RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3974/2005-ASAN **ATA/196/2006**

ARRÊT

DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF

du 4 avril 2006

dans la cause

Monsieur C_____

contre

CAISSE CANTONALE GENEVOISE DE COMPENSATION

EN FAIT

1. Monsieur C_____, né le _____ 1956, a été engagé, à compter du 15 septembre 2005 pour une durée indéterminée, au poste de responsable de la comptabilité de la caisse _____ (ci-après : la caisse) - intégrée à l'office cantonal des assurances sociales depuis le 1er août 2003 (ci-après : l'OCAS) - en qualité d'employé. La période d'essai était de trois mois.

2. Dans le but d'assurer la formation de M. C_____, la caisse a fait appel à un ancien collaborateur ayant déjà occupé la même fonction, aujourd'hui à la retraite (ci-après : le formateur).

3. Le 23 septembre 2005, M. C_____ a appris de la direction de la caisse que son formateur et ses collègues du service de la comptabilité (ci-après : le service) émettaient des doutes quant à ses compétences.

4. Le 4 octobre 2005, le directeur de la caisse, de retour de vacances, a fait part à M. C_____ des tensions survenues avec ses collègues, lesquels lui reprochaient son attitude autoritaire.

5. La direction de la caisse a convoqué les quatre collaborateurs du service le 6 octobre 2005. Il est ressorti de cet entretien que les relations étaient très tendues au sein du service et que M. C_____ commettait un certain nombre d'erreurs qualifiées d'« élémentaires ».

6. Le même jour, la direction a convoqué à nouveau les collaborateurs du service, cette fois-ci en la présence de M. C_____. Au cours de cet entretien, une collaboratrice du service a fait part de son malaise à la direction et a affirmé que le formateur lui avait confié que M. C_____ faisait des erreurs.

7. Le 10 octobre 2005, le directeur de la caisse a proposé à M. C_____ d'agender un entretien au 10 novembre 2005 afin de faire le point sur l'évolution des relations entre les collaborateurs.

8. Le 12 octobre 2005, M. C_____ a rencontré, à sa demande, le responsable des ressources humaines de l'OCAS (ci-après : le responsable de l'OCAS) et la directrice adjointe de la caisse (ci-après : la directrice adjointe), afin de leur faire part de sa version des faits, de ses préoccupations et de ses objectifs pour redresser le fonctionnement de la comptabilité de la caisse.

9. Après avoir également eu un entretien avec le responsable de l'OCAS et la directrice adjointe, le formateur est arrivé en début d'après-midi dans les locaux du service et s'en est pris verbalement à M. C_____, l'accusant d'avoir tenu des propos désobligeants à son endroit.

Le formateur a quitté sa place de travail en précisant qu'il ne remettrait plus les pieds à la caisse à moins que la direction ne se sépare de M. C_____.

10. Suite à cet incident, le responsable de l'OCAS et la directrice adjointe ont convoqué les collaborateurs du service, hors la présence de M. C_____. Ces derniers ont alors unanimement déclaré que cette situation n'était plus tolérable et qu'ils ne pouvaient plus accorder leur confiance à M. C_____.

11. Les 12 et 13 octobre 2005, le directeur de la caisse a contacté plusieurs collaborateurs du service afin de leur demander si, selon eux, « la situation était guérissable ». Chacun d'entre eux a répondu par la négative.

12. Le 13 octobre 2005, le directeur de la caisse, assisté de la directrice adjointe, a convoqué M. C_____ afin de lui donner son congé.

13. Cette décision lui a été notifiée par lettre signature le 16 octobre 2006.

14. Par acte déposé au greffe le 10 novembre 2005, M. C_____ a saisi le Tribunal administratif d'un recours contre cette décision, concluant à son annulation et à sa réintégration.

Son licenciement n'était pas seulement injuste et contraire à la bonne foi, mais il violait également l'interdiction de l'arbitraire, dans la mesure où il heurtait d'une manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. En effet, des tensions entre collaborateurs, alors que les compétences professionnelles n'étaient pas remises en cause, n'étaient pas susceptibles de fonder un licenciement, sous peine d'arbitraire.

15. La caisse s'est opposée au recours le 20 décembre 2005.

M. C_____ n'avait pas su remplir avec diligence et conscience ses devoirs professionnels. Il ne correspondait manifestement pas au profil du poste. Dans ces circonstances, le licenciement ne pouvait être taxé d'arbitraire.

