

GE_GERICHTE ATA/469/2024 vom 16. April 2024

GE Cour de justice, 2024-04-16, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_469_2024

FR: GE_GERICHTE ATA/469/2024 du 16 avril 2024

IT: GE_GERICHTE ATA/469/2024 del 16 aprile 2024

Erwägungen

E. 13

juin, 7 août et 13 septembre 2023 ainsi qu'aux différents échanges écrits. Les EPI mettaient en exergue les reproches des parents de F_____ concernant les difficultés de communication avec elle, ses contestations et le fait qu'elle s'était rendue à leur domicile pour obtenir un document signé de leur part, préalablement préparé par ses soins, ne respectant pas la rigueur voulue dans l'accomplissement de ses tâches, le suivi des usagers, la posture professionnelle exemplaire, empreinte de bienveillance et de respect envers tout interlocuteur et le maintien d'une distance relationnelle liée à sa fonction. Ils lui reprochaient aussi de ne s'être, à aucun moment, questionnée sur ses pratiques, que ce soit dans le cadre de ses relations avec ses collègues et/ou avec les familles et particulièrement dans le cadre de la

- 6/11 - A/148/2024 situation précitée et de persister au contraire à affirmer n'avoir rien à se reprocher. Enfin, sa hiérarchie venait d'apprendre que, lors de l'accompagnement en transports publics d'un résident à son rendez-vous médical, elle l'avait laissé assis seul à côté de la porte du véhicule, sans surveillance, étant elle-même assise plusieurs rangées à l'avant et en pleine conversation téléphonique. Elle n'avait pas non plus remarqué que ce résident portait ses chaussures à l'envers alors qu'elle se devait d'être la garante de la sécurité et du bien-être des résidents qu'elle accompagnait au quotidien, sachant que les déplacements étaient des moments de stress importants pour eux et « p[o]uv[ai]ent induire des comportements de défis, voire imprévisibles ». A_____ ne répondait pas aux exigences du poste d'assistante socio-éducative et le lien de confiance était rompu. D. a. Par acte expédié le 15 janvier 2024 à la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), A_____ a interjeté recours contre la résiliation de son contrat de travail, concluant à son annulation et à sa réintégration aux EPI, subsidiairement à son annulation et à l'allocation d'une indemnité de six mois de salaire ou au renvoi du dossier aux EPI pour nouvelle décision. Les faits étaient contestés, à l'exception d'un défaut de surveillance d'un résident dans un bus, survenu le 6 septembre 2023, dont la gravité ne justifiait pas la mesure prise, n'étant d'ailleurs pas mentionné dans les décisions en cause. Son droit d'être entendue avait été violé car elle n'avait pas pu être confrontée aux collègues, restées anonymes, qui prétendaient rencontrer des difficultés de communication avec elle. S'agissant de l'incident du bus, elle avait assis une résidente sur la seule place disponible et n'avait cessé de la surveiller, même en recevant un appel urgent. Elle n'avait pas remarqué qu'elle portait ses chaussures à l'envers, ce qui pouvait être parfois difficile à distinguer, précisant que ce n'était pas elle qui avait apporté ses chaussures à cette résidente. Quoi qu'il en soit, cet incident ne justifiait pas la résiliation des rapports de travail, mesure qui violait le principe de proportionnalité, eu égard à sa bonne capacité d'écoute et d'empathie, ses excellentes relations, empreintes de respect, avec chacun de ses

interlocuteurs et au fait qu'elle avait donné pleine et entière satisfaction dans la réalisation de son travail. b. Les EPI ont conclu au rejet du recours. La recourante était en période probatoire lors des faits. En six mois d'activité à l'appartement C_____, elle avait fait l'objet de plusieurs plaintes issues de deux familles distinctes d'usagers résidant au sein de cet espace, venant aggraver d'importants problèmes de communication tant avec l'équipe qu'avec sa hiérarchie, ce qui avait déjà été relevé lors de ses évaluations et par le service des ressources humaines. Le manque de savoir-être s'était aggravé en se manifestant auprès de familles de résidents, allant jusqu'à constituer une mauvaise prise en charge des bénéficiaires, soit de personnes en situation de handicap particulièrement vulnérables. Les allégués de la recourante étaient contestés, au regard des nombreuses interventions hiérarchiques durant plusieurs mois. Elle n'avait pas su présenter les améliorations attendues dans sa posture professionnelle. Ayant fait

