

GE_GERICHTE A/2249/2003 vom 8. Juni 2004

GE Cour de justice, 2004-06-08, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_2249_2003

FR: GE_GERICHTE A/2249/2003 du 8 juin 2004

IT: GE_GERICHTE A/2249/2003 del 8 giugno 2004

Regeste

FONCTIONNAIRE; PROLONGATION; COMPETENCE; ANALYSE; LICENCIEMENT; FIN | Licenciement lors de la quatrième année probatoire, suite à trois évaluations de prestations. La LPAC ne prévoyant aucune voie de recours en cas de prolongation de la période probatoire, le Tribunal administratif n'est pas compétent pour examiner le bien fondé d'une telle décision (art. 30 et 31 LPAC a contrario ; art. 56B al.4 litt. a LOJ). Rappel des but et rôle de l'analyse de prestation. Si la loi prescrit un seuil minimum d'analyses des prestations auxquelles l'employeur doit procéder, elle ne limite cependant pas leur fréquence. Insuffisance des prestations de la recourante. Licenciement confirmé. | RTrait.5 al.1; RTrait.5 al.2

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 56A de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 - LOJ - E 2 05; art. 63 al. 1 litt. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

E. 2

Le droit d'être entendu est une garantie constitutionnelle de caractère formel (ATF 120 Ib 379 consid. 3b p. 383; 119 Ia 136 consid. 2b p. 138 et les arrêts cités). Tel que garanti par l'article 29 alinéa 2 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999, en vigueur depuis le 1er janvier 2000 (RS 101), il comprend 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 (ATA W. du 2 décembre 2003, consid. 2a et les références citées). 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 pourraient l'amener à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATA D. du 2 mars 2004 ; B. du 13 janvier 2004 consid. 2). En l'espèce, les dossiers et la comparution personnelle des parties ont permis d'établir tous les faits pertinents pour la solution du litige. L'audition des témoins proposés n'aurait pas modifié l'issue du litige, de sorte que le Tribunal administratif a renoncé à l'audition de ceux-ci.

E. 3

Les rapports de service sont régis par des dispositions statutaires (art. 3 al. 4 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics

médicaux du 4 décembre 1997 - LPAC - B 5 05) et le Code des obligations suisse du 30 mars 1911 (CO - RS 220) ne s'applique plus à titre de droit public supplétif à la question de la fin des rapports de service (Mémorial des séances du Grand Conseil, 1996, VI p. 6360). Le licenciement d'un employé est donc uniquement soumis au droit public, excepté renvoi exprès au CO. Il doit respecter les droits et principes constitutionnels, tels que le droit d'être entendu, l'égalité de traitement, l'interdiction de l'arbitraire et la proportionnalité (ATA da R. du 18 avril 2000 et P. I. du 16 novembre 1999).

E. 4

Lorsqu'une personne est engagée pour occuper une fonction permanente au sein de l'administration cantonale, elle a le statut d'employé aux termes de l'article 6 LPAC. La nomination peut intervenir au terme d'une période probatoire de 3 ans, sous réserve de sa prolongation, en cas d'accession au statut d'employé par un auxiliaire ayant exercé différentes activités depuis son engagement (art. 6 al. 2 LPAC; art. 47 al. 2 du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics du 24 février 1999 (RLPAC - B 5 05 01); art. 5A litt. b du règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat et des établissements hospitaliers du 17 octobre 1979 - RLTr - B 5 15.01). Du 15 mars 2000 au 30 juin 2002, la recourante a travaillé dans deux services de l'OPE en qualité d'auxiliaire. Dès juillet 2002, il a été question de la faire accéder au statut d'employée, tout en prolongeant sa période probatoire d'une année. La recourante ne s'est pas opposée à cette décision qui est devenue définitive. La LPAC ne prévoyant aucune voie de recours en cas de prolongation de la période probatoire, le Tribunal de céans n'est pas compétent pour examiner le bien fondé de cette décision (art. 30 et 31 LPAC a contrario; art. 56B al. 4 litt. a LOJ).

E. 5

La recourante soulève plusieurs violations dont certaines se rapportent à la procédure d'analyse de prestations et d'autres au licenciement proprement dit. Il y a lieu d'examiner si la procédure de licenciement a été respectée par l'OPE.

E. 6

a. Pendant la période probatoire, l'autorité compétente peut mettre fin aux rapports de service en respectant le délai de résiliation, d'une durée de trois mois pour la fin d'un mois (art. 20 al. 3 et art. 21 al. 1 LPAC). L'employé doit préalablement être entendu par l'autorité compétente, et peut demander que le motif de la résiliation lui soit communiqué. La loi ne prévoit pas d'autres conditions pour le licenciement d'employés. Il faut et il suffit que les délais soient respectés (art. 22 LPAC; ATA N. du 27 mai 2003; S. du 2 septembre 2003; G. du 8 mai 2001). b. Pendant une incapacité de travail résultant d'une maladie, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service (art. 44 RLPAC qui renvoie à l'art. 336c al. 1 litt. b du CO). c. En l'occurrence, la période probatoire de la recourante a été prolongée jusqu'au 28 février 2004. La recourante a été mise en incapacité de travail, dès le 30 juin 2003 et durant sa quatrième année de service. La décision de licenciement a été signifiée le 22 octobre 2003, pour le 31 janvier 2004, de sorte que le délai de protection et le délai de résiliation de trois mois ont été respectés.

E. 7

a. L'employeur doit procéder à une analyse des prestations durant la période d'essai de trois mois et au terme de chaque année probatoire, qui porte notamment sur les capacités, le travail effectué et le comportement du titulaire. Il en va de même en cas de prolongation de la période probatoire (art. 5 al. 1 RLTr). Les résultats de l'analyse sont portés à la connaissance du titulaire et discutés au cours d'un entretien avec son chef direct et le supérieur hiérarchique. Le titulaire a la possibilité de rédiger une note contestant tout ou partie de l'analyse (art 5 al. 2 RLTr). Si les résultats ne sont pas jugés satisfaisants, l'intéressé doit être avisé par écrit (art. 5 al. 4 RLTr): aa) qu'il n'assume pas d'une manière satisfaisante les tâches qui lui sont confiées; ab) qu'il doit améliorer ses prestations dans un ou plusieurs domaines; ac) qu'une nouvelle analyse doit être faite dans un délai maximum de 12 mois, au plus tard avant la fin de la période probatoire; ad) que si les résultats de cette nouvelle analyse ne sont toujours pas satisfaisants, une autre affectation lui est proposée, et si cette solution n'est pas possible, il est avisé que les rapports de service doivent cesser au plus tard à la fin de la période probatoire. b. Le but de l'article 5 RLTr est de permettre à l'autorité qui emploie une personne de s'assurer de ses compétences avant qu'elle ne soit nommée fonctionnaire et faciliter ainsi le licenciement des personnes ne répondant pas à ses attentes. L'employé est protégé dans la mesure où il a un droit de participation à la procédure, lui permettant de dialoguer avec son employeur. Dès lors qu'il connaît et comprend les raisons d'une éventuelle insatisfaction, il peut améliorer ses prestations. c. La loi prescrit un seuil minimum d'analyses auxquelles l'employeur doit procéder mais elle ne limite pas leur fréquence. Ainsi, l'employeur dispose d'une certaine marge de manoeuvre. Conformément à la pratique de l'OPE, des analyses de prestations peuvent avoir lieu en dehors des périodes prévues par la loi et sont prévues par la hiérarchie, selon les besoins. d. La recourante a été soumise à trois évaluations entre la fin du mois de janvier 2003 et la fin du mois d'avril 2003. Les résultats de la première évaluation, après six mois d'engagement au poste de taxatrice et deux mois de formation, étaient globalement bons. Des objectifs à atteindre avaient néanmoins été fixés, de sorte qu'il était nécessaire de suivre l'évolution des efforts et des progrès de la recourante, ce qui justifiait qu'il fût procédé à une seconde évaluation trois mois après la première. L'insuffisance généralisée des prestations que cette dernière a fait apparaître et l'échec de la formation ont motivé une troisième évaluation. Il apparaît donc que la fréquence des évaluations intermédiaires était nécessaire et se justifiait pleinement. e. En ce qui concerne la protection du droit d'être entendue, la recourante a assisté au premier entretien et signé le formulaire d'évaluation sans émettre de commentaire. Force est de constater qu'il en va de même pour le deuxième entretien. Quant au troisième, la recourante n'a pas pu y assister en raison de son absence pour cause de maladie. Cependant, le formulaire lui a été envoyé à deux reprises pour qu'elle puisse commenter les résultats. Elle a encore eu la faculté de s'exprimer lors d'un entretien avec la cheffe du service des ressources humaines du DEEE. Ce faisant, l'intimé a respecté le droit d'être entendue de la recourante. f. La recourante reproche à l'intimé de ne pas lui avoir proposé une nouvelle affectation, alors que ses prestations, en tant que constitutrice de dossiers, avaient été appréciées par ses supérieurs. L'activité de constitutrice ayant été supprimée, il n'était pas possible à l'intimé de l'engager pour ce poste. La recourante n'a pas proposé sa candidature pour un autre poste en vue d'un transfert, alors qu'une autre place l'aurait intéressée. De son côté, l'OPE a démontré sa volonté de tout mettre en oeuvre pour donner une chance à la recourante de s'adapter à sa nouvelle activité. La décision de licenciement n'est intervenue qu'en dernier ressort.

