

GE_GERICHTE A/978/2008 vom 11. Mai 2010

GE Cour de justice, 2010-05-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_978_2008

FR: GE_GERICHTE A/978/2008 du 11 mai 2010

IT: GE_GERICHTE A/978/2008 del 11 maggio 2010

Erwägungen

E. 1

Monsieur G _____ a été placé par le service des mesures cantonales de l'office cantonal de l'emploi à l'office de l'état civil de la Ville de Genève (ci-après : la Ville) pour y effectuer un stage du 1^{er} février au 31 juillet 2006. Par contrats de droit privés, il a été engagé pour un mois dès le 1^{er} août 2006, puis du 1^{er} septembre au 31 décembre 2006 et enfin du 1^{er} au 31 janvier 2007.

E. 2

Dès le 1^{er} février 2007, M. G _____ a été nommé par le Conseil administratif de la Ville au poste d'officier d'état civil suppléant à 80 %.

E. 3

Le 19 juin 2007, après douze mois de période d'essai, Monsieur B _____, adjoint de direction de l'office de l'état civil de la Ville et supérieur hiérarchique de M. G _____, a rempli un « formulaire d'entretien sur le comportement et le travail de la collaboratrice, du collaborateur ». M. G _____ ne répondait pas aux attentes en ce qui concernait les connaissances : il n'avait pas acquis les éléments nécessaires à l'exécution correcte de sa mission et son manque de compréhension conduisait à des situations rocambolesques, tel ne plus savoir attribuer le nom d'un enfant d'une mère célibataire ou confirmer des noms faux. Il n'arrivait pas à gérer la complexité de la profession. Il répondait partiellement aux attentes pour le critère « pratique de l'emploi ». Il ne faisait pas preuve de sens des responsabilités et ne se remettait pas en question, rejetant la faute sur ses collègues. L'organisation et l'exécution de son travail ne répondaient pas aux attentes car il ne s'adaptait pas à une autre logique que la sienne. Il manquait d'assiduité, de rythme de travail et de rapidité. Pour le critère « bienfaisance », il répondait partiellement aux attentes. Une amélioration quant à la qualité de la constitution des dossiers était perceptible mais le travail était toujours trop lent. Un manque de précision se faisait ressentir, entraînant une perte de temps pour les autres collaborateurs du service. Les carences orthographiques interdisaient de lui confier la rédaction de courriers. De même, au niveau contacts humains, il répondait partiellement aux attentes. Il était courtois avec la hiérarchie et le public mais manquait d'esprit d'équipe et de capacité de négociation. Il était impossible de demander la nomination de l'intéressé en qualité d'officier de l'état civil suppléant. M. G _____ a observé que, pour lui, cette première appréciation était injuste au vu de son investissement et de ses efforts. Madame D _____, cheffe de l'office de l'état civil, ainsi que Monsieur M _____, directeur général de l'administration municipale, demandaient le licenciement de l'intéressé.

E. 4

Dès le 20 juin 2007, M. G _____ a été en incapacité totale de travail pour cause de maladie.

E. 5

Le 3 octobre 2007, le Conseil administratif de la Ville (ci-après : le Conseil administratif) a informé M. G _____ qu'il envisageait de résilier son engagement. L'intéressé disposait d'un délai au vendredi 19 octobre 2007 pour se déterminer au sujet des motifs, qui étaient précisés dans ledit pli.

E. 6

Le 19 octobre 2007, M. G _____ s'est prononcé, par la plume de son avocat. Avant l'entretien du 19 juin 2007, il n'avait reçu aucun avertissement lui permettant de penser qu'il ne donnait pas entière satisfaction. Monsieur P _____, médiateur, avait tenté d'intervenir à la suite de ce rapport. Il devait être renoncé, ou à tout le moins sursis, à la résiliation de ses rapports de service, jusqu'à ce qu'un nouvel emploi lui soit trouvé au sein de l'administration municipale.

E. 7

Le 5 décembre 2007, le service des ressources humaines de la Ville a informé M. G _____ que son droit au salaire serait suspendu dès le 17 décembre 2007 : il avait été incapable de travailler pendant six mois durant le temps d'essai.

