

GE_GERICHTE A/93/2017 vom 20. Februar 2017

GE Cour de justice, 2017-02-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_93_2017

FR: GE_GERICHTE A/93/2017 du 20 février 2017

IT: GE_GERICHTE A/93/2017 del 20 febbraio 2017

Erwägungen

E. 1

En date du 21 juillet 2010, M. A_____ a été engagé par les Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG) en qualité de « chef de secteur propreté-hygiène / 7 » au sein de leur département d'exploitation (ci-après : le département), au taux de 100 %, et, le 21 juin 2012, il a été nommé fonctionnaire avec effet au 1^{er} septembre 2012.!

E. 2

Dès le mois de décembre 2013, il a bénéficié d'un coaching personnel et individuel, en raison de sa « carence actuelle en management » selon lettre de l'employeur du 4 décembre 2013.!

E. 3

Par courrier des HUG du 28 février 2014, il a été promu en qualité de « chef de secteur / 9 ».!

E. 4

À la suite notamment de nombreuses plaintes émanant d'un syndicat du personnel, un entretien de service a eu lieu le 5 novembre 2015, en raison du « non-respect des directives » par M. A_____, d'une « gestion lacunaire des collaborateurs », d'« objectifs non atteints » et d'un « comportement inapproprié envers des collègues et clients », décrit précisément dans le compte rendu. Selon l'employeur, une éventuelle sanction pourrait aller jusqu'à la résiliation des rapports de service selon les art. 21 ss 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).!

E. 5

Par pli du 18 novembre 2015, le responsable des ressources humaines (ci-après : RH) du département a informé M. A_____ de ce que sa candidature pour le poste de chef de production n'avait pas été retenue, le choix de l'employeur s'étant porté sur un candidat dont l'expérience et la formation s'inscrivaient davantage dans le profil du poste concerné et de ses exigences.!

E. 6

Par détermination du 15 décembre 2015 de son conseil nouvellement constitué, M. A_____ a contesté les reproches qui lui avaient faits lors de l'entretien de service précité, ceux-ci étant jugés « totalement disproportionnés et infondés ». Un licenciement serait, en toute hypothèse, une mesure injustifiée et disproportionnée.!

E. 7

Du 19 novembre 2015 au 13 mars 2016, l'intéressé a été en incapacité totale de travail, pour raisons médicales.

E. 8

Par lettre du 15 mars 2016, le département, par sa cheffe du service propreté-hygiène et son responsable des RH, a fait part à M. A_____ de ce qu'il confirmait les propos tenus lors de leur rencontre de la veille ainsi que les reproches formulés le 5 novembre 2015. En conformité avec l'art. 48A du statut du personnel des HUG, il souhaitait lui donner la possibilité de se maintenir en emploi au sein de l'institution en lui proposant un reclassement. Tous les postes potentiels incluant des responsabilités de management devant être écartés d'emblée, le seul poste ouvert compatible avec ses capacités était celui de transporteur-brancardier, dont la cahier des charges lui était transmis en annexe. En cas d'accord de l'intéressé, à donner dans les dix jours, une durée de reclassement de six mois était prévue, afin de vérifier ses aptitudes à assumer cette nouvelle fonction.

E. 9

Par courrier du 30 mars 2016 de son avocat – qui se plaignait de ne pas avoir été convoqué à l'entretien du 14 mars 2016 –, l'intéressé a jugé la proposition de reclassement inacceptable et a indiqué rester le cas échéant dans l'attente d'une proposition convenable. Dans l'intervalle, il sollicitait qu'on lui laisse effectuer le travail pour lequel il avait été engagé, « sans le cloîtrer sans fondement dans un bureau, l'occupant par de menues tâches administratives ne correspondant aucunement à son cahier des charges ».

E. 10

Par pli du 7 avril 2016, le département a répondu à M. A_____, prenant acte de son refus quant au reclassement proposé et se déclarant disposé à l'entendre sur des propositions que celui-ci pourrait lui faire pour un poste sans activités de management du personnel, une liste de tous les postes mis en concours actuellement aux HUG lui étant remise à cette fin. Les tâches confiées à l'intéressé depuis sa reprise du travail étaient provisoires. Passé un ultime délai au 20 avril 2016 donnant à M. A_____ la possibilité de proposer un poste correspondant à ses compétences et aux besoins de l'institution ou de reconsidérer son refus du poste de transporteur-brancardier, sans réaction de l'intéressé, l'employeur considérerait son refus comme définitif et serait dès lors contraint d'entamer les démarches en vue de résilier son contrat de travail pour motif fondé.

