

GE_GERICHTE ATA/233/2008 vom 20. Mai 2008

GE Cour de justice, 2008-05-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_233_2008

FR: GE_GERICHTE ATA/233/2008 du 20 mai 2008

IT: GE_GERICHTE ATA/233/2008 del 20 maggio 2008

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable sur ce point (art. 31 al. 1 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 - LPAC - B 5 05 ; 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).

M. X_____ n'ayant, à ce jour, pas retrouvé d'emploi, il a un intérêt actuel au recours (art. 60 LPA ; ATA/33/2006 du 24 janvier 2006).

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. L'article 4 des dispositions transitoires prévoit que le nouveau droit ne s'applique pas aux procédures litigieuses pendantes. La décision de résiliation étant antérieure à l'entrée en vigueur du nouveau droit et la procédure pendante au 1er juin 2007, c'est la LPAC dans sa teneur antérieure (ci-après : aLPAC) qui doit être appliquée au cas d'espèce (ATA/646/2007 du 18 décembre 2007).

E. 4

a. L'aLPAC distingue les employés des fonctionnaires (art. 4 aLPAC). Sont ainsi des employés, les membres du personnel régulier qui accomplissent une période probatoire au terme de laquelle ils peuvent être nommés fonctionnaires (art. 5 et 6 al. 1 aLPAC).

b. L'aLPAC établit un régime juridique différent en ce qui concerne la fin des rapports de service pendant la période probatoire et après celle-ci (art. 21 aLPAC).

En l'espèce, le recourant ne conteste pas son statut d'employé en période probatoire, il estime cependant que la décision du 28 mars 2007 serait contraire au droit, son licenciement étant arbitraire et disproportionné.

E. 5

a. Pendant la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de services en respectant le délai de résiliation ; l'employé est entendu par l'autorité compétente ; il peut demander que le motif de la résiliation lui soit communiqué (art. 21 al. 1 aLPAC). 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. 21 al. 3 aLPAC).

b. La loi ne prévoit pas d'autres conditions pour les licenciements d'employés. En particulier, contrairement aux fonctionnaires, elle ne prévoit pas l'existence d'un motif objectivement fondé, dûment constaté, démontrant que la poursuite des rapports de service est rendu difficile en raison de l'insuffisance des prestations,

- 8/11 - A/1729/2007 du manquement grave ou répété aux devoirs de service ou de l'inaptitude à remplir les exigences du poste (art. 22 aLPAC a contrario).

E. 6

a. Les rapports de service sont régis par les dispositions statutaires (art. 3 al. 4 aLPAC) et la loi fédérale complétant le code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations (CO - RS 220) ne s'applique plus à titre de droit public supplétif à la question de la fin des rapports de service, sous réserve des articles 336c et 336d CO. Le licenciement d'un employé est donc uniquement soumis au droit public qui doit respecter les droits et principes constitutionnels tels que le droit d'être entendu, l'égalité de traitement, l'interdiction de l'arbitraire et la proportionnalité (ATA/447/2007 du 4 septembre 2007 ; ATA/297/2006 du 30 mai 2006 et les références et arrêts cités).

b. L'appréciation du travail d'un employé est prévue à l'article 13 aLPAC. Les modalités en sont définies dans le règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat et des établissements hospitaliers du 17 octobre 1979 (B 5 15.01 - RTrait). Les résultats de l'analyse sont portés à la connaissance du titulaire et discutés au cours d'un entretien avec son chef direct et le supérieur hiérarchique. La formule d'analyse des prestations doit être signée par tous les intéressés. Le titulaire a la possibilité de rédiger une note contestant tout ou partie de l'analyse. Cette note fait partie intégrante du dossier d'analyse (art. 5 al. 2 RTrait)

c. L'article 5 RTrait a pour but de permettre à l'autorité qui emploie une personne de s'assurer de ses compétences avant qu'elle ne soit nommée fonctionnaire et faciliter ainsi le licenciement des personnes ne répondant pas à ses attentes. L'employé est protégé dans la mesure où il a un droit de participation à la procédure, lui permettant de dialoguer avec son employeur. Dès lors qu'il connaît et comprend les raisons d'une éventuelle insatisfaction, il peut améliorer ses prestations (ATA/311/2005 du 26 avril 2005 ; ATA/855/2004 du 2 novembre 2004).

d. Dans ce sens, la période probatoire de deux ans peut être prolongée exceptionnellement, d'un an au maximum en cas de prestations insuffisantes (art. 5A lettre e Rtrait).

e. Enfin, une décision est arbitraire au sens de l'article 9 de la Constitution fédérale 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. À 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 119 Ia 113 consid. 3a p.

- 9/11 - A/1729/2007 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/79/2006 du 9 février 2006).

E. 7

En l'espèce, le recourant a été informé, dans le cadre de l'évaluation après trois mois déjà, qu'il devait améliorer ses connaissances, s'agissant notamment de l'exploitation des chaînes de paie et de facturation. Malgré les objectifs fixés, il n'a pas su remédier à ses carences techniques dans ce domaine. Ainsi, le rapport d'entretien après deux ans fait état d'une évaluation globale "peu satisfaisante". De même, il ressort des procès-verbaux de comparution personnelle et d'enquêtes que le recourant, quand bien même il était déjà en poste depuis deux ans, manquait de connaissances en matière de production, faisait des erreurs et avait même dû faire appel à l'un de ses collègues, malade, pour qu'il le dépanne à distance, en février 2007.

E. 8

S'agissant de la procédure suivie par les HUG, ayant finalement conduit au licenciement du recourant, celle-ci est exempte de toute critique. En effet, M. X_____ a eu connaissance des manquements qui lui étaient reprochés par ses supérieurs hiérarchiques à tout le moins lors des deux entretiens d'évaluation des 31 janvier 2005 et 20 novembre 2006. A chaque fois, il lui a été demandé de remédier à ses carences et des objectifs lui ont été fixés. Le 28 mars 2006, lorsque les HUG lui ont signifié son congé, ils ont rappelé que celui-ci était essentiellement motivé par le fait que le recourant n'avait pas été à même de remplir les exigences du poste en relation avec la production des documents relevant de la facturation et des fiches de salaires. Certes, une période de six mois était impartie au recourant afin qu'il atteigne ces objectifs. Ce dernier a cependant démontré, en faisant appel à son collègue malade, en février 2007, qu'il n'avait pas su mettre à profit les recommandations faites par les HUG et qu'une amélioration ne pouvait plus être espérée. Or, dans le contexte spécifique d'un établissement public de la taille des HUG, l'autorité intimée doit faire preuve d'une certaine rigueur en exigeant de ses collaborateurs les connaissances techniques suffisantes à l'exercice de leur fonction. Il y va de la bonne marche du département concerné qui doit primer sur toute autre considération.

E. 9

Au vu de ce qui précède, l'autorité intimée n'a pas mésusé du très large pouvoir d'appréciation qui est reconnu à l'autorité d'engagement et n'a pas violé les principes de l'interdiction de l'arbitraire et de la proportionnalité en mettant fin aux rapports de travail pendant la période probatoire, en respectant le délai fixé à l'article 20 alinéa 3 aLPAC.

E. 10

Le licenciement du recourant n'est donc pas contraire au droit. En tous points mal fondé, le recours sera rejeté. Vue l'issue du litige, l'action pécuniaire sera déclarée irrecevable.

- 10/11 - A/1729/2007

Un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 LPA). Quant aux HUG, ils n'ont pas droit à une indemnité de procédure (ATA/75/2008 du 19 février 2008). *

* * * *

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