

GE_GERICHTE ATA/84/2015 vom 20. Januar 2015

GE Cour de justice, 2015-01-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_84_2015

FR: GE_GERICHTE ATA/84/2015 du 20 janvier 2015

IT: GE_GERICHTE ATA/84/2015 del 20 gennaio 2015

Erwägungen

E. 12

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

La recourante sollicite préalablement la mise sur pied d'une expertise médicale, à effectuer par un médecin, spécialiste FMH en psychiatrie, afin de déterminer l'absence d'impact de son trouble anxieux sur son activité professionnelle.

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

- 8/14 - A/3064/2014 prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes (ATF 132 V 368 consid. 3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_236/2014 du 1er juillet 2014 consid. 6.1), 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 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_552/2011 du 15 mars 2012 consid. 3.1). 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 ; 131 I 153 consid. 3 p. 158 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_799/2011 du 20 juin 2012 consid. 6.1 ; 2D_2/2012 du 19 avril 2012 consid. 2.3 ; 2D_51/2011 du 8 novembre 2011 ; 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 consid. 2b).

b. En l'espèce, la chambre administrative dispose d'un dossier complet qui lui permet de trancher le litige et de se prononcer sur les griefs soulevés, en toute connaissance de cause. De surcroît, même à considérer que l'expertise soit totalement favorable à la recourante, ce résultat ne modifierait pas la solution au présent litige. La conclusion préalable de la recourante est en conséquence rejetée. 3)

En tant que membre du personnel des HUG, la recourante est soumise au statut du personnel des HUG, adopté par le Conseil d'administration le

E. 16

décembre 1999 et approuvé par le Conseil d'État le 12 janvier 2000 (ci-après : le statut) en application de l'art. 1er 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 al. 2 let. k de la loi sur les établissements publics médicaux du

19 septembre 1980 (LEPM - K 2 05), au 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), ainsi qu'à la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15).

4) a. Selon l'art. 4 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 fonctionnaire le membre du personnel régulier ainsi nommé pour une durée indéterminée après avoir accompli comme employé une période probatoire (art. 5 LPAC). Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 LPAC).

- 9/14 - A/3064/2014

b. Tout employé est soumis à une période d'essai de 3 mois (art. 57 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).

La nomination en qualité de fonctionnaire intervient au terme d'une période probatoire de 2 ans, sous réserve de prolongation de cette dernière (art. 47 al. 1 RPAC).

c.

Les prestations du nouveau collaborateur font l'objet, au terme de la période d'essai de trois mois et des première et deuxième années probatoires, d'une analyse qui porte notamment sur les capacités, le travail effectué et le comportement du titulaire (art. 5 al. 1 du règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat et des établissements hospitaliers du 17 octobre 1979 - RTrait - B 5 15.01).

L'art. 5 RTrait a pour but de permettre à l'autorité qui emploie une personne de s'assurer de ses compétences avant qu'elle ne soit nommée fonctionnaire et faciliter ainsi le licenciement des personnes ne répondant pas à ses attentes. L'employé est protégé dans la mesure où il a un droit de participation à la procédure, lui permettant de dialoguer avec son employeur. Dès lors qu'il connaît et comprend les raisons d'une éventuelle insatisfaction, il peut améliorer ses prestations (ATA/233/2008 du 20 mai 2008 ; ATA/311/2005 du 26 avril 2005 ; ATA/855/2004 du 2 novembre 2004). 5) a. 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 (art. 20 al. 2 LPAC). Lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, le délai de résiliation est de 3 mois pour la fin d'un mois (art. 20 al. 3 LPAC).

b. L'art. 46 du statut fixe la procédure applicable en cas de licenciement, notamment les modalités relatives à l'entretien de service. Selon l'art. 62 du statut, la direction des HUG est compétente pour procéder à la résiliation des rapports de service d'un employé.

c. L'administration peut renoncer à motiver une décision de licenciement d'un employé, mais doit toutefois remplir cette exigence si celui-ci le requiert (art. 21 al. 1 LPAC).

d. Le licenciement d'un employé 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. L'administration doit pouvoir jauger, au vu des prestations fournies par l'intéressé et le

comportement que celui-ci a adopté pendant la période

- 10/14 - A/3064/2014 probatoire, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination de l'agent public. 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). 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. L'art. 46A statut renvoie, par analogie, aux art. 336c et 336d de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220) 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). 6)

En l'espèce, la recourante a été engagée à compter du 1er octobre 2013. Elle se trouvait dans sa première année de service jusqu'au 30 septembre 2014 et dans sa seconde à compter du 1er octobre 2014. En période probatoire, elle avait un statut d'employée des HUG au sens de l'art. 6 al. 1 LPAC.

En lui communiquant le 8 septembre 2014 sa décision de la licencier pour le 31 octobre 2014, l'autorité intimée a respecté le délai de congé d'un mois, la durée de celui-ci étant déterminée par le moment de la réception du congé (ATF 133 III 517).

À juste titre, la recourante n'invoque pas les dispositions relatives au licenciement en temps inopportun, la période de protection étant échue au moment du licenciement.

En outre, la décision litigieuse a été prise par l'autorité compétente.

7)

Durant le temps d'essai et la période probatoire, le licenciement peut être donné à un employé sans que l'employeur ne doive justifier de motifs fondés.

- 11/14 - A/3064/2014 8)

La recourante considère que la décision prise à son encontre est arbitraire.

a. Une décision de licencier un employé est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. 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'occurrence, les prestations de la recourante ont fait l'objet, au terme de la période d'essai de trois mois d'une analyse, conformément à l'art. 5 RTrait.

Dès la première évaluation, un certain nombre de difficultés ont été mises en avant, notamment une absence d'intégration et une certaine rigidité dans le comportement de l'employée à l'égard de collègues. L'évaluation globale, définie comme étant « bonne », avait cependant impliqué la fixation d'objectifs, dont seule la moitié a été atteinte lors de l'évaluation de juin 2014, à l'instar de l'acquisition des procédures institutionnelles de travail ou l'amélioration des connaissances qui n'ont été qualifiés que d' « objectifs partiellement atteints ». S'ajoute une évaluation, en juin 2014, largement plus défavorable que la première. L'EEDC de juin 2014 est qualifiée d' « inacceptable », soit au-dessous de « peu satisfaisant ». Seul le critère du volume des prestations est estimé « ok pour la fonction ». Les huit autres critères sont jugés au mieux « ok pour la fonction » et « à améliorer », au pire « insuffisant ». Même le critère « engagement, motivation » est évalué « à améliorer », quand bien même les réels efforts pour satisfaire les exigences demandées sont reconnus à la recourante. Les lacunes ne sont pas systématiquement liées à des difficultés relationnelles ou à l'anxiété, contestée. Ainsi, les manquements dans les procédures institutionnelles (commandes, remboursement de frais, demandes d'autorisation...) ou le défaut de connaissances des interlocuteurs privilégiés, notamment les cadres de proximité sur le site, sont sans lien avec l'anxiété alléguée par l'employeur et dont les conséquences sont contestées par l'intéressée. De même, le critère de l'organisation du travail est jugé « à améliorer », la recourante étant qualifiée de souvent débordée par le travail demandé et manquant de bon sens pratique.

Par ailleurs, même à suivre la recourante dans le fait que le trouble anxieux n'a aucune incidence sur ses relations professionnelles, force est de constater que les liens interpersonnels semblent difficiles. Lors du premier entretien déjà, soit

- 12/14 - A/3064/2014 après trois mois seulement, les HUG relevaient qu'ils avaient été interpellés par trois personnes, sans toutefois que le contenu de ces interventions ne soit précisé. Dans le second entretien, il est fait référence à la nécessité d'organiser deux médiations sur les neuf mois d'activité, requalifiées plutôt d' « entretiens » par la recourante, en l'absence d'une personne formée à la médiation pour mener les discussions. L'employée reconnaît toutefois l'existence de soucis de communication avec certaines personnes, même si elle indique avoir été victime d'une certaine animosité personnelle et d'agressivité. Compte tenu du nombre de difficultés énoncées par les HUG dans leur première, puis dans leur seconde évaluation, du fait que les difficultés sont apparues dans les trois premiers mois déjà, qu'elles se sont confirmées dans les six mois ultérieurs, qu'elles sont constatées non pas par la seule supérieure de l'intéressée mais proviennent, dès le début, de sources diverses, que les objectifs fixés pour le neuvième mois n'ont été que partiellement atteints, la décision des HUG ne heurte, en tout état de cause, pas de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité, et n'apparaît pas arbitraire dans son résultat.

De surcroît, les HUG jouissent 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).

Pour le surplus, la décision contestée respecte les principes de proportionnalité. 9)

Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté. Un émolument de CHF 1'000.- sera mis à charge de la recourante (art. 87 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 (ATA/755/2012 du 6 novembre 2012). * * * * *

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