

GE_GERICHTE ATA/1395/2025 vom 16. Dezember 2025

GE Cour de justice, 2025-12-16, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_1395_2025

FR: GE_GERICHTE ATA/1395/2025 du 16 décembre 2025

IT: GE_GERICHTE ATA/1395/2025 del 16 dicembre 2025

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

E. 2

La recourante sollicite préalablement la production par les EPI de son dossier administratif et de toutes les données la concernant, de l'organigramme détaillant le nombre de services et de secteurs, de tous ses courriels professionnels du 1er septembre 2023 à ce jour, ainsi que des autres moyens de preuve requis selon la liste annexée au bordereau de pièces. À cet égard, elle invoque son droit aux données personnelles prévu par la LIPAD ; elle sollicite également la tenue d'une « enquête administrative » afin d'évaluer les carences dans l'organisation, les rapports hiérarchiques et la gestion des EPI, particulièrement au sein et en relation avec le service B dont elle était la cheffe. Elle sollicite son audition afin de pouvoir exposer la situation à laquelle elle avait dû faire face au sein des EPI, son désarroi lorsqu'elle avait dû faire face à la résistance de la part de sa hiérarchie, le

- 9/17 - A/2289/2025 déroulement exact de l'entretien du 17 janvier 2024, les refus systématiques de sa hiérarchie de valider les solutions qu'elle mettait en place, les instructions contradictoires reçues de sa hiérarchie et les multiples démarches entreprises par elle pour corriger petit à petit les dysfonctionnements constatés. Elle requiert enfin les témoignages de « plusieurs personnes, dont les inspectrices du GRESI ayant constaté de longue date les dysfonctionnements au sein des EPI ».

E. 2.1

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il y soit donné suite (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 132 II 485 consid. 3.21). Ce droit n'empêche pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, 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. En outre, il n'implique pas le droit à une audition orale ni à l'audition de témoins (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1).

E. 2.2

La procédure administrative est régie par la maxime inquisitoire, selon laquelle le juge établit les faits d'office (art. 19 LPA), sans être limité par les allégués et les offres de preuves des parties. À teneur de l'art. 20 al. 1 LPA, l'autorité réunit les renseignements et procède aux enquêtes nécessaires pour fonder sa décision. Elle apprécie les moyens de

preuve des parties. Elle recourt s'il y a lieu aux moyens de preuve énumérés à l'art. 20 al. 2 LPA.

E. 2.3

Selon l'art. 24 al. 1 LIPAD, toute personne, physique ou morale, a accès aux documents en possession des institutions, sauf exception prévue ou réservée par la présente loi. Les documents sont tous les supports d'informations détenus par une institution contenant des renseignements relatifs à l'accomplissement d'une tâche publique, notamment les messages, rapports, études, procès-verbaux approuvés, statistiques, registres, correspondances, directives, prises de position, préavis ou décisions (art. 25 al. 1 et 2 LIPAD). Les documents à la communication desquels un intérêt public ou privé prépondérant s'oppose sont soustraits au droit d'accès (art. 26 al. 1 LIPAD). Selon l'art. 26 al. 2 LIPAD, tel est le cas, notamment, lorsque l'accès aux documents est propre à rendre inopérantes les restrictions légales à la communication de données personnelles à des tiers (let. f), porter atteinte à la sphère privée ou familiale (let. g) ou encore révéler des informations sur l'état de santé d'une personne (let. h).

E. 2.4

Selon l'art. 27 al. 2 LPAC, le Conseil d'État, la commission de gestion du Pouvoir judiciaire ou le conseil d'administration peut en tout temps ordonner l'ouverture d'une enquête administrative qu'il confie à une personne qui a les compétences requises. Il doit le faire dans les hypothèses visées à l'art. 16 al. 1 let. c LPAC.

E. 2.5

En l'espèce, les EPI ont remis à la recourante son dossier en date du 13 juin 2025. Si elle leur reproche de ne pas avoir transmis son évaluation du 3 janvier 2024 et la copie d'un courriel du 24 janvier 2025, elle dispose de ces documents, étant

- 10/17 - A/2289/2025 donné que c'est elle-même qui les a produits à la présente procédure. Elle allègue également qu'il manque dans son dossier personnel produit sous pièce 4 par les intimés ses certificats médicaux les plus récents et son solde de jours de vacances au 31 août 2025. Toutefois, il s'agit de pièces qu'elle a en sa possession et qu'elle aurait ainsi pu elle-même produire et qui ne sont manifestement pas utiles à la solution du litige. On ne voit donc pas ce que la recourante entend en tirer. S'agissant des autres pièces requises, elles concernent pour la plupart des données relatives à des tiers comprenant des données confidentielles, si bien que la recourante ne saurait se prévaloir d'un droit d'accès à ces données en application des dispositions de la LIPAD précitées. Quoi qu'il en soit, ces pièces n'apparaissent de nouveau pas utiles à la solution du litige. Les pièces produites comportent, si ce n'est l'intégralité du dossier de la recourante, pour le moins tous les éléments concernant les reproches qui lui ont été adressés quant à ses compétences et son attitude professionnelles. Par ailleurs, la recourante s'est vu offrir la possibilité de faire valoir ses arguments par écrit à plusieurs reprises. Son recours par exemple, comporte 256 allégués. Elle s'est ainsi exprimée de manière circonstanciée sur l'objet du litige et a produit les pièces auxquelles elle s'est référée dans ses écritures. Il n'est pas non plus nécessaire de procéder à l'audition des inspectrices du GRESI qui auraient « constaté de longue date les dysfonctionnements au sein des EPI », cet élément n'étant pas pertinent pour l'issue du litige. Comme développé ci-après, les pièces produites suffisent à l'examen des questions pertinentes pour la solution du litige. Il n'est donc pas nécessaire d'ordonner la production de pièces complémentaires ni d'entendre la recourante et les autres témoins dont elle

requiert l'audition. Enfin, s'agissant de l'enquête administrative requise, il convient d'abord de relever que cette mesure intervient uniquement dans le cadre d'une procédure pour sanction disciplinaire, et en particulier dans les hypothèses visées à l'art. 16 al. 1 let. c LPAC, et non dans le cadre d'une résiliation des rapports de service, à plus forte raison lorsqu'il s'agit d'une résiliation des rapports de service en période probatoire. Par ailleurs, il ne s'agit pas d'une prérogative de la chambre de céans et ne figure pas au nombre des moyens de preuve prévus à l'art. 20 al. 2 LPA. Partant, les demandes d'actes d'instruction seront rejetées.

E. 3

janvier et 24 juillet 2024. Lors du second EEDP du 24 juillet 2024, il a été constaté qu'elle n'avait que partiellement atteint les objectifs qui lui avaient été fixés et qu'elle devait encore développer un certain nombre de compétences. Il ressort de la décision attaquée que les remarques de la recourante ainsi que ses observations du 22 mai 2025 ont été prises en compte mais qu'elles n'ont pas été de nature à remettre en cause la détermination de l'autorité intimée. Au contraire, la posture exprimée dans ce cadre tendait même à renforcer le constat de l'institution selon lequel sa perception de sa fonction n'était pas en adéquation avec les réelles missions et

- 12/17 - A/2289/2025 responsabilités de son poste de cheffe de service. Les faits qui ont conduit à la convocation de l'entretien de service et la décision entreprise ont ainsi été parfaitement établis, de sorte que la procédure a été respectée. Les griefs sont mal fondés.

E. 3.1

Selon l'art. 61 al. 1 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a), ou pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b). En revanche, les juridictions

- 11/17 - A/2289/2025 administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (al. 2), non réalisée dans le cas d'espèce.

E. 3.2

Les rapports de travail entre les EPI, établissement de droit public, doté de la personnalité juridique (art. 28 de la loi sur l'intégration des personnes handicapées du 16 mai 2003 - LIPH - K 1 36), et son personnel sont régis par la LPAC et son RPAC (art. 43 al. 1 LIPH).

