

GE_GERICHTE ATA/156/2016 vom 23. Februar 2016

GE Cour de justice, 2016-02-23, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_156_2016

FR: GE_GERICHTE ATA/156/2016 du 23 février 2016

IT: GE_GERICHTE ATA/156/2016 del 23 febbraio 2016

Regeste

Résumé: La recourante n'a pas fait l'objet d'un transfert au sein des services de l'Etat. Son contrat d'engagement précisait qu'elle était engagée en qualité d'employée et prévoyait une période d'essai de trois mois. En raison de ces difficultés relationnelles importantes et non surmontées avec sa hiérarchie, la décision de licenciement est apparue adéquate. Dès lors que la recourante avait le statut d'employée et non de fonctionnaire, l'autorité disposait d'un large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de poursuivre ou non les rapports de travail en raison des problèmes relationnels en question. Dans son recours, la recourante a formulé des conclusions en modification de son certificat de travail. Il ressort toutefois du dossier qu'à la date du recours, aucune décision formelle quant aux demandes de modification du projet de certificat de travail n'avait été notifiée. Les conclusions de la recourante étaient dès lors prématurées.

Erwägungen

E. 12

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

La recourante prétend qu'elle aurait dû être traitée comme une fonctionnaire, et reproche aux RH d'avoir rendu une décision arbitraire, contraire à la bonne foi et en violation du principe de la proportionnalité, uniquement fondée sur sa prétendue mésentente avec sa supérieure hiérarchique et son refus de se soumettre à son autorité. 3) a. Selon l'art. 1 al. 1 de la loi sur l'université du 13 juin 2008 (LU - C 1 30), celle-ci est un établissement de droit public doté de la personnalité morale. Elle s'organise elle-même et les dispositions complétant la LU sont fixées dans le statut de l'université, les règlements dont elle se dote sous réserve de l'approbation du Conseil d'Etat et d'autres règlements adoptés par l'université (art. 1 al. 2 et 3 LU).

b. Le corps du personnel administratif et technique est soumis aux dispositions de la LPAC (art. 12 al. 2 LU).

c. En vertu de l'art. 13 al. 1 LU, l'université est l'employeur de son personnel. Pour ce qui a trait à ce dernier, les compétences qui appartiennent au Conseil d'Etat, respectivement à l'office du personnel, à teneur notamment de la LPAC, sont déléguées aux organes de l'université selon les modalités définies par le Rpers (art. 13 al. 2 LU). Aux termes de l'art. 3 al. 2 Rpers, le rectorat est compétent pour prendre les décisions.

d. Aux termes de l'art. 206 Rpers, le rectorat peut déléguer à la division des RH la compétence pour prononcer la fin des rapports de service (al. 1). Le recteur prononce la fin des rapports de service des principaux cadres supérieurs des corps du personnel administratif et technique (al. 2). 4) a. La LPAC opère une distinction entre le fonctionnaire et l'employé. Est un fonctionnaire le membre du personnel régulier ainsi nommé pour une

durée indéterminée après avoir accompli comme employé une période probatoire durant deux ans et avoir accompli à satisfaction les tâches qui lui incombent à ce titre (art. 5 LPAC et 45 al. 1 let. a RPAC). Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC).

b. Pendant la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service ; 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).

- 10/14 - A/521/2015

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).

c. Les membres du personnel de l'État sont néanmoins protégés contre les risques d'une résiliation en temps inopportun (art. 44A RPAC) mais la loi ne prévoit pas d'autres conditions pour le licenciement d'employés, alors que les fonctionnaires 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 (art. 22 LPAC). Durant la période probatoire, 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). 5)

Selon l'art. 61 LPA, le pouvoir d'examen de la chambre administrative se limite à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (al. 1 let. a). La chambre de céans ne peut ainsi pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (al. 2). 6)

Le grief invoqué par la recourante d'une violation de son droit d'être entendue doit être écarté. En effet, si elle a pu être surprise des reproches formulés lors de l'évaluation du 10 décembre 2013, elle n'a pas saisi l'occasion qui lui était alors donnée de s'exprimer et de se déterminer par écrit. Par la suite, elle a été informée avant chaque entretien de l'objet et du déroulement de celui-ci. Il en a été ainsi pour l'entretien du 15 avril 2014 conduit par Mme C _____ en présence de Mme B _____ ainsi que de l'entretien de service du 25 juin 2014. Elle a été invitée à s'exprimer et à faire part de ses observations à la suite de cet entretien de service, ce qu'elle a fait le 15 juillet 2014, soit avant la décision litigieuse rendue le 15 octobre 2014. 7)

En l'espèce, la recourante fait valoir que lors de son engagement elle a fait l'objet d'un transfert dans les services de l'État, soit du service de la jeunesse à ceux de l'université.

Au contraire, son contrat d'engagement précisait qu'elle était engagée en qualité d'employée et prévoyait une période d'essai de trois mois. Par conséquent, la période probatoire a débuté le premier jour d'activité de la recourante au sein de l'université (ATA/1342/2015 du 15 décembre 2015 consid. 7 ; ATA/386/2011 du 21 juin 2011 consid. 4).

La recourante n'allègue pas avoir à un quelconque moment, à tout le moins pas avant le dépôt de son recours, contesté les clauses de son contrat

- 11/14 - A/521/2015 d'engagement, ni le compte-rendu de son analyse de prestations effectuée le 3 janvier 2013 selon lequel la période appréciée était celle des trois mois.

Par conséquent, lorsqu'elle a reçu la lettre de résiliation des rapports de service en octobre 2014, la recourante se trouvait encore en période probatoire avec un statut d'employée. 8)

Il ressort du dossier que le licenciement n'est pas dû à une insuffisance des prestations professionnelles de la recourante en tant que telles. Les témoignages figurant au dossier attestent s'il en est besoin de l'estime de ses collègues, tant à l'université que lors de ses expériences antérieures. Cependant, si ses prestations professionnelles au sein de l'université donnaient satisfaction à sa hiérarchie durant les trois premiers mois de son contrat, tel n'a pas été le cas par la suite. Ses rapports avec sa supérieure se sont en effet peu à peu dégradés, cette dernière lui reprochant son manque d'écoute, l'obligeant à répéter plusieurs fois ses consignes avant qu'elles soient enfin respectées. Sa supérieure s'est également plainte du peu de respect que lui accordait la recourante. Il apparaît ainsi que cette dernière a rencontré des difficultés à trouver sa place dans le service et à s'adapter aux exigences de sa hiérarchie.

Sa supérieure hiérarchique avait attiré son attention dès le début des rapports de travail, soit à l'entretien des trois mois, sur les points à améliorer. Ils lui ont été rappelés lors de l'entretien du 10 décembre 2013 et des objectifs dans ce sens lui ont alors été fixés. Toutefois, il ressort du dossier que la recourante n'a pas donné suite aux attentes de sa hiérarchie. Son comportement n'a pas évolué favorablement et n'a ainsi pas répondu aux exigences de la direction du service.

Par conséquent, en raison de ces difficultés relationnelles importantes et non surmontées avec sa hiérarchie, la décision de licenciement apparaît justifiée.

Dès lors que la recourante avait le statut d'employée et non de fonctionnaire, l'autorité disposait d'un large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de poursuivre ou non les rapports de travail, en raison des problèmes relationnels en question.

Dans ces circonstances, la décision du 13 janvier 2015 est conforme au droit et l'autorité intimée n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en licenciant la recourante.

Vu l'issue du litige, les conclusions en indemnisation sont sans objet. 9) a. 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.

- 12/14 - A/521/2015

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 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. En l'espèce, l'autorité intimée a signé le 2 février 2015 la version qu'elle estimait finale du certificat de travail. Le 9 février 2015, le conseil de la recourante a formulé une demande de modifications de ce dernier, transmettant à l'université la version du certificat de travail souhaitée. Dans son recours, la recourante a formulé des conclusions en modification de son certificat de travail. Il ressort toutefois du dossier qu'à la date du recours, aucune décision formelle quant aux demandes de modification du projet de certificat de travail n'avait été notifiée. Les conclusions de la recourante étaient dès lors prématurées.

Au vu de ce qui précède, n'étant pas dirigé contre une décision, le recours est irrecevable en tant qu'il concerne le certificat de travail de la recourante. 10) Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté. Un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA) et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

- 13/14 - A/521/2015

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