

GE_GERICHTE ATA/258/2015 vom 10. März 2015

GE Cour de justice, 2015-03-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_258_2015

FR: GE_GERICHTE ATA/258/2015 du 10 mars 2015

IT: GE_GERICHTE ATA/258/2015 del 10 marzo 2015

Regeste

Résumé: Rejet du recours de l'employée d'une institution publique contre la résiliation des rapports de service, intervenue durant la période probatoire. Si les éléments qui lui sont reprochés ne constituent pas, pris individuellement des fautes professionnelles graves, ils révèlent, pris dans leur ensemble, des manquements de nature à entamer le lien de confiance indispensable à la poursuite des relations de travail. La décision de licenciement ordinaire s'avère ainsi conforme au droit et n'apparaît ni disproportionnée, ni entachée d'arbitraire.

Erwägungen

E. 4

décembre 1997 - LPAC - B 5 05 ; art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2) a. La recourante sollicite diverses mesures d'instructions, en particulier l'audition de plusieurs témoins, anciens collègues ou médecins, en vue d'attester qu'elle avait effectué son travail de manière satisfaisante et qu'elle avait été très affectée par son licenciement, cas échéant de compléter les explications qu'elle avait apportées s'agissant des situations cliniques problématiques qui lui avaient été soumises.

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

septembre 2010 consid. 2). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; 131 I 153 consid. 3 p. 158 ; arrêts du Tribunal fédéral 2C.58/2010 du 19 mai 2010 consid. 4.3 ; 4A.15/2010 du 15 mars 2010 consid. 3.2 et les arrêts cités ; ATA/432/2008 du 27 août 2008 consid. 2b). Le droit d'être entendu ne

- 13/19 - A/3876/2013 contient pas non plus d'obligation de discuter tous les griefs et moyens de preuve du recourant ; il suffit que le juge discute ceux qui sont pertinents pour l'issue du litige (ATF 133 II 235 consid. 5.2 p. 248 ; 129 I 232 consid. 3.2 p. 236 ; arrêts du

Tribunal fédéral 1C.424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2 ; 2C.514/2009 du 25 mars 2010 consid. 3.1).

c. En l'espèce, la chambre de céans renoncera à procéder aux actes d'instruction sollicités, notamment l'audition de plusieurs témoins, dans la mesure où ils ne sont pas de nature à influencer sur l'issue du litige et où elle dispose de tous les éléments nécessaires pour statuer en connaissance de cause. 3)

La recourante est soumise à la LPAC, ainsi qu'au 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), applicables par renvoi de l'art. 22 de la loi sur l'institution de maintien, d'aide et de soins à domicile du 18 mars 2011 (LIMAD - K 1 07).

Engagée dès le 1er septembre 2011 en qualité d'infirmière au sein de l'intimée et ayant vu sa nomination reportée d'une année à compter du 1er septembre 2013, elle avait le statut d'employée et se trouvait en période probatoire au moment de la résiliation des rapports de service le 29 octobre 2013 (art. 5 et 6 LPAC ; art 45 al. 1 let a a contrario et 47 al. 1 RPAC).

4) a. Dans un grief d'ordre formel, la recourante conclut préalablement au constat de la nullité de la décision litigieuse, laquelle aurait été rendue par une autorité ne disposant pas de la compétence requise.

b. À teneur de l'art. 17 LPAC, le conseil d'administration peut déléguer la compétence de prononcer la fin des rapports de service à la direction générale de l'établissement (al. 4) et peut autoriser la sous-délégation de cette compétence en faveur des services de l'établissement pour les membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire (al. 6).

Par décisions des 5 novembre et 17 décembre 2012, le conseil d'administration de l'intimée a autorisé la sous-délégation, en faveur des services de l'institution, en particulier à la direction des ressources humaines, de la compétence de procéder à l'engagement et à la résiliation des rapports de travail des membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire.

c. En l'espèce, la décision litigieuse a été rendue par la direction des ressources humaines de l'intimée et signée par la directrice des prestations et le directeur des ressources humaines. Elle est ainsi conforme aux dispositions précitées, de sorte que ce grief sera écarté. 5)

La recourante conteste les reproches de l'intimée et soutient que la décision attaquée aurait été rendue en violation des règles sur la suspension des agents

- 14/19 - A/3876/2013 publics, en l'absence de motifs justifiant son licenciement, ainsi qu'en violation des principes de la proportionnalité et d'interdiction de l'arbitraire, ainsi que du droit d'être entendu. 6) a. À teneur de l'art. 21 al. 1 LPAC, pendant le temps d'essai et la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service ; le membre du personnel n'ayant pas qualité de fonctionnaire est entendu par l'autorité compétente ; il peut demander que le motif de résiliation lui soit communiqué. Selon l'art. 20 al. 3 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.

b. Les membres du personnel de l'État sont néanmoins protégés contre les risques d'une résiliation en temps inopportun des rapports de service, les dispositions du code des obligations étant applicables par analogie (art. 44A RPAC).

