

GE_GERICHTE ATA/815/2014 vom 28. Oktober 2014

GE Cour de justice, 2014-10-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_815_2014

FR: GE_GERICHTE ATA/815/2014 du 28 octobre 2014

IT: GE_GERICHTE ATA/815/2014 del 28 ottobre 2014

Regeste

Résumé: Le licenciement repose sur des motifs avérés ou admis et imputables à la recourante d'insuffisance des prestations et d'inaptitude à remplir les exigences de son poste, qui s'opposent à la poursuite des rapports de service. L'autorité intimée n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation. Recours rejeté.

Erwägungen

E. 12

juin 2014 consid. 3a ; ATA/350/2014 du 13 mai 2014 consid. 4 ; ATA/818/2013 du 18 décembre 2013 consid. 3 ; ATA/844/2012 du 18 décembre 2012 consid. 3 ; ATA/681/2010 du 5 octobre 2010 consid. 2a). Une requête en annulation d'une décision doit par exemple être déclarée recevable dans la mesure où le recourant a, de manière suffisante, manifesté son désaccord avec la décision ainsi que sa volonté qu'elle ne développe pas d'effets juridiques (ATA/350/2014 précité consid. 4 ; Pierre MOOR/Étienne POLTIER, Droit administratif, Vol. II, 3ème éd., 2011, p. 624 n. 5.3.1.2).

Les conclusions doivent être complétées dans le cadre du délai de recours. Au-delà de celui-ci, elles sont irrecevables (ATA/350/2014 précité consid. 4 ; ATA/96/2014 du 18 février 2014 consid. 2 ; ATA/34/2014 du 21 janvier 2014 consid. 3 ; ATA/757/2012 du 6 novembre 2012 consid. 2 ; ATA/99/2012 du 21 février 2012 consid. 4 ; ATA/12/2012 du 10 janvier 2012 consid. 2).

c. L'exigence de motivation de l'art. 65 al. 2 LPA a pour but de permettre à la juridiction administrative de déterminer l'objet du litige qui lui est soumis et de donner l'occasion à la partie intimée de répondre aux griefs formulés à son encontre (ATA/586/2013 du 3 septembre 2013 consid. 4c ; ATA/401/2013 du 25 juin 2013 consid. 2c ; ATA/102/2012 du 21 février 2012 consid. 3 ; ATA/775/2005 du 15 novembre 2005 consid. 1). Elle signifie que le recourant doit expliquer en quoi et pourquoi il s'en prend à la décision litigieuse (ATA/586/2013 précité consid. 4c ; ATA/401/2013 précité consid. 2c ; ATA/102/2012 précité consid. 3).

d. En l'espèce, par acte du 13 septembre 2013, la recourante a déclaré faire recours contre la décision de résiliation des rapports de service du 15 août 2013, dénonçant l'attitude de sa collègue à son encontre, contestant l'insuffisance de prestations reprochée et qualifiant son licenciement d'abusif. Elle a indiqué espérer que la chambre administrative entendrait ses revendications et s'élèverait contre son licenciement.

Dans le complément à son recours du 12 novembre 2013, elle a formellement conclu au constat de ses droits dans la procédure de licenciement et à sa réintégration.

Si ces dernières conclusions n'ont pas été déposées dans le délai de recours, il convient d'admettre qu'elles viennent simplement formaliser celles implicitement contenues dans l'acte de recours du 13 septembre 2013, dans lequel la recourante, qui agit sans l'aide d'un mandataire, a clairement manifesté son désaccord avec la décision de l'autorité intimée et sa volonté qu'elle ne déploie pas d'effets juridiques, de sorte qu'il en découle matériellement qu'elle conteste son licenciement et demande l'annulation de la décision litigieuse et sa réintégration.

- 11/17 - A/2935/2013

Le recours est par conséquent recevable. 3)

La recourante sollicite l'audition de cinq témoins.

a. Tel qu'il est garanti par 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 notamment le droit pour l'intéressé 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 135 I 279 consid. 2.3 p. 282 ; 132 II 485 consid. 3.2 p. 494 ; 127 I 54 consid. 2b p. 56 ; arrêts du Tribunal fédéral 2D_5/2012 du 19 avril 2012 consid. 2.3 ; 2C_552/2011 du 15 mars 2012 consid. 3.1).

b. 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 136 I 229 consid. 5.2 p. 236 ; 134 I 140 consid. 5.3 p. 148 ; 131 I 153 consid. 3 p. 158 ; ATA/586/2013 du 3 septembre 2013 consid. 5b).

c. En l'espèce, la chambre administrative dispose d'un dossier complet lui permettant de trancher le litige et de se prononcer sur les griefs soulevés en toute connaissance de cause.

