

GE_GERICHTE ATA/1324/2017 vom 26. September 2017

GE Cour de justice, 2017-09-26, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_1324_2017

FR: GE_GERICHTE ATA/1324/2017 du 26 septembre 2017

IT: GE_GERICHTE ATA/1324/2017 del 26 settembre 2017

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 117 du statut ; 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).

E. 2

Les rapports de service entre la recourante et l'intimée sont régis par le statut et par « le contrat individuel de travail de droit public » (art. 2 al. 1 du statut).

Les art. 319 et ss de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (Code des obligations - CO - RS 220), s'appliquent à titre de droit supplétif pour toutes les questions non expressément réglées dans le statut ou dans les contrats individuels de travail (art. 2 al. 2 du statut).

E. 3

La recourante soutient que la commune n'aurait pas respecté la procédure de licenciement prévue à l'art. 35 al. 2 let. b du statut.

a. L'employeur résilie les rapports de travail par voie de décision après avoir accordé à la collaboratrice le droit d'être entendue (art. 35 al. 1 du statut).

Selon l'art. 35 al. 2 du statut, pour résilier les rapports de travail, l'employeur doit invoquer un motif pertinent tel que : a) violation d'importantes obligations légales ou contractuelles ; b) manquements répétés ou persistants dans les prestations ou dans le comportement, malgré deux avertissements écrits ; c) aptitudes ou capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu dans le contrat ou mauvaise volonté de la personne à accomplir ce travail ; d) la suppression du poste sans qu'il soit possible d'affecter la personne concernée à un emploi correspondant à ses capacités et aptitudes professionnelles ; e) l'échec définitif aux examens obligatoires d'aptitude à l'exercice de sa profession.

b. En l'espèce, l'intimée motive le congé par l'inaptitude de la recourante à exercer les tâches qui lui sont confiées, soit le cas visé par l'art. 35 al. 2 let. c du statut.

- 12/17 - A/3965/2016

En avril 2014, la recourante rencontrait des difficultés dans l'exécution de son emploi d'éducatrice. Si le transfert dans une autre institution peut constituer un indice en faveur de l'existence de tensions entre collègues, telles qu'alléguées par la recourante, le changement de fonction dans un poste d'assistante socio-éducative, requérant des qualifications moins importantes que celles exigées par celui d'éducatrice, laisse très fortement penser que l'employée éprouvait également des difficultés à exécuter les tâches qui lui étaient confiées

à la crèche des C_____. Lors de l'audience du 20 mars 2017, la recourante a d'ailleurs admis avoir subi des tensions dans son précédent poste en raison de certains devoirs lui incombant, notamment la prise en charge des bébés.

Il est vrai que les rapports d'évaluation des 4 décembre 2014 et 23 mars 2015 mentionnent, pour chaque rubrique, que la recourante répondait aux exigences du poste. Néanmoins, ces mêmes documents, signés par l'employée, comportent des commentaires qui viennent relativiser cette appréciation globale. D'après ceux-ci, la recourante manquait de confiance en elle du point de vue professionnel et présentait des états de stress et d'inquiétude face à des situations nouvelles ou imprévues. Après huit mois dans son nouveau poste, elle n'était toujours pas autonome ; elle était encore assistée, de manière importante, par sa supérieure directe qui l'aidait notamment à réfléchir, dans le cadre de situations qu'elle lui soumettait, sur sa posture et sa communication. L'objectif fixé en décembre 2014 ayant trait à l'organisation de rondes avec les enfants avec un délai au mois de février 2015, dont la réalisation n'apparaît pas illusoire, n'avait au surplus pas encore été atteint. Il n'est par ailleurs pas contesté que tant au mois de mai 2015 qu'au mois de novembre 2015, sa supérieure hiérarchique avait attiré son attention sur le fait que ses prestations étaient insuffisantes. Le dossier ne permet pas de retenir que la recourante aurait alors contesté devant son employeur, de manière circonstanciée, les manquements qui lui étaient reprochés. L'intéressée n'a pas non plus réagi aux courriers de l'intimée des 23 et 26 novembre 2015, dans lesquels cette dernière la confirmait certes dans son poste, mais attirait également son attention sur le fait qu'elle ne répondait pas pour autant pleinement aux exigences de la fonction, et précisait ses attentes de manière impérative.

Tous ces éléments viennent conforter la crédibilité du témoignage de sa supérieure directe, selon lequel la recourante avait des difficultés en particulier avec la prise en charge de bébés, que les situations auxquelles elle ne savaient pas faire face avaient été assurées pendant une période par une auxiliaire éducative et que lorsqu'elle avait été invitée à assumer de manière autonome ces tâches, elle n'avait pas eu la capacité de le faire. Or, après plus d'un an d'encadrement et d'intégration progressive, son employeur était légitimement en droit d'attendre d'elle qu'elle soit à même de prendre des initiatives et de faire face seule aux diverses situations se présentant dans le cadre de sa fonction.

- 13/17 - A/3965/2016

Ainsi, même si le dossier fait état de manquements ponctuels reprochés à l'employée, tels une erreur dans l'administration d'un médicament ou l'oubli d'attacher un enfant dans une poussette, le congé litigieux a manifestement été motivé par une inaptitude de la recourante à effectuer les tâches confiées.

L'intimée n'avait dès lors aucune obligation de signifier préalablement des avertissements écrits pour user de son droit de résilier les rapports de service.

Au surplus, c'est à juste titre que l'intimée n'a annoncé à la recourante son intention de mettre un terme à son contrat qu'en août 2017. Elle a en effet attendu la fin du délai de protection de 180 jours de l'art. 336c al. 1 let. b CO (résiliation en temps inopportun) avant d'initier une procédure de licenciement. La recourante ayant été en incapacité de travail complète depuis le 22 janvier 2016, le terme de ce délai est arrivé à échéance à la fin du mois de juillet 2017, ce qui n'est au demeurant pas contesté.

Le congé litigieux ne consacre ainsi aucune violation de l'art. 35 al. 2 du statut.

E. 4

La recourante soutient que le congé serait abusif en raison de la manière dont il est intervenu et au vu de son ancienneté et de son âge.

a. L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive ; cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances. Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; 132 III 115 consid. 2.1 ; 131 III 535 consid. 4.2). Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné (ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; 131 III 535 consid. 4.2), parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi (ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; 131 III 535 consid. 4.2), lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur (ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; 131 III 535 consid. 4.2), quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 132 III 115 consid. 2.4 ; 131 III 535 consid. 4.2).

Le Tribunal fédéral a ainsi considéré comme contraire à l'art. 328 al. 1 CO (protection de la personnalité du travailleur) et partant abusif le congé donné à un travailleur quelques mois avant que celui-ci ne prenne sa retraite, après quarante- quatre années de bons et loyaux services, alors que le fonctionnement de l'entreprise ne commandait pas une telle mesure et qu'une solution socialement plus supportable pour l'intéressé n'avait pas été recherchée (ATF 132 III 115, JdT 2006 I 152). Dans un arrêt subséquent, il a toutefois précisé que ce cas était exceptionnel, voire extrême. Il faut tenir compte de toutes les circonstances du cas

- 14/17 - A/3965/2016 particulier, l'âge du travailleur ne constituant pas à lui seul un motif de congé abusif. Les principes découlant de l'ATF 132 III 115 ne sauraient faire systématiquement obstacle au licenciement d'un collaborateur d'un certain âge et ayant œuvré durant de longues années au service du même employeur, lorsque le rendement du travailleur diminue à tel point qu'il n'est plus en mesure d'exécuter à satisfaction les tâches qui lui sont confiées, ni d'assumer une autre occupation compatible avec ses ressources (arrêt du Tribunal fédéral 4A_419/2007 du 29 janvier 2008 consid. 2.6).

