

GE_GERICHTE ATA/159/2013 vom 12. März 2013

GE Cour de justice, 2013-03-12, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_159_2013

FR: GE_GERICHTE ATA/159/2013 du 12 mars 2013

IT: GE_GERICHTE ATA/159/2013 del 12 marzo 2013

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 31 al. 1 LPAC ; art. 132 al. 2 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 17 al. 1 à 4, art. 60 al. 1 let. a, 62 al. 1 let. a et 64 al. 1 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

E. 2

L'hospice est un établissement de droit public doté de la personnalité juridique (art. 2 al. 1 de la loi sur l'Hospice général du 17 mars 2006 - LHG - J 4 07), avec siège à Genève (art. 2 al. 2 LHG).

Les relations entre l'hospice et son personnel sont régies, selon l'art. 23 LHG, par la LPAC et par le RPAC.

Le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation (art. 4 al. 1 LPAC).

Est un auxiliaire le membre du personnel engagé en cette qualité pour une durée déterminée ou indéterminée aux fins d'assumer des travaux temporaires (art. 7 al. 1 LPAC).

- 4/6 -

A/3171/2012

E. 3

Les rapports de service avec un auxiliaire prennent fin à l'échéance du contrat conclu pour une durée déterminée (art. 24 al. 1 LPAC), sinon par licenciement, en respectant le délai de congé (art. 24 al. 2 LPAC).

Pendant le temps d'essai, d'une durée de trois mois au plus, le délai de résiliation est de quinze jours pour la fin d'une semaine (art. 20 al. 1 LPAC), sous réserve des cas de résiliation des rapports de service avec effet immédiat (art. 20 al. 5 LPAC).

Le recourant, qui a travaillé à l'hospice en qualité d'auxiliaire, a été licencié le 20 septembre 2012 avec effet au vendredi 5 octobre 2012, soit dans le délai légal, alors qu'il accomplissait encore sa période d'essai d'une durée - conforme à la loi - de trois mois, puisqu'il n'avait commencé à travailler pour l'intimé qu'en date du 1er juillet 2012.

E. 4

La LPAC ne mentionne pas de conditions particulières pour le licenciement d'auxiliaires. En particulier, contrairement aux fonctionnaires, elle ne prévoit pas l'existence d'un motif fondé (art. 22 LPAC a contrario ; ATA/50/2013 du 29 janvier 2013; ATA/446/2012 du 30 juillet 2012 ; ATA/217/2012 du 17 avril 2012 ; ATA/739/2010 du 2 novembre 2010 ;

ATA/611/2008 du 9 décembre 2008 ; ATA/447/2007 du 4 septembre 2007).

Durant la période probatoire, l'administration dispose par ailleurs d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Ce large pouvoir d'appréciation permet le recrutement d'agents répondant véritablement aux besoins du service. L'administration reste seulement tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment le droit d'être entendu (ATA/50/2013 du 29 janvier 2013; ATA/534/2012 du 21 août 2012 ; ATA/446/2012 du 30 juillet 2012).

A cet égard, l'art. 24 al. 2 LPAC précise qu'en cas de licenciement, l'auxiliaire concerné est entendu par l'autorité compétente et qu'il peut demander que le motif de la résiliation lui soit communiqué.

En revanche, ni l'art. 24 LPAC, ni aucune autre prescription légale genevoise n'ajoutent d'autres exigences formelles au respect du droit d'être entendu de l'auxiliaire à licencier.

Certes, l'art. 44 al. 1 RPAC - à supposer qu'il trouve application pour un auxiliaire - pose des exigences formelles pour les entretiens de service entre un membre du personnel et son supérieur hiérarchique qui ont pour objet les manquements aux devoirs du personnel. Parmi ces exigences figure celle de l'établissement d'un compte rendu d'entretien lorsque l'un des participants le demande, ce qui n'a pas été le cas. Le recourant ne peut dès lors pas s'en prévaloir.

E. 5

Avant de licencier M. Q_____, l'hospice a entendu celui-ci une première fois, le 24 août 2012, au sujet de certains manquements à ses devoirs de service. Le 14 septembre 2012, un entretien de service a eu lieu, la convocation pour ce

- 5/6 -

A/3171/2012

dernier précisant que celui-ci devait porter sur le maintien ou la fin des rapports de service liant l'intimé au recourant.

Avant même de se rendre au second entretien, le recourant savait donc qu'une décision de licenciement était envisagée et, de surcroît, il connaissait aussi les manquements qui lui étaient reprochés.

Au cours du second entretien, il a été informé une nouvelle fois des griefs qui lui étaient adressés, puis il a pu y répondre.

Partant, son droit d'être entendu, tel que défini par l'art. 24 al. 2 LPAC, a été respecté.

Il s'ensuit que le licenciement du recourant pendant sa période probatoire, est conforme au droit.

E. 6

Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté.

Vu l'issue du litige, un émolument du CHF 500.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA) et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée.

* * * * *

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