GE_GERICHTE A/922/2011 vom 6. März 2012

GE Cour de justice, 2012-03-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_922_2011

FR: GE_GERICHTE A/922/2011 du 6 mars 2012

IT: GE_GERICHTE A/922/2011 del 6 marzo 2012

Erwägungen

E. 1
Madame X_____, a été engagée par l'Aéroport international de Genève (ci-après : AIG) le 15 décembre 2003, en qualité d'agente sûreté passagers.

E. 2
Par courrier du 26 juillet 2005, l'AIG a confirmé à Mme X_____ qu'elle recevrait pour l'année 2004 une prime « P3 » s'élevant à CHF 1'205,20.

E. 3
Suite à diverses analyses de prestations courant 2004-2006, Mme X_____ avait été promue chef de secteur sûreté passagers à la division passager dès le 1 er janvier 2006.

E. 4
Le 6 décembre 2007, la Zurich, compagnie d'assurances, a informé l'AIG que Mme X_____ avait établi un faux certificat médical pour une durée de dix jours en 2006. Suite à un entretien qui s'est déroulé le 21 décembre 2007 avec sa hiérarchie, Mme X_____ a présenté ses excuses pour cet incident. L'AIG a accordé à Mme X_____ la possibilité de rattraper durant l'année 2008 les dix jours manquants, correspondant à quatre-vingt heures. Compte tenu de ses bons états de service, l'AIG a renoncé à prendre une sanction.

E. 5
Par décision du 18 juillet 2008, l'AIG a résilié le contrat de travail de Mme X_____ avec effet au 31 janvier 2009. Cette dernière était libérée de son obligation de travailler dès lors que la rupture du lien de confiance rendait impossible la continuation des rapports de travail. Il était reproché à Mme X_____ d'avoir adopté une attitude incompatible avec sa fonction de chef de section en exerçant durant plusieurs mois des pressions psychologiques à l'encontre de Madame Y_____. Elle tolérait des comportements inappropriés de la part de certains agents de sûreté et les reprochait à d'autres, créant ainsi une inégalité de traitement entre les membres de son groupe. Enfin, elle n'avait pas remis à l'ordre les collaborateurs dont les procédures de travail n'étaient pas conformes aux directives de l'AIG. Il était également fait mention de la falsification du certificat médical. Ce courrier faisait suite à l'entretien du 18 juillet 2008, entre Monsieur Z_____, chef de sûreté passagers, Mesdames A_____, gestionnaire aux ressources humaines (ci-après : RH) à la division RH, B_____, supérieure hiérarchique de Mme X_____ et cette dernière. Dite décision indiquait la voie et le délai de recours auprès de la commission de recours de l'AIG (ci-après : la commission).

E. 6

Le 25 juillet 2008, le syndicat des services publics (ci-après : SSP/VPOD), indiquant représenter les intérêts de Mme X_____, a informé la commission qu'il recourait contre la décision de licenciement du 18 juillet 2008. Il sollicitait un délai au 30 septembre 2008 afin de compléter le recours.

E. 7

Le 29 septembre 2008, Mme X_____ a complété son recours du 28 juillet, étant dorénavant représentée par un avocat. Elle concluait à l'annulation de la décision du 18 juillet 2008, subsidiairement à sa réintégration, avec suite de frais et dépens. Depuis son engagement, et hormis l'incident relatif au certificat médical, elle n'avait jamais fait l'objet de la moindre remarque orale ou écrite sur la qualité de son travail. Elle ignorait les raisons pour lesquelles elle avait été soudainement convoquée par Mmes A_____ et B_____ et M. Z_____ le 18 juillet 2008. A sa surprise, il lui avait alors été annoncé qu'elle était licenciée. Elle avait été stupéfaite par l'avalanche de reproches qui lui étaient soudainement adressés et dont elle ignorait l'existence. Elle n'avait pas eu l'occasion de faire valoir son point de vue. Après avoir pris connaissance de son dossier, suite à l'intervention de son syndicat, elle avait constaté qu'aucun élément antérieur à son licenciement ne reflétait les griefs retenus à son encontre. Seul figurait un compte-rendu de Mme B_____ daté du 19 juillet 2008, soit postérieur à son licenciement, dans lequel celle-ci se faisait l'écho, sans aucune distance critique, des reproches formulés par Mme Y_____ à son encontre. Elle contestait les reproches qui lui étaient faits. Le travail de Mme Y_____ ne donnait pas satisfaction. Tous les rapports rédigés à ce propos l'avaient été de concert avec Madame C_____, également chef de secteur, et avec l'accord de Monsieur D_____, chef d'engagement. D'autres chefs de secteur avec lesquels Mme Y_____ avait travaillé par le passé pouvaient également attester que le travail de cette dernière ne donnait pas satisfaction à plus d'un titre. La décision de licenciement devait être annulée pour violation du droit d'être entendu, celle-ci ne pouvant être réparée par la commission, qui ne disposait pas du même pouvoir d'examen que l'AIG. L'existence de justes motifs au sens de l'art. 57A ch. 3 du statut du personnel de l'AIG du 16 février 2006 (ci-après : le statut) n'avait aucunement été établi. Le compte-rendu établi le 19 juillet 2008 par Mme B_____ démontrait que l'AIG s'était fondé uniquement sur les allégués de Mme Y_____ sans en vérifier le bien-fondé auprès de ses supérieurs hiérarchiques directs. La décision avait été prise non seulement en violation des statuts mais également de manière totalement arbitraire.

