

GE_GERICHTE A/576/2006 vom 11. April 2006

GE Cour de justice, 2006-04-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_576_2006

FR: GE_GERICHTE A/576/2006 du 11 avril 2006

IT: GE_GERICHTE A/576/2006 del 11 aprile 2006

Erwägungen

E. 1

Monsieur X_____, né en 1965, a été engagé le 1^{er} mai 2001 en qualité de stagiaire « webmaster » par l'Office cantonal de l'emploi (ci-après : l'OCE) pour une durée de 20 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2002.

E. 2

A la demande de sa supérieure hiérarchique directe, Madame P_____, M. X_____ a par la suite été engagé comme auxiliaire, du 1^{er} janvier 2003 au 31 décembre 2003, pour exercer à 50% l'activité de « concepteur web départemental ».

E. 3

En date du 27 mai 2003, M. X_____ a fait l'objet d'une évaluation par sa supérieure hiérarchique. Ses prestations ont été qualifiées de « bonnes » en ce qui concernait la qualité, le rythme et la quantité de travail, les capacités d'adaptation, l'esprit de décision ainsi que l'atteinte des objectifs et de « très bonnes » en ce qui concernait son comportement. A cette occasion, Mme P_____ a proposé à M. X_____ d'évoluer vers la fonction de « chef de projets web » à 100%. Les objectifs à réaliser d'ici la fin 2003 étaient en particulier de réaliser des projets de développement pour le site internet de l'OCE, d'acquérir davantage de compétences et d'autonomie dans la gestion des projets, de contribuer à la conception et à la réalisation du site intranet de l'OCE.

E. 4

Le 17 novembre 2003, l'engagement de M. X_____ à 80%, en qualité d'auxiliaire a été renouvelé pour une durée maximale de 24 mois à compter du 1^{er} janvier 2004.

E. 5

Par courrier du 29 janvier 2004, annulant et remplaçant celui du 17 novembre 2003, l'intéressé a été engagé à 80 % en qualité d'employé dès le 1^{er} mars 2004.

E. 6

Un deuxième entretien périodique a eu lieu le 21 décembre 2004 au cours duquel les prestations de M. X_____ ainsi que son comportement ont été qualifiés de « bons ». Mme P_____ estimait qu'après une année d'activité, l'intéressé avait acquis les connaissances et les compétences lui permettant d'avoir une meilleure maîtrise de son métier. Elle entendait également permettre à M. X_____ de mieux exercer son métier de « concepteur web » en lui laissant davantage d'autonomie.

E. 7

En date du 20 septembre 2005, un troisième entretien d'évaluation a eu lieu en présence de Mmes P_____ et C_____, du service des ressources humaines. Les prestations

de l'intéressé ont cette fois été jugées globalement insatisfaisantes. En particulier, le travail s'était effectué dans une ambiance difficile et laborieuse, demandant trop d'énergie à la hiérarchie et parfois à l'entourage. L'intéressé manquait d'autonomie en raison de sa maîtrise insuffisante de la langue française ainsi que d'ouverture et de flexibilité envers les autres membres de l'équipe. Son attitude n'était pas adéquate, il faisait preuve d'un esprit de contestation fréquent, voire d'entêtement concernant les points de vue qu'il ne partageait pas avec sa hiérarchie et lui manquait de respect dans sa manière de parler. Enfin, il oubliait des séances, manquait d'esprit d'initiative, de motivation et n'acceptait pas le système hiérarchique. Au terme de cet entretien, M. X_____ a été informé du fait que la prolongation de sa période probatoire allait être demandée.

E. 8

M. X_____ a contesté son évaluation le 28 septembre 2005. L'ambiance avec ses collègues était très bonne. En revanche, les relations avec Mme P_____ s'étaient dégradées en raison de leurs divergences. Concernant ses fautes d'orthographe, elles étaient "liées au caractère technique du formatage html" et se situaient dans une "fourche acceptable"(sic). Il se montrait toujours disponible pour l'équipe. Il supportait mal le fait que Mme P_____ lui délègue des tâches par l'intermédiaire de ses collègues ce qu'il jugeait dégradant et constituant une forme de « mobbing ». S'il remettait parfois en cause les décisions de sa supérieure avec une certaine franchise, il restait toutefois poli. En effet, le Web était son métier et il avait certaines compétences en la matière. Il reprochait en outre le manque d'écoute et de confiance de sa supérieure. Il contestait avoir commis des erreurs concernant la mise à jour du site internet. Par ailleurs, l'esprit d'initiative avait toujours été son point fort. Or, Mme P_____ qui tenait à tout surveiller de manière rapprochée, adoptait une attitude peu valorisante et démotivante. Enfin, il adorait son métier mais les méthodes de sa supérieure hiérarchique ne favorisaient pas l'épanouissement personnel.

E. 9

Sur requête du département de l'économie, de l'emploi et des affaires extérieures, devenu depuis lors le département de la solidarité et de l'emploi (ci-après : le DSE ou le département), l'office du personnel de l'Etat a prolongé, le 18 octobre 2005, la période probatoire de l'intéressé d'une année, soit jusqu'au 31 décembre 2006.

E. 10

Une nouvelle évaluation des prestations a été effectuée le 13 décembre 2005 par Mme P_____, en présence de Mme C_____. Durant les semaines ayant suivi l'entretien du mois de septembre 2005, l'ambiance de travail avait été moins conflictuelle et M. X_____ avait fait des efforts pour essayer d'atteindre les objectifs fixés. Toutefois, d'importants problèmes de fond et de forme subsistaient et n'étaient pas propices au bon développement des relations avec sa responsable et le service, en général. La supérieure hiérarchique de M. X_____ concluait à la fin des rapports de service en raison du fait que certains des objectifs fixés n'étaient pas atteints.

E. 11

En date du 22 décembre 2005, M. X_____ été reçu par Mme J_____, responsable des ressources humaines du département. A cette même date, il a signé le rapport d'analyse de ses prestations et remis ses commentaires contestant les reproches formulés par sa hiérarchie.

E. 12

Le DSE a sollicité le licenciement de l'intéressé le 11 janvier 2006.

E. 13

M. X _____ a de nouveau été reçu par Mme J _____, le 17 janvier 2006.

E. 14

Par décision du 18 janvier 2006, l'office du personnel de l'Etat a mis fin aux rapports de service à compter du 1^{er} mai de la même année, en se fondant sur l'entretien du 13 décembre 2005.

E. 15

Un certificat de travail intermédiaire a été établi le 23 janvier 2006.

E. 16

En date du 15 février 2006, M. X _____ a recouru contre la décision de licenciement auprès du Tribunal administratif. Il conclut à l'audition des parties ainsi qu'à celles de témoins, à l'annulation de la décision, à sa réintégration au sein de l'Etat ainsi qu'à l'établissement d'un certificat de travail correspondant à la réalité en ce qui concernait ses compétences et les responsabilités qu'il avait assumées. Il conteste son licenciement en raison de sa motivation infondée, et du fait qu'il a été notifié hors des délais légaux. Le rapport d'évaluation du 22 septembre 2005 l'avait surpris car il n'avait jamais reçu d'avertissement au préalable. Le service des ressources humaines du département n'avait jamais manifesté de réaction en vue d'une conciliation suite aux commentaires qu'il lui avait alors transmis. Concernant le rapport d'appréciation du 13 décembre 2005, il explique qu'il ne pouvait pas toujours adhérer aux décisions de sa supérieure hiérarchique dès lors que sa crédibilité en tant que spécialiste « du web » était parfois en jeu. Quant au reproche relatif à sa maîtrise insuffisante de la langue française, il invoquait une erreur d'inattention pouvant arriver à tout le monde. Sa responsabilité de « concepteur web » ne concernait pas le contenu mais la mise en forme. Les griefs relatifs à sa motivation personnelle, son ouverture, sa flexibilité, sa rigueur et son esprit d'initiative étaient en contradiction avec les précédentes évaluations, voire mensongers. Au cours de sa collaboration d'une durée de cinq ans, son employeur avait renouvelé son contrat à deux reprises et ses prestations avaient été jugées excellentes lors des deux premières analyses de prestations.

E. 17

Le 17 mars 2006, l'OPE a conclu au rejet du recours et à la condamnation de M. X _____ aux frais de la cause. Le licenciement avait été prononcé pendant la période probatoire du recourant et le délai de congé respecté. Dès la fin de l'année 2004, l'attitude du recourant avait changé. Il s'était mis à contester systématiquement les avis et décisions de sa supérieure et à adopter un comportement de plus en plus irrespectueux à son égard. En outre, ses prestations de travail étaient insuffisantes, notamment en ce qui concernait la précision et les soins apportés à la réalisation de ses tâches, la rapidité d'exécution et le respect des délais. C'était à tort qu'il se plaignait d'avoir été licencié sans qu'aucun avertissement lui ait été donné. Il avait en effet, fait l'objet de diverses mises en garde au cours de l'année 2005. Enfin, le recourant avait été associé à l'élaboration du certificat de travail. Cela étant, il n'avait pas formulé de demande formelle concernant les modifications souhaitées. L'intimé n'avait dès lors pas prononcé de décision susceptible de recours à ce sujet.

E. 18

En date du 23 mars 2006, la cause a été gardée à juger. EN DROIT 1. a. Le Tribunal administratif est l'autorité supérieure ordinaire de recours en matière administrative (art. 56A de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 - LOJ - E 2 05). b. Le recours au Tribunal administratif n'est toutefois recevable que dans la mesure où une disposition légale, réglementaire ou statutaire le prévoit contre les décisions concernant le statut et les rapports de service des fonctionnaires et autres membres du personnel de l'Etat, des communes, et des autres corporations et établissements de droit public (art. 56B al. 4 let. a LOJ). 2. a. Selon l'article 31A de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC – B 5 05), tout membre du personnel peut recourir au Tribunal administratif contre les décisions relatives à un certificat de travail le concernant. b. Par décision au sens de l'article 31A LPAC, il faut entendre les décisions formelles rejetant une demande de modification de certificat de travail formée par l'employé auprès de l'autorité qui l'a employé. c. En effet, en tant que tel le certificat de travail constitue un acte matériel et non une décision administrative au sens de l'article 4 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10), car il ne crée pas, ni ne modifie, n'annule ou ne constate des droits ou des obligations. Il est néanmoins apparu nécessaire au législateur que cet acte matériel puisse être attaqué en raison des conséquences que son contenu peut avoir sur la carrière professionnelle de l'employé. Dans le système instauré par le législateur, il apparaît ainsi cohérent et conforme au principe de l'économie de procédure de n'ouvrir la voie du recours qu'après que l'autorité ait pu se déterminer sur la modification souhaitée par l'employé. En l'espèce, l'autorité intimée relève à juste titre qu'elle ne s'est pas prononcée sur la demande du recourant tendant à la modification de son certificat de travail. Partant, le recours doit être déclaré irrecevable sur ce point et renvoyé à l'intimé pour qu'il statue. 3. a. Selon l'article 31 alinéa 1 LPAC tout membre du personnel dont les rapports de service ont été résiliés peut recourir au Tribunal administratif pour violation de la loi. b. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable en tant qu'il conteste le licenciement de l'intéressé (art. 63 al. 1 let. a LPA). 4. Le recourant sollicite la comparution personnelle des parties ainsi que l'audition de témoins. Tel qu'il est garanti par l'article 29 alinéa 2 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 (Cst.- RS 101), le droit d'être entendu ne confère pas à lui seul le droit de comparaître pour être entendu oralement, pas plus que celui d'obtenir l'audition de témoins (Arrêt du Tribunal fédéral 2P.44/2005 du 21 juillet 2005 consid. 2.1 ; ATF 130 II 425 , 428). En effet, l'autorité peut mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient l'amener à modifier son opinion (Arrêt du Tribunal fédéral 2A.118/2003 du 13 juillet 2004, consid. 2.1 ; cf. également ATF 125 I 127 consid. 6c/cc in fine p. 135, 417 consid. 7b p. 430; 124 I 208 consid. 4a p. 211/212, 274 consid. 5b p. 285 ; 115 Ia 8 consid. 3a p. 11/12 ; 106 Ia 161 consid. 2b p. 162 ; ATA/889/2004 du 16 novembre 2004 consid. 2). L'article 32 alinéas 1, 3 et 4 LPAC prévoit la comparution personnelle et l'audition de témoins en cas de recours contre une sanction disciplinaire. Cette disposition n'est donc pas applicable au cas d'espèce qui vise un licenciement. Le tribunal de céans dispose des rapports d'évaluation concernant le recourant, des commentaires que ce dernier a eu l'occasion d'émettre à leur propos ainsi que des écritures des parties. En conséquence, le dossier est en état d'être jugé et il n'y a pas lieu d'ordonner des mesures d'instruction complémentaires. Les conclusions du recourant

doivent ainsi être écartées sur ce point. 5. a. A teneur de l'article 6 LPAC, est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire. Selon les articles 45 et 47 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), cette période probatoire est d'une durée de trois ans, sous réserve de prolongation. L'article 5A lettre e 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 (RTrait - B 5 15.01) prévoit que la période probatoire peut être prolongée exceptionnellement, d'un an au maximum en cas de prestations insuffisantes. b. Conformément à l'article 7 alinéa 3 LPAC, la durée d'engagement en qualité d'auxiliaire est prise en compte comme période probatoire en cas d'accès au statut d'employé. c. La loi ne prévoit en revanche rien de tel pour les périodes de stage qui ont pour but de permettre aux stagiaires d'acquérir ou de compléter une formation professionnelle (art. 9 al. 2 LPAC). En l'espèce, le recourant a été engagé en qualité d'auxiliaire, le 1^{er} janvier 2003 puis d'employé, le 1^{er} janvier 2004. Par ailleurs, sa période probatoire a été prolongée d'une année, du 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2006 conformément à l'article 5A lettre e RTrait précité. Le licenciement a ainsi été prononcé pendant sa période probatoire. 6. Pendant la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service en respectant le délai de résiliation ; l'employé est entendu par l'autorité compétente ; il peut demander que le motif de sa résiliation lui soit communiqué (art. 21 al. 1 LPAC). Lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, le délai de résiliation est de 3 mois pour la fin d'un mois (art. 20 al. 3 LPAC). Le licenciement notifié au recourant par pli simple et recommandé du 18 janvier 2006 pour l'échéance du 30 avril de la même année respecte le délai de congé fixé par l'article 20 alinéa 3 LPAC précité. Le recourant a par ailleurs été entendu à plusieurs reprises, ce qu'il ne conteste d'ailleurs pas. 7. La loi ne prévoit pas d'autres conditions pour le licenciement d'employés. En particulier, contrairement aux fonctionnaires, elle ne prévoit pas l'existence 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). Le licenciement d'un employé est donc soumis au droit public uniquement et doit respecter le principe général de l'interdiction de l'arbitraire (ATA/164/2006 du 21 mars 2006 et la jurisprudence citée). 8. Il convient dès lors d'examiner si le congé est arbitraire au sens de l'article 9 Cst. Selon une jurisprudence constante du Tribunal administratif, des difficultés d'ordre relationnel sont susceptibles de constituer des raisons justifiant le licenciement d'un fonctionnaire donc a fortiori celui d'un employé en période probatoire (ATA/65/2004 du 21 janvier 2004 et ATA/667/2003 du 2 septembre 2003). L'examen des rapports d'entretiens périodiques ainsi que des commentaires du recourant révèlent que depuis 2005, ses prestations tant professionnelles que comportementales ne sont plus en adéquation avec les attentes de sa hiérarchie. En particulier, il apparaît clairement que des difficultés d'ordre relationnel et des désaccords importants sont survenus entre le recourant et sa supérieure hiérarchique démontrant sans conteste une rupture du lien de confiance entre les intéressés. Au vu de ce qui précède, l'on ne saurait retenir que la décision entreprise viole le principe de l'interdiction de l'arbitraire, ni davantage celui de la proportionnalité (ATA/829/2005 du 6 décembre 2005 ; ATA/734/2002 du 26 novembre 2002), aucune mesure moins incisive à l'égard du recourant n'étant envisageable. 9. Compte tenu du pouvoir d'examen limité dont dispose le tribunal de céans dans le cas d'une procédure de licenciement d'un employé en

période probatoire, le recours doit être rejeté également sur ce point. 10. Le recourant, qui succombe, sera condamné à un émolument, arrêté en l'espèce à CHF 1'000.- en application de l'article 87 alinéa 1 er LPA. Il n'a en outre pas droit à une indemnité de procédure. * * *
* *

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