

# **GE\_GERICHTE ATA/108/2018 vom 6. Februar 2018**

GE Cour de justice, 2018-02-06, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_108\\_2018](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_108_2018)

FR: GE\_GERICHTE ATA/108/2018 du 6 février 2018

IT: GE\_GERICHTE ATA/108/2018 del 6 febbraio 2018

## **Regeste**

Résumé: Les lacunes identifiées dès le premier entretien de management n'ont pas été améliorées par la recourante durant la période probatoire. La résiliation des rapports de service est conforme au droit. Recours rejeté.

## **Erwägungen**

### **E. 4**

décembre 1997 (LPAC - B 5 05) et du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01) qui s'appliquent, dans leur teneur au moment des faits. 3)

Le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation (art. 4 al. 1 LPAC). Est un fonctionnaire le membre du personnel régulier ainsi nommé pour une durée indéterminée après avoir accompli comme employé une période probatoire (art. 5 LPAC). Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC). Il n'est pas contesté que la recourante était en période probatoire au moment du licenciement. 4)

La recourante critique les éléments négatifs des EPDEC sans toutefois apporter de justificatifs de leur caractère erroné. Elle ne l'a d'ailleurs pas fait dans le cadre de ses déterminations à l'issue des deux dernières évaluations, se limitant à marquer son désaccord sur certains points. Elle n'a en particulier pas contesté son manque de maîtrise du français mais en a minimisé les conséquences sur certaines de ses tâches. De même admet-elle ne pas avoir validé tous les programmes informatiques nécessaires à la maîtrise de Medlink, et ne conteste pas avoir bénéficié de plus du double d'heures de formation que nécessaire pour la validation de tous les programmes. Elle se limite à affirmer qu'elle a une maîtrise suffisante de cet outil. Enfin, elle ne conteste pas ne pas être référente de situation mais allègue que cela ne lui aurait pas été imposé par son contrat d'engagement, alors même que son cahier des charges prévoit expressément cette obligation.

Au vu des pièces du dossier, force est de retenir que les lacunes identifiées dès le premier entretien de management n'ont pas pu être améliorées par la recourante durant la période probatoire. C'est le lieu de relever que ces lacunes relèvent des domaines administratifs et informatiques relatifs à la gestion des patients et non de la qualité des soins infirmiers, la recourante étant reconnue à cet égard comme une bonne infirmière. Cela ne suffit toutefois pas à compenser ses insuffisances dans les deux premiers domaines. 5) a. Pendant le temps d'essai et la période probatoire, l'employeur étatique peut mettre fin aux rapports de service en respectant le délai de congé ; le membre du personnel doit être entendu par l'autorité

compétente et peut demander que le motif de résiliation lui soit communiqué (art. 21 al. 1 LPAC). Lorsque les rapports

- 8/12 - A/2658/2016 de service ont duré plus d'une année, le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois (art. 20 al. 3 LPAC).

Demeure toutefois réservée la résiliation en temps inopportun - non pertinente en l'espèce -, pour laquelle les art. 336c et 336d CO sont applicables par analogie (art. 44A RPAC).

b. L'obligation d'entendre un employé avant qu'une décision de licenciement ne soit prise, rappelée à l'art. 21 al. 1 LPAC, découle du respect de son droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), lequel est compris comme représentant son droit de faire valoir son point de vue, voire ses moyens (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 127 I 54 consid. 2b ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2).

Selon la jurisprudence, en matière de rapports de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent également remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_243/2015 du 17 mars 2016 consid. 5.5 et les arrêts cités). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_817/2015 du 6 juillet 2016 consid. 4.3.1 ; 8C\_643/2011 du 21 juin 2011 consid. 4.3 ; ATA/1008/2017 du 27 avril 2017 ; ATA/115/2016 du

## **E. 5**

février 2016 ; ATA/909/2015 du 8 septembre 2015). En ce domaine, comme dans d'autres d'ailleurs, il n'existe toutefois pas un droit à être entendu oralement (arrêt du Tribunal fédéral 8D\_4/2015 du 24 août 2016 consid. 4.1).

Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., dont l'un des aspects a été rappelé ci-dessus, comprend également le droit pour la personne concernée par une décision 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 III 48 consid. 4.1.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 135 I 279 consid. 2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_341/2016 du 3 octobre 2016 consid. 3.1). L'étendue du droit de s'exprimer ne peut pas être déterminée de manière générale, mais doit être définie au regard des intérêts concrètement en jeu, mais aussi des questions juridiques à résoudre. L'idée maîtresse est qu'il faut permettre à une partie de pouvoir mettre en évidence son point de vue de manière efficace (ATF 111 Ia 273 consid. 2b ; 105 Ia 193 consid. 2b/cc ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_861/2012 du 20 août 2013 consid. 5.2).

