

GE_GERICHTE ATA/488/2017 vom 2. Mai 2017

GE Cour de justice, 2017-05-02, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_488_2017

FR: GE_GERICHTE ATA/488/2017 du 2 mai 2017

IT: GE_GERICHTE ATA/488/2017 del 2 maggio 2017

Erwägungen

E. 1

Afin de favoriser sa politique des déplacements, l'État encourage la construction de parcs de stationnements, dont la gestion est confiée à la Fondation des parkings, fondation de droit public pour la construction et

- 8/15 - A/1083/2016 l'exploitation de parcs de stationnements (art. 1 de la loi sur la Fondation des parkings du 17 mai 2001 - LFPark - H 1 13).

Tous les membres de son personnel, lesquels ont le titre d'employés, lui sont liés par un rapport de droit public (art. 21 al. 1 LFPark). Le conseil est chargé d'établir le statut dudit personnel (art. 21 al. 2 LFPark ; règle rappelées à l'art. 3 al. 2 let. e du statut de la fondation des parkings du 17 mai 2001 (StatFond - PA 315.01).

C'est en vertu de cette délégation que, le 8 décembre 2008, le conseil a adopté le statut du personnel de la fondation.

E. 2

La chambre administrative est l'autorité compétente pour connaître des décisions portant sur des litiges concernant les relations de travail au sein de la fondation (art. 132 al. 1 et 2 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 5 let. e de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10 ; art. 21 al. 3 LFPark ; art. 2 al. 3 du statut même s'il se réfère encore de manière erronée au Tribunal administratif aux compétences duquel la Chambre administrative a succédé depuis le premier janvier 2011).

Même engagé pour un période déterminée, le recourant est un employé de la fondation au sens de l'art. 21 al. 1 LFPark. La décision de le licencier constitue une décision au sens de l'art. 4 al. 1 let. a LPA. Le recours est recevable sous cet angle.

E. 3

Le recours contre une décision finale doit être interjeté dans les trente jours suivant sa notification (art. 62 al. 1 let a LPA).

Le recourant ayant interjeté recours le 22 avril 2016 contre deux décisions dont l'une, émanant de la direction de la fondation, date du 6 novembre 2015 et la seconde, qui émane du bureau, du 22 février 2016 validant la première, il y a lieu de circonscrire l'objet du présent recours et de déterminer si celui-ci a été interjeté en temps utile.

E. 4

Les décisions doivent être désignées comme telles, motivées et signées, et indiquer les voies et délais de recours (art. 46 al. 1 LPA). La notification irrégulière d'une décision ne doit entraîner aucun préjudice pour les parties (art. 47 LPA).

E. 5

La fin des rapports de service est réglée par les art. 52 à 64 du statut. Les rapports de travail prennent fin par suite de départ, pour cause de résiliation, d'accord, de levée de contrat, d'expiration du contrat, de renvoi immédiat, de mise à la retraite ou de décès de l'employé (art. 52 du statut). Le « congédiement » du personnel relève de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220) applicable à titre de

- 9/15 - A/1083/2016 droit public supplétif dans la mesure où les dispositions du statut n'y dérogent pas (art. 53 du statut).

E. 6

Tout nouvel employé est soumis à un temps d'essai de trois mois (art. 7 du statut). Pendant cette période, le délai de congé est de sept jours pour la fin d'une semaine (art. 55 al. 1 du statut).

E. 7

La procédure et les conditions du licenciement ordinaire d'un employé de la fondation sont plus particulièrement énoncées à l'art. 56 du statut, dont le contenu sera rappelé et discuté plus loin.

E. 8

Reprenant une règle énoncée à l'art. 21 al. 3 LFPark, l'art. 66 al. 1 du statut précise que le membre du personnel licencié peut recourir directement à la chambre administrative, qui a succédé depuis le 1er janvier 2011 au Tribunal administratif.

L'art. 56 al. 4 du statut accorde à l'employé de la fondation qui conteste son licenciement la possibilité d'interjeter un recours administratif préalable auprès du bureau ou du conseil (« bureau/Conseil ») avant qu'il ne s'adresse à la chambre administrative. Cette voie procédurale, selon ce que précise expressément l'art. 56 al. 7 du statut, n'est cependant pas ouverte dans le cas du licenciement d'un employé durant le temps d'essai.

