

## **GE\_GERICHTE ATA/1071/2016 vom 20. Dezember 2016**

GE Cour de justice, 2016-12-20, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_1071\\_2016](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_1071_2016)

FR: GE\_GERICHTE ATA/1071/2016 du 20 décembre 2016

IT: GE\_GERICHTE ATA/1071/2016 del 20 dicembre 2016

### **Regeste**

Résumé: Rejet par la chambre administrative du recours d'une cadre de l'université laquelle contestait, à tort, le rôle et les interventions du rectorat dans la procédure liée à ses entretiens d'évaluation et de développement. Ses griefs concernant la prolongation de sa période probatoire n'étaient pas non plus fondés.

### **Erwägungen**

#### **E. 12**

septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2)

L'intimée conclut préalablement à la jonction des causes nos A/2512/2016, A/2849/2016 et A/3406/2016.

a. L'autorité peut, d'office ou sur requête, joindre en une même procédure des affaires qui se rapportent à une situation identique ou à une cause juridique commune (art. 70 al. 1 LPA). La jonction n'est toutefois pas ordonnée si la première procédure est en état d'être jugée alors que la ou les autres viennent d'être introduites (art. 70 al. 2 LPA).

b. Les causes précitées concernent les mêmes parties et se rapportent l'une et l'autre aux rapports de service entre la recourante et l'intimée. Toutefois, si la présente cause (n° A/2512/2016) est en état d'être jugée, il n'en va pas de même de la cause n° A/3406/2016, laquelle porte sur le licenciement de la recourante. Cette dernière cause exige en effet des actes d'instruction complémentaires et il n'est, à ce jour, pas possible de déterminer à quelle date elle pourra être tranchée. S'agissant de la cause n° A/2849/2016, laquelle concernait une décision incidente, elle a été jugée ce jour (ATA/1072/2016)

- 13/23 - A/2512/2016

Il ne sera en conséquence pas donné une suite favorable à la requête de jonction des causes formulée par l'intimée.

c. L'objet du litige, lequel correspond objectivement à l'objet de la décision attaquée, qui délimite son cadre matériel admissible (ATA/907/2016 du 25 octobre 2016 consid. 2b et les arrêts cités), porte donc uniquement sur la prolongation de la période probatoire de la recourante. Le pouvoir d'examen de la chambre de céans se limitera à analyser si l'intimée a abusé ou excédé son pouvoir d'appréciation en prenant cette décision (art. 61 al. 2 LPA). 3)

La recourante sollicite de l'intimée la production de l'ensemble de la procédure, dont ses observations du 6 juin 2016 et la décision de licenciement du 28 juin 2016. La recourante sollicite également l'audition de la doyenne, d'un ancien vice-doyen, de l'adjointe de la faculté et enfin celle d'une personne de la division de la formation et des étudiants de

l'université.

a. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre. 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 l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier. Le refus d'instruire ne viole le droit d'être entendu des parties que si l'appréciation anticipée de la pertinence du moyen de preuve offert, à laquelle le juge a ainsi procédé, est entachée d'arbitraire (ATA/97/2016 du 8 novembre 2016 consid. 2b et les nombreux arrêts cités). Le droit d'être entendu ne contient pas non plus d'obligation de discuter tous les griefs et moyens de preuve du recourant ; il suffit que le juge discute ceux qui sont pertinents pour l'issue du litige (ATF 138 I 232 consid. 5.1 p. 237 ; 138 IV 81 consid. 2.2 p. 84 ; 134 I 83 consid. 4.1 p. 88 et les arrêts cités ; 133 II 235 consid. 5.2 p. 248 ; arrêts du Tribunal fédéral 2C\_835/2014 du 22 janvier 2015 consid. 3.1 ; 1C\_148/2012 du 26 juin 2012 consid. 3.1 ; 1C\_424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2).

b. Suite à la demande du juge délégué du 17 octobre 2016, la recourante a finalement versé elle-même à la procédure les pièces qui y manquaient encore, à savoir les pièces numérotées de 1 à 63, les pièces numérotées de 64 à 93 y figurant déjà. Pour ce qui concerne en particulier ses observations du 6 juin 2016 et la décision de licenciement du 28 juin 2016, ces pièces figurent à la procédure. La demande de la recourante est ainsi devenue sans objet.

