

GE_GERICHTE ATA/905/2003 vom 9. Dezember 2003

GE Cour de justice, 2003-12-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_905_2003

FR: GE_GERICHTE ATA/905/2003 du 9 décembre 2003

IT: GE_GERICHTE ATA/905/2003 del 9 dicembre 2003

Regeste

Résumé: Licenciement avec effet immédiat d'une employée suite à une altercation.

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

Lorsqu'une personne est engagée pour occuper une fonction permanente au sein de l'administration cantonale, elle a le statut d'employé aux termes de l'article 6 de la LPAC. Au terme d'une période probatoire de trois ans, le Conseil d'État peut nommer l'intéressé fonctionnaire (art. 47 du règlement relatif au personnel de l'administration cantonale du 24 février 1999 - B 5 05.01 - RLPAC).

E. 3

En l'espèce, la recourante était en période

- 7 -

probatoire au moment de son licenciement. Seules sont ainsi applicables les dispositions relatives aux employés, contenues dans les textes précités.

E. 4

et art. 21 al. 1 LPAC). L'employé doit préalablement être entendu par l'autorité compétente, et peut demander que le motif de la résiliation lui soit communiqué.

b. Contrairement à la notion de "motifs objectivement fondés", celle de "justes motifs" n'est pas définie par la loi. Selon la doctrine, le licenciement immédiat pour justes motifs doit être considéré comme le pendant de celui visé à l'article 337 du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO - RS 220). Le concept de justes motifs, commun aux deux types de résiliation implique que, d'après les règles de la bonne foi, les rapports de travail ne peuvent être poursuivis. Dans le cadre de ces motifs de résiliation, l'administration est également tenue de respecter le principe de la proportionnalité (RDAF 1995, p. 421 et ss).

c. Enfin, quand bien même la notion de "justes motifs" doit être interprétée de façon moins large que celle de "motifs objectivement fondés" (Mémorial du Grand Conseil 1996/IV p. 6361), ceux-ci sont autant d'indices qui permettent de considérer que les rapports de travail ne peuvent plus être poursuivis. Ainsi, le tribunal de céans a considéré que des insuffisances d'ordre relationnel ayant pour incidence une impossibilité de travailler en équipe, étaient susceptibles de constituer des raisons graves justifiant le licenciement du fonctionnaire au

sens de l'article 23 LPAC et qu'elles pouvaient donc fonder le licenciement d'un employé en période probatoire (ATA P.I du 16 novembre 1999). L'incompatibilité existante entre la personne de l'agent et ses tâches au sein du service est également de nature à fonder une décision de licenciement pour justes motifs (ATF H. du 29 septembre 1998 et les références citées; P. MOOR, L'organisation des activités administratives et les biens de l'État, vol. III, Berne 1992, p. 351 et les références citées).

E. 5

Les rapports de service sont régis par des dispositions statutaires (art. 3 al. 4 LPAC) et le CO ne s'applique plus à titre de droit public supplétif à la

- 8 -

question de la fin des rapports de service (Mémorial des séances du Grand Conseil, 1996, VI p. 6360). Le licenciement d'un employé est donc uniquement soumis au droit public et doit respecter les droits et principes constitutionnels, tels que le droit d'être entendu, l'égalité de traitement, l'interdiction de l'arbitraire et la proportionnalité (eodem loco p. 6351 et les références citées; ATA D. R. du 18 avril 2000, P. I. du 16 novembre 1999 et S. du 10 novembre 1998).

E. 6

Reste à examiner si le congé est arbitraire au sens de l'article 9 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101). Le fait que le Tribunal fédéral n'ait pas reconnu au principe de l'interdiction de l'arbitraire une portée plus étendue que sous l'empire de l'article 4 de l'ancienne Constitution fédérale de la Confédération suisse du 29 mai 1874 (aCst) ne conduit pas à une nouvelle restriction du pouvoir d'examen du tribunal de céans qui reste donc identique à celui qu'il a exercé dans le passé (cf. ATA D. R. et P. I. précités).

Selon une définition traditionnelle, une décision est arbitraire lorsqu'elle viole gravement une règle de droit ou un principe juridique clair et indiscuté ou lorsqu'elle contredit de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité (ATF 128 I 177 consid. 2 p. 182).

E. 7

Comme le département l'a précisé lors de la comparution personnelle des parties, le licenciement est fondé uniquement sur le comportement de Mme G _____ lors de l'altercation avec Mme N _____.

a. L'attitude qu'a eue la recourante lors de cet épisode, décrite d'une manière concordante par M. M _____, dans son courrier du 27 novembre 2002 ainsi que par M. C _____ dans la déclaration qu'il a signée, produite par l'intimé, était inadmissible. En effet, alors que son supérieur hiérarchique tentait de tirer au clair un conflit relationnel apparaissant *prima facie* de peu d'importance, elle a interrompu la discussion lorsqu'elle a vu Mme N _____ et s'est rendue vers sa collègue qu'elle a rudoyée.

Même si l'on retient la version des faits de Mme G _____, la conclusion serait similaire : son supérieur hiérarchique lui aurait demandé de ne pas quitter le bureau - ce qui semble parfaitement adéquat au vu de la situation - et la recourante serait malgré tout

- 9 -

partie. Plutôt que de se rendre à l'extérieur pour prendre l'air, ce qu'elle indique avoir désiré faire, elle s'est rendue à la cafétéria où elle aurait "simplement poussé Mme N _____".

Ce comportement en lui-même, et toujours à suivre la thèse de la recourante, est celui qui a déclenché l'altercation.

Ainsi, le Tribunal administratif constate que le licenciement prononcé ne viole pas le principe de l'arbitraire. L'administration ne peut garder à son service des personnes ayant des réactions aussi imprévisibles, réagissant à des peccadilles. Face à ce problème de comportement, aucune autre mesure ne pouvait être envisagée. En particulier, le déplacement dans un autre service n'aurait pas été adéquat, ce genre de comportement pouvant se reproduire.

b. Il en résulte dès lors que le département était fondé à licencier la recourante avec effet immédiat, cette décision ne violant pas le principe de l'interdiction de l'arbitraire, ni celui de la proportionnalité.

Les conclusions de la recourante tendant à ce que le tribunal constate que la décision de licenciement du 28 novembre 2002 serait contraire au droit et propose sa réintégration, seront ainsi rejetées.

E. 8

Il n'y a pas lieu d'examiner les conclusions de la recourante tendant au versement d'une indemnité pécuniaire au sens de l'article 31 alinéa 3 LPAC. En effet, l'employé en période probatoire ne peut prétendre à un tel versement puisque celui-ci est réservé aux seuls fonctionnaires (ATA P. du 28 septembre 1999; H. du 24 novembre 1998).

Enfin, les prétentions de la recourante en paiement d'une indemnité en application analogique des articles 336a alinéa 2 et 337c alinéa 3 CO ainsi que pour tort moral sont irrecevables dès lors que le CO n'est plus applicable à titre de droit public supplétif (Mémorial du Grand Conseil 1996 IV 6360; ATA P. précité).

E. 9

Le recours sera rejeté, dans la mesure où il est recevable, et la décision querellée confirmée.

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante (art. 87 LPA).

- 10 -