

GE_GERICHTE ATA/382/2005 vom 24. Mai 2005

GE Cour de justice, 2005-05-24, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_382_2005

FR: GE_GERICHTE ATA/382/2005 du 24 mai 2005

IT: GE_GERICHTE ATA/382/2005 del 24 maggio 2005

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 56A de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 - LOJ - E 2 05; art. 63 al. 1 litt. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

E. 2

Lorsqu'une personne est engagée pour occuper une fonction permanente au sein de l'administration cantonale, elle a le statut d'employé d'après l'article 6 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05). Au terme d'une période probatoire de trois ans, qui peut être prolongée, le Conseil d'Etat peut nommer l'intéressé fonctionnaire (art. 47 du règlement relatif au personnel de l'administration cantonale du 24 février 1999 (B 5 05.01 – RLPAC)).

En l'espèce, la recourante a été engagée comme employée dès le 1er septembre 2004. Au moment du licenciement, notifié le 21 décembre 2004 pour le 1er février 2005, elle était encore en période probatoire.

E. 3

La recourante se plaint d'une violation de son droit d'être entendue.

a. Tel qu'il est garanti par l'article 29 alinéa 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend le droit pour les parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (Arrêt du Tribunal fédéral 2P.77/2003 du 9 juillet 2003 consid. 2.1 et les arrêts cités ; ATA/172/2004 du 2 mars 2004 et les arrêts cités). La jurisprudence en matière de droits constitutionnels du Tribunal fédéral a également déduit du droit d'être entendu le droit d'obtenir une décision motivée. L'autorité n'est toutefois pas tenue de prendre

- 5/7 - A/186/2005 position sur tous les moyens des parties ; elle peut se limiter aux questions décisives.

Il suffit, de ce point de vue, que les parties puissent se rendre compte de la portée de la décision prise à leur égard et, le cas échéant, recourir contre elle en connaissance de cause (Arrêts du Tribunal fédéral 1P.729/2003 du 25 mars 2004 consid. 2 ; 1P.531/2002 du 27 mars 2003 consid. 2.1 et les arrêts cités ; ATA/204/2005 du 12 avril 2005; ATA/560/2000 du 14 septembre 2000).

b. Il ressort tant des pièces produites par les parties que de leurs écritures que la recourante connaissait les griefs formés à son égard, tels qu'ils ressortent notamment de la lettre du directeur de cabinet du 13 septembre 2004 et de sa réponse du 16 du même mois. Le 20 décembre 2004, elle a été reçue par la personne précitée ainsi que par le secrétaire adjoint en charge des affaires administratives au sein du département intimé et elle a été informée de la décision prise de demander son licenciement, à propos de laquelle elle a pu s'exprimer. Ainsi donc, la recourante était en mesure de se rendre compte de la portée de la décision qui serait prise à son égard par l'OPE sur demande du DASS et de la contester, le cas échéant. Elle ne saurait dès lors soutenir que son droit d'être entendu a été violé durant la phase administrative de la procédure.

c. 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 pourraient l'amener à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (Arrêt du Tribunal fédéral 2P.200/2003 du 7 octobre 2003, consid. 3.1 ; ATA/172/2004 du 2 mars 2004 ; ATA/39/2004 du 13 janvier 2004).

d. A teneur de l'article 41 LPA, les parties ne peuvent pas prétendre à une audition verbale. En l'espèce, le tribunal de céans a pris connaissance tant des écritures de la recourante que des pièces qu'elle a déposées. Il a encore été nanti de la réponse de l'autorité intimée ainsi que des pièces que celle-ci entendait produire. Compte tenu du statut d'employé de la recourante et des faits de la cause, il n'y a pas lieu de procéder à une audition verbale de l'intéressée, car une telle mesure d'instruction ne pourrait amener le Tribunal administratif à modifier sa propre opinion.

E. 4

Pendant la période probatoire, le Conseil d'Etat peut mettre fin aux rapports de service en respectant le délai de résiliation qui est en l'espèce d'une durée d'un mois pour la fin d'un mois en l'espèce en application de l'article 20 alinéa 2 LPAC. (art. 17, 20 al. 1 et 2 LPAC). Le licenciement a été notifié à la recourante

- 6/7 - A/186/2005 par plis simple et recommandé du 21 décembre 2004 pour l'échéance du 1er février 2005. Le délai précité a donc été respecté.

La loi ne prévoit pas d'autres conditions pour le licenciement d'un employé, procédure uniquement soumise au droit public et qui doit respecter le principe général de l'interdiction de l'arbitraire (ATA/240/2005 précité ; ATA/667/2003 du 2 septembre 2003 ; ATA/419/2003 du 27 mai 2003).

E. 5

Il convient dès lors d'examiner si le congé est arbitraire au sens de l'article 9 Cst. Le fait que le Tribunal fédéral n'ait pas reconnu au principe de l'interdiction de l'arbitraire une portée plus étendue que sous l'empire de l'article 4 de l'ancienne Constitution fédérale de la Confédération suisse du 29 mai 1874 (aCst), ne conduit pas à une nouvelle restriction du pouvoir d'examen du tribunal de céans, qui reste donc identique à celui qu'il a exercé dans le passé.

En l'espèce, la recourante avait été engagée en tant que membre du secrétariat général du DASS, responsable de la communication. Il est manifeste que les parties ne se sont pas

entendues sur le travail qui était espéré de l'intéressée. Les griefs qui ont été formulés à son égard ne sont pas arbitraires. Ils trahissent des désaccords importants, qui sont la manifestation d'une rupture du lien de confiance entre employeur et employé. Ainsi, le licenciement de la recourante n'est arbitraire ni point de vue de la procédure, ni du point de vue de son résultat. Enfin, il respecte également le principe de la proportionnalité (ATA/764/2002 du 26 novembre 2002), car aucune autre mesure, par hypothèse moins incisive, n'est envisageable.

E. 6

Compte tenu du pouvoir d'examen limité dont dispose le tribunal de céans dans le cas d'une procédure de licenciement d'un employé en période probatoire, le recours doit être rejeté. La recourante, qui succombe, sera condamnée à un émolument, arrêté en l'espèce à CHF 500.-.

* * * * *

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