16. Après y avoir été invité par le juge délégué à l'instruction de la cause, M. C_____ a répliqué le 23 janvier 2006, sans apporter d'éléments nouveaux à la procédure.

17. La caisse a persisté dans sa décision en dupliquant le 24 février 2006.

18. Les parties ont été informées que le cause était gardée à juger par avis du 2 mars 2006.

EN DROIT

1. A teneur de l'article 6 lettre h de la loi relative à l'office cantonal des assurances sociales du 20 septembre 2002 (LOCAS - J 7 04), la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC – B 5 05) est applicable au personnel de l'OCAS en concordance avec le statut du personnel.

   En l'espèce, l'OCAS n'ayant encore adopté aucun statut du personnel, il convient de se référer aux seules dispositions de la LPAC.

2. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 56B al. 4 let. b de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 - LOJ - E 2 05 ; art. 31 al. 1 et 32 al. 6 LPAC ; art. 63 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

3. Conformément à l'article 69 alinéa 1 LPA, le Tribunal de céans est lié par les conclusions des parties. Il n'est en revanche pas lié par les motifs que les parties invoquent. Il applique le droit d'office (ATA/801/2005 du 8 novembre 2005).

4. Le droit d'être entendu, garanti expressément par l'article 29 alinéa 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) est une garantie à caractère formel dont la violation doit en principe entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances du recourant sur le fond (ATF 119 Ia 136 consid. 2b).

   a. Le respect du droit d'être entendu de l'employé licencié est mis en œuvre à l'article 21 alinéa 1 LPAC, à teneur duquel, pendant le temps d'essai et la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service en respectant le délai de résiliation; l'employé est entendu par l'autorité compétente; il peut demander que le motif de la résiliation lui soit communiqué.

   b. La violation du droit d'être entendu est toutefois réparable devant l'instance de recours si celle-ci jouit du même pouvoir d'examen des questions litigieuses que l'autorité intimée et si l'examen de ces questions ne relève pas de l'opportunité, car l'autorité de recours ne peut alors substituer son pouvoir d'examen à celui de l'autorité de première instance (Arrêt du Tribunal fédéral 2P.30/2003 du 2 juin 2003 consid. 2.4 et les arrêts cités ; ATA/703/2002 du 19 novembre 2002). Le Tribunal administratif ne disposant pas du même pouvoir de cognition que le directeur de l'OCAS, les éléments d'une décision de licenciement, *a fortiori* s'agissant d'un employé, relevant de l'opportunité échappant à son examen (art. 61 al. 2 LPA ; ATA/226/2004 du 16 mars 2004 ; ATA/775/2001 du 27 novembre 2001): une éventuelle méconnaissance du droit d'être entendu du recourant ne peut être réparée en procédure de recours.

Lors de l'entretien qu'il a eu avec le recourant le 10 octobre 2005, le directeur de la caisse a informé ce dernier qu'un nouvel entretien aurait lieu le 10 novembre 2005 afin de faire le point de la situation s'agissant des relations avec les collaborateurs du service. Or, dans l'intervalle, suite à l'incident du 12 octobre 2005, le directeur en a entendu plusieurs en l'absence du recourant et a décidé de mettre immédiatement fin à l'engagement de ce dernier. La décision attaquée a donc été prise en violation manifeste du droit d'être entendu du recourant, à qui la faculté aurait dû être offerte de se déterminer sur les derniers renseignements collectés par le directeur.

Le recours sera par conséquent admis et la nullité de la décision attaquée constatée, conformément à la jurisprudence constante du tribunal de céans (ATA/34/2006 précité). Le recourant reste donc membre du personnel de la caisse cantonale genevoise de compensation.

5. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge de la caisse genevoise de compensation. Il ne sera pas alloué d'indemnité au recourant, dès lors qu'il comparaît en personne et ne soutient pas avoir exposé de frais particuliers (art. 87 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 10 novembre 2005 par Monsieur C_____ contre la décision de la caisse cantonale genevoise de compensation du 13 octobre 2005 ;

au fond :

l'admet ;

constate la nullité de la décision du 13 octobre 2005 ;

met à la charge de la caisse cantonale genevoise de compensation un émolument de CHF 1'500.- ;

communique le présent arrêt à Monsieur C_____ ainsi qu'à la caisse cantonale genevoise de compensation.

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 :