

BGer 1C_223/2025 vom 6. November 2025

Bundesgericht, 2025-11-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_1C_223_2025

FR: TF 1C_223/2025 du 6 novembre 2025

IT: TF 1C_223/2025 del 6 novembre 2025

Erwägungen

E. 1

L'arrêt entrepris a été rendu en matière de rapports de travail de droit public. S'agissant d'une contestation pécuniaire, le motif d'exclusion du recours en matière de droit public prévu par l' art. 83 let . g LTF ne s'applique pas. La valeur litigieuse atteint par ailleurs le seuil de 15'000 fr. ouvrant la voie du recours en matière de droit public en ce domaine (art. 51 al. 2 et 85 al. 1 let. b LTF). Interjeté en temps utile (art. 100 al. 1 LTF) et dans les formes requises (art. 42 LTF) contre une décision finale (art. 90 LTF) prise par un tribunal supérieur statuant en dernière instance cantonale (art. 86 al. 1 let . d LTF), le recours en matière de droit public est en principe recevable. Par ailleurs, en tant que destinataire de la décision de résiliation et partie à la procédure cantonale, la recourante bénéficie de la qualité pour recourir. Il convient dès lors d'entrer en matière.

E. 2.1

Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si les faits ont été établis de façon manifestement inexacte - notion qui correspond à celle d'arbitraire au sens de l' art. 9 Cst. (ATF 145 V 188 consid. 2) - ou en violation du droit au sens de l' art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). Si la partie recourante entend s'écarter des constatations de fait de l'autorité précédente, elle doit expliquer de manière circonstanciée en quoi les conditions de l' art. 105 al. 2 LTF seraient réalisées et la correction du vice susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF); à défaut, un état de fait divergent de celui de la décision attaquée ne peut pas être pris en compte (ATF 145 V 188 précité). Le Tribunal fédéral n'entre pas en matière sur des critiques appellatoires portant sur l'appréciation des preuves ou l'établissement des faits par l'autorité précédente (ATF 140 V 213 consid. 2; 140 III 264 consid. 2.3).

E. 2.2

Sauf dans les cas cités expressément à l' art. 95 LTF , le recours ne peut pas être formé pour violation du droit cantonal (et communal) en tant que tel. Il est néanmoins possible de faire valoir que l'application du droit cantonal (et communal) viole le droit fédéral, en particulier l'interdiction de l'arbitraire (art. 9 Cst.) ou d'autres droits constitutionnels. Le Tribunal fédéral n'examine alors de tels moyens que s'ils sont formulés conformément aux exigences de motivation qualifiée prévues à l' art. 106 al. 2 LTF ; la partie recourante doit indiquer quelle disposition constitutionnelle a été violée et démontrer par une argumentation précise en quoi consiste la violation, sous peine d'irrecevabilité (cf. ATF 150 I 80 consid. 2.1; 149 III 81 consid. 1.3). Une décision est arbitraire lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique clair et indiscuté, ou lorsqu'elle contredit d'une manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. Le Tribunal fédéral n'a pas à déterminer quelle est l'interprétation correcte que l'autorité cantonale aurait dû donner des dispositions

applicables; il doit uniquement examiner si l'interprétation qui a été faite est défendable. Par conséquent, si celle-ci ne se révèle pas déraisonnable ou manifestement contraire au sens et au but de la disposition ou de la législation cantonale en cause, elle sera confirmée, même si une autre solution paraît également concevable, voire préférable. De plus, il ne suffit pas que les motifs de la décision attaquée soient insoutenables, encore faut-il que cette dernière soit arbitraire dans son résultat (ATF 148 II 465 consid. 8.1; 148 I 145 consid. 6.1; 144 I 170 consid. 7.3).

E. 3

La recourante invoque une violation du principe de la légalité (art. 5 Cst.) et de l'interdiction de l'arbitraire (art. 9 Cst.), en raison d'une application des règles relatives au licenciement durant la période probatoire en lieu et place de celles valant après la période probatoire.

