RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2564/2005-HG **ATA/142/2006**

ARRÊT

DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF

du 14 mars 2006

dans la cause

Monsieur A_____

contre

HOSPICE GÉNÉRAL

EN FAIT

1. a. Le 4 juillet 2002, Monsieur A_____ a brigué le « poste d'intendant social auxiliaire à 100% » auprès de l'Hospice général (ci-après : l'HG).

   b. Il a été engagé à partir du 1er août 2002. La lettre d'engagement du 18 juillet 2002 stipulait :

   « Nature du contrat : fonction non permanente d'une durée maximale de 3 ans, conformément au Statut du personnel de l'Hospice général et du titre 7 des Statuts du personnel des Hôpitaux universitaires de Genève ».

2. Dans une lettre circulaire du 20 juillet 2004, la supérieure hiérarchique de M. A_____ a clarifié la situation des collaborateurs engagés sous contrat auxiliaire à durée déterminée et indéterminée ne pouvant excéder une durée maximale de trente-six mois. Dès réception de celle-ci, M. A_____, inquiet quant à son avenir professionnel, a demandé des explications orales.

3. Le 10 décembre 2004, M. A_____ a complété une demande de formation continue pour la période allant du 15 janvier au 30 juin 2005. L'HG a confirmé son inscription le 11 janvier 2005 en relevant que ce cours serait dispensé de janvier à décembre 2005, de sorte qu'il excéderait la durée de son contrat.

4. Par lettre du 22 avril 2005, l'HG a indiqué à M. A_____ que son contrat d'auxiliaire prendrait fin le 31 juillet 2005, dès lors qu'il ne pouvait excéder trente-six mois.

5. Par la suite, le syndicat SSP/VPOD (ci-après : le syndicat) est intervenu à deux reprises auprès de la direction de l'HG.

   a. Le 26 avril 2005, il a demandé à ce que M. A_____ soit entendu avant la résiliation des rapports de service.

   b. Le 29 avril 2005, il a relevé que le contrat faisait référence au titre 7 des statuts du personnel des Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : les statuts), applicable aux personnes engagées en qualité d'employés réguliers.

6. Le 2 mai 2005, les collègues de travail de M. A_____ sont intervenus en sa faveur auprès de l'HG.

   En réponse à cette démarche, l'HG a exposé, le 13 mai 2005, qu'il devait mettre un terme à tous les contrats d'auxiliaires au cours de cette année-là. Il a confirmé notamment que le professionnalisme de M. A_____ n'était pas en

cause et que sa décision était uniquement due à la diminution du nombre des requérants d'asile.

7. Le 10 mai 2005, le directeur de l'aide aux requérants d'asile (ci-après : ARA) a confirmé au syndicat que M. A_____ avait été informé par sa supérieure, le 20 avril 2005, que son contrat prendrait fin le 31 juillet 2005, soit au terme des trois ans.

8. Le 18 mai 2005, le directeur de l'ARA a encore adressé une note interne aux collègues de travail de M. A_____. Un budget "spécial auxiliaires" avait été accordé à l'ARA par le Conseil d'Etat, dans le cadre duquel un certain nombre de collaborateurs avaient pu être engagés pour une durée maximale de trente-six mois. Or, "ces postes (étaient) liés à la fluctuation des arrivées et des départs des requérants d'asile, ce qui (signifiait) […] que la baisse du nombre de dossiers (les avait) contraints à ne pas renouveler les contrats du personnel engagé dans ces circonstances".

9. Par courrier du 20 mai 2005 adressé au directeur des ressources humaines de l'HG, M. A_____ a formellement contesté son licenciement. Le même jour, le syndicat a effectué une démarche similaire.

10. Le 20 juin 2005, le directeur des ressources humaines de l'HG a confirmé son courrier du 22 avril 2005 à l'intéressé, aux termes duquel les rapports de travail prendraient fin le 31 juillet 2005.

11. Par acte posté le 15 juillet 2005, M. A_____ a saisi le Tribunal administratif d'un recours concluant à l'annulation de la décision litigieuse. Il était bel et bien au bénéfice d'un statut d'employé, au vu de la mention du titre 7 des statuts figurant dans son contrat, et non d'auxiliaire. Enfin, il a reproché à l'HG de ne pas l'avoir entendu avant de rendre sa décision.

12. Le 15 septembre 2005, l'HG s'est opposé au recours. Il conclut principalement à son irrecevabilité et, subsidiairement, à son rejet. Le contrat avait été conclu pour une durée maximale de trente-six mois et la mention du titre 7 des statuts, en lieu et place 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), relevait d'une "erreur de plume".

