

GE_GERICHTE A/2719/2013 vom 27. Mai 2014

GE Cour de justice, 2014-05-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_2719_2013

FR: GE_GERICHTE A/2719/2013 du 27 mai 2014

IT: GE_GERICHTE A/2719/2013 del 27 maggio 2014

Volltext

Genève Cour de justice (Cour de droit public) Chambre administrative 27.05.2014
A/2719/2013

A/2719/2013 ATA/386/2014 du 27.05.2014 (FPUBL) , REJETE En fait En droit
RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE POUVOIR JUDICIAIRE A/2719/2013 -
FPUBL ATA/386/2014 COUR DE JUSTICE Chambre administrative Arrêt du 27 mai
2014 dans la cause Monsieur A_____ contre département de l'emploi, des affaires sociales
et de la santé EN FAIT 1) Monsieur A_____ a été engagé dès le 1^{er} août 2011, avec le
statut d'employé, en qualité de gestionnaire 1 au service des prestations complémentaires
familiales (ci-après : SPC), appartenant à l'époque au département de la solidarité et de
l'emploi, et actuellement au département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé
(ci-après : le département).! [endif]>![if> 2) Le 11 octobre 2011, le premier entretien
d'évaluation et de développement du personnel, après trois mois de période probatoire, a eu
lieu. Selon le bilan général effectué, M. A_____ maîtrisait les valeurs et les principes, ainsi
que les compétences génériques ayant pu être évaluées au cours de ces trois mois. Les
compétences techniques n'étaient pas toutes maîtrisées et l'intéressé devait être attentif aux
éventuelles erreurs de saisie.! [endif]>![if> 3) Le 2 avril 2012, le responsable du groupe
« Frais Médicaux » a versé une note au dossier de M. A_____. Ce dernier avait travaillé
dans ce groupe depuis son arrivée dans le service jusqu'au 2 avril 2012. Il avait acquis les
connaissances qui lui étaient demandées et, malgré quelques erreurs d'attention constatées
au début de la formation, il avait ultérieurement parfaitement assimilé les tâches qui lui
étaient confiées. Sa production répondait aux exigences tant du point de vue qualitatif que
quantitatif.! [endif]>![if> 4) Le 28 juin 2012, soit après neuf mois au SPC, a eu lieu un
entretien d'évaluation et de développement du personnel. L'intéressé avait atteint les
objectifs convenus.! [endif]>![if> 5) Le 7 novembre 2012, M. A_____ a eu un entretien
avec un adjoint de direction ainsi que la cheffe du groupe « Mutations A ». L'intéressé avait
rejoint ce groupe le 14 mai 2012, pour continuer dans sa formation de gestionnaire
poly-compétent.! [endif]>![if> M. A_____ ne mettait pas systématiquement en pratique les
procédures de traitement et les consignes de gestion, ce qui entraînait des analyses
incomplètes et ralentissait fortement sa formation. Il était en dessous de ce qui était attendu
d'un collaborateur de même niveau. La qualité du travail était considérée comme
insuffisante. Il manquait d'organisation et de planification dans le traitement de ses tâches.
L'intéressé devait, avec effet immédiat, améliorer considérablement la qualité du travail
fourni, augmenter sa production individuelle, gagner rapidement en autonomie et organiser
et planifier son travail correctement. 6) a. Le 15 mars 2013, un nouvel entretien a eu lieu
entre les mêmes personnes. Les objectifs fixés lors de la séance du 7 novembre 2012
n'étaient pas atteints. La qualité du travail était insatisfaisante et de nombreuses erreurs de
saisie et de gestion étaient constatées. L'intéressé avait de la difficulté à cibler son analyse
sur les points déterminants des pièces confiées pour traitement.! [endif]>![if> Le plan de

