

GE_GERICHTE ATA/201/2018 vom 6. März 2018

GE Cour de justice, 2018-03-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_201_2018

FR: GE_GERICHTE ATA/201/2018 du 6 mars 2018

IT: GE_GERICHTE ATA/201/2018 del 6 marzo 2018

Regeste

Résumé: Examen de la conformité au droit du licenciement d'une employée en période probatoire prononcé par les HUG. La résiliation des rapports de service repose sur des motifs permettant de retenir que la qualité des prestations de la recourante n'était pas suffisante. Recours rejeté.

Erwägungen

E. 12

septembre 1985 - LPA - E 5 10).

- 7/13 - A/2763/2017 2)

En tant que membre du personnel des HUG, la recourante est soumise au statut du personnel des HUG, adopté par le Conseil d'administration le

E. 16

décembre 1999 et approuvé par le Conseil d'État le 12 janvier 2000 dans sa version du 25 janvier 2012 (ci-après : le statut) en application de l'art. 1 al. 1 let. e de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) et de l'art. 7 al. 2 let. k de la loi sur les établissements publics médicaux du

E. 19

septembre 1980 (LEPM - K 2 05). Elle est aussi soumise à la LPAC, au RPAC, à la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du

E. 21

décembre 1973 (LTrait - B 5 15), ainsi qu'au règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État et des établissements hospitaliers du 17 octobre 1979 (RTrait - B 5 15.01). 3)

L'objet du litige concerne la conformité au droit de la décision de résiliation des rapports de service de la recourante. 4)

Selon l'art. 4 al. 1 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 fonctionnaire le membre du personnel régulier ainsi nommé pour une durée indéterminée après avoir accompli comme employé une période probatoire (art. 5 LPAC). Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC).

La nomination en qualité de fonctionnaire intervient au terme d'une période probatoire de deux ans, sous réserve de prolongation de cette dernière (art. 47 al. 1 RPAC ; art. 49 al. 2 du statut). La période probatoire de deux ans peut être prolongée d'un an au maximum en cas d'absence, quels qu'en soient les motifs, dépassant cent quatre-vingt jours civils durant les deux années précédentes. La nomination ne sera possible, en principe, que si les absences, quels qu'en soient les motifs, ne dépassent pas soixante jours civils pendant la prolongation de la période probatoire. Font exception les seuls cas de maternité qui peuvent donner lieu à une prolongation de la période probatoire de deux ans au maximum (art. 5A let. d RTrait) 5)

En l'espèce, la recourante a commencé son activité aux HUG le 1er juillet 2014. Selon son relevé d'absences, à la date du courrier prolongeant d'un an sa période probatoire, le 25 avril 2016, elle comptait déjà largement plus de cent quatre-vingt jours d'absences. La prolongation de sa période probatoire jusqu'au 1er juillet 2017 était ainsi conforme à l'art. 5A let. d RTrait.

Partant, la recourante se trouvait encore en période probatoire lors de son licenciement le 23 mai 2017, de sorte que la présente cause doit être analysée à la lumière des dispositions régissant le licenciement d'employés.

- 8/13 - A/2763/2017 6) a. La LPAC établit un régime juridique différent en ce qui concerne la fin des rapports de service pendant la période probatoire ou après celle-ci (art. 21 LPAC).

Pendant la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service (art. 21 al. 1 LPAC), moyennant le respect des délais de résiliation. 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). 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).

b. Les art. 336c et 336d de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220) sont applicables par analogie (art. 46A du statut). Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant trente jours au cours de la première année de service, durant nonante jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant cent quatre-vingt jours à partir de la sixième année de service (art. 336c al. 1 let. b CO).

c. Selon l'art. 62 du statut et en application de l'art. 17 al. 6 LPAC, la direction des HUG est compétente pour procéder à la résiliation des rapports de service d'un employé. Hormis cette disposition statutaire, le statut ne prévoit pas de dispositions particulières concernant le régime de fin des rapports de service des personnes sous statut d'employé des HUG, de sorte que ce sont les dispositions de la LPAC qui s'appliquent. 7)

