendu l'employé avec effet immédiat sans justification et écarté ses explications et critiques à l'encontre de l'enquête interne, qui s'est effectivement révélée lacunaire et erronée sur certains points). | Statut AIG (A).57.al5

Erwägungen

E. 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 ; art. 75 du statut du personnel de l'Aéroport international de Genève, entré en vigueur le 1^{er} mars 2006 [ci-après : le statut]).!

E. 2

Le litige porte sur le montant de l'indemnité octroyée au recourant suite au refus de l'AIG de le réintégrer, étant rappelé que l'absence de motif justifié à son licenciement n'est pas contestée.!

E. 3

décembre 2016 ; ATA/258/2014 du 15 avril 2014). En l'absence de conclusions sur ce point, les intérêts moratoires n'y sont pas additionnés (art. 69 al. 1 LPA).

E. 3.1

L'art. 56 al. 2 du statut prévoit que le délai de congé des cadres supérieurs, cadres et employés est de six mois pour la fin d'un mois dès la 5^e année de service.!

Conformément à l'art. 57 let. A du statut, l'AIG ne peut notifier une résiliation que pour un motif justifié. Cette condition est remplie lorsque, pour une raison sérieuse, la poursuite des rapports de travail n'est pas dans l'intérêt du bon fonctionnement du service (al. 3). Lorsqu'un licenciement est déclaré injustifié par l'autorité de recours, cette dernière peut proposer la réintégration de l'intéressé et, en cas de refus de l'AIG, condamner celui-ci au

paiement d'une indemnité ne dépassant pas 18 mois de salaire fixe (al. 5).

E. 3.2

Selon la jurisprudence de la chambre de céans relative à la fixation de l'indemnité pour refus de réintégrer des agents publics, l'indemnité en question doit être fixée en prenant en compte toutes les circonstances d'espèce et en les appréciant sans donner une portée automatiquement prépondérante à certains aspects, comme le fait d'avoir ou non retrouvé un emploi en cours de procédure (ATA/962/2021 du 21 septembre 2021 consid. 11a ; ATA/112/2019 du 5 février 2019 consid. 4f ; ATA/587/2018 du 12 juin 2018 consid. 6a ; ATA/693/2015 du 30 juin 2015 consid. 11). L'indemnité est exprimée en un certain nombre de mois du dernier traitement brut de l'employé, qui inclut le 13^e salaire lorsque celui-ci fait partie de la rémunération fixe, comme c'est le cas pour les employés soumis à 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 ; art. 2 al. 1 de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 - LTrait - B 5 15), à l'exclusion d'autres éléments de rémunération, l'art. 57 let. A al. 1 du statut mentionnant le salaire « fixe » (ATA/278/2020 du 10 mars 2020 consid. 2a ; ATA/1042/2016 du