formation dans le groupe en question n'avait pas été achevée dans le délai imparti et le niveau atteint ne permettait pas de poursuivre la formation dans le groupe des « Mutations B », 1 plus complexe. La marge de progression n'était pas jugée suffisante pour aboutir à la finalisation de la formation de gestionnaire poly-compétent dans un délai normal. M. A_____ rencontrait des difficultés à réaliser les quotas de production individuelle, les erreurs de saisie et de gestion qu'il commettait constitueraient un risque financier pour le service si un droit de validation lui était accordé. b. M. A_____, quant à lui, considérait qu'il avait amélioré la qualité du travail rendu, même si certaines erreurs d'inattention persistaient. c. Le dossier serait transmis à la direction du SPC afin que cette dernière se détermine. Il a été proposé de tenir un entretien de service. b. Lorsqu'il a signé le document précité, M. A_____ a précisé que l'analyse qui était faite de son travail ne correspondait pas, à son avis, à la réalité. Les commentaires qui lui étaient attribués ne reflétaient pas ses propos et son analyse. Il se réservait de faire valoir ses éléments lors de l'éventuel entretien de service. 7) Le 29 avril 2013, M. A_____ a été convoqué pour un entretien de service fixé au 21 mai 2013, en raison de prestations insatisfaisantes.![endif]>![if> 8) Le 21 mai 2013 a eu lieu cet entretien, au terme duquel le SPC a indiqué envisager de demander la résiliation des rapports de service pour insuffisance de prestations.![endif]>![if> Les reproches et constats des faits étaient similaires à ceux ressortant de l'entretien précédent. M. A_____ admettait que sa formation dans le groupe « Mutation A » n'était pas terminée, mais cela ne relevait pas de sa responsabilité, mais de la disponibilité de sa supérieure hiérarchique, des aléas de la vie du service ainsi que du temps pris par un gestionnaire en formation pour trier les pièces lors des envois groupés. Les quotas de formation ne lui avaient pas été clairement indiqués et il avait traité toutes les pièces qui lui avaient été attribuées. Son rythme de travail était acceptable. Les reproches faits au sujet de la qualité de travail étaient subjectifs et devaient être appuyés par des éléments de comparaison. Le risque financier lié à ces erreurs n'était pas clairement démontré. 9) Le 5 juin 2013, l'intéressé a transmis ses observations suite à l'entretien de service, reprenant et développant les éléments mentionnés lors de ce dernier.![endif]>![if> 10) Par décision du 20 juin 2013, la direction générale de l'action sociale a décidé de licencier M. A_____ pour les motifs qui lui avaient été communiqués lors de l'entretien de service du 21 mai 2013. La relation de travail se terminerait le 30 septembre 2013. ![endif]>![if> 11) Le 23 août 2013, M. A_____ a saisi la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) d'un recours contre la décision précitée, qu'il estimait contraire au droit. Les motifs invoqués étaient erronés, comme il l'avait relevé suite à l'entretien de service du 21 mai 2013. Son employeur n'avait pas tenu compte de ses arguments, pourtant pertinents. L'évaluation faite de la qualité et de la quantité de son travail était fautive. Il n'avait pas eu de dossier en retard. Tous les entretiens d'évaluation avaient été positifs. Le licenciement devait être annulé, subsidiairement le département devait être condamné à lui verser une indemnité correspondant à six mois de salaire.![endif]>![if> Il entendait contacter un avocat afin que ce dernier complète le recours. 12) Le 27 août 2013, le service des ressources humaines du département a informé M. A_____ que la date de la fin des rapports de service était reportée à une date ultérieure à cause de la maladie survenue depuis le 5 août 2013.![endif]>![if> 13) Le 26 septembre 2013, l'office du personnel de l'Etat a conclu au rejet du recours. M. A_____ était en période probatoire lors de son licenciement. La date de la fin des rapports de service avait été reportée, vu l'absence pour cause de maladie de l'intéressé. Au surplus, la procédure avait été respectée.![endif]>![if> En conséquence, la décision litigieuse était conforme au droit. 14) Le 4 novembre 2013, M.

