

## **GE\_GERICHTE A/2532/2012 vom 29. Januar 2013**

GE Cour de justice, 2013-01-29, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_2532\\_2012](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_2532_2012)

FR: GE\_GERICHTE A/2532/2012 du 29 janvier 2013

IT: GE\_GERICHTE A/2532/2012 del 29 gennaio 2013

### **Erwägungen**

#### **E. 2**

Un délai supplémentaire de 15 jours est alloué à X\_\_\_\_\_ pour compléter ses écritures.

#### **E. 3**

Sous suite de frais et dépens ». Ces écritures ont été adressées aux HUG et les parties avisées par courrier du 24 octobre 2012 que la cause était désormais gardée à juger. Dans le courrier recommandé que le juge délégué a adressé le 24 octobre 2012 à Me Canela, il a sollicité la transmission de la procuration que l'avocat avait annoncée lorsqu'il s'était constitué. Le 25 octobre 2012, les HUG ont conclu à l'irrecevabilité de l'écriture du 22 octobre 2012. Les écritures spontanées du recourant devaient être écartées car tardives et, quoiqu'il en soit, les conclusions nouvelles formulées dans celles-ci devaient être déclarées irrecevables. Le 5 novembre 2012, le conseil de M. X\_\_\_\_\_ a transmis un exemplaire de la procuration signée par son client ainsi qu'un nouveau mémoire daté du même jour. Le 7 novembre 2012, le juge délégué a retourné à M. X\_\_\_\_\_ le mémoire du 5 novembre 2012 et avisé les parties que la cause était gardée à juger. EN DROIT Interjeté en temps utile, compte tenu de la suspension des délais de recours du 15 juillet au 15 août inclus, et devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 31 al. 1 de 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 ; art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 17A al. 1 let. c et 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10). A la suite du courrier du juge délégué du 11 octobre 2012 impartissant aux parties un délai au 22 octobre 2012 pour requérir d'autres actes d'instruction, le recourant a adressé à la chambre administrative un mémoire contenant des observations supplémentaires comportant des conclusions s'ajoutant à celles formulées dans l'acte de recours. Ces écritures spontanées seront admises en tant qu'elles s'inscrivent dans le cadre de l'exercice du droit à la réplique reconnu aux parties par la jurisprudence (ATF 137 I 195 et la jurisprudence citée). En revanche, selon une jurisprudence constante, les conclusions nouvelles, en l'occurrence celles rajoutées de manière manuscrite par le mandataire du recourant à la fin de son mémoire du 22 octobre 2012, sont irrecevables car prises hors du délai de recours ( ATA/652/2012 du 25 septembre 2012 ; ATA/490/2012 du 31 juillet 2012 ; ATA/133/2012 du 13 mars 2012). Le recours porte sur la résiliation des rapports de service liant les HUG au recourant, qui serait contraire au droit. Les échanges d'écritures entre les parties et les pièces produites ont permis une instruction complète de la cause au regard des questions juridiques à résoudre, sans qu'il soit nécessaire d'ordonner d'autres mesures d'instruction, notamment de procéder à des enquêtes. Employé aux HUG, le recourant est soumis à la LPAC et au statut des HUG (art. 1 al. 1 let. e et 33 LPAC ; art. 7 al. 2 let. k de la loi sur les établissements publics médicaux du 19 septembre 1980 - LEPM -

K 2 05). a. Les membres du personnel de chaque établissement public médical relèvent de l'autorité du conseil d'administration (art. 2 al. 4 LPAC). b. Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC). Le conseil d'administration arrête la durée et les modalités de la période probatoire (art. 6 al. 2 LPAC). La durée d'engagement en qualité d'auxiliaire est prise en compte comme période probatoire en cas d'accès au statut d'employé (art. 7 al. 3 LPAC). c. Selon l'art. 21 du statut, les membres du personnel se doivent, par leur attitude : a) d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes ; b) d'établir une communication respectueuse avec le public, privilégiant l'écoute et la compréhension ; c) de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet ; d) d'adopter un comportement adapté à la situation des personnes malades, en particulier en faisant preuve de tact, de patience, de compréhension et en leur apportant les services dont ils ont besoin. A teneur de l'art. 22 du statut, ils se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (al. 1) ; ils se doivent de respecter leur horaire de travail (al. 2) ; ils se doivent de se tenir au courant des modifications et des perfectionnements nécessaires à l'exécution de leur travail (al. 5). En outre, selon l'art. 24 al. 1 du statut, un membre du personnel empêché de se présenter à son lieu de travail à l'heure prescrite doit en informer le plus tôt possible son supérieur hiérarchique et justifier son absence. Aux termes de l'art. 46 du statut, un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique a pour objet les manquements aux devoirs du personnel (al. 1). Le membre du personnel peut se faire accompagner d'une personne de son choix. Un responsable des ressources humaines est présent (al. 2). La convocation doit parvenir au membre du personnel quatorze jours avant l'entretien. Ce délai peut être réduit lorsque l'entretien a pour objet une infraction aux devoirs du personnel (al. 3). La convocation précise la nature, le motif de l'entretien et les personnes présentes pour l'employeur. Elle rappelle le droit de se faire accompagner (al. 4). Un compte-rendu d'entretien est établi dans les sept jours. Les divergences éventuelles peuvent y figurer ou faire l'objet d'une note rédigée par le membre du personnel dans un délai de quatorze jours, dès réception du compte-rendu de l'entretien de service (al. 5). Le droit d'être entendu est exercé de manière écrite dans les situations où un entretien de service ne peut pas se dérouler dans les locaux de l'établissement en raison, notamment, de la détention du membre du personnel, de sa disparition, de son absence pour cause de maladie ou d'accident, ou de sa non-comparution alors qu'il a été dûment convoqué (al. 6). Le supérieur hiérarchique transmet par écrit au membre du personnel les faits qui lui sont reprochés et lui impartit un délai de trente jours pour faire ses observations (al. 7). a. Le conseil d'administration est l'autorité compétente pour prononcer la fin des rapports de service (art. 17 al. 1 LPAC). Il peut déléguer cette compétence à la direction générale de l'établissement (art. 17 al. 4 LPAC). Le conseil d'administration peut autoriser la sous-délégation de cette compétence en faveur des services de l'établissement pour les membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire (art. 17 al. 6 LPAC). b. Selon l'art. 62 du statut, la direction est compétente pour procéder à la résiliation des rapports de service d'un employé. a. Lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois (art. 20 al. 3 LPAC). Pendant le temps d'essai et la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service ; le membre du personnel n'ayant pas qualité de fonctionnaire est entendu par l'autorité compétente ; il peut demander que le motif de résiliation lui soit communiqué (art. 21 al. 1