E. 9

En l'occurrence, il est admis que le licenciement du recourant est intervenu pendant la période d'essai. Contrairement à ce que son employeur lui a indiqué dans sa décision du 6 novembre 2015, la compétence des autorités étant déterminée par la loi (art. 15 al. 1 LPA), on peut se demander si, comme l'employeur l'a mentionné dans la décision, la voie pour contester cette décision était non pas le recours au bureau du conseil mais un recours à la chambre administrative et si, à réception dudit recours, ledit bureau aurait dû se déclarer incompétent (art. 15 al. 2 LPA) et transmettre la cause à la chambre de céans (art. 15 al. 3 LPA).

Dans la mesure où cela n'a pas été fait, et parce que cela ne peut pas porter préjudice au recourant (art. 47 LPA), la chambre administrative retiendra, ainsi qu'elle l'a retenu dans un arrêt portant sur un complexe de fait similaire (ATA/453/2017 du 25 avril 2017), que par son recours du 1er décembre 2015, le recourant a interjeté recours en temps utile contre la décision précitée et que l'acte par lequel celui-là a saisi la chambre de céans le 11 avril 2016 à la suite du refus du 22 février 2016 de l'intimée de reconsidérer sa décision constituait un complément à l'acte de recours initial.

Le recours est recevable

E. 10

En matière de rapports de travail au sein de la fondation, le conseil nomme et révoque le personnel de la direction ; en revanche, c'est le bureau du conseil,

- 10/15 - A/1083/2016 lequel assure la gestion de la fondation (art. 10 al. 1 du statut) qui a cette compétence pour le personnel administratif, technique et commercial nécessaire à son fonctionnement (art. 3 al. 2 let. f. du statut). Selon les art. 3 et 54 du statut, cette compétence est cependant déléguée au directeur général de la fondation, sauf s'il s'agit d'un cadre supérieur.

En l'occurrence, au vu des dispositions statutaires précitées, la direction de la fondation était compétente pour décider de la fin des rapports de service qui liaient celle-ci au recourant et son bureau l'était pour réexaminer s'il y avait éventuellement lieu de reconsidérer une décision prise par celle-là.

E. 11

a. La procédure formelle pour prononcer un licenciement est décrite à l'art. 56 du statut : avant de notifier une résiliation, la fondation doit entendre l'intéressé. Si l'intéressé ne peut ou ne veut être entendu, la fondation lui notifie la résiliation par écrit sans l'avoir entendu au préalable (al. 1) ; la lettre de résiliation doit contenir les motifs de celle-ci et mentionner expressément que l'intéressé dispose d'un délai de trente jours pour recourir contre la résiliation (al. 2) ; la résiliation du contrat de travail doit être faite par écrit et doit parvenir à son destinataire au plus tard le dernier jour avant que le délai de congé ne commence à courir (al. 8).

b. Selon l'art. 56 al. 3 du statut, après le temps d'essai, la fondation ne peut notifier une résiliation que pour un motif fondé, conformément à 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), soit lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de la fondation, soit notamment en raison de l'insuffisance des prestations (let. a), l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b), la disparition durable d'un motif d'engagement (let.c).

En revanche, un licenciement durant la période probatoire peut être prononcé en l'absence de tels motifs fondés (art. 56 al. 3 a contrario et art. 56 al. 7 du statut), la seule condition à respecter matériellement pour signifier le congé étant alors le délai légal de l'art. 55 al. 1 du statut.

c. Même si l'art. 55 al. 1 du statut constitue une reprise du texte de l'art. 335b CO (si ce n'est pour la période d'essai qui passe de un mois à trois mois) et même si l'art. 53 du statut renvoie au CO applicable à titre de droit public cantonal supplétif, dès lors que les rapports de travail entre la fondation et ses employés ressortent au droit public (art. 2 al. 1 du statut), un licenciement pendant le temps d'essai doit respecter les droits et principes constitutionnels guidant l'activité étatique, notamment le droit d'être entendu, l'interdiction de l'arbitraire, le respect de l'égalité de traitement et du principe de proportionnalité (ATA/1549/2014 du 17 février 2015 consid. 9b).

