

GE_GERICHTE A/1083/2016 vom 2. Mai 2017

GE Cour de justice, 2017-05-02, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_1083_2016

FR: GE_GERICHTE A/1083/2016 du 2 mai 2017

IT: GE_GERICHTE A/1083/2016 del 2 maggio 2017

Erwägungen

E. 1

La fondation des parkings (ci-après : la fondation) est une fondation de droit public ayant son siège à Genève et ayant pour but d'encourager la construction et l'exploitation des parcs de stationnement. !!

E. 2

Suite à un processus de recrutement, ayant eu lieu durant le mois d'août 2015, et lors duquel les candidats ont été avertis que leur comportement et leur « savoir-être » seraient évalués, Monsieur A_____ a été engagé par la fondation comme agent de contrôle du stationnement. !!

E. 3

Le contrat d'engagement de M. A_____, daté du 2 octobre 2015, prévoyait un temps d'essai de trois mois, commençant le 1^{er} octobre 2015 et se terminant le 31 décembre 2015. Durant cette période, le délai de congé était de sept jours pour la fin d'une semaine. Suite à cela, l'intéressé a signé le 14 octobre le cahier des charges lié à sa fonction et, le 16 octobre 2015, il a prêté serment devant le Conseil d'État. !!

E. 4

L'engagement de l'intéressé débutait par une période de formation d'un mois. Durant celle-ci, M. A_____ a été évalué chaque semaine par les formateurs et intervenants, le contenu de ces évaluations étant reporté par ceux-ci dans un tableau de suivi hebdomadaire. !! Ce document avait une portée interne et M. A_____ n'y a pas eu accès avant sa production dans le cadre de la présente cause. Les formateurs y relevaient de manière récurrente que l'intéressé dérangeait le processus de formation par ses bavardages et « s'écoutait trop ». Il posait des questions qui n'étaient pas toujours sensées, voire hors sujet, sans écouter les réponses. Il avait été averti oralement à plusieurs reprises. Sa tendance au bavardage était relevée semaine après semaine. Il n'avait pas de motivation à faire du sport et trouvait toujours des excuses pour faire le minimum. L'évaluation de son comportement n'était pas favorable. Dès la semaine du 19 au 23 octobre, il avait été relevé que le profil de l'intéressé ne correspondait pas du tout à celui du poste.

E. 5

Le 2 novembre 2015, chaque recrue de la volée de M. A_____ a été convoquée à un entretien individuel de bilan intermédiaire prévu le 6 novembre 2015. !!

E. 6

Le 6 novembre 2015, lors dudit entretien, la fondation, représentée par Monsieur B_____, directeur du service du stationnement, son adjoint de direction Monsieur C_____, ainsi

que Madame D_____, responsable des ressources humaines, a signifié à M. A_____ son intention de mettre fin aux relations de travail.![endif]>![if> Au terme de cette réunion, l'intéressé s'est ainsi vu remettre en main propre une lettre de licenciement, la résiliation du contrat prenant effet au 15 novembre 2015. Il n'avait pas le profil requis pour le poste d'agent au contrôle du stationnement. Il avait trente jours pour faire recours auprès du Bureau de la fondation (ci-après : le bureau).

E. 7

Le 10 novembre 2015, Monsieur E_____, directeur général de la fondation, a reçu l'intéressé qui avait sollicité de pouvoir exposer son point de vue à propos de son licenciement dans la perspective d'une reconsidération de cette décision, injustifiée aux yeux de ce dernier.![endif]>![if>

E. 8

Par courrier recommandé du 1^{er} décembre 2015, M. A_____ a recouru auprès du bureau contre la décision de licenciement précitée, à laquelle il s'opposait.![endif]>![if> Il ne comprenait pas les raisons de son licenciement qui ne reposait sur aucun motif objectif. Le 14 octobre 2015, au moment de la signature de son cahier des charges, ses supérieurs l'avaient félicité de ses résultats et, à l'issue de son mois de formation, son responsable lui avait affirmé ne rien avoir à lui reprocher. Il avait également réussi tous les examens finaux. Il contestait ne pas correspondre au profil du poste et demandait de se voir préciser par écrit ce qui lui était reproché pour qu'il puisse se déterminer en toute connaissance de cause. Il se plaignait de ne pas avoir été préalablement consulté, ainsi que le statut de la fondation l'exigeaient. De plus, certains de ses collègues n'avaient pas obtenu le nombre de points requis à l'examen théorique et avaient cependant été engagés, ce qui violait le principe d'égalité de traitement. Depuis son licenciement, son état de santé s'était dégradé. Il se référait à un certificat médical qu'il avait adressé à la fondation en date du 9 novembre 2015, de teneur inconnue puisque non produit par les parties.

E. 9

Le 23 décembre 2015, il a constitué un avocat pour la défense de ses intérêts, lequel a requis le droit de consulter le dossier, qui lui a été transmis le 30 décembre 2015, et de compléter le recours de son mandant. ![endif]>![if>

E. 10

Le 1^{er} février 2016, suite à son courrier du 1^{er} décembre 2015, M. A_____ a été reçu, en présence de son conseil, par Monsieur F_____, représentant du bureau de la fondation. La semaine suivante, les évaluateurs de l'intéressé, MM. B_____ et C_____ ont également été entendus. ![endif]>![if>

E. 11

Le 22 février 2016, le bureau de la fondation, sous la plume de son président, a écrit à M. A_____. Donnant suite à l'audition de ce dernier, il estimait que le processus de licenciement s'était déroulé conformément au statut du personnel de la fondation, version 2.0, du 8 décembre 2008, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2009 (ci-après : le statut). Par conséquent, il décidait de valider la décision du 6 novembre 2015. ![endif]>![if> Ce courrier ne mentionnait pas de voies de droit.

E. 12

Par acte posté le 11 avril 2016, M. A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre les décisions des 6 novembre 2015 et 22 février 2016. Il concluait « sous suite de frais et dépens » principalement à ce que la chambre administrative constate la nullité de la décision du 22 février 2016, subsidiairement à l'annulation de cette dernière ainsi que de celle du 6 novembre 2015 et, plus subsidiairement, à la constatation que le congé était abusif ou injustifié. Il concluait soit à la réintégration de M. A_____ à son poste, soit au paiement d'une indemnité équivalant à six mois de salaire. Le courrier du 22 février 2016 ne répondait pas aux griefs qu'il avait invoqués dans son recours du 1^{er} décembre 2015. Ce même courrier n'indiquait pas les voies de recours de sorte que, s'il était considéré comme une décision, celle-ci serait nulle ou annulable. Si la fondation maintenait la décision de licenciement, il sollicitait de la chambre administrative de pouvoir compléter le présent recours.

E. 13

Le 13 mai 2016, la fondation a conclu au rejet du recours « sous suite de frais et dépens ». L'entrevue du 6 novembre 2015 était consécutive à une annonce de l'un des responsables de formation faite le 2 novembre 2015, selon laquelle toutes les recrues étaient convoquées à cette date pour un entretien individuel de bilan intermédiaire. Au début de ladite entrevue, les responsables avaient indiqué au recourant que la fondation envisageait de le licencier au motif que son comportement inattentif et perturbateur, soit son « savoir-être », ne correspondait pas au profil requis pour le poste d'agent de contrôle du stationnement. Des explications lui avaient été données en rapport avec l'évaluation faite pendant son parcours de formation. Il lui avait ensuite été donné la possibilité de se déterminer et il avait alors longuement expliqué avoir voulu « jouer un rôle », lequel s'était manifestement avéré inadéquat. En particulier, il n'avait pas réalisé qu'il perturbait la classe et avait admis avoir posé des questions dont il connaissait les réponses, tout en précisant avoir agi dans l'intérêt collectif. Ces éléments n'avaient pas suffi pour permettre la continuation des rapports de travail et, à la suite de cela, la lettre de licenciement lui avait été notifiée. La notification irrégulière de la décision du 22 février 2016 n'avait causé aucun préjudice à son destinataire, ce dernier ayant saisi l'instance compétente dans le délai imparti par la législation, de sorte qu'il ne pouvait pas se prévaloir d'un vice de forme invalidant ladite décision. La décision du 6 novembre 2015 avait été valablement notifiée, même si elle indiquait par erreur que l'employé licencié pouvait recourir auprès du bureau alors que dans le cadre d'un licenciement durant le temps d'essai, la seule voie de recours possible était auprès de la chambre administrative. Le recourant n'avait pas agi dans le délai imparti auprès de la cour de céans mais auprès dudit bureau, de sorte que le « recours » avait été traité comme une demande de reconsidération facultative. Étant donné que la fondation avait donné une chance au recourant de se déterminer avant de rendre la décision du 22 février 2016 confirmant le licenciement et que cette décision avait fait l'objet d'un recours auprès de la chambre administrative, M. A_____ n'avait pas été lésé par l'irrégularité de la première décision du 6 novembre 2015. Dès lors qu'il poursuivait l'objectif de s'assurer que le droit d'être entendu du recourant n'avait pas été violé et de statuer sur sa demande de reconsidération, le courrier du 22 février 2016 valait décision. L'acte que l'intéressé avait adressé à la chambre administrative le 11 avril 2016 constituait un recours contre cette décision qui était valable à la forme. La procédure suivie pour le licencier le 6 novembre 2015, n'avait pas contrevenu à son droit d'être entendu. En effet, avant de recevoir sa lettre de licenciement, le recourant avait été reçu par la direction de la

fondation. Lors de cette entrevue, les raisons dudit licenciement lui avaient été expliquées de manière détaillée, fondées sur les constats relevés dans son évaluation de formation, et il avait eu l'occasion de se déterminer sur ces éléments. Quelques jours plus tard, il avait été également entendu par le directeur général de la fondation, auquel il avait eu l'occasion d'exposer son point de vue sur son licenciement. Par la suite, dans le cadre d'une procédure de reconsidération facultative, le bureau l'avait encore une fois reçu. Le contrat de travail avait été résilié durant le temps d'essai et dans le respect du délai de congé de sept jours, de sorte que la question du licenciement injustifié ne se posait pas. De plus, il ressortait de la fiche d'évaluation de M. A _____, datée du 11 novembre 2015 et produite à l'appui des déterminations, que celui-ci n'avait pas le « savoir-être » requis pour le poste. En effet, de nombreux reproches, notamment de bavardage, d'inattention ou de manque de motivation à faire du sport, avaient été émis par ses évaluateurs. Partant, la résiliation du contrat, durant le temps d'essai, au motif qu'il ne possédait pas le profil requis n'allait pas à l'encontre de la législation en vigueur.

E. 14

Le 13 juin 2016, le recourant a répliqué. L'intimée considérait, de manière contraire à la bonne foi, que le recours était irrecevable du fait qu'il avait été adressé à une autorité incompétente alors que l'erreur de notification était imputable à la fondation, étant souligné qu'au moment du premier recours, il n'était pas représenté par un avocat. Son droit d'être entendu avait été violé car personne ne l'avait informé au préalable de l'objet de l'entretien du 6 novembre 2015. Il était dès lors certain qu'il s'agissait de lui communiquer son affectation. Préalablement, personne ne l'avait averti de l'appréciation de sa hiérarchie ou de ce que son comportement n'était pas celui qui était attendu. Lors de l'entretien du 1^{er} décembre 2015, le directeur général s'était borné à reprendre uniquement comme explications les éléments figurant dans le rapport d'évaluation du 11 novembre 2015, or, les personnes ayant rédigé cette fiche d'évaluation n'avaient pas été entendues avant l'audition du recourant. Par ailleurs, aucun retour ne lui avait été fait concernant ce qui était attendu de lui en classe. En tout état, il contestait les griefs qui lui étaient reprochés car sa formation théorique, lors de laquelle il avait obtenu de bons résultats aux examens, s'était achevée avant son licenciement et que la mise en pratique s'était bien déroulée, sans qu'aucun reproche ne lui ait été fait. Le licenciement apparaissait dès lors arbitraire ou à tout le moins disproportionné.

E. 15

Une audience de comparution personnelle des parties s'est déroulée le 28 novembre 2016, après un premier report. Celles-ci ont persisté dans leur position. La fondation était représentée par M. B _____, M. C _____ et Monsieur G _____, adjoint du chef de poste. Selon ces derniers, l'office cantonal de l'emploi avait soumis à la fondation une liste de candidats potentiels. Avant d'être engagés, ceux-ci étaient auditionnés et testés sur le plan de leur aptitude physique. Les nouveaux employés suivaient une formation administrative durant six à sept semaines, suivie d'une formation sur le terrain où ils étaient accompagnés par un agent expérimenté. La volée 2015 avait été suivie par M. C _____ comme responsable de formation et par M. G _____ comme chef de classe. Ce dernier était chargé de procéder à l'évaluation hebdomadaire de tous les candidats, tâche qu'il effectuait en complétant un tableau informatique dont il soumettait les éléments chaque semaine à M. C _____. L'objectif de cette période consistait à former les agents sur le plan administratif, mais également à observer leur comportement et leur savoir être vis-à-vis de leurs

collègues, de leur hiérarchie et des usagers. Il importait à la fondation d'engager des agents aptes à adopter un comportement ou une attitude objective dans le constat des faits. Les agents nouvellement employés n'étaient pas tenus au courant des constats effectués par leurs responsables au cours de la période. S'il arrivait que des remarques leur soient adressées sans attendre, c'était en rapport avec des problèmes exigeants une intervention immédiate. Tel avait été le cas vis-à-vis du recourant qui dérangeait les autres par ses bavardages ou ses interventions intempestives lors de présentations. Après trois semaines, les constats dressés à son sujet avaient apporté suffisamment d'éléments pour qu'un terme soit mis à son engagement mais un délai supplémentaire d'observation avait été décidé. Le 2 novembre 2015, tous les collaborateurs en formation avaient été convoqués pour être entendus le 6 novembre 2015 par MM. C_____ et B_____. Ils étaient au courant dès leur engagement qu'un entretien de bilan se tiendrait à l'issue de leur formation. Deux jours avant le 6 novembre 2015, MM. C_____ et G_____ avaient présentés à M. B_____ le journal d'évaluation qui comportait leurs conclusions négatives quant à l'engagement de l'intéressé. Il avait été décidé de mettre un terme à l'engagement mais d'attendre l'issue de la séance du 6 novembre 2015 et les explications de celui-ci pour décider de lui remettre la lettre de licenciement qui avait été préparée. Lors de l'entretien, M. C_____ avait présenté au recourant ces constats et ces conclusions. La parole avait été donnée à ce dernier qui s'était montré surpris des reproches qui lui étaient adressés, ayant l'impression d'avoir bien fait. Quant au recourant, il avait été surpris par l'annonce de licenciement que la fondation lui avait faite le 6 novembre puisque le 14 octobre 2015, il avait été félicité par les personnes précitées pour les résultats de ses prestations aux examens théoriques. Il contestait que M. C_____ lui ait adressé des remarques pour qu'il arrête de bavarder ou d'intervenir de manière intempestive durant la formation théorique. L'entretien du 6 novembre 2015 n'avait duré que quelques minutes. Selon lui, la décision de se séparer de lui était liée à l'intervention d'une ex-copine qui travaillait dans le service et qui lui en voulait. Pour les représentants de la fondation, ces derniers éléments n'avaient rien à voir avec le contentieux. Cinq personnes de la volée du recourant avaient été pareillement licenciées. Si M. B_____ avait félicité l'intéressé le 14 octobre 2015, c'était qu'il ignorait l'existence d'éléments négatifs constatés par les formateurs. Si MM. C_____ ou G_____ en avaient fait de même, le premier avait également rajouté que rien n'était acquis.

E. 16

Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté.![endif]>![if>

E. 17

Un émoulement de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera allouée à l'intimée, conformément à la jurisprudence en la matière (ATA/785/2016 du 20 septembre 2016). ![endif]>![if> * * * * *

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