

GE_GERICHTE ATA/1274/2022 vom 20. Dezember 2022

GE Cour de justice, 2022-12-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_1274_2022

FR: GE_GERICHTE ATA/1274/2022 du 20 décembre 2022

IT: GE_GERICHTE ATA/1274/2022 del 20 dicembre 2022

Regeste

Résumé: Recours d'un employé d'une entité affiliée à l'Université, licencié pour insuffisances de prestations, n'ayant pas rempli plusieurs de ses objectifs. Il ressort du dossier que le recourant savait depuis l'été 2020 que ses prestations n'étaient pas à la hauteur des attentes de sa hiérarchie. Certes, le supérieur direct avait visiblement une gestion de cette entité inadaptée (gestion au détail, micro management, pas de vision à long terme), mais aucun employé ne s'est plaint selon la procédure prévue par l'Université. En outre, il ne ressort pas du dossier qu'il s'agissait de harcèlement au sens de la jurisprudence. Ainsi, le licenciement pour justes motifs, soit insuffisance des prestations, n'est pas constitutif d'un abus ou d'un excès du pouvoir d'appréciation de l'Université, ni d'arbitraire. Le recours portant sur ces éléments est donc rejeté. Enfin, faute d'avoir obtenu une décision formelle s'agissant de son certificat de travail, le recours à cet égard est irrecevable, car il appartient à l'Université de rendre une décision formelle sur ces points.

Erwägungen

E. 6

septembre 2021 est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2) a. L'université est un établissement de droit public doté de la personnalité morale (art. 1 al. 1 de la loi sur l'université du 13 juin 2008 (LU - C 1 30).

b. Le corps du personnel administratif et technique de l'université est notamment soumis aux dispositions de la LPAC (art. 12 al. 2 LU ; art. 1 al. 2 let. b LPAC a contrario), au RPAC, à la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15), ainsi qu'au règlement d'application de la LTrait du 17 octobre 1979 (RTrait - B 5 15.01).

c. L'université est l'employeur de son personnel (art. 13 al. 1 LU). Pour ce qui a trait à ce dernier, les compétences qui appartiennent au Conseil d'État, respectivement à l'office du personnel de l'État (ci-après : OPE), à teneur de la loi

- 18/28 - A/2928/2021 sur l'instruction publique du 17 septembre 2015 (LIP - C 1 10), de la LPAC, et de la LTrait, sont déléguées aux organes de l'université selon les modalités définies par le règlement sur le personnel de l'université du 17 mars 2009 (RPers ; art. 13 al. 2 LU). Le rectorat nomme et met fin aux rapports de service des fonctionnaires. Cette compétence ne peut pas être déléguée, sous quelque forme que ce soit (art. 29 let. t LU).

d. En l'espèce, le rectorat était l'autorité compétente pour résilier les rapports de service liant l'université au recourant, ce qu'il ne remet d'ailleurs pas en cause. 3) a. Selon l'art. 4 al. 1 LPAC, le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés,

d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation. Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC).

La période probatoire, au terme de laquelle la nomination en qualité de fonctionnaire intervient, est de deux ans, sous réserve de sa prolongation (art. 45 al. 1 let. a et 47 al. 1 RPAC). L'art. 5A let. e RTrait précise que la période probatoire de deux ans peut être prolongée exceptionnellement d'un an au maximum en cas de prestations insuffisantes.

b. En l'espèce, le recourant a été engagé par l'intimée à compter du 1er mai 2019. Compte tenu de la période probatoire de deux ans, il s'y trouvait encore lors de la résiliation des rapports de service et revêt la qualité d'employé au sens de l'art. 6 al. 1 LPAC. 4) a. Pendant le temps d'essai et la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service moyennant le respect des délais de résiliation ; 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).

Lorsque les rapports 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).

b. En l'espèce, le recourant se trouvait, au moment de la résiliation des rapports de service, au cours de sa seconde année d'emploi. Le délai de résiliation était donc de trois mois pour la fin d'un mois. Notifié le 2 avril 2021 avec effet au 31 juillet 2021, le congé respecte le délai fixé à l'art. 20 al. 3 LPAC. 5) a. Selon l'art. 336c de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220), applicable par analogie (art. 44A RPAC), l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant notamment d'une maladie non imputable à la faute du travailleur, et cela, durant trente jours au cours de la première année de service, durant nonante jours de la deuxième à la cinquième

- 19/28 - A/2928/2021 année de service (art. 336c al.1 let. b CO). Un congé donné pendant cette période est nul ; si le congé a été donné avant cette période et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période (art. 336c al. 2 CO).

b. C'est à juste titre que le recourant ne plaide pas la nullité de la résiliation des rapports de service du 22 avril 2021 pour avoir été donnée en temps inopportun en raison de son absence pour cause de maladie depuis le 3 décembre 2020. Le délai de protection de nonante jours a en effet, en l'espèce, été respecté.

La décision de licenciement respecte donc les exigences formelles. 6)

Le recourant soutient que son licenciement ne repose pas sur des motifs fondés, viole le principe de l'égalité de traitement, est disproportionné, arbitraire et constitutif d'un abus du pouvoir d'appréciation.

a. Aux termes de l'art. 13 LPAC, chaque membre du personnel n'ayant pas le statut de fonctionnaire fait l'objet d'une appréciation qui porte notamment sur les capacités du titulaire et la qualité du travail effectué (let. a), le maintien et le développement des compétences du titulaire (let. b), les objectifs à atteindre et les dispositions à prendre pour la période à venir (let. c). Afin de pouvoir être nommé fonctionnaire, l'employé doit notamment avoir accompli à satisfaction les tâches de sa fonction durant la période probatoire (art. 45 al. 1 let. a RPAC). Conformément à l'art. 5 RTrait, les prestations du nouveau collaborateur font l'objet, au terme de la période d'essai de trois mois et des

première et deuxième années probatoires, d'une analyse qui porte notamment sur les capacités, le travail effectué et le comportement du titulaire. Les résultats de l'analyse sont portés à la connaissance du titulaire et discutés au cours d'un entretien avec son chef direct et le supérieur hiérarchique. La formule d'analyse des prestations doit être signée par tous les intéressés. Le titulaire a la possibilité de rédiger une note contestant tout ou partie de l'analyse. Cette note fait partie intégrante du dossier d'analyse (al. 2).

Si les résultats ne sont pas jugés satisfaisants, l'intéressé est avisé par écrit qu'une nouvelle analyse doit être faite dans un délai maximum de douze mois, au plus tard avant la fin de la période probatoire (art. 5 al. 4 let. c RTrait).

b. Contrairement aux fonctionnaires qui 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'inaptitude à remplir les exigences du poste, la présence d'un motif fondé n'est pas nécessaire pour licencier un employé (art. 21 al. 1 ; 21 al. 3 et 22 LPAC a contrario).

- 20/28 - A/2928/2021

c. L'administration doit jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté par celui-ci pendant la période probatoire, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination s'il s'avère que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service (ATA/1784/2019 du 10 décembre 2019 consid. 5b ; ATA/115/2016 du 9 février 2016 et les arrêts cités). Elle dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Dans sa prise de décision, elle reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment celui de la légalité, de la proportionnalité, de l'interdiction de l'arbitraire et du droit d'être entendu (ATA/1784/2019 précité consid. 5b ; ATA/115/2016 précité et les arrêts cités).

d. 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_182/2013 du 7 novembre 2013 consid. 2.2 ; ATA/115/2016 précité).

Il résulte des dispositions légales précitées que les employés en période probatoire n'ont pas de droit à ne pas être licenciés, pour peu que le délai de résiliation soit respecté (arrêt du Tribunal fédéral 2P.62/2003 du 23 juillet 2003 consid. 1.2), la chambre administrative restant fondée à intervenir en cas de violation des principes constitutionnels précités.

e. Selon la jurisprudence, en matière de rapports de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent 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 (arrêts du Tribunal fédéral 8C_559/2015 du

décembre 2015 ; 1C_560/2008 du 6 avril 2009 consid. 2.2). 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_559/2015 précité ; 8C_643/2011 du 21 juin 2011 consid. 4.3 ; ATA/115/2016 précité consid. 4b).

Les rapports de service étant soumis au droit public, leur résiliation doit en outre respecter les principes constitutionnels généraux, notamment les principes de la légalité, de l'égalité, de la proportionnalité, de la bonne foi, de l'interdiction de l'arbitraire (Héloïse ROSELLO, *Les influences du droit privé du travail sur le droit de la fonction publique*, 2016, p. 275).

- 21/28 - A/2928/2021

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/398/2019 du 9 avril 2019 consid. 6b et les références citées). 7)

En l'espèce, le recourant soutient que la résiliation des rapports de service ne reposerait sur aucun élément objectif et que les reproches avancés seraient infondés. Ce faisant, il se limite toutefois à opposer son point de vue à celui de l'intimée, en minimisant les manquements qui lui sont reprochés. En effet, il ressort des pièces versées à la procédure que la décision de licenciement est le résultat de plusieurs facteurs, qui tiennent aux difficultés du recourant de suivre les directives ou de trouver des accords avec son supérieur, voire avec certains membres de l'équipe, sur les méthodes à utiliser pour fournir les prestations adéquates, ainsi que de problèmes liés à la communication.

Certes, au vu des nombreux témoins entendus par la chambre de céans, il semble que la gestion de la B_____ n'était pas adéquate, en raison du contexte, souvent tendu en raison des nombreuses prestations fournies par la B_____, le supérieur hiérarchique du recourant pratiquant un style de gestion très directif et supervisant de très près ses employés. Ces éléments sont attestés par plusieurs témoins, sans que l'existence de conflits personnels entre ces derniers et M. D_____ ne puisse être d'ailleurs exclue. Cela étant, aucun des témoins, pas plus que le recourant, ne se sont plaints formellement de ces éléments auprès du rectorat selon la procédure existante détaillée supra. En outre, la surcharge de travail, chronique, semble également venir d'une sous-dotation en personnel formé, illustrée notamment par des engagements nombreux d'auxiliaires étudiants, afin de soulager les personnes en CDI. Les RH de l'université ont d'ailleurs précisé, par Mme E_____, que la gestion de la B_____ faisait l'objet de discussions, et qu'il « devrait y avoir des changements, sans que cela soit forcément en lien avec la présente procédure ». Cela étant, le témoin K_____ a également confirmé que la surcharge de travail était vécue par tout le monde et que la B_____ était un endroit un peu particulier, avec des moments « assez calmes » mais aussi d'autres moments où il fallait être à « 200 % » et que, dans ces moments, ils se retrouvaient en sous-effectif. M. F_____ a aussi précisé que lors des engagements, les personnes étaient informées qu'il y aurait des moments d'activité intense. Les prédécesseurs du recourant ne s'étaient pas plaints de surcharge de travail, ce que Mme J_____ a également confirmé.

Tant la qualité des prestations techniques du recourant que son comportement général envers ses collègues, des usagers et de sa hiérarchie, et l'appréciation négative de ses

facultés d'adaptation au milieu professionnel dans lequel il était entré ont conduit au licenciement. Quelles que soient les compétences et l'expérience professionnelles qu'un collaborateur nouvellement

- 22/28 - A/2928/2021 engagé peut avoir, on ne peut empêcher ses supérieurs hiérarchiques d'évaluer également ses qualités personnelles à assumer le poste qui lui a été confié, ou de l'inciter à changer de comportement lorsque des problèmes surgissent. En l'espèce, la hiérarchie du recourant, quelques mois après son entrée en fonction, lui a fait part de certains éléments à améliorer, notamment liés à sa manière de communiquer (être plus diplomate et patient dans la communication avec les enseignants, et expliciter ses questions, afin de ne pas les poser plusieurs fois). Divers objectifs ont été fixés. La situation s'est ensuite détériorée à l'été 2020. Lors de l'évaluation de juin 2020, différents objectifs lui ont été assignés, qui devaient être réalisés dans les six mois, visant à améliorer la situation. Lors de l'entretien du mois de décembre 2020, de nombreux problèmes ont été soulevés et contestés par le recourant. De nouveaux objectifs ont été fixés, à remplir avant la fin du mois de mars 2021, concernant notamment son attitude, la méthode de travail, et l'exécution des tâches, ainsi que la faculté de déléguer et de collaborer. Dans la mesure où, à la date en question, la hiérarchie du recourant a relevé que les objectifs n'étaient pas réalisés, en raison de l'absence du collaborateur depuis décembre 2020 pour cause de maladie, elle était en droit, sans arbitraire, de mettre fin aux rapports de travail. Une telle mesure n'était pas disproportionnée vu qu'elle avait été précédée de deux entretiens avec le recourant, lors desquels les problèmes constatés lui ont été exposés et des demandes d'amélioration adressées.

L'objectif poursuivi par le législateur en prévoyant une période probatoire est de donner la possibilité à l'employeur étatique de tester sur la durée les capacités professionnelles d'un agent public avant de le nommer. Dans ce cadre, ce ne sont pas seulement les compétences professionnelles de ce dernier, mais également ses capacités à s'intégrer au sein de l'équipe de collaborateurs existants qui sont testées, ainsi que les relations avec les usagers. La prise en compte de ces différentes exigences est susceptible de l'amener, sans que cela soit constitutif d'arbitraire, à licencier une personne nouvellement engagée, quelles que soient l'expérience ou les compétences de celle-ci, et même s'il peut être admis qu'elle ait pu accomplir certaines de ses tâches à satisfaction, ainsi que le recourant le fait valoir.

Dans le contexte des prestations du recourant, qui se sont révélées dès l'été 2020 insatisfaisantes pour sa hiérarchie sur plusieurs points, l'autorité intimée pouvait être légitimée à constater, après la fixation d'objectifs, que l'intégration du recourant dans l'équipe, restreinte, s'avérait un échec, d'une part, sous l'angle de son attitude vis-à-vis de son supérieur, de ses collègues ou des usagers et d'autre part, sous l'angle de sa capacité à exécuter les tâches qui lui étaient confiées, selon les modalités fixées par la direction.

Pour le surplus, il sera souligné que le recourant ne motive pas les griefs de violation de l'égalité de traitement ou du principe de la proportionnalité. À ce sujet, il sera souligné qu'il n'évoque aucune situation identique qui aurait été

- 23/28 - A/2928/2021 traitée différemment. En outre, s'agissant du principe de la proportionnalité, le recourant n'a pas contesté avoir parfois eu une attitude inadaptée à l'égard de ses interlocuteurs, ou encore des difficultés à saisir certains aspects du monde académique, rendant le travail peu efficace, ainsi que de la peine à faire preuve de souplesse et de flexibilité, nécessaires pour s'adapter au contexte particulier de la B_____. Que ces

manquements aient constitué une cause importante ou une cause essentielle de l'insatisfaction de l'employeur, il ne saurait en toute hypothèse être considéré que cette partie ait été négligeable ou insignifiante au point de mettre en cause, le cas échéant, le caractère proportionné du licenciement. Au contraire, l'importance découle notamment de l'ampleur et des enjeux liés aux tâches à accomplir dans le cadre de certains projets, ainsi que des objectifs de l'intimée qui ont été formulés lors des entretiens périodiques d'évaluation et que le recourant n'a pas remis en question.

Au regard des circonstances, étant rappelé le contrôle restreint de la chambre de céans en matière de résiliation des rapports de service durant la période probatoire et la liberté laissée à l'employeur, l'autorité n'a pas, par la décision querellée, excédé ou abusé de son très large pouvoir d'appréciation, ni fait preuve d'arbitraire en matière de résiliation des rapports de service d'employés en période probatoire.

Vu cette issue, les conclusions du recourant en réintégration et en indemnité ne seront pas examinées. 8)

Le recourant estime ensuite que les problèmes rencontrés sont à mettre sur le compte du harcèlement dont il considère avoir été victime de la part de son supérieur.

a. L'art. 2B LPAC prévoit qu'il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel (al. 1). Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité (al. 2).

b. Selon l'art. 63 RPers, également applicable aux membres du corps du personnel administratif et technique (art. 216 RPers), est constitutif d'un harcèlement psychologique tout enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels une ou plusieurs personnes tendent à déstabiliser, à isoler, à marginaliser, voire à exclure une ou plusieurs personnes sur leur lieu de travail (art. 63 al. 1 RPers). Tout harcèlement est une forme aiguë d'atteinte à la personnalité (art. 63 al. 3 RPers). La victime est ainsi souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement peut être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (arrêt du Tribunal fédéral 8C_74/2019 du 21 octobre 2020 consid. 5.1). Il n'y a toutefois pas harcèlement

- 24/28 - A/2928/2021 psychologique du seul fait d'un conflit dans les relations professionnelles, d'une incompatibilité de caractères, d'une mauvaise ambiance de travail, ou du simple fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas toujours satisfait à ses devoirs envers ses collaborateurs (arrêt du Tribunal fédéral 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 4.1.1).

La procédure d'investigation a pour but d'établir les faits et de déterminer si les éléments constitutifs d'une atteinte aux droits de la personnalité sont réalisés ou non (art. 69 RPers). La demande d'ouverture d'une investigation se fait par le dépôt d'une plainte écrite, datée et signée, adressée au rectorat par le plaignant, qui contient une description des faits et l'identité de l'auteur présumé de l'atteinte (art. 70 al. 1 RPers). Le rectorat peut décider d'office de l'ouverture d'une investigation (art. 70 al. 3 RPers).

c. La notion de protection de la personnalité de l'agent public et l'obligation qui en découle pour l'employeur est typiquement un concept dont la portée et la valeur matérielle sont

identiques en droit public et en droit privé (Valérie DÉFAGO GAUDIN, *Conflits et fonctions publiques : Instruments*, in Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON [éd.], *Conflits au travail. Prévention, gestion, sanctions*, 2015, p. 156). Il incombe à l'employeur public, comme à l'employeur privé (art. 328 CO), de protéger et respecter la personnalité du travailleur. L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur (art. 328 al. 1 CO). Cette obligation comprend notamment le devoir de l'employeur d'agir dans certains cas pour calmer une situation conflictuelle et de ne pas rester inactif (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_340/2009 du 24 août 2009 consid. 4.3.2 ; 1C_245/2008 du 2 mars 2009 consid. 4.2 ; 1C_406/2007 du 16 juillet 2008 consid. 5.2). En particulier, il ne doit pas stigmatiser, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés, le comportement d'un travailleur (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2 ; 130 III 699 consid. 5.2).

Le point de savoir si et, le cas échéant, quand une réaction est indiquée dépend largement de l'appréciation du cas concret. Dans le cadre du pouvoir d'examen limité à l'arbitraire, le Tribunal fédéral n'intervient que lorsque l'attitude de l'employeur apparaît manifestement insoutenable (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3).

d. En l'espèce, le recourant n'a pas déposé plainte selon la procédure décrite plus haut. Il ressort des pièces du dossier que le supérieur hiérarchique du recourant ne s'est jamais montré agressif à son égard, ni qu'il lui aurait fait des reproches autres que professionnels, liés notamment à son attitude envers les usagers et ses collègues, ainsi qu'à l'exécution de ses tâches. Le fait que le mis en cause ait indiqué avoir dû insister sur les éléments qui posaient problème ne permet pas d'arriver à une autre conclusion, étant précisé que des exemples de situations problématiques lui ont également été donnés.

- 25/28 - A/2928/2021

Rien au dossier ne permet en outre d'affirmer que M. D_____ aurait systématiquement rabaissé le recourant ou qu'il aurait à cette occasion dénigré son point de vue, l'aurait contredit ou aurait cherché la confrontation. Le recourant soutient également que son supérieur hiérarchique aurait cherché à lui attribuer davantage de tâches que celles figurant dans son cahier des charges. Il perd toutefois de vue que son cahier des charges prévoyait que sa mission était également d'exécuter des tâches administratives particulières à la demande des supérieurs directs.

Dès lors, il n'existe pas d'éléments au dossier permettant de conclure à l'existence d'un harcèlement psychologique, de mobbing ou de discrimination de la part du supérieur du recourant, tel que défini par les dispositions réglementaires applicables et la jurisprudence. Ce grief doit ainsi être écarté.

Au vu de ce qui précède, le recours du 6 septembre 2021 sera rejeté. 9)

Le recourant conteste enfin la nouvelle version de son certificat de travail, établie le 7 septembre 2021, par le biais d'un second recours, interjeté le 7 octobre 2021.

a. À teneur de l'art. 39 RPAC, à la fin des rapports de service, le membre du personnel reçoit un certificat de sa hiérarchie portant sur la nature et la durée du travail ainsi que sur la qualité de son travail et son comportement.

Selon l'art. 31A LPAC, tout membre du personnel peut recourir à la chambre administrative contre les décisions relatives à un certificat de travail le concernant.

Par décision au sens de cet article, il faut entendre les décisions formelles rejetant une demande de modification de certificat de travail formée par le travailleur auprès de l'autorité qui l'a employé (ATA/119/2016 du 9 février 2016 consid. 5b).

b. En tant que tel, le certificat de travail constitue un acte matériel et non une décision administrative au sens de l'art. 4 LPA, car il ne crée pas, ni ne modifie, n'annule ou ne constate des droits ou des obligations. Il est néanmoins apparu nécessaire au législateur que cet acte matériel puisse être attaqué en raison des conséquences que son contenu peut avoir sur la carrière professionnelle de l'employé. Dans le système instauré par le législateur, il apparaît toutefois cohérent et conforme au principe de l'économie de procédure de n'ouvrir la voie du recours qu'après que l'autorité a pu se déterminer sur la modification souhaitée par l'employé. Il résulte de ces considérations que la communication du certificat de travail n'est pas soumise aux exigences formelles de la procédure administrative, applicable aux décisions (indication des voies et délai de recours notamment). En revanche, la détermination de l'autorité rejetant la demande de

- 26/28 - A/2928/2021 modification formée par l'employé doit respecter les exigences de forme et de procédure imposées par la loi pour les décisions administratives, soit respect du droit d'être entendu, notification régulière, etc. (ATA/271/2015 du 17 mars 2015 consid. 1c).

c. À teneur de l'art. 46 al. 1 LPA, les décisions de l'administration doivent être motivées. Le droit à obtenir une décision motivée, énoncé dans la disposition précitée, fait partie intégrante du droit d'être entendu, protégé par l'art. 29 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst - RS 101). Il suffit, sous cet aspect, que les parties puissent se rendre compte de la portée de la décision à leur égard et, le cas échéant, recourir contre elle en connaissance de cause (ATF 136 I 184 consid. 2.2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_997/2011 du 3 avril 2012).

Selon l'art. 50 al. 3 LPA, la loi définit les cas où une réclamation doit être présentée avant que les juridictions administratives ne puissent être saisies par la voie d'un recours. Selon l'art. 59 let. c LPA, un recours n'est pas recevable contre les décisions devant faire l'objet d'une réclamation préalable. Selon l'art. 43 al. 2 LU, l'université met en place une procédure d'opposition interne à l'égard de toute décision au sens de l'art. 4 LPA, avant le recours à la chambre de céans. 10) En l'espèce, dans son recours du 6 septembre 2021, le recourant a conclu à une modification du premier certificat de travail émis par l'autorité intimée le 24 août 2021. Il a reçu un certificat de travail modifié le 7 septembre 2021, prenant en considération une partie de ses demandes mais pas toutes. Il n'a ensuite pas reçu de son ancien employeur une décision formelle sur ce point. C'est à tort que l'autorité intimée n'a pas jugé utile, pour lui signifier son refus de prendre en considération une partie de ses remarques, de lui notifier une décision, conformément à l'art. 46 LPA, mentionnant notamment les voies de droit. Cette omission a d'ailleurs empêché le recourant de s'y opposer selon la procédure prévue par l'art. 42 LU avant d'interjeter recours.

Par sa requête, le recourant demandait que, dans le certificat de travail, des mentions favorables à la qualité de son travail et de son engagement soient ajoutées, et il sollicitait également qu'il soit fait référence à des activités particulières qu'il avait réalisées, s'agissant du dossier lié l'examen de français pour la police ou de l'encadrement et la formation des auxiliaires. Un témoin entendu par la chambre de céans a d'ailleurs confirmé à cet égard que le recourant était en charge du dossier précité, « dans toutes ses facettes », et

qu'il avait encadré et formé les auxiliaires également ainsi que participé à la refonte du site internet.

Si le recourant pouvait facilement comprendre à la lecture du courriel de l'autorité intimée du 7 septembre 2021 qu'elle refusait partiellement d'entrer en matière sur sa demande de modification, ce dernier, tout comme les observations

- 27/28 - A/2928/2021 formulées par l'intimée dans la réponse au recours, ne lui permettent pas de déterminer la raison de ce refus et l'empêchent de s'y opposer et d'interjeter recours en toute connaissance de cause. Il appartiendra à l'université de rendre une décision motivée à ce propos.

Dans la mesure où il n'appartient pas, en matière de certificat de travail, à la chambre de céans de se substituer à l'autorité qui le délivre, le recours du 7 octobre 2021 sera déclaré irrecevable. 11) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA), le recourant succombant et l'université, disposant d'un service juridique à même de traiter ce type de problématique (ATA/1220/2021 du 16 novembre 2021 consid. 12 ; ATA/421/2021 du 20 avril 2021 consid. 7).

* * * * *

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