E. 8

Le 7 février 2008, le conseil de M. G _____ a interpellé le Conseil administratif. L'intéressé avait fait l'objet d'un harcèlement psychologique sur son lieu de travail et avait été, de ce fait, incapable de travailler. M. P _____, médiateur, était intervenu et une entrevue avait eu lieu le 17 décembre 2007, sans qu'il y ait eu de suites concrètes. M. G _____ avait communiqué à Mme D _____ le certificat médical lui permettant de reprendre le travail à 50 % dès le 11 février 2008. Sans nouvelles de son employeur, il avait dû la recontacter pour évoquer cette reprise. Il était inadmissible qu'il n'ait pas été prêté plus d'attention à sa situation.

E. 9

Le 11 février 2008, l'intéressé a été capable de travailler à 50%, puis à 100% dès le 12 février 2008.

E. 10

Par courrier électronique du 8 février 2008, Mme D _____ a informé M. G _____ qu'il était libéré de l'obligation de travailler depuis le 11 février 2008. Ses absences seraient compensées par le solde de vacances dont il disposait.

E. 11

Le 18 février 2008, le service juridique de la direction générale de l'administration de la Ville a accusé réception du pli du 7 février 2008. Les allégations concernant le harcèlement psychologique étaient contestées. Elles n'étaient apparues que lorsque le Conseil administratif avait fait savoir à M. G _____ qu'un licenciement était envisagé.

E. 12

Le 20 février 2008, le Conseil administratif a résilié le contrat de travail de M. G _____ pour le 30 avril 2008. L'intéressé était libéré de son obligation de travailler dès le 1^{er} mars 2008. La décision était exécutoire nonobstant recours.

E. 13

Le 25 mars 2008, M. G_____ a recouru après du Tribunal administratif, concluant à ce que cette décision soit annulée, à ce que sa réintégration soit ordonnée et à ce qu'une indemnité pour tort moral de CHF 10'000.- lui soit allouée. L'entretien avec M. B_____ avait eu lieu le 19 juin 2007 et le licenciement n'avait été notifié que le 20 février 2008. Entre-temps, et malgré de nombreuses démarches, sa situation professionnelle s'était enlisée. Il avait connu une période difficile à l'office de l'état civil, en raison de l'ambiance générale et des tensions entre collaborateurs. Ses collègues lui avaient manqué de respect et il avait fait l'objet de moqueries, notamment à cause de son accent. Il devait se débrouiller seul quand une question surgissait car il n'obtenait pas de réponse satisfaisante. Des remarques concernant des fautes lui avait été faites, même si ce n'était pas lui qui les avait commises. Il avait spontanément commencé à signer les dossiers qu'il traitait pour éviter d'être le bouc émissaire du service. On lui avait reproché de ne pas traiter les dossiers assez rapidement, mais il avait appris, après l'engagement d'une collaboratrice, que le travail qu'il effectuait correspondait à celui de deux personnes. Au mois de janvier 2007, M. B_____ lui avait demandé de modifier des dates de vacances, ce qui n'était pas possible car il avait déjà effectué des réservations. Cela avait entraîné une dégradation de leurs relations. Il était incompréhensible pour lui d'avoir été engagé après son placement par l'office cantonal de l'emploi, d'avoir plusieurs fois vu son contrat de travail prolongé, puis d'avoir été nommé fonctionnaire à l'essai, pour arriver à se faire licencier en invoquant des manquements lesquels, s'ils existaient, auraient dû être constatés bien plus tôt. Il avait fait l'objet de mobbing, car il avait été mis de côté de façon délibérée, son travail avait été dénigré sans que ses collègues acceptent de répondre à ses questions et l'ambiance du service était mauvaise avant son arrivée. Au vu de ces éléments, la décision attaquée ne respectait pas les principes de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire.