- 7/11 - A/148/2024 l'objet de plusieurs rappels à l'ordre et fixation d'objectifs, sans succès, en lien avec son savoir-être, son comportement rendait impossible la poursuite des rapports de service. c. Dans sa réplique, la recourante a soutenu que l'autorité intimée n'avait pas répondu à ses griefs et en avait formulé de nouveaux. Pour ces motifs, elle persistait dans ses conclusions. d. Sur ce, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger. EN DROIT 1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2. La recourante se plaint d'une violation de son droit d'être entendue, l'autorité intimée n'ayant pas fait cas de ses demandes de confrontation avec les quatre collègues qui prétendaient rencontrer des difficultés avec elle et ne lui ayant pas permis de s'exprimer avant la décision entreprise au sujet de l'incident des chaussures. 2.1 Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre. 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 l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 142 III 48 consid. 4.1.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1). En outre, il n'implique pas le droit à l'audition orale ni à celle de témoins (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1). 2.2 En l'espèce, la recourante a été entendue à plusieurs reprises sur les griefs de ses collègues ou de tiers. Contrairement à ce qu'elle soutient, elle n'avait, en procédure non contentieuse, pas un droit à être confrontée à ses collègues, mais bien celui de se déterminer sur les éléments recueillis par sa hiérarchie au sujet des difficultés rencontrées par celle-ci avec ses collègues. La recourante s'est longuement exprimée par écrit à ce sujet avant même l'entretien de service. À l'occasion de celui-ci, elle a pu faire valoir ses arguments par écrit, en raison de son arrêt de travail, alors qu'elle était nanti de tous les griefs, excepté l'incident qu'elle nomme « des chaussures ». Elle a pu également s'exprimer par écrit devant la chambre de céans et produire toutes pièces utiles et n'expose pas en quoi ses

- 8/11 - A/148/2024 défaillances dans l'accompagnement d'un résident en transport public n'auraient pas pu être correctement expliquées ni quelle autre justification une connaissance

antérieure de cet incident lui aurait permis d'apporter. Les parties ont eu en outre l'occasion lors des échanges d'écritures de se déterminer de manière circonstanciée sur les prises de position de leur partie adverse. Le droit d'être entendue de la recourante a ainsi été respecté. La chambre de céans considère ainsi être en possession d'un dossier complet, en état d'être jugé et ce premier grief sera donc écarté. 3. Le litige porte sur le bien-fondé de la décision de résiliation des rapports de service de la recourante.

3.1. Les rapports de travail entre les EPI et son personnel sont régis par la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (LPAC - B 5 05), son règlement d'application (RPAC - B 5 05.01) et la loi sur l'intégration des personnes handicapées du 16 mai 2003 (LIPH - K 1 36).

3.2. La recourante étant, au moment des faits, employée, il convient d'examiner si son licenciement est conforme aux règles applicables à la résiliation des rapports de service avec ce statut.

3.3. Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC). La période probatoire, au terme de laquelle la nomination en qualité de fonctionnaire intervient, est de deux ans, sous réserve de sa prolongation (art. 45 al. 1 let. a et 47 al. 1 RPAC). L'art. 5A let. e du règlement d'application de la LTrait du 17 octobre 1979 (RTrait - B 5 15.01) précise que la période probatoire de deux ans peut être prolongée exceptionnellement d'un an au maximum en cas de prestations insuffisantes.

3.4. Le but de la période probatoire est de permettre à l'employeur de jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté pendant celle-ci, 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/1620/2017 du 19 décembre 2017 consid. 6c et les arrêts cités).

3.5. De jurisprudence constante, l'employeur public dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Dans sa prise de décision, il reste néanmoins tenu 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/1008/2017 du 27 juin 2017 consid. 5c et les arrêts cités).