Il ne sera dès lors pas donné suite à la requête de la recourante. 4)

Le recours porte sur la conformité au droit de la décision de l'OCIRT de mettre fin aux rapports de service le liant à la recourante. 5)

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). Elle ne peut ainsi pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (art. 61 al. 2 LPA). 6)

Dans un grief d'ordre formel, la recourante soutient premièrement que l'autorité intimée aurait violé son droit d'être entendu.

a. Le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes et de participer à l'administration des preuves essentielles ou de s'exprimer sur son résultat (ATF 135 I 279 consid. 2.3 p. 282 ; 132 II 485 consid. 3.2 p. 494 ; 127 I 54 consid. 2b p. 56 ; arrêts du Tribunal fédéral 2D_5/2012 du 19 avril 2012 consid. 2.3 ; 2C_552/2011 du 15 mars 2012 consid. 3.1). En tant que droit de participation, le droit d'être entendu englobe tous

- 12/17 - A/2935/2013 les droits qui doivent être attribués à une partie pour qu'elle puisse faire valoir efficacement son point de vue dans une procédure (ATF 132 II 485 précité consid. 3.2 p. 494 ; 129 II 497 consid. 2.2 p. 504 ss). L'étendue du droit de s'exprimer ne peut pas être déterminée de manière générale, mais doit être définie au regard des intérêts concrètement en jeu. L'idée maîtresse est qu'il faut permettre à une partie de pouvoir mettre en évidence son point de vue de manière efficace (ATF 111 Ia 273 consid. 2b p. 274 ; 105 Ia 193 consid. 2b/cc p. 197). En matière de rapports de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (arrêts du Tribunal fédéral 1C_560/2008 du 6 avril 2009 consid. 2.2 et 1C_103/2007 du 7 décembre 2007 consid. 5.3).

b. 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).

Un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique a pour objet les manquements aux devoirs du personnel (art. 44 al. 1 du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 – RPAC – B 5 05.01). Le membre du personnel peut se faire accompagner d'une personne de son choix et demander qu'un responsable des RH soit présent (art. 44 al. 2 RPAC). La convocation doit parvenir au membre du personnel quatorze jours avant l'entretien, ce délai pouvant être réduit lorsque celui-ci a pour objet une infraction aux devoirs du personnel (art. 44 al. 3 RPAC). La convocation précise la nature, le motif de l'entretien et les personnes présentes pour l'employeur, et rappelle le droit de se faire accompagner (art. 44 al. 4 RPAC). À la demande d'un des participants, un compte rendu d'entretien est établi dans les sept jours. Les divergences éventuelles peuvent y figurer ou faire l'objet d'une note rédigée par le membre du personnel dans un délai de quatorze jours, dès réception du compte rendu de l'entretien de service (art. 44 al. 5 RPAC).

c. En l'espèce, la recourante soutient que l'autorité intimée ne l'aurait jamais écoutée. Toutefois, cette dernière lui a donné à plusieurs reprises l'occasion de s'exprimer sur une période de plusieurs mois. Ainsi, lors des entretiens intermédiaires des 1er février et 5 avril 2013, l'autorité intimée a exposé les faits reprochés et la recourante a pu s'exprimer à leur sujet. Par ailleurs, lorsque la recourante a sollicité un nouvel entretien, l'OCIRT a accédé à sa demande, de sorte qu'elle a une nouvelle fois pu faire valoir son point de vue lors de l'entretien du 10 mai 2013. Elle a finalement à nouveau pu s'exprimer tant lors de l'entretien de service du 4 juillet 2013, à l'issue duquel l'OCIRT a indiqué envisager de

- 13/17 - A/2935/2013 demander la fin des rapports de service, que dans ses observations écrites du 23 juillet 2013.