E. 8

Le 30 octobre 2008, l'AIG a conclu au rejet du recours. Le droit d'être entendu de Mme X_____ avait été respecté puisque celle-ci connaissait tous les éléments qui avaient fondé son licenciement, éléments qu'elle avait d'ailleurs partiellement reconnus lors de la discussion du 18 juillet 2008. En tout état, la violation de ce droit était réparable devant l'instance de recours. Le licenciement de Mme X_____ avait été prononcé, conformément aux art. 56 et 57 du statut, sur la base d'un motif parfaitement justifié, en l'espèce l'art. 12 let. a qui traite de l'attitude générale au travail. Mme X_____ avait utilisé un certificat falsifié en 2006, puis elle s'était acharnée sur Mme Y_____ pour déstabiliser cette dernière et la pousser ainsi à la faute. De plus, elle avait créé une inégalité de traitement entre les membres de son groupe, en tolérant des comportements tout à fait inappropriés de la part de certains alors qu'elle reprochait ces mêmes comportements à d'autres. La décision entreprise n'était arbitraire ni dans sa motivation ni dans son résultat.

E. 9

Le 18 décembre 2008, la commission a tenu une audience de comparution personnelle des parties. Selon les représentants de l'AIG, c'était suite à un entretien avec Mme Y_____, où cette dernière s'était « effondrée », qu'une enquête interne à l'encontre de Mme X_____ avait été ouverte. A l'issue de l'audience, l'AIG a demandé formellement à ce que l'autorité saisie statue sur la recevabilité du recours, l'acte du 25 juillet 2008 ne répondant pas aux exigences légales minimales pour pouvoir être qualifié comme tel, d'une part, et la décision querellée n'étant pas jointe audit acte, d'autre part.

E. 10

Par décision du 18 mai 2009, la commission a rejeté le grief soulevé par l'AIG et déclaré recevable le recours de Mme X_____.

E. 11

Cette décision a été confirmée par le Tribunal administratif, lequel, dans un arrêt du 9 mars 2010, a rejeté le recours de l'AIG (ATA/153/2010). Dit arrêt est entré en force.

E. 12

La commission, en présence des parties, a entendu huit témoins les 15 juin et 23 août 2010. a. Mme Y_____ était la subordonnée de Mme X_____ depuis juillet 2007. Elle avait constaté que cette dernière faisait preuve de froideur à son égard, et qu'il lui était difficile de s'entretenir directement avec elle, cette dernière passait souvent par une tierce personne. Lors d'un contrôle de connaissances improvisé, Mme X_____ s'était montrée très exigeante avec elle, l'obligeant à réciter sa mission (procédure) par cœur. A un moment donné Mme X_____ lui avait reproché qu'il manquait la conjonction « et » et qu'en conséquence l'on ne comprenait rien. Parmi ses collègues, Monsieur J_____, un ancien du groupe, était très gentil mais aimait raconter des histoires à caractère sexuel et avait eu à plusieurs reprises des propos et des gestes déplacés à son égard. Elle avait protesté auprès de l'intéressé et de Mme X_____, mais ceux-ci riaient de concert. M. J_____ avait aussi, à une autre occasion, fait exprès de ne pas fouiller un passager. Mme X_____ l'avait vu faire mais était restée sans réaction et du coup M. J_____ lui avait dit : « Je peux me permettre des choses mais pas toi ». Le chef d'engagement Monsieur E_____ lui avait rapporté que Mme X_____ lui avait signalé qu'elle ne comprenait pas les procédures et qu'elle faisait n'importe quoi. Elle était allée voir Mme X_____ qui lui avait répondu : « Je ne suis pas ta mère, ce n'est pas moi qui te forme ». A d'autres occasions, Mme X_____ lui avait fait des reproches qui s'étaient révélés infondés. En mai 2008, elle avait demandé à changer de groupe et ce changement était intervenu à fin juillet 2008. Depuis, elle n'avait fait l'objet d'aucune remarque négative ou humiliante de la part de ses supérieurs. Elle avait toujours voulu parler de ses problèmes avec Mme X_____. Cette dernière refusant le dialogue, elle s'était adressée à Mme A_____. b. Monsieur D_____ occupait la fonction de chef d'engagement et était le supérieur hiérarchique de Mme X_____. Concernant le comportement de cette dernière, celle-ci appliquait les ordres. Il n'était pas à même de dire si elle pratiquait un certain favoritisme envers ses subordonnés. Il n'avait pas reçu de plaintes à ce sujet. Il n'avait pas eu connaissance de propos hostiles que Mme X_____ aurait tenus à l'encontre de Mme Y_____. Il avait eu connaissance d'un ou deux rapports que Mme X_____ avait établis concernant cette dernière, dans lesquels il était fait état de reproches relatifs à des prolongations de pauses et un passager qui était passé et pour lequel les directives n'avaient pas été observées. Concernant Mme

