

## **GE\_GERICHTE ATA/631/2014 vom 19. August 2014**

GE Cour de justice, 2014-08-19, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_631\\_2014](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_631_2014)

FR: GE\_GERICHTE ATA/631/2014 du 19 août 2014

IT: GE\_GERICHTE ATA/631/2014 del 19 agosto 2014

### **Erwägungen**

#### **E. 26**

avril 2005 ; ATA/855/2004 du 2 novembre 2004). 8)

La décision de l'administration de mettre fin aux rapports de service d'un employé ou d'un fonctionnaire est soumise à des règles formelles et matérielles différentes.

- 11/16 - A/735/2013

a. Dans les deux cas, l'employeur public doit respecter le délai de résiliation de l'art. 20 LPAC.

Après le temps d'essai et pendant la première année d'activité, le délai de résiliation est d'un mois pour la fin d'un mois. Lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois (art. 20 al. 2 et 3 LPAC).

b. Avant que la décision de licencier ne soit prise, tant le fonctionnaire que l'employé doivent être entendus (art. 21 al. 1 LPAC ; art. 41 LPA).

Un entretien doit avoir lieu entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique à propos des manquements aux devoirs du personnel. Le droit d'être entendu est exercé de manière écrite dans les situations où un entretien de service ne peut pas se dérouler dans les locaux de l'administration en raison, notamment, de l'absence pour cause de maladie du membre du personnel. Le supérieur hiérarchique transmet par écrit au membre du personnel les faits qui lui sont reprochés et lui impartit un délai de trente jours pour faire ses observations (art. 44 RPAC).

c. La décision de licencier un fonctionnaire doit obligatoirement être motivée (art. 21 al. 3 LPAC) tandis que, pour celle prononçant le licenciement d'un employé, l'administration peut renoncer à le faire, mais doit toutefois remplir cette exigence si l'employé licencié le requiert (art. 21 al. 1 LPAC).

d. Selon l'art. 21 al. 3 LPAC, un fonctionnaire ne peut être licencié qu'en présence d'un « motif fondé », au sens de l'art. 22 LPAC, soit d'un motif démontrant que la poursuite des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration en raison de l'insuffisance des prestations, du manquement grave et répété au devoir de service ou d'une inaptitude à remplir les exigences du poste.

Dans le cas d'un employé, son licenciement n'est possible qu'en présence d'un motif, susceptible d'être communiqué à la personne licenciée conformément à l'art. 21 al. 1 LPAC. Ce motif n'a cependant pas nécessairement à réunir les conditions d'intensité d'un motif fondé au sens de l'art. 22 LPAC. Le licenciement intervenant pendant la période probatoire et avant la nomination de l'agent public, l'administration doit pouvoir jauger, au vu des prestations fournies par l'intéressé et le comportement que celui-ci a adopté pendant

la période probatoire, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire. Dans ce cadre, elle dispose, de jurisprudence constante, d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service que l'autorité de recours ne peut pas revoir (art. 61 LPA).

- 12/16 - A/735/2013

Dans sa prise de décision, elle 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/214/2013 du 9 avril 2013 ; ATA/50/2013 du 29 janvier 2013 et les références citées). C'est ce seul cadre que doit respecter le motif sur lequel se fonde la décision de licencier l'employé.

e. Tant pour l'employé que pour le fonctionnaire, l'art. 44A RPAC renvoie, par analogie, aux art. 336c et 336d CO en matière de résiliation en temps inopportun.

f. Peut recourir à la chambre administrative pour violation de la loi tout membre du personnel dont les rapports de service ont été résiliés. Si la chambre administrative retient que la résiliation des rapports de service est contraire au droit, elle peut proposer à l'autorité compétente la réintégration. En cas de décision négative de l'autorité compétente, la chambre administrative fixe une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à un mois et supérieur à vingt-quatre mois du dernier traitement brut à l'exclusion de tout autre élément de rémunération. L'indemnité ne peut être supérieure à six mois pour un employé (art. 31 LPAC). 9)

En l'espèce, le recourant est employée au sens de l'art. 6 al. 1 LPAC. Il a été soumis à un temps d'essai de trois mois au début de son contrat conformément à l'art. 57 RPAC, puis à la période probatoire de deux ans, prolongée à trois ans en application de l'art. 20 al. 3 LPAC. 10) Engagé à compter du 1er octobre 2010, le recourant se trouvait dans sa troisième année de service. Le délai de congé était de trois mois (art. 20 al. 3 LPAC). Les parties s'opposent toutefois sur la date de réception du congé, celle-ci étant le mercredi 30 janvier 2013 pour le département et le 1er février 2013 pour l'employé. 11) Le recourant fait grief à l'intimé de ne pas lui avoir laissé de copie de la lettre de licenciement au motif qu'il refusait de la signer, ce qui aurait eu pour conséquence qu'il aurait ignoré tant le terme du contrat (immédiat ou pour une échéance de trois mois) et aurait été tenu dans l'ignorance des motifs. Il invoque de ce fait que seule la réception de sa lettre de congé le 1er février 2013 réaliserait les conditions du licenciement en bonne et due forme.