- 14/23 - A/2512/2016

c. La chambre de céans ne donnera pas une suite favorable à la requête de la recourante d'auditionner des témoins. Les divergences de points de vue entre le rectorat et le décanat apparaissent en effet clairement en l'état des pièces portées à la connaissance de la chambre de céans, devant laquelle la recourante a par ailleurs eu l'opportunité de s'exprimer à plusieurs reprises par écrit. Dans la mesure où il s'agit de trancher ici un litige portant sur la seule question de la prolongation de la période probatoire, la chambre de céans dispose en conséquence d'un dossier complet qui lui permet de se prononcer en toute connaissance de cause. 4)

La recourante expose que contrairement à ce que soutient l'intimée, sa période probatoire aurait pris fin le 13 avril 2016 et non le 31 mars 2016. Il serait selon elle douteux que l'intimée puisse, par une pratique fondée sur une directive interne, contrevenir à l'art. 5 du règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État et des établissements hospitaliers du 17 octobre 1979 (RTrait - B 5 15.01), cette disposition prévoyant clairement que la durée de la période probatoire est de deux ans.

Cette question souffrira de rester ouverte, la décision contestée ayant quoi qu'il en soit été rendue le 21 mars 2016, soit avant la fin de la période probatoire que celle-ci soit fixée au 31 mars ou au 13 avril 2016. 5)

La recourante soulève les griefs de violation du droit et de constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents. 6)

La recourante soutient tout d'abord que l'intimée a violé l'art. 5 RTrait, en raison d'un défaut de compétence matérielle.

a. Elle ne conteste ni le contenu ni les modalités de ses analyses de prestations intervenues au terme de sa période d'essai de trois mois, ainsi qu'au terme de sa première année probatoire. Elle soutient par contre qu'au terme de sa deuxième année probatoire, son travail ne devait être évalué que par sa cheffe directe, à savoir la doyenne, aucun autre supérieur hiérarchique ne pouvant intervenir dans la procédure d'évaluation la concernant. Le rectorat en particulier n'avait pas de fonction hiérarchique la concernant. L'intimée avait par ailleurs adopté une directive interne qui prévoyait expressément que l'entretien d'évaluation était fixé par le responsable direct, en l'occurrence la doyenne, personne d'autre n'y participant. À teneur d'une autre directive du 28 avril 2014, contestable car contraire à l'art. 5 RTrait, le rectorat pouvait certes s'associer aux analyses de prestations des cadres, catégorie à laquelle elle appartenait, mais le rectorat ne pouvait ni convoquer ni mener un entretien d'évaluation. Toujours selon la recourante, le rôle d'interface qu'elle jouait vis-à-vis du rectorat et des services communs ne représentait que 10 à 20 % de son emploi du temps, ce qui ne suffisait à faire du rectorat ni son supérieur hiérarchique, ni son chef direct.

- 15/23 - A/2512/2016 Pourtant, le rectorat avait commencé, de manière aussi soudaine qu'inattendue, par critiquer publiquement et sans raison son travail et son comportement par courriers des 21 décembre 2015, 20 janvier, 22 février et 11 mars 2016. Ces critiques étaient d'autant plus incompréhensibles, qu'elle n'avait jamais fait l'objet d'un avertissement, ni oral, ni écrit, ni n'avait été sanctionnée d'une quelconque façon. Le vice-recteur l'avait même félicitée pour son investissement et la qualité de son travail. Les rapports de travail semblaient être au beau fixe puisque le 14 décembre 2015, le vice-recteur, la doyenne et elle-même se félicitaient pour leur bonne collaboration s'agissant de la dotation en PAT de la faculté.

La recourante expose par ailleurs qu'après l'avoir informée de son intention de prolonger sa période probatoire le 20 janvier 2016, il avait unilatéralement décidé de procéder d'une manière inédite, en prévoyant un premier entretien d'évaluation avec la doyenne, puis un second avec un vice-recteur. À la suite de l'entretien du 16 février 2016, qui ne s'était pas déroulé comme le prétendait le vice-recteur, le rectorat avait toutefois renoncé à ce second entretien, se contentant d'un bref commentaire porté a posteriori sur le formulaire d'analyse.

Dans sa décision sur opposition, le recteur reconnaissait qu'il existait des divergences de point de vue entre lui-même et la doyenne. Cela ne l'autorisait pas à se substituer à cette dernière dans la procédure d'évaluation, puis d'imposer son opinion orientée et partielle.

b. Selon l'art. 12 al. 2 de la loi sur l'université du 13 juin 2008 (LU - C 1 30), le corps du personnel administratif et technique, auquel appartient la recourante, est soumis aux dispositions de la LPAC.

Le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation (art. 4 al. 1 LPAC). Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 al. 1

LPAC).

L'art. 13 LPAC prévoit que chaque membre du personnel n'ayant pas le statut de fonctionnaire fait l'objet d'une appréciation qui porte notamment sur les capacités du titulaire et la qualité du travail effectué (a), le maintien et le développement des compétences du titulaire (b), les objectifs à atteindre et les dispositions à prendre pour la période à venir (c).

L'art. 5 RTrait, auquel se réfère la recourante, dispose que les prestations du nouveau collaborateur font l'objet, au terme de la période d'essai de trois mois et des 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> années probatoires, d'une analyse qui porte notamment sur les capacités, le travail effectué et le comportement du titulaire. Si la période probatoire a été prolongée, les prestations de l'intéressé font également l'objet d'une analyse avant le terme de la prolongation (al. 1). Les résultats de l'analyse

- 16/23 - A/2512/2016 sont portés à la connaissance du titulaire et discutés au cours d'un entretien avec son chef direct et le supérieur hiérarchique. La formule d'analyse des prestations doit être signée par tous les intéressés. Le titulaire a la possibilité de rédiger une note contestant tout ou partie de l'analyse. Cette note fait partie intégrante du dossier d'analyse (al. 2). Si les résultats ne sont pas jugés satisfaisants, l'intéressé est avisé par écrit qu'il n'assume pas d'une manière satisfaisante les tâches qui lui sont confiées (a), qu'il doit améliorer ses prestations dans un ou plusieurs domaines (b), qu'une nouvelle analyse doit être faite dans un délai maximum de douze mois, au plus tard avant la fin de la période probatoire (c), que si les résultats de cette nouvelle analyse ne sont toujours pas satisfaisants, une autre affectation lui est proposée (d). Si cette solution n'est pas possible, il est avisé que les rapports de service doivent cesser au plus tard à la fin de la période probatoire (al. 4).

Le rectorat est l'un des organes de l'université (art. 26 al. 1 let. a LU). Le rectorat est composé d'un recteur et de trois à cinq vice-recteurs (art. 27 al. 1 LU). Le recteur dirige l'université (art. 28 al. 1 LU). Il nomme les vice-recteurs et décide de leurs attributions (art. 28 al. 3 let. a LU). Il nomme également les doyens, qu'il peut révoquer, et les principaux cadres supérieurs du PAT (art. 28 al. 3 let. b et c LU). Sont considérés comme principaux cadres supérieurs, les personnes exerçant une fonction d'autorité et dont le traitement se situe à compter de la classe 23 de l'échelle fixée par la LPAC (art. 205 al. 3 du règlement sur le personnel de l'université entré en vigueur le 17 mars 2009).