Y_____, il était intervenu à deux reprises : la première fois, sur un point de contrôle : le portique s'était déclenché, le passager avait continué son chemin et cette dernière n'avait pas réagi. Celle-ci avait reconnu les faits. Elle n'avait pas donné de raison expliquant qu'elle soit restée bloquée. Par la suite, il avait entendu dire qu'elle était tétanisée et avait peur de Mme X_____ et qu'elle perdait tous ses moyens. La seconde fois, c'était un dépassement de pause qui était en cause. Mme Y_____ avait également admis cet élément en indiquant qu'elle était restée endormie. Il avait entendu parler des problèmes existant entre Mmes X_____ et Y_____ après le licenciement de celle-là. Auparavant, il n'avait rien constaté. Il ignorait les raisons pour lesquelles Mme Y_____ avait changé de groupe après le licenciement de Mme X_____. c. Madame C_____ était chef de secteur au service sûreté passagers, depuis février 2008. Elle avait travaillé avec Mme X_____. Elle n'avait rien constaté de spécial concernant le comportement de cette dernière vis-à-vis de ses subordonnés. Mme X_____ faisait bien son travail. Elle traitait ses subordonnés de la même façon, sans favoritisme. Elle n'avait jamais entendu le personnel faire des blagues lourdes et déplacées. Elle avait travaillé avec Mme Y_____ dans un groupe composé de quatorze personnes environ. Elle avait pu constater qu'il y avait quelques problèmes avec Mme Y_____. Cette dernière acceptait très mal les remarques qu'on lui faisait. Le chef d'engagement, M. E_____, avait décidé que le groupe devait être divisé en deux de telle sorte qu'il y ait toujours un chef avec les agents. Dans un premier temps, Mme Y_____ était sous les ordres de Mme X_____. Lors du passage par Mme Y_____ d'un examen de « refresh », montrant du reste que cette dernière connaissait très bien les procédures, l'instructrice, Madame F_____, l'avait informée que Mme Y_____ s'était plainte auprès d'elle en affirmant qu'elle se sentait harcelée et menacée. Elle avait été très étonnée de ces propos, dans la mesure où les remarques qu'elle faisait à Mme Y_____ étaient justifiées. Elle en avait ensuite parlé avec Mme Y_____. Elle savait que celle-ci avait des problèmes familiaux graves et elle lui avait conseillé de voir une assistante sociale et un psychologue. Elle avait établi deux rapports concernant Mme Y_____ dont l'un concernait des problèmes relationnels avec une collègue. Mme Y_____ prenait des pauses sans en référer à ses supérieurs et à ses collègues et oubliait souvent qu'elle travaillait en groupe et sous les ordres d'un chef. Elle avait des changements d'humeur. Lorsqu'il fallait faire une remarque ou des reproches à Mme Y_____, cela ne se faisait pas devant ses collègues mais par exemple à la cuisine. Elle n'avait jamais entendu Mme X_____ faire des remarques à Mme Y_____ devant le personnel. Mme X_____ avait été son chef avant 2008. C'était quelqu'un de très sérieux sur les points de contrôle. Tout le monde devait respecter les directives et savait ce qu'il devait faire. d. Monsieur G_____, agent sûreté passagers, travaillait avec Mme X_____ depuis le 15 novembre 2004. Il avait également travaillé avec Mme Y_____. Il avait constaté qu'il y avait une mésentente entre ces deux personnes car elles n'avaient guère d'affinités. Lui-même s'entendait bien avec les deux.
Mme Y_____ ne lui avait jamais parlé de problèmes de mobbing. Il n'avait pas constaté qu'il y avait des problèmes au sein du groupe avec Mme Y_____. Il n'avait pas constaté que Mme X_____ traitait de façon différente certains employés par rapport à d'autres. Elle n'était pas laxiste, c'était « une cheffe qui tenait ses employés ». e. M. I_____ exerçait la fonction d'agent spécialiste. Mme X_____ était son chef de secteur et Mme Y_____ sa collègue. Il travaillait rarement avec cette dernière. Il n'avait rien constaté de particulier concernant les relations de travail entre Mmes X_____ et Y_____. Il avait remarqué qu'il existait deux groupes. Il n'était pas en mesure de dire si Mme X_____ traitait les employés de façon différente selon qu'ils appartenaient à un groupe ou à un autre. Mme X_____

