

# **GE\_GERICHTE ATA/81/2022 vom 1. Februar 2022**

GE Cour de justice, 2022-02-01, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_81\\_2022](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_81_2022)

FR: GE\_GERICHTE ATA/81/2022 du 1 février 2022

IT: GE\_GERICHTE ATA/81/2022 del 1 febbraio 2022

## **Regeste**

Résumé: Rejet du recours d'un employé des HUG, en période probatoire, pour prestations insuffisantes. Ces prestations ont été évaluées à plusieurs reprises. Les reproches formulés constituent des motifs qui permettraient aux HUG vu leur large pouvoir d'appréciation de retenir que la continuation des rapports de service n'apparaissait pas opportune.

## **Erwägungen**

### **E. 12**

septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2)

L'objet du litige concerne la conformité au droit de la décision de résiliation des rapports de service du recourant du 23 juin 2020.

a. En tant que membre du personnel des HUG, le recourant est soumis au statut en application de l'art. 1 al. 1 let. e de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) et de l'art. 7 let. e de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 (LEPM - K 2 05). Il est aussi soumis à la LPAC, au règlement d'application de la loi générale relative au personnel de

- 12/18 - A/2549/2020 l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01), à la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15), ainsi qu'au règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État et des établissements hospitaliers du 17 octobre 1979 (RTrait - B 5 15.01).

b. Selon l'art. 4 al. 1 LPAC, le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation. Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC). La nomination en qualité de fonctionnaire intervient au terme d'une période probatoire de deux ans, sous réserve de prolongation de cette dernière (art. 47 al. 1 RPAC ; 5A RTrait ; art. 49 al. 2 statut).

c. Pendant le temps d'essai et la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service moyennant le respect des délais de résiliation ; 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).

d. 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).

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.

En l'espèce, le recourant se trouvait, au moment de la résiliation des rapports de service le 23 juin 2020, au cours de sa seconde année d'emploi, ce dernier ayant débuté le 1er novembre 2018. Il avait en conséquence le statut d'employé en période probatoire. Le délai de résiliation était donc de trois mois pour la fin d'un mois. Notifiée le 23 juin 2020 avec effet au 30 septembre 2020, la résiliation des rapports de service respecte le délai fixé à l'art. 30 al. 3 LPAC.

Signée par le directeur des RH, la décision querellée a été prise par une personne qui en avait la compétence, conformément aux art. 17 al. 6 LPAC et 62 du statut.

La décision de licenciement respecte donc les exigences formelles.

- 13/18 - A/2549/2020 3) a. Conformément à l'art. 5 RTrait, les prestations du nouveau collaborateur font l'objet, au terme de la période d'essai de trois mois et des 1ère et 2ème années probatoires, d'une analyse qui porte notamment sur les capacités, le travail effectué et le comportement du titulaire. Les résultats de l'analyse sont portés à la connaissance du titulaire et discutés au cours d'un entretien avec son chef direct et le supérieur hiérarchique. La formule d'analyse des prestations doit être signée par tous les intéressés. Le titulaire a la possibilité de rédiger une note contestant tout ou partie de l'analyse. Cette note fait partie intégrante du dossier d'analyse (al. 2).

Si les résultats ne sont pas jugés satisfaisants, l'intéressé est avisé par écrit qu'une nouvelle analyse doit être faite dans un délai maximum de douze mois, au plus tard avant la fin de la période probatoire (art. 5 al. 4 let. c RTrait).

b. Contrairement aux fonctionnaires qui ne peuvent être licenciés qu'en présence 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, la présence d'un motif fondé n'est pas nécessaire pour licencier un employé (art. 21 al. 1; 21 al. 3 et 22 LPAC a contrario).

c. L'administration doit jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté par celui-ci pendant la période probatoire, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination s'il s'avère que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service (ATA/1784/2019 du 10 décembre 2019 consid. 5b ; ATA/115/2016 du 9 février 2016 et les arrêts cités). Elle dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. 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/1266/2021 du 23 novembre 2021 consid. 5c et les arrêts cités).

