RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/5/2006-DSE **ATA/164/2006**

ARRÊT

DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF

du 21 mars 2006

dans la cause

M. E_____
représenté par Me Yves Bertossa, avocat

contre

CAISSE CANTONALE GENEVOISE DE COMPENSATION

EN FAIT

1. Dès le 7 novembre 2005, M. E_____, né en 1956, a été engagé pour une durée indéterminée par l'Office cantonal des assurances sociales (ci-après : OCAS) en qualité de gestionnaire de cotisations à la Caisse cantonale genevoise de compensation (ci-après : CCGC).

   Il avait le statut d'employé et était soumis à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05), à teneur de l'article 1 alinéa 3 de cette loi.

   Selon la description du poste, il devait être au bénéfice de quelques années d'expérience professionnelle, avoir le sens de l'organisation et l'autonomie nécessaires dans le travail et être à l'aise avec les chiffres.

   D'après le curriculum vitae produit par M. E_____ en annexe à son offre d'emploi, il avait obtenu un certificat de comptabilité de l'IFAGE pour les niveaux I, II et III, avait suivi des cours d'anglais avancé ainsi qu'une formation aux Cours commerciaux, en particulier sur Excel et Word. Au sujet de ses connaissances linguistiques, il avait mentionné pour le français : "écrit et excellentes connaissances parlées".

   Sur le plan professionnel, il avait en particulier été "aide teneur de comptes" en 2001 au Service du Tuteur Général et commis administratif III au service de la facturation de l'Office cantonal de l'assurance-invalidité en 2002, avant de travailler comme comptable auprès de la Fondation pour l'animation socio-culturelle.

2. a. A son arrivée dans le service, M. E_____ a été initié par Mme M_____ aux différents programmes informatiques, pendant quatre demi-journées selon celle-ci, et durant deux demi-journées selon l'intéressé.

   Mme M_____ s'est rapidement rendue compte que M. E_____ avait de la peine à comprendre les explications qu'elle lui donnait et qu'il avait de grosses lacunes en matière de comptabilité.

   L'intéressé ne prenait cependant pas de notes. Dès que sa formatrice était partie, il quémandait des explications auprès d'autres collègues, cherchant à savoir combien de dossiers ceux-ci traitaient.

   b. M P_____, qui formait également M. E_____ lorsque Mme M_____ n'était pas disponible, a constaté pour sa part que celui-ci avait de la peine à distinguer la gestion des factures du compte courant des affiliés

et les sommations des intérêts moratoires. De plus, il avait des lacunes en orthographe et une maîtrise approximative des applications Word et Excel.

c. A son retour de vacances, M N_____, cheffe de groupe, a repris la formation de M. E_____. Elle a fait les mêmes constatations que ses deux collègues précitées. A plusieurs reprises, M. E_____ lui avait dit qu'il était occupé ou n'avait pas le temps alors qu'elle souhaitait lui donner des explications.

d. M G_____, gestionnaire de cotisations, a fait les mêmes observations que Mesdames M_____ et P_____.

e Enfin, M F_____, sous-chef de service, a constaté que M. E_____ ne maîtrisait pas du tout l'orthographe ni la grammaire françaises.

3. Le chef du service, M H_____, est revenu du service militaire le 28 novembre 2005. Il a aussitôt été mis au courant des difficultés rencontrées avec M. E_____. De plus, certaines jeunes femmes du service s'étant plaintes auprès de lui du comportement équivoque de ce dernier à leur égard, M. H_____ en a référé à Mme D_____, directrice adjointe et responsable des ressources humaines de la CCGC.

4. Le 29 novembre 2005, Mme D_____ a convoqué M. E_____. En présence de M. H_____ et de Mme N_____, elle a informé l'intéressé qu'il ne remplissait pas les conditions pour le poste, de sorte qu'elle devait lui signifier son congé.

M. E_____ n'a pas accepté de prendre la lettre de licenciement ; il a sollicité un nouvel entretien qui a eu lieu le même jour.

En présence de M. H_____ toujours, M. E_____ a allégué qu'il n'avait pas reçu de formation suffisante ; ensuite, il a prétendu que son licenciement serait un acte de vengeance instigué par Mme N_____.

5. M. H_____ a eu des entretiens avec Mesdames N_____, M_____ et P_____, ainsi qu'avec M. G_____.

M. H_____ a établi un rapport à l'intention de la direction décrivant le manque de compétences de M. E_____.

6. Le 2 décembre 2005, M. E_____ a adressé un courrier électronique à Mme D_____ en se plaignant de n'avoir pas reçu de formation adéquate. Il sollicitait une formation donnée par un tiers et la fixation "d'objectifs atteignables".

