

GE_GERICHTE ATA/441/2014 vom 17. Juni 2014

GE Cour de justice, 2014-06-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_441_2014

FR: GE_GERICHTE ATA/441/2014 du 17 juin 2014

IT: GE_GERICHTE ATA/441/2014 del 17 giugno 2014

Erwägungen

E. 12

septembre 1985 - LPA - E 5 10).

- 5/8 - A/4078/2013 2)

La recourante soutient que son licenciement est soumis aux dispositions régissant les fonctionnaires, alors que, pour l'autorité intimée, ce sont celles concernant les employés qui sont applicables.

a. En tant que membre du personnel des HUG, la recourante est soumise au statut du personnel des HUG, adopté par le Conseil d'administration le

E. 16

décembre 1999 et approuvé par le Conseil d'Etat le 12 janvier 2000 (ci-après : le statut) en application de l'art. 1er al. 1 let. e de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) et de l'art. 7 al. 2 let. k de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 (LEPM - K 2 05), 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), ainsi qu'à la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15).

b. Selon l'art. 5 LPAC, est fonctionnaire le membre du personnel régulier ainsi nommé pour une durée indéterminée après avoir accompli comme employé une période probatoire. L'art. 6 LPAC définit comme étant employés les membres du personnel régulier qui accomplissent une période probatoire (al. 1) dont la durée et les modalités sont arrêtés, pour les HUG, par la commission administrative (al. 2).

c. Le statut prévoit que tout membre du personnel régulier ayant, en règle générale, occupé un emploi au sein de l'établissement durant deux ans peut être nommé fonctionnaire pour autant, notamment, qu'il accomplisse à satisfaction les tâches qui lui incombent (art. 47 al. 1 du statut). L'art. 49 du statut fixe la procédure : la demande de nomination doit être soumise au conseil d'administration par la direction de l'établissement (al. 1) au terme d'une période probatoire de deux ans, sous réserve de prolongation de cette dernière (al. 2). La nomination peut cependant être proposée ou sollicitée en tout temps dès le début de l'engagement (al. 3). Si la demande est agréée, la décision du conseil d'administration fait l'objet d'un acte de nomination (al. 5) alors que, en cas de refus, la direction de l'établissement en informe l'intéressé (al. 6).

d. En l'espèce, il ressort du contrat d'engagement du 24 avril 2012, signé par l'intéressée le 29 du même mois, que cette dernière était engagée en qualité d'employée. La mention «

pour le calcul de l'origine de vos droits, c'est votre première date d'entrée à l'Etat qui est déterminante, soit le 1er juillet 2003 » ainsi que l'absence d'indication concernant les délais de congé, pourtant exigée par l'art. 58 ch. 2 let. e du statut, ne permettent pas de considérer que les dispositions régissant le licenciement des fonctionnaires seraient applicables au cas d'espèce. Pour ce qui concerne les délais de congé, la lettre d'engagement renvoyait globalement aux dispositions légales et statutaires. La mention « calcul de

- 6/8 - A/4078/2013 l'origine des droits » fait clairement référence au domaine de la prévoyance professionnelle, cas échéant à la fixation du traitement initial. Ces éléments, en tout état, devaient être connus de la recourante, laquelle travaillait depuis des années dans le domaine des ressources humaines étatiques.

Au surplus, Mme A_____ n'a jamais formé de demande de nomination, même de manière anticipée et le conseil d'administration ne lui a pas accordé le statut de fonctionnaire.

C'est donc bien à l'aune des dispositions concernant le licenciement des employés que doit être analysée la décision litigieuse. 3) a. Pendant la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service, moyennant le respect des délais de résiliation prévus à l'art. 20 LPAC. 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 (art. 21 al. 1 LPAC).

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. Ce large pouvoir d'appréciation permet le recrutement d'agents répondant véritablement aux besoins du service. Elle reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment la légalité, la proportionnalité, l'interdiction de l'arbitraire et le droit d'être entendu (ATA/755/2012 du 6 novembre 2012 ; ATA/534/2012 du 21 août 2012 ; ATA/446/2012 du 30 juillet 2012).

b. Pour les employés, après l'échéance du temps d'essai de trois mois, le délai de résiliation est d'un mois pour la fin d'un mois durant la première année d'activité (art. 20 al. 2 LPAC) et de trois mois pour la fin d'un mois dès la deuxième année d'activité (art. 20 al. 3 LPAC). 4)

En l'espèce, le licenciement a été prononcé dans le respect strict du droit d'être entendu de la recourante. Les éléments ressortant tant des entretiens périodiques que de l'entretien de service ne peuvent être qualifiés d'arbitraires. Le fait que les entretiens d'évaluation aient eu lieu soit tardivement, pour le premier, soit au contraire à une date avancée, pour le second, ne modifie en rien la fiabilité de leur contenu.

- 7/8 - A/4078/2013

La recourante critique son licenciement au regard des dispositions concernant les fonctionnaires, qui ne sont pas pertinentes en l'espèce.

Il ressort des éléments qui précèdent que l'autorité intimée est restée dans le cadre du très large pouvoir d'appréciation dont elle dispose. La décision litigieuse ne peut pas être qualifiée d'arbitraire, à l'aune des exigences prévues par la loi pour le licenciement des

employés et elle respecte le principe de la proportionnalité.

De plus, les dispositions protégeant les travailleurs contre le risque de licenciement en temps inopportun ont été respectées, en particulier par l'annulation du premier licenciement notifié.

Les regrettables carences de la lettre d'engagement, qui ne mentionne pas le délai de licenciement et est ambiguë en ne précisant pas clairement les droits de Mme A_____ dont l'origine est fixée à la date de son premier engagement à l'Etat, ne modifie en rien cela. 5)

Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté. Un émolument de CHF 1'000.- sera mis à charge de la recourante (art. 87 LPA). Vu l'issue du litige, aucune indemnité ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). Les HUG disposant d'un service juridique, il ne leur sera pas alloué d'indemnité de procédure (ATA/755/2012 du 6 novembre 2012).

* * * * *

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