

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/186/2005-FIN

ATA/382/2005

ARRÊT

DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF

du 24 mai 2005

dans la cause

Madame A_____

contre

OFFICE DU PERSONNEL DE L'ÉTAT

EN FAIT

1. Madame A_____ (ci-après : Mme A_____ ou la recourante), domiciliée à Genève, a été engagée en qualité d'employée par l'office du personnel de l'Etat en date du 7 mai 2004.

Mme A_____ occuperait la fonction de secrétaire-ajointe 2 (en classe maximum 25 de l'échelle des traitements) au sein du département de l'action sociale et de la santé (ci-après : le DASS). Cette activité devait commencer le 1^{er} septembre 2004.

2. Le 13 décembre 2004, le directeur de cabinet du DASS a remis une note à Mme A_____. Il était reproché à cette dernière de ne pas avoir donné suite aux demandes qui lui avaient été faites de s'assurer auprès du centre des technologies et de l'information (ci-après : le CTI) du caractère faisable d'un projet de nouveau site internet du DASS alors même que cette information devait être transmise à un prestataire de services extérieur. Deuxièmement, Mme A_____ avait donné des informations inexactes concernant la source d'un article paru dans un journal local. Troisièmement, Mme A_____ devait respecter les procédures adoptées au sein de l'Etat en matière d'achat de matériel.

Le 16 décembre 2004, Mme A_____ a répondu aux reproches qui lui étaient faits. Elle n'avait pas commis de faute professionnelle grave. Les fautes commises étaient dues à des oublis, à de la mauvaise compréhension ou à des lacunes. Elle n'était pas d'accord avec l'appréciation faite de la gestion du projet internet. Il était essentiel d'avoir un nouveau site pour le printemps 2005 et cette entreprise comportait quelques risques.

3. Le 20 décembre 2004, le directeur de cabinet du DASS s'est adressé par écrit au service du personnel de ce même département. Mme A_____ avait été reçue par un autre secrétaire adjoint, chargé des affaires administratives, ainsi que par lui-même. Le lien de confiance avec Mme A_____ avait été rompu, car cette dernière avait notamment procédé à l'achat d'un appareil de photos sans respect des procédures en la matière et avait également « averti » une collaboratrice du contenu d'une séance des cadres du secrétariat général, alors même qu'il s'agissait de traiter des informations délicates. Elle n'avait pas pu mener à bien les projets qui lui avaient été confiés, sans faire état pour autant de difficultés particulières. L'intéressée avait eu l'occasion de faire valoir son point de vue, mais ses explications n'avaient pas modifié la décision de sa hiérarchie.
4. Sous pli simple et recommandé du 21 décembre 2004, l'office du personnel de l'Etat (ci-après : l'OPE), a procédé au licenciement de Mme A_____, la décision étant déclarée exécutoire nonobstant recours.

5. Par pli recommandé du 21 janvier 2005, Mme A_____ a recouru contre la décision précitée. Agée de 50 ans, licenciée en sciences politiques, titulaire du brevet fédéral SAVI (relations publiques et du « diplôme de technicien PNL (langage) », forte d'une expérience de douze ans comme chargée de la communication, la recourante avait cru trouver au DASS un poste de cadre lui convenant ; elle fut toutefois placée sous la responsabilité d'un jeune cadre, entendant faire prévaloir ses propres idées, et l'empêchant de réaliser les siennes. Après un échange de lettres des 13 et 16 décembre 2004, elle avait été licenciée au cours d'un entretien du 20 du même mois. Le 29 décembre 2004, le chef du DASS avait refusé de se prononcer sur le licenciement, qui relevait de la compétence de son chef de département. La recourante a soutenu encore avoir été la victime d'une procédure de licenciement aussi sommaire qu'arbitraire et des agissements d'un jeune cadre âgé de 29 ans seulement, alors même qu'elle avait servi l'Etat pendant plus de douze ans aux SIG et qu'elle avait la charge de trois enfants.

Elle conclut à la restitution de l'effet suspensif et, sur le fond, à l'annulation de la décision entreprise. A titre subsidiaire, elle demande à être indemnisée « à hauteur de minimum de 8,6 fois son dernier salaire mensuel ».

