RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2794/2021-FPUBL **ATA/1330/2021**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 7 décembre 2021

dans la cause

Monsieur A_____
représenté par la CAP, Protection juridique, mandataire

contre

VILLE DE GENÈVE

EN FAIT

1) Monsieur A_____, né le _____1978, a été engagé par la Ville de Genève (ci-après : la ville) avec effet au 1er août 2003 en tant qu'agent municipal au service B_____. Il a été confirmé dans ce poste le 1er août 2006.

2) Il a été transféré à compter du 1er décembre 2009, avec son accord, dans le cadre d'une réorganisation des postes des agents municipaux, selon décision du Conseil administratif (ci-après : CA) du 30 septembre 2009, au service de C_____ (ci-après : C_____) pour occuper un poste de concierge professionnel.

3) À la suite de son évaluation du 30 avril 2014, portant sur la période de décembre 2009 à avril 2014, effectuée par son précédent supérieur hiérarchique, et de la signature en mai 2014 d'un nouveau cahier des charges, sa hiérarchie a déploré une péjoration progressive de la qualité de son travail et de son comportement. Des plaintes ont été reçues par la C_____, à compter de l'année 2015 au plus tard, concernant des immeubles dont il devait s'occuper.

4) Selon l'évaluation établie le 26 avril 2017, portant sur la période d'avril 2014 à avril 2017, il était indispensable que M. A_____ intègre les travaux dits de fond et identifie les techniques spécifiques adéquates pour leur réalisation. Il devait en outre faire preuve de plus de vigilance dans l'entretien des coursives extérieures des immeubles, dont l'objectif fixé précédemment avait partiellement été atteint. Il lui était demandé d'améliorer sa communication, son intégrité, sa loyauté et, à nouveau, sa pratique des techniques de nettoyage modernes dites écologiques.

5) Une rencontre a été organisée le 30 janvier 2018, notamment avec Monsieur D_____, son nouveau supérieur hiérarchique, en vue de l'amélioration de son travail. La mise en place d'un planning des nettoyages à effectuer a été décidée. La problématique de prises de libertés de M. A_____ avec ses horaires, en particulier sa présence les après-midi, a été évoquée à l'instar de quelques mois plus tôt.

6) Le 5 mars 2019, un entretien périodique a été effectué par M. D_____, portant sur la période d'avril 2017 à début mars 2019. Il était en substance relevé que nonobstant les remarques, la qualité du travail de M. A_____ ne s'était pas améliorée. De plus, il ne respectait pas toujours les horaires, malgré les mises à l'ordre. Il ne s'était pas inscrit aux formations demandées. Il lui était dès lors demandé d'améliorer son éthique et son sens du service public, son intégrité et sa loyauté, et de maintenir les immeubles dont il avait la charge en état constant de propreté. La mise en place d'un plan de progrès était préconisée, lequel l'a effectivement été d'avril 2019 au 27 mars 2020.

M. A_____ de son côté considérait qu'il effectuait bien son travail et a contesté les remarques faites sur ses horaires. Il avait le sentiment d'être persécuté et de ne pas être assez soutenu.

7) M. A_____ s'est trouvé en arrêt maladie dès le 16 avril 2019, à 100 % dans un premier temps, puis à 50 %, ce jusqu'au 4 mai 2020.

8) Dans la mesure où son travail ne donnait toujours pas satisfaction selon sa hiérarchie, un plan de progrès remis à jour lui a été présenté en septembre 2020, qu'il a refusé de signer avant discussion entre le syndicat interprofessionnel des travailleuses et travailleurs (ci-après : SIT) et la direction E_____ (E_____). Un plan de progrès adapté conformément à ces discussions a ensuite été présenté à M. A_____, portant sur la période du 1er novembre 2020 au 31 octobre 2021.

9) En novembre et décembre 2020, sa hiérarchie directe a relevé un certain nombre de prestations à améliorer et une attitude inacceptable à son endroit. M. A_____ avait par ailleurs refusé de se soumettre au coaching prévu initialement le 1er décembre 2020.

10) Ce dernier a en conséquence été reçu en entretien le 14 décembre 2020, accompagné d'une représentante du SIT, par Madame F_____, cheffe de service. Celle-ci lui a fait savoir qu'elle entendait prononcer un avertissement à son encontre, ce qui fut le cas le 17 décembre 2020. Il lui a alors aussi été demandé de faire preuve d'une attitude constructive. Il a été convenu que le coaching débuterait le 15 décembre 2020.

11) Depuis le 14 décembre 2020 dans l'après-midi, M. A_____ se trouve en incapacité totale de travailler pour raison médicale.

12) Dans un bilan final du 10 février 2021, au vu de ces éléments, sa hiérarchie a constaté l'échec du plan de progrès et la non atteinte des objectifs fixés.

