RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3805/2005-HG **ATA/195/2006**

ARRÊT

DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF

du 4 avril 2006

dans la cause

Monsieur S_____

contre

HOSPICE GÉNÉRAL

EN FAIT

1. Du 21 novembre 1994 au 22 mai 1995, M. S_____, né le 10 juillet 1948, a été placé temporairement par l'office cantonal de l'emploi auprès du réseau logement de l'Hospice Général (ci-après : l'hospice), où il a exercé la fonction d'ouvrier de maintenance avec un taux d'activité de 100%.

2. Par contrat d'auxiliaire du 28 juin 1995, l'hospice a engagé M. S_____ pour trois mois en qualité d'ouvrier non qualifié, rattaché au service de l'emploi et de l'hébergement de l'aide aux requérants d'asile (ci-après : le service). L'intéressé est entré en fonction le 13 juin 1995 et sa rémunération annuelle s'élevait à CHF 54'926.- bruts.

3. Le 29 août 1995, l'engagement de M. S_____ a été prolongé - par avenant au contrat - jusqu'au 15 décembre 1995.

4. Par avenant du 4 décembre 1995, le contrat de M. S_____ a été reconduit pour une durée indéterminée dès le 16 décembre 1995. Sa fonction était colloquée en classe 7, qu'il devait l'atteindre le 13 juin 1998, au terme d'une période probatoire de trois ans sans interruption.

5. De 1996 à 1998, M. S_____ a fait l'objet de trois évaluations. Ses qualités professionnelles et sa collaboration étaient appréciées. Néanmoins, il devait persévérer dans ses efforts pour maintenir et parfaire son français parlé et écrit.

6. Par courrier du 2 septembre 1998, M. S_____ a été nommé fonctionnaire. Son traitement annuel brut était désormais de CHF 62'065.-, avec effet rétroactif au 13 juin 1998.

7. Le 6 juin 2000, la fonction et le traitement de M. S_____ ont été modifiés par avenant au contrat avec effet rétroactif au 1er février 2000. Bien qu'il ne possédât pas encore le titre ni le niveau requis, M. S_____ occupait désormais la fonction de peintre ouvrier qualifié. Il était cependant invité à entreprendre une formation complémentaire spécifique en rapport avec les tâches assurées, d'une durée de 120 heures au moins. Son salaire annuel brut s'élevait à CHF 65'035.-, ce qui correspondait à la classe 8 annuité 10 de l'échelle de traitement de l'hospice.

8. Par courrier du 7 décembre 2000, M. S_____ a été autorisé par son employeur à exercer occasionnellement une autre activité rémunérée en plus de son engagement auprès de l'hospice.

9. Le 31 octobre 2003, M. S_____ a été promu en classe 9 annuité 11 avec un revenu annuel brut de CHF 73'051.-. Il avait notamment été tenu compte de son expérience professionnelle.

10. M. S_____ a rencontré Monsieur G_____, directeur du service, et Monsieur M_____, directeur des ressources humaines de l'hospice, le 22 septembre 2005.

En raison de la diminution du nombre d'arrivées de requérants d'asile et de l'évolution de la politique en matière d'asile, le poste qu'il occupait ne correspondait plus aux besoins du service et devait être supprimé. En outre, il n'était pas possible de lui trouver un autre emploi correspondant à son profil au sein de l'hospice.

11. Par courrier du 26 septembre 2005, l'hospice a résilié le contrat de travail qui le liait à son employé pour le 31 mars 2006. Un dispositif d'aide et d'accompagnement à la recherche d'emploi a été mis à sa disposition.

12. Par courrier du 27 octobre 2005, M. S_____ a recouru auprès du Tribunal administratif contre son licenciement.

Il avait toujours donné satisfaction à son employeur et souhaitait continuer à travailler pour lui. Son licenciement n'était possible que dans l'hypothèse où aucun autre poste ne pouvait lui être offert par l'hospice, eu égard à ses capacités. Les quatre collègues avec lesquels il travaillait et dont les postes avaient également été supprimés avaient tous été reclassés et il était certain que tel pouvait être son cas également.

13. Le 22 novembre 2005, les parties ont sollicité la suspension de la procédure.

14. e 24 novembre 2005, le recourant a rencontré Madame N_____, responsable des ressources humaines du service. Il pouvait bénéficier dans le courant de l'année 2006 du programme d'encouragement à la retraite.

15. Le tribunal de céans a suspendu la cause le 1er décembre 2005.

16. Par courrier du 19 janvier 2006, Mme N_____ a rappelé au recourant qu'il bénéficiait d'un dispositif d'aide et d'accompagnement à la recherche d'emploi.

17. M. M_____ a transmis le 20 janvier 2006 la candidature de M. S_____ à Monsieur X_____, directeur des ressources humaines des Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : les HUG) ainsi qu'à Madame Y_____, responsable des ressources humaines du département des constructions et des technologies de l'information (ci-après : le département).

18. Faute d'avoir pu trouver un arrangement avec l'hospice, le recourant a requis la reprise de la procédure le 25 janvier 2006.

19. Dans sa réponse du 28 février 2006, l'hospice conclut au rejet du recours et à la confirmation de sa décision du 26 septembre 2005.

Le licenciement avait été prononcé conformément à la loi. Suite à la baisse du nombre de requérants d'asile, le poste du recourant avait dû être supprimé.

Le recourant s'était certes toujours acquitté des tâches qui lui étaient confiées à l'entière satisfaction des ses supérieurs. Ce nonobstant, l'hospice avait été contraint de se séparer de lui, faute de pouvoir lui offrir un poste correspondant à ses qualifications. En effet, la fonction de peintre ouvrier qu'il occupait n'existait qu'au sein du service qui avait été restructuré.

Trois des collègues du recourant avaient pu être replacés à des postes d'intendants. Leurs aptitudes professionnelles, supérieures à celles du recourant, avaient rendu possible ce reclassement. Même si le recourant, était reconnu comme peintre ouvrier qualifié depuis le 6 juin 2000 en raison de l'expérience qu'il avait acquise sur le terrain, il ne réunissait pas les compétences nécessaires à la fonction d'intendant. Il n'avait jamais entrepris la formation de 120 heures que lui avait pourtant proposée son employeur. En outre, sa maîtrise partielle de la langue française écrite et orale engendrait des problèmes de communication, élément indispensable pour le poste d'intendant.

Enfin, le quatrième collègue du recourant avait été maintenu à son poste en raison de son âge. Dans le cadre de la réorganisation du service, l'hospice avait pris la décision de ne pas supprimer les postes dont les titulaires étaient âgés de plus de soixante ans.

20. Sur quoi, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

1. a. Le Tribunal administratif est l'autorité supérieure ordinaire de recours en matière administrative (art. 56A de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 - LOJ - E 2 05).

b. Le recours au Tribunal administratif n'est toutefois recevable que dans la mesure où une disposition légale, réglementaire ou statutaire le prévoit contre les décisions concernant le statut et les rapports de service des fonctionnaires et autres membres du personnel de l'Etat, des communes, et des autres corporations et établissements de droit public (art. 56B al. 4 let. a LOJ).

c. A teneur de l'article 31 alinéa 1 de la loi générale de relative au personnel de l'administration cantonale et des établissement publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05), applicable par renvoi de l'article 3 alinéa 1 du statut du personnel de l'hospice du 9 octobre 1995 (ci-après : le statut), tout membre du personnel dont les rapports de service ont été résiliés peut recourir au Tribunal administratif pour violation de la loi.

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le présent recours est recevable (art. 63 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

2. En sa qualité de fonctionnaire (art. 5 LPAC), le recourant est notamment soumis aux articles 21 à 23 LPAC s'agissant de la fin des rapports de travail.

