

GE_GERICHTE A/3171/2012 vom 12. März 2013

GE Cour de justice, 2013-03-12, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_3171_2012

FR: GE_GERICHTE A/3171/2012 du 12 mars 2013

IT: GE_GERICHTE A/3171/2012 del 12 marzo 2013

Erwägungen

E. 1

L'Hospice général (ci-après : l'hospice), établissement genevois de droit public, a engagé Monsieur Q_____ en qualité d'auxiliaire, du 1^{er} juillet 2012 au 30 juin 2013. Le contrat d'engagement était soumis, pour la fin des relations contractuelles, à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (LPAC - B 5 05) ainsi que, à titre supplétif, au titre X^{ème} de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations (CO - RS 220)). La période d'essai était de trois mois. Sur la base de ce contrat, M. Q_____ a travaillé comme intendant social de proximité, dans un centre d'hébergement de requérants d'asile.

E. 2

Lors d'événements survenus le 23 août 2012 dans ledit centre, M. Q_____ n'a pas respecté certaines consignes de sécurité. Le lendemain, la responsable de l'unité concernée a eu un entretien avec lui. Par courrier du 30 août 2012, M. Q_____ a été convoqué à un entretien de service fixé au 14 septembre 2012. Ledit courrier précisait que l'entretien porterait sur le maintien ou la fin des rapports de service, l'intéressé pouvant se faire accompagner à cette occasion par une personne de son choix.

E. 3

A l'issue de l'entretien du 14 septembre 2012, réunissant le chef du service logement de l'aide aux requérants d'asile et la cheffe du service des ressources humaines et M. Q_____ venu seul, les premiers cités ont formulé leurs griefs et entendu M. Q_____. Ils lui ont signalé qu'il ne présentait pas les qualités nécessaires à l'exercice de sa fonction. Aucun procès-verbal de cet entretien n'a été remis à l'intéressé qui n'a pas exigé la rédaction d'un tel document.

E. 4

Par décision du 20 septembre 2012, remise le même jour en mains propres à M. Q_____, l'hospice a licencié celui-ci avec effet au vendredi 5 octobre 2012, tout en le libérant immédiatement de son obligation de travailler.

E. 5

Représenté par son syndicat, M. Q_____ a sollicité le 1^{er} octobre 2012 l'annulation de son licenciement. Son employeur n'avait pas établi de procès-verbal de l'entretien du 14 septembre 2012 et ne lui avait pas donné l'occasion de s'expliquer par écrit sur leurs divergences de vue, dans un délai de quatorze jours à compter de l'entretien.

E. 6

Le 4 octobre 2012, l'hospice a maintenu sa décision. Le droit d'être entendu de M. Q_____ avait été respecté, tout comme la procédure de licenciement.

E. 7

Par acte posté le lundi 22 octobre 2012 et reçu le lendemain, M. Q_____ a recouru contre la décision de licenciement du 20 septembre 2012 auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), en concluant « sous suite de dépens » principalement à la constatation de la nullité de cette décision et subsidiairement à son annulation. Il devait être réintégré dès le 5 octobre 2012 ; subsidiairement, l'hospice devait lui verser une indemnité de vingt-quatre salaires mensuels bruts. Plus subsidiairement, l'hospice devait être condamné à lui payer le solde de ses vacances, sans imputation de celles-ci sur la période de dispense de travail. Son droit d'être entendu avait été violé. L'hospice n'avait pas respecté l'art. 44 du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (RPAC - B 5 05.01) ni une directive interne de l'office du personnel de l'Etat basée sur l'art. 44 RPAC, pour les motifs indiqués dans son courrier du 1^{er} octobre 2012.

E. 8

L'hospice conclut au rejet du recours le 22 novembre 2012. Le droit d'être entendu du recourant avait été respecté et la validité du licenciement d'un auxiliaire ne dépendait nullement du respect de toutes les formalités prévues par l'art. 44 RPAC.

