

GE_GERICHTE A/858/2003 vom 10. Februar 2004

GE Cour de justice, 2004-02-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_858_2003

FR: GE_GERICHTE A/858/2003 du 10 février 2004

IT: GE_GERICHTE A/858/2003 del 10 febbraio 2004

Regeste

FIN

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

a. L'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. féd. - RS 101) comporte le droit pour l'intéressé d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuve, lorsqu'elles sont présentées en temps utile et dans les formes requises. Encore faut-il que les preuves fournies soient aptes à établir le fait à prouver et que celui-ci soit pertinent, à savoir de nature à influencer sur le sort de la décision à prendre. De surcroît, l'art. 29 al. 2 Cst. n'empêche pas le juge de refuser d'administrer une mesure probatoire lorsqu'au terme d'une appréciation anticipée non arbitraire des preuves proposées, il parvient à la conclusion que les faits pertinents sont déjà établis et qu'un résultat, même favorable au recourant, de la mesure probatoire sollicitée ne l'amènerait pas à modifier sa conviction (ATF 124 I 208 consid. 4a, 241 consid. 2; 124 V 372 consid. 3b; 122 II 464 consid. 4a; 106 Ia 161 consid. 2b). b. Le Tribunal de céans relève que la recourante s'est plainte pour la première fois de mobbing lors du dépôt du présent recours. Elle aurait eu l'occasion de faire valoir ce grief lorsqu'elle a établi sa note du 18 février 2003, à l'issue de la deuxième évaluation. Elle aurait pu le faire aussi lorsqu'elle a adressé une lettre le 18 avril 2003 au directeur général en lui faisant part de diverses doléances. c. Par mobbing, il faut entendre un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles. Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir en admettre l'existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, mais aussi qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et des mesures pourtant justifiées (ATA M. du 27 mai 2003 No A/481/2002). d. Dans le cas d'espèce, le Tribunal admet qu'il y a eu un conflit entre la recourante et l'une, voire deux de ses collègues. Cette situation de conflit, dont la hiérarchie a été consciente puisque celle-ci a déplacé la recourante dans un autre bureau lui donnant ainsi entière satisfaction, n'est toutefois pas constitutive de mobbing. A tout le moins, la recourante n'a pas rendu vraisemblable qu'elle a fait l'objet de harcèlement. Au cours des deux années et demi qu'elle a passées au service de

l'OCL, à aucun moment elle ne s'est plainte de mobbing. Aussi faut-il admettre que la recourante fait une confusion avec ce qu'il y a lieu de définir comme du mobbing, avec un conflit qui peut exister avec l'un ou l'autre collègue de travail. Il en résulte que le Tribunal renoncera à l'audition de témoins. A supposer en effet que le harcèlement soit établi, les faits qui ont justifié le licenciement de la recourante sont à rechercher ailleurs, en ce sens que plusieurs incidents se sont produits, lesquels ont démontré que la recourante était parfaitement irascible, incapable de maîtriser ses nerfs, et que la violence dont elle a fait preuve, aussi bien verbalement que physiquement, a entraîné une dégradation des relations de travail. Au surplus, les difficultés relationnelles qu'a connues la recourante ne sont pas la conséquence d'un éventuel harcèlement.

E. 3

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 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05). Au terme d'une période probatoire de trois ans le Conseil d'Etat peut nommer l'intéressé fonctionnaire (art. 47 du règlement relatif au personnel de l'administration cantonale du 24 février 1999 - B 5 05.01 - RLPAC). En l'espèce, la recourante a été engagée le 1er décembre 2000. Elle était donc en période probatoire au moment de son licenciement signifié le 24 avril 2003 pour le 31 juillet de la même année.

E. 4

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. a. 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; ATA N. du 27 mai 2003; ATA S. du 2 septembre 2003). b. Les rapports de service sont régis par des dispositions statutaires (art. 3 al. 4 LPAC) et le Code des obligations 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 et 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 (eodem loco p. 6351 et les références citées; ATA da R. du 18 avril 2000 et P. I. du 16 novembre 1999). En l'espèce, le délai de trois mois pour la fin d'un mois prévu à l'article 20 alinéa 3 LPAC a donc été respecté. Il ressort du dossier de la cause que l'intéressée a pu s'exprimer verbalement pendant près d'une heure le 17 avril 2003 avec son directeur général. Elle l'a admis. Elle n'a pas contesté non plus qu'elle a pu avoir de nombreux entretiens notamment avec la responsable des ressources humaines. Le dossier contient en outre des déclarations spontanées, celle du 18 février 2002 par exemple, de même que la lettre qu'elle a écrite le 16 avril 2003 au directeur général de l'OCL. Il faut donc admettre que son droit d'être entendu a été amplement respecté.

E. 5

Reste à examiner si le congé est arbitraire au sens de l'article 9 Cst. Il faut répondre à cette question par la négative. Les trois rapports d'évaluation ont fait état des difficultés d'intégration et d'adaptation de la recourante. De même, ses problèmes relationnels ont été illustrés par deux incidents relativement graves, au cours desquels la recourante a démontré une certaine violence physique en portant un coup à un collègue, tandis que lors du deuxième incident, celui qui l'a mis aux prises avec son supérieur hiérarchique, elle n'a pas hésité à le rouer d'insultes. Or, les difficultés d'ordre relationnel, selon une jurisprudence constante du Tribunal de céans, sont susceptibles de constituer des raisons justifiant le licenciement d'un fonctionnaire et, a fortiori, celui d'un employé en période probatoire (ATA K. du 20 janvier 2004 No A/1235/2003).

E. 6

Il n'y a pas lieu d'examiner les conclusions de la recourante tendant à sa réintégration, ni, en cas de refus, au versement d'une indemnité pécuniaire. L'employé en période probatoire en effet ne peut prétendre à un tel versement, celui-ci étant réservé aux seuls fonctionnaires (ATA G. du 9 décembre 2003 N° A/2/2003 et jurisprudence citée).

E. 7

Le recours ne peut être que 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.