E. 3.3

Selon l'art. 44 RPAC, un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique a pour objet les manquements aux devoirs du personnel (al. 1). La convocation doit parvenir au membre du personnel quatorze jours avant l'entretien. Ce délai peut être réduit lorsque l'entretien a pour objet une infraction aux devoirs du personnel (al. 3). La convocation précise la nature, le motif de l'entretien et les personnes présentes pour l'employeur. Elle rappelle le droit de se faire accompagner (al. 4).

E. 3.4

Le Mémento des instructions de l'office du personnel de l'État de Genève (ci-après : MIOPE) réunit les directives précisant les pratiques communes dans l'application des lois et des règlements relatifs au personnel de l'État. Il constitue une ordonnance administrative. Les dispositions du MIOPE ne constituent pas des règles de droit et ne lient pas le juge ;

toutefois, du moment qu'elles tendent à une application uniforme et égale du droit, les tribunaux ne s'en écartent que dans la mesure où elles ne restitueraient pas le sens exact de la loi (ATF 133 II 305 consid. 8.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_95/2011 du 11 octobre 2011 consid. 2.3 ; ATA/720/2023 du 4 juillet 2023 consid. 4.4.4 et les arrêts cités). La fiche 01.05.01 du MIOPE indique que l'entretien de service relève de la compétence du supérieur hiérarchique qui veillera à suivre des étapes préalables. Ainsi, il lui incombe notamment d'obtenir, si nécessaire, toute confirmation ou précision utile, de transmettre ensuite par écrit (courriel) à la hiérarchie et au/à la responsable des ressources humaines, les faits dont il/elle a été témoin ou qui ont été portés à sa connaissance, de fixer la date de l'entretien en respectant le délai de convocation de quatorze jours (civils/calendrier), d'informer l'intéressé-e de la date et du lieu de la séance (en principe par écrit), qu'il s'agit d'un entretien de service ainsi que de sa nature (prestations insatisfaisantes ou motif disciplinaire).

E. 3.5

En l'espèce, l'entretien de service de la recourante a eu lieu par écrit en raison de son incapacité totale de travail. Les constats reportés dans cet entretien de service et la décision entreprise sont notamment fondés sur les deux EEDP tenus les

E. 4

La recourante considère que la résiliation de ses rapports de service est contraire au droit, viole les principes de proportionnalité, de bonne foi, d'interdiction de l'arbitraire et de l'égalité de traitement.

E. 4.1

Aux termes de l'art. 6 al. 1 LPAC, est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire. Celle-ci dure en principe deux ans et précède la nomination au titre de fonctionnaire (art. 47 al. 1 RPAC). L'art. 21 al. 1 LPAC prévoit que pendant le temps d'essai et la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service ; le membre du personnel n'ayant pas qualité de fonctionnaire est entendu par l'autorité compétente ; il peut demander que le motif de résiliation lui soit communiqué. Lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois (art. 20 al. 3 LPAC).

E. 4.2

La loi ne prévoit pas d'autres conditions pour le licenciement d'employés. En particulier, contrairement aux fonctionnaires, elle ne requiert pas l'existence d'un motif fondé (art. 21 al. 1 LPAC ; art. 21 al. 3 et 22 a contrario LPAC), ni le respect du principe de reclassement (art. 21 al. 3 in fine LPAC et 46A RPAC ; ATA/166/2024 du 6 février 2024 consid. 4 ; ATA/590/2016 du 12 juillet 2016 consid. 4b et les références citées) ;

E. 4.3

Le but de la période probatoire est de permettre à l'employeur de jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté pendant celle-ci, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination, s'il apparaît que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service (ATA/472/2024 du 16 avril 2024 consid. 5.3). 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, le respect de l'égalité de traitement et des principes de la proportionnalité et de la bonne foi (ATA/536/2024 du 30 avril 2024 consid. 6.6 ; ATA/1145/2023 du 17 octobre 2023 consid. 7.2).

