

# GE\_GERICHTE ATA/1620/2017 vom 19. Dezember 2017

GE Cour de justice, 2017-12-19, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_1620\\_2017](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_1620_2017)

FR: GE\_GERICHTE ATA/1620/2017 du 19 décembre 2017

IT: GE\_GERICHTE ATA/1620/2017 del 19 dicembre 2017

## Regeste

Résumé: Conformité au droit de la prolongation de la période probatoire d'une employée publique ainsi que de son licenciement à l'échéance de celle-ci, la recourante n'ayant pas fourni des prestations suffisantes dans l'exécution de son travail. Rejet des recours.

## Erwägungen

### E. 12

septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2) a. A qualité pour recourir toute personne touchée directement par une décision et qui a un intérêt personnel digne de protection à ce qu'elle soit annulée ou modifiée (art. 60 al. 1 let. b LPA). Le recourant doit avoir un intérêt pratique à l'admission du recours, qui doit être propre à lui procurer un avantage, de nature économique, matérielle ou idéale (ATF 138 II 162 consid. 2.1.2). Un intérêt digne de protection suppose un intérêt actuel à obtenir l'annulation de la décision attaquée, exigence qui s'apprécie non seulement au moment du dépôt du recours, mais aussi lors du prononcé de la décision sur recours (ATF 138 II 42 consid. 1) ; s'il s'éteint pendant la procédure, le recours, devenu sans objet, doit être simplement radié du rôle (ATF 125 V 373 consid. 1) ou déclaré irrecevable (ATF 123 II 285 consid. 4). Il est toutefois renoncé à cette exigence lorsque cette

- 18/29 - A/3671/2015 condition fait obstacle au contrôle de la légalité d'un acte qui pourrait se reproduire en tout temps, dans des circonstances semblables, et qui, en raison de sa brève durée ou de ses effets limités dans le temps, échapperait ainsi toujours à la censure de l'autorité de recours (ATF 140 III 92 consid. 1 ; ATA/1505/2017 du 21 novembre 2017).

b. En l'espèce, s'il est vrai que l'autorité intimée a mis un terme aux relations de travail de la recourante, il n'en demeure pas moins que celle-ci conserve un intérêt à voir la question de la prolongation de la période probatoire tranchée, dès lors que la LPAC établit un régime juridique différent en ce qui concerne la fin des rapports de service pendant la période probatoire ou après celle-ci. Il s'ensuit que le recours portant sur cette problématique est recevable, le litige ayant ainsi trait non seulement à la question de la conformité au droit de la prolongation de la période probatoire de la recourante, mais également à celle de son licenciement, intervenu ultérieurement.

c. S'agissant de ce dernier aspect, la décision contestée a été rendue le 25 octobre 2016, soit après l'entrée en vigueur le 19 décembre 2015 d'une nouvelle modifiant la LPAC en matière de résiliation des rapports de service. En l'absence de droit transitoire, cette décision est soumise à la LPAC dans sa teneur actuelle (ATA/1471/2017 du 14 novembre 2017 ; ATA/347/2016 du 26 avril 2016). 3) a. La recourante sollicite l'apport de l'enquête administrative ouverte à l'encontre de M. F\_\_\_\_\_, des dossiers afférents aux documents annexés à l'EEDP et de la décision de nomination de l'un de ses collègues, requérant

également l'audition de plusieurs personnes exerçant l'activité d'IPA ou de gestionnaires au sein du service.

b. 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 d'obtenir l'administration des preuves pertinentes et valablement offertes, de participer à l'administration des preuves essentielles et de se déterminer sur son résultat lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 137 II 266 consid. 3.2 ; 135 II 286 consid. 5.1). Cette garantie constitutionnelle n'empêche pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude qu'elles ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 et les références citées ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_674/2015 du 26 octobre 2017 consid. 5.1).

c. En l'espèce, l'apport au dossier de la procédure d'enquête administrative ouverte à l'encontre de M. F\_\_\_\_\_ n'apparaît pas pertinent, dès lors que celle-ci est sans lien avec la présente affaire, étant précisé que le procès-verbal d'audition

- 19/29 - A/3671/2015 de la recourante figure déjà au dossier. Il en va de même s'agissant des dossiers dont sont extraits les documents annexés à l'EEDP, lesquels sont suffisamment précis et permettent de juger des prestations de la recourante, laquelle n'a du reste pas contesté leur contenu. Ces éléments sont ainsi suffisants, le fait qu'il s'agisse d'extraits ne permettant pas de leur ôter leur crédibilité ou occulter la réalité des faits.