était à cheval sur les règles de sécurité. Il y avait maintenant deux chefs de secteur et un chef d'engagement. Il se sentait désormais pleinement intégré, ce qui n'était pas le cas auparavant. Il y avait une « super ambiance de travail » et il pouvait compter sur ses chefs, davantage qu'à l'époque. f. La commission a encore entendu Mme F_____. Elle s'occupait de l'instruction à la sécurité des passagers. Sa hiérarchie, à savoir Messieurs Z_____ et A_____, lui avaient demandé de prendre contact avec Mme Y_____ car il y avait un problème de procédure sur des points de contrôle. Elle avait passé une journée avec celle-ci et constaté qu'elle maîtrisait mal la langue française. Mme Y_____ craignant Mmes X_____ et C_____, elle venait travailler la peur au ventre. Suite à cet entretien, elle avait rencontré ces dernières, lesquelles lui avaient dit que Mme Y_____ ne comprenait rien. Personnellement, elle n'avait pas constaté que cette dernière travaillait mal. Elle pouvait résumer la situation en ce sens que Mme Y_____ attendait de l'écoute et de l'empathie et qu'elle ne les avait pas trouvés à ce moment-là. Mme C_____ avait rectifié le tir rapidement et s'était montrée plus calme avec Mme Y_____. Mme X_____ avait une forte personnalité, connaissait très bien son travail, était énergique et attendait que les autres le soient également. Mme Y_____ étant d'un naturel différent, ces deux personnes n'arrivaient pas à se comprendre. Elle avait parlé récemment avec le chef d'engagement de Mme Y_____, lequel lui avait dit que tout se passait bien avec celle-ci. Mme X_____ faisait très bien son travail et n'aurait pas toléré de situations contraires aux règles de sécurité. Elle était respectueuse des règles de procédure. g. Monsieur L_____ a été entendu. Il occupait la fonction d'agent de sûreté passagers et à ce titre avait travaillé avec Mme X_____ durant six mois avant d'être engagé par l'AIG en juin 2007. Il avait été un collègue de travail de Mme Y_____. Il n'avait rien constaté de particulier dans le cadre des relations professionnelles entre ces deux dames. Mme X_____ traitait tout le monde de la même façon. C'était un bon chef, qui était correct avec tout le monde. h. Mme A_____ avait reçu Mme Y_____ en juin 2008. Elle avait constaté que celle-ci était « à bout de nerfs ». Elle pleurait, tremblait et était incapable de parler. Pendant environ deux heures, elle lui avait raconté ce qu'elle vivait au sein de son groupe et lui avait expliqué les relations très difficiles qu'elle avait avec Mme X_____. Elle avait peur de cette dernière, qui l'accusait de faire mal son travail, de sorte que finalement elle n'était plus sûre de savoir si ce qu'elle faisait était juste ou faux. Elle arrivait angoissée à son travail. Mme X_____ ne la traitait pas de la même manière que d'autres collaborateurs. Elle avait téléphoné au Docteur Croisier qui avait immédiatement reçu Mme Y_____ et constaté que celle-ci était inapte au travail. Elle avait pris contact avec son supérieur direct, M. Z_____ lequel lui avait demandé de recevoir à nouveau Mme Y_____ avec Mme B_____, membre de l'Etat-major. Celle-ci avait également reçu Mme Y_____ seule. Toutes deux avaient alors décidé d'entendre d'autres membres du groupe afin d'élucider la question de savoir s'il existait une situation conflictuelle entre Mmes X_____ et Y_____ et de vérifier s'il existait des inégalités de traitement de la part de Mme X_____. Les personnes entendues avaient été Madame K_____, Messieurs H_____, I_____ et E_____. Il n'y avait pas de procès-verbal de ces auditions. En résumé, les déclarations de ces personnes étaient les suivantes : Mme K_____ avait parlé de l'angoisse de Mme Y_____ lorsque celle-ci venait à son travail et a confirmé les relations conflictuelles existant avec Mme X_____. MM. I_____ et H_____ avaient remarqué que Mme Y_____ était à l'écart de son groupe. Eux-mêmes ne se sentaient pas considérés par Mme X_____ avec laquelle il n'y avait aucune relation de collaboration. Suite aux entretiens précités, Mmes B_____ et A_____ avaient reçu Mme X_____, en présence de M. Z_____. L'objectif de cette

rencontre était d'une part d'examiner l'aspect relationnel entre Mmes X_____ et Y_____ et d'autre part de déterminer si Mme X_____ reconnaissait qu'elle ne traitait pas tous ses collaborateurs de la même manière. Sur la première question, Mme X_____ avait admis qu'elle avait remarqué que Mme Y_____ n'allait pas très bien mais elle n'avait pas considéré nécessaire de s'occuper de son état de santé. Elle a également reconnu avoir comparé Mme Y_____ à sa propre mère. Concernant les incidents avec M. J_____, en particulier une plaisanterie de mauvais goût concernant Mme Y_____, Mme X_____ avait répondu que M. J_____ faisait des blagues et que tout cela n'était pas sérieux. Les propos de Mme X_____ démontraient clairement l'existence d'inégalités de traitement au sein du groupe. Concernant les relations entre Mmes X_____ et Y_____, elle-même gérait des conflits depuis huit ans et elle n'avait jamais vu une situation aussi grave. La situation était clairement assimilable à du mobbing. Dans le cadre de cet entretien, il avait été clairement signalé à Mme X_____ que sa hiérarchie n'avait plus confiance en elle. Celle-ci avait répondu : « je ne pensais pas que j'étais si mauvaise » et elle avait posé son badge sur la table. Les participants à la réunion lui avait alors dit qu'effectivement la confiance était rompue et qu'il serait mis un terme aux relations de travail. Si cela était à refaire, elle prendrait la même décision. Les personnes participant à cet entretien n'avaient pas jugé opportun de tenir un procès-verbal de la réunion. Les questions posées à Mme X_____ étaient claires et celle-ci avait reconnu les faits. Il n'y avait pas de désaccord. L'ouverture d'une enquête interne pour mobbing n'était pas nécessaire dès lors que Mme X_____ avait reconnu les faits. La hiérarchie avait décidé de changer Mme Y_____ de groupe afin de permettre à celle-ci de faire table rase du passé et de repartir à zéro. Les questions d'inégalité de traitement et de mobbing étaient clairement ciblées sur Mme Y_____ et non pas sur d'autres personnes.

