

GE_GERICHTE ATA/646/2007 vom 18. Dezember 2007

GE Cour de justice, 2007-12-18, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_646_2007

FR: GE_GERICHTE ATA/646/2007 du 18 décembre 2007

IT: GE_GERICHTE ATA/646/2007 del 18 dicembre 2007

Regeste

Résumé: Rejet d'un recours contre une décision de résiliation des rapports de service d'un employé. La décision a été reçue après la fin de la période de protection de trente jours afférente à une incapacité de travail attestée par certificat médical. La date du début de l'incapacité de travail doit être fixée sur la base de tous les éléments figurant au dossier dont les déclarations du recourant lui-même. En présence de faits apparemment contradictoires, le tribunal relativise la portée des dates figurant sur les certificats produits.

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 56A de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 - LOJ - E 2 05 ; art. 63 al. 1 litt. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

E. 2

Le litige porte sur la validité de la décision de résiliation des rapports de travail rendue par l'OPE. Le recourant conclut à la nullité de la résiliation. Il aurait reçu la décision pendant une période d'incapacité de travail ayant débuté le 22 février 2007.

E. 3

Le 1er juin 2007 est entrée en vigueur la loi modifiant la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux (LPAC - B 5 05) du 23 mars 2007. L'article 4 des dispositions transitoires prévoit que le nouveau droit ne s'applique pas aux procédures litigieuses pendantes. La décision de résiliation étant antérieure à l'entrée en vigueur du nouveau droit et la procédure pendante au 1er juin 2007, c'est la LPAC dans sa teneur antérieure qui doit être appliquée au cas d'espèce.

- 7/12 - A/1626/2007

E. 4

a. Les articles 336c et 336d CO sont applicables par analogie à la résiliation en temps inopportun d'un employé de l'Etat de Genève (art. 44 du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics du 24 février 1999 - RLPAC - B 5 05 01).

b. Selon l'article 336c CO, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie, et ce, durant trente jours au cours de la première année de service (al. 1 let b). Le congé donné pendant l'une de ces périodes est nul (al. 2). C'est la date de réception de l'acte qui fait règle pour dire si le congé est donné en temps inopportun (ATF 113 II 259 consid 2a p. 262).

c. Chaque période d'incapacité de travail liée à une maladie différente fait naître une nouvelle période de protection distincte (ATF 120 II 124 consid. 3d p. 127 ; BRUNNER, BUHLER, WAEBER, BRUCHEZ, Commentaire du contrat de travail, 3e éd., Lausanne 2004, p. 267 ; C. FAVRE, C. MUNOZ, R. TOBLER Le contrat de travail, code annoté, Lausanne 2001, p. 192).

E. 5

a. En matière administrative, les faits doivent en principe être établis d'office. Il n'en demeure pas moins que, lorsque les preuves font défaut, la règle de l'article 8 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 (CCS - RS 210) est applicable par analogie. Pour les faits constitutifs d'un droit, le fardeau de la preuve incombe à celui qui entend se prévaloir de ce droit (ATF 112 Ib 64 consid. 2 p. 67 ; P. MOOR, Droit administratif, vol. II, 2002, p. 261ss ; B. KNAPP, Précis de droit administratif, 4ème éd., 1991, n° 2021 et les réf. cit.).

b. Un certificat médical ne constitue pas un moyen de preuve absolu (BRUNNER, BUHLER, WAEBER, BRUCHEZ, op. cit., p. 110). En particulier, un document perd de sa force probante lorsqu'il est rédigé non au vu de constatations objectives du praticien, mais sur la base des seuls dires du travailleur ou qu'il est établi avec un effet rétroactif de plusieurs semaines (JAR 1999 p. 269). Le certificat médical n'est qu'un moyen de preuve parmi d'autres pour attester de l'empêchement de travailler. Le travailleur peut contredire le contenu du certificat par son comportement, auquel cas, le certificat médical ne suffira pas à établir l'incapacité de travail au sens de l'article 336c CO (C. FAVRE, C. MUNOZ, R. TOBLER, op. cit., p. 189).

E. 6

En l'espèce, la décision de résiliation rendue le 19 mars 2007 a été reçue le 21 mars 2007 par le recourant.