13) Dans le cadre de sa dernière évaluation du 28 avril 2021, sa hiérarchie a préconisé l'ouverture d'une enquête administrative en vue de la résiliation des rapports de service.

14) Un blâme a été prononcé à l'encontre de M. A_____ le 15 juin 2021 pour sanctionner sa présence sur son lieu de travail sans motifs professionnels valables, alors qu'il était en arrêt, ainsi que des propos tenus à sa hiérarchie dans le cadre de sa dernière évaluation.

15) Par décision du 28 juillet 2021, le CA a ouvert une enquête administrative à son encontre et, à titre provisionnel, a suspendu son activité jusqu'au 28 janvier 2022 pour garantir le bon fonctionnement du service et lui permettre d'assurer sa défense. Cette dernière mesure pourrait, après réévaluation, être prolongée au-delà de cette date. Dans l'intervalle, un éventuel solde de vacances et de jours de

compensation dus devrait être épuisé. Le versement d'éventuelles indemnités pour horaires irréguliers serait interrompu à compter du 1er août 2021 et reprendrait le premier jour du mois suivant la fin de la suspension de l'activité.

La décision indique qu'elle pouvait faire l'objet d'un recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) dans un délai de dix jours.

16) M. A_____ a formé recours contre cette décision par acte expédié à la chambre administrative le 25 août 2021, concluant à son annulation.

Si sa capacité de travail devait s'améliorer, le fait d'être obligé de puiser dans son solde de vacances et de jours de compensation lui porterait préjudice.

Son état de santé s'était détérioré en raison des difficultés rencontrées avec sa hiérarchie.

Il s'était rendu une seule fois dans l'un des immeubles dont il s'était occupé dans le passé, à l'invitation de l'un des locataires avec lequel il s'était lié d'amitié. Dans la mesure où il était encore en incapacité de travail à 100 %, la suspension ne paraissait pas nécessaire. Il n'existait en effet aucun risque qu'il interfère sur le bon déroulement de l'enquête administrative. Le CA disposerait de la possibilité de rendre une nouvelle décision s'il recouvrait partiellement ou totalement sa capacité de travail.

17) La ville a conclu, le 30 septembre 2021, principalement à l'irrecevabilité du recours, faute de respecter l'art. 57 let. c de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10), subsidiairement à son rejet.

M. A_____ ne démontrait pas que la décision du 28 juillet 2021 lui causerait un préjudice irréparable ou que l'admission de son recours permettrait d'éviter une procédure longue et coûteuse. Il ne démontrait pas que la ville ne disposerait pas d'un intérêt à sa suspension provisoire, seule attaquée, ou que le principe de proportionnalité serait violé.

La décision querellée respectait ledit principe. Il ne s'était pas rendu qu'une seule fois sur son lieu de travail pendant son incapacité de travail, malgré la demande de son employeur de ne pas le faire, mais à deux reprises, soit les 18 décembre 2020 et 15 juin 2021. Il avait aussi envisagé de participer au tournoi de football interservices qui devait avoir lieu le 27 août 2021. La ville avait un intérêt public à ce qu'il ne se rende pas sur son lieu de travail durant l'enquête administrative, qu'il soit en arrêt maladie ou non. Il ressortait par ailleurs du dossier et de ses évaluations qu'il n'effectuait pas correctement son travail et avait adopté à plusieurs reprises une attitude inacceptable à l'égard de sa hiérarchie et plus récemment d'un collègue de travail. Sa hiérarchie avait dû le recadrer à plusieurs reprises et le sanctionner pour ses agissements. Une mesure forte devait

être prise afin de préserver ses collègues et le bon fonctionnement du service. Par ailleurs, la décision de suspension d'activité n'entraînait pas celle de son traitement et était limitée dans le temps.

Il ne subissait actuellement aucun préjudice dans la mesure où, vu l'arrêt maladie, la réduction de ses vacances et des jours de compensation serait effectuée conformément aux dispositions topiques en la matière. Il recevrait à ce propos dans le futur un courrier explicatif de la direction des ressources humaines qu'il pourrait alors remettre en question en cas d'erreur. Il était patent que le fait d'être suspendu de son activité ne permettait pas à un collaborateur de prendre des vacances et jours de compensation supplémentaires.

18) Dans une brève réplique du 29 octobre 2021, M. A_____ a contesté les allégués de la ville, en particulier ceux remettant en doute son état de santé. Le médecin-conseil de la ville avait reconnu son incapacité de travail à compter du 14 décembre 2020 dont l'amélioration nécessitait que les problèmes qu'il soulevait soient réglés. Sa capacité de travail était toujours nulle.

19) Les parties ont été informées, le 17 novembre 2021, que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable de ces points de vue (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. b LPA).

