

GE_GERICHTE A/2116/2015 vom 20. Januar 2014

GE Cour de justice, 2014-01-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_2116_2015

FR: GE_GERICHTE A/2116/2015 du 20 janvier 2014

IT: GE_GERICHTE A/2116/2015 del 20 gennaio 2014

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE ; STAGE ; RAPPORTS DE SERVICE ; RÉSILIATION ; MOTIF | Motif de résiliation dans le cadre d'une formation d'agent de détention. Le recourant, stagiaire depuis le 20 janvier 2014, a été absent pour cause de maladie entre le 31 mars et le 30 juin 2014 et, entre-temps, pour cause d'accident non professionnel dès le 10 juin 2014. Ces circonstances permettent déjà d'admettre qu'un motif de licenciement existe, sans qu'il soit nécessaire de déterminer si elles sont ou non imputables à une faute du recourant. En effet, l'absence ininterrompue du recourant / de plus d'une année au moment de la décision de résiliation / a mis fin au motif d'engagement en qualité de stagiaire de celui-ci, dans la mesure où son aptitude à acquérir correctement une formation dans la durée prévue par son stage et à exercer une activité d'appui dans le cadre de celui-ci, afin d'assurer le bon fonctionnement du service, faisait défaut. Le recourant ne prétend d'ailleurs pas que son absence soit due à un manquement de l'intimé. Au contraire, il a expressément indiqué qu'à partir du 10 juin 2014 celle-ci était due à une enthésopathie du pied droit, sans avoir communiqué la date d'une possible reprise de son activité. Dans ces conditions, il ne peut être fait grief à l'intimé, qui remplit une mission d'intérêt public et doit veiller au bon fonctionnement de ses services, d'avoir considéré que le recourant n'était plus apte à poursuivre son stage et d'avoir consécutivement renoncé à ses services. C'est par conséquent sans arbitraire que l'autorité a résilié les rapports de service pour ce motif. | LPA.61; LPA.65.al1; LPA.65.al2; LPAC.1.al1.letc; LPAC.9.al2; LPAC.12.al1; LPAC.21; RPAC.44A; RPAC.75.al1; RPAC.75.al2; RPAC.82; CO.336c.al1.letb; Cst.9

Erwägungen

E. 1

ère course de patrouilles : 4.6

E. 2

ème test : 5.7

E. 3

ème test CD : 3.0 TTI ABS Évaluation OCD 5.3 Note finale de l'école genevoise 3.69
Quant aux deux courriels, datés du 26 mars 2014 et adressés à des responsables de la formation, ils relevaient les manquements de l'intéressé, d'une part, lors de sa quatrième journée cellulaire du 24 mars 2014 et, d'autre part, aux cours TTI. S'agissant de la journée cellulaire, la collaboratrice surveillante reprochait à l'intéressé d'être une personne peu confiante, dissipée, manquant d'initiative et n'acceptant pas les critiques. Il avait notamment refusé une tâche et n'était pas intervenu lors d'une altercation avec un détenu, l'intéressé s'étant « caché derrière [elle] ». S'agissant des cours TTI, le collaborateur instructeur exposait les difficultés rencontrées par l'intéressé à intégrer le programme et lui

reprochait d'être peu attentif et incapable de respecter les consignes données. Il s'était notamment blessé en privilégiant la force sur la technique lors des exercices de frappe, ce contrairement aux consignes. De même, il n'avait pas écouté les indications de prudence lors d'un exercice de contrainte, blessant son partenaire d'entraînement. Devant les griefs formulés à son encontre, l'intéressé avait avoué être dyslexique. 8) Par courrier du 21 novembre 2014, le Dr D_____, médecin associé en santé-travail du SPE, a informé les RH du DSE avoir évalué la situation médicale de M. A_____. L'arrêt de travail qui se poursuivait actuellement était motivé par des affections médicales de natures différentes. Néanmoins, la poursuite de celui-ci semblait disproportionnée par rapport au motif médical invoqué. Pour cette raison, l'intéressé allait être reçu par une psychologue, afin d'évaluer si des interactions avec le milieu professionnel pouvaient jouer un rôle dans la poursuite de l'arrêt de travail. 9) Suite à une convocation du 23 décembre 2014, un entretien de service s'est tenu le 22 janvier 2015. L'objectif de cet entretien était d'entendre l'intéressé au sujet de son inaptitude à remplir les exigences de la fonction d'agent de détention stagiaire (échec à la formation cantonale genevoise, cours TTI et stage cellulaire insatisfaisants), ainsi que sur son absence pour maladie sans interruption depuis le 31 mars 2014 l'empêchant de suivre sa formation. Ces manquements étaient susceptibles de conduire à la résiliation des rapports de service. 10) Par courrier du 27 janvier 2015, l'OCD a transmis à l'intéressé le compte rendu de cet entretien, lui accordant un délai pour retourner le document signé et accompagné de ses éventuelles observations. À teneur de celui-ci, l'intéressé s'y était présenté seul et avait été reçu par M. C_____ et Mme B_____. Il leur avait indiqué être victime de mobbing de la part des collègues et qu'un instructeur TTI avait tenu des propos déplacés à son égard. Il ne souhaitait cependant pas communiquer le nom de ces personnes. Il affirmait ne pas se plaire à la prison de Champ-Dollon, l'établissement ne correspondant pas à sa vision du métier. Il n'avait pas fait part de ses griefs auparavant car il craignait de se mettre les personnes concernées à dos et ses moniteurs ne lui avaient pas inspiré davantage de confiance. Il en avait toutefois parlé à une responsable de la formation auprès de laquelle il avait sollicité son transfert et était étonné qu'on ne lui donne pas une nouvelle chance dans un autre établissement. Mme B_____ avait rappelé à l'intéressé l'avoir reçu suite à sa demande de transfert et qu'à cette occasion elle l'avait clairement informé que les stagiaires étaient affectés dans les établissements selon les besoins de service. Le souhait de l'employeur de résilier les rapports de service avait été communiqué à l'intéressé, qui ne remplissait pas les conditions pour poursuivre sa formation à la prison de Champ-Dollon, ni dans un autre établissement de l'OCD. 11) Par courrier du 11 février 2015, M. A_____ s'est exprimé sur le compte rendu en question. Son absence n'était pas due à une maladie mais à un accident, soit une enthésopathie du pied droit. S'agissant des reproches portant sur ses prestations insuffisantes et de son inaptitude à remplir les exigences du poste, il rappelait sa réussite aux deux premiers tests de la formation. Le troisième était un test surprise dont il ignorait le résultat. Toutefois, il paraissait que plus de la moitié de sa promotion avait été mise en échec et une séance de rattrapage avait été organisée. En raison de son absence, il n'avait pas pu repasser ledit test. Quant aux cours TTI, ceux-ci ne lui posaient pas de problèmes mais il remettait en question la manière dont il avait été traité par l'une des formatrices en charge du poste. Celle-ci l'avait, sans raison, réprimandé devant tout le monde. De même, lors de la journée du 24 mars 2014, il avait été en binôme avec une collègue « exécrationnelle et notamment (sic) connue du milieu pour son caractère difficile ». Celle-ci avait exercé du « harcèlement » à son encontre. Elle avait notamment eu un comportement inapproprié envers les détenus, comportement avec lequel l'intéressé avait

