

GE_GERICHTE CAPJ/4/2018 vom 19. Juni 2020

GE Cour de justice, 2020-06-19, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPJ_4_2018

FR: GE_GERICHTE CAPJ/4/2018 du 19 juin 2020

IT: GE_GERICHTE CAPJ/4/2018 del 19 giugno 2020

Regeste

CONTRAT DE DURÉE DÉTERMINÉE;RENOUVELLEMENT(EN GÉNÉRAL);PRINCIPE DE LA BONNE FOI | LPAC.24.al1

Erwägungen

E. 1.1

A teneur de l'art. 138 let. b de la loi genevoise sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 (LOJ – RS/GE E 2 05), la Cour d'appel est compétente pour « connaître des recours dirigés contre les décisions de la commission de gestion et du secrétaire général du pouvoir judiciaire en tant qu'elles touchent aux droits et obligations des membres du personnel du pouvoir judiciaire ». Selon l'art. 139 al. 1 LOJ, la procédure devant la Cour d'appel est régie par la loi genevoise sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA – RS/GE E 5 10). Le délai pour recourir contre une décision administrative est de 30 jours s'il s'agit d'une décision finale ou en matière de compétence (art. 62 al. 1 let. a LPA).

E. 1.2

Sont considérées comme des décisions, les mesures individuelles et concrètes prises par l'autorité dans les cas d'espèce fondées sur le droit public fédéral, cantonal, communal et ayant pour objet de créer, de modifier ou d'annuler des droits ou des obligations, de constater l'existence, l'inexistence ou l'étendue de droits, d'obligations ou de faits, de rejeter ou de déclarer irrecevables les demandes tendant à créer, modifier, annuler ou constater des droits ou obligations (art. 4 al. 1 LPA).

E. 1.3

Les membres du personnel du Pouvoir judiciaire sont soumis à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du Pouvoir judiciaire et des établissements publics du 4 décembre 1997 (LPAC – RS/GE B 5 05 ; art. 1 al.1 let d). À ce titre, ils relèvent de l'autorité de la Commission de gestion du Pouvoir judiciaire (art. 2 al. 3 LPAC). Cette dernière est l'autorité d'engagement et de nomination (art. 10 al. 1 LPAC). Elle peut déléguer au Secrétaire général du Pouvoir judiciaire la compétence de procéder à l'engagement et à la nomination des membres du personnel dudit pouvoir (art. 11 al. 3 LPAC), de même que la compétence de résilier les rapports de service (art. 17 al. 4 LPAC). A teneur de l'art. 1A al. 4 du règlement d'application de cette loi (RPAC – RS/GE B 5 05.01), applicable par analogie au Pouvoir judiciaire, le Secrétaire général est l'autorité compétente pour l'engagement du personnel du Pouvoir judiciaire, placé sous sa responsabilité.

E. 1.4

Selon l'art. 4 LPAC, le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation. 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). L'engagement dont la durée excède une semaine fait l'objet d'une lettre qui mentionne notamment l'indication du service auquel l'auxiliaire est affecté, la durée de l'engagement et, s'il y a lieu, du temps d'essai, le taux d'activité, le montant du salaire et, le cas échéant, les délais de congé (art. 62 RPAC).

E. 1.5

La décision attaquée est celle du Secrétaire général, par laquelle ce dernier a constaté que les rapports de service ayant lié la recourante au Pouvoir judiciaire avaient pris fin le 30 novembre 2017, à l'échéance du contrat de durée déterminée conclu par les parties. En principe, selon la jurisprudence de la Cour de justice, soit sa chambre administrative, que la Cour de céans fait sienne, le refus d'embauche n'est pas une décision susceptible de recours (ATA/398/2012, consid. 2). Toutefois, dans la mesure où la recourante soutient avoir été valablement engagée, ses conclusions en constatation seront déclarées recevables, la décision affectant par ailleurs ses droits individuels issus de la relation de travail entre les parties et fondée sur le droit public cantonal. Il sera admis que la recourante possède toujours un intérêt digne de protection, soit un intérêt actuel et personnel à l'annulation de la décision entreprise, selon l'art. 60 let. a et b LPA. Interjeté en temps utile et auprès de l'autorité compétente, le recours est ainsi recevable.

E. 2.1

A teneur de l'art. 24 al. 1 LPAC, sous la section « Autres membres du personnel », « les rapports de services prennent fin à l'échéance du contrat conclu pour une durée déterminée. ». Selon l'alinéa 2 de cette disposition, « lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service en respectant le délai de congé. L'intéressé est entendu par l'autorité compétente ; il peut demander que le motif de la résiliation lui soit communiqué ». La loi fait donc une distinction claire entre les personnes engagées pour une durée déterminée et les personnes engagées pour une durée indéterminée. Ainsi, aucune résiliation n'est nécessaire lorsque le contrat est de durée déterminée, dès lors qu'il prend fin automatiquement à l'échéance convenue et qu'il n'existe aucun droit à son renouvellement (ATA/840/2003 du 18 novembre 2003).

E. 2.2

En l'espèce, A_____ a bénéficié d'un second contrat à durée déterminée, sous statut d'auxiliaire, dès le 1^{er} avril 2017 et jusqu'au 30 novembre 2017.