Selon l'art. 29 LU, sous la direction du recteur, le rectorat assure le pilotage stratégique et opérationnel de l'université en exerçant toutes les tâches et en prenant toutes les décisions que la loi ou le statut n'attribuent pas à un autre organe ou que lui-même n'a pas déléguées (suivent plusieurs exemples sous les lettres a à s).

c. Dans le cas d'espèce, il ne ressort pas de la procédure que le rectorat aurait convoqué l'entretien du 7 mars 2016, lequel a par ailleurs été mené par la responsable hiérarchique directe de la recourante. Il ne ressort pas non plus de la procédure qu'un membre du rectorat aurait participé à cet entretien. Si le rectorat avait évoqué le 20 janvier 2016 l'hypothèse d'une analyse en deux temps, procédé dont la question de la légalité souffrira de rester ouverte, il est établi qu'il a finalement renoncé à procéder de la sorte. Le vice-recteur s'est en effet contenté de signer le formulaire d'évaluation et de préciser qu'il n'en validait pas le contenu, cette évaluation ne prenant pas en compte les difficultés rencontrées par la recourante avec le rectorat et les services communs. Cette manière de faire ne peut être

reprochée au rectorat.

En effet, l'art. 5 al. 2 RTrait prévoit explicitement que les résultats de l'analyse, portant notamment sur les capacités, le travail effectué et le comportement du titulaire, sont portés à la connaissance du titulaire et discutés au

- 17/23 - A/2512/2016 cours d'un entretien avec son chef direct et le supérieur hiérarchique. Dès lors qu'il est compétent pour nommer ou non la recourante, ce qu'elle ne remet pas en cause, il en découle logiquement que le recteur, et par délégation le rectorat, est son supérieur hiérarchique, la hiérarchie se définissant comme l'ensemble des grades, rangs, niveaux successifs par lesquels se transmet et s'exerce une autorité (Dictionnaire de l'Académie française, 9ème éd., consultable en ligne à l'adresse <http://atilf.atilf.fr/academie9.htm>). Sur ce point, le cahier des charges remis à la recourante est imprécis puisqu'il définit le rectorat comme exerçant sur elle une fonction de référence non hiérarchique.

La recourante joue par ailleurs un rôle d'interface vis-à-vis du rectorat et des services communs. Son cahier des charges mentionne ainsi, par exemple, que sur le plan de la politique institutionnelle, elle exerce son action tant au niveau de la faculté que de l'université (p. 2). Même si cette activité ne représente que 15 à 20 % de son emploi du temps, il n'en demeure pas moins normal que le rectorat se prononce aussi sur les éventuels dysfonctionnements de l'administratrice dans l'exercice des tâches en lien avec lui ou avec des services communs de l'université. Enfin, en ce qu'il doit assurer le pilotage stratégique et opérationnel de l'université, le rectorat est nécessairement amené à exercer un certain contrôle sur les facultés. Partant, il se doit de commenter et d'évaluer le fonctionnement des facultés, et, par conséquent, le travail de l'administratrice.

La directive de l'intimée datée du 28 avril 2014 et à laquelle se réfère la recourante, en ce qu'elle met en œuvre la participation du rectorat aux évaluations des cadres, catégorie à laquelle appartient la recourante, n'est pas critiquable puisque conforme à l'art. 5 al. 2 RTrait.

d. Au vu de ce qui précède, le rectorat a agi dans les limites de ses prérogatives en formulant un commentaire concernant les prestations de la recourante et en faisant savoir qu'il n'était pas d'accord avec l'analyse desdites prestations faite par la doyenne. 7)

En dénigrant publiquement son travail dans ses courriers des 21 décembre 2015, 20 janvier, 22 février et 11 mars 2016 sans l'avoir préalablement auditionnée, le rectorat aurait, selon la recourante, violé son droit d'être entendue. Le rectorat aurait également violé son droit d'être entendue puisque dans son courrier du 11 mars 2016, reçu le 14 mars suivant, le vice-recteur ne lui avait imparti un délai qu'au 18 mars 2016, soit de quatre jours seulement, pour se déterminer sur les quatre pages de griefs que contenait ce courrier. Une prolongation de ce délai lui avait ensuite été refusée par le recteur.

a. Le courrier du 21 décembre 2015 était adressé à la doyenne. Il ne mettait pas en cause nommément la recourante, mais faisait état de problèmes dans la gestion de la faculté qui pouvaient concerner l'ensemble des personnes en charge de cette gestion. La recourante y a quoi qu'il en soit répondu, par courrier du

- 18/23 - A/2512/2016 20 février 2016. Quant au courrier du 22 février 2016, il s'agissait d'une convocation à un entretien de service en lien avec le licenciement, événement qui ne concerne pas la présente cause. La recourante y a aussi répondu, par courrier du 29 février

2016. Le 6 juin 2016, elle a par ailleurs produit ses observations dans le cadre de l'entretien de service en question.

Pour ce qui concerne les courriers des 20 janvier et 11 mars 2016, ils sont en lien avec la décision contestée. Dans son courrier du 20 janvier 2016, le recteur l'informait de l'intention de l'intimée de prolonger sa période probatoire. La recourante y a répondu, le 20 février 2016, précisant à cette occasion qu'elle s'était au surplus entretenue avec le vice-doyen à ce propos le 16 février 2016. Le courrier du 11 mars 2016, qui devait permettre à la recourante de faire connaître son point de vue avant que la décision de prolonger sa période probatoire ne soit prise, contient plusieurs exemples des dysfonctionnements constatés par le rectorat dans les domaines de l'organisation, des relations humaines et dans la dimension émotionnelle de la recourante. Si le délai octroyé pour y répondre paraît en effet très court, la recourante perd de vue qu'elle a eu l'occasion d'exposer son point de vue dans le détail et de répondre point par point à tous les griefs qui lui étaient reprochés à l'occasion de l'opposition du 2 mai 2016 qu'elle a adressée au recteur, lequel pouvait statuer en opportunité.

b. C'est ainsi à tort qu'elle se plaint d'une violation de son droit d'être entendue. 8)

À l'appui de ses griefs, la recourante soutient encore que l'intimée aurait violé le principe de la bonne foi et commis un abus de droit.

a. L'intimée n'aurait, selon la recourante, pas tenu compte des éléments positifs figurant dans ses évaluations successives et se serait bornée à ne retenir que les constatations négatives du rectorat. L'entretien d'évaluation du 7 mars 2016 retenait qu'elle donnait entière satisfaction et qu'elle remplissait toutes les exigences du poste, une poursuite de la collaboration pouvant être envisagée sans réserve. Or, dans sa décision du 21 mars 2016, le recteur n'y faisait pas référence. Il ne mentionnait pas non plus le soutien du décanat en sa faveur et il passait sous silence les avis positifs de ses collaborateurs concernant la bonne ambiance de travail qui régnait au sein de la faculté.

b. L'intimée n'aurait en outre prolongé sa période probatoire que dans l'unique but de la licencier facilement.

c. Le principe de la bonne foi entre administration et administré, exprimé aujourd'hui aux art. 9 et 5 al. 3 Cst., exige que l'une et l'autre se comportent réciproquement de manière loyale. En particulier, l'administration doit s'abstenir de toute attitude propre à tromper l'administré et elle ne saurait tirer aucun avantage des conséquences d'une incorrection ou insuffisance de sa part (ATF138

- 19/23 - A/2512/2016 I 49 consid. 8.3 p. 53 ; 129 I 161 consid. 4 p. 170 ; 129 II 361 consid. 7.1 p. 381 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C\_18/2015 du 22 mai 2015 consid. 3 ; 2C\_970/2014 du 24 avril 2015 consid. 3.1 ; 1C\_534/2009 du 2 juin 2010 ; 9C\_115/2007 du 22 janvier 2008 consid. 4.2 ; ATA/141/2012 du 13 mars 2012 ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2011, p. 193 n. 568).

Il y a abus de droit lorsque l'exercice d'un droit apparaît, dans un cas concret, manifestement contraire au droit ou lorsqu'une institution juridique est utilisée manifestement à l'encontre de la finalité pour laquelle elle a été créée, pour réaliser des intérêts que cette institution juridique ne veut pas protéger (Thierry TANQUEREL, op. cit., p. 198 n. 583).

d. C'est à tort que la recourante considère que l'intimée n'a pas tenu compte des éléments positifs figurant dans ses évaluations. Le 11 mars 2016, le vice-recteur soulignait en effet qu'il n'était pas contesté qu'elle faisait preuve d'un engagement professionnel manifeste et intense. Dans la décision sur opposition litigieuse du 24 juin 2016, le recteur fait par ailleurs explicitement référence aux divergences de vue entre la doyenne et le rectorat s'agissant de l'évaluation des compétences de la recourante (p. 2). Il fait également référence à l'engagement professionnel de la recourante (p. 4). On ne voit pas qu'il puisse être reproché au recteur d'avoir précisé quels étaient les dysfonctionnements reprochés à la recourante plutôt que de s'attarder sur ses qualités, celle-ci devant, pour être en mesure de se prononcer en toute connaissance de cause, être nanti des problèmes qui justifiaient, selon l'intimée, une prolongation de sa période probatoire.

e. C'est également à tort que la recourante expose que l'intimée n'aurait prolongé sa période probatoire que dans l'unique but de la licencier facilement.

Il ressort de la procédure que l'intimée a informé la recourante de son intention de prolonger sa période probatoire le 20 janvier 2016. Il a décidé cette prolongation le 21 mars 2016. À cette date, l'intimée disposait d'éléments contradictoires à propos des compétences professionnelles de son employée. Si la doyenne évaluait très positivement les qualités de l'administratrice de sa faculté, le rectorat faisait pour sa part état de plusieurs dysfonctionnements. Il ne peut dès lors pas être reproché à l'intimée, confrontée à des avis contradictoires, de ne pas avoir arrêté une position définitive, les seules autres options qui s'offraient à elle, outre la prolongation de la période probatoire, étant le licenciement ou la nomination. Dans cette perspective, la prolongation de la période ne se comprend que parce qu'il était impossible à l'intimée de se faire une idée définitive sur les compétences de la recourante, étant rappelé que l'administration doit jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté par celui-ci pendant la période probatoire, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination s'il s'avère que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service (ATA/115/2016 du 9 février 2016 consid. 6d ; ATA/272/2015 du 17 mars

- 20/23 - A/2512/2016 2015 consid. 6a ; ATA/441/2014 du 17 juin 2014). Sous l'angle du respect du principe de la proportionnalité, la prolongation de la période probatoire est une mesure moins incisive que la fin des rapports de service, la nomination étant, du point de vue de l'intimée, impossible en raison des dysfonctionnements mis en évidence par le rectorat.

Certes, l'intimée a depuis licencié la recourante. Outre que ce licenciement a été prononcé le 28 juin 2016, donc après la notification de la décision litigieuse, la fin des rapports de service fait l'objet d'une autre procédure, la chambre de céans étant également saisie de cette cause. 9)

La recourante se plaint ensuite d'une mauvaise application de l'art. 5A RTrait. Elle se réfère aux analyses de prestations plus que positives effectuées par la doyenne et aux soutiens dont elle a bénéficié au sein de la faculté. Pour sa part, l'intimée aurait monté un dossier à charge, en se basant sur quelques exemples, choisis à la hâte et versés au dossier personnel de la recourante entre les mois de mars et mai 2016. Elle aurait ensuite développé à l'encontre de ces exemples pour tenter de la décrédibiliser.

a. L'art. 5A RTrait prévoit que la période probatoire de deux ans peut être prolongée dans plusieurs hypothèses non pertinentes en l'espèce (let. a à d) ainsi qu'exceptionnellement, d'un an au maximum en cas de prestations insuffisantes (let. e).

Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 LPAC). La période probatoire dure en principe deux ans (art. 45 al. 1 let. a et 47 al. 1 RPAC). Afin de pouvoir être nommé fonctionnaire, l'employé doit notamment avoir accompli à satisfaction les tâches de sa fonction durant la période probatoire (art. 45 al. 1 let. a RPAC).

Est un fonctionnaire le membre du personnel régulier ainsi nommé pour une durée indéterminée après avoir accompli comme employé une période probatoire (art. 5 LPAC).

Dans sa jurisprudence qui concerne la résiliation des rapports de service des employés, la chambre de céans a plusieurs fois eu l'occasion de préciser que durant la période probatoire, même s'il doit exister un motif justifiant de mettre fin aux rapports de service pour ne pas tomber dans l'arbitraire, l'administration dispose d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Ce large pouvoir d'appréciation permet le recrutement d'agents répondant véritablement aux besoins du service. L'administration reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment le droit d'être entendu, l'interdiction de l'arbitraire, et le respect de l'égalité de traitement et du principe de la proportionnalité. La résiliation des rapports de service peut être attaquée devant la chambre

- 21/23 - A/2512/2016 administrative, mais compte tenu du large pouvoir d'appréciation laissé à l'autorité compétente, le pouvoir d'examen de celle-ci sera limité, sauf violation des droits et principes constitutionnels, à l'application des délais légaux de congé (ATA/590/2016 du 12 juillet 2016 consid. 4b et les références citées).

b. Dans son courrier du 20 janvier 2016, le recteur se référait déjà aux divers points qui, dans le travail de la recourante, paraissaient problématiques. Dans son courrier du 11 mars 2016, le vice-recteur a détaillé, pièces et exemples à l'appui, les points sur lesquelles le travail de la recourante ne donnait pas satisfaction. Dans sa décision litigieuse, l'intimée a repris ces éléments. Elle a rappelé que la recourante ne donnait pas satisfaction dans son rôle d'interface avec le rectorat et les services communs, des manquements étant également mis en évidence dans les dimensions organisationnelle, relations humaines et capacité émotionnelle. Ces manquements étaient étayés par des faits intervenus dans ses rapports avec la division des finances, celle des ressources humaines ou encore dans ses relations avec des membres du personnel de l'université. Les divisions des finances et des ressources humaines avaient formulés des griefs tels que le non-respect des consignes et des délais, son absence de réaction aux rappels, son mode de fonctionnement non-collaboratif et la recherche constante de points de divergences.

La recourante oppose aux éléments retenus par l'intimée ses propres arguments qu'elle développe et expose dans le détail. Elle admet toutefois que certains des griefs retenus par l'intimée sont en partie fondés, puisqu'elle explique elle-même, dans son recours du 22 juillet 2016 devant la chambre de céans, que les reproches élevés à son endroit « sont très souvent erronés, mal documentés et présentés avec partialité. En réalité, il y a bien eu çà et là quelque retard, ce que la recourante ne nie pas, mais qui sont souvent le fruit d'une certaine bureaucratie (...) » (recours p. 18), ou encore, qu'elle pouvait « reconnaître çà et là un retard ou parfois certaines tensions (...) » (recours p. 22). En retenant qu'il convenait de

prolonger la période probatoire de la recourante en raison des insuffisances soulevées par le rectorat, l'intimée ne s'est ainsi pas rendue coupable d'arbitraire. Elle n'a en effet pas violé la loi de façon manifeste, ni commis un excès ou un abus grossier de son pouvoir d'appréciation. La décision litigieuse n'apparaît au surplus pas insoutenable dans son résultat (Thierry TANQUEREL, op. cit., p. 205 n. 605). Il n'apparaît pas non plus que l'intimée n'aurait pas respecté le principe de l'égalité de traitement, le dossier de la cause ne relevant pas qu'elle aurait traité différemment une situation semblable à celle de la recourante. 10) Au vu de ce qui précède, les griefs de violation du droit et de constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents seront écartés. 11) Le recours sera en conséquence rejeté.

- 22/23 - A/2512/2016 12) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

\* \* \* \* \*

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