

# GE\_GERICHTE A/1149/2012 vom 18. Februar 2014

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

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_1149\\_2012](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_1149_2012)

FR: GE\_GERICHTE A/1149/2012 du 18 février 2014

IT: GE\_GERICHTE A/1149/2012 del 18 febbraio 2014

## Regeste

; DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE ; EMPLOYÉ PUBLIC ; PÉRIODE D'ESSAI ; RAPPORTS DE SERVICE ; RÉSILIATION ; DROIT D'ÊTRE ENTENDU ; HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE | 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. | LPA.65; Cst.29; LPAC.21; LPAC.22

## Erwägungen

### E. 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. 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. 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'éluder 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 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.