DE PREUX AVOCATS

Droit administratif – Droit de la fonction publique

Faute d'acte attaquable, le recours formé contre un entretien entre le fonctionnaire et la hiérarchie est déclaré irrecevable

4 mars 2024

Christian DE PREUX, Jessica DEPRÉ
www.depreuxavocats.ch

Dans son arrêt du 16 janvier 2024 (ATA/43/2024), la chambre administrative de la Cour de justice de la République et canton de Genève (ci-après : la chambre administrative), a, faute d'acte attaquable, déclaré irrecevable le recours interjeté par un fonctionnaire contre un entretien de service en présence de ce dernier et la hiérarchie.

En effet, ne constituent pas des décisions sujettes à recours le compte rendu d'un entretien entre le fonctionnaire et la hiérarchie, confirmé par une lettre rédigée quelques jours après, le changement d'affectation, lequel ne remplit pas les conditions strictes pour constituer une décision, la prise de position de la hiérarchie sur une demande d'évaluation salariale, car elle consiste, *in casu*, en une transmission d'information, l'entretien d'évaluation et de développement du personnel et les éléments complémentaires qu'il contient et enfin, l'absence de décision de l'autorité intimée sur la protection de la personnalité de l'employé, faute pour celui-ci d'avoir suivi la procédure spécifique prévue à cet effet, et partant, faute de mesure du Groupe de confiance exigeant la prise d'une telle décision.

Résumé

Dans un contexte de tensions au sein du service de sécurité, le fonctionnaire recourant, qui occupe une fonction de concierge, a sollicité sa hiérarchie à plusieurs reprises pour que des mesures soient prises pour protéger sa personnalité. Suite à sa demande, le recourant a été reçu plusieurs fois en entretien en présence de sa directrice, notamment le 7 mars 2023.

Lors de ladite séance, le recourant a exposé ses difficultés de collaboration avec le service de sécurité et a réitéré sa demande de soutien de sa hiérarchie.

Comme garantie de changement rapide, la directrice a suggéré de déplacer le collaborateur ailleurs s'il le souhaitait, ne voyant pas d'autre alternative. Ce dernier a répondu ne pas souhaiter être déplacé en guise de punition.

La directrice a assuré son soutien au fonctionnaire et a reconnu le travail et la conscience professionnelle de ce dernier. Si le fond des éléments rapportés par le recourant était important, la manière de communiquer de ce dernier n'était pas toujours adéquate.

Le 11 mai 2023, l'entretien d'évaluation et de développement du personnel (ci-après « EEDP ») du recourant a été réalisé en présence du nouveau chef de service : l'évaluation de l'intéressé était positive. Ce dernier a indiqué ne pas être satisfait avec la répartition de la charge de travail, les moyens de travail et sa classe salariale, raison pour laquelle il en demandait une réévaluation urgente.

Le 2 juin 2023, le recourant a écrit à sa directrice pour l'informer, d'une part, qu'il s'opposait à un éventuel déplacement de son poste de travail et d'autre part, qu'il réitérait sa demande d'augmentation salariale, laquelle devait intervenir dans un délai d'un mois.

Dans un document du 22 juin 2023, la directrice et le chef de service du recourant ont apporté des modifications à l'EEDP du 11 mai 2023, lesquelles portaient principalement sur la forme de communiquer de l'intéressé, jugée parfois inadéquate ou quelque peu abrupte. Par ailleurs, trois objectifs complémentaires ont été fixés en lien avec la communication, les formations obligatoires pour le poste et la participation à des séances obligatoires.

Le 23 juin 2023, une entrevue s'est déroulée entre l'intéressé, la directrice et le chef de service, et a porté sur trois points, soit le courrier du 2 juin 2023, la situation de l'intéressé et l'EEDP. Cet entretien a fait l'objet d'une note de service faisant office de compte rendu, qui a été transmise le 28 juin 2023 par courriel de la directrice à l'intéressé.

Le 30 juin 2023, le recourant a fait part à la directrice de sa profonde déception au sujet de l'entretien du 23 juin 2023 et des échanges consécutifs. Il demandait une décision formelle sur ses demandes de constatation des atteintes à sa personnalité, de protection de sa personnalité, d'égalité salariale et sur une sanction disciplinaire, si une telle mesure était envisagée à son encontre.

Il a réitéré sa requête le 15 juillet 2023, impartissant un délai au 22 juillet 2023 à la direction pour rendre une décision.

Le 19 juillet 2023, le recourant a saisi la chambre administrative d'un recours contre la décision du 23 juin 2023, confirmée par écrit le 28 juin 2023, rendue par la directrice et le chef de service.

