

GE_GERICHTE ATA/1018/2020 vom 13. Oktober 2020

GE Cour de justice, 2020-10-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_1018_2020

FR: GE_GERICHTE ATA/1018/2020 du 13 octobre 2020

IT: GE_GERICHTE ATA/1018/2020 del 13 ottobre 2020

Erwägungen

E. 12

septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2)

La recourante sollicite l'audition de plusieurs témoins.

a. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes (ATF 137 IV 33 consid. 9.2), 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 142 II 218 consid. 2.3). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1). Le droit d'être entendu ne contient pas non plus d'obligation de discuter tous les

- 14/19 - A/1976/2018 griefs et moyens de preuve du recourant ; il suffit que le juge discute ceux qui sont pertinents pour l'issue du litige (ATF 141 III 28 consid. 3.2.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_24/2017 du 13 décembre 2017 consid. 2.2).

b. En l'espèce, dans son arrêt du 16 décembre 2019 dans la présente cause le Tribunal fédéral a confirmé que l'administration des preuves ne devait pas porter sur les éventuelles atteintes à la personnalité de la recourante, une procédure spécifique existant à la ville, que l'intéressée n'avait pas entamée.

Les sept témoins entendus par la chambre de céans ont permis d'établir les faits pertinents à satisfaction de droit. Les témoignages proposés ne permettraient pas de modifier l'issue du litige compte tenu de ce qui suit. La chambre est en possession d'un dossier complet, en état d'être jugé. Il ne sera pas donné suite à la requête d'auditions complémentaires de la recourante. 3)

Le litige porte sur le bien-fondé de la décision de la ville du 7 mai 2018 prononçant le licenciement de la recourante en période d'essai. 4)

En tant qu'employée de la ville, la recourante est soumise au statut du personnel de la ville du 29 juin 2010 (SPVG - LC 21 151 ; ci-après : SPVG ou le statut) et à son règlement d'application du 14 octobre 2009 (REGAP - LC 21 152.0).

a. Les employées et employés sont nommés initialement pour une période d'essai de deux ans (art. 27 al. 1 SPVG). Une évaluation des employées et employés en période d'essai est

menée au plus tard après neuf et vingt mois sous forme d'un entretien d'évaluation (al. 5).

b. Pendant la première année de la période d'essai, l'engagement peut être librement résilié de part et d'autre, un mois à l'avance pour la fin d'un mois ; ce délai est porté à deux mois dès la deuxième année (art. 32 al. 1 SPVG). La résiliation par l'employeur (licenciement) fait l'objet d'une décision motivée du Conseil administratif (art. 32 al. 2 SPVG). L'art. 336 de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220) est applicable en cas de licenciement abusif (art. 32 al. 3 SPVG). L'art. 336c CO sur la résiliation en temps inopportun est applicable par analogie dès le quatrième mois des rapports de service (art. 32 al. 4 SPVG).

Durant la période probatoire, l'administration dispose d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Ce large pouvoir d'appréciation permet le recrutement d'agents répondant véritablement aux besoins du service. L'administration reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment la légalité, la proportionnalité, l'interdiction de l'arbitraire et le droit d'être entendu (ATA/1184/2018 du 6 novembre 2018 ; ATA/1086/2018 du 16 octobre 2018). En

- 15/19 - A/1976/2018 particulier, le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistant, 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 du Tribunal fédéral 8C_774/2011 du 28 novembre 2012 consid. 2.4 ; ATA/1086/2018 précité).

Il ressort également de l'exposé des motifs concernant la proposition du Conseil administratif du 14 octobre 2009 visant l'adoption du nouveau SPVG que le licenciement est libre pendant la période d'essai, sous réserve du respect du délai de préavis et de l'interdiction des licenciements abusifs ou prononcés en temps inopportun. La décision de licenciement doit être motivée et, comme toute décision fondée sur le SPVG, elle est sujette à recours (Mémorial des séances du Conseil municipal de la ville du 10 novembre 2009, PR-749 p. 2297 s.).

c. Les membres du personnel ont la possibilité de s'exprimer par écrit sur les motifs invoqués à l'appui de la décision. Les membres du personnel ont également droit à une audition orale devant l'autorité compétente pour rendre la décision, ou une délégation de celle-ci s'il s'agit du Conseil administratif, avec le droit de se faire assister (art. 96 al. 2 SPVG). Un licenciement ne peut être prononcé sans que la personne intéressée ait pu préalablement faire valoir ses observations sur les motifs avancés pour le justifier (art. 99 al. 2 SPVG).

d. Le principe de la proportionnalité, garanti par l'art. 5 al. 2 Cst., se compose des règles d'aptitude – qui exige que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé –, de nécessité – qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, l'on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés – et de proportionnalité au sens étroit – qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (ATF 140 I 168 consid. 4.2.1 ; 125 I 474 consid. 3 ; arrêts du Tribunal fédéral 2C_956/2016 du 7 août 2017 consid. 4.2.3 ; 1P.269/2001 du 7 juin 2001

consid. 2c). 5) a. En l'espèce, les évaluations finales de l'agente à la sortie du CFP le 14 mars 2017 sont « bonnes » sous réserve de l'appréciation de sa « personnalité », qualifiée de « suffisante ».

b. Dès la fin de sa formation, l'intéressée a travaillé, du 27 mars au 8 août 2017, au poste B_____. Son supérieur direct était le caporal F_____. Son témoignage est en contradiction, sur plusieurs points importants, avec celui de Mme Q_____ selon laquelle il aurait tenu des propos inadéquats, à plus d'une reprise, à l'encontre de la recourante dont il était le supérieur. La valeur probante

- 16/19 - A/1976/2018 à accorder tant à son témoignage qu'à ses évaluations de la recourante souffrira de rester indécise compte tenu de ce qui suit.

Les sergents du poste concerné, soit MM. D_____ et E_____ ainsi que le sergent-major, ont confirmé les difficultés de la recourante à exécuter correctement les diverses tâches qui lui étaient confiées. Ils ont, soit dans des documents écrits, soit en témoignant devant la chambre de céans, détaillé les lacunes de la recourante dans le cadre de son activité professionnelle, lesquelles portaient principalement sur son sens de l'observation, inexistant, sa communication incohérente et confuse, des erreurs de procédure et ses compétences rédactionnelles lacunaires.

Il ressort par ailleurs des pièces au dossier que la recourante ne contestait ni avoir patrouillé avec les sergents ni les problèmes relevés par sa hiérarchie depuis le mois de mai 2017. Selon le compte rendu de l'intéressée, adressé le 26 juin 2017 au commandant a.i. et relatif au comportement du caporal F_____, elle avait patrouillé le 27 avril 2017 avec le sergent E_____ selon lequel il n'y avait « rien de dramatique » en comparaison de ce que relatait le caporal F_____. Elle devait améliorer son sens de l'observation, mais cela viendrait avec le temps, et « augmenter la répression en comparaison de la prévention ». Elle avait patrouillé le 10 mai 2017 de 9 à 19h avec le sergent D_____, lequel lui avait dit que son niveau d'observation n'était pas celui d'un nouvel agent et qu'elle devait s'améliorer. Il lui avait indiqué que sa situation n'était pas aussi dramatique que ce que décrivait le caporal F_____. Pour le surplus, il avait été encourageant. Le 11 mai 2017, lors d'un rendez-vous avec le sergent D_____, celui-ci lui avait demandé d'améliorer son observation. Des améliorations devaient intervenir d'ici la prochaine évaluation. Elle lui avait répondu être consciente de ses lacunes et qu'elle souhaitait progresser. De même, elle avait reconnu, à l'issue de la première évaluation, le 28 août 2017, qu'elle rencontrait des difficultés, indiquant : « J'accepte les critiques et prendrai les remarques au premier degré pour les travailler et je doublerai d'efforts pour m'améliorer continuellement ».