- 11/15 - A/1083/2016

Cela signifie en particulier que, durant la période probatoire, pour ne pas tomber dans l'arbitraire, la collectivité ou l'entité publique, en tant qu'employeur, doit avoir un motif justifiant qu'elle mette fin aux rapports de service. Dans ce cadre, ainsi que la chambre de

céans l'a rappelé à moult reprises, elle dispose toutefois d'un très large pouvoir d'appréciation s'agissant de déterminer s'il y a lieu de prononcer un licenciement, le recrutement d'agents répondant véritablement aux besoins du service étant primordial. Il en résulte que, si la résiliation des rapports de service en période probatoire peut être portée devant la chambre administrative, le pouvoir d'examen de celle-ci sera limité compte tenu du large pouvoir d'appréciation laissé à l'autorité compétente, à l'application des délais légaux de congé, à moins que ne soit établie une violation des droits et principes constitutionnels précités (ATA/890/2015 précité consid. 5b ; ATA/171/2015 du 17 février 2015 consid. 9b ; ATA/289/2014 du 29 avril 2014 consid. 5 ; ATA/127/2014 du 4 mars 2014 consid. 5 ; ATA/446/2012 du 30 juillet 2012 consid. 9 ; ATA/217/2012 du 17 avril 2012 consid. 4a ; ATA/611/2008 du 9 décembre 2008 consid. 4d ; MGC 1996/VI A p. 6360-6361).

Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. La chambre administrative suit le raisonnement du Tribunal fédéral en la matière (ATA/259/2014 précité consid. 7d ; ATA/446/2012 précité ; ATA/344/2008 du 24 juin 2008). En matière de licenciement en période probatoire ou de temps d'essai, le grief d'arbitraire ne peut être retenu 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. Dans l'examen de la conformité au droit des décisions prises par l'employeur mettant fin aux rapports de service pendant cette période, 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_577/2014 du 8 octobre 2015 consid. 2.3 ; 8C_182/2013 du 7 novembre 2013 ; 8C_774/2011 du 28 novembre 2012 consid. 2.4 ; 1C_341/2007 du 6 février 2008 consid. 2.2 ; ATA/259/2014 du

E. 15

Le recourant soutient ensuite que son licenciement aurait été rendu en violation des dispositions régissant la relation de travail, soit en particulier qu'il serait injustifié (art. 56 al. 6 du statut).

Le contenu de l'art. 56 du statut a été rappelé ci-dessus. Dans la mesure où cette disposition fait une distinction claire entre un licenciement notifié pendant la période d'essai ou après celle-ci, un motif fondé devenant alors nécessaire pour licencier, la jurisprudence susmentionnée sur le large pouvoir d'appréciation de

- 14/15 - A/1083/2016 l'administration pour licencier pendant la période probatoire doit trouver ici application.

En l'occurrence, selon la fondation, la décision de licencier le recourant repose sur une évaluation de son aptitude, au regard de son savoir-être, soit de sa personnalité et de son caractère, à pouvoir exercer la fonction pour laquelle il avait été engagé. Cette appréciation reposait sur l'observation de son comportement vis-à-vis de ses collègues et de sa hiérarchie et pouvait se fonder sur différents constats relevés au fur et à mesure du déroulement de la formation initiale. Lesdits constats avaient été recensés dans une fiche qui faisait état de plusieurs problèmes de comportement individuels mais aussi de fonctionnements vis-à-vis

du groupe comme des bavardages incessants, un manque de motivation à faire du sport et d'attention.

Fondée sur cette base, l'appréciation négative de la fondation qui l'a amenée à conclure que le recourant n'avait pas le « savoir-être » requis pour le poste et à décider de se séparer de lui sans attendre l'échéance du temps d'essai ne constitue aucunement un excès dans l'usage de son pouvoir d'appréciation et encore moins une décision arbitraire.

E. 16

Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté.

E. 17

Un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera allouée à l'intimée, conformément à la jurisprudence en la matière (ATA/785/2016 du 20 septembre 2016).

* * * * *

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