En l'espèce, au jour du courrier de résiliation des rapports de service, le

E. 23

mai 2017, la recourante se trouvait dans sa troisième année de service et était en incapacité de travail à 100% depuis le 20 février 2017. Elle ne se trouvait donc pas dans la période de protection conférée par l'art. 46A du statut. En outre, le délai légal de congé de trois mois pour la fin d'un mois a également été respecté. 8)

La recourante se plaint que son droit d'être entendue aurait été violé lors des étapes ayant mené à son licenciement.

a L'obligation d'entendre un employé avant qu'une décision de licenciement ne soit prise, rappelée à l'art. 21 al. 1 LPAC, découle du respect de son droit être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), compris comme représentant son droit de faire valoir son point de vue, voire ses moyens, avant qu'une décision ne soit prise à son égard (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2).

En matière de rapports de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du

- 9/13 - A/2763/2017 droit d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (arrêt du Tribunal fédéral 1C_560/2008 du 6 avril 2009 consid. 2.2 ; ATA/909/2015 du 8 septembre 2015). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (arrêt du Tribunal fédéral 8C_643/2011 du 21 juin 2011 consid. 4.3 ; ATA/909/2015 précité).

La LPAC, le RPAC et le statut ne précisent pas les modalités selon lesquelles l'employé doit être entendu avant son licenciement. Même si le chapitre IV du statut, appelé « entretien de service-résiliation », contient un art. 46 intitulé « entretien de service », la présence de cette disposition à cet emplacement n'implique pas obligatoirement que le licenciement d'un employé soit nécessairement précédé d'un tel entretien, conduit selon les formes prévues dans cette disposition. L'art. 46 du statut a en effet pour objet de régler la procédure à respecter en cas de manquements aux devoirs du personnel, qu'un licenciement soit ou non à l'ordre du jour lorsque le membre du personnel est convoqué (ATA/282/2016 du 5 avril 2016).

b. En l'espèce, il n'est pas contesté qu'aucun entretien de service n'a eu lieu avant que ne soit prononcée la résiliation des rapports de service de la recourante.

Il ressort toutefois du dossier que celle-ci s'est exprimée à plusieurs reprises sur les reproches formulés à son encontre et invoqués comme motifs du licenciement. Tel a ainsi été le cas au cours de son EEDC du 16 décembre 2016, puis durant un entretien avec un responsable des ressources humaines le

E. 27

janvier 2017, auquel elle s'est rendue accompagnée d'un représentant du syndicat. Enfin, la recourante s'est déterminée par le biais de quatre courriers détaillés rédigés par son syndicat. Elle avait en outre été avertie déjà lors de l'EEDC précité que la poursuite de la collaboration n'était pas envisageable, information qui lui a ensuite été confirmée le même jour par courrier électronique. Elle savait ainsi qu'un licenciement était envisagé et a également pu faire valoir son point de vue sur cette issue dans le cadre des entretiens et courriers précités.

Par ailleurs, s'agissant du déroulement de l'EEDC, la recourante se prévaut de l'art. 46 RPAC, dont la teneur est reprise à l'art. 48 du statut et qui prévoit notamment que la date de l'entretien individuel est arrêtée au moins deux semaines à l'avance. Or, ces dispositions ne s'appliquent qu'aux entretiens individuels après la période probatoire, de sorte qu'elles ne sont d'aucun secours à la recourante, étant au demeurant rappelé que le courrier du 13 septembre 2016 confirmant son transfert au E_____ mentionnait spécifiquement qu'une

telle évaluation interviendrait au plus tard le 16 décembre 2016. Par ailleurs, hormis les deux dispositions précitées, la manière de mener l'EEDC n'est prévue nulle part, de sorte qu'aucun grief ne peut être tiré de la présence de la responsable des ressources humaines le 16 décembre 2016. De même, l'absence de réponse écrite

- 10/13 - A/2763/2017 des HUG sur les observations de la recourante après l'EEDC, dont la recourante soutient qu'elle constituerait une violation de son droit d'être entendu, ne prête pas le flanc à la critique. En effet, d'une part, le droit d'être entendu implique de pouvoir se déterminer sur les reproches formulés et non de recevoir ensuite une réponse sur les déterminations, et, d'autre part, une telle manière de faire ne ressort pas non plus des règles applicables aux HUG.

En conséquence, le grief de violation du droit d'être entendu doit être écarté. 9)

La recourante soutient que le licenciement serait arbitraire.

a. Contrairement aux fonctionnaires qui 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, la présence d'un motif fondé n'est pas nécessaire pour licencier un employé (art. 21 al. 3 et 22 LPAC a contrario).

b. L'administration doit jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté par celui-ci pendant la période probatoire, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination s'il s'avère que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service (ATA/115/2016 du 9 février 2016 et les arrêts cités). Elle dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. 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/115/2016 précité et les arrêts cités). 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, de sorte qu'elle ne peut pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (art. 61 al. 1 et 2 LPA).

En particulier, le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé ; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives, ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (arrêt du Tribunal fédéral 8C_182/2013 du 7 novembre 2013 consid. 2.2 ; ATA/115/2016 précité).

Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. À cet égard, le

- 11/13 - A/2763/2017 Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, si elle a été adoptée sans motif

objectif ou en violation d'un droit certain. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. Pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 138 I 232 consid. 6.2 et les arrêts cités). 10) En l'espèce, la recourante conteste toute insuffisance de prestations et considère que l'évaluation négative serait due aux problèmes rencontrés au service de C_____ à cause de la cheffe du secrétariat, puis parce que sa candidature aurait été imposée au E_____ où elle a ensuite été transférée.

Si plusieurs plaintes visant la cheffe du secrétariat du service de C_____ sont décrites dans les courriers du syndicat, rien ne permet de confirmer que ce seraient les mauvaises relations avec son ancienne supérieure hiérarchique qui seraient à l'origine des reproches formulés à l'encontre de la recourante. Il apparaît au contraire que les critiques exprimées sont plutôt propres à la manière de travailler de la recourante. Il s'est ainsi d'abord agi de remarques au sujet d'erreurs de frappe dans l'EEDC du 9 septembre 2014 déjà, puis de reproches récurrents sur des fautes d'orthographe et de syntaxe, ou un défaut de soin dans la mise en page des documents. De même, son manque de ponctualité lui a été reproché dès le début de son activité. Quant aux erreurs dans la prise de rendez-vous (erreurs dans les dates, absence de report ou report erroné dans l'agenda), elles sont postérieures au transfert de la recourante au E_____ et s'additionnent aux autres reproches, de sorte qu'elles ne peuvent être attribuées aux problèmes allégués dans le secrétariat de son précédent service.

Rien ne permet non plus de confirmer que la recourante aurait été imposée au E_____ dans le cadre de la mobilité interne, ni, a fortiori que ce serait la raison pour laquelle elle aurait été mal évaluée à son EEDC du 16 décembre 2016. Les pièces transmises ne permettent de constater que le fait qu'elle a postulé directement au service d'urologie du E_____, dont la responsable des ressources humaines l'a informée ensuite qu'elle avait été retenue pour le poste, puis s'est enquis de savoir si elle se plaisait à son nouveau poste un mois après son transfert.

La recourante ayant été engagée en tant que secrétaire médicale, les éléments reprochés font partie des activités principales dont la maîtrise pouvait légitimement être attendue de la part de son employeur. 11) Au vu de ce qui précède, les reproches formulés par l'autorité intimée n'apparaissent pas manifestement dénués de tout fondement et constituent des

- 12/13 - A/2763/2017 motifs qui lui permettaient, au vu de son large pouvoir d'appréciation, de retenir que le recrutement de la recourante ne répondait pas aux besoins du service.

Dénuée d'arbitraire et en tous points conforme au droit, la décision de licenciement prise par la direction des HUG le 23 mai 2017 sera confirmée. Le recours, entièrement mal fondé, sera donc rejeté. 12) Enfin, les HUG ayant exprimé leur volonté de se séparer de la recourante à de nombreuses reprises, procéder à la tentative de conciliation comme suggérée par celle-ci ne pourrait qu'allonger inutilement la procédure, de sorte que la chambre de céans n'y procédera pas. 13) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité ne sera allouée, l'autorité intimée disposant d'un service juridique (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/1043/2016 du 13 décembre 2016 et les références citées).

* * * * *

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