Les difficultés rencontrées sont en conséquence établies par les sergents, supérieurs de l'intéressée. Elles étaient connues de celle-ci dès l'entretien du 10 mai 2017, dont le contenu n'est pas contesté. Les améliorations souhaitées par la hiérarchie ne se sont pas produites, ce que la recourante n'a pas contesté dans son évaluation du 28 août 2017. De même, elle ne conteste pas avoir su qu'elle serait soumise à une nouvelle évaluation après trois mois.

c. Par la suite, transférée au poste H_____, les nouveaux supérieurs de l'agente ont constaté ses difficultés. Le caporal J_____, en charge de la recourante à compter du 9 août 2017, a toutefois été condamné pénalement à la suite des propos tenus à l'encontre de ladite agente et a fait l'objet de deux avertissements de l'autorité intimée pour son comportement à l'égard de celle-ci. La valeur probante de son témoignage souffrira de rester indécise dès

lors que tant

- 17/19 - A/1976/2018 le sergent I_____ que le commandant a.i. ont confirmé que la recourante n'avait pas les compétences requises pour le poste. Le sergent avait souhaité « repartir à [recte : de] zéro » et se forger sa propre opinion. Aucune pièce du dossier ne permet de retenir que sa propre évaluation serait entachée de préjugés. Celui-ci a expliqué en audience s'être forgé son opinion après avoir patrouillé avec Mme A_____. Il avait par ailleurs sollicité plusieurs personnes aux fins de patrouiller avec elle et d'obtenir plusieurs avis. Ceux-ci sont concordants et nuancés, relevant tout à la fois des points positifs et les difficultés rencontrées. Dans ces conditions, les lacunes de l'intéressée ayant été constatées par plusieurs agents, étant objectivées par de nombreux exemples, et étant de divers ordres, notamment en lien avec la sécurité tant d'elle-même que de ses collègues, l'autorité intimée pouvait, sans abuser de son très large pouvoir d'appréciation s'agissant de la période d'essai, considérer que la poursuite des rapports de travail n'était pas souhaitable et résilier le contrat de Mme A_____.

La question de savoir si l'intéressée a été victime d'atteintes à sa personnalité n'est, comme confirmé par le Tribunal fédéral, pas de la compétence de la chambre de céans au vu de la procédure spécifique prévue par l'art. 100 du statut et 109 REGAP. De telles éventuelles atteintes seraient toutefois sans incidence sur l'issue du présent litige, les difficultés professionnelles de l'intéressée ayant fait l'objet de constats factuels, nombreux, étayés, provenant de plusieurs personnes différentes, principalement les deux sergents du poste B_____, celui du poste H_____ ainsi que du sergent major.

Les témoignages de collègues indiquant la trouver compétente et n'avoir rien remarqué de particulier ne suffit pas à infléchir les nombreux constats factuels des supérieurs et leurs conclusions selon lesquelles le recourante n'était pas apte à la fonction, étant rappelé qu'elle a, pour partie, admis ses lacunes.

Aussi, la décision de licenciement attaquée intervenant pendant la période probatoire de deux ans et respectant le délai de congé de deux mois est conforme à l'art. 105 al. 1 du statut. Elle ne remplit pas les conditions d'un licenciement abusif au sens des art. 32 al. 3 du statut, renvoyant à l'art. 336 CO, et 106 al. 1 du statut, dès lors qu'elle se fonde sur des critères objectifs, factuels et dûment établis. Le licenciement « signifié sans justes motif selon l'art. 106 al. 1 du statut » n'est pas applicable en l'espèce, la résiliation n'étant pas intervenue avec effet immédiat (art. 30 statut).

Mal fondé, le recours sera rejeté. 6)

Vu l'issue du litige et le fait que la recourante plaide au bénéfice de l'assistance juridique, il ne sera pas perçu d'émolument (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

- 18/19 - A/1976/2018 * * * * *

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