7. Le jour même, M. E_____ a été convoqué par la direction. Il a été informé que les rapports de travail ne pouvaient être poursuivis. Il a à nouveau refusé de prendre la lettre de licenciement qui lui a été adressée à son domicile, par lettre-signature avec accusé de réception et sous pli simple. Son contrat était résilié pour le 31 décembre 2005, en application de l'article 20 alinéa 1 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05).

8. Le 14 décembre 2005, Mme D_____ a reçu à sa demande la présidente de la commission du personnel. S'agissant du comportement reproché à M. E_____ à l'égard de ses collègues féminines, la présidente de ladite commission a indiqué que selon M. E_____, celles-ci avaient un comportement provoquant.

9. Par acte posté le 2 janvier 2006, M. E_____ - représenté par le Syndicat des services publics SP/VPOD - a recouru contre son licenciement auprès du Tribunal administratif en concluant principalement à son annulation.

La CCGC devait être invitée à réengager M. E_____ pour une période d'essai de trois mois en lui dispensant une formation adéquate et ladite caisse devait être condamnée à verser à son employé CHF 13'145,90 - soit deux mois de salaire - à titre d'indemnité pour atteinte à la personnalité, plus CHF 6'572,95 à titre d'indemnité pour tort moral. Enfin, les frais de la cause devaient être mis à charge de l'intimée.

M. E_____ invoquait le fait que dès le début de son engagement, ses conditions de travail n'avaient pas été optimales car ses supérieurs hiérarchiques étaient absents. De plus, il n'avait ni une place fixe de travail, ni une personne responsable de sa formation.

10. Le 14 février 2006, la CCGC a répondu au recours en concluant à son rejet.

M. E_____ était un employé en période probatoire. Au début du mois de décembre 2005, il se trouvait encore dans le temps d'essai. Le délai de résiliation des rapports de travail était ainsi de 15 jours pour la fin d'une semaine, au sens de l'article 20 alinéa 1 LPAC.

Le licenciement respectant ce délai, le recours ne pouvait qu'être rejeté.

De plus, le congé n'était pas arbitraire : M. E_____ n'avait pas les compétences nécessaires pour ce poste et son comportement n'était pas des plus adéquats.

Enfin, aucun employé ne pouvait prétendre à la prolongation de sa période d'essai. Le versement d'une indemnité était réservé aux seuls fonctionnaires.

11. Le 24 février 2006, un avocat s'est constitué pour M. E_____.

12. Les parties ont été entendues lors d'une audience de comparution personnelle le 10 mars 2006.

a. M. E_____ a confirmé son recours en maintenant ses conclusions telles qu'énoncées ci-dessus.

Il admettait que le délai de résiliation de son contrat avait été respecté. Il souhaitait ne pas continuer un travail dans le même service de l'Etat mais dans un autre service, dépendant de l'office cantonal des assurances sociales (OCAS).

Depuis le 16 janvier 2006, il avait retrouvé un emploi à 80 % en occupation temporaire à la Fédération des artisans boulangers, comme gestionnaire de cotisations. Du 1er au 16 janvier 2006, il n'avait reçu aucune indemnité quelconque et en janvier, il avait gagné CHF 1'910.- nets, et CHF 3'200.- nets en février. Il entendait ainsi réclamer à la caisse le manque à gagner qui avait été le sien pendant les quinze premiers jours de janvier, ce manque à gagner étant inclus dans les indemnités chiffrées dans ses conclusions.

Jamais, entre le 7 et le 27 novembre 2005, il s'était vu reprocher son manque de compétence. Le 28 novembre 2005, lorsque M. H_____ l'avait reçu après être rentré du service militaire, M. E_____ lui avait indiqué qu'il n'avait pas reçu de formation adéquate et qu'il ne disposait pas d'un bureau fixe car il devait changer de place de travail chaque jour. Le 29 novembre, Mme D_____ l'avait convoqué pour l'informer de son licenciement au motif qu'il n'était pas compétent, sans lui donner d'autres explications. C'était la raison pour laquelle il avait sollicité un autre rendez-vous qui avait eu lieu le jour même dans l'après-midi.