Quant à l'audition des autres personnes requise par la recourante, elle ne s'avère pas non plus nécessaire, dès lors que deux de ses collègues de travail ont déjà été entendus par la chambre de céans et qu'elles n'apparaissent pas en mesure de fournir des indications sur la qualité du travail de l'intéressée, en l'absence de lien hiérarchique.

Il s'ensuit que les réquisitions de preuves de la recourante seront écartées. 4) a. La recourante soutient que la décision du 17 septembre 2015 prolongeant sa période probatoire n'est pas suffisamment motivée, dès lors qu'elle se limite à se référer à l'EEDP du 10 août 2015, sans référence à ses observations, et que celle du 25 octobre 2015 prononçant son licenciement n'a pas examiné la question du harcèlement psychologique dont elle aurait été victime dans le cadre de son travail.

b. Le droit d'être entendu garanti à l'art. 29 al. 2 Cst. implique également pour l'autorité de motiver sa décision. Selon la jurisprudence, il suffit que l'autorité mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause (ATF 141 III 28 consid. 3.2.4 ; 138 I 232 consid. 5.1). L'autorité n'a pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués, mais peut au contraire se limiter à l'examen des questions décisives. La motivation peut d'ailleurs être implicite et résulter des différents considérants de la décision (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_341/2016 du 3 octobre 2016 consid. 3.1).

c. En l'espèce, la motivation figurant dans la décision du 17 septembre 2015 apparaît suffisante, dès lors qu'elle se réfère à l'EEDP, auquel elle a participé, qui indique les raisons pour lesquelles sa période probatoire a été prolongée, la recourante ayant contesté la décision litigieuse en pleine connaissance de cause au regard de ses écritures,

circonstanciées. Même si la décision ne se réfère pas expressément à ses observations du 10 août 2015, rien n'indique qu'elles n'aient pas été prises en compte, étant précisé que la recourante a réitéré leur contenu devant la chambre de céans, où elle a pu s'exprimer tant par écrit qu'oralement.

La recourante ne peut pas davantage invoquer une violation de son droit d'être entendue en lien avec le harcèlement psychologique dont elle a allégué

- 20/29 - A/3671/2015 avoir été victime, dès lors que la décision du 25 octobre 2016 se prononce sur ce point, étant précisé qu'elle n'avait pas à être entendue oralement par le département à ce propos et qu'elle a fait valoir ses arguments par écrit, dans ses observations du 14 octobre 2016, suite à l'entretien de service du

### **E. 13**

septembre 2016.

Il s'ensuit que ces griefs seront également écartés. 5)

La recourante conteste la prolongation de sa période probatoire, soutenant que sa nomination en qualité de fonctionnaire aurait dû être ordonnée à l'échéance des deux ans passés au sein du service en qualité d'employée. 6) a. 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 fonctionnaire le membre du personnel régulier ainsi nommé pour une durée indéterminée après avoir accompli comme employé une période probatoire (art. 5 LPAC). Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC).

La période probatoire, au terme de laquelle la nomination en qualité de fonctionnaire intervient, est de deux ans, sous réserve de sa prolongation (art. 45 al. 1 let. a et 47 al. 1 du règlement d'application de la LPAC du 24 février 1999 - RPAC - B 5 05.01). L'art. 5A let. e du règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du

### **E. 17**

mars 2015 ; ATA/258/2015 du 10 mars 2015 ; ATA/84/2015 du

### **E. 20**

janvier 2015). 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/1071/2016 précité). 7) a. En l'espèce, la recourante conteste l'EEDP du 10 août 2015 en tant qu'il aurait été le fait d'un jury de trois personnes, à savoir Mmes B\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_.