a. Il convient d'examiner si le congé est arbitraire au sens de l'article 9 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. féd.- RS 101). b. Selon la définition traditionnelle, une décision est arbitraire lorsqu'elle viole gravement une règle de droit ou un principe juridique clair ou indiscuté ou lorsqu'elle contredit de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité (ATF 128 I 177 consid. 2 p. 182). Pour ce qui est du Tribunal fédéral, il ne s'écarte de la solution retenue que si celle-ci est insoutenable, en contradiction manifeste avec la situation effective, si elle a été adoptée sans motif objectif ou en violation d'un droit certain. Il ne suffit pas que sa motivation soit insoutenable, encore faut-il qu'elle soit arbitraire dans son résultat (ATF 104 V 167 consid. 2b p. 139). c. Le motif du licenciement réside dans l'insuffisance des prestations de la recourante au sein de la CCGC. La recourante ne conteste pas ce fait puisqu'elle attribue plusieurs raisons à cette insuffisance, notamment le manque de formation. Cet argument peut être valable pour la première évaluation, puisque la recourante avait commencé la formation deux mois auparavant. Lors de la seconde évaluation, elle avait suivi une formation complète, sans amélioration des résultats. L'intimé a mis en évidence plusieurs problèmes concernant le travail de la recourante : une incapacité d'adopter une attitude collégiale dans son groupe de taxation, des problèmes de communication avec les autres, une incapacité de progresser et de prendre en charge des dossiers plus compliqués, alors que tous ces points avaient été fixés comme objectifs à atteindre après chaque évaluation. La recourante ne les a pas atteints. Par conséquent, l'intimé pouvait sans arbitraire mettre fin aux rapports de service.

E. 9

La recourante soulève un dernier grief, à savoir une violation des articles 2A et 2B LPAC, qui ont pour but de protéger la personnalité des membres du personnel de l'Etat. Pour ce type de violation, la LPAC prévoit une procédure spéciale, à savoir la plainte auprès de la direction générale de l'OPE (art. 2B LPAC). Par voie de conséquence, le Tribunal de céans n'est pas compétent pour examiner cette question.

E. 10

En tous points mal fondé, le recours sera rejeté. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 800.- sera mis à la charge de la recourante.

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