E. 13

Par décision du 28 février 2011, la commission a constaté que le licenciement de Mme X_____ était injustifié et elle a proposé la réintégration de cette dernière et, subsidiairement, en cas de refus de réintégration, condamné l'AIG à verser à Mme X_____ une indemnité équivalente à un mois de salaire, soit CHF 6'791,75 + intérêts à 5 % dès le 31 janvier 2009. Les griefs à l'appui du licenciement avaient été communiqués par la responsable du service RH à Mme X_____ lors de l'entretien du 18 juillet 2008. Les résultats de l'enquête interne étaient présentés avec suffisamment de précision pour que Mme X_____ puisse y répondre. La décision de licenciement ne pouvait être annulée pour ce motif. Les mesures probatoires conduites par la commission avaient permis d'établir que Mme X_____ n'avait pas fait preuve d'inégalité de traitement envers ses subordonnés. Elle avait toujours exercé son travail avec sérieux. Aucun manquement aux règles de sécurité ne pouvait lui être reproché. Les différentes analyses de prestations notamment celle intervenue en automne 2008 établissaient que Mme X_____ effectuait son travail à la satisfaction de son employeur. Il était néanmoins patent que le comportement de Mme X_____ envers Mme Y_____ était loin d'être exempt de reproches. Elle n'avait ainsi pas facilité la collaboration avec Mme Y_____. Il n'était toutefois nullement établi que Mme X_____ aurait eu une attitude de mobbing à l'encontre de Mme Y_____. L'AIG ne pouvait invoquer la falsification du certificat médical de 2006, dès lors qu'il avait considéré l'incident clos après que la recourante eut reconnu son manquement. En conséquence, le grief avéré de manque de collaboration de Mme X_____ avec Mme Y_____ ne saurait justifier à lui seul la résiliation des rapports de service. Le licenciement n'était pas justifié, et la commission proposait à l'AIG de réintégrer la recourante.

E. 14

Le 30 mars 2011, l'AIG a interjeté un recours contre la décision précitée auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), en concluant à l'annulation de la décision litigieuse avec suite de frais et dépens. Lors de l'entretien du 18 juillet 2008, Mme X_____ avait reconnu avoir traité différemment des collaborateurs pour les mêmes comportements. Elle avait également admis ne pas être intervenue lorsque certains collaborateurs faisaient des blagues grossières et dénigrantes à l'encontre de Mme Y_____. Elle avait avoué ne pas avoir cherché à discuter avec celle-ci de leurs importantes difficultés relationnelles. A la fin de l'entretien, Mme X_____ avait spontanément rendu son badge. Ses aveux n'avaient pas été retenus par la commission, qui avait jugé inopportun d'entendre Mme B_____ et M. Z_____. L'AIG avait fondé le licenciement de la recourante sur cinq aspects ; or la commission n'en avait examiné que quatre, dont deux qu'elle avait estimés fondés. Elle avait totalement omis de se prononcer sur le grief relatif au lien de confiance qui avait été rompu entre l'AIG et Mme X_____. Ce faisant, la commission avait arbitrairement violé le droit d'être entendu de l'AIG à obtenir une décision motivée. La commission reprochait à tort à l'AIG de ne pas avoir suivi la procédure prévue par l'art. 51 du statut, dont l'application n'aurait pu entrer en ligne de compte que si les liens de confiance avec la recourante n'avaient pas été définitivement rompus et la poursuite des relations contractuelles envisagées. Or tel n'était pas le cas. L'octroi d'un intérêt moratoire rétroactif correspondant à des dommages et intérêts était illégal. En effet, l'intérêt moratoire n'était dû qu'à partir du jour du jugement de la dernière instance cantonale. La procédure était gratuite pour Mme X_____, mais pas pour l'AIG qui rémunérait les membres de la commission. Par souci d'équité, les frais d'avocat de Mme X_____ ne devaient pas être mis à la charge de l'AIG. La proposition de réintégration fondée sur l'art. 57 al. 5 du statut n'était pas fondée, l'AIG ayant annoncé très tôt dans la procédure qu'il ne réintégrerait en aucun cas Mme X_____ dans son personnel.

E. 15

Le 16 mai 2011, Mme X_____ a conclu au rejet du recours, faisant siens les considérants de la commission.

