

# **GE\_GERICHTE ATA/254/2011 vom 19. April 2011**

GE Cour de justice, 2011-04-19, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_254\\_2011](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_254_2011)

FR: GE\_GERICHTE ATA/254/2011 du 19 avril 2011

IT: GE\_GERICHTE ATA/254/2011 del 19 aprile 2011

## **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 la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 dans sa teneur au 31 décembre 2010 - aLOJ ; 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**

Selon l'art. 2 al. 1 et 2 du statut, le personnel de l'hospice est soumis à la LPAC ainsi qu'à ses directives d'application dans la mesure où le chapitre II de ce statut n'y déroge pas. L'alinéa 4 de cette disposition précise que la loi fédérale complétant le CO est applicable à titre supplétif lorsque le statut et les dispositions auxquels il renvoie sont lacunaires.

Le chapitre II du statut ne contient pas de disposition concernant la fin des rapports de service.

### **E. 4**

a. A teneur de l'art. 24 al. 1 LPAC, les rapports de fonction des membres du personnel au bénéfice d'un contrat de durée déterminée et qui ne sont ni fonctionnaires, ni employés prennent fin à l'échéance du contrat.

b. Les rapports de services peuvent être résiliés pendant les trois mois du temps d'essai au plus, moyennant un délai de quinze jours pour la fin de semaine (art. 20 al. 1 LPAC).

c. L'art. 335b CO prévoit, quant à lui, que pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment, moyennant un délai de congé de sept jours. Est considéré comme temps d'essai le premier mois de travail

- 9/11 - A/2895/2010 (al. 1). Des dispositions différentes peuvent être prévues par accord écrit, contrat- type de travail ou convention collective ; toutefois, le temps d'essai ne peut dépasser trois mois (al. 2).

d. Le statut, la LPAC, le règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01) et le CO ne prévoient pas d'autre condition au licenciement d'un auxiliaire pendant le temps d'essai. L'autorité intimée bénéficie en conséquence d'un très large pouvoir d'appréciation. Le licenciement doit seulement respecter le principe général de l'interdiction de l'arbitraire (ATA/133/2009 du 17 mars 2009 ; ATA/611/2008 du

## **E. 9**

décembre 2008 et les références citées). 5.

En l'espèce, la recourante a été entendue par sa supérieure hiérarchique le 20 juillet 2010 et admet qu'à cette occasion des reproches concernant son attitude lui ont été faits. Un second entretien a eu lieu le 26 juillet 2010, la recourante étant alors accompagnée de son avocat. A cette occasion aussi, les griefs fondant la décision litigieuse lui ont été communiqués.

Son droit d'être entendue a, en conséquence, été respecté. 6.

Il convient d'examiner si le congé est arbitraire au sens de l'art. 9 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 (Cst - RS 101).

Selon la définition traditionnelle, une décision est arbitraire lorsqu'elle viole gravement une règle de droit ou un principe juridique clair ou indiscuté ou lorsqu'elle contredit de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité (ATF 128 I 177 consid. 2 p. 182). Pour ce qui est du Tribunal fédéral, il ne s'écarte de la solution retenue que si celle-ci est insoutenable, en contradiction manifeste avec la situation effective, si elle a été adoptée sans motif objectif ou en violation d'un droit certain. Il ne suffit pas que sa motivation soit insoutenable, encore faut-il qu'elle soit arbitraire dans son résultat (eodem loco et ATF 104 V 167 consid. 2b p. 139).

En l'espèce, les motifs retenus par l'hospice pour procéder au licenciement de la recourante pendant la période d'essai ne sont pas matériellement contestés par celle-là. En particulier, les interférences entre sa situation personnelle et son activité professionnelle, telles que retenues par l'hospice, ne peuvent être qualifiées d'arbitraires. Le ton de la lettre adressée par Mme S\_\_\_\_\_ à l'assistant social de son ex-époux, même si ce courrier a été rédigé dans un cadre privé, n'est pas admissible. Mme S\_\_\_\_\_ savait qu'elle s'adressait à un collègue et la lettre qu'elle avait reçue était parfaitement polie et respectueuse. Sa réaction ne pouvait qu'inquiéter son employeur.

- 10/11 - A/2895/2010

Au vu de cette situation et même en tenant compte de l'évaluation favorable du « bilan des acquis professionnels - appuis-métiers », portant manifestement plus sur des connaissances de techniques professionnelles que sur des questions d'implication relationnelle, la décision litigieuse n'est pas arbitraire.

De plus, la position de la recourante, qui vise à substituer aux motifs évoqués par l'hospice les interventions de son ex-époux auprès de ce dernier, n'apparaît pas fondée. A cet égard, la chambre administrative n'a pas de raison de mettre en doute les affirmations de l'hospice, selon lesquelles les personnes ayant participé aux entretiens des 20 et 26 juillet 2010 n'étaient pas au courant des interventions de l'ex-époux de l'intéressée. 7.

Il ressort de ce qui précède que le droit d'être entendue de Mme S\_\_\_\_\_ a été respecté, de même que la procédure de licenciement. Cette décision n'est, de plus, pas arbitraire.

En conséquence, le recours sera rejeté. 8.

Au vu de cette issue, un émolument de procédure de CHF 500.- sera mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 87 LPA). \* \* \* \* \*

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