E. 14

Le 28 avril 2008, la Ville s'est opposée au recours. Le licenciement avait eu lieu pendant la période probatoire. Il devait dès lors uniquement respecter les principes et droits constitutionnels tels que le droit d'être entendu, l'égalité de traitement, l'interdiction de l'arbitraire et la proportionnalité, ce qui était le cas en l'espèce. En douze mois d'activité, M. G_____ n'avait pas intégré les acquis indispensables à ses tâches et avait été régulièrement informé de ses lacunes.

E. 15

Le juge délégué a tenu des audiences de comparution personnelle et d'enquêtes les 2 juin, 18 août 2008 et 8 février 2010. a. M. G_____ a persisté dans les termes de ses conclusions. Sa supérieure hiérarchique était Madame S_____, mais cette dernière avait été en congé maternité pendant six mois. M. B_____, supérieur hiérarchique de sa cheffe, était son responsable. Son travail consistait à l'enregistrement des dossiers de naissances et cela pouvait se révéler compliqué, notamment lorsque les mères étaient célibataires ou étrangères. Il enregistrait les dossiers sur papier, puis ces derniers étaient saisis informatiquement par un collègue. Alors que les erreurs de ses collègues passaient inaperçues ou étaient immédiatement corrigées, les dossiers dans lesquels il avait fait une faute étaient remis sur son bureau avec un « post-it ». Parfois, les dossiers lui revenaient juste avec la mention « à corriger », sans autre explication. Au bout d'un certain temps, il avait mis sa griffe sur les affaires qu'il traitait, car il avait le sentiment que certains dossiers lui étaient retournés alors qu'il ne les avaient pas traités. Depuis qu'il faisait comme cela, il considérait que la moitié des erreurs qui lui étaient attribuées étaient en fait dues à des

collègues. Suite à l'entretien d'évaluation, il avait demandé l'intervention de M. P_____. C'était grâce à lui qu'il avait commencé à travailler à la Ville et ils avaient développé une relation d'amitié. b. La Ville a précisé que seules les personnes qui étaient nommées officier d'état civil par le Conseil d'Etat avaient accès à l'enregistrement informatique fédéral. c. M. P_____ a indiqué que, de 1999 à 2006, il avait dirigé l'antenne socioprofessionnelle de la Ville, dont le but était de réintégrer des chômeurs dans la vie active. Depuis lors, il était consultant à son compte et faisait du coaching. C'est dans le cadre de ses fonctions à la Ville qu'il avait rencontré M. G_____. Au terme du stage mis sur pied à l'état civil, Mme D_____ avait indiqué être satisfaite. Il n'avait pas eu d'échos négatifs pendant les missions temporaires de l'intéressé. Il avait continué à rencontrer M. G_____ une à deux fois par semaine. Ultérieurement, après l'évaluation de M. B_____, M. G_____ l'avait contacté. Il lui avait alors proposé une médiation et Mme D_____ lui avait indiqué qu'elle ne voyait pas de solution dans le service, mais qu'il pouvait tenter d'en trouver une ailleurs dans l'administration de la Ville. Il avait été surpris, car les éléments figurant dans l'évaluation étaient contraires à ceux qu'il avait entendus antérieurement. A la fin de l'année 2006 et durant l'année 2007, M. G_____ avait évoqué des difficultés au sein du service, car il y avait deux clans. Cette situation avait été signalée à M. P_____ par Mme D_____ avant que M. G_____ n'intègre ce service. Selon l'évaluation qu'il avait faite, l'intéressé avait des compétences humaines et relationnelles de qualité. Il parlait plusieurs langues, ce qui était utile pour l'accueil des administrés. Après le rendez-vous avec Mme D_____ de juillet 2007, il avait ciblé son intervention pour trouver à l'intéressé un autre emploi au sein de la Ville. Suite à l'évaluation négative, M. G_____ avait souffert d'une dépression. Selon le témoin, ces deux éléments étaient liés. d. M. B_____ a déclaré qu'il travaillait à l'état civil depuis 1998. Une trentaine de personnes travaillaient dans ce service. A leur arrivée, les stagiaires commençaient à être formés pour répondre au guichet. La période de stage et les engagements temporaires de M. G_____ s'étaient bien passés. Lorsqu'un poste s'était libéré, il avait discuté avec Mme D_____ et M. G_____. Ce dernier devait impérativement améliorer la rapidité de son travail et progresser dans l'apprentissage du métier, car il était jusqu'alors resté un peu sur la réserve, comportement pouvant être lié à la situation d'emploi temporaire. Mme D_____ et lui-même avaient décidé de donner une chance à l'intéressé. Il avait le sentiment que, une fois le contrat signé, M. G_____ avait considéré qu'il était « casé » et qu'il n'avait plus besoin de s'investir. Il était resté dans une position d'exécutant, posant toujours les mêmes questions et ne retenant pas les réponses. Lors de l'évaluation, le témoin avait considéré qu'il était impossible de prendre le risque de demander au Conseil d'Etat de nommer M. G_____ officier d'état civil : il n'avait pas les compétences nécessaires. L'ambiance de travail et les relations entre le personnel, qui étaient un peu problématique lors de l'arrivée de M. G_____, avaient été gérées. Personne n'avait été déplacé dans un autre service. M. G_____ avait de bonnes relations avec les administrés, mais elles étaient un peu plus difficiles avec ses collègues. Il ne se souvenait pas, notamment, de leurs prénoms après plusieurs mois de collaboration. Il y avait aussi eu des problèmes de dates de vacances. L'état civil était une chaîne de travail et les erreurs de M. G_____ devaient être récupérées par ses collègues, ce qui n'avait pas facilité son intégration. La décision de faire viser les dossiers avait été imposée à tous les collaborateurs. L'initiative provenait de Mme S_____ et de lui-même. Seules les personnes qui avaient la qualité d'officier d'état civil pouvaient accéder au programme informatique fédéral. La formation de base de M. G_____ avait été faite par Mme S_____. Au retour de cette dernière de son congé maternité, une seconde formation et évaluation avaient été

