

GE_GERICHTE ATA/344/2008 vom 24. Juni 2008

GE Cour de justice, 2008-06-24, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_344_2008

FR: GE_GERICHTE ATA/344/2008 du 24 juin 2008

IT: GE_GERICHTE ATA/344/2008 del 24 giugno 2008

Erwägungen

E. 13

LPAC), la jurisprudence a en effet considéré que le fait que la procédure d'évaluation de l'employée n'ait pas été observée n'avait pas d'incidence directe sur la validité du licenciement, dès lors que les conditions de ce dernier sont remplies (ATA/563/1999 du 28 septembre 1999). L'article 21 LPAC ne pose en effet aucune condition au licenciement, en particulier pas l'existence de rapports d'évaluation négatifs. 7. a. Mme X_____ soutient encore que la décision dont est recours viole le principe de proportionnalité.

b. De jurisprudence constante, développée pour le licenciement des fonctionnaires, une décision de licenciement doit respecter le principe de la proportionnalité (art. 5 Cst.). L'autorité doit apprécier les actes ou les manquements reprochés à l'intéressé en les situant dans leur contexte, c'est-à-dire en tenant compte d'éventuelles circonstances atténuantes (ATA/621/2007 du 4 décembre 2007, consid. 8 ; ATA/353/2006 du 20 juin 2006, consid. 6, et les arrêts cités). S'agissant du licenciement d'un employé en période probatoire, il faut toutefois prendre en compte, dans l'analyse du respect du principe de la proportionnalité, que l'article 21 alinéa 1 LPAC ne pose pas de condition au prononcé d'un licenciement.

En l'espèce, Mme X_____ aurait souhaité que la structure dans laquelle elle était employée évolue afin qu'elle n'ait plus à travailler sous les ordres directs du secrétaire général du Pouvoir judiciaire. Entendue à titre de témoin, Mme L_____ a toutefois exposé que Mme X_____ n'était pas prête à entendre le point de vue et la position de M. Mahler, alors que ce dernier faisait des efforts pour comprendre le sien et était ouvert à la discussion. Par ailleurs, il appert que la recourante, contrairement à ce qui était attendu, n'a jamais fait de proposition concrète et réaliste pour aménager son poste. Dans ces circonstances, et au vu des problèmes constatés, la décision de licenciement ne viole pas le principe de proportionnalité. Le Pouvoir judiciaire a effet tenté, avant de licencier Mme X_____, de préparer son retour à sa place de travail, comme le démontre le premier entretien effectué au début du mois de mars 2007 en présences de Mmes X_____, Y_____, L_____ et M. Mahler. 8. a. La recourante soutient enfin que son licenciement est contraire au principe de la bonne foi au motif qu'elle n'a jamais été mise en garde contre les problèmes qui découlaient de son attitude.

b. Ancré à l'article 9 Cst. et valant pour l'ensemble de l'activité étatique, le droit à la protection de la bonne foi préserve la confiance légitime que le citoyen met dans les assurances reçues des autorités, lorsqu'il a réglé sa conduite d'après des décisions, des déclarations ou un comportement déterminé de l'administration

- 18/20 - A/2072/2007 (Arrêt TF du 22 juin 2006, SJ 2007 I 41, consid. 6.1 et les références citées). Selon la jurisprudence, les assurances ou les renseignements erronés donnés par les autorités confèrent des droits aux justiciables lorsque les cinq conditions cumulatives

suivantes sont remplies. Tout d'abord, on doit être en présence d'une promesse concrète, effectuée à l'égard d'une personne déterminée. Il faut également que l'autorité ait agi dans le cadre et dans les limites de sa compétence, que la personne concernée n'ait pas été en mesure de se rendre compte immédiatement de l'inexactitude du renseignement fourni, qu'elle se soit fondée sur ce renseignement pour prendre des dispositions qu'elle ne peut ensuite modifier sans subir de préjudice et, enfin, que la loi n'ait pas subi de changement depuis le moment où la promesse a été faite (Arrêt du Tribunal fédéral 4A9/1999 du 18 avril 2000, consid 3a ; ATF 121 II 473, consid. 2c p. 479 et références).

En l'occurrence, Mme X_____ n'a jamais reçu une assurance quelconque, de quelque autorité que ce soit, de voir ses rapports de travail subsister. La simple absence de critique ne lui permettait pas non plus de subodorer que le maintien de son travail était garanti.

c. La décision de licenciement du 23 avril 2007 ne viole donc pas le principe de la bonne foi. 9.

Le licenciement étant conforme au droit, les conclusions de la recourante relatives au versement d'une indemnité et de dommages et intérêts doivent être rejetées. 10.

Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 87 LPA). L'office du personnel de l'Etat, qui n'expose pas avoir encouru de frais particuliers, n'a pas droit à des dépens (art. 87 LPA ; ATA/3596/2007 du 27 mai 2008). * * * * *

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