

GE_GERICHTE ATA/1184/2018 vom 6. November 2018

GE Cour de justice, 2018-11-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_1184_2018

FR: GE_GERICHTE ATA/1184/2018 du 6 novembre 2018

IT: GE_GERICHTE ATA/1184/2018 del 6 novembre 2018

Regeste

Résumé: Durant la période d'essai, l'autorité d'engagement dispose d'un large pouvoir d'appréciation qui lui permet de mettre un terme aux rapports de service lorsque des lacunes d'un(e) employé(e) dans l'exécution de ses tâches compromettent sa mission et ses responsabilités. Une prolongation du temps d'essai doit répondre aux conditions légales posées et n'est pas envisageable en cas de manque d'intégration de la personne en cause au sein de l'équipe du service concerné qui pourrait handicaper le bon fonctionnement de celui-ci.

Erwägungen

E. 12

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

Le litige porte sur le bien-fondé de la décision de la ville du 17 mai 2017 prononçant le licenciement de la recourante. 3)

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) 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). Le Conseil administratif peut prolonger la période d'essai par décision notifiée au moins un mois avant son échéance lorsque le travail a été interrompu pour cause de maladie, d'accident, de maternité, de congé parental ou d'accomplissement d'une obligation légale (al. 2 phr. 1). 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).

- 10/15 - A/2654/2017

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/1086/2018 du 16 octobre 2018 ; ATA/55/2018 du 23 janvier 2018). 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 du Tribunal fédéral 8C_774/2011 du 28 novembre 2012 consid. 2.4 ; ATA/1086/2018 précité ; ATA/55/2018 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. Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) lorsqu'elle viole

- 11/15 - A/2654/2017 gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. À cet égard, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, si elle a été adoptée sans motif objectif ou en violation d'un droit certain. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. Pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 138 I 232 consid. 6.2 ; 138 I 49 consid. 7.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_885/2017 du 11 octobre 2018 consid. 7.2 ; 1D_7/2017 du 13 juillet 2018 consid. 5.1). La chambre administrative suit le raisonnement du Tribunal fédéral en la matière (ATA/1086/2018 précité ; ATA/55/2018 précité).

e. 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). 4)

En l'occurrence, la recourante se plaint de la constatation inexacte des faits par l'autorité intimée et de la violation du droit et du principe de la proportionnalité. Elle soutient que les entretiens d'évaluation des 28 avril 2016 et 6 janvier 2017 sur lesquels se base la décision attaquée ne mentionnent pas de cas précis d'erreurs qui lui sont reprochées, mais que celles-ci reposent sur un point de vue subjectif de sa supérieure hiérarchique avec laquelle il existait une tension importante. Elle soutient en outre que d'autres solutions moins incisives comme la prolongation de son temps d'essai ou le changement de service étaient envisageables.

La ville reproche à la recourante de ne pas maîtriser les connaissances pratiques indispensables à l'exercice de sa fonction, de ne pas gérer convenablement le classement des informations reçues, de créer par son attitude face à ses erreurs des tensions avec ses collègues, de manquer d'autonomie, d'esprit d'analyse et de synthèse, d'assurance, de rigueur, de précision et d'exhaustivité dans la gestion des dossiers et de capacité d'amélioration.

Pour se forger son opinion, l'intimée s'est fondée sur les entretiens d'évaluation précités, lesquels font état de problèmes récurrents, en particulier

- 12/15 - A/2654/2017 s'agissant des lacunes dans l'exécution de ses tâches et l'assimilation des règles de base de l'état civil et la logique d'enregistrement des événements dans Infostar.

Il ressort de la procédure que des erreurs concrètes ont été reprochées à la recourante lors des entretiens d'évaluation, notamment celles d'avoir demandé un acte étranger à une personne qui s'était déjà mariée et avait divorcé en Suisse et à un ressortissant de l'Union européenne déjà saisi dans Infostar, d'avoir accepté un passeport échu d'un ressortissant étranger lors d'une procédure de mariage, de ne pas avoir fixé les émoluments exacts de certaines prestations, demandé le consentement d'un curateur pour certaines formalités, établi un CEFE et les procédures de contrôle indispensables, compris pourquoi dans certains cas une CDA d'un ressortissant étranger suffisait et pas dans d'autres. C'est dès lors à tort que la recourante reproche à la ville de manquer de précision dans les cas concrets qui lui ont été reprochés lors des entretiens d'évaluation précités.

En outre, les lacunes susrappelées dans l'exécution de ses tâches compromettent la mission et les responsabilités de la recourante de garantir l'exactitude de l'état civil. Celle-ci allègue certes n'avoir jamais travaillé dans un arrondissement de l'état civil du canton et que ses tâches auprès de l'OCPM étaient différentes de celles exercées pour la ville. Toutefois, au moment de sa postulation, elle avait, en connaissance de cause, envoyé sa candidature au poste d'officière de l'état civil mis au concours par la ville dont l'annonce de recrutement faisait état de tâches telles que saisir dans Infostar les événements de la vie d'une personne, et la fiche de description de la fonction précisait qu'il s'agissait de rechercher, corriger et mettre à jour les données dans les registres de l'état civil afin d'en garantir l'exactitude, d'évaluer et d'encaisser les émoluments suivant les prescriptions fédérales, d'assurer le classement et l'archivage de documents de l'état civil. Elle avait aussi affirmé être titulaire d'un brevet d'officière de l'état civil, avoir une expérience de sept ans au poste d'adjointe de l'état civil spécialisée au service état civil et légalisation, avoir eu pour fonction

d'assister la cheffe de secteur, avoir assisté les offices de l'état civil du canton de Genève et des autres cantons dans la rectification d'Infostar, avoir transcrit des événements des ressortissants suisses de l'étranger et enregistré des décisions judiciaires et administratives du canton de Genève. Elle a également soutenu être précise, rapide, polyvalente et apprécier le travail en équipe.

Dans ces circonstances, la recourante ne peut pas invoquer son manque d'expérience pour justifier ses lacunes. Par ailleurs, s'il est exact que son stage auprès du service des mariages s'est bien déroulé, il ressort du témoignage de la cheffe de cette section que l'intéressée avait tout de même commis certaines erreurs durant son stage, notamment celle, considérée comme grave, d'avoir fixé une date de célébration d'un mariage sans vérifier si un des fiancés avait un titre de séjour en Suisse. De plus, un autre témoin, son collègue de travail durant le

- 13/15 - A/2654/2017 stage, avait confirmé que lorsque celle-ci a commencé à travailler seule, elle a commis des erreurs qu'elle avait de la peine à admettre.

Les allégations relatives à la tension entre la recourante et les autres collègues du registre des personnes et sa supérieure hiérarchique ne peuvent pas non plus expliquer les lacunes de celle-ci, dans la mesure où, selon le dossier, cette tension ne peut pas se comprendre sans prendre en considération non seulement les erreurs de la recourante, mais encore son refus systématique de reconnaître celles-ci. Elles ne permettent pas ainsi de douter de la crédibilité des éléments figurant dans les entretiens d'évaluation précités et confirmés par les témoignages lors des auditions susmentionnées.

Au vu de ce qui précède, les reproches formulés par l'autorité intimée apparaissent fondés et constituent des motifs qui lui permettaient, compte tenu de son très large pouvoir d'appréciation en période d'essai, de retenir que la recourante ne répondait pas à ses attentes et de mettre un terme aux rapports de service. Une prolongation du temps d'essai n'était au demeurant pas envisageable, aucune des conditions prévues par l'art. 27 al. 2 SPVG n'étant réalisées. Elle se heurte également au manque d'intégration de la recourante au sein de l'équipe du registre des personnes qui pourrait handicaper le bon fonctionnement de celui-ci. Il ne ressort pas du dossier qu'un changement d'affectation soit en outre possible, aucune place de travail n'étant disponible dans les autres sections du service.

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 au droit.

Les griefs de violation du droit, de constatation inexacte des faits et de violation du principe de la proportionnalité seront par conséquent écartés, et le recours sera rejeté. 5)

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), et aucune indemnité de procédure de ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

- 14/15 - A/2654/2017

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