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/1140/2018 du 30 octobre 2018 consid. 5a et les références citées).

d. Une décision est arbitraire au sens de l'art. 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 indiscuté ou lorsqu'elle heurte de 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 lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction

- 14/18 - A/2549/2020 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 144 I 113 consid. 7.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_743/2020 du 30 juin 2021 consid. 2.2).

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 (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_462/2021 du 24 novembre 2021 consid. 3.1.2 ; ATA/545/2021 du 25 mai 2021 consid. 9c ; ATA/1198/2017 du 22 août 2017 consid. 6 et les arrêts cités) 4)

Il convient en premier lieu d'examiner la portée des différents griefs que le recourant soulève dans son recours à l'encontre des intimés, en lien avec des dénonciations qu'il a faites du comportement de sa responsable directe à son égard, de celui du professeur chef du service ainsi que d'une collègue et plus généralement avec le fait que ces plaintes n'auraient pas donné lieu à des enquêtes internes ou à des mesures à l'égard des personnes mises en cause.

Il faut préciser à cet égard que la présente procédure porte exclusivement sur l'examen de la conformité au droit de la décision de résiliation et non sur les faits dénoncés par le recourant, qui n'allègue d'ailleurs pas que ses plaintes seraient en lien avec la décision de résiliation, et qui sont en partie contestés par les intéressés. En outre, il est établi que le recourant ne s'est pas adressé au groupe de protection de la personnalité mis en place par l'autorité administrative afin d'examiner les plaintes en la matière, selon le témoignage du responsable des RH et les déclarations du recourant en audience.

Dans son argumentation, le recourant lui-même reprend abondamment ces faits dans le but de décrire « le contexte qu'il convient de prendre en considération » pour examiner les reproches qui lui sont faits. S'il conclut qu'en raison de ce contexte, la résiliation violerait gravement le sens de la justice et de l'équité, il n'invoque toutefois pas une disposition légale ou un principe constitutionnel qui aurait été violé par les intimés dans leur décision, en lien avec ces faits.

En conséquence, il appert que ces griefs, exorbitants au litige, doivent être écartés.

- 15/18 - A/2549/2020 5)

Le recourant fait grief aux intimés d'avoir pris une décision arbitraire, les critiques à l'égard de ses prestations professionnelles et son inaptitude à remplir les exigences du poste étant contestées.

a. Les prestations professionnelles du recourant ont été évaluées à plusieurs reprises avant l'entretien de service, lors de l'entretien bilan du 8 janvier 2019, le 7 mars 2019 par ses collègues formatrices, le 20 mai 2019 et à nouveau le 28 mai 2019 par ses supérieurs.

Sauf le 7 mars et le 20 mai 2019 où les évaluations étaient en majorité positives, des problèmes ont été relevés lors des autres entretiens, notamment lors de celui ayant eu lieu à l'issue du temps d'essai, lequel avait été jugé peu satisfaisant par la responsable directe, le directeur des RH et le médecin chef du service. Le 28 mai 2019, également, peu après une évaluation majoritairement positive, de nombreux problèmes ayant eu lieu les 23 et 24 mai 2019, lors du travail du recourant à l'accueil, ont été relevés par sa responsable.

À cet égard, le recourant argue que sa formation n'était pas terminée s'agissant des tâches liées à la réception, lesquelles étaient « peu explicites à teneur du cahier des charges » et que la forme et l'organisation de cette formation n'était pas à même de faciliter l'acquisition, de manière satisfaisante, des connaissances nécessaires à cette activité.

Toutefois, auparavant, à deux reprises, le 7 mars 2019 et lors de l'entrevue du 20 mai 2019, le recourant avait affirmé de façon contradictoire à son argumentation développée dans la présente procédure, être tout à fait capable d'assumer seul les tâches de réception.

b. Le recourant fait aussi valoir que son activité à la réception ne représentait que 15 % de son temps de travail et que s'agissant du reste de son cahier des charges, soit de son activité centrale, aucun reproche ne lui avait été fait. En cela, il estime donc que la satisfaction de l'employeur sur 85 % des tâches prévues par son cahier des charges, ce qui n'est au demeurant pas établi, devrait suffire à ce que la résiliation soit considérée comme non fondée.

