

# GE\_GERICHTE CAPJ/5/2019 vom 4. November 2020

GE Cour de justice, 2020-11-04, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPJ\\_5\\_2019](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPJ_5_2019)

FR: GE\_GERICHTE CAPJ/5/2019 du 4 novembre 2020

IT: GE\_GERICHTE CAPJ/5/2019 del 4 novembre 2020

## Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE;RÉSILIATION;EMPLOYÉ  
PUBLIC;RAPPORTS DE SERVICE DE DROIT PUBLIC | LPAC.4; LPAC.6;  
LPAC.21.al1

## Erwägungen

### E. 6

La Cour a entendu les parties le 6 juillet 2020. Par courrier du 27 août 2020, la Cour a informé les parties qu'elle considérait que la cause était en état d'être jugée. Le 4 septembre 2020, le conseil de A\_\_\_\_\_ a sollicité l'audition des magistrats pour lesquels le recourant a travaillé. Par courrier du 30 septembre 2020, le Secrétaire général s'y est opposé, estimant que ces auditions n'étaient pas pertinentes pour l'issue du litige.

### E. 7

Les faits décrits ci-dessus sous chiffre 5, retenus sur la base des écritures des parties, des pièces produites et de l'audition des parties, sont les seuls utiles et pertinents pour la solution du litige. L'argumentation juridique des parties sera examinée ci-après, dans la mesure nécessaire. EN DROIT 1. 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). 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 notamment 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). 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 du 24 février 1999 (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. 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 employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC). La Commission de gestion du Pouvoir judiciaire arrête la durée et les modalités de la période probatoire (art. 6 al. 2 LPAC). En l'espèce, la période probatoire usuelle de deux ans a été prolongée d'une année, par courrier du Secrétaire général du 11 janvier 2019, à la demande de la hiérarchie de l'intéressé, soit jusqu'au 7 décembre 2019, car A\_\_\_\_\_ n'avait pas atteint tous les objectifs fixés pour permettre une nomination. A\_\_\_\_\_ ne s'était pas opposé à cette prolongation. 1.5 La décision attaquée est celle du Secrétaire général du Pouvoir judiciaire, par laquelle ce dernier a mis fin, par courrier du 4 novembre 2019, aux rapports de service avec effet au 29 février 2020, respectivement au 31 mars 2020. Interjeté en temps utile et auprès de l'autorité compétente, le recours est ainsi recevable. 1.6 Directement touché par la décision entreprise, A\_\_\_\_\_ a un intérêt digne de protection à ce qu'elle soit annulée ou modifiée (art. 60 let. a et b LPA). 1.7 Le recours peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation, ou pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (art. 61 al. 1 LPA). Les juridictions administratives n'ont pas compétence pour revoir l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue dans la loi non prévue pour la Cour de céans en l'occurrence (art. 61 al. 2 LPA). De plus, elles sont liées par les conclusions des parties mais non par les motifs que celles-ci invoquent (art. 69 al. 1 LPA). 2. A teneur de l'art. 21 al. 1 LPAC, pendant le temps d'essai et la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service ; le membre du personnel n'ayant pas qualité de fonctionnaire est entendu par l'autorité compétente ; il peut demander que le motif de résiliation lui soit communiqué. 3. 3.1 Il est constant que la décision de l'autorité d'engagement de mettre fin aux rapports de service d'un employé est soumise à des règles formelles et matérielles (Arrêt CAPJ 2/2014 du 29 juillet 2014, p. 14). Si le licenciement d'un fonctionnaire requiert l'existence d'un motif fondé conformément aux art. 21 al. 3 et 22 LPAC – soit un motif démontrant que la poursuite des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration en raison notamment de l'insuffisance des prestations, de l'inaptitude à remplir les exigences du poste ou de la disparition durable d'un motif d'engagement –, le licenciement d'un employé doit reposer sur un motif qui n'a pas à réunir les conditions d'intensité d'un motif fondé au sens de l'art. 22 LPAC. L'administration doit pouvoir jauger, au vu des prestations fournies par l'employé en période probatoire et du comportement de celui-ci, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire. Dans ce cadre, elle dispose, de jurisprudence constante, d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service (ATA/199/2014 du 1<sup>er</sup> avril 2014). Toutefois, l'autorité reste tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment celui de la légalité, de la proportionnalité, de l'interdiction de l'arbitraire et du droit d'être entendu (ATA/408/2017 du 11 avril 2017 ; ATA/214/2013 du 9 avril 2013). En particulier, une décision de licencier un employé est arbitraire au sens de l'art. 9 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. – RS 101) si le motif invoqué viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité (ATF 138 I 49 consid. 7.1 et les arrêts cités). Selon la

jurisprudence, l'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. D'une manière générale, pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que ladite décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 138 III 378 consid. 6.1). Appelée à examiner le caractère arbitraire d'une décision, la Cour de céans suivra le raisonnement du Tribunal fédéral en la matière (ATA/408/2017 du 11 avril 2017, ATA/127/2014 du 4 mars 2014).