E. 4.4

Saisie d'un recours pour résiliation des rapports de service durant la période probatoire, la chambre administrative dispose, sauf violation des droits et principes

- 13/17 - A/2289/2025 constitutionnels, d'un pouvoir d'examen limité à l'application des délais légaux de congé, compte tenu du large pouvoir d'appréciation laissé à l'autorité compétente (ATA/472/2024 précité consid. 5.4). En particulier, le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a 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 (arrêts du Tribunal fédéral 8C_40/2022 du 15 juillet 2022 consid. 4.4 ; 8C_146/2018 du 7 décembre 2018 consid. 4.2 ; 8C_577/2014 du 8 octobre 2015 consid. 2.3).

E. 4.5

Le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.) exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude) et que ceux-ci ne puissent pas être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité) ; en outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et il exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; ATF 143 I 403 consid. 5.6.3 ; 142 I 76 consid. 3.5.1).

E. 4.6

En l'espèce, il est constant que la recourante était en période probatoire au moment de la résiliation des rapports de service. La décision des intimés est fondée sur les inaptitudes de la recourante à remplir les exigences du poste. Elle était cadre supérieure et occupait une fonction, au sein des EPI, se situant entre la direction, occupée par B_____, et les chefs de secteurs. Le second EEDP, réalisé après une année de fonction, a constaté qu'elle n'avait que partiellement atteint les objectifs qui lui avaient été fixés et qu'elle devait encore développer un certain nombre de compétences. Ses prestations ne correspondaient pas aux besoins de l'institution et aux objectifs de la fonction de cheffe de service pour laquelle elle avait été engagée. Il ressort du dossier que les insuffisances dans ses prestations, telles qu'exposées ci-devant dans la partie « en fait », avaient régulièrement été portées à sa connaissance par sa hiérarchie et les points d'amélioration régulièrement relevés. Notamment il ressort de son second EEDP qu'elle devait encore développer et maîtriser un certain nombre de compétences, notamment managériales, pourtant capitales dans sa fonction. Elle avait manqué à son devoir de supervision, de gestion et de coordination qui ressortaient de son cahier de charges. La recourante n'a pas démontré qu'elle aurait déployé des solutions durant ses rapports de service avec les EPI, conformément à ce qui était

attendu d'elle. Au contraire, elle se dédouanait de toute responsabilité et sollicitait directement sa hiérarchie pour lui remonter les dysfonctionnements constatés sans proposer d'amélioration ni de solutions pour les résoudre. Les reproches qu'elle avait formulés dans son courrier du 22 mai 2025 relevaient précisément de son cahier des charges et ont renforcé le constat des intimés selon lequel sa perception

- 14/17 - A/2289/2025 de sa fonction n'était pas en adéquation avec les réelles missions et responsabilités de son poste de cheffe de service. Il ressort de ce qui précède que les intimés n'ont pas abusé de leur large pouvoir d'appréciation en décidant de résilier les rapports de service de la recourante pour la fin de la période probatoire. La décision querellée n'a pas non plus été rendue en violation des règles de la bonne foi puisque la recourante était parfaitement au courant des mécontentements de sa hiérarchie et des objectifs qu'elle devait encore atteindre. 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 (ATA/1269/2021 du 23 novembre 2021 consid. 7). Le Tribunal fédéral a toutefois eu l'occasion de confirmer le fait que, dans le cadre d'un licenciement en période probatoire, une impossibilité d'établir une relation de confiance nécessaire à l'accomplissement des tâches confiées suffisait comme motif de licenciement (arrêt 1C_36/2024 du 8 avril 2024 consid. 3.5). Enfin, la recourante invoque une violation du principe de l'égalité de traitement en faisant valoir qu'elle s'était pleinement conformée à son cahier des charges, qu'elle avait respecté les directives et qu'elle s'était investie dans l'amélioration du service, en signalant et en tentant de corriger des dysfonctionnements, mais qu'elle avait été licenciée. Même si on devait tenir ses allégations comme avérées, ce qui n'est pas le cas au vu de ce qui précède, on ne verrait de toute manière pas en quoi cela porterait atteinte au principe de l'égalité de traitement. Il ressort de ce qui précède que la décision querellée n'est pas arbitraire ni ne viole un autre principe constitutionnel.

E. 5

La recourante soutient qu'elle disposait de la qualité de lanceuse d'alerte au motif qu'elle avait fait remonter des dysfonctionnements observés dans son service à sa hiérarchie directe.

E. 5.1

Selon son art. 1, la LPLA a pour but de mettre en œuvre au sein de l'État les mécanismes de protection des lanceurs d'alerte au sens de l'art. 26 al. 3 Cst. (al. 1). Dans ce cadre, elle vise à garantir le traitement des signalements d'irrégularités et la protection des lanceurs d'alerte de bonne foi (al. 2). Est un lanceur d'alerte au sens de la présente loi le membre du personnel qui, de bonne foi et pour la sauvegarde de l'intérêt général, sur la base de soupçons raisonnables, a signalé à sa hiérarchie ou à toute autre entité compétente en la matière des irrégularités constatées de manière licite dans l'exercice de ses fonctions en rapport avec les activités ou le personnel des autorités ou institutions soumises à la présente loi (art. 3 LPLA).

E. 5.2

En l'espèce, le fait de remonter à sa hiérarchie des dysfonctionnements au sein de son service ne lui permet clairement pas de bénéficier du statut de lanceuse

- 15/17 - A/2289/2025 d'alerte, encore moins quand il lui incombait, comme on l'a vu ci-devant, d'identifier lesdits dysfonctionnements et d'y pallier en sa qualité de cheffe de

service responsable des secteurs et des collaborateurs concernés. Elle ne peut donc se prévaloir d'être une lanceuse d'alerte. De toute manière, en tant que le motif de résiliation de ses rapports de service est fondé, et qu'il ne s'est pas agi d'une mesure de représailles, le grief est sans pertinence.

E. 6

Enfin, la recourante reproche aux intimés une violation des art. 2B al. 1 LPAC, 3 RPAC, 24A RPAC et 54 al. 3 RPAC.

E. 6.1

Les art. 2B LPAC et 3 RPAC prescrivent de veiller à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel, par des mesures de prévention et d'information. L'art. 24A RPAC prévoit que l'employeur peut mandater une ou un médecin-conseil, aux fins de vérifier le bien-fondé d'une incapacité de travail attestée par un certificat médical ou de définir l'éventuelle période de protection en cas de résiliation des rapports de service (al. 1). La ou le médecin-conseil peut prendre contact avec les médecins traitants du membre du personnel, avec l'accord de ce dernier (al. 2). Quant à l'art. 54 al. 3 RPAC, il prescrit que lorsqu'une absence a dépassé 45 jours ininterrompus pour des raisons médicales, la hiérarchie signale le cas au médecin-conseil de l'État. Ce dernier peut prendre contact avec le médecin traitant du membre du personnel et décide de toute mesure pour respecter tant la mission du médecin traitant que l'intérêt de l'État. Le médecin-conseil de l'État établit une attestation d'aptitude, d'aptitude sous conditions ou d'inaptitude à occuper la fonction. Il précise les contre-indications qui justifient son attestation.

E. 6.2

En l'espèce, la recourante fait valoir que lorsqu'elle s'est retrouvée en incapacité de travail, les EPI n'avaient pas fait appel à un médecin-conseil et ne l'avaient pas protégée dans sa personnalité. Ils ne lui avaient apporté ni soutien ni accompagnement dans son travail, situation qui avait fini par l'atteindre dans sa santé. Toutefois, la recourante ne démontre à aucun moment que les EPI auraient porté une quelconque atteinte à sa personnalité. Elle ne s'est d'ailleurs pas adressée au Groupe de confiance institué par les art. 12 et 19 du règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève du 12 décembre 2012 (RPPers - B 5 05.10), applicable au personnel des EPI (art. 2 al. let. a RPPers). Le grief est donc exorbitant à l'objet du litige Mal fondé, le recours sera rejeté.

E. 7

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée, pas plus qu'aux EPI, qui disposent d'un service juridique et sont

- 16/17 - A/2289/2025 donc à même de traiter la procédure eux-mêmes (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/980/2025 du 9 septembre consid. 7 et la référence citée). La valeur litigieuse au sens des art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110) est supérieure à CHF 15'000.-.

* * * * *