

GE_GERICHTE A/475/2017 vom 28. März 2017

GE Cour de justice, 2017-03-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_475_2017

FR: GE_GERICHTE A/475/2017 du 28 mars 2017

IT: GE_GERICHTE A/475/2017 del 28 marzo 2017

Erwägungen

E. 1

En date du _____ 2008 et avec effet au _____ 2008, M. A_____ a été engagé par les Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG) en qualité de maçon au sein de leur département d'exploitation (ci-après : le département), au taux de 100 %, et, par arrêté du 20 mai 2010, il a été nommé fonctionnaire avec effet au 1 er juin 2010.![endif]>![if>

E. 2

Le 1 er juillet 2015, il a été promu, dès le 1 er septembre 2015, en qualité de technicien de maintenance 2.![endif]>![if>

E. 3

En février 2015, l'intéressé a reçu des propos désobligeants d'un collègue, M. B_____, devant sa hiérarchie, ce que celui-ci a reconnu devant la responsable des ressources humaines (ci-après : RH) du département, selon la note de cette dernière du 4 septembre 2015.![endif]>![if> Selon ses allégations, M. A_____ aurait par ailleurs subi du mobbing de son supérieur, M. C_____, depuis le début du mois de février 2015.

E. 4

Comme attesté par des certificats d'arrêt de travail de son médecin généraliste traitant, le Dr D_____, M. A_____ a été en incapacité totale de travailler du 5 octobre au 6 novembre 2016, puis, selon certificat du même médecin, a pu reprendre son travail à 100 % dès le 7 novembre 2016.![endif]>![if> Par certificat du 2 décembre 2016, le Dr D_____ a certifié avoir donné des soins à l'intéressé du 5 octobre au 6 novembre 2016 pour des cervicalgies à irradiation occipitale ayant justifié un arrêt de travail durant ladite période. À teneur du relevé des absences des HUG au 30 novembre 2016, M. A_____ avait été absent pour maladie, sur la base de certificats médicaux, pendant 238 jours depuis le 27 février 2015.

E. 5

Le 8 ou 14 novembre 2016, M. A_____ a, devant la responsable des RH du département, reconnu avoir « fait une connerie », l'intéressé précisant toutefois dans ses écritures avoir répondu ainsi à ladite responsable en étant apeuré et en ne sachant pas ce qui lui était reproché.![endif]>![if>

E. 6

Le 23 novembre 2016, son avocate nouvellement constituée a consulté son dossier administratif où figurait notamment un rapport d'enquête, menée du 29 octobre au 2 novembre 2016 et contenant des photographies, de E_____, détective privé autorisé à Genève, sur mandat des HUG.![endif]>![if> Deux jours durant, M. A_____ aurait été observé en train d'effectuer des travaux sur un chantier de maisons jumelées en

construction, à proximité de son domicile, en France voisine.

E. 7

Le 30 novembre 2016 a eu lieu un entretien de service, lors duquel il a été reproché par la hiérarchie à M. A_____ – qui était accompagnée de son conseil – d’avoir eu un comportement totalement incompatible avec son incapacité de travail, notamment de par la grande pénibilité des travaux qu’il avait exécuté sur le chantier. Pour la hiérarchie, ce comportement, constitutif d’une rupture du lien de confiance, était susceptible de conduire à une résiliation des rapports de service pour motif fondé.![endif]>![if>

E. 8

Par observations de son avocate du 15 décembre 2016, M. A_____ a fait état de ce qui suit.![endif]>![if> Le rapport du détective privé devait être écarté car violant la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l’homme, relativement au droit à la vie privée garanti par l’art. 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l’homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 (CEDH - RS 0.101), et était inexploitable car illicite, ne reposant notamment pas sur l’art. 24 du statut du personnel des HUG. Le contenu du rapport était en outre erroné. Ce n’était pas lui qui avait été photographié, mais son frère. Son arrêt maladie était fondé. Depuis un peu plus d’une année, il subissait des atteintes à sa personnalité de la part de M. C_____, le mobbing s’étant aggravé depuis l’entretien de service. Des corrections devaient être apportées au compte rendu de l’entretien de service.

E. 9

Par décision du 24 janvier 2017 rendue par la directrice des RH des HUG et déclarée exécutoire nonobstant recours, notifiée le 28 janvier suivant, ceux-ci ont résilié les rapports de service de M. A_____ pour le 30 avril 2017 conformément aux art. 17, 20 à 22 de 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).![endif]>![if> Faisait suite à l’entretien de service du 30 novembre 2016 au cours duquel des reproches avaient été formulés, M. A_____ leur avait fait part de ses observations. Malgré celles-ci, compte tenu de la gravité des faits, il était décidé de procéder au licenciement pour les motifs évoqués lors de l’entretien de service. La grave violation des devoirs de service avait engendré une rupture définitive du lien de confiance.

E. 10

Par acte déposé le 13 février 2017 au greffe de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), M. A_____ a formé recours contre cette décision, concluant, « avec suite de dépens », sur mesures provisionnelles, à la restitution de l’effet suspensif, au fond, préalablement à la comparution des parties, à l’octroi d’un délai pour produire sa liste de témoins et à l’écartement du rapport d’enquête du détective privé, principalement, à la constatation de la nullité de la décision attaquée, subsidiairement à son annulation, à sa réintégration en tant que fonctionnaire dans un secteur autre que celui de la maçonnerie, subsidiairement au versement d’un indemnité correspondant à vingt-quatre mois de traitement brut, 13^{ème} salaire compris, ainsi qu’à la condamnation des HUG au paiement de ses quatre jours de vacances non pris.![endif]>![if> Outre les motifs de ses observations du 15 décembre 2016, il faisait valoir une violation du droit d’être entendu du fait que la décision des intimés n’avait absolument pas discuté ses arguments contenus dans lesdites observations, l’incompétence de la directrice des RH des HUG pour la résiliation, de même que l’absence d’un reclassement. Étaient produits plusieurs documents médicaux,

dont un certificat du 8 février 2017 du Dr D_____ attestant le suivre depuis environ deux ans pour un syndrome dépressif que le patient rapportait à des difficultés relationnelles avec sa hiérarchie.

E. 11

Dans leurs observations sur effet suspensif du 3 mars 2017, les HUG ont conclu, « avec suite de frais et dépens », au rejet de la demande de restitution de l'effet suspensif du recourant. Les griefs de celui-ci étaient contestés. Notamment, les conclusions de l'arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme ne pouvaient pas s'appliquer ici, s'agissant d'un rapport de travail entre un fonctionnaire et un établissement de droit public, lequel avait contrôlé le bien-fondé de l'absence de son employé sur la base de ses dispositions statutaires (art. 24 al. 4 du statut du personnel). Un reclassement aurait de toute manière été illusoire, puisqu'il aurait eu pour seul effet d'imposer à un autre service les manquements du recourant, étant en outre rappelé son grand nombre de jour de soi-disant maladie.

E. 12

Sur ce, la cause a été gardée à juger sur effet suspensif. Considérant, en droit, que :

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