b. Mme D_____ a exposé que le prérequis pour le poste de M. E_____ était une formation de comptable. D'après le curriculum vitae que l'intéressé avait produit, il disposait des connaissances nécessaires et normalement une personne était apte, en deux ou trois semaines, à établir des décomptes sans pour autant disposer d'une formation complète sur l'AVS qui s'effectuait sur une année. Or, c'était les compétences de M. E_____ en comptabilité qui étaient défaillantes de même que ses connaissances du français.

c. M. H_____ a exposé pour sa part que lorsqu'il était revenu du service militaire le 28 novembre 2005, aussi bien Mme N_____, la supérieure directe de M. E_____, que Mme M_____ et M. F_____ lui avaient fait part des difficultés qu'ils avaient rencontrées avec M. E_____. Celui-ci avait toutefois reçu la formation habituellement dispensée à tout nouvel employé. En l'absence de Mme N_____, c'était Mme M_____ qui

avait initié M. E_____ et Mme P_____ l'avait mis au courant également.

d. M. E_____ s'est plaint du fait que Mme M_____ ne lui avait donné que deux demi-journées et non pas quatre de formation. Quant à Mme P_____, elle était là depuis une année seulement de sorte qu'il ne voyait pas ce qu'elle pouvait lui apprendre. D'autres personnes plus expérimentées, tel M. G_____, n'avaient pas été chargées de l'encadrer.

Concernant ses manquements en français, M. E_____ a indiqué qu'au moment de son engagement il avait précisé qu'il ne fallait pas lui demander de rédiger des courriers en français, car il avait appris cette langue par lui-même. Malgré cela, il avait été engagé. Ce reproche ne pouvait donc lui être adressé. Il a admis que, sur le curriculum vitae qu'il avait produit, il était indiqué qu'il avait de bonnes connaissances de la langue française.

Il s'est engagé à produire les diplômes qu'il avait obtenus pour les cours de comptabilité suivis à l'Ifage en 2002 et 2003 de même que les certificats concernant sa formation en informatique.

e. La lettre de licenciement faisant référence au comportement de M. E_____ à l'égard de ses collègues féminines, M. H_____ a précisé que deux ou trois femmes s'étaient plaintes auprès de lui des regards déplacés de M. E_____ à leur encontre, raison pour laquelle elles se sentaient mal à l'aise. L'une d'entre elles avait même déclaré qu'elle ne resterait pas seule avec lui dans un bureau. Une quatrième personne lui avait indiqué qu'à une reprise, M. E_____ s'était approché d'elle en lui chuchotant à l'oreille qu'il allait aux toilettes. Enfin, une personne avait indiqué que M. E_____ lui envoyait des petits bisous "en l'air". Toutefois, aucune plainte pour harcèlement sexuel n'avait été déposée.

f. Mme D_____ a précisé que le 29 novembre 2005, lorsqu'elle avait reçu M. E_____ avec M. H_____, ces derniers faits n'avaient pas été évoqués, car elle-même n'en avait pas connaissance. En revanche, ces faits avaient été reprochés à M. E_____ le 2 décembre 2005 au moment où elle avait voulu lui remettre la lettre de licenciement.

g. Entendu sur ce point, M. E_____ a indiqué qu'il était normal dans un bureau qu'on rigole et qu'on essaye de mettre de l'ambiance. Il était normal également qu'il informe une collègue qu'il s'absentait pour aller aux toilettes ou à la pause ou au café. Enfin, compte tenu de la configuration des locaux et du nombre de personnes qui y travaillaient, il ne pouvait pas envoyer des bisous "en l'air" à l'une de ses collègues ou avoir des regards déplacés. Jamais une de ses collègues ne s'était plainte auprès de lui du comportement qu'il aurait adopté à son égard. Il contestait formellement ces accusations. D'ailleurs, il avait déposé le

28 février 2006 une plainte pénale pour diffamation contre M. H_____, car c'était lui l'auteur d'une note interne figurant dans son dossier relative à un entretien du 2 décembre 2005 avec Mme P_____. L'instruction de cette plainte pénale avait toutefois été suspendue dans l'attente de l'issue de la procédure administrative.

h. M. H_____ a pris connaissance de la plainte en indiquant qu'il en était le premier surpris.

Il a évoqué la rupture du lien de confiance entre les parties.

13. Sur quoi, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable de ce point de vue (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).

M. E_____ ayant retrouvé un emploi à 80 % seulement, depuis le 16 janvier 2006, il faut admettre qu'il conserve un intérêt actuel au recours (art. 60 LPA ; ATA/33/2006 du 24 janvier 2006 a contrario).