La procédure de licenciement est formalisée au niveau du RPAC. Ainsi, aux termes de l'art. 44 RPAC, un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique a pour objet les manquements aux devoirs du personnel

- 9/12 - A/2658/2016 (al. 1). Le droit d'être entendu est exercé de manière écrite dans les situations où un entretien de service ne peut pas se dérouler dans les locaux de l'administration en raison, notamment, de l'absence du membre du personnel pour cause de maladie ou de sa non-comparution alors qu'il a été dûment convoqué (al. 6). Le supérieur hiérarchique transmet par écrit au membre du personnel les faits qui lui sont reprochés et lui

impartit un délai de trente jours pour faire ses observations (al. 7). 6)

Durant la période probatoire, même s'il doit exister un motif justifiant de mettre fin aux rapports de service pour ne pas tomber dans l'arbitraire, 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 le droit d'être entendu, l'interdiction de l'arbitraire, et le respect de l'égalité de traitement et du principe de la proportionnalité (ATA/408/2017 du 11 avril 2017 ; ATA/32/2017 du 17 janvier 2017 ; ATA/156/2016 du 23 février 2016 ; ATA/258/2015 du 10 mars 2015 ; ATA/96/2014 du 18 février 2014).

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 des rapports de service se heurte à des difficultés objectives, ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_182/2013 du 7 novembre 2013 consid. 2.2 ; 8C\_774/2011 du 28 novembre 2012 consid. 2.4 ; 1C\_341/2007 du 6 février 2008 consid. 2.2 ; ATA/1008/2017 précité ; ATA/408/2017 précité ; ATA/115/2016 précité ; ATA/612/2013 du 17 septembre 2013).

Saisie d'un recours pour résiliation des rapports de service durant la période probatoire, la chambre administrative dispose, sauf violation des droits et principes constitutionnels, d'un pouvoir d'examen limité à l'application des délais légaux de congé, compte tenu du large pouvoir d'appréciation laissé à l'autorité compétente (ATA/1071/2016 du 20 décembre 2016 ; ATA/408/2017 précité ; ATA/590/2016 du 12 juillet 2016). 7)

En l'espèce, il n'est pas contesté que la décision de l'autorité intimée respecte le délai de congé prévu par l'art. 20 al. 3 LPAC et n'a pas été prise en temps inopportun. C'est le lieu de relever que la recourante critique en vain le fait que le licenciement soit intervenu peu avant l'échéance de la période probatoire. Par ailleurs, il ressort du dossier que l'employeur envisageait de mettre fin aux rapports de service en mai 2015 déjà, mais qu'il n'en a rien fait, permettant ainsi à

- 10/12 - A/2658/2016 la recourante de bénéficier de plusieurs mois pour remédier aux lacunes mises en évidence.

Par ailleurs, la recourante a eu l'occasion de s'exprimer à plusieurs reprises sur les éléments fondant la décision querellée, en particulier à l'occasion de chaque EPEDC et après l'entretien de service du 11 avril 2016. 8)

La recourante soutient que la résiliation des rapports de service est « contraire au droit ». Elle perd toutefois de vue qu'en raison de son statut d'employée, l'autorité intimée disposait d'un large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de poursuivre ou non les rapports de travail, que la chambre de céans ne revoit que de manière restreinte, conformément à la jurisprudence susmentionnée.

Il ressort du dossier que tout au long de son engagement au sein de l'IMAD, la recourante s'est vue reprocher des lacunes récurrentes au sujet de la maîtrise du vocabulaire technique français pour assurer des transmissions fiables et de sa maîtrise des outils informatiques

permettant d'utiliser complètement Medlink. Malgré son investissement personnel, elle n'est pas parvenue à les combler.

Dans ces circonstances, la décision querellée est conforme au droit. 9)

Enfin, la recourante invoque pour la première fois devant la juridiction de céans une violation du RPPERS, alléguant avoir été victime de harcèlement psychologique. L'argument, non étayé et sans offre de preuves, est audacieux. En effet à aucun moment dans le cadre des échanges qu'elle a eus avec sa hiérarchie au cours des presque deux ans passés au sein de l'IMAD, elle n'a émis la moindre plainte relative à un harcèlement psychologique. Elle n'en a pas fait état non plus lors de l'audience de comparution personnelle. Aucun élément du dossier ne permet d'aller dans ce sens. Le grief sera donc écarté. 10) Les considérations qui précèdent conduisent au rejet du recours. 11) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), aucune indemnité de procédure n'étant en outre allouée (art. 87 al. 2 LPA).

\* \* \* \* \*

- 11/12 - A/2658/2016

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