E. 3.1

Les rapports de travail de la recourante étaient soumis au Statut du personnel de l'administration municipale de la Ville de Lancy du 24 novembre 2022 (ci-après: le statut). La résiliation litigieuse est intervenue sur la base de l'art. 74 al. 3 dudit statut, dont le Tribunal fédéral revoit l'application sous l'angle de l'arbitraire s'agissant de droit communal (cf. ci-dessus consid. 2.2). Aux termes de l'art. 74 du statut, durant la période probatoire, chacune des parties peut librement résilier les rapports de service en respectant un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois (al. 1). En cas de licenciement, le Conseil administratif statue par voie de décision après que l'employé ou l'employée a été entendu (al. 3). L'audition a en principe lieu par oral et l'employé ou l'employée a le droit de se faire assister par la personne de son choix. Elle peut être remplacée par une détermination écrite pour le cas où l'intéressé ou l'intéressée ne serait pas en mesure d'assister à une audition, notamment en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident (al. 4). L'art. 77 al. 1 du statut prévoit qu'après la période probatoire, le Conseil administratif peut, pour des motifs fondés, licencier un ou une fonctionnaire moyennant un délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois. Lorsqu'un licenciement est signifié durant la période d'essai, l'art. 336c CO sur la résiliation en temps inopportun est applicable par analogie (art. 80 du statut). Selon l'art. 336c al. 1 let. b CO, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant trente jours au cours de la première année de service, durant nonante jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant cent quatre-vingt jours à partir de la sixième année de service.

E. 3.2

La cour cantonale a retenu que la période probatoire de la recourante est arrivée à échéance le 1er août 2024, que celle-ci a été informée le 26 juin 2024 de l'intention de la commune de résilier les rapports de service et des motifs y relatifs, et que la décision de licenciement a été notifiée le 6 septembre 2024. L'instance précédente a considéré que, dans la mesure où la recourante se trouvait en période de protection pour maladie jusqu'au 4 septembre 2024, la résiliation notifiée formellement après la période probatoire était réputée - conformément à la jurisprudence cantonale exposée dans l'arrêt entrepris - avoir eu lieu durant ladite période probatoire. Elle a donc retenu que les règles relatives à la résiliation des rapports de service durant la période probatoire étaient applicables dans le cas d'espèce.

E. 3.3

La recourante conteste cette appréciation, en soutenant que la cour cantonale aurait à tort estimé qu'elle se trouvait encore en période probatoire au moment de la résiliation des rapports de service. Elle affirme que la jurisprudence cantonale exposée dans l'arrêt attaqué serait sans pertinence dans le cas d'espèce. Elle soutient que la décision de résiliation aurait été communiquée le 19 juillet 2024 et que le congé aurait par conséquent pris effet le 31 août 2024, soit après la fin de la période probatoire, de sorte que la période de protection de 90 jours ne serait d'aucune incidence in casu. Force est de constater que l'argumentation de la recourante ne remplit pas les exigences de motivation de l' art. 106 al. 2 LTF rappelées ci-dessus (consid. 2.2). En effet, celle-ci n'explique pas en quoi le raisonnement développé par l'instance précédente serait insoutenable et aboutirait en l'espèce à un résultat arbitraire. La recourante s'écarte en outre des faits constatés par l'instance précédente en considérant que la résiliation aurait été notifiée le 19 juillet 2024, sans toutefois se plaindre d'une constatation manifestement inexacte des faits (cf. consid. 2.1 ci-dessus). De plus, l'argumentation développée par la recourante - qui fait abstraction de la période de protection de l' art. 336c CO - tombe à faux. En effet, la recourante méconnaît qu'il suffit, selon la jurisprudence, que la déclaration de congé parvienne à son destinataire avant l'expiration du temps d'essai; contrairement à l'avis de la recourante, peu importe donc que le délai de congé arrive à échéance après la période d'essai (cf. ATF 124 V 246 consid. 4). Au demeurant, la jurisprudence cantonale n'apparaît pas insoutenable et elle paraît avoir été correctement appliquée dans le cas d'espèce. En l'absence d'une telle jurisprudence, un licenciement pour inaptitude au poste ne pourrait plus être signifié lorsque l'employé bénéficie d'une période de protection se prolongeant au-delà du terme de la période probatoire et aurait pour effet de réduire d'autant la durée de la période probatoire. L'appréciation de la cour cantonale apparaît d'autant moins arbitraire que l'art. 15 al. 3 du statut prévoit que l'absence d'un employé pour cause de maladie, attestée par un certificat médical, durant la période probatoire peut entraîner une prolongation de cette dernière d'une durée équivalente à cette absence (cf. également art. 335b al. 3 CO). La cour cantonale n'a donc ni violé le principe de la légalité, ni celui de l'interdiction de l'arbitraire en considérant que la résiliation des rapports de service était intervenue durant la période probatoire et que les règles y attachées étaient applicables. La critique doit donc être rejetée, dans la mesure où elle est recevable.

