

# **GE\_GERICHTE ATA/1296/2015 vom 8. Dezember 2015**

GE Cour de justice, 2015-12-08, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_1296\\_2015](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_1296_2015)

FR: GE\_GERICHTE ATA/1296/2015 du 8 décembre 2015

IT: GE\_GERICHTE ATA/1296/2015 del 8 dicembre 2015

## **Regeste**

Résumé: En matière de prolongation de l'engagement d'un collaborateur dans un système où il n'est nommé que pour une période déterminée et où le droit cantonal n'accorde pas un droit à la prolongation des rapports de service, l'autorité est en principe libre de renouveler le contrat d'engagement ou d'y mettre fin. Il faut en déduire que, sauf dispositions contraires du droit cantonal, le fonctionnaire ne jouit d'aucun droit au renouvellement des rapports de service. Le non-renouvellement de ses rapports de service doit cependant être motivé par une raison pertinente, soit un motif objectif suffisant ou des motifs plausibles. Il ne doit toutefois pas nécessairement s'agir d'un motif qui justifierait également une sanction disciplinaire ou qui constituerait un juste motif de licenciement. L'aspect déterminant est l'incapacité objective du collaborateur à assumer correctement ses tâches en raison de son comportement. L'autorité de nomination doit considérer l'ensemble des actes de l'intéressé et déterminer sa capacité de continuer à remplir les devoirs de sa charge. L'impression d'ensemble est déterminante. Des doutes sérieux sur la compétence du collaborateur, des prestations insuffisantes ou un comportement insatisfaisant peuvent justifier un non-renouvellement. L'autorité dispose d'un large pouvoir pour apprécier si l'on peut reprocher à un collaborateur des prestations insuffisantes ou un comportement incorrect, sous réserve de l'interdiction de l'arbitraire.

## **Erwägungen**

### **E. 12**

septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2) a. Les parties ont requis l'audition de nombreux témoins dont certains n'ont pas été convoqués.

b. Tel que garanti par les art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) et 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 (CEDH - RS 0.101), qui n'a pas de portée différente dans ce contexte, le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour le justiciable de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, celui d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 140 I 60 consid. 3.3 p. 64 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_702/2014 du 16 octobre 2015 consid. 4.2 ; ATA/134/2015 du 3 février 2015). Il ne comprend pas le droit d'être entendu oralement ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 130 II 425 consid. 2.1 p. 428 ; ATA/311/2015 du 31 mars 2015).

Le droit de faire administrer des preuves n'empêche 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 (arrêts du Tribunal fédéral 2C\_235/2015 du 29 juillet 2015 consid. 5 ; 2C\_1073/2014 du 28 juillet 2015 consid. 3.1) ou si

- 28/36 - A/2895/2013 le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 136 I 229 consid. 5.2 p. 236 ; ATA/5/2015 du 6 janvier 2015).

c. L'audition de témoins est ordonnée lorsque les faits pertinents ne peuvent être éclaircis autrement (art. 28 al. 1 LPA).

d. En l'espèce, la chambre de céans a procédé à quatre audiences de comparution personnelle des parties et d'enquêtes et a entendu de nombreux témoins qui l'ont utilement renseignée sur les faits pertinents. Les parties ont en outre eu, chacune, à trois reprises, l'occasion de s'exprimer par écrit durant la procédure, d'exposer leur point de vue et de produire les pièces qu'elles jugeaient utiles à l'appui de leurs allégués. La chambre de céans dispose d'un dossier complet lui permettant de statuer sur le litige. L'audition des témoins non convoqués ne s'imposait par conséquent pas pour établir ou apprécier les questions factuelles pertinentes. 3)

Le litige porte sur la conformité au droit de la décision de non-renouvellement du mandat de conseillère aux études de la recourante. 4)

La recourante reproche au rectorat d'avoir rendu une décision arbitraire fondée sur une prétendue insatisfaction des étudiants à son égard, son refus de se soumettre à l'autorité du directeur adjoint de l'IUFE, l'absence de sa prise de conscience des problèmes rencontrés à son poste de travail et sur son refus de mettre en place une permanence pour étudiants et d'utiliser la base de données informatique de l'institut. 5) a. Selon l'art. 1 al. 1 de la loi sur l'université du 13 juin 2008 (LU - C 1 30), l'université est un établissement de droit public doté de la personnalité morale. Elle s'organise elle-même et les dispositions complétant la LU sont fixées dans son statut, les règlements dont elle se dote sous réserve de l'approbation du Conseil d'État et d'autres règlements qu'elle adopte (art. 1 al. 2 et 3 LU).

b. En vertu de l'art. 13 al. 1 LU, l'université est l'employeur de son personnel. Pour ce qui a trait à ce dernier, les compétences qui appartiennent au Conseil d'État, respectivement à l'office du personnel, à teneur de la LIP et de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05), sont déléguées aux organes de l'université selon les modalités définies par le règlement sur le personnel de l'université approuvé par le Conseil d'État, entré en vigueur le 17 mars 2009 (ci-après : Rpers). La décision attaquée du 21 mars 2013 étant postérieure à la révision du Rpers du 14 mars 2013, c'est la version de celui-ci dans sa teneur révisée qui s'applique au cas d'espèce (Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2011, p. 134 n. 412). Aux termes de l'art. 3 al. 2 Rpers, le rectorat est compétent pour prendre les décisions.

- 29/36 - A/2895/2013

c. Le conseiller aux études fait partie du corps des collaborateurs de l'enseignement et de la recherche (ci-après : collaborateurs ; art. 139 let. e Rpers). Il est chargé, sous la direction du doyen ou du responsable de la subdivision concernée, de la régulation des études en assumant notamment les tâches d'orientation, de conseils, d'organisation, d'enquête et de communication que sa fonction implique (art. 144 al. 1 Rpers). Il est nommé pour une première période de quatre ans au maximum ; la nomination est renouvelable pour des

périodes successives de cinq ans au maximum (al. 3). Le rectorat est l'autorité de nomination (art. 152 al. 1 Rpers). Il nomme et renouvelle les mandats des membres du corps des collaborateurs par un acte de nomination et de renouvellement. Le cahier des charges est signé par l'intéressé et annexé à l'acte (art. 152 al. 3 Rpers ; Jacques DUBEY/Jean-Baptiste ZUFFEREY, Droit administratif général, 2014, p. 554 n. 1564).

Le directeur adjoint de l'IUFE apporte son support au directeur de l'institut. Un cahier des charges définit son mandat (art. 11 ch. 1 du règlement d'organisation de l'IUFE approuvé par le rectorat le 27 juin 2011). Il est responsable du lien de l'institut avec le champ professionnel et avec l'administration scolaire et préside les commissions ad hoc. Il représente plus particulièrement l'institut dans différentes instances cantonales, régionales et nationales liées à la formation des enseignants (ch. 3)

d.

Lorsque les mandats des collaborateurs sont renouvelables, leur renouvellement est déterminé notamment par les aptitudes scientifiques et pédagogiques de l'intéressé révélées dans l'exercice de la fonction (art. 157 al. 1 let. a Rpers). Pour les collaborateurs autres que les maîtres assistants et les assistants dont le mandat est renouvelable, le corps professoral de la subdivision concernée confie à une commission de renouvellement le soin d'élaborer les propositions (art. 158 al. 3 Rpers). S'agissant de l'IUFE, sur proposition d'une commission d'au moins trois professeurs actifs au sein de l'institut, la direction propose au rectorat la nomination, le renouvellement ou le non-renouvellement de ses collaborateurs. Pour le surplus, les art. 157 ss Rpers s'appliquent (art. 7 du règlement précité d'organisation de l'IUFE).

Une décision de non-renouvellement du mandat doit être signifiée au collaborateur par l'autorité de nomination au moins trois mois avant le terme pour l'assistant et six mois dans tous les autres cas. L'intéressé doit être préalablement entendu (159 al. 1 Rpers).

Lorsqu'il ressort de la procédure de renouvellement d'un mandat de conseiller aux études notamment que des difficultés ou des lacunes sont apparues au cours du mandat antérieur et qu'elles pourraient être surmontées à bref délai, le rectorat peut prendre une décision de renouvellement conditionnel pour une période inférieure à la durée ordinaire du mandat (art. 160 al. 1 Rpers). Dans ce cas, il procède à un nouvel examen après un an et décide, sur proposition du

- 30/36 - A/2895/2013 décanat de l'unité principale d'enseignement et de recherches (UPER) concernée, soit de confirmer l'intéressé dans sa fonction pour le terme ordinaire du mandat, soit de renoncer définitivement au renouvellement, en tenant compte des délais fixés par l'art. 159 al. 1 Rpers (art. 160 al. 2 Rpers). 6)

En matière de prolongation de l'engagement d'un fonctionnaire dans un système où il n'est nommé que pour une période déterminée et où le droit cantonal n'accorde pas un droit à la prolongation des rapports de service, l'autorité est en principe libre de renouveler le contrat d'engagement ou d'y mettre fin. Il faut en déduire que, sauf dispositions contraires du droit cantonal, le collaborateur ne jouit d'aucun droit au renouvellement des rapports de service (arrêt du Tribunal fédéral 2P.332/2006 du 10 mai 2007 consid. 1.6 ; ATA/768/2014 du 30 septembre 2014). Le non-renouvellement de ses rapports de service doit cependant être motivé par une raison pertinente (ATF 119 Ib 99 consid. 2a p. 101). On parle à cet égard de l'exigence d'un motif objectif suffisant (Thierry TANQUEREL, op. cit., p. 90 n. 277) ou de

motifs plausibles, qui doivent justifier une non-réélection (Peter HÄNNI, La fin des rapports de service en droit public, in RDAF 1995, p. 417). Il ne doit toutefois pas nécessairement s'agir d'un motif qui justifierait également une sanction disciplinaire ou qui constituerait un juste motif de licenciement. Même des diminutions non fautives des capacités de travail justifient une non-réélection ; une faute de la part du fonctionnaire n'est pas nécessaire. L'aspect déterminant est l'incapacité objective du fonctionnaire à assumer correctement ses tâches en raison de son comportement (Peter HÄNNI, op. cit., p. 417 ss). L'autorité de nomination doit considérer l'ensemble des actes de l'intéressé et déterminer sa capacité de continuer à remplir les devoirs de sa charge (ATF 103 Ib 321 consid. 1 p. 323). L'impression d'ensemble est déterminante. Des doutes sérieux sur la compétence du fonctionnaire, des prestations insuffisantes ou un comportement insatisfaisant peuvent justifier une non-réélection (Minh Son NGUYEN, La fin des rapports de service, in Personalrecht des öffentlichen Dienstes, 1999, p. 424).

L'autorité de nomination dispose d'un large pouvoir pour apprécier si l'on peut reprocher à un fonctionnaire des prestations insuffisantes ou un comportement incorrect, sous réserve de l'interdiction de l'arbitraire (ATF 118 Ib 164 consid. 4a p. 166). Une décision est arbitraire lorsqu'elle méconnaît gravement une norme ou un principe juridique clair et indiscuté ou si elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice ou de l'équité (ATF 140 III 167 consid. 2.1 p. 168 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_68/2015 du 5 août 2015 consid. 2.1). Il ne suffit pas que la motivation de la décision soit insoutenable ; encore faut-il qu'elle soit arbitraire dans son résultat (ATF 137 I 1 consid. 2.4 p. 5). 7) a. En l'occurrence, les compétences conceptuelles et rédactionnelles de la recourante en ce qui concerne notamment les règlements de l'institut n'ont pas été

- 31/36 - A/2895/2013 remises en cause au cours de son mandat. En revanche, des difficultés récurrentes sont apparues dès le début de son activité dans la gestion de ses rapports avec les étudiants, la transmission de leurs listes au DIP et la collaboration avec les membres du secrétariat de l'IUFE, en particulier avec le directeur adjoint.

b. Le cahier des charges signé le 2 mai 2012 par le recourante pour la période du 1er août 2012 au 31 juillet 2013 avait défini ses nouvelles tâches. Celle-là devait notamment fournir aux étudiants des informations et des conseils individuels ou collectifs et assurer l'évaluation du bon déroulement de leurs études et la recherche de solutions individualisées, adapter les bases de données du système ECTS aux programmes de formation de l'IUFE en coordination et collaboration avec les services chargés des structures et intendances informatiques. La collaboration avec le directeur adjoint pour nouer des contacts avec les écoles, les directeurs d'écoles, le DIP et les HEP, dans les domaines qui concernaient les filières d'études était également prévue.

Par ailleurs, le rectorat estimant que les difficultés avec la conseillère aux études étaient apparues lors de son mandat, a renouvelé celui-ci pour une période limitée à une année selon les conditions fixées dans le courrier du directeur de l'IUFE du 7 mai 2012 à l'intéressée.

c. Les audiences d'enquêtes convoquées par la chambre de céans ont mis en évidence qu'un certain nombre d'étudiants ont mis en cause les rapports avec la conseillère aux études et ses conseils en raison du comportement de celle-ci à leur égard. Elles ont aussi montré que certaines de leurs demandes n'étaient pas compatibles avec leur expérience passée d'études supérieures, les étudiants de l'IUFE étant diplômés et ayant une moyenne d'âge de plus de

trente ans, et que le comportement de la recourante était à nuancer bien que le contexte de la mise en place de l'institut exigeait plus d'empathie et de flexibilité de sa part. Par ailleurs, les relations de l'intéressée avec le DIP étaient également tendues et difficiles en raison notamment des difficultés de concilier le calendrier scolaire et celui de l'université ainsi que d'un aspect politique important de mise en place de l'IUFE qui n'avait pas été compris par l'intéressée. Sa collaboration avec le directeur adjoint était devenue impossible, la recourante refusant systématiquement l'autorité hiérarchique fonctionnelle de celui-ci.

S'agissant de cette collaboration, le cahier des charges susmentionné la prévoyait notamment pour nouer des contacts avec les partenaires de l'IUFE, le règlement de l'institut attribuant par ailleurs au directeur adjoint la responsabilité du lien avec le milieu professionnel de l'enseignement et l'administration scolaire. Le rectorat avait en outre, sur proposition du directeur, avalisé l'organigramme de l'institut aménageant cette autorité hiérarchique fonctionnelle. Dans ces circonstances, le comportement de la conseillère aux études violait son cahier des charges et était préjudiciable à l'intérêt de l'institut.

- 32/36 - A/2895/2013

d. D'après les pièces du dossier et les audiences d'enquêtes, la commission n'a pas noté une amélioration des prestations de la recourante par rapport aux trois objectifs fixés durant la période d'observation qui a été prolongée de trois mois pour tenir compte de son état de santé. Lors de la séance du 24 septembre 2012, la conseillère aux études était toujours contestée par un certain nombre d'étudiants. Elle n'avait pas amélioré ses rapports avec un certain nombre d'entre eux. Elle n'avait pas non plus modifié sa position de contestation de l'autorité hiérarchique fonctionnelle du directeur adjoint. Ses relations avec les autres collaborateurs du secrétariat de l'IUFE ne s'étaient pas non plus améliorées. Elle se cantonnait dans une logique de justification sans tenir compte des difficultés susrappelées. Dans ces circonstances, la commission pouvait retenir sans arbitraire que la recourante était incapable, en février 2013, de continuer à remplir les devoirs de sa charge, et avoir de sérieux doutes quant à sa capacité à exercer correctement son activité dans le futur.

e. La recourante n'ayant pas un droit au renouvellement de son mandat ni respecté les conditions posées à cet effet, le rectorat pouvait considérer qu'il existait des motifs fondés de prononcer la décision attaquée et renoncer définitivement au renouvellement, le mandat de la conseillère aux études n'étant plus compatible avec le bon fonctionnement de l'IUFE.

Au surplus, l'université ne saurait être accusée d'avoir manqué de loyauté à l'égard de la recourante. Le rectorat ayant renouvelé sous conditions le mandat de la conseillère aux études pour une période d'une année, il était tenu par un délai de préavis à respecter en cas de renonciation définitive au renouvellement, ce que ne pouvait ignorer l'intéressée. Suite aux périodes d'arrêts maladie de celle-ci, le rectorat a prolongé de trois mois la période d'observation, mais la position de la conseillère aux études ne s'est pas améliorée notamment sur la question de l'autorité du directeur adjoint. L'intérêt au bon fonctionnement de l'institut pouvait justifier dès lors de ne pas attendre la fin du mois de mars 2013 pour procéder à une proposition de non-renouvellement du mandat en cause.

Le grief de l'arbitraire sera ainsi écarté. 8)

La recourante reproche aussi au rectorat d'avoir décidé du non-renouvellement de son mandat alors qu'elle avait présenté à la direction de l'IUFE une demande de médiation. 9) a. Selon l'art. 7 LU, l'université organise ses procédures et son fonctionnement de manière à

garantir les principes de respect de la personne, de transparence, d'équité et d'impartialité. Elle met en place des voies de médiation, de plainte et de recours. Peut s'adresser librement à l'un des médiateurs désignés par le rectorat tout membre du corps enseignant, qui, dans sa relation de travail avec d'autres personnes, estime rencontrer d'importantes difficultés qui pourraient notamment être constitutives de harcèlement psychologique ou de harcèlement - 33/36 - A/2895/2013 sexuel (art. 65 al. 2 Rpers). Le rectorat ou les ressources humaines peuvent également faire appel au médiateur afin de lui exposer une situation conflictuelle ou obtenir un conseil ou un avis (art. 66 al. 1 Rpers).

b. En l'espèce, d'après les éléments du dossier, les difficultés de collaboration entre la conseillère aux études et le directeur adjoint ont commencé dès le début de l'activité de la recourante au sein de l'IUFE. Elles se sont amplifiées avec le directeur adjoint en poste notamment suite à la subordination hiérarchique fonctionnelle de la conseillère aux études à celui-ci. Pour résoudre ce conflit professionnel et relationnel, ponctué d'allégations de harcèlement psychologique contestées par le directeur adjoint, la recourante n'a ni entamé une procédure de médiation ni requis l'ouverture d'une procédure d'investigation auprès du rectorat avant la décision attaquée. Elle s'est par contre adressée au directeur de l'institut pour lui demander une « séance de régulation » sous l'égide du coach. Le directeur a privilégié la voie institutionnelle de l'entretien pour résoudre le conflit, bien que la recommandation du médecin conseil en faveur d'une séance de type « médiation » et le contexte de la mise en place de l'IUFE auraient dû l'inciter à être plus entreprenant dans le sens d'une médiation externe à l'institut. Il a ainsi convoqué un premier entretien, fixé au 4 septembre 2012 auquel la recourante a refusé la participation du directeur adjoint mis en cause. Une autre séance avec la concernée, s'est tenue, en présence d'une personne de confiance, le 25 octobre 2012, au cours de laquelle le directeur a expliqué à la recourante les raisons de la hiérarchie fonctionnelle prévue par l'organigramme de l'institut, l'intéressée n'a pourtant pas modifié sa position à ce sujet. En revanche, elle a souhaité « l'encapsulation » des postes de conseillère aux études et de directeur adjoint et une définition claire de leurs interfaces respectives afin de permettre un fonctionnement « à distance » ou d'éviter toute ingérence de l'un dans les domaines de compétence de l'autre. Le directeur a organisé une autre réunion le

#### **E. 16**

novembre 2012 à laquelle ont participé le directeur adjoint, une personne de confiance de l'intéressée et une représentante du service des ressources humaines de l'université. Il a relevé, au cours de cette troisième séance, que les allégations de la conseillère aux études figurant dans son document du 21 octobre 2012 étaient dépourvues de fondement et ne pouvaient pas être considérées comme du harcèlement psychologique, mais qu'elles étaient à mettre en relation avec le refus de l'intéressée d'accepter l'autorité hiérarchique du directeur adjoint.

c. Le directeur ne pouvait certes pas être médiateur dans le conflit professionnel et relationnel que la recourante lui a soumis et dont l'objet était le rejet de l'autorité hiérarchique fonctionnelle du directeur adjoint par celle-ci. Toutefois les allégations non établies de harcèlement psychologique de la conseillère aux études à l'encontre du directeur adjoint étaient non seulement de nature à perturber la bonne marche de l'institut, mais également à rompre le rapport de confiance nécessaire entre elle et la direction de l'IUFE. Ainsi, même si le directeur n'a pas fait tout ce qu'il fallait pour assurer la protection de la

- 34/36 - A/2895/2013 personnalité de la recourante, cette omission n'a pas de conséquence sur le non-renouvellement du mandat de la conseillère aux études, l'université disposant d'un large pouvoir d'appréciation en la matière et celui-ci étant principalement fondé sur d'autres éléments factuels à l'instar du manque d'empathie et d'écoute de l'intéressée avec les étudiants concernés.

Le grief sera ainsi écarté. 10) Ce qui précède conduit au rejet du recours.

Un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante, qui succombe. Aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 LPA).

\* \* \* \* \*

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