

# **GE\_GERICHTE ATA/199/2014 vom 1. April 2014**

GE Cour de justice, 2014-04-01, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_199\\_2014](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_199_2014)

FR: GE\_GERICHTE ATA/199/2014 du 1 avril 2014

IT: GE\_GERICHTE ATA/199/2014 del 1 aprile 2014

## **Erwägungen**

### **E. 12**

septembre 1985 - LPA - E 5 10).

- 7/14 - A/1251/2013 2) a. L'université est régie par la loi sur l'université du 13 juin 2008 (LU – C 1 30), entrée en vigueur le 17 mars 2009.

b. Selon l'art. 1 al. 1 LU, l'université est un établissement de droit public doté de la personnalité morale. Elle s'organise elle-même. Les dispositions complétant la LU sont fixées dans le statut de l'université, les règlements dont celle-ci se dote, sous réserve de l'approbation du Conseil d'Etat, et d'autres règlements adoptés par elle (art. 1 al. 2 et 3 LU).

c. Selon l'art. 12 al. 2 LU, le corps du personnel administratif et technique est soumis aux dispositions 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) et de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15).

d. En vertu de l'art. 13 al. 1 LU, l'université est l'employeur de son personnel. Les compétences qui appartiennent au Conseil d'Etat, respectivement à l'office du personnel, à teneur de la LPAC 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'Etat (ci-après : RU ; consultable sur le site : [www.unige.ch](http://www.unige.ch)). Ledit règlement est entré en vigueur le 17 mars 2009 et a été révisé le 14 mars 2013. Les dispositions pertinentes dans le présent cas n'ont toutefois pas fait l'objet de modifications.

3) a. Selon l'art. 4 LPAC, le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation. 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 LPAC).

b. Tout employé est soumis à une période d'essai de 3 mois (art. 57 du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 - RPAC - B 5 05.01).

La nomination en qualité de fonctionnaire intervient au terme d'une période probatoire de 2 ans, sous réserve de prolongation de cette dernière (art. 47 al. 1 RPAC). 4)

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

- 8/14 - A/1251/2013 comportement du titulaire. Les résultats de l'analyse 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. 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, qu'il doit améliorer ses prestations dans un ou plusieurs domaines, qu'une nouvelle analyse doit être faite dans un délai maximum de 12 mois, au plus tard avant la fin de la période probatoire et que si les résultats de cette nouvelle analyse ne sont toujours pas satisfaisants, une autre affectation lui est proposée. 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 (art. 5 du règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat et des établissements hospitaliers du 17 octobre 1979 - RTrait - B 5 15.01).

L'article 5 RTrait a pour but de permettre à l'autorité qui emploie une personne de s'assurer de ses compétences avant qu'elle ne soit nommée fonctionnaire et faciliter ainsi le licenciement des personnes ne répondant pas à ses attentes. L'employé est protégé dans la mesure où il a un droit de participation à la procédure, lui permettant de dialoguer avec son employeur. Dès lors qu'il connaît et comprend les raisons d'une éventuelle insatisfaction, il peut améliorer ses prestations (ATA/233/2008 du 20 mai 2008 ; ATA/311/2005 du 26 avril 2005 ; ATA/855/2004 du 2 novembre 2004). 5)

La décision de l'administration de mettre fin aux rapports de service d'un employé ou d'un fonctionnaire est soumise à des règles formelles et matérielles différentes.

a. Dans les deux cas, l'employeur public doit respecter le délai de résiliation de l'art. 20 LPAC.

Après le temps d'essai et pendant la première année d'activité, le délai de résiliation est d'un mois pour la fin d'un mois (art. 20 al. 2 LPAC).

b. Avant que la décision de licencier soit prise, tant le fonctionnaire que l'employé doivent être entendus (art. 21 al. 1 LPAC ; art. 41 LPA).

Un entretien doit avoir lieu entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique à propos des manquements aux devoirs du personnel. 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 pour cause de maladie du membre du personnel. Le supérieur hiérarchique transmet par écrit au membre du personnel les faits qui lui sont

- 9/14 - A/1251/2013 reprochés et lui impartit un délai de trente jours pour faire ses observations (art. 44 RPAC).

c. La décision de licencier un fonctionnaire doit obligatoirement être motivée (art. 21 al. 3 LPAC) tandis que, pour celle prononçant le licenciement d'un employé, l'administration peut renoncer à le faire, mais doit toutefois remplir cette exigence si l'employé licencié le requiert (art. 21 al. 1 LPAC).

d. Selon l'art. 21 al. 3 LPAC, un fonctionnaire ne peut être licencié qu'en présence d'un « motif fondé », au sens de l'art. 22 LPAC, soit d'un motif démontrant que la poursuite des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration en raison de l'insuffisance des prestations, du manquement grave et répété au devoir de service ou d'une inaptitude à remplir les exigences du poste.

Dans le cas d'un employé, son licenciement n'est possible qu'en présence d'un motif, susceptible d'être communiqué à la personne licenciée conformément à l'art. 21 al. 1 LPAC. Ce motif n'a cependant pas nécessairement à réunir les conditions d'intensité d'un motif fondé au sens de l'art. 22 LPAC. Le licenciement intervenant pendant la période probatoire et avant la nomination de l'agent public, l'administration doit pouvoir jauger, au vu des prestations fournies par l'intéressé et le comportement que celui-ci a adopté pendant la période probatoire, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire. Dans ce cadre, elle dispose, de jurisprudence constante, d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service que l'autorité de recours ne peut pas revoir (art. 61 LPA).

Dans sa prise de décision, elle reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment celui de la légalité, de la proportionnalité, de l'interdiction de l'arbitraire et du droit d'être entendu (ATA/214/2013 du 9 avril 2013; ATA/50/2013 du 29 janvier 2013 et les références citées). C'est ce seul cadre que doit respecter le motif sur lequel se fonde la décision de licencier l'employé.

e. Tant pour l'employé que pour le fonctionnaire, l'art. 44A RPAC renvoie, par analogie, aux art. 336c et 336d CO en matière de résiliation en temps inopportun.

f. Peut recourir à la chambre administrative pour violation de la loi tout membre du personnel dont les rapports de service ont été résiliés. Si la chambre administrative retient que la résiliation des rapports de service est contraire au droit, elle peut proposer à l'autorité compétente la réintégration. En cas de décision négative de l'autorité compétente, la chambre administrative fixe une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à un mois et supérieur à vingt-quatre mois du dernier traitement brut à l'exclusion de tout autre élément de

- 10/14 - A/1251/2013 rémunération. L'indemnité ne peut être supérieure à six mois pour un employé (art 31 LPAC). 6)

En l'espèce, la recourante est employée de l'université au sens de l'art. 6 al. 1 LPAC. Elle a été soumise à un temps d'essai de trois mois au début de son contrat conformément à l'art. 57 RPAC. Les prestations de la recourante devaient faire l'objet, au terme de la période d'essai de trois mois d'une analyse, conformément à l'art. 5 RTrait.

Il n'est pas contesté que les parties ont eu un entretien le 13 juillet 2012. Aucun procès-verbal de cette réunion n'a été rédigé et aucune formule d'analyse ne semble avoir été établie. La recourante conteste que des reproches lui aient été adressés à cette occasion alors que l'université affirme que tel est le cas. Or, si les résultats avaient été jugés insatisfaisants, l'employée aurait dû en être informée par écrit. La question de savoir si certains griefs ont quand même été émis à cette occasion, sans que les résultats ne soient jugés insatisfaisants, peut rester ouverte, tout comme la question des éventuelles conséquences de l'incapacité de travail de l'employée le jour de l'entretien et de l'absence de formule d'analyse, compte tenu de ce qui suit. 7)

Engagée à compter du 1er avril 2012, la recourante se trouvait dans sa première année de service. En lui communiquant le 18 janvier 2013 sa décision de la licencier pour le 28 février 2013, l'autorité intimée a respecté le délai légal de congé d'un mois pour la fin d'un mois. Il n'est pas contesté que le licenciement a été donné par l'autorité compétente. A juste titre, la recourante n'invoque pas les dispositions relatives au licenciement en temps inopportun, la période de protection étant échue au moment du licenciement. 8)

Durant le temps d'essai et la période probatoire, le licenciement peut être donné à un employé sans que l'employeur ne doive justifier de motifs fondés. 9) a. La recourante reproche à l'université de ne pas lui avoir donné connaissance des plaintes formulées à son encontre par ses collègues et de lui avoir refusé la confrontation avec ceux-ci.

Ces griefs doivent être appréciés à l'aune des garanties procédurales conférées par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) en matière d'administration de la preuve et d'accès au dossier.

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, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes (Arrêt du Tribunal fédéral 2D\_5/2012 du 19 avril 2012 consid. 2.3), de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de

- 11/14 - A/1251/2013 s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 135 I 279 consid. 2.3 p. 282 ; 132 II 485 consid. 3.2 p. 494 ; 127 I 54 consid. 2b p. 56 ; Arrêt du Tribunal fédéral 2C\_552/2011 du 15 mars 2012 consid. 3.1).

b. La recourante a eu connaissance lors de l'entretien du 9 août 2012 des griefs que ses collègues avaient à son encontre. Elle s'est prononcée, par écrit, sur ceux-ci dans son complément au procès-verbal de ladite réunion. Alors qu'elle sollicitait, dans un premier temps, une confrontation avec certains de ses collègues, elle a abandonné cette prétention dans la procédure de recours où elle n'a sollicité que l'audition de M. L\_\_\_\_\_, requête à laquelle la chambre de céans a accédé. En outre, son supérieur hiérarchique lui a transmis, par courrier du 3 décembre 2012, le contenu des récriminations de l'université. Il a respecté la procédure prévue par l'art. 44 RPAC. Le droit d'être entendu de la recourante a été respecté. 10) La recourante considère que la décision prise à son encontre est arbitraire et disproportionnée.