L'art. 336c al. 1 let. b de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220) prévoit qu'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.

En l'espèce, la recourante se trouvait en incapacité de travail avec effet au

E. 10

mai 2013 lorsque la première décision de licenciement du 24 juin 2013 est intervenue, ce dont elle a avisé l'intimée le 2 juillet 2013. Cette dernière l'a toutefois déclarée nulle de plein droit et a attendu l'issue de la période de protection de nonante jours avant de lui notifier une seconde décision de fin des rapports de travail le 29 octobre 2013. Le délai de résiliation du contrat de travail a, par conséquent, été respecté.

c. La loi ne prévoit pas d'autres conditions pour le licenciement d'employés, alors que les fonctionnaires 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 (art. 22 LPAC). Durant la période probatoire, l'administration dispose ainsi d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Elle reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment la légalité, la proportionnalité, l'interdiction de l'arbitraire et le droit d'être entendu (ATA/96/2014 du 18 février 2014 ; ATA/214/2013 du 9 avril 2013 ; ATA/50/2013 du 29 janvier 2013 et les références citées).

- 15/19 - A/3876/2013

d. 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). Elle ne peut ainsi pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (al. 2). 7) a. Selon l'art. 28 LPAC, dans le cadre d'une procédure pour sanctions disciplinaires, le membre du personnel auquel il est reproché une faute de nature à compromettre la confiance ou l'autorité qu'implique l'exercice de sa fonction peut être suspendu à titre provisionnel et sans délai, avec ou sans traitement, dans l'attente du résultat d'une enquête administrative ou d'une information pénale.

L'intimée dispose de directives internes, produites dans le cadre de la présente procédure, faisant état de la marche à suivre dans le traitement de suspicion et/ou de maltraitance de la personne âgée. Il ressort notamment de ces directives qu'en cas de suspicion de maltraitance, l'intimée doit analyser la situation afin de définir le problème sous forme d'éléments objectivables et d'en déterminer le degré de gravité et d'urgence. Elle doit notamment rencontrer le soignant concerné et réfléchir aux stratégies de prévention à mettre en place.

b. Une décision est arbitraire 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 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 128 I 177 consid. 2.1 p. 182 ; arrêt du Tribunal fédéral 4P.149/2000 du 2 avril 2001 consid. 2 et les arrêts cités ; ATA/171/2015 du 17 février 2015 consid. 9c ; ATA/633/2014 du 19 août 2014 consid. 6d ; ATA/439/2014 du 17 juin 2014 consid. 6d ; ATA/126/2007 du 20 mars 2007 consid. 9a).

c. Le principe de la proportionnalité, garanti par l'art. 5 al. 2 Cst., exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés et que ceux-ci ne puissent être atteints par une mesure moins incisive. En outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (ATF 126 I 219 consid. 2c p. 222 et les références citées).

Traditionnellement, le principe de la proportionnalité se compose des règles d'aptitude - qui exige que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé -, de nécessité - qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, l'on choisisse celui qui

- 16/19 - A/3876/2013 porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés - et de proportionnalité au sens étroit - qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (ATF 125 I 474 consid. 3 p. 482 ; arrêt du Tribunal fédéral 1P. 269/2001 du 7 juin 2001 consid. 2c ; ATA/735/2013 du 5 novembre 2013 consid. 11). 8)

En l'espèce, le litige ne s'inscrit pas dans le contexte d'une procédure pour sanction disciplinaire au sens des art. 27 ss LPAC, mais dans celui du licenciement ordinaire d'une employée, non fonctionnaire, au sens de l'art. 21 al. 1 LPAC. Les dispositions précitées concernant une enquête administrative, cas échéant une suspension, ne sont dès lors pas applicables. L'intimée s'est néanmoins conformée à ses directives internes suite à la plainte d'une cliente à l'encontre de la recourante le 26 février 2013. En effet, soupçonnant d'éventuelles maltraitances, elle a dans un premier temps observé la situation, puis a convoqué l'intéressée le 18 mars 2013 pour lui faire part de ses préoccupations. Elle l'a informée de ce qu'une enquête interne était ouverte en vue d'éclaircir les faits de manière objective et l'a, dans cette attente, suspendue de son obligation de travailler, tout en maintenant son traitement. Au vu du domaine particulier qu'est celui des soins à domicile ou en UATR, le personnel travaillant le plus souvent seul et de manière autonome auprès de personnes dont la santé et la sécurité doivent être assurées, ainsi que de la nature des éléments relevés sur lesquels était fondée l'enquête, l'intimée n'avait d'autre choix que de suspendre à titre préventif la recourante en attendant d'avoir une vision complète de la situation.

Par ailleurs, il ressort du dossier que, tout au long de la procédure, que ce soit oralement au cours des entretiens de service ou par écrit entre chacune des rencontres avec sa hiérarchie, la recourante a eu largement l'occasion de se déterminer et s'est abondamment exprimée au sujet de chacune des situations qui lui ont été soumises et des autres problématiques soulevées, conformément à l'art. 21 al. 1 LPAC et aux dispositions générales de la LPA. Elle a en outre pu accéder sans obstacles aux documents pertinents de son dossier et de ceux des clients mentionnés au cours de l'enquête. Lorsqu'elle a indiqué lors du premier entretien

de service qu'elle n'était pas en mesure de se prononcer sur des cas dont elle n'avait pas pu prendre connaissance, l'intimée a organisé un second entretien de service afin d'y remédier. Il n'apparaît pas que cette dernière n'aurait aucunement tenu compte des explications fournies par l'intéressée à chaque étape de la procédure. Il ne peut en revanche pas être fait grief à l'intimée de ne pas avoir transmis l'enquête interne à la recourante, dès lors que cette enquête, qui a consisté en un examen approfondi des prestations professionnelles de l'intéressée, ne s'est vraisemblablement pas soldée sur un rapport formellement établi et que ses résultats ont été dûment et régulièrement exposés à la recourante au cours des entretiens de service. Enfin, elle ne peut se prévaloir de n'avoir pas été formellement avertie que le dernier entretien du 24 juin 2013 allait porter sur la résiliation des rapports de travail dans la mesure où, au vu de la situation au cours

- 17/19 - A/3876/2013 des mois précédents, en particulier la tenue de deux entretiens de service et le fait qu'elle était suspendue, elle pouvait s'attendre à ce que la discussion porte sur un éventuel licenciement.

La recourante conteste les faits que lui a reprochés l'intimée au cours de la procédure ayant conduit à son licenciement et considère, en tout état, que les éléments mentionnés ne permettaient pas de justifier la résiliation des rapports de service. Il convient néanmoins de relever que, si l'enquête interne n'a pas permis de démontrer des maltraitances au sens strict du terme, elle a mis en lumière plusieurs dysfonctionnements, à savoir des incohérences dans l'analyse et le jugement clinique, des erreurs, des incohérences et des manques d'observations dans les dossiers des clients, ainsi qu'une inadéquation dans la prise en charge des clients en lien avec sa responsabilité d'infirmière. Certes, les éléments qui lui sont reprochés ne constituent pas, pris individuellement, des fautes professionnelles pouvant être qualifiées de graves. Toutefois, pris dans leur ensemble, les griefs formulés à son égard reflètent une imprécision globale dans sa manière de travailler, ainsi qu'une gestion approximative de ses dossiers. L'intimée, ayant fait usage de son large pouvoir d'appréciation en la matière, était par conséquent fondée à considérer que de tels manquements professionnels étaient de nature à entamer le lien de confiance indispensable à la poursuite de la relation de travail. Cela se justifie d'autant plus que, compte tenu du contexte particulier dans lequel évoluent les soignants au sein de l'intimée, cette dernière se doit de pouvoir compter sur un personnel particulièrement fiable. Dans ces conditions, le fait que la première évaluation de la recourante ait été positive n'est pas susceptible de modifier la décision de l'intimée.

Au surplus, aucun élément objectif du dossier ne permet d'établir un lien entre le différend ayant opposé la recourante à l'une de ses collègues et les événements ayant alerté sa hiérarchie et déclenché la procédure ayant conduit au licenciement.

Partant, bien que la chambre de céans n'entende pas minimiser les conséquences qu'ont pu avoir, sur la recourante et son entourage, les événements auxquels elle a été confrontée, qu'il s'agisse de sa suspension, de son licenciement, ou de la période entre les deux, il s'avère que la décision de résiliation des rapports de service est conforme au droit et n'apparaît pas disproportionnée, ni entachée d'arbitraire. 9)

Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté. Un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante 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.