

# **GE\_GERICHTE A/912/2016 vom 25. April 2017**

GE Cour de justice, 2017-04-25, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_912\\_2016](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_912_2016)

FR: GE\_GERICHTE A/912/2016 du 25 avril 2017

IT: GE\_GERICHTE A/912/2016 del 25 aprile 2017

## **Regeste**

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE ; RAPPORTS DE SERVICE ; RÉSILIATION ; PÉRIODE D'ESSAI ; POUVOIR D'APPRÉCIATION ; DROIT D'ÊTRE ENTENDU ; MOYEN DE PREUVE ; TÉMOIN ; PRINCIPE DE LA BONNE FOI ; INTERDICTION DE L'ARBITRAIRE | Licenciement d'un employé de la Fondation des parkings pendant le temps d'essai de trois mois prévu par le contrat. L'administration disposant d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de poursuivre les rapports de service pendant la période d'essai, elle était fondée à considérer que le comportement du recourant (trop individualiste et avec un fort esprit de contradiction) était de nature à poser des problèmes dans la poursuite de la relation de travail. Par ailleurs, pas de violation des principes constitutionnels invoqués (droit d'être entendu, bonne foi et arbitraire). Recours rejeté. | LFPark.1 ; LFPark.21 ; Statuts du personnel de la fondation des parkings du 8.12.2008.3 ; Statuts du personnel de la fondation des parkings du 8.12.2008.53 ; Statuts du personnel de la fondation des parkings du 8.12.2008.55 ; Statuts du personnel de la fondation des parkings du 8.12.2008.56 ; LPA.50.al2 ; Cst.29.al2 ; Cst.9

## **Erwägungen**

### **E. 2**

La lettre de résiliation doit contenir les motifs de celle-ci et mentionner expressément que l'intéressé dispose d'un délai de trente jours pour recourir contre la résiliation.

### **E. 3**

Après le temps d'essai, la fondation ne peut notifier une résiliation que pour un motif fondé, conformément à la loi B 5 05 des employés de l'Etat de Genève. Il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de la Fondation, soit notamment en raison de : a) l'insuffisance des prestations, b) l'inaptitude à remplir les exigences du poste, c) la disparition durable d'un motif d'engagement.

### **E. 4**

En cas de désaccord de l'intéressé, celui-ci peut faire recours auprès de l'autorité de recours qui est le bureau/conseil de la fondation. Un ultime recours restant toujours possible auprès du Tribunal administratif.

### **E. 5**

Lorsque le motif justifié résulte de prestations devenues insuffisantes pour des raisons de santé, l'article 62 du statut est applicable par analogie si l'intéressé a vingt ans d'ancienneté et ne reçoit pas une rente complète de l'assurance-invalidité ou de la CIA.

### **E. 6**

Lorsqu'un licenciement est déclaré injustifié par le Tribunal administratif, ce dernier peut proposer la réintégration de l'intéressé et, en cas de refus de la fondation, condamner celle-ci au paiement d'une indemnité ne dépassant pas dix-huit mois de salaire fixe.

#### **E. 7**

La procédure prévue aux alinéas 3, 4 et 5 de la lettre a) du présent article ne s'applique pas pendant la période d'essai.

#### **E. 8**

La résiliation du contrat de travail doit être faite par écrit et doit parvenir à son destinataire au plus tard le dernier jour avant que le délai de congé ne commence à courir.

#### **E. 9**

Les contrats conclus pour une durée déterminée prennent fin automatiquement sans qu'il soit nécessaire de les résilier au préalable. » c. Les statuts opèrent ainsi une distinction entre un licenciement notifié pendant la période d'essai ou après celle-ci, un motif fondé étant nécessaire pour licencier après le temps d'essai. Il sied de relever ici qu'il est licite de prévoir un temps d'essai pour un contrat de travail de durée déterminée, ce tant en droit public ( ATA/254/2011 du 19 avril 2011 consid. 4d) qu'en droit privé (ATF 109 II 449 consid. 1b = JdT 1984 I 223). d. 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/156/2016 du 23 février 2016 consid. 4c ; ATA/258/2015 du 10 mars 2015 consid. 6c ; ATA/96/2014 du 18 février 2014). Le Tribunal fédéral a déjà eu l'occasion d'exposer que lorsque le droit applicable ne fait pas dépendre le licenciement de conditions matérielles, l'autorité dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation, la cour cantonale n'étant fondée à intervenir qu'en cas de violation des principes constitutionnels tels que l'égalité de traitement et l'interdiction de l'arbitraire (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_774/2011 du 28 novembre 2012 consid. 2.4 ; 1C\_341/2007 du 6 février 2008 consid. 2.2 ; ATA/612/2013 du 17 septembre 2013 consid. 4). e. Le recourant soutient que dans la mesure où seuls les alinéas 3, 4 et 5 de l'art. 56 des statuts ne sont pas applicables pendant la période d'essai (art. 56 al. 7 des statuts), l'art. 56 al. 6 est a contrario applicable à son cas : ainsi, le licenciement donné pendant la période d'essai devrait être justifié. Il considère que les motifs invoqués par la fondation pour le licencier sont injustifiés, car aucun de ces motifs ne serait avéré. La fondation estime de son côté que pendant la période d'essai, sa liberté contractuelle prévaut, sous réserve de l'interdiction du licenciement abusif (art. 336 CO), de la résiliation en temps inopportun (art. 336c CO) ou du licenciement immédiat injustifié (art. 337c CO). f. Dans la mesure où les statuts font une distinction claire entre un licenciement notifié pendant la période d'essai ou après celle-ci, un motif fondé étant nécessaire pour licencier après le temps d'essai, la jurisprudence susmentionnée sur le large pouvoir d'appréciation de l'administration pour licencier pendant la période probatoire doit trouver ici application. En l'espèce, la fondation a constaté, après cinq semaines d'observations durant la formation, que le recourant ne correspondait pas au profil recherché : il était trop individualiste, posait trop de questions souvent sans pertinence et avait un esprit de contradiction trop important. L'évaluation du recourant a été faite sur la base de rapports établis par une douzaine de formateurs et les

constats de M. C \_\_\_\_\_ lui-même. Par ailleurs, ce licenciement n'est ni abusif, ni donné en temps inopportun. Il ne s'agit pas non plus d'un licenciement immédiat injustifié. Ainsi, dans la mesure où l'autorité intimée disposait d'un large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de poursuivre les rapports de travail, elle était fondée à considérer que ce type de comportement était de nature à poser des problèmes dans la poursuite de la collaboration avec M. A \_\_\_\_\_. Par ailleurs, la décision attaquée a comme précédemment indiqué respecté le droit d'être entendu du recourant. Les autres principes constitutionnels invoqués par le recourant, soit la bonne foi et l'interdiction de l'arbitraire, n'ont pas été violés, comme cela ressort des considérants qui suivent. Mal fondé, ce grief sera également écarté.

7) Le recourant soutient ensuite que la décision de licenciement devrait être annulée dans la mesure où il avait reçu l'assurance de son employeur qu'il serait définitivement engagé s'il réussissait ses examens finaux. Son licenciement serait donc contraire au principe de la bonne foi. a. Découlant directement de l'art. 9 Cst. et valant pour l'ensemble de l'activité étatique, le principe de la bonne foi protège le citoyen dans la confiance légitime qu'il met dans les assurances reçues des autorités lorsqu'il a réglé sa conduite d'après des décisions, des déclarations ou un comportement déterminé de l'administration (ATF 137 II 182 consid. 3.6.2 p. 193 ; 137 I 69 consid. 2.5.1 ; 131 II 627 consid. 6.1 p. 637 et les arrêts cités ; arrêts du Tribunal fédéral 1C\_151/2012 du 5 juillet 2012 consid. 4.2.1 ; 2C\_1023/2011 du 10 mai 2012 consid. 5). b. Selon la jurisprudence, les assurances ou les renseignements erronés donnés par les autorités confèrent des droits aux justiciables lorsque les cinq conditions cumulatives suivantes sont remplies. Tout d'abord, on doit être en présence d'une promesse concrète effectuée à l'égard d'une personne déterminée. Il faut également que l'autorité ait agi dans le cadre et dans les limites de sa compétence, que la personne concernée n'ait pas été en mesure de se rendre compte immédiatement de l'inexactitude du renseignement fourni, qu'elle se soit fondée sur ce renseignement pour prendre des dispositions qu'elle ne peut ensuite modifier sans subir de préjudice et, enfin, que la loi n'ait pas subi de changement depuis le moment où la promesse a été faite (arrêts précités ; ATA/811/2012 du 27 novembre 2012 consid. 2a ; ATA/398/2012 du 26 juin 2012 consid. 8 ; Pierre MOOR/Alexandre FLÜCKIGER/Vincent MARTENET, Droit administratif, Vol. 1, 3ème éd., 2012, p. 922 ss n. 6.4.1.2 et 6.4.2.1 ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2011, p. 196 s n. 578 s ; Ulrich HÄFELIN/Georg MÜLLER/Felix UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7ème éd., 2016, p. 141 ss et p. 158 n. 699 ; Andreas AUER/Giorgio MALINVERNI/Michel HOTTELIER, Droit constitutionnel suisse, Vol. 2, 3ème éd., 2013, p. 548 n. 1173 ss). c. En l'espèce, il ne ressort pas de la procédure et des enquêtes que la fondation aurait donné l'assurance aux recrues qu'elles seraient définitivement engagés si elles réussissaient les tests finaux. Au contraire, elles semblent avoir été à plusieurs reprises informées, dans le cadre de leur formation et après leur assermentation par le Conseil d'État, qu'elles ne devaient pas relâcher leurs efforts. La nature non définitive de l'engagement du recourant ressort d'ailleurs du contrat de travail qu'il a signé, ce dernier prévoyant expressément un temps d'essai de trois mois et la possibilité pour l'employeur de le licencier avec un préavis de sept jours pendant toute la durée du temps d'essai. Enfin, le recourant ne prétend pas avoir pris de disposition (telle par exemple le refus d'un autre emploi) qu'il ne pourrait modifier sans subir de préjudice. Ce grief ne peut dès lors qu'être écarté. 8) Le recourant invoque enfin que l'intimée aurait fait montre, à plusieurs égards, d'arbitraire. a. Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. lorsqu'elle est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, qu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou

encore lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable (ATF 141 I 70 consid. 2.2 ; 141 I 49 consid. 3.4 ; 140 I 201 consid. 6.1 ; 133 I 149 consid. 3.1). De plus, il ne suffit pas que les motifs de la décision attaquée soient insoutenables, encore faut-il que cette dernière soit arbitraire dans son résultat (ATF 141 I 49 consid. 3.4 ; 140 I 201 consid. 6.1 ; 138 I 305 consid. 4.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_199/2015 du 31 mai 2016 consid. 6.1). b. En matière de licenciement, le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé, ou au stagiaire, ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé ; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives, ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_774/2011 précité consid. 2.4 ; 1C\_341/2007 précité consid. 2.2). c. En l'espèce, il ressort des considérants qui précèdent que le licenciement du recourant n'est pas contraire au droit. On ne saurait dès lors véritablement soutenir que la décision de licenciement est arbitraire, grief qui, vu le pouvoir de cognition de la chambre de céans, se confond avec celui de la mauvaise application du droit. Par ailleurs, les motifs invoqués par la fondation pour mettre fin à la relation de travail ne sont pas inexistantes. Il ressort en effet de la procédure que le comportement du recourant, individualiste et doté d'un fort esprit de contradiction, est problématique et peu compatible avec les besoins du service. Ayant après quelques semaines d'observations pu constater qu'il ne correspondait pas au profil requis pour le poste d'agent de contrôle du stationnement, la fondation a donc fait le choix de licencier le recourant pendant la période d'essai. Cette décision n'est arbitraire ni dans son contenu, ni dans son résultat, de sorte que ce grief sera également écarté. 9) Au vu de tout ce qui précède, la décision du 6 novembre 2015 est conforme au droit, de sorte que les conclusions du recourant visant à sa réintégration et à son indemnisation sont sans objet. Il s'ensuit que le recours sera rejeté 10) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). \* \* \* \* \*

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