

GE_GERICHTE ATA/612/2013 vom 17. September 2013

GE Cour de justice, 2013-09-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_612_2013

FR: GE_GERICHTE ATA/612/2013 du 17 septembre 2013

IT: GE_GERICHTE ATA/612/2013 del 17 settembre 2013

Erwägungen

E. 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).

E. 2

Le recourant ayant été engagé en mars 2011, soit après le 31 décembre 2010, c'est le SPVG qui trouve application dans la présente espèce.

E. 3

a. Sont des employés les membres du personnel nommés pour une durée indéterminée (art. 6 ch. 2 SPVG). Les employés sont nommés initialement pour une période d'essai de deux ans (art. 27 ch. 1 SPVG). Lorsque la personne nommée a déjà occupé le poste en qualité d'auxiliaire, la durée de son contrat est imputée sur sa période d'essai (art. 27 ch. 3 SPVG). Une évaluation des employés en période d'essai est menée au plus tard après neuf et vingt mois sous forme d'un entretien d'évaluation (art. 27 ch. 5 SPVG). Les employés sont réputés nommés pour une durée indéterminée si les rapports de service n'ont pas été résiliés au plus tard pour l'échéance de la période d'essai (art. 27 ch. 6 SPVG).

b. Pendant la première année de la période d'essai, l'engagement peut être librement résilié de part et d'autre, un mois à l'avance pour la fin d'un mois ; ce délai est porté à deux mois dès la deuxième année (art. 32 ch. 1 SPVG). La résiliation par l'employeur fait l'objet d'une décision motivée du Conseil administratif (art. 32 ch. 2 SPVG). L'art. 336 de la loi fédérale complétant le Code civil suisse, du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220), est applicable en cas de licenciement abusif (art. 32 ch. 3 SPVG).

c. La procédure de licenciement est régie par les art. 96 ss SPVG, ainsi que par la LPA (art. 37 SPVG), en particulier les dispositions de celle-ci sur la notification et la motivation des décisions (art. 96 ch. 1 SPVG). Les membres du personnel ont la possibilité de s'exprimer par écrit sur les motifs invoqués à l'appui de la décision ; ils ont également le droit à une audition orale devant l'autorité compétente pour rendre la décision ou, s'il s'agit du Conseil administratif, devant une délégation de celui-ci, avec le droit de se faire assister (art. 96 ch. 2 SPVG).

E. 4

a. Le SPVG ne mentionne pas de conditions particulières pour le licenciement d'employés en période d'essai. En particulier, contrairement aux employés nommés, elle ne prévoit pas l'existence d'un motif fondé (emploi de l'adverbe « librement » à l'art. 32 ch. 1 SPVG, et art. 34 ch. 1 SPVG a contrario ; ATA/446/2012 du 30 juillet 2012 ; ATA/217/2012 du 17 avril 2012 ; ATA/739/2010 du 2 novembre 2010 ; ATA/611/2008 du 9 décembre 2008 ;

ATA/447/2007 du 4 septembre 2007).

- 11/14 - A/1259/2012

b. Durant la période probatoire, l'administration dispose 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. L'administration 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/50/2013 du 29 janvier 2013 consid. 7b ; ATA/534/2012 du 21 août 2012 ; ATA/446/2012 précité). Le Tribunal fédéral a déjà eu l'occasion d'exposer que lorsque le droit applicable ne fait pas dépendre le licenciement de conditions matérielles, l'autorité dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation, la cour cantonale n'étant fondée à intervenir qu'en cas de violation des principes constitutionnels tels que l'égalité de traitement et l'interdiction de l'arbitraire. En particulier, 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

E. 6

La procédure prévue par le SPVG a été correctement suivie, ce qui n'est du reste pas réellement contesté par le recourant, qui n'allègue une violation du droit d'être entendu qu'en lien avec le fait que la décision aurait de fait été prise avant qu'il n'ait fait valoir ses arguments. A cet égard, le grief ressortit non pas au droit d'être entendu en tant que tel, mais bien plutôt à la garantie d'impartialité des autorités administratives au sens de l'art. 15 LPA ; dans la mesure où aucune demande de récusation n'a été déposée en temps utile, le recourant est forclos à invoquer un tel grief.

La décision de licenciement respecte dès lors le droit d'être entendu.

E. 7

S'agissant de son caractère arbitraire, aucune assurance particulière de maintien dans le poste n'ont été données à l'employé, et l'on n'est nullement en présence d'un cas de discrimination.

Il résulte par ailleurs de l'instruction effectuée que si les griefs de la ville par rapport au manque de bienfaisance du travail ont été quelque peu exagérés, ils ne peuvent être considérés comme inexistantes. Il en va à plus forte raison des reproches concernant l'attitude générale du recourant vis-à-vis de sa hiérarchie et de certains de ses collègues, puisque sa propension à la récrimination et sa manière très directe de s'exprimer pouvaient effectivement laisser présager une collaboration difficile à l'avenir.

Ainsi, au vu du caractère restrictif que la jurisprudence impose à l'admission du grief d'arbitraire du licenciement pendant la période d'essai, ce dernier doit être écarté.

E. 8

Il en va de même du grief d'absence de proportionnalité de la mesure. Le respect de ce dernier principe suppose que la mesure litigieuse soit apte à produire les résultats attendus et que ceux-ci ne puissent être atteints par des mesures moins restrictives. En outre, il interdit toute limitation qui irait au-delà du but visé et exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts public et privé compromis (ATF 122 I 236 consid. 4 bb p. 246 ; 119 Ia 41 consid. 4a p. 43 ; ATA/709/2011 du 22 novembre 2011 ; ATA/9/2004 du 6 janvier 2004).

En l'espèce, au vu de la nature des griefs, pour l'essentiel intimement liés au caractère du recourant, aucune autre mesure moins incisive qu'un licenciement n'était de nature à produire les résultats attendus.

E. 9

Ce licenciement n'étant pas contraire au droit, il n'y a pas lieu de proposer au conseil administratif la réintégration de l'intéressé, comme le permet l'art. 105 ch. 1 SPVG, et encore moins le versement d'une quelconque indemnité.

- 13/14 - A/1259/2012

E. 10

En tous points mal fondé, le recours sera rejeté. Un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

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