

GE_GERICHTE ATA/449/2020 vom 7. Mai 2020

GE Cour de justice, 2020-05-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_449_2020

FR: GE_GERICHTE ATA/449/2020 du 7 mai 2020

IT: GE_GERICHTE ATA/449/2020 del 7 maggio 2020

Erwägungen

E. 22

octobre 2019.

La recourante ne conteste pas ces délais mais estime la résiliation contraire au droit car infondée. 3) a. Le statut distingue expressément les conditions de la résiliation des employés et des employées de celle des fonctionnaires qui sont nommés par le conseil administratif pour exercer une fonction permanente après une période probatoire de trois ans effectuée en qualité d'employé ou d'employée (art. 3 statut). Le statut prévoit ainsi que le conseil administratif peut, pour un motif objectivement fondé, mettre fin aux rapports de service en respectant un délai de trois mois pour la fin d'un mois (art. 82 statut).

Est considéré comme un motif objectivement fondé, tout motif dûment constaté, démontrant que la poursuite des rapports de service est rendue difficile

- 7/12 - A/4379/2019 en raison, notamment d'insuffisance des prestations professionnelles, de manquements graves ou répétés aux devoirs de service ou d'inaptitude à remplir les exigences du poste (art. 83 statut).

S'agissant de la résiliation des employé-e-s, le statut indique uniquement que le membre du personnel doit être réentendu par le secrétaire général ou la secrétaire générale et être informé des motifs de la résiliation (art. 81 statut).

b. La résiliation d'employés en période probatoire telle que prévue par le statut est identique à celle prévue par la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05 ; art. 21 al. 1 LPAC). En effet, la seule condition s'agissant des motifs de la résiliation est celle de leur communication à l'employé concerné.

c. Il a déjà été jugé que l'administration doit jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté par celui-ci pendant la période probatoire, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination s'il s'avère que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service (ATA/115/2016 du 9 février 2016 et les arrêts cités).

d. La commune dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service, comme de façon plus générale pour fixer l'organisation de son administration et créer, modifier ou supprimer des relations de service nécessaires au bon fonctionnement de celle-ci, questions relevant très largement de l'opportunité et échappant au contrôle de la chambre administrative (ATA/308/2017 du 21 mars 2017 consid. 2 et les références citées).

e. Dans sa prise de décision, la commune reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment celui de la légalité, de la proportionnalité, de l'interdiction de l'arbitraire et du droit d'être entendu (ATA/115/2016 précité et les arrêts cités). 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, de sorte qu'elle ne peut pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (art. 61 al. 1 et 2 LPA). 4)

En premier lieu, la recourante se plaint d'une violation de son droit d'être entendue. En arrêt maladie depuis le 9 août 2019, elle n'aurait pas eu la possibilité de s'exprimer au sujet des motifs retenus par la commune pour fonder la résiliation.

En cas de maladie du collaborateur, la doctrine précise s'agissant du droit d'être entendu qu'« il s'agit de savoir si le collaborateur doit être entendu

- 8/12 - A/4379/2019 personnellement ou s'il peut être représenté par son avocat. En premier lieu, il s'agit de déterminer si le collaborateur ne peut réellement pas exercer son droit d'être entendu, ni par écrit, ni par oral. Un certificat médical d'incapacité de travail ne suffit pas, car ne pas être en état de travailler n'équivaut pas à ne pas pouvoir s'exprimer par écrit ou par oral. Si le collaborateur prétend ne pas être en état d'être entendu, il faut exiger un certificat médical attestant que le collaborateur ne peut pas être entendu, ni par écrit, ni par oral. En deuxième lieu, il s'agit d'examiner la question de la représentation. Le droit d'être entendu étant un droit fondamental, il est personnel, c'est-à-dire rattaché au sujet du droit et indissociable de la personnalité de celui-ci. Par contre, son exercice peut être confié à un représentant, par le sujet du droit, qu'il soit en état d'être entendu personnellement ou non (Gabrielle STEFFEN, « Le droit d'être entendu du collaborateur de la fonction publique : juste une question de procédure ? » in RJN 2005, p. 49 ss, p. 63 ; ATA/731/2016 du 30 août 2016 consid. 2d).

En l'espèce, des motifs détaillés ont été communiqués par écrit à la recourante, représentée par son avocat depuis le mois d'août 2019, le

E. 26

septembre 2019 et un délai lui a été fixé pour s'exprimer à leur sujet. Ce délai initialement de dix jours s'est finalement prolongé, la décision de résiliation ayant été prononcée vingt-cinq jours après ledit courrier, laissant un délai suffisant à la recourante pour faire valoir son droit d'être entendue. En outre, aucun certificat médical indiquant qu'elle ne pouvait être entendue même par le truchement de son avocat n'a été produit.

En conséquence, le grief sera écarté. 5)

La recourante estime que les motifs allégués par la commune pour résilier le contrat de travail sont infondés et, de surcroît, ne sont pas démontrés par pièce.