La recourante ne saurait être suivie sur ce point, dès lors qu'il ne ressort pas du dossier que tel aurait été le cas. En effet, selon le procès-verbal relatif à l'EEDP, outre la recourante, seule Mme B\_\_\_\_\_ a participé à cet entretien en qualité de responsable hiérarchique directe de l'intéressée, Mme H\_\_\_\_\_ ayant signé ce document en tant que supérieure hiérarchique de l'évaluatrice ultérieurement. Quant à Mme C\_\_\_\_\_, rien n'indique qu'elle aurait participé à l'EEDP autrement que dans le cadre de ses fonctions, étant précisé qu'elle était cheffe de service et remplaçait à ce titre Mme D\_\_\_\_\_, en arrêt de travail pour cause de maladie de longue durée, comme cette dernière l'a d'ailleurs confirmé devant la chambre

de céans.

- 22/29 - A/3671/2015

Il est vrai que Mme D\_\_\_\_\_ a expliqué qu'il lui avait été demandé de préparer l'évaluation de la recourante, ce qui l'avait étonnée étant donné qu'elle n'avait pas assuré son suivi du fait de son absence pour cause de maladie, puis qu'elle pouvait reprendre le dernier EEDP effectué par Mmes B\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_. Il ressort toutefois de ses indications qu'une telle démarche visait avant tout à rendre ce travail moins fastidieux et plus circonscrit, avec les positions de la direction au sujet des collaborateurs. Rien n'indique que, dans ce contexte, Mme C\_\_\_\_\_ serait elle-même intervenue, qui plus est négativement, sur l'évaluation de la recourante et qu'un autre procédé que la prise en compte des observations de l'évaluatrice, les appels des personnes protégées ainsi que le retour des collègues de la personne à évaluer ait été suivi, ces éléments ressortant au demeurant du procès-verbal y relatif. Le fait que la recourante ait été amenée à dénoncer le comportement de M. E\_\_\_\_\_, tant dans le cadre de l'enquête administrative ouverte à l'encontre d'un collègue de ce dernier qu'auprès de Mme G\_\_\_\_\_ n'y change rien et ne saurait présager de l'intervention de Mme C\_\_\_\_\_ dans l'EEDP litigieux.

b. La recourante allègue que l'EEDP ne reposerait sur aucun élément objectif et sérieux, son travail ne faisant l'objet d'aucune appréciation positive. Il ressort toutefois du procès-verbal y relatif que les aspects positifs de l'activité de la recourante, tout comme les points à améliorer, ont été énumérés, comme le fait qu'elle avait su faire face aux difficultés rencontrées par le service lors de sa prise de fonction et qu'elle avait une bonne capacité d'initiative. Toutefois, sur les onze critères évalués, huit ont été jugés « à développer » et un « à développer et maîtrisé ».

Entendue devant la chambre de céans, Mme D\_\_\_\_\_ a en partie corroboré cette évaluation, indiquant qu'elle avait pu constater des lacunes dans le travail de la recourante, notamment s'agissant d'une absence de prise de distance par rapport à ses interlocuteurs ou à des difficultés à gérer le stress en raison de l'importante charge de travail propre au service, précisant que, contrairement à d'autres collègues, l'intéressée n'avait bénéficié d'aucune formation. Les documents annexés à l'EEDP corroborent également d'autres aspects en lien avec cette évaluation, notamment la lenteur des réponses aux sollicitations des personnes protégées, voire leur absence, étant précisé que le seul fait que ces dernières constituent une population fragilisée, comme l'indique la recourante, ne pouvait justifier cette attitude, précisément au regard de leur situation. Même si seuls des extraits de dossiers ont été annexés à l'EEDP, ceux-ci ne sauraient pour autant être qualifiés d'orientés, cette situation n'ôtant du reste rien à leur valeur probante étant donné que la passivité de la recourante ne pouvait se justifier. Par ailleurs, le fait que le service ait fait l'objet d'une surcharge endémique de travail n'y change rien, pas plus que le succès du stage de la recourante au sein du service en 2013, les responsabilités d'un stagiaire n'étant pas identiques à celles d'un IPA. Il en va de même des témoignages de ses collègues, lesquels ont indiqué,

- 23/29 - A/3671/2015 devant la chambre de céans, que la recourante faisait bien son travail, étant donné que ceux-ci, à défaut d'occuper des fonctions d'encadrement, n'étaient pas en mesure de juger l'activité de l'intéressée. En outre, l'argument selon lequel d'autres collègues aux prestations moindres auraient été nommés constitue une appréciation subjective de la recourante.

