

GE_GERICHTE ATA/755/2012 vom 6. November 2012

GE Cour de justice, 2012-11-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_755_2012

FR: GE_GERICHTE ATA/755/2012 du 6 novembre 2012

IT: GE_GERICHTE ATA/755/2012 del 6 novembre 2012

Regeste

Résumé: La recourante, employée auprès des HUG, ayant annoncé à ces derniers qu'elle serait absente à l'entretien de service pour cause de maladie, l'employeur était fondé à procéder au licenciement en la forme écrite, conformément au statut. L'intéressée a fait preuve de négligence dans la tenue et le suivi des dossiers confiés, failli dans la transmission d'informations, engendré des rapports de travail tendus et manqué de conscience professionnelle. La continuation des rapports de service n'était plus compatible avec le bon fonctionnement de l'institution. La résiliation a respecté les principes de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire.

Erwägungen

E. 4

décembre 1997 - LPAC - B 5 05 ; art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 17A al. 1 let. c et 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2)

Le recours porte sur la résiliation des rapports de service liant les HUG à Mme X_____ et contestée par cette dernière. 3)

La recourante sollicite une audience de comparution personnelle des parties ainsi que l'audition de témoins.

a. Selon la jurisprudence fondée sur l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend pour l'intéressé celui d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 127 I 54 consid. 2b ; 127 III 576 consid. 2c ; Arrêt du Tribunal fédéral 1C_424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; 131 I 153 consid. 3 ; Arrêts du Tribunal fédéral 2C_58/2010 du 19 mai 2010 consid. 4.3 ; 4A_15/2010 du 15 mars 2010 consid. 3.2 et les arrêts cités ; ATA/432/2008 du 27 août 2008). Ce droit constitutionnel n'implique pas une audition personnelle de l'intéressé, celui-ci devant simplement disposer d'une occasion de se déterminer sur les éléments propres à influencer sur l'issue de la cause (art. 41 LPA ; Arrêt du Tribunal fédéral 1P.651/2002 du 10 février 2002 consid. 4.3 et les arrêts cités ; ATA/301/2012 du 15 mai 2012).

b. En l'espèce, la recourante a eu l'occasion de se déterminer par écrit devant la juridiction de céans. Le dossier étant complet, la chambre administrative dispose des éléments nécessaires pour statuer sans donner suite à la demande d'auditions présentée par l'intéressée. 4)

Employée aux HUG, Mme X_____ est soumise à la LPAC et au statut du personnel des HUG adopté par le conseil d'administration le 16 décembre 1999 et approuvé par le Conseil d'Etat le 12 janvier 2000 (ci-après : le statut ; consultable en ligne sur le site <https://recrutement.hcuge.ch/docrh/pdf/>

- 9/16 - A/339/2012 Documents%20contractuels/Statutdupersonnel.pdf ; art. 1 al. 1 let. e et 33 LPAC ; art. 7 al. 2 let. k de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 - LEPM - K 2 05).

a. Les membres du personnel de chaque établissement public médical relèvent de l'autorité du conseil d'administration (art. 2 al. 4 LPAC).

b. Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC). Le conseil d'administration arrête la durée et les modalités de la période probatoire (art. 6 al. 2 LPAC). La durée d'engagement en qualité d'auxiliaire est prise en compte comme période probatoire en cas d'accès au statut d'employé (art. 7 al. 3 LPAC).

c. Selon l'art. 21 du statut, les membres du personnel se doivent, par leur attitude : a) d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes ; b) d'établir une communication respectueuse avec le public, privilégiant l'écoute et la compréhension ; c) de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet ; d) d'adopter un comportement adapté à la situation des personnes malades, en particulier en faisant preuve de tact, de patience, de compréhension et en leur apportant les services dont ils ont besoin. L'art. 22 al. 1 du statut ajoute qu'ils se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence.

d. Chaque membre du personnel n'ayant pas le statut de fonctionnaire fait l'objet d'une appréciation qui porte notamment sur : a) les capacités du titulaire et la qualité du travail effectué ; b) le maintien et le développement des compétences du titulaire ; c) les objectifs à atteindre et les dispositions à prendre pour la période à venir (art. 13 LPAC).

Aux fins d'améliorer le bon fonctionnement des services et la qualité des prestations, il est mis en place un processus d'évaluation prévoyant des entretiens individuels et de service (art. 14 LPAC).

Aux termes de l'art. 46 du statut, un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique a pour objet les manquements aux devoirs du personnel (al. 1). Le membre du personnel peut se faire accompagner d'une personne de son choix. Un responsable des ressources humaines est présent (al. 2). La convocation doit parvenir au membre du personnel quatorze jours avant l'entretien. Ce délai peut être réduit lorsque l'entretien a pour objet une infraction aux devoirs du personnel (al. 3). La convocation précise la nature, le motif de l'entretien et les personnes présentes pour l'employeur. Elle rappelle le droit de se faire accompagner (al. 4). Un compte rendu d'entretien est établi dans les sept jours. Les divergences éventuelles peuvent y figurer ou faire l'objet d'une note

- 10/16 - A/339/2012 rédigée par le membre du personnel dans un délai de quatorze jours, dès réception du compte rendu de l'entretien de service (al. 5). 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'établissement en raison, notamment, de la détention du membre du personnel, de sa disparition, de son absence pour cause de maladie ou d'accident, ou de sa non-comparution alors qu'il a été dûment convoqué (al. 6). 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 (al. 7).

e. Le conseil d'administration est l'autorité compétente pour prononcer la fin des rapports de service (art. 17 al. 1 LPAC). Il peut déléguer cette compétence à la direction générale de l'établissement (art. 17 al. 4 LPAC). Le conseil d'administration peut autoriser la sous-délégation de cette compétence en faveur des services de l'établissement pour les membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire (art. 17 al. 6 LPAC).

Selon l'art. 62 du statut, la direction est compétente pour procéder à la résiliation des rapports de service d'un employé.

f. 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. 3 LPAC). Pendant le temps d'essai et 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).

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 fondé (art. 22 LPAC 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).

g. S'agissant de la résiliation en temps inopportun, les articles 336c et 336d de la loi fédérale complétant le Code des obligations du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220) sont applicables par analogie (art. 46A du statut).

L'art. 336c al. 1 let. b CO prévoit qu'après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant trente jours au cours de la première année de service, durant nonante jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant cent quatre-vingt jours à partir de la sixième année de service.

- 11/16 - A/339/2012

h. 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 (art. 31 al. 2 LPAC). 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 ; concernant un employé, l'indemnité ne peut être supérieure à six mois (art. 31 al. 3 LPAC).

Le but de l'indemnité prévue à l'art. 31 al. 3 LPAC est de pallier le refus de l'employeur de réintégrer la personne qui aurait été licenciée à tort, et non de réparer un éventuel tort moral ou de sanctionner un licenciement abusif (ATA/643/2012 du 25 septembre 2012 ; ATA/530/2012 du 21 août 2012 et la jurisprudence citée).

i. 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/534/2012 du 21 août 2012 ; ATA/446/2012 précité).

j. Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. 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. A cet égard, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, si elle a été adoptée sans motif objectif ou en violation d'un droit certain. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. Pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 135 V 4 consid. 1.3 ; 135 III 522 consid. 4.3 ; 135 II 362 consid. 4.2.1 ; 134 II 133 consid. 4.1 ; 134 I 265 consid. 3.1). La chambre administrative suit le raisonnement du Tribunal fédéral en la matière (ATA/446/2012 précité ; ATA/344/2008 du 24 juin 2008). 5)

La recourante soutient que la décision litigieuse est nulle, dans la mesure où son droit d'être entendu a été violé par les HUG.

a. Le droit d'être entendu est une garantie de nature formelle dont la violation entraîne, lorsque sa réparation par l'autorité de recours n'est pas possible, l'annulation de la décision attaquée sans égard aux chances de succès du recours sur le fond (ATF 137 I 195 consid. 2.2 ; 133 III 235 consid. 5.3 ; Arrêts du Tribunal fédéral 2D_5/2012 du 19 avril 2012 ; 2C_552/2011 du 15 mars 2012