La recourante affirme par ailleurs que l'autorité intimée aurait refusé d'entendre les collaborateurs voulant témoigner en sa faveur. Il ne ressort toutefois pas du dossier que la recourante ait demandé à l'OCIRT d'entendre des collaborateurs ni que l'OCIRT ait opposé un refus à une telle demande. Il n'apparaît par ailleurs pas que cette audition soit pertinente en relation avec les faits ayant conduit à constater l'insuffisance de ses prestations et son inaptitude à remplir les exigences de son poste, lesquels sont en partie documentés par

l'autorité intimée, ont été admis à diverses reprises par la recourante et ont été constatés tant pas sa collègue et sa hiérarchie que par d'autres personnes au sein de l'OCIRT.

Au vu de ce qui précède, la recourante a largement pu s'exprimer sur les faits reprochés et n'a pas démontré que l'autorité intimée ait refusé de donner suite à des offres de preuve pertinentes. Son droit d'être entendu a dès lors été respecté et le grief sera écarté. 7)

La recourante estime ensuite que son licenciement serait abusif. Les reproches formulés à son encontre ne constitueraient que des fautes mineures, qui n'auraient pas eu de conséquences sur l'extérieur et l'image de l'OCIRT et auraient en grande partie été provoquées par l'attitude de « mobbing » de sa collègue à son égard.

a. 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 la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service (art. 21 al. 1 LPAC).

Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC). La période probatoire dure deux ans, sous réserve d'une prolongation (art. 45 al. 1 let. a et 47 al. 1 RPAC). Afin de pouvoir être nommé fonctionnaire, l'employé doit notamment avoir accompli à satisfaction les tâches de sa fonction durant la période probatoire (art. 45 al. 1 let. a RPAC).

b. 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. 21 al. 1 LPAC et art. 21 al. 3 et 22 LPAC a contrario ; ATA/755/2012 du 6 novembre 2012 consid. 4f ; ATA/446/2012 du 30 juillet 2012 consid. 9 ; ATA/217/2012 du 17 avril 2012 consid. 4a ; ATA/739/2010 du 2 novembre 2010 consid. 4a ; ATA/611/2008 du 9 décembre 2008 consid. 5c).

c. Durant la période probatoire, même s'il doit exister un motif justifiant de mettre fin aux rapports de service pour ne pas tomber dans l'arbitraire,

- 14/17 - A/2935/2013 l'administration dispose ainsi 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 le droit d'être entendu, l'interdiction de l'arbitraire, et le respect de l'égalité de traitement et du principe de proportionnalité. La résiliation des rapports de service peut être attaquée devant la chambre administrative, mais compte tenu du large pouvoir d'appréciation laissé à l'autorité compétente, le pouvoir d'examen de celle-ci sera limité, sauf violation des droits et principes constitutionnels, à l'application des délais légaux de congé (ATA/446/2012 du 30 juillet 2012 consid. 9 ; ATA/217/2012 précité consid. 4a ; ATA/611/2008 précité consid. 4d ; MGC 1996/VI A p. 6360-6361).

d. Le principe de la proportionnalité, garanti par l'art. 5 al. 2 Cst., exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés et que ceux-ci ne puissent être atteints par une mesure moins incisive. En outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (ATF 126 I 219 consid. 2c p. 222 et les références citées).

Traditionnellement, le principe de la proportionnalité se compose des règles d'aptitude – qui exige que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé –, de nécessité – qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, l'on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave

aux intérêts privés – et de proportionnalité au sens étroit – qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (ATF 125 I 474 consid. 3 p. 482 ; arrêt du Tribunal fédéral 1P. 269/2001 du 7 juin 2001 consid. 2c ; ATA/735/2013 du 5 novembre 2013 consid. 11). 8)

En l'espèce, la recourante a été engagée à compter du 1er août 2012 et les rapports de service ont ainsi duré plus d'une année. La décision de l'autorité du

E. 15

août 2013 de résiliation avec effet au 30 novembre 2013 respecte le délai de résiliation de trois mois pour la fin d'un mois.

Par ailleurs, la décision de résiliation, qui est intervenue alors que la recourante se trouvait encore en période probatoire, repose sur des motifs d'insuffisance des prestations et d'inaptitude à remplir les exigences du poste, lesquels ont été détaillés lors de l'entretien de service du 4 juillet 2013. Après onze mois d'activité, la recourante distribuait des messages et téléphones aux mauvais destinataires, ne maîtrisait pas Outlook ni le central téléphonique, commettait des erreurs ou des oublis dans l'exécution des procédures de base de la réception, mettait parfois trop longtemps les visiteurs en attente, perdait son énergie en portant son attention sur des sujets non réellement de son ressort, prenait des initiatives sans en référer à sa hiérarchie et minimisait voire niait les problèmes, empêchant toute amélioration.