E. 9

Aucune des parties n'ayant sollicité des actes d'instruction, elles ont été informées le 29 janvier 2013 que la cause était gardée à juger. EN DROIT 1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 31 al. 1 LPAC ; art. 132 al. 2 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 17 al. 1 à 4, art. 60 al. 1 let. a, 62 al. 1 let. a et 64 al. 1 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2. L'hospice est un établissement de droit public doté de la personnalité juridique (art. 2 al. 1 de la loi sur l'Hospice général du 17 mars 2006 - LHG - J 4 07), avec siège à Genève (art. 2 al. 2 LHG). Les relations entre l'hospice et son personnel sont régies, selon l'art. 23 LHG, par la LPAC et par le RPAC. Le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation (art. 4 al. 1 LPAC). Est un auxiliaire le membre du personnel engagé en cette qualité pour une durée déterminée ou indéterminée aux fins d'assumer des travaux temporaires (art. 7 al. 1 LPAC). 3. Les rapports de service avec un auxiliaire prennent fin à l'échéance du contrat conclu pour une durée déterminée (art. 24 al. 1 LPAC), sinon par licenciement, en respectant le délai de congé (art. 24 al. 2 LPAC). Pendant le temps d'essai, d'une durée de trois mois au plus, le délai de résiliation est de quinze jours pour la fin d'une semaine (art. 20 al. 1 LPAC), sous réserve des cas de résiliation des rapports de service avec effet immédiat (art. 20 al. 5 LPAC). Le recourant, qui a travaillé à l'hospice en qualité d'auxiliaire, a été licencié le 20 septembre 2012 avec effet au vendredi 5 octobre 2012, soit dans le délai légal, alors qu'il accomplissait encore sa période d'essai d'une durée - conforme à la loi - de trois mois, puisqu'il n'avait commencé à travailler pour l'intimé qu'en date du 1^{er} juillet 2012. 4. La LPAC ne mentionne pas de conditions particulières pour le licenciement d'auxiliaires. En particulier, contrairement aux fonctionnaires, elle ne prévoit pas l'existence d'un motif fondé (art. 22 LPAC a contrario ;

ATA/50/2013 du 29 janvier 2013; 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). Durant la période probatoire, l'administration dispose par ailleurs 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 seulement tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment le droit d'être entendu (ATA/50/2013 du 29 janvier 2013; ATA/534/2012 du 21 août 2012 ; ATA/446/2012 du 30 juillet 2012). A cet égard, l'art. 24 al. 2 LPAC précise qu'en cas de licenciement, l'auxiliaire concerné est entendu par l'autorité compétente et qu'il peut demander que le motif de la résiliation lui soit communiqué. En revanche, ni l'art. 24 LPAC, ni aucune autre prescription légale genevoise n'ajoutent d'autres exigences formelles au respect du droit d'être entendu de l'auxiliaire à licencier. Certes, l'art. 44 al. 1 RPAC - à supposer qu'il trouve application pour un auxiliaire - pose des exigences formelles pour les entretiens de service entre un membre du personnel et son supérieur hiérarchique qui ont pour objet les manquements aux devoirs du personnel. Parmi ces exigences figure celle de l'établissement d'un compte rendu d'entretien lorsque l'un des participants le demande, ce qui n'a pas été le cas. Le recourant ne peut dès lors pas s'en prévaloir. 5. Avant de licencier M. Q_____, l'hospice a entendu celui-ci une première fois, le 24 août 2012, au sujet de certains manquements à ses devoirs de service. Le 14 septembre 2012, un entretien de service a eu lieu, la convocation pour ce dernier précisant que celui-ci devait porter sur le maintien ou la fin des rapports de service liant l'intimé au recourant. Avant même de se rendre au second entretien, le recourant savait donc qu'une décision de licenciement était envisagée et, de surcroît, il connaissait aussi les manquements qui lui étaient reprochés. Au cours du second entretien, il a été informé une nouvelle fois des griefs qui lui étaient adressés, puis il a pu y répondre. Partant, son droit d'être entendu, tel que défini par l'art. 24 al. 2 LPAC, a été respecté. Il s'ensuit que le licenciement du recourant pendant sa période probatoire, est conforme au droit. 6. Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté. Vu l'issue du litige, un émolument du CHF 500.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA) et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée. * * * * *

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