

GE_GERICHTE A/358/2024 vom 14. Januar 2025

GE Cour de justice, 2025-01-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_358_2024

FR: GE_GERICHTE A/358/2024 du 14 janvier 2025

IT: GE_GERICHTE A/358/2024 del 14 gennaio 2025

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE;RAPPORTS DE SERVICE DE DROIT PUBLIC;DROIT D'ÊTRE ENTENDU;RÉSILIATION;JUSTE MOTIF | Recours d'un fonctionnaire, consultant en médiation communautaire, contre la résiliation de ses rapports de service pour motif fondé. L'autorité lui reprochait de ne pas avoir maintenu un rapport de confiance suffisant avec les interlocuteurs du service et ses collègues, de ne pas avoir atteint certains de ses objectifs et d'avoir critiqué le fonctionnement du service ainsi que la qualité du travail des autres consultants. La décision querellée respectait le droit d'être entendu du recourant en renvoyant pour l'essentiel aux motifs exposés dans des actes de procédure antérieurs. La dégradation de ses rapports avec ses collègues dès 2021, malgré un processus de médiation externe mis en place et dont il était à tout le moins en partie responsable, avait rendu le climat de travail délétère. Elle lui avait valu plusieurs rappels à l'ordre et un avertissement. Elle avait causé son isolement et l'impossibilité de collaborer avec ses collègues. Il avait certes été réengagé à un autre poste mais n'appelant plus des qualités de médiateur. La mésentente avec ses collègues, indépendamment de ses compétences théoriques et d'analyse qui n'étaient pas en cause, constituait un motif fondé. La résiliation respectait en particulier le principe de la proportionnalité au vu des mesures vainement prises antérieurement. La question de savoir si l'incapacité du recourant à développer un rapport de confiance suffisant avec tous les interlocuteurs du service depuis son engagement, tout comme les autres reproches qui lui étaient faits, constituaient aussi un juste motif, pouvait restée indécise. Recours rejeté. | Cst; LPAC.21.al3; LPAC.22

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. 31 al. 1 LPAC).

E. 2

Le recourant fait grief à l'intimé de ne pas avoir satisfait à son devoir de motivation.

E. 2.1

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend l'obligation pour l'autorité de motiver sa décision, afin que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et exercer son droit de recours à bon escient (ATF 142 I 135 consid. 2.1 ; 138 I 232 consid. 5.1). Pour satisfaire à ces exigences, il suffit que l'autorité mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé son raisonnement. Elle ne doit pas se prononcer

sur tous les moyens des parties, mais peut au contraire se limiter aux questions décisives (ATF 143 III 65 consid. 5.2 ; 142 II 154 consid. 4.2). Aux termes de l'art. 21 al. 3 1 e et 2 e phrases LPAC, l'autorité motive sa décision de résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé.

E. 2.2

En matière de fonction publique, la jurisprudence admet de manière générale le renvoi au contenu d'entretiens avec la hiérarchie s'agissant des motifs de licenciement (ATA/582/2024 du 14 mai 2024 consid. 3.2 ; ATA/1275/2022 du 20 décembre 2022 consid. 2 ; ATA/418/2022 du 26 avril 2022 consid. 2b).

E. 2.3

En l'espèce, la décision querellée ne reprend sur le fond que dans les grandes lignes les reproches retenus contre le recourant pour justifier la résiliation des rapports de service. Elle renvoie cependant à la décision d'ouverture de la procédure de reclassement et sa partie en fait comporte un résumé de l'entretien de service du 26 janvier 2023, mentionnant de manière plus détaillée les reproches en cause. Surtout, aussi bien la décision d'ouverture de la procédure de reclassement que la convocation à l'entretien de service ainsi que le procès-verbal y relatif développent l'ensemble des griefs faits au recourant, avec références aux pièces pertinentes du dossier. Le recourant, qui s'était en outre déjà prononcé sur chacun de ces griefs avant la procédure contentieuse, oralement puis par écrit, en avait une parfaite connaissance et a été en mesure de les contester sans difficulté dans son recours. L'intimé n'a donc pas violé son droit d'être entendu en renvoyant pour l'essentiel aux deux actes de procédure susmentionnés, étant rappelé qu'un tel renvoi est expressément admis par la jurisprudence en matière de fonction publique.

E. 3

Le recourant considère que la résiliation des rapports de service ne repose pas sur un motif fondé. Persistant dans ses conclusions en indemnisation, il renonce à solliciter sa réintégration eu égard à son nouvel emploi. Il ne conteste pour le surplus pas qu'une procédure de reclassement, dont le principe est ancré à l'art. 21 al. 3 3 e phrase LPAC, a été préalablement dûment menée.

E. 3.1

L'art. 21 al. 3 1 e phrase LPAC énonce que les rapports de service peuvent être résiliés pour motif fondé. Aux termes de l'art. 22 LPAC, il y a motif 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 (let. a), de l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ou de la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c). L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant d'une éventuelle faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé ne vise pas à punir mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives au bon fonctionnement dudit service (ATA/1219/2022 du 6 décembre 2022 consid. 4c et les références citées). Il faut que le comportement de l'employé – dont les manquements sont aussi reconnaissables pour des tiers – perturbe le bon fonctionnement du service ou qu'il soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (arrêt du Tribunal fédéral 8C_392/2019 du 24 août 2020 consid. 4.1 et 4.2). De jurisprudence constante, le fait de ne pas pouvoir s'intégrer à une équipe ou de présenter des défauts de

comportement ou de caractère tels que toute collaboration est difficile ou impossible est de nature à fonder la résiliation des rapports de travail, quelles que soient les qualités professionnelles de l'intéressé (ATA/530/2024 du 30 avril 2024 consid. 5.3 et l'arrêt cité). Tel a également été jugé comme étant le cas des difficultés relationnelles répétées avec les collègues et la hiérarchie, émaillées d'incidents et d'emportements, mis en évidence par les évaluations successives et ayant fait l'objet d'entretiens, de rappels et d'accompagnements (ATA/1521/2019 du 15 octobre 2019 consid. 6 et 7). La notion de motifs fondés doit être concrétisée, dans chaque situation, à la lumière des circonstances d'espèce. L'employeur jouit d'un large pouvoir d'appréciation pour juger si les manquements d'un fonctionnaire sont susceptibles de rendre la continuation des rapports de service incompatible avec le bon fonctionnement de l'administration (ATA/530/2024 précité consid. 5.3 et l'arrêt cité). Les justes motifs de renvoi des fonctionnaires ou employés de l'État peuvent procéder de toutes circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de service, même en l'absence de faute. De toute nature, ils peuvent relever d'événements ou de circonstances que l'intéressé ne pouvait éviter, ou au contraire d'activités, de comportements ou de situations qui lui sont imputables (arrêts du Tribunal fédéral 8C_667/2019 du 28 janvier 2021 consid. 6.2 et les arrêts cités ; 8C_638/2016 du 18 août 2017 consid. 4.2 et les références citées). Les conditions justifiant une résiliation ne se déterminent pas de façon abstraite ou générale, mais dépendent concrètement de la position et des responsabilités de l'intéressé, de la nature et de la durée des rapports de travail ainsi que du genre et de l'importance du manquement (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est en outre assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité (art. 5 al. 1 Cst.), de l'égalité de traitement (art. 8 Cst.), de l'interdiction de l'arbitraire (art. 9 Cst.) et de la proportionnalité (art. 5 al. 2 et 36 al. 3 Cst. ; ATA/530/2024 précité consid. 5.4 et les arrêts cités). Le principe de la proportionnalité exige que les mesures mises en œuvre soient propres à atteindre le but visé (règle de l'aptitude) et que celui-ci ne puisse être atteint par une mesure moins contraignante (règle de la nécessité) ; il doit en outre y avoir un rapport raisonnable entre ce but et les intérêts compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; ATF 140 I 168 consid. 4.2.1).

