

GE_GERICHTE ATA/96/2014 vom 18. Februar 2014

GE Cour de justice, 2014-02-18, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_96_2014

FR: GE_GERICHTE ATA/96/2014 du 18 février 2014

IT: GE_GERICHTE ATA/96/2014 del 18 febbraio 2014

Regeste

Résumé: La résiliation des rapports de services d'une employée, durant la période probatoire, est conforme au droit dans la mesure où elle n'a pas contesté les manquements qui lui étaient reprochés et où les motifs du licenciement lui ont été communiqués. Dès lors que la recourante n'a pas poursuivi les démarches proposées par le groupe de confiance, la question de l'existence d'un harcèlement psychologique n'a pas lieu d'être examinée.

Erwägungen

E. 12

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

Aux termes de l'art. 65 al. 1 LPA, l'acte de recours contient, sous peine d'irrecevabilité, la désignation de la décision attaquée et les conclusions du recourant.

Selon la jurisprudence constante, les conclusions doivent être complétées dans le cadre du délai de recours. Au-delà de celui-ci, elles sont irrecevables (ATA/34/2014 du 21 janvier 2014 ; ATA/757/2012 du 6 novembre 2012 ; ATA/99/2012 du 21 février 2012 ; ATA/12/2012 du 10 janvier 2012 ; ATA/153/2010 du 9 mars 2010).

En l'espèce, la recourante a recouru auprès de la chambre de céans par acte du 20 avril 2012, agissant en personne, concluant formellement : - « au paiement des salaires encore dus au 30 juin 2012 ; - à une indemnité de six mois de salaire pour licenciement infondé ; - une indemnité pour tort moral, du fait du harcèlement subi, de CHF 50'000.- ».

Toutefois, dans son complément au recours du 31 août 2012, la recourante a pris, cette fois-ci sous la plume de son avocate, les conclusions formelles suivantes :

« Préalablement : - Entendre les parties et ouvrir des enquêtes ; - Ordonner la production de l'intégralité du dossier du Service des ressources humaines concernant Mme X_____ ; - Impartir à Mme X_____ un délai pour le dépôt d'une liste de témoins.

Principalement : - Annuler la décision de la Direction générale de l'action sociale du 23 mars 2012 ; - Dire et constater que la décision de licenciement de la Direction générale de l'action sociale du 23 mars 2012 est contraire au droit ; - Proposer la réintégration de Mme X_____.

- 20/25 - A/1149/2012

A défaut : - Condamner la Direction générale de l'action sociale à payer à Mme X_____ une indemnité équivalente à six mois de salaire fixe, avec intérêts à 5% à compter du 30 juin 2012.

En tous les cas : - Allouer à la recourante une indemnité à titre de participation aux honoraires de son conseil. »

En l'espèce, bien que les conclusions de la recourante diffèrent entre l'acte de recours du 20 avril 2012 et celui du complément au recours du 31 août 2012, seul ce dernier étant rédigé par un professionnel du droit, il convient d'admettre, pour éviter tout formalisme excessif, que même si cela ne ressort pas des conclusions formelles de son recours, elle s'oppose par celui-ci à son licenciement et souhaite obtenir l'annulation de la décision du 23 mars 2012. D'autre part, dès lors que la conclusion en vue de l'octroi d'une indemnité pour tort moral ne figure plus dans le second acte, il y a lieu de considérer qu'elle a été retirée, une diminution des conclusions en cours de procédure étant admissible. 3)

La recourante sollicite de la chambre de céans qu'elle ordonne, pour compléter l'instruction, la production du dossier administratif de l'ancienne assistante du directeur du service, cas échéant qu'elle en prenne connaissance d'office, afin d'établir les circonstances du départ de celle-ci à la retraite suite au harcèlement psychologique qu'elle aurait subi de son supérieur.

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 132 II 485 consid. 3.2 p. 494 ; 127 I 54 consid. 2b p. 56; 127 III 576 consid. 2c p. 578 ; 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 p. 158 ; 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 consid. 2b). Le droit d'être entendu ne contient pas non plus d'obligation de discuter tous les griefs et moyens de preuve du recourant ; il suffit que le juge discute ceux qui sont pertinents pour l'issue du litige (ATF 133 II 235 consid. 5.2 p. 248 ; 129 I 232 consid. 3.2 p. 236 ; Arrêts du Tribunal fédéral 1C.424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2 ; 2C.514/2009 du 25 mars 2010 consid. 3.1).

En l'espèce, la chambre de céans renonce à procéder à l'acte d'instruction sollicité, dans la mesure où il n'est pas de nature à influencer sur l'issue du litige et qu'elle dispose de tous les éléments nécessaires pour statuer en connaissance de cause. 4)

La recourante est soumise à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (LPAC - B 5 05), ainsi qu'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). Engagée dès le 1er juillet 2010, soit depuis moins de deux ans au moment de la résiliation des rapports de service le 23 mars 2012, la recourante avait le statut d'employée et se trouvait en période probatoire (art. 5 LPAC et 45 al. 1 let a contrario RPAC).

a. A teneur de l'art. 21 al. 1 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. Selon l'art. 20 al. 3 LPAC, 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.

b. Les membres du personnel de l'État sont néanmoins protégés contre les risques d'une résiliation en temps inopportun des rapports de service, les art. 336c et 336d CO étant applicables par analogie (art. 44A RPAC).

L'art. 336c al. 1 let. b de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220) 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.

En l'espèce, la recourante a été en arrêt de travail pour cause de maladie dès le 1er septembre 2011. La période de protection s'est étendue jusqu'au 30 novembre 2011 et la décision de licenciement du 23 mars 2012 est intervenue hors cette période. Le délai de résiliation du contrat de travail a, par conséquent, été respecté.

- 22/25 - A/1149/2012

c. La loi ne prévoit pas d'autres conditions pour le licenciement d'employés, alors que les fonctionnaires 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 (art. 22 LPAC). Durant la période probatoire, l'administration dispose ainsi d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Elle 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/214/ 2013 du 9 avril 2013 ; ATA/50/2013 du 29 janvier 2013 et les références citées).

d. 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 (al. 1 let. a). Le tribunal de céans ne peut ainsi pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (al. 2). 5)

La recourante estime que son licenciement est contraire au droit et, en particulier, à l'obligation de l'autorité d'engagement de protéger sa personnalité. Elle se plaint également d'une violation de son droit d'être entendue, dès lors qu'il n'a pas été tenu compte dans le cadre de son licenciement du grief de « mobbing » allégué dans son courrier du 2 mars 2012, d'une violation du principe d'interdiction de l'arbitraire, la fin des rapports de services étant motivée par une volonté d'éluder la question du harcèlement psychologique au sein du service, ainsi que d'une violation du principe de la proportionnalité, dans la mesure où la question d'un changement de poste n'a pas été évoquée dans la procédure de licenciement, alors même que cela avait été recommandé par son médecin traitant.

En l'espèce, il ressort du dossier, en particulier des EEDP des 16 septembre 2010 et 31 mars 2011, ainsi que de l'entretien de service du 25 janvier 2012 et de plusieurs témoignages, que si les qualités et prestations professionnelles de la recourante donnaient entière satisfaction à sa hiérarchie durant les trois premiers mois de son contrat, tel n'a pas été le cas par la

suite. La recourante n'a d'ailleurs pas contesté les manquements qui lui étaient reprochés. Malgré le soutien de ses supérieurs et la mise en place de solutions destinées à lui permettre d'atteindre les objectifs fixés, notamment l'organisation de formations internes et externes, ses progrès n'ont pas été à la hauteur des espérances de la direction du service. Dès lors que la recourante avait le statut d'employée et non de fonctionnaire, l'autorité disposait d'un large pouvoir d'appréciation quant à l'inopportunité de poursuivre les rapports de travail. Le motif de son licenciement lui a par ailleurs été dûment communiqué.

Dans ces circonstances, bien que la recourante souffrait de dépression, la décision du 23 mars 2012 est conforme au droit et l'autorité intimée n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en licenciant la recourante.

- 23/25 - A/1149/2012

Le grief invoqué par la recourante d'une violation de son droit d'être entendue, dans la mesure où l'autorité n'aurait pas pris en considération ses allégations de « mobbing » dans le cadre de la décision de résiliation des rapports de travail, doit être écarté. En effet, la recourante a été informée du déroulement de l'entretien de service du 25 janvier 2012, des motifs y ayant conduit et de l'intention de son employeur de la licencier. Elle a pu s'exprimer et faire part de ses observations par courrier du 2 mars 2012 à la suite de cet entretien de service, valablement conduit hors sa présence conformément à l'art. 44 RPAC, avant que la décision du 23 mars 2012 ne soit prise. Par ailleurs, conformément aux principes constitutionnels rappelés précédemment (consid. 3), l'autorité n'a l'obligation de discuter tous les moyens de preuves et griefs soulevés par l'intéressé que s'ils sont susceptibles de modifier son opinion ou d'influer sur l'issue du litige, ce qui n'a pas été le cas en l'occurrence dès lors que, bien qu'aucun motif n'eut été nécessaire pour résilier les rapports de service, la seule insuffisance des prestations professionnelles de la recourante justifiait son licenciement ordinaire en qualité d'employée.

Les griefs de violation des principes de l'interdiction de l'arbitraire et de proportionnalité seront également écartés. En effet, aucun élément du dossier ne permet de retenir, comme l'allègue la recourante, que son licenciement serait intervenu en vue d'éviter la question de l'existence d'un éventuel harcèlement psychologique à son égard. D'autre part, dès lors que la recourante avait le statut d'employée et non celui de fonctionnaire, l'autorité n'était pas tenue, préalablement à la résiliation, de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale pouvait correspondre à ses capacités (art. 21 al. 3 LPAC). 6)

La recourante se plaint d'avoir fait l'objet, depuis le mois de septembre 2010, de harcèlement psychologique de la part de son supérieur hiérarchique direct, ce qui serait l'unique cause de la dégradation de son état de santé et constituerait le réel motif de son licenciement, sans que l'autorité n'ait réagi.

a. A teneur de l'art. 2B LPAC, il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel (al. 1). Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité (al. 2). Les modalités sont fixées par règlement (al. 3).

b. Le règlement relatif à la protection de la personnalité à l'Etat de Genève (RPPers - B 5 05.10) décrit notamment le rôle du groupe de confiance et les démarches envisageables de celui-ci, que peuvent saisir librement et en tout temps d'une part tout collaborateur qui, dans sa relation de travail avec d'autres personnes, estime rencontrer d'importantes difficultés qui

pourraient notamment constituer du harcèlement psychologique ou sexuel et, d'autre part, l'autorité d'engagement ou les ressources humaines (art. 12 RPPers). Le personnel de l'Etat - 24/25 - A/1149/2012 est régulièrement informé quant à l'existence de ce groupe et ses compétences (art. 5 RPPers).

c. En l'espèce, la recourante allègue avoir été victime de « mobbing » de la part de son chef depuis le mois de septembre 2010 déjà. Bien qu'elle ait été informée de l'existence du groupe de confiance dès le début des rapports de travail, elle ne s'y est adressé que lors de son arrêt de travail en septembre 2011 et n'a pas poursuivi les démarches qui lui étaient alors proposées. Dans ces circonstances, il n'apparaît pas nécessaire de déterminer dans quelle mesure la recourante s'est ouvert au sujet des difficultés qu'elle rencontrait auprès de la responsable ressources humaines du service. Par conséquent, la question de l'existence d'un harcèlement psychologique n'a pas lieu d'être examinée plus avant dans le cadre de la présente procédure. 7)

Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté. Un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée.

* * * * *

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