

GE_GERICHTE ATA/300/2013 vom 14. Mai 2013

GE Cour de justice, 2013-05-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_300_2013

FR: GE_GERICHTE ATA/300/2013 du 14 mai 2013

IT: GE_GERICHTE ATA/300/2013 del 14 maggio 2013

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (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).

E. 2

Il sera statué sans instruction préalable, en application de l'art. 72 LPA, sur la requête d'intervention formée par la Caisse cantonale de chômage (Agence de La Côte).

Selon une jurisprudence constante, la chambre de céans a en effet jugé que les demandes d'intervention qui lui étaient présentées jusqu'ici par les caisses de chômage dans des procédures de licenciement d'employés ou de fonctionnaires étaient irrecevables, la demande d'intervention n'existant pas en procédure administrative (ATA/161/2013 du 12 mars 2013 ; ATA/92/2013 du 19 février 2013 ; ATA/820/2010 du 23 novembre 2010 ; ATA/424/2008 du 26 août 2008).

En revanche, la Caisse cantonale de chômage (Agence de La Côte) a un intérêt de fait à savoir si un licenciement est confirmé et si oui, depuis quand, ou si au contraire, il est annulé. Pour ce motif, l'arrêt lui sera communiqué pour information, la requête d'intervention étant cependant déclarée irrecevable.

E. 3

a. M. D_____ sollicite l'audition d'un membre du groupe de confiance.

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

- 12/18 - A/1588/2012 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

a. 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, étant précisé que la décision attaquée ne peut être revue sous l'angle de son opportunité par l'autorité de recours (art. 61 LPA). L'administration reste néanmoins tenue au respect des

- 14/18 - A/1588/2012 principes et droits constitutionnels, notamment la légalité, la proportionnalité, l'interdiction de l'arbitraire et le droit d'être entendu (ATA/214/2013 du 9 avril 2013 ; ATA/50/2013 du 29 janvier 2013 et les références citées).

b. Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. 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. A 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 135 V 4 consid. 1.3 ; 135 III 522 consid. 4.3 ; 135 II 362 consid. 4.2.1 ; 134 II 133 consid. 4.1 ; 134 I 265 consid. 3.1). La chambre administrative suit le raisonnement du Tribunal fédéral en la matière (ATA/50/2013 précité ; ATA/446/2012 du 30 juillet 2012 ; ATA/344/2008 du 24 juin 2008).

E. 7

a. En l'espèce, M. D_____ a été convoqué le 10 novembre 2011 pour un entretien de service agendé au 28 novembre 2011. La convocation mentionnait l'insuffisance de prestations en relation avec son cahier des charges, la réalisation partielle ou l'absence de réalisation des objectifs fixés lors de l'entretien d'évaluation et de développement personnel du 10 mai 2011, en particulier en matière de compréhension et maîtrise des processus métiers, de résolution des problèmes, de compétence stratégiques et managériales, de travail en équipe et d'encadrement et de collaboration avec Mme F_____.

Le procès-verbal de l'entretien de service a été remis à M. D_____ le

E. 9

Enfin, M. D_____ soutient être protégé par l'art. 10 LEg en ayant évoqué avec la direction des ressources humaines du DIP et le groupe de confiance le harcèlement sexuel dont il aurait été victime de la part de Mme F_____.

Selon l'art. 10 LEg, la résiliation du contrat de travail par l'employeur est annulable lorsqu'elle ne repose pas sur un motif justifié et qu'elle fait suite à une réclamation adressée à un supérieur ou à un autre organe compétent au sein de l'entreprise, à l'ouverture d'une procédure de conciliation ou à l'introduction d'une action en justice (al. 1). Le travailleur est protégé contre le congé durant toute la durée des démarches effectuées au sein de l'entreprise, durant la

- 16/18 - A/1588/2012 procédure de conciliation et durant toute la durée du procès, de même que pendant le semestre qui suit la clôture des démarches ou de la procédure (al. 2). L'article précité est une disposition spéciale relative aux rapports de travail régis par le CO (section 3 de la LEg).

Tout collaborateur qui, dans sa relation de travail avec d'autres personnes, estime rencontrer d'importantes difficultés qui pourraient notamment constituer du harcèlement psychologique ou sexuel peut s'adresser librement au groupe de confiance instauré par le chapitre II du RPPers (art. 10 let. a aRPPers, repris à l'art. 12 let. a du nouveau règlement relatif à la protection de la personnalité à l'Etat de Genève du 12 décembre 2012 - RPPers - B 5 05.10).

En l'espèce et à supposer que l'art. 10 LEg s'applique, puisqu'il figure dans la section 3 de la loi intitulée « Dispositions spéciales relatives aux rapports de travail régis par le Code des obligations » et que la doctrine relève qu'il ne s'applique pas aux rapports de travail relevant du droit public (G. AUBERT/K. LEMPEN, Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, 2011, p. 224), les conditions permettant de bénéficier d'une protection contre le congé ne sont pas réunies. En effet, le licenciement repose sur des griefs établis ayant entraîné la rupture des liens de confiance. De plus, il ressort du dossier que le licenciement est antérieur au dépôt formel par M. D_____ d'une plainte auprès du groupe de confiance. Enfin, ce dernier n'a pas réagi à réception de la copie du courriel envoyé le 5 avril 2012 par la direction des ressources humaines du DIP à la DGCO faisant état de ce harcèlement. Il n'a ainsi pas procédé à des actes d'investigation particuliers au sens des dispositions du chapitre V de l'aRPPers ou du RPPers sur l'existence d'un harcèlement sexuel.

E. 10

Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté.

Un émolument de CHF 1'000.- sera mis à charge de M. D_____ et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 LPA). * * * * *

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