E. 4

La recourante fait ensuite valoir une violation du principe de l'interdiction de l'arbitraire et des principes procéduraux en lien avec les motifs de congé retenus par la cour cantonale. En substance, elle fait grief à l'instance précédente d'avoir retenu comme motif de licenciement un manque de connaissances du logiciel Excel, alors qu'il était convenu avec sa hiérarchie qu'elle suive une formation complémentaire, laquelle n'a toutefois jamais été organisée; elle reproche sur ce point à la cour cantonale d'avoir violé le "fardeau de la contestation", en se référant à un arrêt 4A_79/2023 de la Ire cour de droit civil du Tribunal fédéral. La recourante soutient également que certains reproches (attitude attentiste; manque d'autonomie, d'initiative, de rapidité d'apprentissage et d'exécution des tâches) ne reposeraient sur aucun fait concret et auraient été évoqués pour la première fois devant la cour cantonale, violant ainsi son droit d'être entendue. Enfin, la recourante soutient que le licenciement visait à l'obliger à accepter un déclassement salarial substantiel.

E. 4.1.1

Selon la jurisprudence, durant la période probatoire, l'autorité de nomination est en principe libre de renoncer à maintenir les rapports de service pour autant qu'elle respecte le délai de résiliation. Lorsque le droit applicable ne fait pas dépendre le licenciement de conditions matérielles, l'autorité dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation. L'autorité de recours n'a donc pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (arrêt 1C_321/2024 du 18 novembre 2024 consid. 4.1.2 et les réf. cit.). La période probatoire est en effet aménagée afin de permettre aux parties de préparer l'établissement de rapports de travail destinés à durer, en leur donnant l'occasion d'éprouver leurs relations de confiance, de déterminer si elles se conviennent mutuellement et de réfléchir avant de s'engager pour une plus longue période. Si les rapports contractuels qu'elles ont noués ne répondent pas à leur attente, les parties doivent pouvoir s'en libérer rapidement (cf. en droit privé: ATF 136 III 562 consid. 3 et 129 III 124 consid. 3.1; en droit de la fonction publique: arrêts 1C_321/2024 du 18 novembre 2024 consid. 4.1.2; 1C_36/2024 du 8 avril 2024 consid. 3.2). En d'autres termes, avant la fin de la période probatoire, les parties ne peuvent pas s'attendre à ce que les rapports de travail s'inscrivent dans la durée (arrêts 1C_321/2024 du 18 novembre 2024 consid. 4.1.2; 1C_123/2024 du 9 décembre 2024 consid. 4.1.1; 8C_370/2021 du 24 juin 2021 consid. 5.1 et les arrêts cités).

E. 4.1.2

Le droit d'être entendu, garanti à l'art. 29 al. 2 Cst., comprend notamment le droit pour l'intéressé de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision soit prise touchant sa situation juridique (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1; 135 I 279 consid. 2.3; en droit de la fonction publique: ATF 144 I 11 consid. 5.3 in fine; arrêt 8C_376/2023 du 29 novembre 2023 consid. 9.2.1).

