

GE_GERICHTE ATA/511/2010 vom 3. August 2010

GE Cour de justice, 2010-08-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_511_2010

FR: GE_GERICHTE ATA/511/2010 du 3 août 2010

IT: GE_GERICHTE ATA/511/2010 del 3 agosto 2010

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours dirigé contre la résiliation des rapports de service du 25 février 2009 est recevable (art. 56A de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 - LOJ - E 2

E. 05

; art. 63 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2.

Il est établi et non contesté que M. X_____ a été engagé en qualité d'employé dès le 1er septembre 2007, de sorte qu'au moment du prononcé du licenciement le 25 février 2009, il se trouvait toujours en période probatoire, celle-ci ayant été réduite à deux ans, au terme de laquelle intervient normalement la nomination en qualité de fonctionnaire (art. 47 al.1 du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics du 24 février 1999 - RPAC - B 5 05.01 - dans sa teneur depuis le 1er janvier 2008). 3.

En application de l'art. 20 al. 3 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05), lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année comme en l'espèce, le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois. Signifiée par pli du 25 février 2009 et remise en mains propres à l'intéressé le même jour, avec une prise d'effet au 31 mai 2009, la décision attaquée respecte ce délai. 4.

Pendant 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 (art. 21 al. 1 LPAC).

- 14/17 - A/1042/2009

E. 5

Le motif entraînant la résiliation des rapports de service d'un employé ne sont pas spécifiés, l'art. 21 al. 3 LPAC prévoyant uniquement que, pour la résiliation des rapports de service d'un fonctionnaire, il doit exister un motif fondé au sens de l'art. 22 LPAC, soit notamment l'insuffisance des prestations, l'inaptitude à remplir les exigences du poste ou la disparition durable d'un motif d'engagement.

E. 6

Les employés doivent respecter les devoirs du personnel énoncés aux art. 20 à 26 RPAC et, en particulier, entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs

collègues et leurs subordonnés, afin de permettre et faciliter la collaboration entre ces personnes (art. 21 litt. a RPAC). Ils se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence, de même qu'ils doivent respecter leurs horaires de travail (art. 22 al. 1 et 2 RPAC). Enfin, un membre du personnel empêché de se présenter à son lieu de travail à l'heure prescrite doit en informer le plus tôt possible son supérieur direct et justifier son absence (art. 24 al. 1 RPAC).

E. 7

Si dans l'ensemble les compétences techniques de M. X_____ n'ont pas été remises en question, il n'en demeure pas moins que selon les déclarations de M. M_____ en particulier, M. X_____ ne respectait pas les délais qui lui étaient fixés ce que l'intéressé n'a pas contesté. Les différents échanges de courriels, les écritures et les pièces figurant au dossier font apparaître essentiellement des problèmes de comportement du recourant, qui ne respecte pas les ordres reçus de sa hiérarchie, soit en l'occurrence de Mme B_____, M. X_____ considérant par exemple qu'il lui appartenait d'estimer s'il était nécessaire qu'il se rende à des audiences de mainlevée alors que Mme B_____ le lui avait interdit, sauf autorisation expresse de sa part. Enfin et surtout, il n'est pas acceptable que le recourant ait, à répétition reprises comme l'attestent les nombreux courriels produits par l'autorité intimée, formulé des reproches à l'égard de sa hiérarchie en adressant copie de ses messages à des personnes extérieures au service, même si elles étaient fonctionnaires du DIP, s'adressant ainsi à l'autorité de la directrice du SAEA.

Le ton de certains de ses messages est totalement inadéquat et irrespectueux, ce que le recourant n'a admis à aucun moment. Qui plus est, M. X_____ a persévéré dans cette attitude après avoir été informé à plusieurs reprises qu'il devait cesser de procéder de la sorte. Il a dès le début de son engagement contrevenu dans cette mesure à l'art. 21 litt. a RPAC.

Il s'est absenté de son travail durant la plage des horaires dits bloqués au sein de l'Etat de Genève, sans en informer préalablement la directrice du SAEA, quand bien même cette dernière avait attiré son attention sur ce point, contrevenant ainsi à l'art. 22 RPAC. A cet égard également, le ton utilisé par M. X_____ pour répondre à Mme B_____, en lui disant que son absence ne la regardait pas, est totalement inapproprié, ce d'autant que celle-ci ne souhaitait pas

- 15/17 - A/1042/2009 connaître le motif de cette absence, mais bien être informée de celle-ci par l'intéressé, sans qu'il soit nécessaire qu'il lui donne des conseils sur la manière de consulter un document dans outlook. Le licenciement est ainsi justifié dans son principe.

E. 8

Il reste à déterminer si la décision litigieuse respecte les principes constitutionnels, de l'interdiction de l'arbitraire et de la proportionnalité.

L'instruction conduite par le tribunal de céans a démontré que la décision querellée ne peut être qualifiée d'arbitraire, les problèmes relationnels que le recourant a rencontrés, essentiellement avec sa hiérarchie, étant suffisamment établis pour admettre que le département était fondé à mettre fin aux rapports de service dans le cadre du large pouvoir d'appréciation dont il dispose (ATA/194/2010 du 23 mars 2010 ; ATA/344/2008 du 24 juin 2008).

De plus, la décision attaquée respecte le principe de la proportionnalité, aucune autre mesure moins incisive ne permettant d'atteindre le but poursuivi (ATA/319/2010 du 11 mai 2010).

E. 9

Au vu de ce qui précède, le recours ne peut qu'être rejeté. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de M. X_____, qui succombe. Il ne lui sera pas alloué d'indemnité de procédure (art. 87 LPA)

* * * * *

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