E. 11

Par lettres de son conseil des 18 et 26 avril 2016, M. A_____ a contesté l'intégralité du courrier du département du 7 avril 2016, ce dernier devant démontrer la réalité des reproches disciplinaires formulés à son encontre avant de poursuivre une quelconque procédure. Il était hors de question qu'après les nombreuses atteintes à la personnalité commises à son encontre depuis plusieurs mois, il déménage dans un nouveau lieu de travail – il avait été informé début avril 2016 de ce que son bureau serait prochainement déplacé du bâtiment « B_____ » vers celui de C_____ – et sollicitait en tant que de besoin la notification d'une décision formelle au sens de l'art. 4A de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10) à ce sujet.

E. 12

Par écrit du service juridique de leur direction générale adjointe du 27 avril 2016, les HUG ont confirmé qu'il serait procédé dans la semaine au déménagement du bureau de M. A_____ ; ce changement, qui relevait de l'organisation interne du service propreté-hygiène, n'entraînait pas dans le champ d'application de l'art. 4A LPA et n'était en rien illégal ; il correspondait du reste aux souhaits autrefois exprimés par l'intéressé.![endif]>![if>

E. 13

Par courrier de son avocat du 29 avril 2016, M. A_____ a maintenu sa position, confirmant son interdiction faite à la responsable du secteur coordination des déménagements des HUG de procéder à tout acte matériel visant la réalisation du déménagement.![endif]>![if>

E. 14

Par lettre de son conseil du 12 septembre 2016, l'intéressé a sollicité de recevoir du service juridique susmentionné des nouvelles à la suite d'un entretien téléphonique du 12 juillet 2016 à l'issue duquel ledit service avait convenu de revenir par écrit sur les propositions évoquées lors d'un entretien du 29 juin 2016.![endif]>![if> Selon les HUG, cette réunion et cet entretien téléphonique se sont déroulés dans cadre de négociations menées sous les réserves d'usage, ce que conteste l'intéressé.

E. 15

Par plis du 21 septembre 2016 de son avocat, M. A_____, d'une part, a demandé au service juridique des HUG de constater par une décision qu'un acte illicite au sens de l'art. 4A LPA avait été commis par le déménagement de son bureau qui était intervenu, d'autre part, a mis le département en demeure de le restaurer immédiatement dans sa fonction originelle.![endif]>![if>

E. 16

Par lettre du service juridique du 6 octobre 2016, les HUG se sont référés à leur pli du 27 avril précédent s'agissant du déménagement du bureau, ce à quoi le conseil de M. A_____ a répondu le 20 avril 2016 que l'interdiction du déni de justice imposait une décision.![endif]>![if>

E. 17

Par courrier de son avocat du 21 octobre 2016, M. A_____, partant du principe – en l'absence de réponse à sa lettre du 21 septembre 2016 – que la procédure administrative ouverte à son encontre était classée et désormais close, a invité le département à le réintégrer dans sa fonction initiale.![endif]>![if>

E. 18

Par décision du 23 novembre 2016 notifiée le lendemain et déclarée exécutoire nonobstant recours, les HUG, par la signature de leur directrice des RH et faisant suite aux reproches formulés lors de l'entretien de service du 5 novembre 2015, ont résilié le contrat qui les liait à M. A_____ pour le 28 février 2017, conformément aux art. 17, 20 à 22 let. a et b LPAC.![endif]>![if>

E. 19

Par acte expédié le 9 janvier 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 frais et dépens », préalablement à la restitution de l'effet suspensif, au fond à la constatation de la nullité, subsidiairement à l'annulation de la décision attaquée, ainsi qu'à sa réintégration immédiate par ordre de la chambre administrative. Son droit d'être entendu avait été violé par l'absence d'interpellation avant le licenciement, la violation du droit à la preuve et celle du droit à une décision motivée. Il n'existait aucun motif fondé de licenciement.

E. 20

Dans leur détermination sur effet suspensif du 1^{er} février 2017, les HUG ont conclu au rejet de la demande de restitution de celui-ci.

E. 21

Le 15 février 2017, le recourant a répliqué sur effet suspensif, ajoutant à ses précédents griefs celui de l'incompétence de l'autorité ayant rendu la décision querellée.

E. 22

Par lettre du lendemain, la chambre administrative a informé les parties de ce que la cause était 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.