faites. Mme S _____ avait relevé que M. G _____ n'avait pas beaucoup évolué. M. G _____ faisait plus d'erreurs et était plus lent que ses collègues. e. Madame C _____ a aussi été entendue. Elle était officier d'état civil suppléant travaillant à son poste depuis six ans. Tout s'était bien passé à l'arrivée de M. G _____, mais après six ou huit mois, il n'avait pas acquis les connaissances de base. Il était nécessaire de rappeler des administrés pour avoir des informations complémentaires. M. G _____ posait encore des questions sur des points qui constituaient la base du métier. Le fait de devoir toujours répéter les mêmes réponses avait commencé à créer des tensions entre ce dernier et ses collègues. Il avait reçu une seconde formation de base. Elle-même, ainsi qu'une de ses collègues, avaient proposé de viser les dossiers pour éviter de reprocher à M. G _____ des erreurs commises par d'autres. f. Mme D _____ a été entendue. M. G _____ avait bénéficié d'une formation, comme tous les collaborateurs, mais à son terme, il y avait toujours autant d'inadvertances et de problèmes de qualité. La direction cantonale de l'état civil avait renvoyé au service plusieurs actes en relevant ces difficultés. Il ne s'agissait pas d'une question de formation mais de précision dans le travail, qualité dont les collaborateurs disposaient ou ne disposaient pas. Tant Mme S _____ que M. B _____ s'étaient plaints de la qualité du travail de l'intéressé. En relisant ses notes, Mme D _____ a pu indiquer qu'elle avait eu un entretien avec M. G _____, suite à une remarque faite par une collaboratrice qu'elle avait jugée inadmissible. A l'arrivée de M. G _____, la situation dans le service était un peu tendue et, d'une manière générale, l'environnement n'était pas calme. Le recourant avait une attitude appréciée, notamment parce qu'il était posé. Elle avait espéré que ce serait un élément stabilisant. Entre octobre 2006 et juin 2007, elle avait vu M. B _____ former M. G _____ et lui expliquer ses erreurs. Ces remarques avaient peut-être été faites par Mme S _____. Tous les collaborateurs commettaient des erreurs, mais M. G _____ en faisait plus que les autres et elles se répétaient. Portant sur des éléments importants, tels que le nom ou la date de naissance, ces erreurs provenaient souvent d'inadvertances dues à la copie. Elle avait eu un entretien avec M. P _____, médiateur, à la demande de ce dernier. Elle n'était pas entrée en matière, car elle n'avait pas de poste disponible pour un reclassement à l'état civil. Il était exact que M. G _____ s'était plaint de tensions, mais elle n'avait pas entendu de mots tels que mobbing ou harcèlement. Il n'avait pas fait référence aux procédures prévues pour ce genre de situation. Si tel avait été le cas, elle serait immédiatement intervenue. g. Mme S _____, officier d'état civil et cheffe de section, a aussi été entendue. Elle avait vu le recourant au début de son stage, puis lorsqu'elle était revenue de son congé maternité. Pendant le stage, M. G _____ s'était formé, mais pas extrêmement vite. A son retour, ses supérieurs lui avaient indiqué que l'intéressé avait encore des carences. Comme une personne commençait à travailler en qualité de temporaire, elle avait décidé de former ensemble ce nouvel employé et M. G _____. Ce dernier indiquait qu'il comprenait ce qu'il apprenait, mais cela n'était pas le cas car il commettait des inadvertances liées à son manque de précision ou d'attention. Elle lui avait signalé oralement ces problèmes mais M. G _____ ne tenait pas compte des remarques. Elle avait alors déposé les dossiers sur son bureau avec une petite note. Le nombre d'erreurs n'avait pas diminué mais le rythme de travail de M. G _____ s'était plutôt ralenti. Parfois, le service s'était trouvé dans des situations désagréables, notamment lorsque M. G _____ indiquait à des usagers qu'il ne comprenait pas pourquoi tel ou tel document était nécessaire. Les dossiers que la direction cantonale de l'état civil retournait concernaient principalement, mais pas exclusivement ceux traités par M. G _____. S'il était normal au sein de l'équipe de s'entraider, le recourant posait des questions redondantes, sans noter les

réponses. Lorsque Mme S_____ relevait les erreurs de M. G_____, il donnait des explications et reportait la faute sur quelqu'un ou quelques chose d'autre. Il ne se remettait jamais en question. Elle avait vérifié que les fautes venaient bien de lui et pas d'une autre personne. Pour les dates de vacances, plusieurs collaborateurs avaient dû être convoqués pour adapter les dates proposées. M. G_____ n'était pas entré en matière sur une modification des siennes. C'était moins le fait qu'il ne puisse pas modifier les dates qui posait problème que la manière dont il l'avait annoncé. M. G_____ ne travaillait pas le vendredi, ce qui surchargeait toute l'équipe le lundi. Elle n'avait pas entendu l'intéressé se plaindre de mobbing ou de harcèlement. Il s'était plaint de pauses trop longues de ses collègues, de personnes sortant fumer une cigarette, etc. Présent à l'audience, M. G_____ a contesté cette affirmation : il avait fait cette remarque parce qu'on lui avait refusé une pause. Mme S_____ a indiqué qu'à certains moments, il n'était pas possible de prendre une pause de trente minutes, même s'il était admis de sortir cinq minutes pour fumer une cigarette. Sur question du recourant, elle a précisé que les dossiers qu'elle posait sur son bureau le lundi matin étaient ceux qu'il devait traiter lui-même. Ceux du vendredi qui pouvaient être traités par quelqu'un d'autre étaient « dispatchés » ailleurs.