E. 4.2

Dans l'arrêt attaqué, la cour cantonale a constaté que la décision de licenciement reposait sur des motifs objectifs établis par le dossier, dont il ressortait que les reproches qui avaient été faits à la recourante (aptitudes et compétences insuffisantes pour le poste en question; manque d'autonomie et d'initiative, ainsi que de rapidité d'apprentissage et d'exécution des tâches) constituaient un obstacle à la continuation des rapports de service au titre de comptable analyste. Par ailleurs, au vu des lacunes constatées, concernant tant les compétences métier que les prestations de la recourante, la commune n'avait pas abusé de son large pouvoir d'appréciation en ne prolongeant pas la période probatoire et en décidant de résilier les rapports de service de la recourante au terme de la période probatoire, ce d'autant moins qu'une comptable analyste pleinement opérationnelle à court terme lui était nécessaire.

E. 4.3

En l'occurrence, la recourante ne démontre pas en quoi les constatations de fait précitées - qui lient le Tribunal fédéral (art. 105 al. 1 LTF) - seraient manifestement inexactes. Il n'y a donc pas lieu de s'écarter des motifs de licenciement retenus par la cour cantonale (cf. ci-dessus consid. 2.1). Il sied pour le surplus de relever que la recourante ne nie pas avoir des lacunes concernant la maîtrise du logiciel Excel; dans ce contexte, elle se réfère par ailleurs en vain au "Fardeau de la contestation (Bestreitungslast)", la maxime des débats n'étant pas applicable à la présente procédure administrative. Dans ces conditions, il

n'apparaît pas arbitraire d'inférer des lacunes constatées par la commune que la recourante ne répondait en définitive pas aux exigences du poste de comptable analyste, ce qui en cours de période probatoire suffit comme motif de licenciement (cf. supra consid. 4.1.1). Comme relevé par la cour cantonale, la période probatoire a pour vocation de permettre à la commune d'évaluer la capacité de la recourante à remplir à long terme sa fonction. Quant à l'allégation de la recourante selon laquelle son licenciement serait intervenu "à titre de sanction déguisée à un refus légitime de déclassement professionnel", elle n'est pas convaincante et ne repose sur aucun élément de fait constaté par l'instance précédente. La recourante se plaint encore brièvement d'une violation du principe de la proportionnalité en tant que son employeur n'aurait pas tenté de la maintenir dans sa fonction habituelle. Sa critique n'est pas suffisamment motivée au regard des exigences qualifiées de l' art. 106 al. 2 LTF et est donc irrecevable. Au demeurant, le grief tiré de la violation du principe de la proportionnalité se confond en l'espèce avec celui de l'arbitraire (ATF 141 I 1 consid. 5.3.2; arrêt 1C_9/2025 du 13 juin 2025 consid. 3.1) et il apparaît infondé, au vu des motifs exposés ci-dessus.

E. 4.4

Enfin, il ressort des constatations de l'arrêt attaqué - dont il n'y a pas lieu de s'écarter (cf. ci-dessus consid. 2.1) - que la recourante a été informée de manière précise et directe des lacunes qui lui étaient reprochées au plus tôt le 3 juin 2024, voire dans la lettre du 26 juin 2024. La recourante prétend ainsi à tort ne pas avoir été mise au courant, avant son licenciement, des motifs de celui-ci. La recourante a par ailleurs pu s'exprimer à plusieurs reprises sur les reproches formulés avant son licenciement en date du 6 septembre 2024, notamment dans ses observations des 5 juillet et 14 août 2024, de sorte que son grief tiré de la violation de son droit d'être entendue est infondé et doit être rejeté.

E. 5

Au vu de ce qui précède, le recours doit être rejeté dans la mesure de sa recevabilité. Les frais judiciaires, arrêtés à 2'000 fr., sont mis à la charge de la recourante qui succombe (art. 65 et 66 al. 1 LTF). Il n'est pas alloué de dépens (art. 68 al. 3 LTF).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.