- 15/17 - A/2935/2013

Or, il ressort non seulement du dossier que l'autorité intimée a illustré les faits reprochés par des exemples concrets et des pièces, mais également que la recourante a reconnu de nombreux manquements. Dès le premier entretien intermédiaire, en février 2013, l'employée a reconnu les faits reprochés, indiquant qu'ils ne se reproduiraient plus et apportant des explications aux problèmes soulevés. Par ailleurs, lors de l'entretien du 5 avril 2013, elle a admis une partie des manquements, comme ses problèmes avec Outlook, puis, le 10 mai 2013, elle a indiqué reconnaître tous ses manquements. Deux mois plus tard, lors de l'entretien de service, elle a à nouveau reconnu ses erreurs, ses oublis et son absence de maîtrise d'Outlook et a admis pouvoir encore confondre des collègues.

Ainsi, les faits mis en avant par l'employeur sont avérés ou admis. La recourante conteste toutefois que ces manquements justifient un licenciement et soutient que ses erreurs auraient été largement provoquées par le comportement de sa collègue.

Les faits reprochés concernent cependant les tâches essentielles de son cahier des charges. L'autorité intimée a attiré son attention sur ses manquements, lui a enjoint de se reprendre et a souligné à plusieurs reprises le caractère crucial du travail à la réception et la nécessité d'un travail sans fautes. Malgré le temps accordé et en dépit de ses engagements à ne plus commettre les mêmes erreurs, les problèmes ont persisté. L'autorité intimée pouvait dès lors retenir que la recourante, qui se trouvait encore en période probatoire, ne donnait pas satisfaction dans l'exercice de sa fonction, de sorte qu'un licenciement était nécessaire afin de préserver le bon fonctionnement de la réception de l'OCIRT.

En outre, il ressort du dossier que ce que la recourante qualifie de « mobbing » correspond en réalité au signalement de ses erreurs par Mme Z_____ à leur hiérarchie, alors qu'elle-même aurait préféré que sa collègue lui en parle directement, sans impliquer leurs supérieurs. Ainsi, lors du premier entretien intermédiaire, Mme X_____ a indiqué qu'elle

aurait souhaité avoir plus d'échanges avec sa collègue, qu'elle appréciait la franchise et qu'elle estimait que les événements n'auraient pas dû remonter jusqu'à la hiérarchie. Au cours des deuxième et troisième entretiens intermédiaires, elle a déploré le manque d'entraide entre collègues et reproché à Mme Z_____ d'avoir accumulé des remarques directement auprès de la hiérarchie plutôt que de lui en faire part, afin de lui permettre de pallier ses erreurs. Finalement, lors de l'entretien de service, la recourante a une nouvelle fois exprimé les mêmes reproches à l'encontre de sa collègue, l'accusant d'avoir fait les choses « très mesquinement ». Il apparaît dès lors que la recourante réproouve la dénonciation de ses erreurs à sa hiérarchie, mais n'a pas été sujette à un harcèlement moral qui serait à l'origine de ses erreurs. La recourante qualifie du reste elle-même, dans son acte de recours, le comportement de Mme Z_____ à son égard de cordial. Par ailleurs, il convient de constater que les manquements de la recourante sont survenus dès le mois d'octobre 2012, soit

- 16/17 - A/2935/2013 avant que ses relations avec sa collègue ne s'enveniment, ce qui confirme que la détérioration de leurs rapports n'est pas à l'origine de son inaptitude à remplir les tâches de sa fonction.

Au vu de ce qui précède, le licenciement prononcé par l'autorité intimée repose sur des motifs avérés ou admis imputables à la recourante et s'opposant à la poursuite des rapports de service, de sorte que l'autorité intimée n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation. Le grief sera écarté. 9)

Dans ces circonstances, la décision de licenciement de l'OCIRT est conforme au droit et le recours de Mme X_____ sera rejeté. 10) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA). Il ne lui sera pas alloué d'indemnité de procédure (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

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