La période de protection afférente à la première incapacité de travail, ayant débuté le 5 février 2007, a pris fin à l'issue de trente jours en application de l'article 336c alinéa 1 lettre b CO, soit le 6 mars 2007 et cela indépendamment de la durée de l'incapacité.

- 8/12 - A/1626/2007

Le congé a donc été donné valablement après la fin de cette première période de protection.

E. 7

Reste à déterminer si la résiliation a été reçue pendant la période de protection afférente au deuxième cas de maladie. En d'autres termes, il s'agit d'établir si la seconde période d'incapacité de travail a débuté dans les trente jours précédents la réception de la résiliation, soit dans la période du 20 février au 21 mars 2007.

E. 8

Le recourant soutient que la période de protection liée à l'incapacité de travail causée par une broncho-pneumonie aurait débuté le 22 février 2007 pour se terminer le 23 mars 2007. A l'appui de sa thèse, il a produit un certificat médical indiquant une incapacité de travail de 100% dès le 22 février 2007, établi le 26 mars 2007, postérieurement au licenciement et à sa demande, par son médecin traitant.

Or, ce document est le seul élément figurant au dossier qui indique un début d'incapacité le 22 février 2007. Tous les autres éléments, mis en évidence par l'instruction, indiquent que

l'incapacité de travail liée à la broncho-pneumonie a débuté le 19 février 2007, au plus tard.

Le tribunal retiendra tout d'abord que le recourant n'a transmis qu'un seul certificat médical à l'OCPA pour attester de son incapacité de travail dès le 5 février 2007 jusqu'à la date à laquelle il a repris son travail, soit le 27 mars 2007. Ce n'est qu'après avoir reçu la décision de résiliation, qu'il a demandé à son médecin d'établir deux certificats pour deux périodes d'incapacité distinctes, séparées par trois jours ouvrables, correspondants à une reprise de travail du 19 au 21 février 2007.

Force est de constater que les dates indiquées sur ces documents ne reflètent pas la réalité, dans la mesure où le recourant n'a pas repris son activité le lundi 19 février 2007. Bien plus, comme l'a exposé le recourant lui-même dans ses écritures, il a téléphoné ce jour-là à son responsable hiérarchique pour l'informer qu'il ne se sentait "à nouveau" pas bien. Le 19 février toujours, dans un courrier adressé à l'OCPA, il indiquait également être en incapacité de travail.

Le recourant expose, plus loin dans ses écritures, que son médecin traitant avait "de fait constaté le 22 février 2007 qu'il avait contracté une grave infection".

Le médecin traitant a quant à lui affirmé lors de son audition qu'il n'y avait pas eu d'interruption de l'incapacité de travail entre les deux affections qui s'étaient superposées sans interruption.

Au vu de ces éléments, le tribunal de céans relativisera la force probante des dates mentionnées sur les certificats, ajoutées, à la demande du recourant, par son médecin plus d'un mois après le début de l'incapacité de travail. En s'appuyant sur

- 9/12 - A/1626/2007 le comportement du recourant et sur ses déclarations, il retiendra que la seconde cause d'incapacité existait le 19 février 2007 déjà et a empêché le recourant de reprendre son activité. Cette maladie a ensuite été diagnostiquée par le médecin lors de la consultation du 22 février 2007, soit trois jours plus tard.

Il découle de ce qui précède que la deuxième période de protection de trente jours, correspondant à l'incapacité de travail provoquée par la broncho-pneumonie, a débuté le 19 février 2007 et s'est terminée le 20 mars 2007.

En conséquence, la résiliation reçue le 21 mars 2007, en dehors des deux périodes de protection ouvertes par les incapacités de travail du recourant n'est pas nulle.

E. 9

Subsidiairement, le recourant a conclu à la constatation de l'arbitraire de la décision de résiliation.

La LPAC prévoit un régime juridique différent en ce qui concerne la fin des rapports de service pendant la période probatoire et après celle-ci (art. 21 et 24 al. 2 LPAC). Pendant la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service en respectant le délai de résiliation. L'employé est entendu par l'autorité compétente ; il peut demander que le motif de sa résiliation lui soit communiqué (art. 21 al. 1 LPAC).

Au moment du licenciement, le recourant était en période probatoire depuis moins de cinq mois, de sorte que le délai de résiliation de son contrat était d'un mois pour la fin d'un mois, en application de l'article 20 alinéa 2 LPAC. Le contrat ayant été résilié le 21 mars 2007 pour le 30 avril 2007, le délai légal a été respecté.