E. 16

Le 8 février 2010, la procédure a été gardée à juger, d'entente entre les parties. EN DROIT
1. a. Le 18 septembre 2008, le Grand Conseil de la République et canton de Genève a modifié la loi d'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 (LOJ E 2 05). Cette nouvelle, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2009, répond à l'art. 29a de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) qui garantit l'accès au juge et à l'art. 86 de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110) qui oblige les cantons à instituer des tribunaux supérieurs statuant en dernière instance comme autorités précédant immédiatement le Tribunal fédéral. Elle a notamment entraîné l'abrogation de l'art. 56B al. 4 LOJ et la modification de l'art. 56G LOJ. Ainsi, le Tribunal administratif est désormais compétent pour connaître des recours contre les décisions concernant le statut et les rapports de service des fonctionnaires et autres membres du personnel des communes et l'action pécuniaire est devenue une action contractuelle réservée aux prétentions fondées sur le droit public qui ne peuvent pas faire l'objet d'une décision et qui découlent d'un contrat de droit public (ATA/178/2009 du 7 avril 2009). Les dispositions transitoires figurant à l'art. 162 LOJ ne déterminent pas si le Tribunal administratif saisi d'un recours ou d'une action au cours de l'année 2008 doit appliquer les anciennes ou les nouvelles clauses de compétence. Il convient dès lors de trancher la présente cause en application des principes généraux du droit intertemporel. En principe, le nouveau droit s'applique à toutes les situations qui interviennent depuis son entrée en vigueur. En particulier, en l'absence de dispositions transitoires, les nouvelles règles de nature procédurale doivent s'appliquer immédiatement à toutes les affaires pendantes (ATF 130 V 560, 562 ; 111 V 46, 47 ; Arrêt du Tribunal administratif fédéral A-5714/2007 du 18 mars 2008, consid. 3.4 et les réf. citées ; ATA/356/2008 du 24 juin 2008 ; voir aussi U. HAEFELIN/G. MÜLLER/F. UHLMANN, *Allgemeines Verwaltungsrecht*, Zurich, 2006, p. 66, n° 327a ; P. MOOR, *Droit administratif*, vol. I, Berne, 1994, p. 171), sous réserve de deux exceptions. Premièrement, si une autorité compétente selon l'ancien droit a été saisie avant l'entrée en vigueur du nouveau droit et n'a pas été abolie par ce dernier, elle reste compétente pour connaître de l'affaire en cause (ATF 130 V 90, 93). Deuxièmement, les nouvelles règles de procédure ne peuvent être appliquées immédiatement que si elles restent dans une certaine continuité avec le système antérieur, sans en bouleverser les

fondements (ATF 112 V 356 , 360 ; U. HAEFELIN/G. MÜLLER/F. UHLMANN, op. cit., p. 66, n° 327a). Une règle nouvelle qui modifie la procédure à suivre devant l'autorité dont la décision est entreprise ne saurait être appliquée par l'autorité de recours. Une telle application conférerait un effet rétroactif à la règle de procédure (B. KNAPP, Précis de droit administratif, Bâle, 1991, p. 123, n° 594). En l'occurrence, en ouvrant une voie de recours contre les décisions relatives au statut et aux rapports de service des fonctionnaires et autres membres du personnel de l'Etat, le nouveau droit a restreint les possibilités pour intenter une action pécuniaire. La procédure à suivre devant l'autorité de recours n'est ainsi pas identique selon le nouveau ou l'ancien droit. Il convient dès lors d'appliquer à la présente cause, introduite par-devant le tribunal de céans avant la modification législative, les règles de la LOJ dans leur ancienne teneur (ci-après : aLOJ ; ATA/309/2009 du 23 juin 2009). b. Aux termes de l'art. 56B al. 4 let. a aLOJ, le recours au Tribunal administratif 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 n'est recevable que dans la mesure où une disposition légale, réglementaire ou statutaire le prévoit. Selon l'art. 2 du règlement sur la protection de la santé et la sécurité du travail du 4 juillet 1988 (LC 21 165 - RPSST), le Conseil administratif, les directeurs et les chefs de service sont tenus de prendre ou de faire prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la vie et la santé physique et psychique du personnel. Aucune voie de recours n'est toutefois prévue pour le fonctionnaire qui se plaint d'une atteinte à sa personnalité. La prétention tendant au versement de CHF 10'000.- à titre de tort moral pour mobbing que le recourant allègue avoir subi de la part de ses collègues et supérieurs est irrecevable, le droit à une indemnisation étant régi, en droit public, par la loi sur la responsabilité de l'Etat et des communes du 24 février 1989 (LREC - A 2 40). Or, selon l'art. 7 LREC, c'est le Tribunal de première instance qui est compétent pour statuer sur les demandes s'y rapportant (ATA/286/2009 du 16 juin 2009 ; ATA/145/2009 du 24 mars 2009). c. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours dirigé contre la décision de licenciement est recevable (art. 56B al. 4 aLOJ ; 97 al. 5 du statut ; 63 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA ; E 5 10). 2. Selon les termes de l'art. 7 al. 1 et al. 5 du statut du personnel de l'administration municipale du 3 juin 1986 (le statut - LC 21 151), les fonctionnaires sont d'abord nommés à titre d'essai pendant trois ans. Pendant la première année, l'engagement peut être librement résilié de part et d'autre, un mois d'avance pour la fin d'un mois; ce délai est porté à deux mois pour la fin d'un mois, pendant les deuxième et troisième années du temps d'essai. L'art. 9 du statut prévoit que, au terme de la période d'essai, le Conseil administratif doit procéder à la confirmation de la nomination ou résilier l'engagement. La confirmation ne peut avoir lieu que sur la base d'un préavis favorable, écrit et motivé du chef de service. Une fois confirmée, la nomination est faite pour une durée indéterminée. La résiliation ne peut être décidée qu'après que le fonctionnaire intéressé aura eu la possibilité de s'exprimer par écrit sur les motifs invoqués contre lui et aura été entendu par une délégation du Conseil administratif, s'il en fait la demande. La décision de licenciement est notifiée par écrit à l'intéressé avec indication des motifs. Elle est susceptible de recours auprès du Tribunal administratif dans les trente jours dès la notification. 3. Le recourant, en période d'essai au moment du prononcé de la décision litigieuse, admet que l'administration a suivi la procédure rappelée ci-dessus. 4. Le rapport d'emploi étant soumis au droit public, la résiliation est assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire. a. Le principe de la proportionnalité suppose que la mesure litigieuse soit apte à

produire les résultats attendus et que ceux-ci ne puissent pas être atteints par des mesures moins restrictives. En outre, il interdit toute limitation qui irait au-delà du but visé et exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics et privés compromis (ATF 122 I 236 consid. 4/bb p. 246 ; 119 Ia 41 consid. 4a p. 43; ATA/9/2004 du 6 janvier 2004). b. Une décision est arbitraire lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. A cet égard, il y a lieu de s'écarter de la solution retenue par l'autorité inférieure lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, si elle a été adoptée sans motif objectif ou en violation d'un droit certain. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. Pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 128 I 177 consid. 2.1 p. 182). 5. En l'espèce, le recourant conteste les manquements qui lui sont reprochés. Toutefois, les enquêtes réalisées par le juge délégué ont mis en évidence que M. G_____ n'a pas acquis, durant la période d'essai au cours de laquelle il a travaillé à l'état civil, les compétences nécessaires à l'exécution des tâches qui lui étaient confiées. Des carences avaient déjà été constatées au terme des périodes de travail temporaire et les difficultés rencontrées avaient été mises en lien avec la précarité du statut de l'intéressé. Une fois au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée, M. G_____ n'a pas acquis la précision ni la rapidité indispensable à l'exécution des tâches de l'état civil, ce qui a été constaté tant par ses collègues que par ses supérieurs hiérarchiques. L'office de l'état civil, et en particulier Mme S_____, lui ont donné l'occasion de bénéficier d'une seconde période de formation, dont il n'a pas tiré les enseignements nécessaires. Dans ces circonstances, la décision litigieuse n'est pas arbitraire et respecte le principe de la proportionnalité. En offrant à M. G_____ la possibilité de suivre une seconde formation, l'office de l'état civil a pris, en vain, les mesures nécessaires pour permettre à l'intéressé de diminuer le nombre d'erreurs qu'il faisait. 6. Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté et la décision litigieuse confirmée. La prétention pour tort moral est irrecevable. Un émolument réduit de CHF 500.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 LPA). * * * * *

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