13. Les parties ont été entendues en comparution personnelle le 24 octobre 2005.

a. M. A_____ a confirmé les termes de son recours. Lorsqu'il avait signé le contrat, il avait compris qu'il aurait la possibilité d'être engagé définitivement à l'échéance des trois ans. S'agissant de la circulaire du 20 juillet 2004, sa supérieure lui avait tout d'abord affirmé qu'il n'était pas touché par son contenu, avant de se rétracter quelques minutes plus tard. Il a également relevé qu'il avait

eu des entretiens d'évaluation chaque année, alors que pour les auxiliaires, le règlement de l'HG n'en prévoyait pas sur une base régulière. Enfin, il a insisté sur le fait que ses chefs ne l'avaient jamais renseigné clairement sur son statut au sein de l'institution.

b. L'HG a précisé que la baisse du nombre de requérants d'asile avait entraîné une diminution du personnel. S'agissant des entretiens d'évaluation, ceux-ci étaient effectués chaque année pour tous les membres du personnel, auxiliaires ou non.

EN DROIT

1. a. Le Tribunal administratif est l'autorité supérieure ordinaire de recours en matière administrative (art. 56A de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 - LOJ - E 2 05).

b. Le recours au Tribunal administratif n'est toutefois recevable que dans la mesure où une disposition légale, réglementaire ou statutaire le prévoit 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 (art. 56B al. 4 let. a LOJ).

c. A teneur de l'article 57 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10), seules les décisions finales, les décisions par lesquelles l'autorité admet ou décline sa compétence ainsi que les décisions incidentes qui, si elles étaient exécutées, causeraient un préjudice irréparable à l'une des parties, peuvent faire l'objet d'un recours.

2. a. Au sens de l'article 4 LPA 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 et des obligations (let. a), de constater l'existence, l'inexistence ou l'étendue de droits, d'obligations ou de faits (let. b), de rejeter ou de déclarer irrecevables des demandes tendant à créer, modifier, annuler ou constater des droits ou obligations (let. c). Ainsi, de manière générale, les communications, opinions, recommandations et renseignements ne déploient aucun effet juridique et ne sont pas assimilables à des décisions, de même que les avertissements ou certaines mises en demeure, que la doctrine qualifie de « déclarations simples » (B. BOVAY, Procédure administrative, Berne 2000, p. 78).

b. En l'espèce, le contrat d'engagement du recourant stipule clairement, sous la rubrique « nature du contrat », qu'il s'agit d'une « fonction non permanente d'une durée maximale de trois ans », ce qui correspond précisément à la définition de

l'auxiliaire, telle qu'elle ressort de l'article 7 alinéa 1 LPAC. En conséquence, il ne peut être reproché à l'HG de ne pas l'avoir spécifié dans la lettre d'engagement.

c. La mention du titre 7 des statuts prête à confusion, dans la mesure où celui-ci traite des dispositions particulières applicables aux seuls employés.

Selon l'intimé, cette citation constitue une erreur de plume. Le recourant, quant à lui, soutient qu'elle l'a conforté dans l'idée qu'il bénéficiait d'un statut d'employé. Ce faisant, il ignore toutefois la signification des termes « fonction non permanente d'une durée maximale de 3 ans », qui sont explicites à cet égard.

Au vu de ce qui précède, le Tribunal administratif retiendra que la mention du titre 7 des statuts est une erreur de plume qui ne saurait remettre en question les termes clairs du contrat relatifs à l'engagement d'un auxiliaire pour une durée maximale de trois ans. Au demeurant, il sera rappelé au recourant qu'il a lui-même fait référence, dans son offre de service, à un « poste d'intendant social auxiliaire à 100% », ce qui ne fait que renforcer cette conviction.

3. A teneur de l'article 24 alinéa 1 LPAC, lorsqu'un contrat est conclu pour une durée déterminée, les rapports de service prennent fin à l'échéance dudit contrat. La lettre du 20 juin 2005 n'est donc pas une décision dès lors qu'elle ne crée, ne modifie ni n'annule des droits ou des obligations. Elle ne fait que confirmer l'échéance du contrat de durée déterminée et ne constitue pas un licenciement ou une sanction disciplinaire. Elle n'est ainsi pas susceptible de recours.

4. Compte tenu de ce qui précède, le recours sera déclaré irrecevable.

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 500.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 LPA).

PAR CES MOTIFS

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF

déclare irrecevable le recours interjeté le 15 juillet 2005 par Monsieur A_____ contre la décision de l'Hospice général du 20 juin 2005 ;

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

communique le présent arrêt à Monsieur A_____ ainsi qu'à l'Hospice général.

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

Au nom du Tribunal administratif :

la greffière-juriste adj. :	la vice-présidente :
M. Tonossi	L. Bovy

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :