

GE_GERICHTE ATA/127/2014 vom 4. März 2014

GE Cour de justice, 2014-03-04, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_127_2014

FR: GE_GERICHTE ATA/127/2014 du 4 mars 2014

IT: GE_GERICHTE ATA/127/2014 del 4 marzo 2014

Erwägungen

E. 15

mars 2012 consid. 3.1). 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 136 I 229 consid. 5.2 p. 236 ; ATA/623/2013 du 24 septembre 2013 ; ATA/432/2008 du 27 août 2008 consid. 2b).

En l'espèce, la chambre de céans renoncera à ordonner des enquêtes dans la mesure où elles ne sont pas de nature à influencer sur l'issue du litige et qu'elle dispose de tous les éléments nécessaires pour statuer en connaissance de cause.

- 13/19 - A/610/2013 4)

Selon l'art. 4 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 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). 5)

La décision de l'administration de mettre fin aux rapports de service d'un employé ou d'un fonctionnaire est soumise à des règles formelles et matérielles différentes.

Dans les deux cas, l'employeur public doit respecter le délai de résiliation de l'art. 20 LPAC.

Avant que la décision de licencier soit prise, tant le fonctionnaire que l'employé doivent être entendus (art. 21 al. 1 LPAC ; 41 LPA).

La décision de licencier un fonctionnaire doit obligatoirement être motivée (art. 21 al. 3 LPAC) tandis que, pour celle prononçant le licenciement d'un employé, l'administration peut renoncer à le faire, mais doit toutefois remplir cette exigence si l'employé licencié le requiert (art. 21 al. 1 LPAC).

Selon l'art. 21 al. 3 LPAC, un fonctionnaire ne peut être licencié qu'en présence d'un « motif fondé », au sens de l'art. 22 LPAC, soit d'un motif démontrant que la poursuite des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration en raison de l'insuffisance des prestations, du manquement grave et répété au devoir de service ou d'une inaptitude à remplir les exigences du poste.

Dans le cas d'un employé, son licenciement n'est possible qu'en présence d'un motif, susceptible d'être communiqué à la personne licenciée conformément à l'art. 21 al. 1

LPAC. Ce motif n'a cependant pas nécessairement à réunir les conditions d'intensité d'un motif fondé au sens de l'art. 22 LPAC. Le licenciement intervenant pendant la période probatoire et avant la nomination de l'agent public, l'administration doit pouvoir jauger, au vu des prestations fournies par l'intéressé et le comportement que celui-ci a adopté pendant la période probatoire, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire. Dans ce cadre, elle dispose, de jurisprudence constante, d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service que l'autorité de recours ne peut pas revoir (art. 61 LPA).

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/214/2013 du 9 avril 2013 ; ATA/50/2013 du 29 janvier 2013 et les

- 14/19 - A/610/2013 références citées). C'est ce seul cadre que doit respecter le motif sur lequel se fonde la décision de licencier l'employé.

En particulier, une décision de licencier un employé est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. si le motif invoqué viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité (ATF 138 I 49 consid. 7.1 et les arrêts cités). Selon la jurisprudence, l'arbitraire ne résulterait pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. D'une manière générale, pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que ladite décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 138 III 378 consid. 6.1 ; 138 I 49 consid. 7.1 ; 137 I 1 consid. 2.4 ; 136 I 316 consid. 2.2.2 ; 134 II 124 consid. 4.1 et les arrêts cités). Appelée à examiner le caractère arbitraire d'une décision, la chambre de céans suit le raisonnement du Tribunal fédéral en la matière (ATA/661/2012 du 25 septembre 2012 consid. 5 et les références citées). 6)

Après le temps d'essai et pendant la première année d'activité, le délai de résiliation est d'un mois pour la fin d'un mois (art. 20 al. 2 LPAC).

En l'espèce, le recourant se trouvait dans sa première année de service. En lui communiquant le 21 janvier 2013 sa décision de le licencier pour le 29 février 2013, l'autorité intimée a respecté le délai précité. 7)

Le recourant se plaint d'une motivation insuffisante de la décision de licenciement entreprise.

Le droit à une motivation suffisante découle de l'art. 29 Cst. 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 p. 188 ; Arrêts du Tribunal fédéral 2C_997/2011 du 3 avril 2012 consid. 3 ; 1C_311/2010 du 7 octobre 2010 consid. 3.1 ; 9C_831/2009 du 12 août 2010 et arrêts cités ; ATA/844/2012 du 18 décembre 2012).

En l'espèce, la décision attaquée informait le recourant que son licenciement était prononcé en vertu des motifs qui lui avaient été signifiés lors de l'entretien de service du 29 novembre 2012. Le recourant, qui a participé à celui-ci, a ainsi pris connaissance de ces motifs. Il en a également été informé par la transmission du procès-verbal détaillé qui lui a été communiqué et au sujet duquel il a pu s'exprimer. Il n'a jamais demandé à son employeur

de compléter cette motivation. Celle-ci était suffisante pour lui permettre de comprendre les raisons de son licenciement et de se défendre en connaissance de cause. Aucun grief ne peut être adressé à l'intimé à propos de la teneur de sa décision.

- 15/19 - A/610/2013 8)

Le recourant reproche à l'OCAS de n'avoir procédé à aucune des auditions qu'il avait sollicitées lors de l'entretien de service du 29 novembre 2012 ou dans sa prise de position du 20 décembre 2012.

Ce grief est examiné à la lumière des considérations susmentionnées relatives au droit à l'administration des preuves, fondé sur le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst.

En l'espèce, il ne s'agissait pas pour l'administration qui employait le recourant d'établir l'existence de motifs fondés de licenciement mais de déterminer si les conditions qui permettaient la poursuite d'une collaboration avec un employé en période probatoire étaient encore réunies. Eu égard au pouvoir d'appréciation dont elle disposait, l'examen de la situation de l'intéressé n'impliquait pas nécessairement une instruction détaillée, passant par des confrontations. De telles mesures n'étaient pas de nature à influencer sur la décision à prendre, qui passaient par une appréciation générale des prestations et du comportement du recourant. 9)

Le recourant reproche à l'OCAS de ne pas lui avoir donné connaissance des plaintes formulées à son encontre par ses collègues. Ce grief doit être également apprécié à l'aune des garanties procédurales conférées par l'art. 29 al. 2 Cst. en matière d'administration de la preuve et d'accès au dossier. Il n'est cependant pas plus fondé que le précédent. En effet, le droit d'être entendu du recourant a été respecté, dans la mesure où il a eu connaissance du courriel du 12 octobre 2012 relatant l'incident avec Mme B_____. En outre, sa supérieure hiérarchique lui a, dès le premier entretien du 1er juillet 2012, transmis régulièrement le contenu des doléances qu'elle avait recueillies de ses collègues. La décision de le licencier n'était pas fondée sur une plainte particulière dont le contenu lui aurait été soustrait mais sur une appréciation générale de son comportement, à la lumière de ce que sa hiérarchie avait retenu. 10) Le recourant considère que la décision prise à son encontre était arbitraire et disproportionnée, les griefs retenus n'étant pas suffisants pour conduire à un licenciement. En l'occurrence, ce n'est pas tant la qualité des prestations juridiques du recourant qui a conduit au licenciement que son comportement général vis-à-vis de ses collègues et l'appréciation négative de ses facultés d'adaptation au milieu professionnel dans lequel il était entré. Quelles que soient les compétences et l'expérience professionnelles qu'un collaborateur nouvellement 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, quelques mois après son entrée en fonction, lui a fait part, le 29 août 2012, de son insatisfaction, liée principalement à son comportement au travail suite à des doléances de ses collègues. Lors de cet entretien, différents objectifs lui ont été assignés, qui devaient être réalisés le

- 16/19 - A/610/2013 29 novembre 2012, visant à améliorer la situation. Dans la mesure où, à la date en question, la hiérarchie du recourant relevait que les objectifs d'intégration au travail n'étaient pas réalisés - la situation en ce domaine s'étant à nouveau péjorée depuis le 10 octobre 2012 - et qu'il en allait de même en matière de soutien aux collaborateurs, elle était en droit, sans qu'aucun reproche d'arbitraire ne puisse lui être adressé, de mettre fin

rapidement aux rapports de fonction. Une telle mesure n'était pas disproportionnée dès lors qu'elle a été précédée de deux entretiens avec le recourant, lors desquels les problèmes constatés lui ont été exposés et des demandes d'amélioration adressées. 11) Le recours contre la décision de licenciement du 21 janvier 2013 sera rejeté. 12) Par le biais d'un second recours du 10 avril 2013, le recourant s'en est pris au libellé du certificat de travail que l'autorité intimée, par courrier du 26 mars 2013, a refusé de modifier dans le sens qu'il sollicitait. 13) A 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. A la demande expresse du membre du personnel, le certificat ne porte que sur la nature et la durée du travail. 14) Tout membre du personnel peut recourir à la chambre administrative contre les décisions relatives à un certificat de travail le concernant (art. 31A LPAC).

Par « décision » au sens de l'art. 31A LPAC, il faut entendre les décisions formelles rejetant une demande de modification de certificat de travail formée par l'employé auprès de l'autorité qui l'a employé. 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. La voie du recours n'est cependant ouverte qu'après que l'autorité ait 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, applicables aux décisions (indication des voies et délai de recours notamment). En revanche, la détermination de l'autorité rejetant la demande de modification formée par l'employé doit respecter les exigences de forme et de procédure imposées par la loi : respect du droit d'être entendu, notification, etc. (ATA/447/2007 du 4 septembre 2007 ; ATA/398/2005 du 31 mai 2005 ; ATA/222/2005 du 19 avril 2005). 15) En l'espèce, le 21 mars 2013, le recourant, à réception de son certificat de travail, a écrit à l'OCAS pour solliciter une modification de sa teneur. Il a

- 17/19 - A/610/2013 demandé qu'y soient ajoutées certaines appréciations qualifiant favorablement la qualité de son travail et qu'il y soit fait référence à son activité de traduction. L'autorité lui a opposé un refus le 26 mars 2013. Ce refus constitue une décision au sens de l'art. 4 LPA, dans la mesure où elle rejette définitivement les prétentions d'un employé au sujet de la conformité au droit d'un document, à la délivrance duquel il peut prétendre légalement. C'est à tort que l'autorité intimée n'a pas jugé utile, pour lui signifier son refus, de lui notifier une décision, conformément à l'art. 46 LPA, mentionnant notamment les voies de droit. Cette omission n'ayant pas empêché le recourant d'interjeter recours le 10 avril 2013, soit dans les trente jours suivant la réception dudit refus, il a respecté la procédure permettant la saisine de la chambre administrative dans ce domaine et son recours sera déclaré recevable. 16) A 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 Cst. Sa portée a déjà été rappelée précédemment dans le cadre de l'examen du grief relatif au défaut de motivation de la décision de licenciement.

En l'espèce, si le recourant peut facilement comprendre à la lecture du courrier de l'autorité intimée du 26 mars 2012 qu'elle refuse d'entrer en matière sur sa demande de modification,

celui-ci ne lui permet pas de s'y opposer en formulant un recours en toute connaissance de cause. Dans ce courrier, l'autorité intimée refuse d'entrer en matière en invoquant, de manière abstraite, une impossibilité, sans que l'on comprenne les fondements de celle-ci et les raisons pour lesquelles elle refuse. Par sa requête, le recourant demandait que, dans le certificat de travail, des mentions favorables à la qualité de celui-ci soient ajoutées, mais il sollicitait également qu'il soit fait référence à des activités particulières de traduction qu'il avait développées. Or, tant la décision de refus que les observations formulées par l'intimé dans la réponse au recours, ne permettent pas à la chambre administrative de déterminer la raison de ce refus. 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 10 avril 2013 ne peut qu'être admis et la décision du 26 mars 2013 annulée. La cause sera retournée à l'OCAS pour qu'il statue, conformément à l'art. 46 LPA, au sujet de la requête concernant le contenu du certificat de travail délivré au recourant. 17) Vu l'issue des recours, un émolument réduit de CHF 500.- sera mis à la charge du recourant, tandis qu'aucun émolument ne sera mis à la charge de l'Etat de Genève (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera allouée, le recourant n'ayant pas exposé avoir eu des frais dans le cadre du recours qui a été admis (art. 87 al. 2 LPA). * * * * *

- 18/19 - A/610/2013

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