E. 10

La loi ne prévoit pas d'autres conditions pour le licenciement d'employés. En particulier, contrairement aux fonctionnaires, elle ne prévoit pas l'existence d'un motif objectivement fondé, dûment constaté, démontrant que la poursuite des rapports de service est rendue difficile en raison de l'insuffisance des prestations, du manquement grave ou répété aux devoirs de service ou de l'inaptitude à remplir les exigences du poste (art. 22 LPAC).

Le licenciement d'un employé est donc soumis au droit public uniquement et doit respecter le principe général de l'interdiction de l'arbitraire (ATA/211/2006 du 11 avril 2006).

E. 11

Une décision est arbitraire au sens de l'article 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 clair et indiscuté, ou lorsqu'elle contredit d'une manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. À cet égard, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que si elle apparaît insoutenable, en contradiction manifeste avec la situation effective, adoptée sans motifs objectifs ou en violation d'un droit

- 10/12 - A/1626/2007 certain. En outre, il ne suffit pas que les motifs de la décision critiquée soient insoutenables, encore faut-il que cette dernière soit arbitraire dans son résultat (ATF 119 Ia 113 consid. 3a p. 117 et 433 consid. 4 p. 439, 118 Ia 20 consid. 5a p. 26, 28 consid. 1b p. 30, 129 consid. 2 p. 130, 497 consid. 2a p. 499). Appelé à examiner le caractère arbitraire d'une décision, le Tribunal administratif suit le raisonnement du Tribunal fédéral en la matière (ATA/79/2006 du 9 février 2006).

E. 12

Le tribunal de céans a déjà jugé que des insuffisances d'ordre relationnel ayant pour incidence une impossibilité de travailler en équipe sont susceptibles de constituer des raisons graves qui justifient le licenciement du fonctionnaire au sens de l'article 23 LPAC, quand bien même les compétences techniques de l'intéressé ne seraient pas mises en cause. De tels manquements peuvent donc fonder le licenciement d'un employé en période probatoire, mesure qui ne requiert pas nécessairement une raison grave comme celui d'un fonctionnaire (ATA/246/2003 du 29 avril 2003 ; ATA/60/2003 du 28 janvier 2003).

E. 13

L'OCPA a reproché au recourant, lors de l'entretien du 26 janvier 2007, de ne pas avoir atteint les objectifs fixés à l'issue du temps d'essai de trois mois. Pour l'essentiel, son engagement avait pour but de faire profiter l'OCPA de son expérience en matière de gestion de projets mais les relations du recourant avec une partie de ses collaborateurs s'étaient avérées difficiles, ce qui avait engendré une situation de blocage.

Le recourant estime, quant à lui, avoir subi les effets de la résistance passive de l'ensemble du personnel qui avait rendu tout travail impossible. En cela, il ne nie pas les difficultés rencontrées mais estime les reproches qui lui avaient été adressés infondés. Il affirme également - de façon contradictoire - que le temps d'essai avait été prévu uniquement pour qu'il se familiarise avec le service et prenne ses marques.

L'existence des difficultés de collaboration entre le recourant et ses collaborateurs n'est pas contestée. Peu importe que ces dernières résultent uniquement de l'attitude et des méthodes

de travail du recourant ou également de l'attitude de certains collaborateurs. Du point de vue de la hiérarchie, le recourant avait été engagé pour régler des problèmes existants, antérieurs à sa venue ; mission, dans laquelle il a échoué. A cet égard, des objectifs clairs - ne consistant pas uniquement en une familiarisation avec le fonctionnement du service - avaient été assignés au recourant pour le premier trimestre. Or, après trois mois, la situation du service, notamment au niveau du flux et du suivi du courrier entrant s'était dégradée. Le constat peut être ainsi fait qu'il n'a pas réussi à réformer les processus de travail, ce pour quoi il avait été engagé.

Au vu de ce qui précède, le tribunal considérera que la décision entreprise ne viole pas le principe de l'interdiction de l'arbitraire.

- 11/12 - A/1626/2007

E. 14

Le licenciement du recourant est donc valable.

En tous points mal fondé, le recours doit être rejeté. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 LPA).

* * * * *

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