exprimé son désaccord, ce qui lui avait valu des menaces de la part de cette collègue. Dans cette situation de « mobbing », il n'était pas en possession de tous ses moyens et son refus de participer à l'une des interventions s'expliquait par son opposition à l'acte de « tabasser un détenu à trois ». Pour ces raisons, il réfutait les critiques relatives à sa performance lors de cette journée. Par ailleurs, après ces faits, il s'était rendu compte qu'il n'était plus bienvenu au sein de la brigade. Il avait notamment été traité de « sale gauchiste » et « cerise sur le gâteau » et on lui avait dit « d'arrêter de mater les détenus ». À cette époque, il n'en avait pas parlé avec ses moniteurs car il ne pensait pas que cela arrangerait sa situation. Tous ces événements avaient eu un impact négatif sur sa santé. Le sport l'avait aidé à y faire face mais il avait malheureusement eu un accident qui nécessitait encore de suivre des séances chez un physiothérapeute. Lors de son engagement, il avait été prévu qu'il soit muté dans un autre centre de détention que Champ-Dollon. Pour cette raison, il s'était rapidement manifesté pour que l'affectation qui lui avait été proposée soit respectée. Ainsi, il contestait la décision de résilier ses rapports de service, dans la mesure où il n'avait pas eu l'occasion de faire preuve de ses compétences dans un autre établissement malgré ses démarches. Il précisait que les graves incidents à Champ-Dollon durant cette période de formation devaient être pris en considération. Pour le surplus, il refusait de signer le compte rendu de l'entretien de service du 22 janvier 2015. 12) Par décision du 11 mai 2015, le conseiller d'État en charge du DSE a résilié les rapports de service de l'intéressé pour le 31 juillet 2015. Les motifs qui avaient incité ses supérieurs à demander la résiliation de ses rapports de service lui étaient connus, puisqu'ils lui avaient été communiqués, notamment, lors de l'entretien de service que l'intéressé avait eu avec sa hiérarchie le 22 janvier 2015. À cette occasion, elle lui avait exposé qu'il ne remplissait pas les conditions pour poursuivre sa formation en raison de ses prestations insuffisantes et de ses absences. Le conseiller d'État avait pris connaissance des remarques de l'intéressé du 11 février 2015, lesquelles n'étaient cependant pas de nature à remettre en cause la détermination de sa hiérarchie. La décision a été déclarée exécutoire nonobstant recours. 13) Par courrier du 18 juin 2015, complété par acte du 24 juin 2015 dans le délai imparti par le juge délégué, M. A_____, agissant seul, a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision précitée. Il a demandé l'« annulation aux arguments invoqués pour justifier [son] licenciement » et à « être placé dans un autre établissement pénitencier (sic) afin de pouvoir y effectuer [son] stage de formation ». Les arguments invoqués pour justifier son licenciement étaient « totalement fallacieux » et ne tenaient pas compte des circonstances extrêmement difficiles et typiques de la prison de Champ-Dollon. Pour le surplus, il se référait à son courrier du 11 février 2015 qui était joint au recours. 14) Dans ses observations du 31 août 2015, le DSE a conclu au rejet du recours dans la mesure où il était recevable. La décision respectait le délai de résiliation légal tout comme le droit d'être entendu de l'intéressé. L'absence continue de celui-ci depuis le 31 mars 2014 et ses prestations insuffisantes dans le cadre de sa formation et de son stage avaient conduit à la résiliation des rapports de service. Les allégations de mobbing étaient réfutées et l'argumentation de l'intéressé reposant essentiellement sur sa demande de transfert et le climat de travail n'était pas déterminante et ne pouvait en tout état remettre en cause le bien-fondé de la décision. Enfin, le DSE relevait que, malgré son absence continue de plus de douze mois, l'intéressé avait perçu l'intégralité de son indemnité et ce, jusqu'au 31 juillet 2015, soit la fin effective des rapports de service. 15) Le 30 octobre 2015, par l'intermédiaire d'un avocat nouvellement constitué, M. A_____ s'est déterminé sur les observations du DSE. Il contestait avoir échoué à l'école genevoise de formation, dans la

mesure où, d'une part, étant en incapacité de travail pour maladie et accident non professionnel, il n'avait pas pu effectuer la totalité des cours TTI et se présenter à l'examen final. D'autre part, s'agissant du troisième test écrit dont il sollicitait la production, il n'avait jamais reçu les résultats et n'avait pas pu se présenter à la séance de rattrapage, en violation du principe de l'égalité de traitement. Par ailleurs, lors de ses trois premières journées cellulaires, il avait obtenu de bonnes appréciations de ses supérieurs. Lors de la journée du 24 mars 2014, il avait été mis en binôme avec une collègue ayant fait preuve à son encontre d'un comportement inadmissible, qui l'avait empêché de répondre de manière optimale aux objectifs fixés. L'appréciation du DSE sur sa capacité à poursuivre et achever sa formation portait sur une période extrêmement courte et ne tenait pas compte de la période d'incapacité de travail alors que celle-ci était justifiée médicalement. Il a produit un rapport médical daté du 12 août 2014 et établi par le Dr E_____, portant sur l'IRM de son arrière-pied droit qui confirmait une enthésopathie ou aponévrosite d'insertion. Les motifs de résiliation des rapports de travail n'étaient dès lors pas avérés, de sorte que la décision litigieuse était contraire au droit. De manière formelle, le recourant a conclu, préalablement, à sa comparution personnelle, et principalement, à l'annulation de la décision et à sa réintégration au sein d'un autre établissement pénitencier. En cas de refus de procéder à cette réintégration, il a conclu au versement d'une indemnité correspondant à six fois son dernier traitement brut comprenant le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés, avec intérêts à 5 % à compter du 31 juillet 2015. 16) Le 11 janvier 2016, le DSE a produit le troisième test écrit de l'intéressé pour lequel il avait obtenu la note de « 3 ». 17) Une audience de comparution personnelle des parties s'est tenue le 26 janvier 2016, en présence de M. A_____, assisté de son conseil, et de MM. F_____, juriste, et G_____, chef de service des RH auprès de l'OCD, représentant le DSE. a. M. A_____ a déclaré qu'à partir de son accident du mois de juin 2014, il avait informé son employeur quant à son incapacité de suivre les cours TTI et de passer les examens. S'agissant de la journée cellulaire du 24 mars 2014, il niait s'être caché derrière sa collègue et expliquait qu'il se trouvait simplement derrière elle lors d'une altercation verbale avec un détenu qu'elle avait provoqué. Le détenu avait été maîtrisé par un autre collègue et son stagiaire. Hormis pour cette journée, il avait toujours reçu de très bonnes appréciations. S'agissant des reproches de l'instructeur TTI, il admettait avoir, malgré sa motivation, de la peine dans les techniques d'auto-défense, n'en ayant pas pratiquées auparavant. Ses prestations n'étaient toutefois pas catastrophiques, il faisait notamment les clés comme on lui demandait, même s'il admettait être dyslexique en ce sens que sous le coup du stress il pouvait confondre la gauche et la droite. Il ne se souvenait pas pour quelle raison son camarade avait été blessé mais il contestait ne pas avoir écouté les instructions. Il était courant que dans ces exercices des stagiaires soient blessés. Les deux gardiens qui avaient rédigé les courriels du 26 mars 2014 appartenaient à la même brigade et il estimait avoir été stigmatisé par l'un en raison des problèmes avec l'autre. Il maintenait avoir été victime de mobbing par les gens de cette brigade. S'agissant de sa dyslexie, ce problème n'avait jamais été soulevé auparavant, que ce soit lors des examens médicaux ou après. On ne lui avait jamais posé de question à ce sujet. Il a précisé que lors de son recrutement, il devait être affecté à un autre établissement pénitentiaire. Tant une responsable de la formation que Mme B_____ lui avaient dit faire tout leur possible pour lui trouver un autre lieu de détention. Il n'avait ensuite pas reçu de nouvelles à ce sujet. b. Les représentants du DSE ont expliqué que, dans la mesure où la procédure de résiliation des rapports de service avait été engagée, le SPE n'avait pas donné suite à une visite de l'intéressé auprès d'un psychologue. Il n'y avait pas eu de séance de