- 12/16 - A/339/2012 consid. 3.1 ; 8C_104/2010 du 29 septembre 2010 consid. 3.2 ; ATA/276/2012 du

E. 8

mai 2012). Sa portée est déterminée en premier lieu par le droit cantonal (art. 41 ss LPA) et le droit administratif spécial (ATF 124 I 49 consid. 3a et les arrêts cités ; Arrêts du Tribunal fédéral 5A_11/2009 du 31 mars 2009 ; 2P.39/2006 du 3 juillet 2006 consid. 3.2). Si la protection prévue par ces lois est insuffisante, ce sont les règles minimales déduites de la Cst. qui s'appliquent (art. 29 al. 2 Cst. ; Arrêt du Tribunal fédéral 4A_15/2010 du 15 mars 2010 consid. 3.1 ; T. TANQUEREL, Manuel de droit administratif, Genève-Zurich-Bâle 2011, p. 509 n. 1526 ; A. AUER/ G. MALINVERNI/ M. HOTTELIER, Droit constitutionnel suisse, Berne 2006, Vol. 2, 2ème éd., p. 603 n. 1315 ss). Quant à l'art. 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 (CEDH - RS 0.101), il n'accorde pas au justiciable de garanties plus étendues que celles découlant de l'art. 29 al. 2 Cst. (Arrêts du Tribunal fédéral 6B_24/2010 du 20 mai 2010 consid. 1 ; 4P.206/2005 du 11 novembre 2005 consid. 2.1 et arrêts cités ; ATA/605/2012 du 11 septembre 2012).

b. La nullité d'une décision est la sanction la plus lourde qui frappe les décisions affectées des vices les plus graves. Premièrement, le vice doit être grave, en raison de l'importance de la norme violée, considérée sous l'angle des principes lésés. La violation d'une norme

constitutionnelle fondamentale, portant atteinte à la dignité humaine, celle d'une règle d'organisation procédurale essentielle, seront des causes de nullité. En outre, le vice doit être patent et l'admission de la nullité ne doit pas léser gravement la sécurité du droit. La nullité peut être invoquée en tout temps et devant toute autorité, relativisant le principe de l'autorité formelle de chose décidée (ATA/605/2012 précité ; ATA/410/2009 du 25 août 2009 ; ATA/181/2009 du 7 avril 2009 ; P. MOOR, Droit administratif, vol. II, 2ème éd., Berne 2002, p. 306, 307 et 311).

c. Une décision entreprise pour violation du droit d'être entendu n'est en principe pas nulle, mais annulable (Arrêt du Tribunal fédéral 2P.207/2001 du

E. 12

novembre 2001 consid. 5a et les arrêts cités ; ATA/605/2012 précité ; ATA/452/2008 du 2 septembre 2008).

d. La violation du droit d'être entendu est réparable devant l'instance de recours si celle-ci jouit du même pouvoir d'examen que l'autorité inférieure (ATA/605/2012 précité ; ATA/452/2008 précité ; ATA/430/2008 du 27 août 2008 ; P. MOOR, op. cit., ch. 2.2.7.4 p. 283). Elle dépend toutefois de la gravité et de l'étendue de l'atteinte portée au droit d'être entendu et doit rester l'exception (ATF 126 I 68 consid. 2 et les arrêts cités ; Arrêt du Tribunal fédéral 1C.63/2008 du 25 août 2008 consid. 2.1) ; elle peut cependant se justifier en présence d'un vice grave lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (ATF 133 I 201 consid. 2.2). En outre, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de cette

- 13/16 - A/339/2012 violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir le loisir de faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse (ATA/605/2012 précité ; ATA/452/2008 précité).

e. Selon l'art. 61 LPA, le pouvoir d'examen de la chambre administrative se limite à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 1 let. a LPA), la juridiction de céans ne pouvant pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (art. 61 al. 2 LPA ; ATA/607/2012 du 11 septembre 2012 ; ATA/192/2012 du 3 avril 2012 ; ATA/142/2011 du 8 mars 2011 ; ATA/395/2004 du 18 mai 2004 ; ATA/102/2002 du 19 février 2002), alors que dans ce domaine, l'employeur dispose d'un large pouvoir d'appréciation.

f. Les décisions de licenciement prises en violation grave du droit d'être entendu sont nulles, ce que la chambre de céans doit constater d'office (Arrêt du Tribunal fédéral 1C_339/2007 du 30 octobre 2007 ; ATA/605/2012 précité ; ATA/269/2008 du 27 mai 2008 ; ATA/544/2007 du 30 octobre 2007). Pour qu'un acte puisse être déclaré nul à raison d'une telle violation, le Tribunal fédéral requiert un vice grave et évident, ainsi que l'absence d'atteinte à la sécurité juridique en cas de constatation de cette nullité (ATF 104 Ia 172 ; ATA/605/2012 précité).

g. En l'espèce, en résiliant les rapports de service les liant à la recourante, en date du 19 décembre 2011 pour le 31 mars 2012, les HUG ont respecté le délai de résiliation de trois mois pour la fin d'un mois, ainsi que le délai de protection de nonante jours. Le directeur des ressources humaines des HUG faisant partie de la direction, il était compétent pour rendre la décision litigieuse.

La convocation de Mme X_____ en date du 15 septembre 2011 pour l'entretien de service du 7 octobre 2011 respecte les conditions statutaires y relatives. Dans la mesure où, le 5 octobre 2011, l'intéressée a annoncé aux HUG qu'elle serait absente audit entretien au motif qu'elle était en arrêt maladie, l'employeur était fondé à procéder en la forme écrite, comme le permet le statut. La recourante ayant adressé ses observations écrites aux HUG le 21 novembre 2011, elle a eu l'occasion de se déterminer au sujet des reproches formulés à son encontre.

Son droit d'être entendue a donc été respecté. Ce grief sera écarté. 6)

La recourante soutient subsidiairement que la décision attaquée serait contraire au droit, dans la mesure où elle viole les principes de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire. Mme X_____ demande la condamnation des HUG à lui verser une indemnité correspondant à six mois de salaire, ceux-ci n'ayant pris aucune mesure pour protéger sa personnalité.

- 14/16 - A/339/2012 7)

En l'espèce, les HUG reprochent à la recourante notamment d'avoir fait preuve de négligence dans la tenue et le suivi des dossiers confiés, d'avoir failli dans la transmission d'informations, d'avoir engendré des rapports de travail tendus au sein de l'équipe sociale et d'avoir manqué de conscience professionnelle.

Même si l'évaluation du travail de l'intéressée était jugée globalement bonne au début de son activité au sein des HUG, ceux-ci ont constaté une dégradation par la suite. La recourante n'a entrepris aucune démarche pour remédier aux problèmes posés, s'agissant tant de la qualité de son travail que des relations avec ses collègues, alors qu'elle a elle-même admis que les rapports avec ces derniers étaient tendus et difficiles.

Vu la dégradation de la qualité des prestations et de la négligence dont a fait preuve la recourante dans l'exercice de son travail, la continuation des rapports de service n'était plus compatible avec le bon fonctionnement de l'institution.

Compte tenu de ce qui précède, la procédure conduite par les HUG pour résilier les rapports de service les liant à Mme X_____ est conforme à la LPAC et au statut. Elle a conduit au prononcé d'une décision matériellement fondée, respectant les principes de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire. 8)

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

La fixation de l'indemnité prévue à l'art. 31 al. 3 LPAC - dont le but est de pallier le refus de l'employeur de réintégrer la personne qui aurait été licenciée à tort, et non de réparer un éventuel tort moral ou de sanctionner un licenciement abusif - suppose que la résiliation des rapports de service soit contraire au droit, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). Vu l'issue du litige, aucune indemnité ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). Les HUG disposant d'un service juridique, il ne leur sera pas alloué d'indemnité de procédure.

■ * * * *

- 15/16 - A/339/2012

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