2) L'objet du litige est la décision incidente de suspension des relations de travail du recourant du 28 juillet 2021 avec maintien de son traitement.

a. Selon l'art. 57 let. c LPA, les décisions incidentes peuvent faire l'objet d'un recours si elles risquent de causer un préjudice irréparable. Selon la même disposition in fine, elles peuvent également faire l'objet d'un tel recours si cela conduisait immédiatement à une solution qui éviterait une procédure probatoire longue et coûteuse.

b. L'art. 57 let. c LPA a la même teneur que l'art. 93 al. 1 let. a et b de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110). Selon la jurisprudence constante du Tribunal fédéral, le préjudice irréparable suppose que le recourant ait un intérêt digne de protection à ce que la décision attaquée soit immédiatement annulée ou modifiée (ATF 127 II 132 consid. 2a ; 126 V 244 consid. 2c ; 125 II 613 consid. 2a ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2018, p. 432 n. 1265). Un préjudice est irréparable lorsqu'il ne peut être ultérieurement réparé par une décision finale entièrement favorable au

recourant (ATF 138 III 46 consid. 1.2 ; 134 III 188 consid. 2.1 et 2.2 ; 133 II 629 consid. 2.3.1). Un intérêt économique ou un intérêt tiré du principe de l'économie de la procédure peut constituer un tel préjudice (ATF 127 II 132 consid. 2a ; 126 V 244 consid. 2c ; 125 II 613 consid. 2a). Le simple fait d'avoir à subir une procédure et les inconvénients qui y sont liés ne constitue toutefois pas en soi un préjudice irréparable (ATF 133 IV 139 consid. 4 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_149/2008 du 12 août 2008 consid. 2.1 ; ATA/305/2009 du 23 juin 2009 consid. 2b et 5b et les références citées). Un dommage de pur fait, tel que la prolongation de la procédure ou un accroissement des frais de celle-ci, n'est notamment pas considéré comme un dommage irréparable de ce point de vue (ATF 133 IV 139 précité consid. 4 ; 131 I 57 consid. 1 ; 129 III 107 consid. 1.2.1).

c. La chambre administrative a précisé à plusieurs reprises que l'art. 57 let. c LPA devait être interprété à la lumière de ces principes (ATA/1622/2017 du 19 décembre 2017 consid. 4c et les arrêts cités ; cette interprétation est critiquée par certains auteurs qui l'estiment trop restrictive : Stéphane GRODECKI/ Romain JORDAN, Questions choisies de procédure administrative, SJ 2014 II p. 458 ss).

d. Lorsqu'il n'est pas évident que le recourant soit exposé à un préjudice irréparable, il lui incombe d'expliquer dans son recours en quoi il serait exposé à un tel préjudice et de démontrer ainsi que les conditions de recevabilité de son recours sont réunies (ATF 136 IV 92 consid. 4 ; ATA/1622/2017 précité consid. 4d ; ATA/1217/2015 du 10 novembre 2015 consid. 2d).

3) En l'espèce, le recourant prétend que la décision querellée, dans la mesure où elle vise sa suspension, en l'état jusqu'au 28 janvier 2022, pourrait lui causer un préjudice dans la mesure où si sa capacité de travail devait s'améliorer, il devrait puiser, le temps de la suspension, dans son solde de vacances et de jours de compensation. Il reste donc au stade de la pure hypothèse, puisqu'il est encore en arrêt maladie et ne soutient pas, ni a fortiori n'étaye, que cette situation va évoluer favorablement prochainement.

Ainsi, il ne peut dans la situation actuelle se prévaloir d'un risque de dommage irréparable sous le double aspect relevé, étant encore rappelé qu'il conserve son traitement.

Enfin, il ne soutient à juste titre pas que le fait pour la chambre de céans de trancher la question de sa suspension provisoire au fond permettrait d'éviter une procédure longue et coûteuse.

Au vu de ce qui précède, les conditions de l'art. 57 let. c LPA ne sont pas remplies, de sorte que le recours est irrecevable.

4) Vu l'issue du recours, un émolument de CHF 500.- 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).

* * * * *

PAR CES MOTIFS

LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

déclare irrecevable le recours interjeté le 25 août 2021 par Monsieur A_____ contre la décision du Conseil administratif de la ville de Genève du 28 juillet 2021 ;

met un émolument de CHF 500.- à la charge de Monsieur A_____;

dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité de procédure ;

dit que conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ;

- par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ;

- par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ;

- par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ;

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à la CAP, protection juridique, mandataire du recourant, ainsi qu'à la Ville de Genève.

Siégeant : M. Mascotto, président, Mmes Krauskopf, Payot Zen-Ruffinen, Lauber et McGregor, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :	le président siégeant :
J. Poinsot	C. Mascotto

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le	la greffière :