

GE_GERICHTE A/1275/2024 vom 3. September 2024

GE Cour de justice, 2024-09-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_1275_2024

FR: GE_GERICHTE A/1275/2024 du 3 septembre 2024

IT: GE_GERICHTE A/1275/2024 del 3 settembre 2024

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE;PÉRIODE D'ESSAI;LICENCIEMENT ADMINISTRATIF | Recours d'un employé d'une commune contre la résiliation de son contrat de travail, à l'issue de la prolongation de la période probatoire. La commune avait considéré que le lien de confiance était irrémédiablement rompu sur la base des motifs négatifs d'un avertissement puis d'évaluations antérieurs, ainsi que sur le constat que l'employé ne s'était pas remis en cause, en particulier durant le prolongement de la période probatoire. Lesdits motifs résultaient du dossier et constituaient un obstacle objectif à la continuation des rapports de travail. Le comportement et les prestations de l'employé ayant été jugés insatisfaisants dans leur ensemble, la commune n'avait pas à envisager une autre mesure. Le licenciement n'était dès lors pas arbitraire ni disproportionné, de sorte que la commune n'avait pas abusé de son large pouvoir d'appréciation. Recours rejeté. | sp-commune.83; sp-commune.84

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ ■ E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 ■ LPA ■ E 5 10).

E. 2

Les parties sollicitent préalablement l'audition de plusieurs membres du personnel de la commune comme témoins. Le recourant considère également que l'intimée a omis de tenir compte de ses déclarations et ainsi violé son droit d'être entendu.

E. 2.1

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 le droit pour les parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 148 II 73 consid. 7.3.1). Le droit d'être entendu comprend aussi le droit pour la personne intéressée de produire ou obtenir la production des preuves pertinentes. Il n'empêche toutefois pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient pas l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1).

E. 2.2

En l'espèce, le recourant a pu s'exprimer avant la résiliation de ses rapports de travail au sujet des motifs de son licenciement, comme prévu par les normes applicables, exposées ci-après. Le fait que l'intimée n'a pas donné foi à ses explications ne viole pas son droit d'être entendu, dès lors qu'il a eu l'occasion de faire valoir son point de vue en toute connaissance de cause. Le droit d'être entendu du recourant n'a pas non plus été violé par l'absence d'audition contradictoire. L'intimée n'a en effet pas à proprement parler procédé à l'audition de témoins, mais s'est fondée sur les évaluations et l'avertissement figurant dans son dossier, dans le cadre desquels le recourant et d'autres membres du personnel ont pu être entendus. Il est relevé que par ce biais, le recourant a pu à chaque fois s'exprimer sur les reproches qui lui étaient faits. Il n'a pour le surplus pas requis de l'intimée une quelconque audition avant qu'elle ne prenne la décision querellée. En ce qui concerne les auditions sollicitées par les parties devant la chambre de céans, elles visent à établir ou infirmer dans le détail les manquements reprochés au recourant ou le comportement fautif que ce dernier impute à ses supérieurs. Or, une telle instruction n'est pas nécessaire, dès lors que, conformément au développement qui suit, les éléments figurant déjà au dossier, parmi lesquels l'avertissement et les évaluations susmentionnés, étayaient suffisamment ce point. Les requêtes des parties dans ce sens doivent dès lors être rejetées.

E. 3

Le recourant tient la résiliation de ses rapports de travail pour arbitraire et disproportionnée. Il sollicite sa réintégration, subsidiairement le versement d'une indemnité.

E. 3.1

Selon l'art. 61 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (al. 1 let. a) et pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (al. 1 let. b). Les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (al. 2). Il y a en particulier abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou lorsqu'elle viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire, l'égalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATF 143 III 140 consid. 4.1.3).

E. 3.2

Selon le statut du personnel de la ville du Grand-Saconnex du 13 décembre 2021 (LC 23 151 ; ci-après : le statut), applicable aux personnes membres du personnel (art. 1), la personne employée est engagée, à temps complet ou partiel, pour occuper une fonction permanente et accomplir une période probatoire de trois ans (art. 2). Aux termes de l'art. 13 du statut, pour pouvoir être nommée en qualité de fonctionnaire, la personne employée doit avoir occupé la fonction au service de la ville durant la période probatoire de trois ans (ch. 1). Peuvent seules être nommées des personnes offrant toutes garanties de moralité et qui satisfont aux exigences de la fonction (ch. 3). Si la nomination ne s'avère pas possible, le conseil administratif peut soit prolonger la période probatoire pour une durée maximum de six mois, soit résilier l'engagement selon les modalités prévues aux art. 83 ss du statut. Dans les deux cas, la personne concernée peut demander à être entendue par la personne exerçant la fonction de secrétaire général, qui l'informerá des motifs (ch. 4). Le conseil administratif est l'autorité compétente pour prononcer la fin des rapports de travail et des rapports de service (art. 83 ch. 1 du statut). Dès la deuxième année, le rapport d'une

personne employée peut être librement résilié, de part et d'autre, deux mois à l'avance pour la fin du mois (art. 84 ch. 1 et 2 du statut). Lorsque la résiliation est le fait de l'employeur, la personne employée doit être entendue par la personne exerçant la fonction de secrétaire général et être informée des motifs de la résiliation conformément à l'art. 87 du statut (ch. 3). Selon cette disposition, en cas de décision de résiliation des rapports de travail concernant les personnes employées et celles nommées fonctionnaires, la personne membre du personnel est convoquée à un entretien de service qui a pour objet les motifs de résiliation ou les manquements aux devoirs du personnel (ch. 1 1^{re} phrase). Aux termes de l'art. 95 du statut, la personne membre du personnel avec le statut d'employé peut recourir auprès de la chambre administrative contre la résiliation de ses rapports de travail s'ils ont été résiliés contrairement au droit (al. 1). L'autorité judiciaire peut fixer une indemnité en tenant compte de toutes les circonstances, mais dont le montant ne peut dépasser un mois du dernier traitement brut à l'exclusion de tout autre élément de rémunération ou toute autre indemnité de quelque nature qu'elle soit (al. 2).

E. 3.3

Lorsque le droit applicable ne fait pas dépendre le licenciement de conditions matérielles, l'autorité dispose d'un très large pouvoir d'appréciation. Dans un tel cas, la cour cantonale n'est fondée à intervenir qu'en cas de violation des principes constitutionnels tels que l'égalité de traitement et l'interdiction de l'arbitraire. En particulier, le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé ; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (arrêts du Tribunal fédéral 8C_40/2022 du 15 juillet 2022 consid. 4.4 ; 8C_146/2018 du 7 décembre 2018 consid. 4.2 ; 8C_577/2014 du 8 octobre 2015 consid. 2.3 ; 8C_182/2013 du 7 novembre 2013 consid. 2.2). L'administration doit jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté par celui-ci pendant la période probatoire, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination s'il s'avère que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service (arrêt du Tribunal fédéral 8C_182/2013 précité). Durant la période probatoire, même s'il doit exister un motif justifiant de mettre fin aux rapports de service pour ne pas tomber dans l'arbitraire, l'administration dispose d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Ce large pouvoir d'appréciation permet le recrutement d'agents répondant véritablement aux besoins du service. Les communes disposent d'une très grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elles entretiennent avec leurs agents (ATA/449/2016 du 31 mai 2016 consid. 5a). Ainsi, l'autorité communale doit bénéficier de la plus grande liberté d'appréciation pour fixer l'organisation de son administration et créer, modifier ou supprimer les relations de service nécessaires au bon fonctionnement de celle-là, questions relevant très largement de l'opportunité et échappant par conséquent au contrôle de la chambre administrative (ATA/890/2015 du 1^{er} septembre 2015 consid. 5b). L'administration reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment le droit d'être entendu, l'interdiction de l'arbitraire, le respect de l'égalité de traitement et des principes de la proportionnalité et de la bonne foi (ATA/398/2019 du 9 avril 2019 consid. 6b ; ATA/408/2017 du 11 avril 2017). Saisie d'un recours pour

résiliation des rapports de service durant la période probatoire, la chambre administrative dispose donc, sauf violation des droits et principes constitutionnels, d'un pouvoir d'examen limité à l'application des délais légaux de congé (ATA/398/2019 précité consid. 6b).

E. 3.4

En l'espèce, il est constant que la décision de résiliation des rapports de travail du recourant a été prise par l'autorité compétente, dans les délais prévus par le statut, après que l'employé a pu s'exprimer au sujet des motifs de son licenciement devant le secrétaire général. L'intimée a considéré que le lien de confiance avec le recourant était irrémédiablement rompu au vu de l'absence d'amélioration de son comportement et de ses prestations professionnelles depuis l'avertissement du 31 août 2023 puis l'évaluation du 10 octobre 2023, ce malgré la prolongation de la période probatoire. L'employé ne s'était pas remis en question et les relations avec son supérieur, qu'il avait cherché à discréditer alors que rien ne pouvait lui être reproché, s'étaient dégradées. La commune a fondé son avis sur les motifs dudit avertissement ainsi que les rapports d'évaluation des 10 octobre 2023 et 10 janvier 2024. Or, il résulte effectivement de ces éléments que le comportement et la qualité du travail du recourant, ainsi que ses relations avec son supérieur, ont régressé à partir de l'été 2023, sans amélioration, ni avant ni durant la prolongation de la période probatoire. Le recourant a en substance reconnu ce qui lui était reproché à la base de son avertissement et dans le cadre de son évaluation du 10 octobre 2023. En janvier 2024, il a contesté les manquements qui lui étaient imputés, blâmant son supérieur et certains de ses collègues, ce que ces derniers, dont les déclarations ont été recueillies à cet égard, ont cependant réfuté. Le recourant argue vainement que les reproches retenus contre lui n'étaient fondés que sur l'opinion de son responsable. Non seulement le rapport d'évaluation du 10 janvier 2024, dans la mesure où il était contesté, a été confirmé par les deux employés entendus. Mais en outre, il a été rédigé par le chef du service, lequel avait également lui-même relevé d'autres manquements antérieurement. Les motifs de la décision querellée résultent ainsi du dossier, qui n'a contrairement à l'avis du recourant pas à être complété. Ils constituent un obstacle objectif à la continuation des rapports de travail, dès lors qu'ils rendent compréhensible la raison pour laquelle l'intimée a souhaité mettre un terme au contrat de l'employé. Le fait qu'il ait donné satisfaction jusqu'au printemps 2023 et qu'il ne se soit pas entendu avec celui qui est devenu son supérieur en septembre de la même année n'y change rien. La décision querellée n'apparaît donc pas arbitraire. En arguant que ses allégations devraient être retenues faute pour l'intimée de les avoir contestées individuellement, le recourant omet que la chambre de céans instruit les faits d'office, sans être limitée par les allégués et offres de preuves des parties (art. 19 LPA). La décision querellée ne contrevient pas non plus au principe de proportionnalité. La période probatoire du recourant avait en effet déjà été prolongée. Contrairement à la position qu'il défend, les reproches de l'intimée ne se limitaient pas à sa mauvaise entente avec son supérieur, à laquelle il aurait pu être remédié par le biais d'une médiation. Son comportement et ses prestations ont en effet été jugés insuffisants dans leur globalité, sans qu'il ne remette en cause son attitude, de sorte qu'à ce stade de son engagement, l'intimée pouvait considérer que la poursuite des rapports de travail ne répondrait pas au besoin du service sur le long terme. Elle n'avait donc pas, sous l'angle du principe de la proportionnalité, à envisager une autre mesure que le licenciement. Le recourant se prévaut indument d'une atteinte à la personnalité. Le fait qu'il aurait effectué des tâches hors de son cahier des charges et subi une surcharge de travail, outre que cela est réfuté par les pièces au dossier, ne constitue pas une telle atteinte. Celle-ci ne résulte pas non plus de l'existence d'un conflit avec son supérieur, le recourant n'alléguant pas que

ce dernier s'en est pris à son intégrité physique ou psychique. Il est en tous les cas établi que l'intimée n'a pas fautivement provoqué, notamment en tolérant une telle atteinte, une régression du professionnalisme et des prestations du recourant, dont elle serait ensuite prévalue pour justifier son licenciement en violation des règles de la bonne foi (ATF 125 III 70 consid 2a). L'intimée n'a en conclusion pas abusé de son très large pouvoir d'appréciation en décidant de mettre fin aux rapports de travail du recourant. Celui-ci n'est dès lors pas fondé à obtenir sa réintégration, que le statut ne prévoit en outre pas dans l'hypothèse d'un licenciement contraire au droit, ni le versement d'une indemnité, qui n'aurait de toute manière pas pu, quoi qu'il en dise, excéder un mois du dernier traitement. Mal fondé, le recours sera rejeté.

E. 4

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant, qui ne peut se voir allouer une indemnité de procédure (art. 87 LPA). Compte tenu des conclusions du recours, la valeur litigieuse est supérieure à CHF 15'000.- (art. 112 al. 1 let. d de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 - LTF - RS 173.110). * * * * *

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