Comme déjà vu ci-dessus, la jurisprudence a déjà retenu que le grief de décision arbitraire d'une résiliation en période probatoire, ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé ; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives, ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (arrêt du Tribunal fédéral 8C_182/2013 du 7 novembre 2013 consid. 2.2). Les exigences posées à la résiliation pendant la période probatoire sont moins

sévères, dès lors que cette période tend précisément à examiner les capacités et aptitudes de l'intéressé (ATF 120 Ib 134 consid. 2a ; 108 Ib 209 consid. 2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2P.187/2003 du 27 novembre 2003 consid. 6.3).

- 9/12 - A/4379/2019

En l'espèce, l'autorité intimée a exposé que, bien que les prestations techniques de la recourante satisfassent la direction du service ainsi que les magistrats, il avait été constaté une rupture du lien de confiance due à l'attitude et aux comportements de la recourante.

Ainsi, sa supérieure hiérarchique, se fondant sur plusieurs constatations objectives, telles que la modification par la recourante du document d'évaluation, qui n'est pas vraiment contestée mais que celle-ci estime ne pas avoir faite fautivement, ou la tenue d'une séance avec deux conseillers administratifs, hors de sa présence, estime qu'elle ne peut accorder sa confiance à la recourante.

La recourante, expose, s'agissant de la séance que c'est sur proposition d'un des magistrats que la séance a eu lieu. Une première séance avait été fixée par la recourante et avait été annulée à la demande de Mme C_____ car celle-ci ne pouvait y participer. L'un des magistrats avait ensuite demandé à la recourante de fixer une nouvelle séance et proposé qu'elle se tienne dans le bureau de Mme C_____ qui pourrait ainsi y participer entre deux occupations. La recourante, convaincue que le conseiller administratif était hiérarchiquement au-dessus de sa cheffe, lui avait obéi et fixé la séance à la date initialement prévue. La séance n'avait que des visées informatives et aucune décision n'y avait été prise.

Ces explications ne permettent pas de comprendre pourquoi la recourante n'a pas averti Mme C_____ de ces faits, créant ainsi l'impression de vouloir exclure sa supérieure d'une réunion à laquelle elle tenait à participer. Le comportement de la recourante à cette occasion était ainsi susceptible de porter atteinte au rapport de confiance qui les liaient.

S'agissant du document d'entretien de collaboration auquel la recourante a apporté des modifications, la recourante affirme ne pas avoir compris comment se déroulait l'entretien ni comment se remplissait le questionnaire, pensant qu'elle pouvait marquer des désaccords, ce qu'elle estime être justifié dans un cadre censé favoriser le dialogue. Elle expose, et ce n'est pas contesté, ne pas avoir reçu les documents l'informant en détail du déroulement de la procédure. Elle admet avoir modifié un point dans la rubrique « respect de confidentialité, honnêteté et confiance » en sa faveur, en cochant la case « satisfait » au lieu de « non satisfait ». Mme C_____ lui ayant expliqué qu'elle fondait son appréciation sur l'épisode de la séance avec les magistrats.

Rien ne permet de comprendre, et la recourante ne l'explique pas, pourquoi elle n'a pas demandé à sa supérieure hiérarchique lors de l'entretien, ou par la suite auprès de cette dernière ou d'une autre personne, des clarifications au sujet de la procédure, avant de renvoyer le document modifié. Il n'est notamment pas possible de retenir, comme elle le soutient, qu'il est acceptable d'apporter des modifications à une évaluation écrite faite par un supérieur direct, dans un

- 10/12 - A/4379/2019 document qui contient des espaces réservés pour les commentaires du collaborateur.

En conséquence, il n'est pas nécessaire d'examiner plus avant les griefs liés à l'atelier de cohésion des 22 mai et 11 juin 2019 ainsi qu'au repas canadien ou encore à l'attitude

soi-disant distante de la recourante après le départ d'une collègue invoquée par l'autorité intimée, pour constater que la supérieure hiérarchique pouvait estimer que le lien de confiance avec sa collaboratrice était atteint.

À cet égard, il n'est pas non plus nécessaire d'examiner plus avant la situation décrite par la recourante, soit un « sentiment d'être perdue en raison de l'absence d'un cahier des charges, de la définition peu claire de son périmètre et de son autonomie, [et] du manque de visibilité sur ce qu'elle devait faire, ne faisant que du classement ». Cette situation, même si elle était avérée, ne permettrait pas d'expliquer ou de justifier les faits retenus ci-dessus. En revanche, elle corroborerait l'existence d'une situation d'incompréhension, voire de méfiance, en tout cas de manque de communication, entre la collaboratrice et la hiérarchie du service.

En conséquence, il faut considérer que c'est sans arbitraire que l'autorité intimée a constaté une rupture du lien de confiance. Elle n'a ainsi pas mésusé du très large pouvoir d'appréciation qui lui est reconnu en mettant fin au contrat de travail pendant la période probatoire. 6)

Il découle de ce qui précède que le recours sera rejeté.

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante (art. 89 al. 1 LPA).

Aucune indemnité de procédure ne sera allouée à la commune qui n'y a pas conclu et qui est une collectivité publique d'une taille suffisante pour disposer d'un service juridique et par conséquent apte à assurer la défense de ses intérêts sans recourir aux services d'un avocat (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/415/2017 du 11 avril 2017 consid. 13).

* * * * *

- 11/12 - A/4379/2019

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