3.2 En l'espèce, le recourant a été engagé au sein d'un greffe particulier du Tribunal de première instance, à savoir le greffe des affaires sommaires, qui se caractérise par la gestion d'une multitude de procédures (gestion de masse) nécessitant un travail de préparation, d'exécution et de suivi rigoureux et constant. En l'absence d'un cursus scolaire ou académique menant à la profession de greffier, le recourant a bénéficié d'une formation interne de deux ans, prolongée d'une année supplémentaire, les objectifs fixés n'étant pas atteints de manière suffisante. Le recourant a fait l'objet d'évaluations régulières par ses supérieures hiérarchiques avec lesquelles il entretenait d'excellentes relations, selon ses propres dires. La personnalité du recourant n'est pas du tout en cause. Il ressort au contraire des comptes rendus d'évaluation ainsi que d'autres pièces que le recourant était apprécié par de nombreux magistrats et par ses collègues pour son attitude prévenante et sa bonne humeur. L'examen de ces comptes rendus, tel qu'effectué sous chiffre 5 ci-dessus de la partie en fait, fait en revanche apparaître que le recourant a éprouvé des difficultés récurrentes à traiter dans les délais prescrits la masse des procédures qui lui étaient attribuées – masse équivalente à celle attribuée à ses collègues – et qu'il a commis des erreurs à répétition. S'il paraît difficile d'attendre d'un employé qu'il ne commette jamais d'erreurs, il n'est pas acceptable que l'intéressé reste sourd aux demandes et recommandations de ses supérieures de poser des questions, de faire valider ses démarches et de ne pas prendre d'initiatives que personne n'attendait de lui, voire qui dépassaient ses compétences. En particulier, garder un dossier pendant cinq mois, comme l'a fait le recourant, alors qu'il était supposé en parler avec le magistrat concerné est constitutif d'un manquement sérieux, de même que d'annuler une audience sans en référer au magistrat. Placer deux procès-verbaux d'audience dans un même dossier sachant que l'un des deux est faux, ceci de sa propre initiative et sans prendre l'avis du magistrat, est également un manquement sérieux de la part du greffier. Ignorer les instructions précises d'un magistrat concernant la communication de jugements, au prétexte que des directives internes s'y opposeraient, révèle une méconnaissance crasse de la part du recourant de la hiérarchie magistrat - greffier. Certes, la double hiérarchie à laquelle tout greffier est soumis peut être source de questionnements légitimes, mais il s'impose alors d'éclaircir immédiatement une situation ressentie comme problématique en s'adressant à ses supérieurs et au magistrat. Au surplus, les magistrats étant des élus du peuple, leur supériorité hiérarchique sur l'organisation administrative du Pouvoir judiciaire ne saurait être méconnue. Il en découle qu'une instruction claire dans ce sens devrait être donnée à tout le personnel administratif et en particulier aux greffiers. Le recourant a préféré, à plusieurs reprises, agir selon sa propre appréciation. Il s'avère ainsi, qu'après trois années de formation, le recourant n'a toujours pas intégré les instructions et recommandations de base de ses supérieures, tout particulièrement quant à une communication régulière. Les considérations qui précèdent suffisent à admettre que la décision querellée ne viole aucun des principes juridiques rappelés plus haut ; l'ensemble des manquements constatés et des erreurs commises justifiait qu'il soit mis fin aux rapports de service. C'est, pour le surplus, à raison que la supérieure hiérarchique du recourant a relevé, à l'audience du 6 juillet 2020,

qu'une décision de résiliation des rapports de travail n'était pas prise à la légère au vu du coût et de l'énergie que la formation du greffier avait engendrés, mais que le lien de confiance avec le recourant avait été rompu. 3.3 Enfin, il n'est pas contesté que le délai de trois mois prévu par l'art. 20 al. 3 LPAC a été respecté et le recourant n'a émis aucun grief concernant le respect de son droit d'être entendu. 4. En tous points mal fondé, le recours doit être rejeté sans autre examen. En particulier, rien ne justifie d'autres actes d'instruction, telle l'audition de témoins, la Cour étant autorisée à y renoncer, par une appréciation anticipée des preuves (ATF 136 I 229, consid. 5.3 p. 236 et références citées). Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1000.- sera mis à la charge du recourant. 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.