Par ailleurs, sous l'angle de l'examen des intérêts en présence, s'il est vrai qu'un licenciement entraîne inéluctablement une péjoration de la situation économique du travailleur, cette circonstance ne saurait à elle seule, sous le couvert de la protection sociale de l'employé, être déterminante, mais est susceptible de prévaloir lorsque le congé n'a pas de portée propre pour l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral 4A_419/2007 précité consid. 2.7).

b. En l'espèce, la recourante n'arrivait plus à répondre aux exigences de son poste d'éducatrice, bien qu'elle ait bénéficié d'une formation sur la prise en charge des bébés, domaine qu'elle avait de la peine à maîtriser. L'intimée a ainsi accepté de la muter dans une fonction d'assistante socio-éducative, tout en lui garantissant son traitement antérieur et une intégration progressive dans son nouveau poste. Les rapports d'évaluation du 4 décembre 2014 et 23 mars 2015 font état de l'important effort d'encadrement mis en place par l'intimée afin d'aider la recourante à prendre confiance en ses capacités professionnelles et à assumer pleinement ses charges. Les prestations fournies ont toutefois continué à être insatisfaisantes, la recourante n'ayant pas été à même de faire preuve d'initiative et de gérer de manière autonome les tâches lui incombant. La collaboratrice a eu plusieurs fois

l'occasion de s'exprimer sur les reproches qui lui étaient signifiés, sa supérieure l'ayant notamment convoquée à des entretiens en mai 2015, novembre 2015 et janvier 2016 pour lui en faire part et l'inviter à améliorer la qualité de ses prestations. Si la rédaction du courrier du 17 août 2016, indiquant que faute de nouvelles dans un certain délai, ledit courrier valait notification du congé, a été maladroite, l'intimée a néanmoins donné l'occasion à la recourante d'user de son droit d'être entendue en lui impartissant, le 16 septembre 2016, un nouveau délai pour se déterminer et en précisant qu'aucune décision formelle n'était encore intervenue. C'est donc en vain que la recourante soutient que l'intimée a abruptement rendu une décision « provisoire » de résiliation des rapports de travail le 17 août 2016, sans en avoir préalablement discuté avec elle.

Il s'ensuit que l'intimée n'a pas « manqué d'égard en se séparant de sa collaboratrice à la première occasion », mais lui a fait suivre une formation en lien avec ses difficultés et a tenté de la replacer à un poste en adéquation avec ses capacités en lui fournissant un important soutien pour améliorer ses services. Elle a ainsi essayé de trouver une solution socialement acceptable, allant même jusqu'à

- 15/17 - A/3965/2016 la confirmer dans son poste pour l'encourager à devenir autonome, mais en vain, la recourante ne donnant toujours pas satisfaction dans l'exécution de ses nouvelles tâches. Dans ces circonstances, on ne pouvait exiger de l'intimée qu'elle garde à son service une collaboratrice qui n'était plus employable à aucun poste.

Les circonstances du cas d'espèce ne sont donc pas comparables à celles de l'ATF 132 III 115, l'intimée n'ayant pas failli à son devoir de protection de la personnalité du travailleur.

L'attitude de la commune, qui a, de manière répétée, invité la recourante à améliorer ses prestations, ne présente au demeurant aucune contradiction. L'intimée n'a ainsi pas adopté un comportement contraire à la bonne foi.

L'existence d'une disproportion des intérêts en présence, pouvant faire apparaître le congé comme abusif, doit également être écartée. On ne pouvait, comme précédemment exposé, pas attendre de l'intimée qu'elle garde à son service une collaboratrice dont les prestations ne satisfaisaient plus aux exigences requises.

Le congé n'est par conséquent pas abusif.

E. 5

Le recours sera rejeté.

E. 6

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA).

Aucune indemnité ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA), pas plus qu'à la commune, collectivité publique de plus de 10'000 habitants, taille suffisante pour disposer d'un service juridique, et par conséquent apte à assurer la défense de ses intérêts sans recourir aux services d'un avocat (ATA/415/2017 du 11 avril 2017 consid. 13 ; ATA/753/2016 du 6 septembre 2016 consid. 8 ; ATA/404/2016 du

E. 10

mai 2016 consid. 11 ; ATA/321/2009 du 30 juin 2009 consid. 7 et les références citées). * *

* * *

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