E. 3.3

À titre d'exemples, dans le cas d'un employé ayant œuvré pour l'AIG pendant douze ans, qui avait déjà fait l'objet d'un avertissement pour violation des règles de sûreté, dont les évaluations avaient toutes été positives, les objectifs fixés par son employeur ayant été atteints ou dépassés, qui était atteint dans sa santé et âgé de 52 ans, ce qui rendait plus difficile la possibilité de retrouver un emploi, la chambre de céans a fixé l'indemnité à 6 mois du dernier salaire fixe, étant relevé que l'employeur n'avait pas correctement mené la procédure de reclassement en déléguant partiellement son obligation et en demandant à l'intéressé d'indiquer quels postes pourraient lui convenir, sans s'être adressé aux autres établissements autonomes pour connaître l'existence de postes vacants adaptés, et n'avait proposé ni formation ni stage à l'intéressé et ne lui avait pas signalé l'existence de deux postes qui auraient pu correspondre au profil (ATA/278/2020 du 10 mars 2020). L'indemnité, fondée sur l'art. 31 al. 4 LPAC, pendant de l'art. 57 let. A al. 5 du statut (ATA/278/2020 du 10 mars 2020 consid. 2a ; ATA7123/2012 du 6 mars 2012 consid. 4a), a été fixée à 6 mois de salaire sur un montant maximal de 24 mois pour absence de procédure de reclassement, les circonstances comprenant aussi la durée des rapports de service (douze ans), les conditions du transfert de l'intéressée dans un autre service (présenté par la hiérarchie comme une nouvelle chance alors qu'apparaissait dans la procédure l'intention de son employeur d'écarter l'employée), le manque de soutien de la hiérarchie dans le cadre de la procédure d'enquête administrative ouverte contre son supérieur hiérarchique et qui avait affecté l'intéressée, la chronologie des événements (l'employée avait été convoquée à un entretien de service et s'était fait licencier à l'issue d'une procédure qui ne la concernait pas directement et lors de laquelle elle n'avait pas pu se défendre alors que de nombreux témoignages l'avaient accablée ; ATA/1193/2017 du 22 août 2017 confirmé par arrêt 8C_697/2017 du Tribunal fédéral du 11 octobre 2018). Une indemnité de 9 mois sur vingt-quatre a été allouée à une employée dont la résiliation des rapports de service ne reposait pas sur un motif fondé dûment constaté, compte tenu du fait qu'elle était active depuis dix ans au sein de l'État de Genève, que ses prestations n'étaient

pas contestées dans la décision litigieuse, que l'employeur avait agi dans la précipitation, qu'elle était toujours en incapacité de travail au moment de la résiliation querrellée, mais aussi du fait qu'elle était au bénéfice d'une rente-pont AVS (ATA/1621/2019 du 5 novembre 2019). L'indemnité a été fixée à 6 mois dans le cas d'un employé ayant été au service des TPG pendant douze ans et demi et qui était âgé de 36 ans au moment du licenciement, qui allait mieux sur le plan psychologique et pourrait rapidement retrouver du travail grâce à son expérience professionnelle (ATA/962/2021 du 21 septembre 2021).

E. 4

En l'espèce, au moment de son licenciement le 13 novembre 2020, le recourant était au service de l'AIG depuis plus de douze ans et avait toujours travaillé à l'entière satisfaction de l'employeur jusqu'en 2020, atteignant voire dépassant les objectifs fixés. Ses qualifications et compétences techniques ont été unanimement reconnues. Lors de son évaluation de 2020, un contexte « pas simple » avec les contremaîtres a été signalé et un objectif lui a été fixé au 31 décembre 2020 pour traiter cette problématique, mais ses rapports de travail ont été résiliés avant cette échéance.!

E. 4.1

L'audit de la Cour des comptes et l'enquête interne ont révélé d'importantes souffrances des employés du service en raison d'un climat de travail délétère. La commission a retenu que le recourant avait entrepris des démarches pour tenter d'y remédier, mais qu'il avait manqué de curiosité et de réactivité dans la gestion des tensions existant dans son service. Le recourant conteste cette appréciation. Il avait été informé dès 2018 de l'existence d'un important conflit relationnel au sein de son service et avait alors organisé avec la DRH deux séances d'équipe, l'une avec et l'autre sans les contremaîtres. Il avait ensuite discuté du résultat de ces réunions avec la DRH, incité les collaborateurs à saisir cette dernière, averti sa direction, organisé une séance avec un contremaître, fixé des objectifs aux contremaîtres lors des entretiens annuels, établi un plan d'action avec son supérieur et la DRH conformément aux recommandations de la Cour des comptes. La commission a entendu plusieurs personnes dans le cadre de ses investigations. Madame C_____, gestionnaire des ressources humaines, a notamment confirmé qu'elle avait organisé avec le recourant les deux séances du début de l'année 2018 et ajouté qu'il n'y avait pas eu de suites particulières jusqu'en février 2020, lorsque des collaborateurs du service s'étaient adressés à elle sur conseil du recourant. Monsieur D_____, contremaître au sein du service, a indiqué qu'il avait, à plusieurs reprises, rapporté au chef de service que beaucoup de collaborateurs se plaignaient de deux contremaîtres. Si les employés avaient eu l'impression d'avoir été écoutés par le recourant, il ne s'était pas passé « grand-chose » par la suite. Monsieur E_____, électricien spécialisé, a témoigné des nombreuses tensions existant avec un contremaître et expliqué avoir été personnellement discriminé. Il a précisé qu'il avait été difficile de s'exprimer lors de « la » réunion organisée avec le recourant car ils étaient inquiets à cause des menaces du contremaître. Monsieur F_____, directeur des infrastructures depuis 2017 et supérieur du recourant, a exposé qu'il y avait « passablement de problèmes relationnels » entre les contremaîtres et les équipes en 2018-2019, que le recourant avait mis en place « un certain nombre d'actions », certaines avec le support de la DRH, mais qu'elles n'avaient pas permis de résoudre les difficultés et que d'autres actions « planifiées » n'avaient pas pu être mises en place en raison des enquêtes. Ces déclarations témoignent d'une certaine passivité de la part du chef de service qui s'est contenté d'une seule séance au début de l'année 2018 avec les collaborateurs sans les contremaîtres mis en

cause et qui n'a plus entrepris la moindre action concrète jusqu'en 2020, alors que les difficultés ont persisté et qu'il savait le climat de travail nuisible. On relèvera à cet égard que les notes produites par l'intéressé relatives aux séances de travail tenues en juillet, octobre et novembre 2019 ne portent pas sur les problèmes relationnels au sein du service, mais sur son organisation, la charge de travail, l'horaire, la formation ou encore la répartition des tâches. Concernant le document daté de janvier 2020 et intitulé « Rôle et tâches des contremaîtres », il ne fait aucune référence aux dysfonctionnements litigieux. Finalement, ce n'est que dans la note « Attentes pour les Contremaîtres Juillet-Août 2020 ! » que les problèmes relationnels sont évoqués. Il y est rappelé aux contremaîtres le devoir de s'adresser de manière bienveillante à leurs équipes, sans « agressivité », sans « dénigrement » et sans « menace », le devoir de réserve et de respect de la confidentialité des relations. Il ressort également de ce document que le recourant s'est entretenu avec deux contremaîtres les 29 juillet et 28 août 2020. En outre, contrairement à ce que soutient le recourant, les éventuelles responsabilités de la DRH et de sa direction, qui étaient également au courant de l'important conflit qui perdurait et qui n'ont pas non plus agi durant cet intervalle de deux ans, ne sauraient le disculper de ses propres manquements. En sa qualité de chef de service, il lui incombait de protéger la personnalité de ses collaborateurs et de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer et d'améliorer la protection de leur santé physique et psychique. S'il n'était effectivement pas compétent pour sanctionner ou licencier les contremaîtres mis en cause, il était de son ressort de les convoquer à un entretien de service afin de leur rappeler officiellement leurs obligations et leur fixer des objectifs à brève échéance, sans attendre le rapport de la Cour des comptes. Il aurait également pu demander à ses supérieurs de prendre les mesures qui ne relevaient pas de sa compétence, ou réorganiser son service. De même, il lui revenait d'inviter ses collaborateurs à contacter la DRH sans délai afin qu'ils puissent être renseignés sur la procédure à suivre en cas de harcèlement. Dans ces conditions, l'appréciation de la commission qui a retenu un « manque de curiosité et de réactivité » n'apparaît pas critiquable.

E. 4.2

Les rapports de la Cour des comptes et de l'enquêteur interne ont également conclu à une conduite contraire à l'éthique professionnelle, le recourant ayant exercé une activité accessoire sans respecter l'exigence à laquelle l'autorisation lui avait été accordée, à savoir que l'entreprise ne travaille pas pour l'AIG. Le recourant fait valoir que les faits se sont produits plusieurs années avant le licenciement et ont été définitivement réglés d'un commun accord, sans qu'aucune sanction ne soit prononcée. En outre, il avait exercé son activité pour B_____ en toute transparence avec l'AIG. Il avait convenu avec cette société qu'elle ne participerait pas aux appels d'offres, mais elle l'avait fait à son insu. Il n'avait toutefois pas coopéré aux procédures d'adjudication et avait défendu les intérêts de son employeur lorsque B_____ avait émis des revendications financières. Enfin, aucun conflit d'intérêt ne s'était jamais concrétisé. Entendu par la commission, Monsieur G_____, directeur des infrastructures jusqu'en mai 2017 et précédent supérieur hiérarchique du recourant, a expliqué que l'exigence à laquelle était soumise l'autorisation de partager la maîtrise avait pour but d'éviter tout conflit d'intérêts. M. F_____ a déclaré à la commission qu'il avait appris que le recourant exerçait une activité accessoire de longue date lors de l'envoi du courriel de la DRH, ce qui n'avait apparemment pas été enregistré par cette dernière. S'agissant d'une activité auprès d'une entreprise d'électricité, cela lui posait un « problème philosophique » et il avait demandé au chef de service de la cesser, lui

accordant à cet effet un délai de quelques mois. Monsieur H_____, chef de projet en électricité, a indiqué qu'B_____ avait remporté deux marchés et qu'il avait eu besoin des compétences techniques de son chef de service en vue de « la confection de la soumission », mais que celui-ci n'était pas intervenu du tout dans le processus, que ce soit pour la confection de l'offre, l'élaboration des critères ou encore l'adjudication. Au cours d'un chantier, une séance avait eu lieu entre un représentant d'B_____, lui-même et le recourant, lequel avait soutenu la position de l'employeur. Ces témoignages mettent à mal les allégations du recourant, lequel ne semble pas avoir agi « en toute transparence », puisque son supérieur hiérarchique direct entré en fonction le 1^{er} septembre 2017 a ignoré l'existence de son activité accessoire jusqu'à réception du courriel du mois d'octobre 2018. En outre, si les déclarations de M. H_____, telles que rapportées dans le procès-verbal de son audition par la commission, sont peu claires, puisque ce témoin a indiqué avoir eu besoin des compétences techniques du chef de service pour la « confection de la soumission », il appert clairement que le recourant a collaboré au marché public en aidant à la préparation d'un document et en participant à une réunion de travail. On relèvera encore que si B_____ avait réellement soumissionné à l'insu du recourant et en violation de leur accord, l'intéressé aurait dû cesser immédiatement son activité accessoire après la première adjudication. Ainsi, en exerçant une activité accessoire pour B_____, société qui s'est vu attribuer deux marchés par l'employeur, le recourant a gravement violé ses devoirs de fonction. Qu'il n'ait pas participé aux appels d'offres, qu'il ait soutenu la position de l'AIG lors d'une négociation et qu'aucun conflit d'intérêts ne se soit concrétisé ne sont pas déterminants, puisque la condition à laquelle le recourant pouvait partager sa maîtrise a été expressément mentionnée dans l'autorisation du 3 juillet 2008, étant encore relevé que ce document précise qu'il incombait au recourant de s'assurer du respect de cette exigence. Enfin, que les violations des devoirs de service ne puissent plus être invoquées pour fonder un licenciement, puisqu'aucune sanction n'a été prononcée à l'époque où elles ont été découvertes, n'est pas pertinent. Toutes les circonstances doivent être prises en considération dans le cadre de la fixation de l'indemnité due en cas de refus de réintégration. De surcroît, le recourant ne pouvait être inscrit au registre en qualité de personne de métier pour l'AIG et pour la société B_____ que si son taux d'occupation global ne dépassait pas 100 %, ce que l'autorité fédérale était tenue de vérifier. Il ressort des pièces versées à la procédure que l'intéressé a demandé à la DRH, au mois de mars 2013, de diminuer son taux d'activité à 80 % durant les mois d'avril et de mai 2013, précisant qu'il avait besoin d'une attestation indiquant au minimum le nombre d'heures par semaine et le salaire mensuel ou annuel. La DRH a rédigé un tel document le 19 mars 2013 comportant ces deux mentions, sans référence aucune à la durée provisoire de la réduction du taux d'activité. Le recourant a remis cette attestation à l'ESTI le 22 mars 2013, ce qui lui a permis d'être inscrit en tant qu'homme de métier à un pourcentage de 75 % pour l'AIG, parallèlement à son activité pour B_____ à 25 %, laquelle lui a rapporté une rémunération mensuelle de CHF 1'000.-. Il n'a toutefois jamais annoncé aux autorités fédérales qu'il travaillait à nouveau pour l'AIG à 100 % dès le 1^{er} juin 2013 et que, dès cette date, les conditions d'autorisation n'étaient plus remplies, ce qui constitue à tout le moins une grave négligence. La commission était donc fondée à tenir compte du fait que le recourant avait violé ses devoirs de fonction en relation avec l'exercice de son activité accessoire et qu'un accord était intervenu avec l'employeur.