A _____ a exercé son droit à la réplique. Les erreurs qui lui étaient reprochées n'étaient pas dues à de l'inattention, mais à des éléments au sujet desquels il n'avait pas été formé. On lui reprochait des carences qui étaient contredites par les entretiens périodiques de formation. Son employeur l'avait mis dans une situation inextricable. Si ce dernier disposait d'un large pouvoir d'appréciation pour résilier un contrat de travail pendant la période probatoire, l'administration ne pouvait tomber dans l'arbitraire, ce qui avait été le cas en espèce.

15) Sur ce, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT 1) Interjeté, compte tenu de la suspension des délais liés à la période estivale, 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 et art. 63 al. 1 let. b de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

2) Le recourant est soumis à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (LPAC - B 5 05), ainsi qu'au règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01). Engagé moins de deux ans avant la résiliation des rapports de service, il avait le statut d'employé et se trouvait en période probatoire (art. 5 LPAC et 45 al. 1 let a a contrario RPAC).

a. A teneur de l'art 21 al. 1 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. Selon l'art. 20 al. 3 LPAC, 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. b. Les membres du personnel de l'État sont néanmoins protégés contre les risques d'une résiliation en temps inopportun des rapports de service, les art. 336c et 336d de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220) étant applicables par analogie (art. 44A RPAC). 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-vingts jours à partir de la sixième année de service. Si le congé a été donné avant le début de la maladie et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, le délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période (art. 336c al. 2 et al. 3 CO). 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). La chambre de céans ne peut ainsi pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (al. 2). 3) En l'espèce, le recourant a été en arrêt de

travail pour cause de maladie dès le 5 août 2013, soit après le prononcé du licenciement. La période de protection a suspendu le délai jusqu'à ce qu'il soit à nouveau apte à travailler, ou au plus pour nonante jours, ce dont l'employeur a tenu compte. [endif]>[if> La procédure formelle, soit en particulier le délai de convocation à l'entretien de service, la tenue de ce dernier et le droit d'être entendu du recourant ont été respectés. De plus, c'est en vain que l'intéressé soutient que cette décision serait arbitraire. Les reproches qui lui sont faits, s'ils ne ressortent pas des entretiens d'évaluation et de développement du personnel tenus alors que le travail de l'intéressé donnait satisfaction au sein du groupe « frais médicaux », apparaissent en revanche évidents lorsque M. A_____ a travaillé pour le groupe « mutation A ». Les explications qu'il donne pour justifier ses carences ne résistent pas à l'examen, notamment à la lecture des explications détaillées données par ses supérieurs lors de l'entretien de service. Les éléments qu'il met en avant pour se décharger, notamment l'absence de disponibilité des personnes chargées de sa formation, le fait qu'ils doivent répondre à des appels téléphoniques des usagers pendant son travail, que les erreurs qu'il commettait n'était pas dues à de l'inattention, mais à de l'absence de formation, sont inaptes à modifier l'appréciation de son travail faite par un employeur, dès lors qu'il s'agit d'aléas que beaucoup d'employés et fonctionnaires de l'administration rencontrent au cours de leur formation et qui ne permettent pas de qualifier l'appréciation faite d'arbitraire. 4) Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté. Un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 LPA).[endif]>[if> * * * * PAR CES MOTIFS LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE à la forme : déclare recevable le recours interjeté le 23 août 2013 par Monsieur A_____ contre la décision du département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé du 20 juin 2013 ; au fond : le rejette ; met un émolument de CHF 1'000.- à la charge du recourant ; dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité de procédure ; dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral : - par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ; - par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ; - par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ; le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ; communique le présent arrêt à Monsieur A_____ ainsi qu'au département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé. Siégeants : M. Thélin, président, Mme Junod, MM. Dumartheray, Verniory et Pagan, juges. Au nom de la chambre administrative : la greffière-juriste : S. Hüsler Enz le président siégeant : Ph. Thélin Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties. Genève, le la greffière :