E. 16

Le juge délégué a tenu une audience de comparution personnelle des parties le 7 juillet 2011. a. L'AIG a indiqué que Mme A_____ avait reçu Mme Y_____ aux environs du 22 juin 2008. Constatant l'état de cette dernière, elle l'avait envoyé chez le Dr Croisier, qui lui avait établi un certificat médical. Suite à cet événement, Mme K_____, ainsi que MM. H_____, I_____ et E_____ avaient été entendus par Mmes A_____ et B_____. Par respect pour les collaborateurs entendus, aucun procès-verbal n'avait été tenu. b. Mme X_____ avait été convoquée le 18 juillet 2008 par son supérieur hiérarchique. Etaient présents lors de cet entretien Mmes A_____ et B_____ et M. Z_____. Ce n'était qu'à cette occasion qu'elle avait été mise au courant que des membres de son équipe avaient été convoqués par la direction. Mme X_____ a indiqué que Mme Y_____ n'appliquait pas les procédures passagers correctement et qu'elle n'acceptait pas les remarques d'ordre professionnel. Elle-même estimait être un bon chef et appliquait les procédures correctement. S'agissant de la falsification du certificat médical, elle pensait que cette affaire était close. Concernant les faits survenus entre Mme Y_____ et M. J_____, elle n'en avait été informée que lors d'une journée de travail avec les membres de l'équipe, présidée par M. E_____. Elle n'avait pas réagi lorsque Mme Y_____ s'était plainte du

comportement de M. J_____, car M. E_____, son supérieur hiérarchique, était présent et n'avait pas réagi. Suite à cet entretien, il lui avait été demandé de déposer son badge et ses clefs. La décision de licenciement lui avait été notifiée ultérieurement à son domicile. Sa hiérarchie l'avait informé de ce que Mme Y_____ ne se sentait pas bien au sein de son groupe et qu'elle voulait en changer. Elle-même n'avait pas les pouvoirs d'affecter Mme Y_____ à un autre groupe.

E. 17

Le 10 novembre 2011, le juge délégué a tenu une audience de comparution personnelle et d'enquêtes. a. Mme K_____, employée au sein des AIG en tant qu'agente de sûreté, avait travaillé sous les ordres de Mme X_____. Elle-même avait été auditionnée par le service RH sur les rapports entre Mme Y_____ et Mme X_____. Elle n'avait jamais assisté à des incidents survenus entre Mmes Y_____ et X_____, mais elle avait remarqué la détresse dans laquelle se trouvait Mme Y_____. Mme X_____ était plus exigeante avec les nouveaux collaborateurs, dont Mme Y_____ et elle-même faisaient partie. Au départ, cette dernière craignait son chef mais ce n'était plus le cas à présent. b. M. H_____, agent de sûreté, à l'époque, sous les ordres de Mme X_____, n'avait pas rencontré de difficultés avec cette dernière. Il ne se souvenait pas s'il avait été entendu par les RH au sujet de Mme X_____. Cette dernière avait plus d'affinités avec les plus anciens de l'équipe sans pour autant discriminer les autres subordonnés dont elle n'était pas proche. Concernant Mme Y_____, il lui arrivait de commettre des erreurs qui énervaient Mme X_____. Néanmoins, il n'avait pas observé d'animosité entre elles deux. S'agissant des propos, souvent déplacés, prononcés par M. J_____, ils n'étaient pas dirigés contre quelqu'un en particulier. c. M. E_____, ancien supérieur de Mme X_____, a indiqué qu'il n'avait pas été entendu par les responsables des RH au sujet du licenciement de Mme X_____. Cette dernière travaillait avec professionnalisme et était apte à gérer un point de contrôle. Aucun agent n'était venu se plaindre auprès de lui au sujet de Mme X_____. Néanmoins, des frictions lui avaient été signalées entre Mmes X_____ et Y_____. Mme X_____ lui avait déclaré que Mme Y_____ était trop individualiste et qu'elle ne s'intégrait pas au groupe. Après le départ de Mme X_____, Mme Y_____ avait été déplacée dans un autre groupe. Cependant, elle s'y était également sentie discriminée. Elle prenait pour du mobbing les remarques qui lui étaient faites lors des évaluations.

E. 18

Le 15 décembre 2011, l'AIG a déposé ses conclusions après enquête. La commission, dans sa décision, avait excédé son pouvoir d'appréciation, les divers témoignages démontraient que le comportement de Mme X_____ justifiait son licenciement. Pour le surplus, il reprenait les griefs déjà développés dans ses précédentes écritures.

E. 19

Le 13 janvier 2012, Mme X_____ a persisté dans ses précédentes écritures.