E. 3.2

En l'espèce, l'intimé reproche en substance au recourant de ne pas avoir maintenu un rapport de confiance suffisant avec les interlocuteurs du C_____ et ses collègues, de ne pas avoir atteint certains de ses objectifs et d'avoir critiqué le fonctionnement du service ainsi que la qualité du travail des autres consultants, qui ne l'avait jamais satisfait. Il ressort en premier lieu des EEDP de 2013 à 2020 que le recourant, depuis son engagement, a eu des difficultés à adopter une attitude adéquate dans ses rapports avec les personnes extérieures, soit essentiellement avec des membres du personnel des établissements dans lesquels il a été amené à intervenir au titre de médiateur. Alors que ses connaissances, son engagement, sa méthodologie et sa capacité d'analyse ont toujours été reconnus, il lui a continuellement été demandé de progresser sur le plan de ses relations avec les interlocuteurs du service. Il était concrètement attendu de lui qu'il fasse preuve de plus de souplesse, d'écoute, de bienveillance et de moins d'agressivité ou de sarcasme dans ses rapports avec les précités, de sorte à construire un rapport de confiance et à ainsi mieux collaborer avec eux. Il est constant que cette aptitude est essentielle au travail de médiateur, qui plus est en milieu scolaire, comprenant des intervenants très divers (membres de la direction d'établissement, enseignants, éducateurs, personnel administratif et infirmier, etc.). Malgré la fixation

d'objectifs et l'obligation de suivre un certain nombre de formations visant à amener le recourant à changer de posture, ce dernier n'est pas parvenu, après plus de dix ans d'activité, à remédier à ce défaut. Aux dires de l'intimé, que le recourant ne reconnaît pas ou cherche à relativiser, cela a eu à terme pour effet que plusieurs membres de direction, notamment la directrice de l'école des D_____, ont manifesté le souhait qu'il n'intervienne plus au sein de leur établissement. Le recourant aurait été exclu de 17 interventions pour ce motif durant le premier semestre 2022/23. Cette quotité n'a certes pas été alléguée lors de l'entretien de service ni ultérieurement documentée. Il est toutefois établi que des réticences quant à l'intervention du recourant ont été exprimées par des directions en 2022, comme mentionné par la cheffe de service le 13 septembre de l'année précitée. Aussi et surtout, le recourant s'est montré incapable de développer un rapport de confiance suffisant avec tous les interlocuteurs du service depuis son engagement, malgré les injonctions répétées de sa supérieure à améliorer ses compétences sur ce point et les mesures mises en place dans ce but. Cet élément constitue sans nul doute une entrave à son travail et péjore la bonne marche du service. La question de savoir s'il est propre à fonder la résiliation des rapports de service n'a toutefois pas besoin d'être examinée plus avant au vu de ce qui suit.

E. 3.3

Il ressort parallèlement des EEDP que le défaut de souplesse et d'ouverture du recourant dans son rapport aux autres a eu, dès 2017, un impact de plus en plus négatif dans ses relations avec ses collègues. En sus d'être spécifiquement repris sur ce point dans les EEDP de 2017 et de 2020, il a reçu un rappel à l'ordre de sa cheffe de service en octobre 2018. Il a pour le surplus reconnu s'être adressé aux autres consultantes de manière inadéquate à plusieurs reprises et ne pas parvenir à s'intégrer à l'équipe, dont il ne partageait pas les valeurs, était mis à l'écart et se sentait incompris. Ses relations avec ses collègues se sont fortement dégradées à partir de 2021. Le processus de médiation externe mis en place a échoué et la situation a empiré, au point que le recourant s'est isolé dans son bureau, a cessé de s'exprimer en séances et, ce qu'il a lui-même admis, n'adressait plus la parole à ses collègues. Le climat de travail est devenu délétère au point que la cheffe de service a décidé, en septembre 2022, de suspendre les interventions communes impliquant le recourant. Il est certes probable que, conformément à ses objections, la situation avec ses collègues ne soit pas imputable à sa seule attitude. Il est en revanche établi qu'il en est à tout le moins en partie responsable au vu de sa posture arrogante et agressive dans ses relations avec les autres consultantes. Outre le rappel à l'ordre de 2018 susmentionné, sa réaction violente et irrespectueuse à l'égard d'une collègue en décembre 2021 lui a valu un avertissement de la cheffe de service. Surtout, indépendamment de sa faute et contrairement à ses rapports avec les directeurs des établissements scolaires, avec lesquels une collaboration n'apparaissait pas globalement et définitivement exclue à teneur du dossier, le litige avec ses collègues a rendu impossible toute discussion et intervention commune. Or, non seulement les médiateurs du C_____ sont appelés à intervenir à deux, voire plus, en particulier lorsque sont concernés des conflits dans une équipe. Mais surtout, leur travail comporte des séances régulières lors desquelles ils discutent de leurs méthodes et outils d'intervention, de l'analyse de situations, de la prévention des conflits et des formations à dispenser. L'isolement du recourant, lequel n'apparaissait ni temporaire ni en voie de se résorber, constituait dès lors un obstacle objectif au bon fonctionnement du service. Tel aurait été le cas même dans un environnement de travail n'impliquant pas une collaboration entre les consultants. Un tel contentieux, s'il ne peut être résolu par des moyens raisonnables, telle

une médiation externe comme tenté en l'espèce, aboutit en effet nécessairement à une baisse de motivation et donc de qualité des prestations fournies par les membres du service. La jurisprudence admet que le défaut d'intégration à une équipe et l'impossibilité ou la difficulté de collaboration peut fonder la résiliation des rapports de service, indépendamment des autres qualités professionnelles de l'employé. Il en va de même plus généralement de difficultés relationnelles répétées avec ses collègues ou sa hiérarchie mis en évidence par des entretiens successifs ou des remises à l'ordre. Le recourant ne peut rien tirer du fait qu'il a été en définitive réengagé par l'intimé à un poste de chargé d'évaluation au sein du H_____. Ses compétences théoriques et d'analyse ont toujours été reconnues et ne sont pas en cause. Quand bien même il sera amené à avoir des contacts avec les membres de ce service ainsi que des interlocuteurs externes, il n'interviendra plus dans des établissements scolaires au titre de médiateur, mais dans des institutions spécialisées en qualité de surveillant, ce qui n'appelle pas les mêmes compétences de communication. Il ne travaillera de surcroît plus avec les mêmes collègues.

E. 3.4

L'autorité n'a ainsi pas abusé de son large pouvoir d'appréciation en considérant, notamment, que la mésentente du recourant avec ses collègues, dont il était à tout le moins en partie responsable et qui a abouti à son isolement de ces dernières, constituait un motif fondé de résiliation des rapports de service. La décision querellée ne viole pour le surplus aucun principe constitutionnel. Elle respecte en particulier celui de la proportionnalité, dès lors que l'intimé a vainement et sur une longue période tenté de remédier à la situation par des mesures moins incisives, tout d'abord en enjoignant à plusieurs reprises au recourant de revoir son attitude et de suivre des formations, puis en mettant en place une médiation externe. Au vu de ce constat, il n'y a pas lieu d'entrer en matière sur les prétentions en indemnisation du recourant. Il n'est pas non plus utile d'examiner dans quelle mesure les autres reproches à son encontre, concernant certains objectifs non atteints ou ses critiques du service, constitueraient un motif fondé au sens de l'art. 21 al. 3 LPAC. Mal fondé, le recours sera rejeté.

E. 4

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant, (art. 87 al. 1 LPA) et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). Compte tenu des conclusions du recours, 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.