Il a conclu à son annulation, à ce que l'atteinte à sa personnalité depuis 2014 soit constatée, au versement de la somme de CHF 45'000.- à titre de réparation par le département, à l'interdiction de l'atteinte à sa personnalité, à la modification de sa classe salariale et un versement d'une indemnité équitable relatif à cette dernière.

Le département a conclu à l'irrecevabilité du recours, faute d'acte attaquable.

Cette affaire a permis à la chambre de rappeler les conditions nécessaires pour être en présence d'un **acte attaquable**, en précisant notamment la distinction entre **une décision** et un **acte administratif interne**. Si la première tend à modifier la situation juridique des administrés, le second vise des situations à l'intérieur de l'administration ; il peut certes avoir des effets juridiques, mais ce n'en est pas l'objet.

Partant de ce principe, la chambre s'est penchée sur la question du **changement d'affection**, lequel ressort, en principe, de la **gestion interne de l'administration**. Cela étant, le changement d'affectation constitue une **décision attaquable** lorsqu'il :

a) est susceptible de porter atteinte aux droits de la personnalité de l'employé ;
b) est de nature à porter atteinte à la considération de l'employé au regard notamment des aptitudes de ce dernier ;
c) représente une sanction déguisée, étant précisé que les conditions pour admettre cette dernière sont strictes et, à titre d'exemple, ne sont pas remplies lorsque le traitement n'est pas modifié et que le nouveau poste concerne les sphères de compétences du fonctionnaire.

Or, en l'espèce, la discussion sur une modification éventuelle du lieu de travail du recourant s'inscrit dans un contexte de conflits professionnels ; une telle mesure pourrait permettre au recourant de poursuivre son activité professionnelle dans de bonnes conditions de travail, et fait ainsi partie des attributions usuelles de la personne responsable en matière de gestion du personnel, qui doit veiller à la protection de la personnalité de son subordonné et au bon fonctionnement du service.

Dans la mesure où le recourant conserve son emploi auprès du même office, avec des tâches correspondant à ses aptitudes et sans modification de son traitement, il ne s'agit pas d'une sanction déguisée, ni d'une modification de sa situation juridique.

Dès lors, aucune décision sujette à recours n'a été rendue sur ce point.

Ensuite, la chambre s'est positionnée sur la **demande de réévaluation salariale** du recourant. La hiérarchie de ce dernier a indiqué qu'une telle demande doit être fondée sur des motifs objectifs, notamment une formation supplémentaire ou des spécificités du poste, et qu'en l'absence de tels éléments, aucune démarche ne pouvait être entreprise.

La chambre a considéré que la prise de position de la hiérarchie consiste en une transmission d'information, sans viser à modifier la situation juridique du recourant ; partant, il ne s'agit pas d'un acte attaquable.

En ce qui concerne l'**entretien d'évaluation et de développement du personnel** du 11 mai 2023 et les éléments complémentaires apportés à celui-ci, ils ne visent pas non plus à modifier la situation juridique du recourant, mais à informer ce dernier sur les attentes de sa hiérarchie. Ainsi, il ne s'agit pas d'une décision sujette à recours, même en présence d'une compte rendu écrit.

Enfin, la chambre rappelle que la mise en œuvre du dispositif de **protection de la personnalité** au sein de l'administration cantonale relève de la compétence du Groupe de confiance. Ce dernier peut être saisi par un membre du personnel qui estime rencontrer d'importantes difficultés dans sa relation de travail avec d'autres personnes.

Le Groupe de confiance dispose ensuite de plusieurs outils, pouvant aller de démarches informelles jusqu'à l'établissement d'un rapport étayé sur une éventuelle atteinte à la personnalité. Or, ledit rapport constitue le préalable nécessaire pour que l'autorité d'engagement rende une décision sujette à recours concernant une atteinte à la personnalité.

En l'espèce, il n'existe pas de mesure du Groupe de confiance qui exige la prise d'une décision de l'autorité intimée.

Partant, faute d'acte attaquable, le recours est irrecevable.

Le contenu de cet article ne représente pas un avis ou un conseil juridique. Un des avocats suivants se fera un plaisir de vous conseiller sur votre situation particulière :

Christian de Preux
Avocat
christian.depreux@depreuxavocats.ch

Jessica Depré
Avocate
jessica.depre@depreuxavocats.ch

DE PREUX 5, rue de la Fontaine
AVOCATS 1204 Genève

T + 41 22 700 51 52
www.depreuxavocats.ch