

GE_GERICHTE ATA/214/2013 vom 9. April 2013

GE Cour de justice, 2013-04-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_214_2013

FR: GE_GERICHTE ATA/214/2013 du 9 avril 2013

IT: GE_GERICHTE ATA/214/2013 del 9 aprile 2013

Erwägungen

E. 1

Depuis le 1er janvier 2011, suite à l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 (LOJ - E 2 05), l'ensemble des compétences jusqu'alors dévolues au Tribunal administratif a échu à la chambre administrative de la Cour de justice, qui devient autorité supérieure ordinaire de recours en matière administrative (art. 131 et 132 LOJ).

Les procédures pendantes devant le Tribunal administratif au 1er janvier 2011 sont reprises par la chambre administrative (art. 143 al. 5 LOJ). Cette dernière est ainsi compétente pour statuer.

E. 2

Interjeté en temps utile devant la juridiction alors compétente, le recours est recevable (art. 56A de l'ancienne loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941, disposition dont la teneur a été reprise depuis le 1er janvier 2011 par l'art. 132 al. 1, 2 et 6 de la LOJ; art. 63 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985, LPA - E 5 10, dans sa teneur au 31 décembre 2010).

E. 3

a. Le recourant sollicite l'audition de quatre témoins.

b. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 132 II 485 consid. 3.2 p. 494 ; 127 I 54 consid. 2b p. 56; 127 III 576 consid. 2c p. 578 ; Arrêt du Tribunal fédéral 1C.424/2009 du

E. 6

Selon l'art. 44 RPAC un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique a pour objet les manquements aux devoirs du personnel (al. 1). Le membre du personnel peut se faire accompagner d'une personne de son choix et demander qu'un responsable des ressources humaines soit présent (al. 2). La convocation doit parvenir au membre du personnel quatorze jours avant l'entretien, ce délai pouvant être réduit lorsque celui-ci a pour objet une infraction aux devoirs du personnel (al. 3). La convocation précise la nature, le motif de l'entretien et les personnes présentes pour l'employeur, et rappelle le droit de se faire accompagner (al. 4). À la demande d'un des participants, un compte-rendu d'entretien est établi dans les sept jours ; les éventuelles divergences peuvent y figurer ou

faire l'objet d'une note rédigée par le membre du personnel dans un délai de quatorze jours, dès réception du compte-rendu de l'entretien de service (al. 5). Le droit d'être entendu est exercé de manière écrite dans les situations où un entretien de service ne peut pas se dérouler dans les locaux de l'administration notamment en raison de l'absence du membre du personnel pour cause de maladie (al. 6). Dans ce cas, le supérieur hiérarchique transmet par écrit à la personne concernée les faits qui lui sont reprochés et lui impartit un délai de trente jours pour faire des observations (al. 7).

En l'espèce, le recourant a été convoqué à un entretien de service initialement agendé au 9 décembre 2009. La convocation mentionnait que les objectifs fixés lors de la dernière évaluation n'avaient pas été atteints, que de nouveaux dysfonctionnements avaient été constatés, et que l'entretien était requis pour insuffisance de prestation. Compte tenu de son arrêt de travail pour cause de maladie, l'entretien a été reporté au 21 janvier, puis au 17 mars 2010. Il a eu lieu à cette date mais en son absence, l'intéressé étant toujours en incapacité de travail.

Le compte-rendu de l'entretien de service a été transmis à l'intéressé le 29 mars 2010 et celui-ci a eu un délai au 12 avril 2010 pour prendre connaissance du document et le retourner signé, avec d'éventuelles observations, à l'autorité intimée.

L'entretien de service ne pouvant se dérouler dans les locaux de l'autorité intimée, en raison de la maladie prolongée du recourant, il était justifié de procéder audit entretien selon la procédure prévue par l'art. 44 al. 6 RPAC. Le compte-rendu ayant été transmis au recourant, celui-ci a pu y apporter les commentaires qu'il jugeait utiles le 9 avril 2010.

Son droit d'être entendu a ainsi été respecté, tant au niveau de l'information sur le cadre de l'entretien de service que du contenu de celui-ci. En particulier, il ne saurait reprocher à l'autorité intimée d'avoir omis de l'informer que l'entretien de service porterait sur la fin des rapports de service dès lors que l'insuffisance des

- 14/16 - A/1827/2010 prestations est énoncée par la LPAC comme un motif de résiliation des rapports de service pour un fonctionnaire. A fortiori en est-il un pour un employé. En outre, lors du précédent entretien d'évaluation, le 9 octobre 2009, sa hiérarchie avait déjà réservé sa décision quant au maintien de leur collaboration, vu les défaillances de l'intéressé.

E. 7

a. 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). Le tribunal de céans ne peut ainsi pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (al. 2).

b. L'autorité intimée a licencié le recourant en raison de dysfonctionnements professionnels et d'une insuffisance de prestations ayant entraîné une rupture du lien de confiance.

Le recourant conteste ces reproches et soutient, en particulier, ne pas avoir été en charge de plusieurs dossiers mentionnés dans la liste des manquements qui lui a été transmise le 2 décembre 2009. Peu importe que tel ait été le cas, dès lors que plusieurs griefs suffisent à admettre que l'employeur pouvait sans arbitraire - angle sous lequel s'examine la décision querellée eu égard au pouvoir d'appréciation de l'autorité intimée - retenir que le lien de confiance était irrémédiablement rompu.

Ainsi en est-il de la visite de l'appartement organisée à l'insu de sa hiérarchie pour un client et ami, cela pendant une période d'incapacité de travail sur laquelle il s'appuyait par ailleurs pour repousser un entretien de service. De même, la signature d'un contrat de bail du montant de CHF 1'700'000.- comportant une garantie bancaire, sans aucune délégation formelle de sa supérieure, cela en contradiction avec des directives internes dont il ne conteste pas l'existence. Ou encore son incapacité à obtenir un retour d'activités des gérants sous sa responsabilité. S'y ajoute le retard dans la mise en œuvre des entretiens d'évaluation de ses collaborateurs, le recourant l'expliquant, sans autre précision, par un surcroît d'activité et des priorités plus impérieuses.

Par ailleurs, il ressort du dossier que ses rapports de travail avec la nouvelle hiérarchie mise en place dans son service à l'automne 2009 se sont rapidement tendus, le recourant en rejetant la responsabilité unilatéralement sur celle-ci, sans jamais tenter d'envisager qu'il pourrait aussi avoir une part de responsabilité dans la détérioration du climat de travail.

Ces seuls éléments démontrent que le recourant n'a pas assimilé le cadre de travail particulier d'une grande collectivité publique et qu'il n'est pas prêt à se remettre en question à cet égard. Dans ces circonstances, l'autorité intimée n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en licenciant le recourant (ATA/50/2013 du 29 janvier 2013 ; ATA/709/2011 du 22 novembre 2011).

- 15/16 - A/1827/2010

E. 8

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

Un émolument de CHF 1'000.- sera mis à charge de M. X_____ 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.