LPAC). b. Le personnel des HUG est protégé contre les risques d'une résiliation en temps inopportun des rapports de service, les art. 336c et 336d CO étant applicables par analogie (art. 46A du statut). L'art. 336c al. 1 let. b CO prévoit qu'après le temps d'essai, 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, durant nonante jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant cent quatre-vingt jours à partir de la sixième année de service. a. La loi ne mentionne pas de conditions particulières pour le licenciement d'employés. En particulier, contrairement aux fonctionnaires, elle ne prévoit pas l'existence d'un motif fondé (art. 22 LPAC a contrario ; ATA/446/2012 du 30 juillet 2012 ; ATA/217/2012 du 17 avril 2012 ; ATA/739/2010 du 2 novembre 2010 ; ATA/611/2008 du 9 décembre 2008 ; ATA/447/2007 du 4 septembre 2007). b. Durant la période probatoire, 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. 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/534/2012 du 21 août 2012 ; ATA/446/2012 précité). c. 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. A 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 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/446/2012 précité ; ATA/344/2008 du 24 juin 2008). La décision de licenciement du 8 juin 2012 a été précédée d'un entretien de service lors duquel les griefs qui étaient adressés au recourant ont été précisés, dans le détail ainsi qu'il ressort du compte-rendu qui lui a été communiqué. M. X\_\_\_\_\_ a pu sur-le-champ prendre position au sujet de certains de ces griefs et la possibilité lui a été donnée de se déterminer dans le mois qui suivait au sujet de l'ensemble de ceux-ci, faculté qu'il a utilisée. Les HUG ont donc respecté, avant de signifier leur décision de se séparer de leur employé, le droit d'être entendu qui lui était reconnu par l'art. 21 al. 1 LPAC. Le recourant est tombé malade le 15 février 2012, à teneur du certificat qu'il a transmis aux HUG, et il l'est resté jusqu'au 30 juin 2012 au moins. Se trouvant dans sa deuxième année de service, il bénéficiait d'un délai de protection lié à sa maladie d'une durée de deux mois, selon l'art. 336c al. 2 CO. Notifiée le 8 juin 2012, la décision de licenciement respecte ce délai de protection. En outre, la fin des rapports de travail ayant été fixée au 30 septembre 2012, le licenciement a été donné pour l'échéance légale. La décision de licenciement attaquée respecte les conditions de forme posées par la loi. Reste à déterminer si cette décision échappe au grief d'arbitraire. En l'espèce, tel n'est pas le cas. La décision querellée se fonde sur plusieurs griefs liés à la qualité des prestations du recourant. Certains de ceux-ci concernent ses compétences,

d'autres sa rigueur au travail ou la précision dont il fait montre dans l'exécution de ses tâches, les derniers - et non les moindres - touchent aux mauvais rapports qu'il entretenait avec ses collègues ou avec ses supérieurs. Certaines situations mises en évidence concernaient des chantiers dans lesquels des problèmes techniques non maîtrisés ont surgi ou au cours desquels la qualité du suivi effectué par l'intéressé a été mise en doute. Sur ce point, le recourant ne nie pas l'existence de ces problèmes, mais, d'une manière très systématique, en explique les causes ou en rejette la responsabilité sur ses collègues ou ses supérieurs, voire sur des tiers, qu'il n'hésite pas à dénigrer d'une manière inadmissible et irrespectueuse. Force est de constater au vu des pièces du dossier que la décision de licencier est consécutive à des tensions avérées au sein du service, qui ont perduré pendant plusieurs mois, à la suite desquelles l'employeur pouvait légitimement concevoir de l'insatisfaction au sujet des prestations du recourant et décider de mettre fin aux rapports de service. La décision de licencier le recourant ne peut être taxée d'arbitraire. Elle est proportionnée, eu égard à l'intensité des reproches qu'il lui adressait. Le recours sera rejeté. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant. Aucune indemnité de procédure ne sera allouée aux HUG qui possèdent leur propre service juridique ( ATA/777/2012 du 13 novembre 2012 ; ATA/79/2011 du 8 février 2011).

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