E. 4.3

C'est également à juste titre qu'elle a tenu compte du fait que le recourant était relativement jeune au moment de son licenciement, puisqu'il était âgé de 44 ans, et qu'il avait retrouvé un emploi dès le lendemain de la fin de son contrat de travail, emploi dont les conditions salariales sont comparables. ![/endif]>![if>

E. 4.4

En revanche, la commission n'a pas pris en considération le contexte dans lequel les rapports de travail ont été résiliés, en particulier le fait que le licenciement, dénué de motifs fondés, a été accompagné d'une mesure de suspension avec effet immédiat, que rien ne justifiait. ![/endif]>![if> De plus, l'employeur a refusé toute réintégration et écarté sans le moindre examen les explications et critiques du recourant à l'encontre de l'enquête interne, qui s'est effectivement révélée lacunaire, voire erronée sur certains points. À cet égard, il sera relevé à titre d'exemple que la commission a écarté les reproches de surfacturation systématique des prestations et de contrôle défaillant de factures. En outre, l'enquête interne a essentiellement visé le recourant et trois contremaîtres, sans chercher à faire la lumière sur l'intégralité des dysfonctionnements rapportés par la Cour des comptes ni à déterminer les parts de responsabilité de chacun. En effet, malgré les remarques du recourant, l'enquêteur n'a pas entendu ses supérieurs hiérarchiques, ni les membres de la DRH. L'audition de ces personnes par la commission a cependant permis de constater qu'elles étaient également au courant des problèmes relationnels et qu'elles n'ont pas non plus entrepris d'action concrète pour y remédier avant l'audit de la Cour des comptes. Par conséquent, la chambre de céans considère que l'indemnité de 3 mois accordée par la commission n'est pas suffisante. Elle la fixera à 6 mois du dernier salaire, ce qui correspond aux solutions retenues dans des affaires comparables (tranche d'âge du recourant, une dizaine d'années de service, évaluations positives et objectifs atteints, violation des devoirs de l'employé, attitude incorrecte de l'employeur) et prend en considération les modalités du licenciement et les inconvénients subis par le recourant, en particulier le 2^{ème} pilier moins avantageux.

E. 5

Vu l'issue du litige, aucun émolument ne sera perçu (art. 87 al. 1 LPA). Une indemnité de procédure de CHF 1'500.- sera allouée au recourant, à la charge de l'AIG (art. 87 al. 2 LPA), compte tenu de l'admission partielle du recours. ![/endif]>![if> Compte tenu des conclusions du recours tendant au paiement d'une indemnité équivalant à dix-huit mois de salaire brut, la valeur litigieuse est supérieure à CHF 15'000.- (art. 112 al. 1 let. d de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 - LTF - RS 173.110).

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