a. Une décision de licencier un employé est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. si le motif invoqué viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité (ATF 138 I 49 consid. 7.1 et les arrêts cités). Selon la jurisprudence, l'arbitraire ne résulterait pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. D'une manière générale, pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que ladite décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 138 III 378 consid. 6.1 ; 138 I 49 consid. 7.1 ; 137 I 1 consid. 2.4 ; 136 I 316 consid. 2.2.2 ; 134 II 124 consid. 4.1 et les arrêts cités). Appelée à examiner le caractère arbitraire d'une décision, la chambre de céans suit le raisonnement du Tribunal fédéral en la matière (ATA/127/2014 du 4 mars 2014 ; ATA/661/2012 du 25 septembre 2012 consid. 5 et les références citées).

b. En l'occurrence, lors de l'entretien du 9 août 2012, la recourante a reconnu un certain nombre de faits, notamment qu'elle s'était emportée, que ses débordements n'étaient pas un comportement normal, qu'elle était dans l'émotionnel, qu'elle devait se reprendre, « qu'elle avait dit des choses qu'elle n'aurait pas dû dire mais qu'elle devait les dire pour prendre soin de sa santé physique et mentale. Sinon elle implorait ». Elle s'est dit d'accord de faire des excuses à l'une des collègues impliquées dans les événements du 26 juillet 2012. Ces faits ont manifestement pesé dans la décision de l'employeur de licencier l'employée, tout comme l'attitude inadéquate de l'intéressée vis-à-vis du décanat, ce qu'elle a aussi reconnu. Ces faits sont majoritairement survenus après l'échéance du temps d'essai, raison pour laquelle l'absence d'entretien et de rapport écrit à l'issue du délai de trois mois ne sont pas déterminants. En effet,

- 12/14 - A/1251/2013 même à considérer que l'évaluation après trois mois ait été satisfaisante, le nombre de manquements survenus dans le mois qui a suivi, avant le 9 août 2012, et leur gravité, relativisent totalement l'appréciation qui aurait pu être faite à la fin du mois de juin 2012.

Outre des problèmes relationnels, l'université fait grief à la recourante de n'avoir pas assumé correctement son cahier des tâches. Entendu en qualité de témoin, l'ancien titulaire du poste a confirmé que la gestion des retards dans les factures nécessitait simplement de rappeler aux professeurs les échéances. Il était possible de les interpeller, même si l'on débutait cette fonction. Concernant les contrats, il était possible de trouver des solutions même en l'absence de la personne de référence. Ce témoignage infirme les allégations de la recourante quant au fait que l'intimée n'aurait pas respecté les conditions de travail et souffrirait d'une mauvaise organisation. Quand bien même le témoin fait état d'« enquiquineurs » au sein de l'équipe, il a indiqué que l'ambiance de l'équipe était bonne. Quant à l'absence de rangements, d'imprimante et les autres doléances relatives à la place de travail, il semble que la situation ait été aussi partiellement due au déplacement de la recourante du cinquième au sixième étage suite aux événements du 26 juillet 2012.

L'université jouit d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service que l'autorité de recours ne peut pas revoir (art. 61 LPA). Pour le surplus, la décision contestée respecte les principes de proportionnalité et d'interdiction de l'arbitraire, compte tenu des griefs de l'intimée. 11) La recourante invoque enfin une violation de ses droits à la personnalité au vu de l'absence de versement de tout salaire à compter du 15 décembre 2012.

a. Pendant la première année de service, le traitement est réduit de moitié, en cas d'absence continue ou discontinue pour cause de maladie justifiée excédant deux semaines de travail durant les trois premiers mois, huit semaines de travail dès le quatrième mois sans imputation de la période prévue au point précédent, puis supprimé après trois mois d'absence continue ou discontinue (art 59 al. 1 RPAC).

b. La diminution de salaire puis sa suppression totale est conforme à l'art. 59 RPAC. Le grief de violation des droits de la recourante est infondé. 12) La représentation dénigrante de l'intéressée, le 10 août 2012, s'inscrit dans un contexte plus large. L'absence de photo semble être, pour partie, à l'origine de la première altercation du 26 juillet 2012. Même à considérer que l'événement du 10 août 2012 constitue une violation de la personnalité de la recourante, cette conclusion n'aurait aucune incidence sur l'issue du présent litige. La question de

- 13/14 - A/1251/2013 la violation de la charte d'éthique et de déontologie souffrira donc de rester ouverte. 13) Le principe du reclassement, formalisé à l'art. 46A RPAC, n'est applicable qu'aux seuls fonctionnaires. C'est à tort que la recourante invoque un droit à cette mesure compte tenu de son statut d'employée. 14) En tous points mal fondé, le recours contre la décision sur opposition du 7 mars 2013 sera rejeté. Il n'est ainsi pas nécessaire d'entrer en matière sur les prétentions financières de la recourante. Aucun émolument ne sera mis à la charge de Mme X\_\_\_\_\_ dès lors qu'elle plaide au bénéfice de l'assistance juridique (art.

### **E. 13**

du règlement sur les frais, émoluments et indemnités en procédure administrative du 30 juillet 1986 - RFPA - E 5 10.03). Vu l'issue du litige, 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.