

GE_GERICHTE ATA/386/2014 vom 27. Mai 2014

GE Cour de justice, 2014-05-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_386_2014

FR: GE_GERICHTE ATA/386/2014 du 27 mai 2014

IT: GE_GERICHTE ATA/386/2014 del 27 maggio 2014

Erwägungen

E. 12

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

Le recourant est soumis à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (LPAC - B 5 05), ainsi qu'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). Engagé moins de deux ans avant la résiliation des rapports de service, il avait le statut d'employé et se trouvait en période probatoire (art. 5 LPAC et 45 al. 1 let a a contrario RPAC).

a. A teneur de l'art 21 al. 1 LPAC, pendant le temps d'essai et la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service ; le membre du personnel n'ayant pas qualité de fonctionnaire est entendu par l'autorité compétente ; il peut demander que le motif de résiliation lui soit communiqué. Selon l'art. 20 al. 3 LPAC, lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois.

b. Les membres du personnel de l'État sont néanmoins protégés contre les risques d'une résiliation en temps inopportun des rapports de service, les art. 336c et 336d de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220) étant applicables par analogie (art. 44A RPAC).

L'art. 336c al. 1 let. b CO prévoit qu'après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant trente jours au cours de la première année de service, durant nonante jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant cent quatre-vingts jours à partir de la sixième année de service.

Si le congé a été donné avant le début de la maladie et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, le délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période (art. 336c al. 2 et al. 3 CO).

c. 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. Elle reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment la légalité, la

- 6/8 -

A/2719/2013

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). d.

Selon l'art. 61 LPA, le pouvoir d'examen de la chambre administrative se limite à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (al. 1 let. a). La chambre de céans ne peut ainsi pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (al. 2). 3)

En l'espèce, le recourant a été en arrêt de travail pour cause de maladie dès le 5 août 2013, soit après le prononcé du licenciement. La période de protection a suspendu le délai jusqu'à ce qu'il soit à nouveau apte à travailler, ou au plus pour nonante jours, ce dont l'employeur a tenu compte.

La procédure formelle, soit en particulier le délai de convocation à l'entretien de service, la tenue de ce dernier et le droit d'être entendu du recourant ont été respectés.

De plus, c'est en vain que l'intéressé soutient que cette décision serait arbitraire. Les reproches qui lui sont faits, s'ils ne ressortent pas des entretiens d'évaluation et de développement du personnel tenus alors que le travail de l'intéressé donnait satisfaction au sein du groupe « frais médicaux », apparaissent en revanche évidents lorsque M. A _____ a travaillé pour le groupe « mutation A ». Les explications qu'il donne pour justifier ses carences ne résistent pas à l'examen, notamment à la lecture des explications détaillées données par ses supérieurs lors de l'entretien de service. Les éléments qu'il met en avant pour se décharger, notamment l'absence de disponibilité des personnes chargées de sa formation, le fait qu'ils doivent répondre à des appels téléphoniques des usagers pendant son travail, que les erreurs qu'il commettait n'était pas dues à de l'inattention, mais à de l'absence de formation, sont inaptes à modifier l'appréciation de son travail faite par un employeur, dès lors qu'il s'agit d'aléas que beaucoup d'employés et fonctionnaires de l'administration rencontrent au cours de leur formation et qui ne permettent pas de qualifier l'appréciation faite d'arbitraire. 4)

Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté. Un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 LPA).

* * * * *

- 7/8 -

A/2719/2013

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