E. 2.3

Il s'ensuit que les rapports de service de A_____ fondés sur le renouvellement de son contrat en qualité d'auxiliaire ont pris fin de plein droit le 30 novembre 2017 et que l'autorité d'engagement n'était pas tenue de motiver sa décision de ne pas poursuivre les relations de travail au-delà de cette date. À plus forte raison, elle n'avait pas à procéder, selon les dispositions prévues pour les sanctions disciplinaires, en particulier à l'ouverture d'une procédure administrative (art. 27 ss LPAC, 44 RPAC), comme le requiert la recourante à titre principal. Le grief de violation du droit d'être entendu invoqué par la recourante en relation avec la décision de non engagement n'est donc pas fondé. De la même manière, aucune instruction portant sur l'existence de tels motifs ne sera entreprise,

la Cour étant autorisée à renoncer, par une appréciation anticipée des preuves, notamment à l'audition de témoins autres que ceux déjà entendus (ATF 136 I 229 , consid. 5.3 p. 236 et références citées). Le cas de la recourante est ainsi différent de celui examiné par la Cour de céans dans son arrêt du 29 juillet 2014 (cause CAPJ 2_2014), qui concernait une employée en période probatoire. Les conclusions principales de la recourante seront, dès lors, rejetées sans autres développements.

E. 3.1

Reste à examiner si, comme l'affirme la recourante, elle doit être protégée dans sa bonne foi pour avoir cru, légitimement, en les assurances de sa supérieure hiérarchique. Découlant directement de l'art. 9 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 (Cst. – RS 101) et valable 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 131 II 627 , consid. 6.1 p. 637 et autres références citées). 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 ensuite 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 (ATF 137 I 69 , consid. 2.5.1 ; 131 II 627 , consid. 6.1 p. 637). Si les conditions qui précèdent sont remplies, l'autorité doit honorer la promesse donnée, sauf si un intérêt public ou privé particulièrement important l'emporte sur la protection de la bonne foi (Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2018, p. 207 n° 579).

E. 3.2

L'autorité intimée a admis, dans sa réponse au recours, que la hiérarchie directe de la recourante avait émis, oralement et par écrit, fin septembre 2017, un préavis favorable en vue de la stabilisation de l'intéressée, dans un poste fixe à durée indéterminée, dès le 1^{er} décembre 2017. Il est par ailleurs établi que ce préavis n'a pas été suivi par un préavis positif du service des ressources humaines et, en dernier lieu, par le Secrétaire général. Il résulte de l'analyse du cadre réglementaire régissant l'engagement des auxiliaires que la hiérarchie directe n'a pas la compétence d'engager, respectivement de renouveler, un contrat à durée déterminée. Juriste de formation et avocate, auxiliaire reconnue pour ses compétences juridiques pointues et étendues, la recourante était parfaitement au clair à cet égard. Elle connaissait ainsi cette réglementation ou était en mesure de la connaître, contrairement à une personne auxiliaire active dans un poste administratif ou technique par exemple. En outre, pour avoir vécu, au printemps 2017, les différentes phases du renouvellement d'un tel engagement, elle savait en particulier qu'un tel renouvellement impliquait une évaluation et donc un entretien d'évaluation, lequel était suivi d'un acte d'engagement signé par le Secrétaire général ou une personne agissant sur délégation. Qui plus est, selon les faits retenus plus haut, la recourante, qui avait fait l'objet d'un suivi professionnel étroit, hebdomadaire, compte tenu de diverses difficultés apparues au fil des mois, à la fois sur le plan relationnel (rupture du lien de confiance avec un procureur) et sur le plan du rendement, n'avait aucune raison de croire que l'évaluation à venir serait une

simple formalité. Elle savait, au contraire, qu'elle devrait participer à un nouvel entretien d'évaluation, qui impliquait un point de la situation après consultation de toutes les personnes ayant travaillé avec elle. Dans ces circonstances, la « promesse » de sa supérieure hiérarchique, faite deux mois avant l'échéance de son contrat et un mois avant la fin du processus d'évaluation, n'autorisait donc en aucun cas la recourante à imaginer ou à croire que son engagement pour une durée indéterminée était une chose acquise. Cet entretien a eu lieu et elle y a participé. Il ressort du formulaire valant procès-verbal d'entretien que le bilan global de l'activité déployée par la recourante ne permettait pas d'envisager son engagement dans un poste fixe, aussi le préavis de la hiérarchie directe n'a pas été suivi par le service des ressources humaines, respectivement le Secrétaire général, qui n'était pas lié par celui-ci. C'est dire que le processus réglementaire en matière d'engagement a été suivi et la recourante a été correctement informée de son issue. Les opinions de la recourante ont été consignées dans le formulaire valant procès-verbal, et quand bien même cette dernière a refusé de le signer, elle ne peut contester en avoir eu connaissance. Enfin, la Cour de céans n'a, en particulier, pas à examiner les circonstances et le bien-fondé de la décision de suspension prise par la hiérarchie postérieurement à la communication de sa décision de non-engagement.

E. 4.1

La recourante fait encore valoir une discrimination inadmissible fondée sur le sexe. À l'appui de cette argumentation, elle invoque l'incident qui a conduit un procureur à ne plus vouloir travailler avec elle. À supposer que la Cour de céans soit habilitée à examiner ce genre de griefs dans le contexte particulier d'une employée auxiliaire engagée pour une durée déterminée, force est de constater que le non engagement de la recourante est le résultat d'un ensemble de circonstances faisant partie du très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service (ATA/199/2014 du 1^{er} avril 2014), étant rappelé que, selon la jurisprudence, des insuffisances d'ordre relationnel ayant pour incidence notamment une impossibilité de travailler en équipe sont susceptibles de constituer des raisons graves qui peuvent justifier un licenciement, quand bien même les compétences techniques de l'intéressé/e ne seraient pas mises en cause (ATA/344/2008 du 24 juin 2008).

E. 5

En tous points mal fondé, le recours doit être rejeté sans autre examen. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1000.- sera mis à la charge de la recourante. 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.