E. 20

Sur ce, la cause a été gardée à juger. EN DROIT 1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire - 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. a. En tant qu'employée de l'AIG, Mme X_____ est soumise au statut (art. 1 er du statut). b. A teneur de l'art. 57 al. 3 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. c. Le délai de résiliation est de six mois pour la fin d’un mois, dès la cinquième année de service (art. 56 al. 2 du statut). d. Avant de notifier une résiliation, l’AIG doit entendre la personne qu'il désire licencier. Il est tenu un procès-verbal de cette audition (art. 57 al. 1 du statut). e. Enfin, chacune des parties peut, en tout temps, résilier les rapports de service avec effet immédiat, pour de justes motifs (art. 60 du statut). Sont notamment considérés comme tels toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d’exiger la continuation des rapports de service jusqu’au terme du délai de congé (al. 2). Lorsqu’un licenciement immédiat est déclaré dépourvu de justes motifs par l’autorité de recours, cette dernière peut proposer la réintégration de la personne intéressée et, en cas de refus de l’AIG, condamner celui-ci au paiement d’une indemnité ne dépassant pas deux ans de salaire (al. 3). 3. En l’espèce, la résiliation du contrat de travail de Mme X_____ pour rupture de lien de confiance rendant impossible la continuation des rapports de travail, par décision du 18 juillet 2008 pour le 31 janvier 2008, respecte le délai légal. Il conviendra donc de déterminer si le licenciement reposait sur un juste motif au sens de l’art. 57 al. 3 du statut. 4. a. On retrouve une notion identique à celle-ci à l’art. 71 al. 1 du statut du personnel des Transports publics genevois (ci-après : TPG) du 1 er janvier 1999, ainsi dans les travaux préparatoires 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 ; Mémorial des séances du Grand Conseil, 1996/VI 6355 ; ATA/848/2005 du 13 décembre 2005). Ainsi, l’avant-projet de réforme du statut de la fonction publique prévoyait que les rapports de service des fonctionnaires pouvaient être résiliés pour un motif justifié, ce dernier étant considéré comme réalisé lorsque la poursuite de ces rapports n’était pas, objectivement, dans l’intérêt du bon fonctionnement de l’administration ou de l’établissement. Toutefois, devant l’hostilité des organisations syndicales à l’égard de la notion de « motif justifié », jugée trop vague et ouvrant la porte à l’arbitraire, cette dernière a été remplacée par celle de « motif objectivement fondé » (MGC 1996/VI 6355, 6356). L’expression « n’est pas dans l’intérêt du bon fonctionnement de l’administration » a été supprimée pour les mêmes raisons (MGC 1997/IX 9662). C’est ainsi que les motifs actuels de licenciement, selon l’art. 22 LPAC, doivent être considérés comme étant plus restrictifs que ceux qui étaient prévus par l’avant-projet et le projet de loi. Il découle dès lors de l’analyse des travaux préparatoires de la LPAC que l’art. 57 al. 3 du statut doit être jugé comme étant moins sévère, dans les motifs permettant le licenciement, que l’art. 22 LPAC. Cette différence se justifie d’ailleurs par le fait que le législateur n’a précisément pas voulu attribuer au personnel de l’AIG le statut de fonctionnaire (ATA/848/2005 précité ; ATA/926/2003 du 16 décembre 2003). b. L’art. 57 al. 3 du statut laisse ainsi un large pouvoir d’appréciation à l’autorité d’engagement que l’autorité de recours ne censure qu’en cas d’excès ou abus de pouvoir (art. 61 al. 2 LPA). Celle-ci doit respecter le but dans lequel un tel pouvoir lui a été conféré, procéder à un examen complet de toutes les circonstances pertinentes, user de critères transparents et objectifs, ne pas commettre d’inégalité de traitement et appliquer le principe de proportionnalité (ATA/22/2010 du 19 janvier 2010 ; P. MOOR, Droit administratif, vol. 1, 2 ème éd., 1994, p. 376 ss. et les réf. citées). Seules les mesures objectivement insoutenables doivent être annulées, la chambre de céans vérifiant que l’autorité n’outrepasse pas son pouvoir d’appréciation et respecte les conditions de fond et de forme dont les textes imposent la réalisation (ATA/567/2010 du 31 août 2010). c. A notamment été considéré comme un motif justifié de licenciement, l’attitude d’une employée des TPG rejetant toute sa

responsabilité lors de la discussion des résultats d’un audit. Une telle conduite, de la part d’un cadre entraînait la rupture du lien de confiance et rendait impossible le maintien des rapports de travail (ATA/848/2005 précité). De même, la chambre de céans a considéré qu’en adoptant un comportement qui portait préjudice à l’ambiance de travail et affectait l’autorité de sa remplaçante au poste de directeur de l’exploitation, un employé avait porté préjudice au bon fonctionnement des TPG, ce qui légitimait son licenciement (ATA/926/2003 du 16 décembre 2003). 5. Les devoirs du personnel sont énoncés aux art. 11 et ss du statut. En particulier, les membres du personnel entretiennent en toutes circonstances des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés et facilitent la collaboration entre ces personnes (art. 12 let. a du statut). Ils remplissent tous les devoirs liés à leur poste consciencieusement et avec diligence (art. 13 al. 1 du statut). 6. Les motifs du licenciement étaient de plusieurs ordres : avoir exercé envers une de ses subordonnées des pressions psychologiques, un certain manque d’équité à l’encontre des agents sûreté sous sa responsabilité et de n’avoir pas remis à l’ordre les collaborateurs dont les procédures de travail n’étaient pas conformes aux directives de l’AIG. Il lui était également reproché l’épisode de la falsification du certificat médical. a. S’agissant du premier grief, les témoignages recueillis devant la commission et la chambre de céans démontrent certes que Mme X_____ n’avait pas un comportement absolument irréprochable envers Mme Y_____. En tant que chef, elle aurait dû faciliter le dialogue avec celle-ci. Néanmoins, comme l’a relevé à juste titre la commission, il n’est nullement établi que l’intimée ait eu une attitude de mobbing à l’encontre de sa subordonnée. Les témoignages recueillis au cours de la procédure, en particulier celui de M. E_____ selon lequel Mme Y_____ s'est encore sentie « mobbée » après le départ de Mme X_____, tendent à démontrer que Mme Y_____ est une personne à tout le moins plus sensible que la moyenne aux critiques pouvant lui être adressées, et donc que le comportement de Mme X_____ ne saurait être seul mis en cause quant à la détérioration de son état. b. Par ailleurs, s’agissant des compétences professionnelles de l’intimée, cette dernière a toujours donné satisfaction à son employeur sur ce plan. Elle a ainsi bénéficié de la prime « P3 » dès l’année 2004. Ses supérieurs hiérarchiques ainsi que ses collègues ont indiqué qu’elle appliquait les directives internes de manière rigoureuse. Ses compétences professionnelles étaient unanimement reconnues. Son comportement à l’endroit de ses subordonnés était enfin rarement remis en cause par ces derniers, en dehors de Mme Y_____ et Mme K_____. Cette dernière a néanmoins indiqué que si l’intimée était plus exigeante avec les nouveaux membres de l’équipe et que de ce fait elle la craignait, elle avait pu « travailler sur elle-même afin de dépasser cet obstacle ». c. Concernant la falsification du certificat médical, il ressort des pièces versées à la procédure que l’AIG, compte tenu des bons rapports de service de l’intimée et de l’état dans lequel elle se trouvait lors de la falsification dudit certificat, n’avait pas voulu sanctionner cette dernière. Il ne lui était dès lors pas possible, de bonne foi, d’utiliser cet incident deux ans après ces faits pour justifier un licenciement. d. Enfin, contrairement à la commission, la chambre administrative considère que le traitement procédural du cas par la direction de l'AIG prête le flanc à la critique. Aucun procès-verbal n'a été tenu, tant pour les déclarations des collaborateurs que pour celles de Mme X_____ lors de l'entretien du 18 juillet 2008. En outre, cette dernière n'a pas été avertie de la nature de l'entretien et du type de décision envisagé, ne lui permettant ainsi pas de faire valoir efficacement ses droits à cette occasion. De plus, alors que, selon l'art. 5 al. 2 du statut, un règlement spécifique à la protection de la personnalité, l'égalité entre femmes et hommes et la protection contre les discriminations fixe les droits et les

devoirs du personnel en la matière et prévoit que sont mises à disposition du personnel des structures de médiation et d'enquêtes, la suspicion de mobbing de Mme X_____ vis-à-vis de Mme Y_____ n'a nullement été appréhendée sous cet angle, mais a conduit directement et immédiatement au licenciement de la première. e. Au vu de ce qui précède, la commission était fondée à considérer que les comportements reprochés à l'intéressée ne revêtaient pas une gravité suffisante pour justifier son licenciement. Ce dernier est dès lors injustifié, et la décision de la commission sera confirmée sur ce point. 7. a. 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 dix-huit mois de salaire fixe (art. 57 al. 5 du statut). En l'espèce, l'AIG a refusé de réintégrer pas l'intimée. La commission a donc condamné le recourant au paiement d'une indemnité équivalant à un mois de salaire. En arrêtant ce montant, la commission a fait une correcte appréciation de la situation en prenant en compte toutes les circonstances du cas d'espèce et plus spécifiquement du comportement à certains égards critiquable de l'intimée envers sa subordonnée Mme Y_____. Cette indemnité étant proportionnée, elle sera confirmée par la chambre de céans. b. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral et de la chambre de céans, l'Etat et les administrés sont tenus de payer des intérêts moratoires de 5%, lorsqu'ils sont en demeure d'exécuter une obligation pécuniaire de droit public. Il s'agit là d'un principe général du droit, non écrit, auquel la loi peut certes déroger, mais qui prévaut lorsque celle-ci ne prévoit rien, comme c'est le cas en l'espèce (ATF 101 Ib 252 consid. 4b p. 259 ; 95 I 263 consid. 3 p. 262 ; ATA/791/2010 du 16 novembre 2010). Cette jurisprudence doit s'appliquer par analogie à l'AIG, établissement de droit public autonome. En l'espèce, l'obligation pécuniaire résulte de la fin injustifiée des rapports de service de l'intimé, le 31 janvier 2009. L'intérêt moratoire de 5 %, à compter de cette date doit ainsi être confirmé. 8. Enfin, le recourant conclut à l'annulation de l'indemnité mise à sa charge, en faveur de l'intimée, « par souci d'équité ». A teneur de l'art. 11 du règlement de la commission, les indemnités versées à des témoins ou tout autre frais, en particulier d'expertise et de participation aux honoraires d'avocat, sont mis à la charge de la partie qui succombe. L'équité peut justifier une solution différente. En l'espèce, la conclusion de l'AIG est très insuffisamment motivée, et l'on peine à comprendre en quoi l'équité plaiderait en faveur d'une autre solution. En constituant un avocat pour sa défense, à tout le moins depuis le 29 septembre 2008, l'intimée a engagé des frais que l'indemnité accordée par la commission permettra en partie de couvrir. Pour le surplus, le recourant ne fait pas état de difficultés financières qui l'empêcheraient de s'exécuter. Mal fondé, le recours sera rejeté sur ce point également. 9. Au vu de la teneur de l'art. 87 al. 1 2 ème phrase LPA, aucun émolument ne sera mis à la charge de l'AIG, qui succombe. Une indemnité de procédure de CHF 2'000.- sera en revanche accordée à Mme X_____, à la charge de l'AIG (art. 87 al. 2 LPA). * * * * *

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