Constitue un abus du pouvoir d'appréciation le cas où l'autorité reste dans le cadre fixé par la loi, mais se fonde toutefois sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire et de

- 9/11 - A/148/2024 l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATF 137 V 71 ; ATA/1276/2018 du 27 novembre 2018 consid. 4d ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2e éd., 2018, n. 515). L'autorité doit exercer son libre pouvoir d'appréciation conformément au droit, ce qui signifie qu'elle doit respecter le but dans lequel un tel pouvoir lui a été conféré, procéder à un examen complet de toutes les circonstances pertinentes, user de critères transparents et objectifs, ne pas commettre d'inégalité de traitement et appliquer le principe de la proportionnalité. Si elle ne respecte pas ces principes, elle abuse de son pouvoir (ATA/827/2018 du 28 août 2018 consid. 2b ; ATA/845/2015 du 20 août 2015 consid. 2b ; Pierre MOOR/Alexandre FLÜCKIGER/Vincent MARTENET, Droit administratif, vol. I, 3e éd., 2012, p. 743 ss et les références citées).

La loi ne prévoit pas d'autres conditions pour le licenciement d'employés. En particulier, contrairement aux fonctionnaires, elle ne requiert pas l'existence d'un motif fondé (art. 21 al. 1 LPAC ; art. 21 al. 3 et 22 a contrario LPAC), ni le respect du principe de reclassement (art. 21 al. 3 in fine LPAC et 46A RPAC ; ATA/590/2016 du 12 juillet 2016 consid. 4b et les références citées).

Le grief d'arbitraire 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 (arrêts du Tribunal fédéral 8C_774/2011 du 28 novembre 2012 consid. 2.4 ; 1C_341/2007 du 6 février 2008 consid. 2.2 ; ATA/259/2014 du 15 avril 2014 consid. 7c).

3.6. En l'espèce, la recourante affirme que les faits sont établis faussement, qu'ils concernent un tiers non identifié et que son licenciement viole le principe de la proportionnalité.

Il ressort toutefois du dossier que si, sur le plan technique, la recourante donnait la plupart du temps satisfaction, tel n'était pas le cas de son comportement, de son savoir-être, de sa communication et de son attitude à l'égard de ses collègues, des résidents et de leurs parents. Peu importe que les premières évaluations de la recourante aient été positives, les carences de communication et de comportement apparues courant 2023 étant déterminantes. Or, cette dernière année a été émaillée de plusieurs incidents rapportés à la hiérarchie de la recourante qui ont conduit à des entretiens de recadrage et de fixations d'objectifs. À chaque fois, la recourante n'est pratiquement pas entrée en matière sur les reproches formulés et a développé de longs arguments captieux, prétendant que sa hiérarchie se trompait de cible ou que des tiers s'acharnaient sur elle, sans en démontrer la réalité ou les raisons. Or, le dossier révèle des difficultés de communication et une attention insuffisante lors de l'accompagnement d'un résident à même de permettre à l'autorité intimée d'en

- 10/11 - A/148/2024 inférer que les chances de succès d'une collaboration future ne pouvaient plus être considérées favorablement et qu'il y avait lieu d'y mettre fin. Plus encore et plus grave, la recourante persiste à contester avoir rédigé le témoignage des parents de F_____ alors que tout l'accable, de la calligraphie de ce texte à la déposition de la mère de cette résidente. Ce seul fait était de nature à rompre le lien de confiance entre les parties et justifiait la décision de l'autorité intimée.

Au vu de ce qui précède, les reproches sont fondés et le licenciement prononcé s'imposait pour les besoins du service et sa bonne marche et a été prononcé sans arbitraire ni violation de la loi et du principe de la proportionnalité.

Entièrement mal fondé, le recours sera rejeté. 4. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). Compte tenu des conclusions du recours, la valeur litigieuse est supérieure à CHF 15'000.- (art. 112 al. 1 let. d de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 - LTF - RS 173.110).

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