Cette analyse ne résiste pas à l'examen. Il n'est pas contesté que le recourant avait compris, lors de l'entretien du 30 janvier 2013, qu'il faisait l'objet d'un licenciement. Concernant la motivation, l'art. 21 al. 1 LPAC précise que la décision de licencier un employé ne doit pas obligatoirement être motivée. L'autorité doit toutefois le faire si l'intéressé le requiert. Il n'était donc pas indispensable que l'autorité communique, le jour du licenciement, les motifs à

- 13/16 - A/735/2013 l'appui de celui-ci. Il peut toutefois être déduit de l'attitude du recourant qu'il demandait à les connaître. En adressant ultérieurement copie de la lettre à l'intéressé, l'intimé s'est conformé à ses devoirs. Pour le surplus, concernant le terme, il ne ressort pas du dossier que le recourant ne se serait pas présenté au travail les jeudi 31 janvier et vendredi 1er février 2013, ce qui prouve que l'employé avait parfaitement compris qu'il ne s'agissait pas d'un licenciement avec effet immédiat. Le recourant ne

conteste d'ailleurs pas qu'il était présent le 1er février 2013 dans l'établissement et que des discussions ont eu lieu entre les parties, qui ont mené à la libération de l'obligation de travailler de l'intéressé. Il ressort de même de la lettre du même jour de l'intimé au mandataire du collaborateur que le recourant a remis les clés de l'établissement, le matin même, à 11h25.

Le licenciement est donc valablement intervenu le 30 janvier 2013. En lui communiquant à cette date sa décision de le licencier pour le 30 avril 2013, l'autorité intimée a respecté le délai légal de congé de trois mois pour la fin d'un mois (art. 20 al. 3 LPAC). 12) Le recourant considère que la décision prise à son encontre est arbitraire et disproportionnée.

a. Une décision de licencier un employé est arbitraire au sens de l'art. 9 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) si le motif invoqué viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité (ATF 138 I 49 consid. 7.1 et les arrêts cités). Selon la jurisprudence, l'arbitraire ne résulterait pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. D'une manière générale, pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que ladite décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 138 III 378 consid. 6.1 ; 138 I 49 consid. 7.1 ; 137 I 1 consid. 2.4 ; 136 I 316 consid. 2.2.2 ; 134 II 124 consid. 4.1 et les arrêts cités). Appelée à examiner le caractère arbitraire d'une décision, la chambre de céans suit le raisonnement du Tribunal fédéral en la matière (ATA/127/2014 du 4 mars 2014 ; ATA/661/2012 du 25 septembre 2012 consid. 5 et les références citées).

b. En l'espèce, il ressort du dossier, qu'à l'issue de l'entretien du 12 septembre 2012, cinq objectifs avaient été fixés, d'entente avec l'intéressé, qui les avait acceptés. Ceux-ci concernaient la tenue parfaite des salles de biologie, l'inventaire précis du matériel de physique dans les salles et les laboratoires, une modification de ses horaires pour améliorer sa disponibilité pour la préparation des expériences de biologie, l'obligation d'avertir de tout déplacement hors collège et une plus grande souplesse lorsqu'il lui était demandé d'effectuer des tâches pour le bon fonctionnement du collège, sans référence systématique à son cahier des charges. Cet entretien s'est déroulé en présence de son avocat.

- 14/16 - A/735/2013

L'intéressé a relevé que les relations avec son premier responsable n'étaient pas bonnes. Soucieux de ce point, l'intimé a changé le répondant de M. A\_\_\_\_\_. Il ressort toutefois du dossier que ce second supérieur a émis des critiques similaires à celles du précédent responsable de l'intéressé. Par ailleurs, lors de l'entretien du 17 octobre 2012, M. A\_\_\_\_\_ n'a pas contesté la plupart des critiques émises par Monsieur E\_\_\_\_\_, nouveau répondant de l'intéressé pour la biologie, et a reconnu que certains objectifs n'étaient pas atteints, notamment quant à sa présence dans les salles de sciences et du matériel manquant.

Le 31 octobre 2012, le contrôle de l'inventaire des laboratoires de physique a mis en évidence des problèmes qui auraient dû être résolus et ne l'étaient toujours pas. De même, de nouveaux griefs ont été émis par courriel du 8 novembre 2012 par M. E\_\_\_\_\_ en lien avec le chariot des sciences, toujours défectueux, malgré de réitérées demandes à M. A\_\_\_\_\_.

Il ressort de l'entretien de service du 13 décembre 2012 que si certains points s'étaient améliorés, des lacunes importantes subsistaient. M. A\_\_\_\_\_ a, à plusieurs reprises, indiqué avoir manqué de temps, sans toutefois contester des retards ou le fait que certaines tâches n'aient pas été effectuées. Au grief que deux cours n'avaient pas pu se dérouler correctement au motif que du matériel manquait, l'intéressé a simplement répondu que le cours avait pu se tenir. Il n'a toutefois pas contesté que le contenu du cours n'avait pas correspondu à ce qui devait être enseigné. Enfin, l'aquarium n'était toujours pas en service alors qu'il lui avait été demandé de s'en occuper.

Malgré la mise en place de solutions destinées à lui permettre d'atteindre les objectifs fixés, notamment une formation donnée par le responsable de la sécurité au niveau de la direction générale du collège, les progrès de l'intéressé n'ont pas été à la hauteur des espérances du département. Dès lors que le recourant avait le statut d'employé et non de fonctionnaire, l'autorité disposait d'un large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de poursuivre les rapports de travail que l'autorité de recours ne peut pas revoir (art. 61 LPA).

La décision du 30 janvier 2013 est conforme au droit. L'autorité intimée n'a pas versé dans l'arbitraire en licenciant le recourant.

Pour le surplus, la décision contestée respecte le principe de la proportionnalité compte tenu des griefs de l'intimé. 13) Les conclusions en réintégration, subsidiairement en fixation de l'indemnité prévue à l'art. 31 al. 3 LPAC supposent que la résiliation des rapports de service soit contraire au droit, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. Il n'y a donc pas lieu d'entrer en matière sur les conclusions que le recourant a prises à cet égard.

- 15/16 - A/735/2013 14) Mal fondé, le recours contre la décision du 30 janvier 2013 sera rejeté. Un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de M. A\_\_\_\_\_, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et 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.