rattrapage pour le troisième test écrit, les résultats ayant été maintenus de manière définitive. L'intéressé n'avait dès lors pas eu la note minimale de « 4 » à celui-ci, cette note n'étant toutefois pas éliminatoire. Il fallait au moins une moyenne de « 4 » pour réussir sa formation. Par ailleurs, il n'était pas contesté qu'en raison de son accident du mois de juin 2014, l'intéressé ne pouvait pas participer aux cours TTI. Des séances ou cours de rattrapage TTI pour des stagiaires en incapacité de travail pour maladie ou accident n'étaient pas proposés. S'agissant de la note finale de « 3.69 », celle-ci s'expliquait par l'utilisation de coefficients : coefficient « 1 » pour chacune des deux courses de patrouilles, coefficient « 2 » pour chacun des trois tests, coefficient « 2 » pour le cours TTI et coefficient « 1 » pour l'évaluation OCD. Cette dernière évaluation était faite par un maître de stage et concernait les interactions du stagiaire avec ses collègues et les détenus dans le cadre de son stage cellulaire. Le recourant avait reçu la note « 0 » pour le cours TTI, du fait de son absence. S'agissant de la journée du 24 mars 2014, il n'était pas contesté que les appréciations antérieures à celle-ci étaient bonnes. L'intéressé s'était toutefois caché derrière sa collègue lors de cette journée, ce qui était révélateur d'un comportement que l'on devait absolument éviter dans le cellulaire. Par ailleurs, il n'y avait aucun rapport d'incident qui relatait les faits survenus ce jour entre la gardienne et le détenu. S'agissant des cours TTI, l'apprentissage des techniques d'intervention n'avait pas pour vocation de revenir blessé de ces séances. Ces techniques avaient notamment pour objectif de mettre sous pression et stress les apprenants afin d'évaluer leur comportement dans une situation qui serait difficile. M. G_____ a indiqué que l'année 2014 était une année très difficile pour Champ-Dollon et que le stress en cellulaire était bien plus grand que dans ces formations. Il s'inquiétait donc qu'un stagiaire dyslexique sous stress puisse devenir gardien. Selon M. F_____, la dyslexie de l'intéressé avait contribué aux mauvaises prestations de celui-ci lors de sa formation TTI. Ce n'était toutefois pas un seul point qui avait conduit à la fin des rapports de service, mais l'ensemble des éléments. Le DSE a produit des courriels du 22 avril 2014 et 6 mai 2014 de Mme B_____ relatif à la demande de transfert de l'intéressé. Selon le courriel du 6 mai 2014, dont l'intéressé a admis le contenu, celui-ci avait indiqué ne pas être en mesure de reprendre le travail tant qu'une solution de mobilité n'avait pas été trouvée. Le DSE a précisé que ce n'était pas la responsable de la formation qui décidait de l'affectation des stagiaires. Lors du recrutement, l'affectation n'était jamais indiquée aux futurs stagiaires. En 2014 et au regard des événements survenus en hiver, Champ-Dollon avait particulièrement eu besoin d'effectifs donc aussi de nouveaux stagiaires. 18) Dans ses observations finales du 25 février 2016, M. A_____ a persisté dans ses conclusions. Qualifier ses prestations d'insuffisantes en se basant notamment sur le déroulement d'une seule journée cellulaire, et en faisant ainsi abstraction des bonnes attestations obtenues dans le cadre de cette formation, apparaissait disproportionné. Par ailleurs, il était discriminé en raison de son incapacité, dans la mesure où il s'était vu attribuer la note de « 0 » pour le cours TTI du fait de son absence, alors que cette incapacité de travail était attestée médicalement. 19) Par ses observations finales du 26 février 2016, le DSE a produit la fiche d'évaluation de l'OCD portant sur la période du 20 janvier 2014 au 7 février 2014. À teneur de cette fiche, l'intéressé avait eu une moyenne de « 5.3 » qui s'expliquait par les notes de « 5 » pour les postes de « ponctualité » et « tenue » et les notes de « 5.5 » pour les postes de « politesse », « esprit de groupe », « participation » et « initiative ». La pièce produite et les déclarations lors de l'audience du 26 janvier 2016 n'étaient toutefois pas de nature à modifier sa position. 20) Par courrier du 10 mars 2016, la chambre administrative a informé les parties de ce que la cause était gardée à juger. 21) Pour le reste, les arguments des parties

