

GE_GERICHTE ATA/1269/2021 vom 23. November 2021

GE Cour de justice, 2021-11-23, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_1269_2021

FR: GE_GERICHTE ATA/1269/2021 du 23 novembre 2021

IT: GE_GERICHTE ATA/1269/2021 del 23 novembre 2021

Erwägungen

E. 25

octobre 2016 consid. 2b et les arrêts cités), porte 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'intimé a abusé ou excédé son pouvoir d'appréciation en prenant cette décision (art. 61 al. 2 LPA). 4)

La recourante invoque une violation de son droit d'être entendue, dans la mesure où elle n'aurait pas pu s'exprimer sur le contenu de l'EEDM du 3 mars 2021 en raison de son état médical.

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.

b. Dans un arrêt du 27 mai 2021 (8C_443/2020), le Tribunal fédéral, dans un cas d'espèce où l'autorité cantonale avait estimé qu'un certificat médical (comme du reste les précédents fournis par l'employé) ne permettait pas à l'employeur de

- 12/16 - A/1658/2021 conclure à l'incapacité du recourant de se déterminer, a considéré que l'on ne pouvait pas déduire de ce certificat que, représenté par un mandataire professionnel, le recourant ne pouvait pas se déterminer sur la résiliation des rapports de service envisagée, ce que démontrait d'ailleurs le dépôt du recours.

c. En l'espèce, la recourante se prévaut du certificat médical daté du 1er avril 2021 du Dr K_____ attestant d'un arrêt de travail ayant débuté le 3 février 2021 et se poursuivant le 1er avril 2021 pour la durée d'un mois. À teneur même de ce certificat, l'atteinte à l'intégrité de la recourante la rendait « dorénavant inapte à communiquer ou s'entretenir personnellement par écrit ou oralement avec sa hiérarchie directe ». Cela signifie a contrario qu'avant cette date et notamment lorsqu'elle a consulté son avocat le 12 février 2021, elle était apte à se déterminer et à communiquer sa position à son avocat. Tous les certificats produits auparavant ne mentionnent aucune cause de l'arrêt de travail ni ne mettent l'incapacité de travail en relation avec les problèmes rencontrés avec son employeur, notamment l'arrêt du 3 février 2021 à l'origine du report de l'entretien fixé au 11 février 2021.

Dès lors que la recourante était en mesure de se déterminer par écrit par le biais de son avocat sur le contenu de l'EEDM du 3 mars 2021, son droit d'être entendue a été respecté.

Ce grief sera écarté. 5)

La recourante fait valoir que l'intimé aurait violé le principe de la bonne foi en soutenant qu'elle aurait implicitement accepté de démissionner au début 2021.

a. 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 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).

b. Les nombreux messages envoyés par la recourante tant à M. C_____ qu'à M. I_____ ainsi qu'à M. D_____ pouvaient laisser penser qu'elle avait songé à mettre fin aux rapports de travail. Toutefois, puisque cette résiliation ne s'est pas concrétisée et que ces faits ne sont pas utiles pour juger du bienfondé de la prolongation de la période probatoire, la question de la bonne foi de l'employeur à ce sujet n'a pas à être tranchée.

- 13/16 - A/1658/2021 6) a. Selon les art. 5 et 5A RTrait, les prestations du nouveau collaborateur font l'objet au terme de la période d'essai de trois mois et des première et deuxième 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. La période probatoire de deux ans peut être prolongée (art. 5A let. a RTrait) exceptionnellement d'un an au maximum en cas de prestations insuffisantes et en cas d'absence, quels qu'en soient les motifs, dépassant quatre-vingt jours civils durant les deux années précédentes.

b. En l'espèce, la recourante prétend ne pas avoir fait l'objet d'une première évaluation à la fin des premiers trois mois d'essai, ce qui n'est pas contesté. Toutefois, l'évaluation faite deux ans après son entrée en service ne peut pas être annulée pour ce seul motif. La recourante connaissait parfaitement les spécificités liées à cette activité, notamment les problèmes rencontrés avec le personnel et l'opposition manifeste de certains de ses subordonnés. Toute cette problématique était déjà claire en novembre 2019, moment où la recourante avait demandé l'aide d'un consultant externe, aide qui s'est concrétisée en janvier 2020 par l'entremise de M. D_____ et de la société E_____. En février 2020 déjà, une réunion avait été tenue entre Mme A_____ et ses subordonnés en présence de M. D_____ et du secrétaire général, lors de laquelle les employés avaient fait part de plusieurs griefs à l'égard de la DRH. D'après les pièces produites, M. C_____ a toujours été conscient de cette problématique et a épaulé la recourante dans cette tâche. Dès lors, la recourante ne parvient pas à démontrer qu'elle ignorait les attentes de sa hiérarchie sur ce point et ne pouvait pas être surprise par les critiques formulées à son encontre concernant son comportement relativement à la dynamique d'équipe et ses difficultés dans les relations interpersonnelles, qui sont le point principal des critiques formulées dans l'EEDM du 3 mars 2021. 7)

On se trouve dès lors en l'espèce dans la situation de l'art. 5A let. e RTrait, soit la prolongation d'une année en cas de prestations insuffisantes. Dans sa jurisprudence concernant 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. Dans le 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 de la proportionnalité, l'administration garde un large pouvoir d'appréciation. L'autorité compétente sur recours aura un pouvoir d'examen limité à l'application des délais légaux de congé sauf violation des droits et principes constitutionnels (ATA/590/2016 du 12 juillet 2016 ; ATA/1071/2016 du 20 décembre 2016).

- 14/16 - A/1658/2021

Il est par ailleurs rappelé que de jurisprudence constante, le but de la période probatoire est de permettre à l'employeur de jauger les prestations fournies par l'employé et le comportement adopté par celui-ci pendant celle-ci, 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/1620/2017 du 19 décembre 2017 ; ATA/1008/2017 du 27 juin 2017).

Cela signifie que malgré les critiques formulées dans l'EEDM écrite du 3 mars 2021, la recourante aurait pu encore démontrer qu'elle était apte à occuper ce poste et que ces reproches étaient infondés. Il ne peut dès lors pas être reproché à l'intimé de ne pas avoir arrêté une décision définitive, les autres seules options qui s'offraient, outre la prolongation de la période probatoire, étant le licenciement ou la nomination. 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'intimé impossible en raison des dysfonctionnements mis en évidence par l'EEDM. Il en résulte que l'intimé n'a pas mésusé de son pouvoir d'appréciation en rendant la décision querellée.

Dès lors, le recours sera rejeté. 8)

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 800.- sera mis à la charge de la recourante qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 82 al. 1 LPA).

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