

# **BGer 8C\_182/2013 vom 7. November 2013**

Bundesgericht, 2013-11-07, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_8C\\_182\\_2013](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_182_2013)

FR: TF 8C\_182/2013 du 7 novembre 2013

IT: TF 8C\_182/2013 del 7 novembre 2013

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Le jugement entrepris a été rendu en matière de rapports de travail de droit public au sens de l' art. 83 let . g LTF. Dans la mesure où la contestation porte sur l'annulation d'une décision de résiliation des rapports de travail, elle est de nature pécuniaire, de sorte que le motif d'exclusion de l' art. 83 let . g LTF n'entre pas en considération (voir par exemple les arrêts 8C\_907/2010 du 8 juillet 2011 consid. 1.1 et 8C\_170/2009 du 25 août 2009 consid.1.1). La valeur litigieuse, qui porte sur plusieurs mois de salaire, atteint par ailleurs le seuil de 15'000 fr. (art. 51 al. 2 et 85 al. 1 let. b LTF). La voie du recours en matière de droit public selon les art. 82 ss LTF est donc ouverte pour contester la décision attaquée.

Pour le surplus, interjeté en temps utile ( art. 100 al. 1 LTF ) contre une décision finale ( art. 90 LTF ) prise en dernière instance cantonale ( art. 86 al. 1 let . d LTF), le recours en matière de droit public est recevable.

### **E. 2.1**

Le recourant était soumis à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (LPAC; RSG B 5 05) ainsi qu'au Statut du personnel de X. \_\_\_\_\_ (ci-après: le Statut). Il avait le statut d'employé, soit d'une personne qui accomplissait une période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC en corrélation avec l'art. 6 al. 2 LPAC et l'art. 47 du règlement d'application de la LPAC [RPAC]).

A teneur de l'art. 20 al. 3 LPAC, lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, le délai de résiliation est de 3 mois pour la fin d'un mois. Pendant le temps d'essai et la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service; le membre du personnel n'ayant pas qualité de fonctionnaire est entendu par l'autorité compétente; il peut demander que le motif de résiliation lui soit communiqué (art. 21 al. 1 LPAC). En revanche, la résiliation des rapports de service d'un fonctionnaire est subordonnée à l'existence d'un motif fondé (art. 21 al. 3 LPAC).

### **E. 2.2**

Des dispositions précitées de la LPAC, on doit déduire que durant la période probatoire, l'autorité de nomination est en principe libre de renoncer à maintenir les rapports de service pour autant qu'elle respecte le délai de résiliation. Le Tribunal fédéral a déjà eu l'occasion d'exposer que lorsque le droit applicable ne fait pas dépendre le licenciement de conditions matérielles, l'autorité dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation. Dans un tel cas, la cour cantonale n'est fondée à intervenir, comme l'indique la Chambre administrative dans son jugement, qu'en cas de violation des principes constitutionnels tels que l'égalité de traitement et l'interdiction de l'arbitraire. En particulier, le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués

sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives, ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (arrêt 8C\_774/2011 du 28 novembre 2012 consid. 2.4; 1C\_341/2007 du 6 février 2008 consid. 2.2).

### **E. 2.3**

La cour cantonale a considéré que le licenciement n'était pas arbitraire dès lors qu'il était fondé sur plusieurs griefs liés à la qualité des prestations du recourant (manque de compétences, de rigueur dans le travail et de précision dans l'exécution des tâches notamment) ainsi qu'à des tensions avérées au sein du service (mauvais rapports avec certains collègues ou supérieurs), lesquelles avaient duré plusieurs mois. Certaines situations mises en évidence concernaient des chantiers dans lesquels des problèmes techniques non maîtrisés avaient surgi ou au cours desquels la qualité du suivi effectué par l'intéressé avait été mise en doute. Sur ce point, le recourant ne niait pas l'existence des problèmes mais, d'une manière très systématique, en expliquait les causes ou en rejetait la responsabilité sur ses collègues ou ses supérieurs, voire sur des tiers, qu'il n'hésitait pas à dénigrer d'une manière inadmissible et irrespectueuse.

### **E. 3.1**

Le recourant soutient que ces constatations sont arbitraires dès lors que les faits à la procédure prouvaient qu'il avait expliqué pour quels motifs il ne s'estimait pas responsable des manquements qui lui étaient reprochés et qu'il offrait comme preuves, outre ses explications techniques, l'audition de divers témoins ayant travaillé avec lui.

En l'occurrence, le recourant n'explique pas de manière circonstanciée en quoi les conditions d'une exception prévue par l'art. 105 al. 2 LTF seraient réalisées (cf. ATF 137 I 58 consid. 4.1.2 p. 62). Il s'ensuit qu'il n'y a pas lieu de s'écarter des motifs de licenciement retenus par les premiers juges.

### **E. 3.2**

Le recourant se plaint en outre d'une violation de son droit d'être entendu (art. 29 al. 2 Cst.), au motif que l'autorité intimée n'a pas donné suite à sa requête d'audition de plusieurs collaborateurs de X. \_\_\_\_\_, dont le témoignage aurait permis de réduire à néant le contenu matériel des divers griefs formulés contre lui.

#### **E. 3.2.1**

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 135 II 286 consid. 5.1 p. 293). Toutefois, le droit d'être entendu ne peut être exercé que sur les éléments qui sont déterminants pour décider de l'issue du litige. Il est ainsi possible de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes, lorsque le fait dont les parties veulent rapporter l'authenticité n'est pas important pour la solution du cas, lorsque les preuves résultent déjà de constatations versées au dossier ou lorsque le juge parvient à la conclusion qu'elles ne sont pas décisives pour la solution du litige ou qu'elles ne pourraient l'amener à modifier son opinion. Ce refus d'instruire ne viole le droit d'être

entendu des parties que si l'appréciation anticipée de la pertinence du moyen de preuve offert, à laquelle le juge a ainsi procédé, est entachée d'arbitraire ( ATF 136 I 229 consid. 5.3 p. 236; 131 I 153 consid. 3 p. 157; sur la notion d'arbitraire: ATF 137 I 58 consid. 4.1.2 p. 62).

#### **E. 3.2.2**

La juridiction cantonale était fondée en l'espèce à renoncer à l'audition de plusieurs collaborateurs de X.\_\_\_\_\_. En effet, en l'absence de conditions matérielles au licenciement d'un employé en période probatoire, elle n'avait pas à instruire la part de responsabilité de chaque protagoniste mais pouvait se contenter de constater l'existence de difficultés objectives faisant obstacle à la continuation du rapport de service liant le recourant à X.\_\_\_\_\_ (cf. consid. 2.2).

#### **E. 4**

Il résulte de ce qui précède que le recours est mal fondé. Succombant, le recourant supportera les frais de justice ( art. 66 al. 1 LTF ). Bien qu'obtenant gain de cause, la partie intimée n'a pas droit à des dépens (arrêt 8C\_151/2010 du 31 août 2010 consid. 6).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.