seront repris, en tant que de besoin, dans la partie en droit ci-après. EN DROIT 1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable sous cet angle (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). 2) a. L'acte de recours contient, sous peine d'irrecevabilité, la désignation de la décision attaquée et les conclusions du recourant (art. 65 al. 1 LPA). Il contient également l'exposé des motifs, ainsi que l'indication des moyens de preuve. Les pièces dont dispose le recourant doivent être jointes. À défaut, la juridiction saisie impartit un bref délai au recourant pour satisfaire à ces exigences, sous peine d'irrecevabilité (art. 65 al. 2 LPA). b. Compte tenu du caractère peu formaliste de cette disposition, il convient de ne pas se montrer trop strict sur la manière dont sont formulées les conclusions du recourant. Le fait que les conclusions ne ressortent pas expressément de l'acte de recours n'est pas, en soi, un motif d'irrecevabilité, pourvu que l'autorité judiciaire et la partie adverse puissent comprendre avec certitude les fins du recourant. Une requête en annulation d'une décision doit par exemple être déclarée recevable dans la mesure où le recourant a, de manière suffisante, manifesté son désaccord avec la décision ainsi que sa volonté qu'elle ne développe pas d'effets juridiques (ATA/598/2016 du 12 juillet 2016 consid. 2b et les références citées ; Pierre MOOR/Étienne POLTIER, Droit administratif, vol. 2, 3^{ème} éd., 2011, n. 5.3.1.2 p. 624). c. Quant à l'exigence de la motivation au sens de l'art. 65 al. 2 LPA, elle a pour but de permettre à la juridiction administrative de déterminer l'objet du litige qui lui est soumis et de donner l'occasion à la partie intimée de répondre aux griefs formulés à son encontre. Elle signifie que le recourant doit expliquer en quoi et pourquoi il s'en prend à la décision litigieuse. L'exigence de la motivation est considérée comme remplie lorsque les motifs du recours, sans énoncer les conclusions formelles, permettent de comprendre aisément ce que le recourant désire (ATA/74/2016 du 26 janvier 2016 consid. 2c et les références citées). 3) En l'espèce, bien que le recours ne consiste qu'en un bref courrier, sommairement motivé, complété par la suite par un autre dont la teneur est presque identique, et accompagné de pièces, le recourant, qui agissait dans un premier temps seul, a expressément manifesté son désaccord avec la décision de résiliation des rapports de service et la volonté d'intégrer un autre établissement pénitentiaire. Il y a dès lors lieu de considérer que ce recours répond aux conditions de l'art. 65 al. 1 et 2 LPA et est donc recevable sous cet angle. 4) L'objet du litige porte sur la conformité au droit de la décision de résiliation des rapports de service du recourant et sur sa réintégration dans un autre établissement pénitentiaire. 5) a. La loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) s'applique aux fonctionnaires de la prison, sous réserve des dispositions particulières de la loi sur l'organisation et le personnel de la prison du 21 juin 1984 (LOPP - F 1 50 ; art. 1 al. 1 let. c LPAC). b. Est un stagiaire le membre du personnel engagé en cette qualité pour, notamment, acquérir ou compléter une formation professionnelle (art. 9 al. 2 LPAC). L'affectation d'un membre du personnel dépend des besoins de l'administration ou de l'établissement et peut être modifiée en tout temps (art. 12 al. 1 LPAC). La durée du stage est de six mois à deux ans au maximum (art. 75 al. 1 du règlement d'application de la LPAC du 24 février 1999 - RPAC - B 5 05.01). Elle est fixée au début du stage par l'OPE qui, dans des cas spéciaux, peut la prolonger ou l'abréger sur préavis du directeur de stage (art. 75 al. 2 RPAC). Il n'existe pas de droit au renouvellement du contrat (ATF 107 Ia 182 ; ATA/572/2010 du 31 août 2010 et les références citées). c. Pendant toute la durée du stage, l'État et le stagiaire peuvent l'un et l'autre résilier les rapports de service (art. 82 al. 1

RPAC). Si le stage a duré moins d'un an, le délai de résiliation est d'un mois pour la fin d'un mois (art. 82 al. 2 RPAC). S'il a duré un an ou plus, il est de deux mois pour la fin d'un mois (art. 82 al. 3 RPAC). Les art. 336c et 336d de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220), sont applicables par analogie (art. 44A RPAC). À teneur de l'art. 336c al. 1 let. b CO, 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 et durant nonante jours de la deuxième à la cinquième année de service. Ni la LPAC ni le RPAC ne mentionnent de conditions particulières pour le licenciement d'employés et, a fortiori, de stagiaires. En particulier, contrairement aux fonctionnaires, ni l'existence d'un motif fondé (art. 21 al. 1 LPAC ; art. 21 al. 3 et 22 a contrario LPAC), ni le respect du principe de reclassement (art. 21 al. 3 in fine LPAC et 46A RPAC) ne sont prévus (ATA/590/2016 du 12 juillet 2016 consid. 4b et les références citées). d. En matière de licenciement, 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 que l'autorité de recours ne peut revoir (art. 61 LPA). Ce large pouvoir d'appréciation permet le recrutement de personnel répondant véritablement aux besoins du service. Les rapports de service étant soumis au droit public, l'administration 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/634/2016 du 26 juillet 2016 ; ATA/456/2013 du 30 juillet 2013 ; ATA/300/2013 du 14 mai 2013 ; ATA/214/2013 du 9 avril 2013). La résiliation des rapports de service peut ainsi être attaquée devant la chambre administrative, mais compte tenu du large pouvoir d'appréciation laissé à l'autorité compétente, le pouvoir d'examen de celle-ci sera limité, sauf violation des droits et principes constitutionnels, à l'application des délais légaux de congé (ATA/590/2016 précité consid. 4b ; ATA/171/2015 du 17 février 2015 consid. 9 ; ATA/446/2012 du 30 juillet 2012 consid. 9 ; Mémorial des séances du Grand Conseil de la République et canton de Genève, 1996/VI, p. 6360-6361). e. 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 au stagiaire, 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_774/2011 du 28 novembre 2012 consid. 2.4 ; 1C_341/2007 du 6 février 2008 consid. 2.2 ; ATA/590/2016 précité consid. 4b). Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. À cet égard, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, si elle a été adoptée sans motif objectif ou en violation d'un droit certain. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. Pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision

apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 138 I 232 consid. 6.2 ; 138 I 49 consid. 7.1 ; 137 I 1 consid. 2.4 ; 136 I 316 consid. 2.2.2 ; 135 V 4 consid. 1.3 ; 135 III 522 consid. 4.3 ; 135 II 362 consid. 4.2.1 ; 134 II 133 consid. 4.1 ; 134 I 265 consid. 3.1). La chambre administrative suit le raisonnement du Tribunal fédéral en la matière (ATA/590/2016 précité consid. 4b ; ATA/259/2014 du 15 avril 2014 consid. 7d ; ATA/446/2012 du 30 juillet 2012). 6) En l'espèce, l'autorité a fait le choix de licencier le recourant. Elle a estimé que celui-ci ne remplissait plus les conditions pour poursuivre sa formation en raison de ses prestations insuffisantes et de ses absences. Le recourant, stagiaire depuis le 20 janvier 2014, a fait l'objet d'une incapacité totale de travail ininterrompue, attestée par certificats médicaux, à compter du 31 mars 2014. La décision résiliant les rapports de service du recourant pour le 31 juillet 2015, prise le 11 mai 2015, respecte ainsi les règles sur la résiliation en temps inopportun pour avoir été rendue postérieurement à la période de protection dont il bénéficiait, de même que le délai légal de congé, ce qu'il ne conteste au demeurant pas. 7) Se pose tout d'abord la question de savoir si l'autorité devait préalablement proposer au recourant son transfert au sein d'un autre établissement pénitentiaire afin qu'il puisse y poursuivre sa formation. Dans la mesure où l'affectation d'un membre du personnel dépend des besoins de l'administration ou de l'établissement (art. 12 al. 1 in initio LPAC), la loi n'accorde aucun droit au stagiaire à être affecté à un établissement de son choix. Dès lors, le recourant ne peut, par le biais de ce recours, contester la manière dont l'autorité a fait usage de son pouvoir d'appréciation et remettre en cause le refus de son transfert. Ce grief est dès lors irrecevable. 8) Le recourant conteste le congé en tant qu'il serait contraire au droit, en particulier du fait de l'absence d'un motif avéré de licenciement. Il ressort des pièces du dossier que le recourant a été absent pour cause de maladie entre le 31 mars et le 30 juin 2014 et, entre-temps, pour cause d'accident non professionnel dès le 10 juin 2014. Ces circonstances permettent déjà d'admettre qu'un motif de licenciement existe, sans qu'il soit nécessaire de déterminer si elles sont ou non imputables à une faute du recourant. En effet, l'absence ininterrompue du recourant – de plus d'une année au moment de la décision de résiliation – a mis fin au motif d'engagement en qualité de stagiaire de celui-ci, dans la mesure où son aptitude à acquérir correctement une formation dans la durée prévue par son stage et à exercer une activité d'appui dans le cadre de celui-ci, afin d'assurer le bon fonctionnement du service, faisait défaut. Le recourant ne prétend d'ailleurs pas que son absence soit due à un manquement de l'intimé. Au contraire, il a expressément indiqué qu'à partir du 10 juin 2014 celle-ci était due à une enthésopathie du pied droit, sans avoir communiqué la date d'une possible reprise de son activité. Il n'a pas non plus allégué être en mesure de poursuivre son stage au sein de la prison de Champ-Dollon, seul un autre établissement pénitentiaire pouvant entrer en considération. Dans ces conditions, il ne peut être fait grief à l'intimé, qui remplit une mission d'intérêt public et doit veiller au bon fonctionnement de ses services, d'avoir considéré que le recourant n'était plus apte à poursuivre son stage et d'avoir consécutivement renoncé à ses services. C'est par conséquent sans arbitraire que l'autorité a résilié les rapports de service pour ce motif. La question de savoir si les prestations du recourant étaient également insuffisantes peut dès lors souffrir de rester indécise. 9) Au vu de ce qui précède, la résiliation des rapports de service est conforme au droit, de sorte que les conclusions du recourant visant à son indemnisation sont sans objet. Il s'ensuit que le recours sera rejeté. 10) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). Il ne lui sera pas alloué d'indemnité de procédure (art. 87 al. 2 LPA). * * * * *

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