

## **GE\_GERICHTE ATA/133/2009 vom 15. Oktober 2007**

GE Cour de justice, 2007-10-15, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_133\\_2009](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_133_2009)

FR: GE\_GERICHTE ATA/133/2009 du 15 octobre 2007

IT: GE\_GERICHTE ATA/133/2009 del 15 ottobre 2007

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable sur ce point (art. 31 al. 1 LPAC ; art. 56B al. 4 de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 - LOJ - E 2 05 ; art. 63 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

- 11/15 - A/3638/2008

#### **E. 2**

Le présent litige porte sur la validité de la décision de licenciement prise par les HUG à l'encontre du recourant.

#### **E. 3**

Le 1er juin 2007 est entrée en vigueur la loi modifiant la LPAC. La décision de résiliation étant postérieure à cette modification, seul le nouveau droit sera appliqué.

#### **E. 4**

Selon l'article 4 LPAC, le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation.

L'article 7 LPAC précise qu'est un auxiliaire le membre du personnel engagé en cette qualité pour une durée déterminée ou indéterminée aux fins d'assumer des travaux temporaires.

En l'espèce, le recourant ne conteste pas son statut d'auxiliaire au sens des dispositions légales précitées.

#### **E. 5**

Le licenciement d'un auxiliaire doit respecter les conditions de l'article 20 LPAC.

Le recourant ayant été engagé aux HUG le 15 octobre 2007 et licencié le 15 septembre 2008, soit pendant sa première année d'activité, le délai de résiliation est d'un mois pour la fin d'un mois (art. 20 al. 2 LPAC).

Le délai de congé initial au 30 octobre 2008 ayant été repoussé au 30 novembre 2008 en raison de l'incapacité de travail pour cause de maladie du recourant, il s'ensuit que la décision de licenciement respecte le délai précité, ce qui n'est au demeurant pas contesté.

#### **E. 6**

La LPAC ne prévoit pas d'autres conditions pour le licenciement d'auxiliaires. De même, le statut, dans ses dispositions particulières aux auxiliaires (art. 63 et suivants) est muet sur cette question.

Il s'ensuit que le licenciement d'un auxiliaire est soumis au droit public uniquement et doit respecter le principe général de l'interdiction de l'arbitraire (ATA/611/2008 du 9 décembre 2008 et les références citées).

#### **E. 7**

Dans le cas d'espèce, le recourant a eu l'occasion de s'exprimer à trois reprises sur les reproches qui lui étaient faits, à savoir son manque de ponctualité et de rigueur dans l'annonce de ses absences, justifiées ou non, à savoir lors de ses deux entretiens avec son supérieur hiérarchique direct M. X\_\_\_\_\_ les 28 juillet et 27 août, puis une nouvelle fois lors de l'entretien du 9 septembre 2008 avec sa hiérarchie représentée par M. Y\_\_\_\_\_ et la responsable des ressources humaines des HUG Mme Z\_\_\_\_\_. Il a ainsi pu exercer son droit d'être entendu lors de la procédure ayant conduit à son licenciement.

- 12/15 - A/3638/2008

#### **E. 8**

Reste à examiner si, comme le prétend le recourant, son licenciement est arbitraire.

#### **E. 9**

Une décision est arbitraire au sens de l'article 9 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique clair et indiscuté, ou lorsqu'elle contredit d'une manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. A cet égard, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que si elle apparaît insoutenable, en contradiction manifeste avec la situation effective, adoptée sans motifs objectifs ou en violation d'un droit certain. En outre, il ne suffit pas que les motifs de la décision critiquée soient insoutenables, encore faut-il que cette dernière soit arbitraire dans son résultat (ATF 132 I 13, consid. 5.1 ; ATF 119 Ia 113 consid. 3a p. 117 et 433 consid. 4 p. 439 ; 118 Ia 20 consid. 5a p. 26, 28 consid. 1b p. 30, 129 consid. 2 p. 130, 497 consid. 2a p. 499). Appelé à examiner le caractère arbitraire d'une décision, le Tribunal administratif suit le raisonnement du Tribunal fédéral en la matière (ATA/611/2008 déjà cité).

#### **E. 10**

Les devoirs du personnel des HUG font l'objet du titre III article 20 et suivants du statut.

Ainsi, au chapitre de l'attitude générale (art. 21 du statut) les membres du personnel se doivent d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés ; de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes.

Dans l'exécution de leur travail, les membres du personnel doivent respecter leurs horaires de travail (art. 22 al. 2 du statut).

La question des absences est réglée par l'article 24 du statut qui prévoit notamment qu'un membre du personnel empêché de se présenter à son lieu de travail à l'heure prescrite doit en informer le plus tôt possible son supérieur hiérarchique et justifier son absence (al. 1).

L'instruction menée par le juge délégué a permis d'établir que le recourant est arrivé à plusieurs occasions en retard à son travail et/ou qu'il n'a informé que tardivement sa hiérarchie de ses absences pour cause de maladie, voire pour toute autre raison. Ces éléments, consignés dans les rapports de week-end, ont été confirmés par la hiérarchie du

recourant à savoir MM. X\_\_\_\_\_ et Y\_\_\_\_\_. A ce sujet, et quoiqu'en pense le recourant, il est compréhensible que lesdits rapports de week-end ne soient pas diffusés aux collaborateurs, car ils contiennent des informations confidentielles, concernant notamment les patients. En revanche, et comme l'a précisé M. Y\_\_\_\_\_, ces rapports sont remis au responsable de la cuisine « patients » des HUG, ce qui permet à ce dernier d'intervenir auprès des

- 13/15 - A/3638/2008 collaborateurs si cela est nécessaire. Force est d'admettre que ce mode de procéder n'ouvre pas la porte à la critique.

Il résulte également de l'audition des personnes précitées que ce qui est reproché au recourant, ce ne sont pas tant ses absences ou ses retards en tant que tels, que le fait qu'il n'ait pas pris toutes les mesures nécessaires pour en avertir le plus rapidement possible ses responsables. Sur cette question, aussi bien MM. X\_\_\_\_\_ que Y\_\_\_\_\_ ont confirmé que dès 06h00 du matin le week-end, un collaborateur travaillant à la cuisine des HUG était atteignable. Annoncer son absence à 06h55, voire arriver une heure en retard sans avertissement sont des comportements manifestement incompatibles avec les exigences du poste.

Comme l'a déjà relevé le Tribunal administratif, dans le contexte spécifique d'un établissement hospitalier, les HUG doivent faire preuve d'une certaine rigueur en exigeant de leurs collaborateurs un comportement irréprochable. Il y va du respect du droit des malades, qui doit primer sur toute autre considération (ATA/75/2008 du 19 février 2008).

Au vu des griefs formulés à l'encontre du recourant et, constatant que les avertissements qui lui étaient adressés ne conduisaient pas à une amélioration de son comportement, l'autorité intimée pouvait, sans arbitraire, admettre la rupture du lien de confiance. En mettant fin aux rapports du travail du recourant, et en reportant le délai de congé au vu de la maladie de celui-ci, l'autorité intimée n'a pas mésusé du très large pouvoir d'appréciation qui est reconnu à l'autorité d'engagement ; dès lors, la décision entreprise ne viole pas le principe de l'interdiction de l'arbitraire.

#### **E. 11**

Le recourant soutient encore que la décision dont est recours viole le principe de proportionnalité.

Le Tribunal administratif a jugé qu'il ne s'agit pas là d'une condition à examiner dans le cadre du licenciement d'un employé en période probatoire (ATA/344/2008 du 24 juin 2008). A fortiori, cette condition n'est pas davantage exigée s'agissant du licenciement d'un auxiliaire en première année d'activité.

Cela étant, aucune autre mesure moins incisive à l'égard du recourant n'étant envisageable, la décision querellée respecte le principe de la proportionnalité.

#### **E. 12**

Il résulte de ce qui précède que le licenciement du recourant n'est pas contraire au droit. En tous points mal fondé, le recours sera rejeté. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 500.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 LPA). Quant aux HUG, en application de la jurisprudence constante du tribunal de céans, ils n'ont pas droit à une indemnité de procédure (ATA/233/2008 du 20 mai 2008 et les références citées).

- 14/15 - A/3638/2008

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