Le raisonnement du recourant ne saurait être suivi dans la mesure où rien ne permet à l'autorité intimée de renoncer à ce que toutes les tâches prévues par le cahier des charges d'un employé en période probatoire soient effectuées de façon satisfaisante, ou à estimer qu'à court ou moyen terme, cela ne pourra pas être le cas. Rien ne l'oblige non plus à adapter la répartition des tâches en fonction du profil d'un des employés, en réorganisant le fonctionnement de tout un service. La période probatoire a pour but de permettre à l'employeur de s'assurer que l'employé engagé pourra effectuer le travail pour lequel il a été engagé, ce qui n'est pas le cas en l'espèce, au vu des manquements constatés.

- 16/18 - A/2549/2020

c. Aux manquements établis quant aux prestations du recourant, s'ajoute que son comportement dans les interactions avec ses collègues de la réception, ainsi qu'avec les autres collaborateurs des HUG, les médecins et les patients aurait entraîné des problèmes de fonctionnement du service, selon les constatations faites par sa responsable directe et les doléances reçues.

Même si le recourant ne reconnaît pas ces problèmes de comportement, force est de constater que cinq collaboratrices ont dénoncé par courrier du 22 juillet 2019 une situation

tendue et inconfortable qui s'était installée entre le recourant et le reste du groupe administratif et ont demandé l'intervention de la hiérarchie afin de préserver le bon fonctionnement du service. À cet égard, le recourant se contente de contester globalement le contenu de la dénonciation, relevant uniquement que certains collaborateurs n'avaient pas signé le courrier, dont son collègue partageant son bureau et qu'il était « notoire que les employés de la réception étaient hostiles » à son égard ; cette hostilité se serait alors matérialisée par le courrier du 22 juillet 2019. Toutefois, le recourant n'apporte aucun élément concret à l'appui de cette allégation et rien dans le dossier ne vient corroborer la réalité d'une telle hostilité qui aurait été la cause des problèmes de fonctionnement du service.

En conclusion, sur ce point, l'existence des problèmes rencontrés par l'équipe de la réception, dans sa collaboration avec le recourant, doit être considérée comme établie. En revanche, il n'est pas décisif pour l'issue du litige d'établir dans quelle mesure ceux-ci découlent uniquement de l'attitude et du comportement du recourant ou des difficultés apparues dans la formation de celui-ci. Il n'est pas besoin non plus d'instruire plus avant les différentes plaintes reçues de la part d'autres collaborateurs, médecins ou patients, contestées par le recourant, dans la mesure où, s'agissant d'une résiliation en période probatoire, l'existence d'un motif fondé n'est pas nécessaire et qu'il est déjà établi que le bon fonctionnement du service était altéré en raison des problèmes existants entre le recourant et cinq collaboratrices du groupe administratif. 6)

Au vu de ces éléments, force est de constater que les intimés n'ont pas abusé de leur pouvoir d'appréciation en résiliant les rapports de service du recourant en période probatoire. En effet, les reproches formulés constituent des motifs qui leur permettaient, au vu de leur large pouvoir d'appréciation, de retenir que la poursuite des rapports de service n'apparaissait pas opportune.

Partant, la décision de licenciement prise par les HUG en période probatoire s'avère être dénuée d'arbitraire et respecte le principe de la proportionnalité. Elle est ainsi, en tous points, conforme au droit. 7)

Vu ce qui précède, le recours sera rejeté.

- 17/18 - A/2549/2020

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité ne sera allouée à l'autorité intimée, qui dispose d'un service juridique (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/1652/2019 du 16 novembre 2019 consid. 6 ; ATA/201/2018 du 6 mars 2018 consid. 13 et les références citées).

\* \* \* \* \*

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