3. Selon l'article 23 LPAC, lorsque, pour des motifs d'organisation du service, un poste occupé par un membre du personnel régulier est supprimé, le Conseil d'Etat ou le conseil d'administration peut résilier les rapports de service (al. 1).

Le délai de résiliation est de 4 mois pour la fin d'un mois (al. 2).

Une telle résiliation ne peut intervenir que s'il se révèle impossible de confier au membre du personnel régulier un autre poste correspondant à ses capacités (al. 3).

Au sein de l'administration, l'office du personnel ou les services administratifs et financiers du département de l'instruction public, au sein de l'établissement la direction générale, entend préalablement le membre du personnel régulier (al. 4).

En cas de résiliation des rapports de service, le fonctionnaire reçoit une indemnité égale à 6 fois son dernier traitement mensuel de base, plus 0,2 fois son dernier traitement mensuel de base par année passée au service de l'Etat ou de l'établissement, une année entamée comptant comme une année entière. Le nombre de mois d'indemnités versées ne peut excéder le nombre de mois restant à courir jusqu'à l'âge légal de retraite du fonctionnaire (al. 5).

4. En l'occurrence, le recourant a été licencié par décision du conseil d'administration de l'hospice du 26 septembre 2005 avec effet au 31 mars 2006. Le recourant a bénéficié d'un délai de résiliation de six mois au lieu des quatre prévus par la loi. Au préalable, le recourant a été entendu le 22 septembre 2005 par le directeur du service, respectivement par le directeur des ressources humaines qui l'ont informé de son licenciement et des raisons qui le motivait.

Il n'est pas contesté que l'hospice a supprimé le poste du recourant suite à une réorganisation du service exigée par la baisse de requérants d'asile fréquentant l'institution. Seule reste litigieuse la question de savoir si le recourant pouvait être

reclassé, solution que l'hospice aurait dû privilégier, plutôt que de procéder à son licenciement. A cet égard, l'hospice relève qu'aucun poste en adéquation avec les capacités professionnelles du recourant n'avait pu lui être attribué au sein même de l'établissement. Le poste de peintre qualifié ne se trouvait qu'au sein du service et avait été supprimé, suite à la réorganisation de ce dernier. En outre, l'hospice ne pouvait pas prolonger l'engagement du recourant en qualité d'intendant, en raison de son manque de formation et de sa maîtrise lacunaire du français, qu'il n'a pas manifesté l'intention d'améliorer en suivant les cours qui lui avaient pourtant été proposés.

Dans ces conditions, on ne voit pas en quoi l'hospice aurait violé ses obligations légales. Il n'a en effet pas ménagé ses efforts pour trouver une solution satisfaisante à la situation du recourant dont au demeurant il a toujours déclaré apprécier les qualités. L'hospice a en effet contacté les responsables des ressources humaines des HUG et du département pour leur soumettre la candidature du recourant qui bénéficiait au surplus d'un dispositif d'aide et d'accompagnement à la recherche d'emploi.

Au vu de ce qui précède, il faut admettre que l'hospice était fondé à résilier le contrat de travail. A cet égard, le tribunal relèvera encore que le recourant a fait preuve d'une certaine désinvolture, d'abord en ne saisissant pas l'occasion qui lui était offerte par l'hospice de poursuivre une formation spécifique, puis en renonçant à faire appel aux services de l'association « Atout pour l'emploi » pour rechercher un nouvel emploi.

5. Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté.

Un émolument de CHF 500.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 LPA).

PAR CES MOTIFS

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 27 octobre 2005 par Monsieur S_____ contre la décision de l'Hospice Général du 26 septembre 2005 ;

au fond :

le rejette ;

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

communique le présent arrêt à Monsieur S_____ ainsi qu'à l'Hospice Général.

Siégeants : Mme Bovy, présidente, M. Paychère, Mme Hurni, M. Thélin, Mme Junod, juges.

Au nom du Tribunal administratif :

la greffière-juriste adj. :	la vice-présidente :
M. Tonossi	L. Bovy

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le	la greffière :