6. Le 1^{er} février 2005, l'OPE a déposé ses déterminations sur la seule question de la restitution de l'effet suspensif, concluant au rejet d'une telle requête.
7. Le 4 février 2005, le Président du Tribunal administratif a rejeté la demande de restitution de l'effet suspensif et a imparti un délai à l'autorité intimée pour se déterminer sur le fond du litige.
8. Le 26 février 2005, Mme A_____ a réagi à la réception de la décision de refus de restitution de l'effet suspensif. Elle avait décidé d'entamer une procédure pour mobbing, mais l'OPE refusait d'instruire au motif que la plainte pour harcèlement contenait les mêmes arguments que le recours contre le licenciement et que cette plainte avait été déposée après le licenciement, de telle sorte qu'elle pouvait être considérée comme l'expression de représailles.

Mme A_____ a demandé encore à être entendue personnellement.

9. Le 11 mars 2005, l'OPE s'est déterminé. Mme A_____ avait été engagée en qualité d'employée à compter du 1^{er} septembre 2004. Elle devait se consacrer à trois priorités : l'élaboration d'une politique de la communication, la « structuration » de ce domaine ainsi que la définition et le lancement d'un projet de refonte du site internet. Une première séance avait eu lieu le 19 novembre 2004 à ce dernier sujet. Il était apparu que l'accord du CTI devait être requis pour aller de l'avant. Lors d'une séance ultérieure, le 10 décembre 2004, cet accord n'avait toujours pas été obtenu. La présentation de ce même projet aux directions générales au sein du DASS avait également soulevé des réserves.

S'agissant de la communication de crise, le travail nécessaire, notamment une journée d'entraînement, n'avait pas été fourni par la recourante. Pour ce qui est enfin de la politique de communication, le travail promis n'avait pas été fourni non plus. S'agissant de l'achat d'un appareil de photos, la recourante avait prétendu faussement ne pas être au courant des procédures à suivre.

Enfin, son comportement à l'égard des subordonnés laissait à désirer et il en allait de même à l'égard du directeur de cabinet.

10. Le 15 mars 2005, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger et les 1^{er} ainsi que 8 avril 2005, des écritures spontanées ont été retournées à la recourante.

EN DROIT

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).
2. Lorsqu'une personne est engagée pour occuper une fonction permanente au sein de l'administration cantonale, elle a le statut d'employé d'après 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, qui peut être prolongée, 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 comme employée dès le 1^{er} septembre 2004. Au moment du licenciement, notifié le 21 décembre 2004 pour le 1^{er} février 2005, elle était encore en période probatoire.
3. La recourante se plaint d'une violation de son droit d'être entendue.
 - a. Tel qu'il est garanti par l'article 29 alinéa 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend le droit pour les parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (Arrêt du Tribunal fédéral 2P.77/2003 du 9 juillet 2003 consid. 2.1 et les arrêts cités ; ATA/172/2004 du 2 mars 2004 et les arrêts cités). La jurisprudence en matière de droits constitutionnels du Tribunal fédéral a également déduit du droit d'être entendu le droit d'obtenir une décision motivée. L'autorité n'est toutefois pas tenue de prendre

position sur tous les moyens des parties ; elle peut se limiter aux questions décisives.

Il suffit, de ce point de vue, que les parties puissent se rendre compte de la portée de la décision prise à leur égard et, le cas échéant, recourir contre elle en connaissance de cause (Arrêts du Tribunal fédéral 1P.729/2003 du 25 mars 2004 consid. 2 ; 1P.531/2002 du 27 mars 2003 consid. 2.1 et les arrêts cités ; ATA/204/2005 du 12 avril 2005; ATA/560/2000 du 14 septembre 2000).

b. Il ressort tant des pièces produites par les parties que de leurs écritures que la recourante connaissait les griefs formés à son égard, tels qu'ils ressortent notamment de la lettre du directeur de cabinet du 13 septembre 2004 et de sa réponse du 16 du même mois. Le 20 décembre 2004, elle a été reçue par la personne précitée ainsi que par le secrétaire adjoint en charge des affaires administratives au sein du département intimé et elle a été informée de la décision prise de demander son licenciement, à propos de laquelle elle a pu s'exprimer. Ainsi donc, la recourante était en mesure de se rendre compte de la portée de la décision qui serait prise à son égard par l'OPE sur demande du DASS et de la contester, le cas échéant. Elle ne saurait dès lors soutenir que son droit d'être entendu a été violé durant la phase administrative de la procédure.

c. Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne pourraient l'amener à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (Arrêt du Tribunal fédéral 2P.200/2003 du 7 octobre 2003, consid. 3.1 ; ATA/172/2004 du 2 mars 2004 ; ATA/39/2004 du 13 janvier 2004).

d. A teneur de l'article 41 LPA, les parties ne peuvent pas prétendre à une audition verbale.

En l'espèce, le tribunal de céans a pris connaissance tant des écritures de la recourante que des pièces qu'elle a déposées. Il a encore été nanti de la réponse de l'autorité intimée ainsi que des pièces que celle-ci entendait produire. Compte tenu du statut d'employé de la recourante et des faits de la cause, il n'y a pas lieu de procéder à une audition verbale de l'intéressée, car une telle mesure d'instruction ne pourrait amener le Tribunal administratif à modifier sa propre opinion.

4. Pendant la période probatoire, le Conseil d'Etat peut mettre fin aux rapports de service en respectant le délai de résiliation qui est en l'espèce d'une durée d'un mois pour la fin d'un mois en l'espèce en application de l'article 20 alinéa 2 LPAC. (art. 17, 20 al. 1 et 2 LPAC). Le licenciement a été notifié à la recourante

par plis simple et recommandé du 21 décembre 2004 pour l'échéance du 1^{er} février 2005. Le délai précité a donc été respecté.

La loi ne prévoit pas d'autres conditions pour le licenciement d'un employé, procédure uniquement soumise au droit public et qui doit respecter le principe général de l'interdiction de l'arbitraire (ATA/240/2005 précité ; ATA/667/2003 du 2 septembre 2003 ; ATA/419/2003 du 27 mai 2003).

5. Il convient dès lors d'examiner si le congé est arbitraire au sens de l'article 9 Cst. Le fait que le Tribunal fédéral n'ait pas reconnu au principe de l'interdiction de l'arbitraire une portée plus étendue que sous l'empire de l'article 4 de l'ancienne Constitution fédérale de la Confédération suisse du 29 mai 1874 (aCst), ne conduit pas à une nouvelle restriction du pouvoir d'examen du tribunal de céans, qui reste donc identique à celui qu'il a exercé dans le passé.

En l'espèce, la recourante avait été engagée en tant que membre du secrétariat général du DASS, responsable de la communication. Il est manifeste que les parties ne se sont pas entendues sur le travail qui était espéré de l'intéressée. Les griefs qui ont été formulés à son égard ne sont pas arbitraires. Ils trahissent des désaccords importants, qui sont la manifestation d'une rupture du lien de confiance entre employeur et employé. Ainsi, le licenciement de la recourante n'est arbitraire ni point de vue de la procédure, ni du point de vue de son résultat. Enfin, il respecte également le principe de la proportionnalité (ATA/764/2002 du 26 novembre 2002), car aucune autre mesure, par hypothèse moins incisive, n'est envisageable.

6. Compte tenu du pouvoir d'examen limité dont dispose le tribunal de céans dans le cas d'une procédure de licenciement d'un employé en période probatoire, le recours doit être rejeté. La recourante, qui succombe, sera condamnée à un émolument, arrêté en l'espèce à CHF 500.-.

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF**

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 21 janvier 2005 par Madame A_____ contre la décision de l'office du personnel de l'Etat de Genève du 21 décembre 2004 ;

au fond :

le rejette ;

met à la charge de la recourante un émolument de CHF 500.- ;

communiqué le présent arrêt à Madame A_____ ainsi qu'à l'office du personnel de l'Etat.

Siégeants : Mme Bovy, présidente, M. Paychère, Mme Hurni, M. Thélin, Mme Junod, juges.

Au nom du Tribunal administratif :

la greffière-juriste :

C. Del Gaudio-Siegrist

la vice-présidente :

L. Bovy

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :