RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2347/2005-FIN **ATA/710/2005**

ARRÊT

DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF

du 25 octobre 2005

dans la cause

Monsieur R._____

contre

OFFICE DU PERSONNEL DE L'ÉTAT

EN FAIT

1. Monsieur R._____ a été engagé par l'Etat de Genève en qualité de concepteur informatique auxiliaire le 1er juillet 2003 pour une durée indéterminée, mais d'un maximum de trente-six mois.

2. a. Un premier entretien périodique a été réalisé le 30 septembre 2003. L'ensemble des critères évalués était considéré comme bon.

   b. Le 24 juin 2004, un deuxième entretien a eu lieu. Tous les critères évalués étaient à nouveau bons, étant précisé que celui intitulé « pensée stratégique » ne s'appliquait pas.

   c. Le 21 octobre 2004 a eu lieu un nouvel entretien périodique. Sa régularité ayant toutefois été mise en cause par M. R._____, le compte-rendu y relatif a été retiré de la procédure. Les observations de l'intéressé ont été maintenues au dossier.

   d. Le 13 janvier 2005, un entretien périodique visant la période allant du 1er juillet 2004 au 13 janvier 2005 a eu lieu. Sur les huit critères évalués, seuls trois étaient qualifiés de bons, les cinq autres étant seulement suffisants, avec des objectifs partiellement atteints.

   De nouveaux objectifs ont été fixés à M. R._____, qui devaient être évalués le 31 mai 2005. S'il parvenait à les atteindre, la relation de travail pourrait se poursuivre.

   e. Un dernier entretien périodique a eu lieu le 1er mai 2005, relatif à la période allant du 13 janvier au 1er juin 2005. Sur dix critères évalués, cinq étaient suffisants et cinq insuffisants. Les objectifs définis le 13 janvier n'ayant pas été atteints, le centre des technologies informatiques a décidé de mettre fin à l'engagement de M. R._____.

3. Le 15 juin 2005, M. R._____ a rédigé une note relative à cet entretien qui, à son avis, visait uniquement à justifier une rupture de contrat expéditive, arbitraire et unilatérale. Il n'avait pas pu bénéficier du coaching ni du soutien promis. Cette évaluation marquait le terme d'un processus de mise à l'écart, qui avait débuté en 2004. M. R._____ a relevé que les tâches qui lui avaient été confiées ne correspondaient pas à ses qualifications, que ses responsabilités avaient été réduites, qu'il y avait eu rétention de certaines informations nécessaires à l'exécution de son travail, qu'il avait été discrédité auprès de collègues et, enfin, que sa hiérarchie recherchait des erreurs en permanence.

4. Par courrier du 20 juin 2005, l'office du personnel de l'Etat (ci-après : OPE) a licencié M. R._____ pour les motifs qui lui avaient été communiqués lors de l'entretien périodique du 1er juin 2005. La poursuite des rapports de service n'était pas envisageable au vu de l'insuffisance des prestations. M. R._____ ne ferait plus partie du personnel de l'administration cantonale dès le 1er octobre 2005. Cette décision a été déclarée exécutoire nonobstant recours.

5. Le 2 juillet 2005, M. R._____ a saisi le Tribunal administratif d'un recours, concluant préalablement à la restitution de l'effet suspensif au recours et, principalement à l'annulation du licenciement. Il a reproché à l'OPE de ne pas l'avoir entendu avant de prendre cette décision.

6. Le 12 juillet 2005, l'OPE conclut au rejet de la demande de restitution de l'effet suspensif.

7. Par décision du 14 juillet 2005, le Président du Tribunal administratif a rejeté cette requête, l'autorité de céans ne pouvant imposer la réintégration d'un fonctionnaire et, *a fortiori*, d'une personne engagée en qualité d'auxiliaire.

8. Le 8 août 2005, l'OPE a répondu au recours, concluant à son rejet. M. R._____ avait été licencié en suivant la procédure et son droit d'être entendu avait été respecté. La décision était exempte d'arbitraire.

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 par l'Etat de Genève pour assumer des travaux temporaires pour une durée déterminée ou non, elle a le statut d'auxiliaire aux termes de l'article 7 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05). La relation de service ne peut excéder une durée maximale de trois ans (art. 7 al. 2 LPAC).

   En l'espèce, le recourant a le statut d'auxiliaire, avec un contrat d'une durée indéterminée, mais d'au maximum trois ans.

3. Selon l'article 24 alinéa 2 LPAC applicable aux auxiliaires ayant un contrat d'une durée indéterminée, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service en respectant le délai de congé. La personne licenciée est entendue par

l'autorité compétente et peut demander que le motif de la résiliation lui soit communiqué.

De plus, lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois (art. 20 al. 3 LPAC).

Enfin, dans tous les cas de licenciement, les droits et principes constitutionnels, tels le droit d'être entendu, l'égalité de traitement, l'interdiction de l'arbitraire et la proportionnalité doivent être respectés (ATA/246/2003 du 29 avril 2003 et la jurisprudence citée).

4. M. R._____ fonde son recours sur le fait qu'il n'a pas été entendu par l'autorité.

Aux termes des articles 11 alinéa 1 et 17 alinéa 2 LPAC, l'OPE est formellement compétent pour procéder à l'engagement et au licenciement de toutes les catégories de membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire. Cela étant, dans la pratique, la gestion directe du personnel n'incombe pas à l'OPE, mais au département concerné, soit en l'espèce à la Chancellerie d'Etat. Ainsi, en particulier, cet office n'a-t-il pas à entendre les collaborateurs avant de procéder à leur licenciement : les entretiens préalables relèvent en effet de la gestion directe du personnel et ont donc lieu au sein même du département qui requiert ensuite de l'OPE les décisions formelles d'engagement ou de licenciement. Cette manière de procéder n'a jamais été remise en cause par le Tribunal administratif (ATA/509/2003 du 24 juin 2003 ; ATA/44/2003 du 21 janvier 2003).

En l'espèce, il ressort du dossier que M. R._____ a pu transmettre à l'autorité une note fort complète à la suite de l'entretien périodique du 1er juin 2005, ce qui respecte son droit d'être entendu, une audition verbale n'étant pas nécessaire (ATA/224/2005 du 19 avril 2005 ; ATA/879/2003 du 2 décembre 2003).

5. Le délai de licenciement a également été respecté et rien n'indique que le congé soit arbitraire, les pièces produites par les parties faisant état d'une dégradation des rapports de travail au cours de l'année ayant précédé le licenciement.

6. En tous points mal fondé, le recours sera rejeté.

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 LPA).

PAR CES MOTIFS
LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 4 juillet 2005 par Monsieur R._____ contre la décision de l'office du personnel de l'Etat du 20 juin 2005 ;

au fond :

le rejette ;

met à la charge du recourant un émolument de CHF 1'000 ;

communique le présent arrêt à Monsieur R._____ ainsi qu'à l'office du personnel de l'Etat.

Siégeants : M. Paychère, président, Mmes Bovy et Hurni, M. Thélin, Mme Junod, juges.

Au nom du Tribunal administratif :

la secrétaire-juriste :	le président :
D. Werffeli Bastianelli	F. Paychère

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :