

GE_GERICHTE ATA/270/2007 vom 22. Mai 2007

GE Cour de justice, 2007-05-22, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_270_2007

FR: GE_GERICHTE ATA/270/2007 du 22 mai 2007

IT: GE_GERICHTE ATA/270/2007 del 22 maggio 2007

Regeste

Résumé: L'article 38 alinéa 1 in fine RSM prévoit un système de reconduction automatique des rapports de travail dès lors que fait défaut la réalisation d'une condition particulière : selon le texte clair de cette disposition, si le Comité de direction ne statue pas dans les trois mois avant l'échéance du contrat d'engagement, celui-ci est réputé reconduit. La seule décision qui peut mettre un terme à ce système est une décision de non renouvellement, laquelle peut être assimilée à une véritable condition résolutoire : en son absence, les rapports de travail sont automatiquement renouvelés pour une période de trois ans. Une telle décision du Comité de direction s'analyse dès lors en l'exercice d'un droit formateur résolutoire et remplit ainsi la définition de la résiliation au sens de l'article 31 alinéa 1 LPAC. Le recours contre celle-ci est donc recevable.

Erwägungen

E. 1

Le Tribunal administratif est l'autorité supérieure ordinaire de recours en matière administrative (art. 56A al. 1 de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 - LOJ - E 2 05). Le recours est ouvert contre les décisions des autorités et juridictions administratives, au sens des articles 4, 5 et 6 alinéa 1 lettre c et 57 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10), sauf exception prévue par la loi (art. 56A al. 2 LOJ). Les décisions concernant le statut et les rapports de service des fonctionnaires et autres membres du personnel de l'Etat, des communes, et des autres corporations et établissements de droit public n'est recevable que si une disposition légale, réglementaire ou statutaire spéciale le prévoit (art. 56B al. 4 litt. a LOJ).

E. 2

a. Selon l'article 1 alinéa 2 LPAC, cette loi s'applique au personnel des établissements publics médicaux. Demeurent réservées les dispositions particulières applicables au personnel médical énoncées dans les règlements des services médicaux adoptés par les établissements publics médicaux.

Selon l'article 31 alinéa 1 LPAC, peut recourir au Tribunal administratif pour violation de la loi tout membre du personnel dont les rapports de service ont été résiliés. Il convient donc de déterminer si cette disposition est applicable au litige.

b. L'article 38 alinéa 1 RSM énonce que le médecin adjoint, agrégé ou non, est soumis au statut d'employé selon le titre VII du SPHUG (Statut du personnel des HUG). Sous le titre VII du SPHUG, l'article 57 alinéa 1 définit quelles sont les conditions d'engagement d'un employé « au sens de l'article 6 [LPAC] ».

c. En l'espèce, le recourant est médecin adjoint agrégé au sens de l'article 38 RSM. Le titre VII du SPHUG lui est donc applicable. Selon l'article 57 de ce statut, le recourant a bien été engagé en tant qu'employé au sens d'article 6 LPAC. Cette disposition énonce qu'un employé est un « membre du personnel régulier ». La première condition de l'article 31 alinéa 1 LPAC est donc remplie.

E. 3

Pour que le recours soit ouvert au membre du personnel au sens de l'article 31 alinéa 1 LPAC, encore faut-il qu'ait été adoptée à son encontre une décision résiliant les rapports de service.

a. Sous la note marginale « Résiliation », l'article 21 alinéa 1 LPAC, qui s'applique aux fonctionnaires et aux employés, énonce que pendant le temps d'essai et la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service 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. Selon l'article 59 SPHUG, la période d'essai pour les employés des HUG est de trois mois. Il n'existe pas de période probatoire pour les employés.

- 6/7 - A/3581/2006

b. La LPAC définit la résiliation de la même manière que le droit privé. Il s'agit de l'exercice d'un droit formateur résolutoire, qui éteint un rapport de droit particulier. En l'espèce, selon le contrat d'engagement du 8 décembre 2006, la durée de l'engagement était du 1er décembre 2003 au 30 novembre 2006. Il peut sembler de prime abord que les rapports de service étaient donc appelés à s'éteindre à l'échéance fixée, sans exercice d'un quelconque droit formateur résolutoire, sans que les rapports de service n'aient à être résiliés.

c. Toutefois, selon l'article 38 alinéa 1 RSM, auquel le contrat d'engagement renvoie d'ailleurs expressément, le contrat d'un médecin adjoint du chef de service, qu'il soit agrégé ou non, est conclu pour une durée de trois ans. Le contrat est renouvelable une fois pour la même période, sur proposition du chef de service au Comité de direction, six mois avant l'échéance. Le Comité de direction doit alors statuer dans les trois mois avant l'échéance, à défaut de quoi le contrat est réputé reconduit pour une nouvelle période de trois ans.

L'article 38 alinéa 1 in fine RSM pourvoit ainsi à un système de reconduction automatique des rapports de travail dès lors que fait défaut la réalisation d'une condition particulière : en effet, selon le texte clair de cette disposition, si le Comité de direction ne statue pas dans les trois mois avant l'échéance du contrat d'engagement, celui-ci est réputé reconduit. La seule décision qui peut mettre un terme à ce système est une décision de non renouvellement, telle qu'elle a été adoptée en l'espèce. Une telle décision peut être assimilée à une véritable condition résolutoire (comparer l'art. 154 de la loi fédérale complétant le code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations ; CO – RS 220) : « Le contrat dont la résolution est subordonnée à l'arrivée d'un événement incertain cesse de produire ses effets dès le moment où la condition s'accomplit ») : en son absence, les rapports de travail sont automatiquement renouvelés pour une période de trois ans. Une telle décision du Comité de direction s'analyse dès lors en l'exercice d'un droit formateur résolutoire et remplit ainsi la définition de la résiliation au sens de l'article 31 alinéa 1 LPAC.

Le recours est donc recevable.

E. 4

La suite de la procédure est réservée. Il sera statué sur le sort des frais de procédure, émoluments et indemnités lors de la décision au fond. * * * * *

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