

GE_GERICHTE ATA/1198/2017 vom 22. August 2017

GE Cour de justice, 2017-08-22, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_1198_2017

FR: GE_GERICHTE ATA/1198/2017 du 22 août 2017

IT: GE_GERICHTE ATA/1198/2017 del 22 agosto 2017

Erwägungen

E. 12

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

Compte tenu des questions juridiques à résoudre, la chambre administrative considère disposer d'un dossier suffisant pour pouvoir statuer sur la base des déterminations des parties et des pièces produites, sans avoir besoin de procéder à d'autres actes d'instruction.

- 8/11 - A/1029/2017 3)

Ainsi que la lettre d'engagement du recourant le rappelle, c'est la LPAC et le RPAC qui régissent les rapports de service du recourant et c'est à l'aune de leurs dispositions que la conformité au droit de son licenciement doit être examinée. 4) a. La LPAC prévoit plusieurs catégories d'agents publics. Certains occupent une fonction permanente (art. 3 al. 1 et 2). Ce sont d'une part les fonctionnaires, membres du personnel régulier ainsi nommés pour une durée indéterminée (art. 5), d'autre part les employés, engagés pour une période indéterminée, mais qui accomplissent une période probatoire avant d'être nommés (art. 6 al. 1). D'autres occupent une fonction non permanente (art. 3 al. 1 et 3). Ce sont les auxiliaires et les agents spécialisés pour permettre l'accomplissement de tâches dévolues occasionnellement à l'administration ou aux établissements, ou le remplacement temporaire du titulaire d'une fonction permanente.

b. Le recourant fait partie du corps des auxiliaires, engagé pour une période indéterminée aux fins d'assumer des travaux temporaires de très courte durée (art. 7 al. 1 et 2 LPAC). 5)

a. La fin des rapports de service d'un auxiliaire engagé, comme le recourant, pour une période indéterminée, est régie par l'art. 24 al. 2 LPAC dont la teneur est la suivante : « Lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service en respectant le délai de congé. L'intéressé est entendu par l'autorité compétente ; il peut demander que le motif de la résiliation lui soit communiqué. ».

b. Le délai de congé auquel se réfère l'art. 24 al. 2 LPAC est celui de l'art. 20 LPAC. 6)

Si, pour le licenciement des fonctionnaires, la loi prévoit qu'ils ne peuvent être licenciés qu'en présence d'un motif objectivement fondé, dûment constaté, démontrant que la poursuite des rapports de service est rendue difficile en raison de l'insuffisance des prestations, du manquement grave ou répété aux devoirs de service ou de l'incapacité à remplir les exigences du poste (art. 22 LPAC), elle ne prévoit pas d'autres conditions que le respect du délai de congé pour les autres catégories d'agents publics dont les auxiliaires font partie. Dans l'application de l'art. 24 al. 2 LPAC, l'administration dispose ainsi d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Elle 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/258/2015 du 10 mars 2015 consid. 6c ; ATA/96/2014 du 18 février 2014).

La jurisprudence développée dans le cadre du licenciement d'employés est applicable mutatis mutandis au licenciement d'auxiliaires. Ainsi, le grief

- 9/11 - A/1029/2017 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 (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/115/2016 du 9 février 2016 consid. 6e). En outre, son pouvoir d'examen se limite à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus de pouvoir d'appréciation, la décision attaquée ne pouvant être revue sous l'angle de son opportunité, faute d'exception en ce sens prévue par la loi (art. 61 al. 1 et 2 LPA). 7)

Le recourant, à juste titre, ne conteste pas que le licenciement ait été décidé par l'autorité compétente pour le licenciement d'un auxiliaire (art. 17 al. 5 LPAC), soit la direction de la Chancellerie, et dans le respect du délai de congé, en l'occurrence de trois mois pour la fin d'un mois, les rapports de service ayant duré plus d'une année (art. 20 al. 3 LPAC). Il admet également avoir pu exercer son droit d'être entendu avant la prise de la décision, conformément à ce que l'art. 24 al. 2 LPAC prescrit. Il se plaint de l'arbitraire de la décision, les reproches qui lui sont adressés étant selon lui infondés et non étayés, ses supérieurs ayant été instrumentalisés par ses collègues.

Si la similitude entre les reproches tels qu'ils sont résumés dans le procès-verbal de l'entretien de service, et ceux que ses collègues lui ont adressés dans la lettre du 24 novembre 2016, avalisée par sa supérieur hiérarchique le 25 novembre 2016, peut de prime abord sembler curieuse, il n'en résulte pas moins que la décision de licenciement s'inscrit dans un contexte plus ancien de motifs d'insatisfaction. En effet, il ressort de la procédure que, dès 2012, la hiérarchie de l'intéressé avait dû mettre en place un « coaching », confié à Mme D_____. Or, la mise en place d'un tel mécanisme, pour le type de fonction qu'il occupait, ne peut être que le signe que la qualité de ses prestations laissait à désirer. À cette époque pourtant, en application du principe de la proportionnalité, sa hiérarchie avait préféré lui donner une chance de s'améliorer. Tel n'avait pas été le cas, puisqu'en 2014, le recourant, a encore fait l'objet d'un entretien de « recadrage » de la part de la direction du service des élections et votations, dont il ne conteste ni la tenue, ni l'objet, tandis que le « coaching » mis en place était maintenu, étant même repris par deux collègues de Mme D_____ en son absence. En 2016, sont intervenus les événements – soit le départ de Mme D_____ du service, dont le recourant ne conteste pas en avoir été la cause par son comportement, et la réaction de ses collègues, indéniablement violente à son encontre, stigmatisant à la fois son attitude et son peu d'engagement au travail – qui ont conduit à l'entretien de service du 20 janvier 2017, puis à la décision de

- 10/11 - A/1029/2017 licenciement. Si le recourant réfute le manque de qualité de ses prestations, il admet l'existence d'importantes tensions avec ses collègues, même s'il considère qu'elles ne lui sont pas imputables. Pour contrôler la conformité au droit de la

décision attaquée, la chambre administrative n'a pas à chercher à déterminer dans le détail quelle est la part de responsabilité des uns et des autres. Il est en effet établi par la procédure que depuis plusieurs années, les prestations et l'attitude du recourant n'étaient pas adéquates, notamment sur le plan relationnel, à tel point que – la lettre du 24 novembre 2016 le démontre – le bon fonctionnement du service en était affecté. Dans ces circonstances, il ne peut être reproché à l'intimée d'avoir décidé de se séparer de son auxiliaire, et cette décision échappe à tout grief d'arbitraire.

Le recourant considère qu'au lieu de le licencier, l'intimée et la direction du service auraient dû mettre en place des mesures de protection de sa personnalité, au motif que c'était lui qui était victime de ses collègues et de sa supérieure. Un tel reproche aurait pu avoir une part de fondement, si la réaction de ces derniers n'avait pas été précédée de plusieurs années de rapports de services, durant lesquels les tensions entre collaborateurs et les motifs d'insatisfaction au regard de la qualité de son travail n'étaient pas déjà apparus. Au demeurant, la hiérarchie du recourant a cherché, par des mesures prises en sa faveur, à améliorer la qualité des rapports de service.

Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté. 8)

Vu l'issue du recours, un émolument de CHF 800.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA) et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). * * * * *

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