

GE_GERICHTE ATA/272/2015 vom 17. März 2015

GE Cour de justice, 2015-03-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_272_2015

FR: GE_GERICHTE ATA/272/2015 du 17 mars 2015

IT: GE_GERICHTE ATA/272/2015 del 17 marzo 2015

Regeste

Résumé: Refus de nomination confirmé d'une employée qui a été malade à de très nombreuses reprises pendant sa période probatoire (prolongée) et qui a été considérée inapte à remplir les exigences du poste pour raisons de santé.

Erwägungen

E. 12

septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2)

La recourante sollicite préalablement l'ouverture d'enquêtes et, en particulier, son audition, celle des collaborateurs qui ont eu accès à ses dossiers et celle de tout autre témoin utile.

a. 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 et d'obtenir qu'il y soit donné suite (ATF 132 V 368 consid. 3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_236/2014 du 1er juillet 2014 consid. 6.1). 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 136 I 229 consid. 5.2 p. 236 ; 134 I 140 consid. 5.3 ; 131 I 153 consid. 3 p. 158 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_799/2011 du 20 juin 2012 consid. 6.1 ; 2D_2/2012 du 19 avril 2012 consid. 2.3 ; 2D_51/2011 du 8 novembre 2011 ; 2C_58/2010 du 19 mai 2010 consid. 4.3 ; 4A_15/2010 du

E. 15

mars 2010 consid. 3.2 et les arrêts cités ; ATA/432/2008 du 27 août 2008 consid. 2b).

b. En l'espèce, la chambre administrative dispose d'un dossier complet qui lui permet de trancher le litige et de se prononcer sur les griefs soulevés, en toute connaissance de cause. En effet, même si les auditions apportaient la preuve de tous les faits allégués par la recourante (qualité de son travail pendant ses périodes de présence, surcharge relative du service, absence d'information sur le fait que ses absences fréquentes et répétées pourraient conduire à un refus de nomination, etc.), cette situation ne serait pas apte à modifier l'issue du litige.

La conclusion préalable de la recourante sera en conséquence rejetée. 3)

En tant que membre du personnel de l'Hospice général, la recourante est soumise à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05 ; art. 1 al. 1 let. f

LPAC), 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), à la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du

- 6/9 - A/1516/2014 personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15), ainsi qu'au RTrait. 4)

Selon l'art. 4 LPAC, le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation. Est un fonctionnaire le membre du personnel régulier ainsi nommé pour une durée indéterminée après avoir accompli comme employé une période probatoire (art. 5 LPAC). Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 LPAC).

Tout employé est soumis à une période d'essai de trois mois (art. 57 RPAC).

Il se trouve ensuite en période probatoire pour une durée de deux ans (art. 47 al. 1 RPAC). 5)

La nomination en qualité de fonctionnaire intervient au terme de ces deux ans, sous réserve d'une prolongation de la durée de la période probatoire (art. 47 al. 1 RPAC). Elle fait suite à évaluation satisfaisante de ses prestations, qui porte notamment sur les capacités, le travail effectué et le comportement de l'intéressé (art. 5 al. 1 RTrait).

Si cette évaluation n'est pas possible ou rendue difficile par des absences longues ou fréquentes du collaborateur concerné, la période probatoire est prolongée, afin de permettre à l'État de procéder à cette évaluation et de s'assurer que celui-là remplira pleinement et correctement la mission pour laquelle il a été engagé (art. 5A RTrait).

La durée de cette prolongation est toutefois limitée par la loi. En effet, selon l'art. 5A let.d RTrait, elle est d'un an au maximum en cas d'absence (quels qu'en soient les motifs) dépassant cent quatre-vingt jours civils durant les deux années précédentes. La nomination ne sera possible, en principe, que si ces absences ne dépassent pas soixante jours civils pendant la prolongation de la période probatoire. Font exception les seuls cas de maternité qui peuvent donner lieu à une prolongation de la période probatoire de deux ans au maximum.

En l'espèce, la recourante a été engagée à compter du 1er mars 2011. Au terme des deux ans de sa période probatoire, celle-ci a été prolongée d'un an, soit jusqu'au 1er mars 2014. Conformément à l'art. 5A RTrait, et vu les absences de l'intéressée, totalisant beaucoup plus de soixante jours pendant cette prolongation, l'HG ne pouvait prononcer une nouvelle prolongation ; il devait soit nommer la recourante, soit la licencier. 6) a. Contrairement au cas des fonctionnaires, la présence d'un motif fondé de licenciement n'est pas nécessaire pour licencier un employé (art. 21 al. 3, 1ère phr. LPAC a contrario).

- 7/9 - A/1516/2014

L'administration doit jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté par celui-ci pendant la période probatoire, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination s'il s'avère que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service (ATA/441/2014 du 17 juin 2014). De jurisprudence constante, elle dispose dans ce cadre

d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service que l'autorité de recours ne peut pas revoir (art. 61 LPA). Dans sa prise de décision, elle reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment celui de la légalité, de la proportionnalité, de l'interdiction de l'arbitraire et du droit d'être entendu (ATA/84/2015 du 20 janvier 2015 ; ATA/441/2014 du 17 juin 2014 ; ATA/214/2013 du 9 avril 2013 ; ATA/50/2013 du 29 janvier 2013 et les références citées).

b. En l'espèce, l'autorité a fait le choix de licencier la recourante. Sans remettre en cause ses compétences d'assistante sociale et en louant même son caractère agréable au sein de l'équipe, elle a estimé que ses absences pour maladie ne permettaient pas de garantir qu'elle serait apte, dans l'avenir, à remplir sa mission.

Il ressort en effet des pièces du dossier que la recourante a été absente pour cause de maladie à de très nombreuses reprises, pour des raisons diverses. Entre le 12 août 2012 et le 1er avril 2014, elle n'a jamais travaillé à son plein taux d'activité (80%). Le service, dont la recourante elle-même relève la surcharge - phénomène auquel les absences pour cause de maladie du personnel ne sont souvent pas étrangères et constituent notoirement des facteurs aggravants - a souffert de ces absences, aux dires de l'autorité intimée, qui n'a pu, pendant aucune des trois années de service de la recourante, attribuer à celle-ci le nombre de dossiers qui auraient dû lui revenir. Dans ces conditions, il ne peut être fait grief à l'hospice, qui remplit une mission d'intérêt public, gère des deniers publics et doit veiller au bon fonctionnement de ses services, d'avoir considéré que la recourante n'était pas suffisamment apte à remplir sa fonction et d'avoir consécutivement renoncé à ses services, malgré le temps passé à sa formation et la patience dont il a fait preuve pour lui permettre de recouvrer sa santé.

Les motifs avancés ne sont pas constitutifs d'arbitraire, ni ne violent l'un ou l'autre des principes constitutionnels applicables. L'investissement financier personnel allégué par la recourante pour payer sa formation ne constitue pas, du point de vue du principe de la proportionnalité, un intérêt privé prépondérant à celui de l'État de s'attacher des collaborateurs dont l'état de santé permet la réalisation des tâches pour lesquels ils sont engagés. 7)

Le délai de résiliation de trois mois est conforme à la loi, ce que ne conteste pas la recourante (art. 20 al. 3 LPAC). Il en va de même de la procédure et, en particulier, de l'exercice du droit d'être entendu (art. 21 al. 1er, 2ème phr. LPAC).

- 8/9 - A/1516/2014 8)

Enfin, les conditions d'application du principe de la bonne foi ne sont pas réunies (art. 5 et 9 Cst. ; ATF 137 II 182 consid. 3.6.2 p. 193 ; ATF 129 I 161 consid. 4 p. 170). Certes, si l'opération chirurgicale planifiée (celle de fin août 2013) avait été la cause du licenciement, l'autorité aurait dû informer préalablement la recourante du risque qu'elle encourrait. Il ressort toutefois clairement du dossier que ce n'est pas cet événement en particulier, mais bien les autres absences, multiples et répétées de la recourante, qui attestent d'un état de santé incompatible avec sa fonction, à l'époque des événements. Cela n'exclut pas, bien évidemment, que la recourante recouvre sa santé à l'avenir et puisse retrouver un autre emploi de même nature, mais cela sort du cadre de la décision attaquée, qui est conforme à la loi. 9)

Vu cette issue, les conclusions de la recourante en réintégration et en indemnité ne seront pas examinées. 10) Le recours sera en conséquence rejeté. 11) Un émolument de CHF 500.- sera mis à la charge de la recourante, qui succombe. Aucune indemnité ne sera allouée (art. 87 LPA).

* * * * *

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