S'il est vrai que, comme l'a indiqué Mme D\_\_\_\_\_, la recourante aurait dû recevoir une formation, d'ordinaire d'une durée de dix-huit mois, dont elle n'a pas bénéficié, et qu'elle aurait également eu droit à deux entretiens avant l'EEDP litigieux, cette situation apparaît avoir été prise en compte par la prolongation de sa période probatoire et non de son licenciement à l'issue des deux ans d'activité au sein du service.

c. Dans cette perspective, la prolongation de la période probatoire se comprend, dans la mesure où il était impossible à l'autorité intimée de se faire une idée définitive sur les compétences de la recourante en lien avec les exigences du poste. Ce faisant, l'autorité 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 de son pouvoir d'appréciation. La décision litigieuse n'apparaît au surplus pas insoutenable dans son résultat.

Il s'ensuit que le recours sera rejeté sur ce point. 8) a. Étant donné que c'est à bon droit que l'autorité intimée a ordonné la prolongation de la période probatoire de la recourante, la conformité au droit de son licenciement doit être examinée au regard des dispositions relatives à la résiliation des rapports de service applicables à un employé, soit à un agent public en période probatoire au sens de l'art. 6 al. 1 LPAC.

b. Pendant le temps d'essai et la période probatoire, l'employeur étatique peut mettre fin aux rapports de service en respectant le délai de congé ; le membre du personnel doit être entendu par l'autorité compétente et peut demander que le motif de résiliation lui soit communiqué (art. 21 al. 1 LPAC). 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).

Demeure toutefois réservée la résiliation en temps inopportun, pour laquelle les art. 336c et 336d de la loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse (CO - RS 220) sont applicables par analogie (art. 44A RPAC). À teneur de l'art. 336c al. 1 let. b CO, qui régit la résiliation en temps inopportun par l'employeur, après le temps d'essai, ce dernier ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur durant nonante jours de la deuxième à la cinquième année de service, le congé donné pendant cette période étant nul (art. 336c al. 2 CO). Le délai de protection commence à courir avec le début de

- 24/29 - A/3671/2015 l'incapacité de travail, le moment déterminant étant celui où le salarié reçoit le congé (ATF 113 II 259 consid. 2). À l'expiration de la période de protection, l'employeur peut librement résilier le contrat, même si le travailleur est toujours en incapacité de travail (Rémy WYLER/Boris HEINZER, Droit du travail, 3ème éd., 2014, p. 688).

c. L'obligation d'entendre un employé avant qu'une décision de licenciement ne soit prise, rappelée à l'art. 21 al. 1 LPAC, découle du respect de son droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., lequel est compris comme représentant son droit de faire valoir son point de vue, voire ses moyens (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 127 I 54 consid. 2b ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2).

Selon la jurisprudence, en matière de rapports de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent également remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_243/2015 du 17 mars 2016 consid. 5.5 et les arrêts cités). La personne

concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_817/2015 du 6 juillet 2016 consid. 4.3.1 ; 8C\_643/2011 du

## **E. 21**

juin 2011 consid. 4.3 ; ATA/1008/2017 précité ; ATA/115/2016 précité ; ATA/909/2015 du 8 septembre 2015). Il n'est par exemple pas admissible, sous l'angle du droit d'être entendu, de remettre à l'employé une décision de résiliation des rapports de service en se contentant de lui demander de s'exprimer s'il le désire. Sauf cas d'urgence, le collaborateur doit pouvoir disposer de suffisamment de temps pour préparer ses objections. La doctrine admet qu'en l'absence de délai uniformisé, un délai de huit à dix jours est raisonnable (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_615/2016 du 15 juillet 2017 consid. 3.2.1.8 ; 8C\_20/2016 du 18 novembre 2016 consid. 3.3 ; 8C\_817/2015 du 6 juillet 2016 consid. 4.3.1 ; 8C\_176/2015 du 9 février 2016 consid. 2.2). En ce domaine, comme dans d'autres d'ailleurs, il n'existe toutefois pas un droit à être entendu oralement (arrêt du Tribunal fédéral 8D\_4/2015 du 24 août 2016 consid. 4.1).

Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., dont l'un des aspects a été rappelé ci-dessus, comprend également le droit pour la personne concernée par une décision 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 (ATF 142 III 48 consid. 4.1.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 135 I 279 consid. 2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_341/2016 précité consid. 3.1). L'étendue du droit de s'exprimer ne peut pas être déterminée de manière générale, mais doit être définie au regard des intérêts concrètement en jeu, mais aussi des questions juridiques à résoudre. L'idée maîtresse est qu'il faut permettre à une

- 25/29 - A/3671/2015 partie de pouvoir mettre en évidence son point de vue de manière efficace (ATF 111 Ia 273 consid. 2b ; 105 Ia 193 consid. 2b/cc ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_861/2012 du 20 août 2013 consid. 5.2).

La procédure de licenciement est formalisée au niveau du RPAC. Ainsi, aux termes de 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). Le droit d'être entendu est exercé de manière écrite dans les situations où un entretien de service ne peut pas se dérouler dans les locaux de l'administration en raison, notamment, de l'absence du membre du personnel pour cause de maladie ou de sa non-comparution alors qu'il a été dûment convoqué (al. 6). Le supérieur hiérarchique transmet par écrit au membre du personnel les faits qui lui sont reprochés et lui impartit un délai de trente jours pour faire ses observations (al. 7).

d. Selon l'art. 20 RPAC, les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice. Ils se doivent, par leur attitude, notamment d'établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public et de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (art. 21 let. b et c RPAC). Ils se doivent également de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 RPAC).

e. 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 (ATA/408/2017 du 11 avril 2017 ; ATA/32/2017 du 17 janvier 2017 ; ATA/156/2016 du 23 février 2016 ; ATA/258/2015 précité ; ATA/96/2014 du 18 février 2014).

Le Tribunal fédéral a déjà eu l'occasion d'exposer que 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, la cour cantonale n'étant fondée à intervenir qu'en cas de violation des principes constitutionnels tels que l'égalité de traitement et l'interdiction de l'arbitraire. 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

- 26/29 - A/3671/2015 effet que la continuation des rapports 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\_182/2013 du 7 novembre 2013 consid. 2.2 ; 8C\_774/2011 du 28 novembre 2012 consid. 2.4 ; 1C\_341/2007 du 6 février 2008 consid. 2.2 ; ATA/408/2017 précité ; ATA/1008/2017 précité ; ATA/115/2016 précité ; ATA/612/2013 du 17 septembre 2013).

Saisie d'un recours pour résiliation des rapports de service durant la période probatoire, la chambre administrative dispose, sauf violation des droits et principes 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/408/2017 précité ; ATA/1071/2016 précité ; ATA/590/2016 du 12 juillet 2016). 9) a. En l'espèce, il n'est pas contesté que la décision de l'autorité intimée de licencier la recourante respecte le délai de congé prévu par l'art. 20 al. 3 LPAC pour se séparer d'un collaborateur lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année et que, rendue le 25 octobre 2016 alors que l'intéressée était en arrêt pour cause de maladie depuis le 18 mai 2016, elle n'a pas été prise en temps inopportun (art. 44A RPAC, avec renvoi aux art. 336c et 336d CO).

b. La recourante conteste la tenue de l'entretien de service du 13 septembre 2016, alléguant une violation de son droit d'être entendue.

Il ressort du dossier que, par courrier du 18 août 2016, la recourante a été convoquée à un entretien de service devant avoir lieu le 13 septembre 2016 en présence de ses supérieurs, une responsable des RH et une secrétaire, en raison de différents manquements pouvant conduire à une résiliation des rapports de service, l'intéressée pouvant être accompagnée de la personne de son choix. Cette convocation respecte les réquisits de l'art. 44 RPAC, ce que la recourante admet au demeurant.

Celle-ci allègue toutefois que l'entretien en cause ne pouvait avoir lieu par écrit, en raison de son incapacité de travail pour cause de maladie. Elle perd toutefois de vue que la tenue par écrit d'un entretien est expressément prévue par l'art. 44 al. 6 RPAC dans une telle situation, afin que la personne concernée soit en mesure d'exercer son droit d'être entendue à bon escient. La recourante a d'ailleurs, par courrier du 7 septembre 2016, insisté sur le fait qu'elle se trouvait en incapacité de travail, de sorte que ses supérieurs n'avaient d'autre

choix que d'organiser cet entretien par écrit. Dans ce cadre, disposant d'un délai de trente jours, elle a ainsi été en mesure de faire valoir ses arguments et d'exposer son point de vue, ce qu'elle a fait par courrier du 14 octobre 2016.

L'on ne voit d'ailleurs pas en quoi une telle manière de procéder serait, du fait de ses supérieurs, constitutif d'un quelconque harcèlement psychologique à

- 27/29 - A/3671/2015 son encontre, qui nécessiterait leur récusation, ce d'autant que les certificats médicaux produits n'indiquent pas que son état de santé l'empêchait de pouvoir se déterminer. Par ailleurs, bien que seuls des extraits des dossiers de la recourante lui eussent été communiqués en annexe à l'entretien de service du 13 septembre 2016, cette situation n'est pas de nature à conduire à une violation de son droit d'être entendue, comme elle le prétend. En effet, outre le fait qu'elle avait déjà connaissance de ces éléments lors de l'entretien du 4 mai 2016, lors duquel les mêmes documents lui avaient été soumis, il lui était loisible de requérir la copie des dossiers en question si elle estimait qu'ils s'avéraient nécessaires à l'exercice de son droit d'être entendue, ce qu'elle n'a toutefois pas fait.

Dans ces conditions, le droit d'être entendue de la recourante a été respecté.

c. La recourante soutient que la résiliation des rapports de service est contraire au droit. Elle perd toutefois de vue qu'en raison de son statut d'employée, l'autorité intimée disposait d'un large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de poursuivre ou non les rapports de travail, que la chambre de céans ne revoit que de manière restreinte, conformément à la jurisprudence susmentionnée.

Il ressort en particulier du dossier que les éléments qui sont reprochés à la recourante, tels que retranscrits d'abord dans la note interne du 18 mai 2016 relative à l'entretien du 4 mai 2016 puis dans l'entretien de service du 13 septembre 2016, constituent des manquements professionnels de nature à entamer le lien de confiance indispensable à la poursuite des relations de travail, la recourante ne contestant au demeurant pas la matérialité des faits en cause mais se limitant à opposer son point de vue à celui de l'autorité intimée. Dans ce cadre, le fait que la recourante, comme elle l'indique, soit amenée à gérer plus d'une centaine de dossiers et que seuls certains d'entre eux se révèlent problématiques n'apparaît pas déterminant et ne saurait cautionner les manquements constatés par ses supérieurs hiérarchiques. À cela s'ajoute que les justifications avancées par la recourante, selon lesquelles les plaintes des différentes personnes protégées ne seraient pas dignes d'intérêt étant donné qu'elles émaneraient d'une population fragilisée intolérante à la frustration, apparaissent, du moins en partie, en contradiction avec son activité d'IPA, dans le cadre de laquelle une attention particulière doit précisément être accordée à ces personnes.

La recourante ne saurait être suivie lorsqu'elle affirme qu'elle n'a pas été en mesure de fournir ses prestations, dès lors qu'elle se trouvait en arrêt de travail depuis le mois de février 2016. Elle perd en particulier de vue que les manquements répertoriés dans l'entretien de service font état de son activité depuis son EEDP, soit entre les mois d'août 2015 et de février 2016 et que, durant cette période, elle n'apparaît pas avoir œuvré pour remplir les objectifs fixés lors de l'entretien du 10 août 2015. En particulier, le fait qu'elle ait contesté la prolongation de sa période probatoire ne la dispensait pas de se conformer aux objectifs fixés. En outre, rien ne permet de penser, comme elle l'affirme, que la

- 28/29 - A/3671/2015 décision mettant un terme aux relations de travail aurait été prise en représailles à la contestation de la prolongation de sa période probatoire.

d. Dans ces circonstances, la décision de résiliation des rapports de service rendue le 25 octobre 2016 est conforme au droit. Il s'ensuit que les conclusions de la recourante en réintégration et en indemnisation deviennent sans objet. 10) Les considérations qui précèdent conduisent au rejet des recours. 11) 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), aucune indemnité de procédure n'étant en outre allouée (art. 87 al. 2 LPA).

\* \* \* \* \*

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