2. Le présent litige est régi par LPAC, qui prévoit un régime juridique différent en ce qui concerne la fin des rapports de service pendant la période probatoire et après celle-ci (art. 21 et 24 al. 2 LPAC).

Pendant le temps d'essai et la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service en respectant le délai de résiliation. Au moment du licenciement, soit le 2 décembre 2005, M. E_____ était en période probatoire et pendant le temps d'essai, celui-ci étant fixé à trois mois, selon l'article 20 alinéa 1 LPAC. En conséquence, le délai de résiliation était de quinze jours pour la fin d'une semaine. En résiliant le contrat par lettre-signature du 2 décembre pour le 31 décembre 2005, l'autorité intimée a respecté ce délai de résiliation, ce que M. E_____ ne conteste pas.

3. La loi ne prévoit pas d'autres conditions que le respect du délai de résiliation précité pour le licenciement d'un employé ; cette procédure, soumise au droit public uniquement doit respecter le principe général de l'interdiction de l'arbitraire (ATA/31/2006 du 24 janvier 2006 ; ATA/829/2005 du 6 décembre 2005 ; ATA/382/2005 du 24 mai 2005 ; ATA/204/2005 du 12 avril 2005 ; ATA/667/2003 du 2 septembre 2003 ; ATA/419/2003 du 27 mai 2003).

4. Il convient d'examiner si le congé est arbitraire au sens de l'article 9 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 (Cst. féd. - RS 101).

Malgré le curriculum vitae qu'il avait produit et qui donnait à penser qu'il satisfaisait aux conditions requises pour le poste, M. E_____ n'avait pas les compétences professionnelles nécessaires en comptabilité, en informatique ou encore en français. Toutes les personnes qui ont été chargées de le mettre au courant et de l'initier aux procédures en vigueur dans le service, qu'il s'agisse de Mmes M_____, P_____, N_____ ou encore de MM. F_____, ou G_____ ont fait les mêmes constatations. En substance, M. E_____ avait de la peine à comprendre les explications qui lui étaient données, ne prenait aucune note au sujet de celles-ci et avait de grosses lacunes en comptabilité confondant le compte courant des affiliés et les sommations par exemple. Enfin, contrairement à ses allégués en audience, il résultait de son curriculum vitae que M. E_____ avait de bonnes connaissances en français. Or, les documents produits figurant au dossier démontrent le contraire. Enfin, M. E_____ se plaint de ne pas avoir reçu la formation adéquate, notamment de Mme N_____ qui n'était pas là lorsqu'il a débuté dans ses fonctions. Pour les raisons susindiquées, qui ne sont pas avérées, M. E_____ ne voulait finalement plus recevoir une formation de Mme N_____. En tout état, il ne lui incombait pas de choisir ses formateurs.

Ces manquements ont été portés à la connaissance de M. E_____ par M. H_____ le 28 novembre 2005, soit au terme des trois semaines qui suffisent habituellement à tout nouvel employé pour établir des décomptes correctement, comme l'a déclaré Mme D_____ lors de l'audience de comparution personnelle.

Il résulte du dossier que l'absence de qualifications professionnelles de M. E_____ est établie. Elle suffit à justifier le prononcé d'un licenciement sans qu'il soit nécessaire d'examiner la réalité des problèmes relationnels de M. E_____ avec les collaboratrices du service ou avec ses supérieurs. Au vu de ce qui précède, la décision entreprise ne viole pas le principe de l'interdiction de l'arbitraire.

5. De même, le congé respecte le principe de la proportionnalité, aucune mesure moins incisive à l'égard du recourant n'étant envisageable.

6. Le licenciement du recourant est donc valable. Même si tel n'avait pas été le cas, M. E_____ ne pourrait prétendre au versement d'une indemnité, celle-ci étant réservée aux seuls fonctionnaires (art. 31 al. 3 LPAC ; ATA/915/2004 du 23 novembre 2004).

7. En tous points mal fondé, le recours sera rejeté. Un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant, celui-ci n'ayant à ce jour pas

obtenu l'assistance juridique. Vu l'issue du litige, aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 2 janvier 2006 par M.E_____ contre la décision de la Caisse cantonale genevoise de compensation du 2 décembre 2005 ;

au fond :

le rejette ;

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

dit qu'il ne lui est pas alloué d'indemnité ;

communique le présent arrêt à Me Yves Bertossa, avocat du recourant, ainsi qu'à la Caisse cantonale genevoise de compensation.

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

Au nom du Tribunal administratif :

la greffière-juriste :	le président :
C. Del Gaudio-Siegrist	F. Paychère

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :