

GE_GERICHTE ATA/259/2014 vom 15. April 2014

GE Cour de justice, 2014-04-15, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_259_2014

FR: GE_GERICHTE ATA/259/2014 du 15 avril 2014

IT: GE_GERICHTE ATA/259/2014 del 15 aprile 2014

Regeste

Résumé: Le licenciement d'une employée de la Ville de Genève pendant la période d'essai est confirmé par la chambre administrative. Pendant la période d'essai, l'administration dispose en effet d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de poursuivre ou non les rapports de service. Dans le cas d'espèce, les principes et droits constitutionnels ont par ailleurs été respectés par l'administration. Le licenciement n'est pas intervenu en temps inopportun et il n'était pas abusif.

Erwägungen

E. 12

septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2)

Mme A_____ sollicite l'audition des cinq témoins qui n'ont pas été entendus par le juge délégué, la production par la ville des dossiers complets d'enquêtes administratives ouvertes à l'encontre de collaborateurs de la DRH, ainsi que de la liste des salaires du personnel. Elle demande également que le juge délégué instruisse la question de l'existence d'une lettre calomnieuse, cette lettre ayant pu jouer un rôle dans son licenciement.

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 s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 138 I 154 consid. 2.3.3 p. 157; 138 V 125 consid. 2.1 p. 127; 137 II 266 consid. 3.2 p. 270; 137 I 195 consid. 2.3.1 p. 197; 136 I 265 consid. 3.2; 135 II 286 consid. 5.1 p. 293); Arrêts du Tribunal fédéral 5A_12/2013 du 8 mars 2013 consid. 4.1; 2C_552/2011 du 15 mars 2012 consid. 3.1). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant 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 ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 136 I 229 consid. 5.2 p. 236; 134 I 140 consid. 5.3; 131 I 153 consid. 3 p. 158; Arrêts du Tribunal fédéral 4A_108/2012 du 11 juin 2012 consid. 3.2; 8C_799/2011 du 20 juin 2012 consid. 6.1; 2D_2/2012 du 19 avril 2012 consid. 2.3; 4A_15/2010 du 15 mars 2010 consid. 3.2 et les arrêts cités; ATA/404/2012 du 26 juin 2012; ATA/275/2012 du 8 mai 2012). Le droit d'être entendu ne contient pas non plus d'obligation de

- 9/18 - A/2879/2011 discuter tous les griefs et moyens de preuve du recourant; il suffit que le juge discute ceux qui sont pertinents pour l'issue du litige (ATF 138 I 232 consid. 5.1 p. 237; 138 IV 81 consid. 2.2 p. 84; 134 I 83 consid. 4.1 p. 88 et les arrêts cités; 133 II 235

consid. 5.2 p. 248 ; Arrêts du Tribunal fédéral 1C_424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2 ; 2C_514/2009 du 25 mars 2010 consid. 3.1).

En l'occurrence, ni les auditions des cinq autres témoins ni la production des pièces sollicitées ne sont utiles pour compléter l'instruction menée, le dossier contenant les éléments permettant à la chambre de céans de trancher les questions juridiques à résoudre. Il ne sera dès lors pas donné suite aux requêtes de la recourante. 3)

La chambre de céans est liée par les conclusions des parties mais non par les motifs qu'elles invoquent (art. 69 al. 1 LPA).

Dans le cas d'espèce, Mme A_____ a tout d'abord conclu, dans son recours du 22 septembre 2011, principalement, à la constatation de la nullité de son licenciement et au constat qu'elle occupait toujours la fonction de responsable du GCC et, subsidiairement, à l'annulation de la décision du 22 août 2011 et à sa réintégration dans sa fonction. Si la ville refusait de la réintégrer, celle-là devait être condamnée au paiement d'une indemnité de CHF 130'000.- pour congé abusif. Le 12 février 2013, elle a renoncé à sa conclusion relative à sa réintégration, mais a maintenu celles ayant trait à l'annulation de la décision de la ville et à l'octroi d'une indemnité pour licenciement abusif. La chambre de céans est ainsi liée par ces dernières conclusions. 4)

La ville soutient que Mme A_____ ne dispose plus d'un intérêt actuel au recours s'agissant de ses conclusions en réintégration. Or, comme cela vient d'être examiné, elle a renoncé à de telles conclusions le 12 février 2013. Elle conserve néanmoins un intérêt actuel digne de protection à recourir, ses conclusions visant à faire annuler la décision de la ville et en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif devant être examinées par la chambre de céans (Arrêt du Tribunal fédéral 8C_107/2012 du 21 janvier 2013 consid. 1.3.2). 5)

Engagée par la ville le 1er novembre 2009, Mme A_____ a été soumise au SPVG dès l'entrée en vigueur de celui-ci le 31 décembre 2010 (art. 115 al. 1 SPVG). 6)

La recourante fait tout d'abord grief à la ville de l'avoir licenciée en temps inopportun. En arrêt de travail pour cause de maladie depuis le 15 avril 2011, elle avait eu droit depuis cette date aux indemnités journalières prévues par les art. 56 et 57 SPVG. Son licenciement, intervenu le 22 août 2011, serait nul de plein droit en application des art. 32 et 36 SPVG, un licenciement ne pouvant intervenir tant qu'elle avait droit aux indemnités journalières en raison de sa maladie. Cette conclusion était confirmée par un mémorandum de novembre 2010, rédigé par la

- 10/18 - A/2879/2011 DRH, et intitulé « Procédures juridiques ; nouveau statut du personnel de la ville » (ci-après : le mémorandum). Elle a produit ce document dans la procédure.

a. Sont des employés les membres du personnel nommés pour une durée indéterminée (art. 6 al. 2 SPVG). Les employés sont nommés initialement pour une période d'essai de deux ans (art. 27 al. 1 SPVG). Les employés sont réputés nommés pour une durée indéterminée si les rapports de service n'ont pas été résiliés au plus tard pour l'échéance de la période d'essai (art. 27 al. 6 SPVG).

b. L'art. 32 SPVG est intitulé « durant la période d'essai ». Pendant la première année de la période d'essai, l'engagement peut être librement résilié de part et d'autre, un mois à l'avance pour la fin d'un mois ; ce délai est porté à deux mois dès la deuxième année (al. 1). L'art.

336c CO est applicable par analogie dès le quatrième mois des rapports de service (al. 4).

c. Selon l'art. 336c CO, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil (al. 1 let. a) ; pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant trente jours au cours de la première année de service, durant nonante jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant cent quatre-vingt jours à partir de la sixième année de service (al. 1 let. b) ; pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement (al.1 let. c) ; pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale (al. 1 let. d). Les al. 2 et 3 traitent des conséquences d'un tel congé.

d. L'art. 36 SPVG est intitulé « licenciement en temps inopportun ». Il prévoit, qu'après le temps d'essai, l'art. 336c CO est applicable par analogie (al. 1). Le licenciement est réputé intervenir en temps inopportun pendant une période d'incapacité de travail pour cause de maladie et d'accident donnant droit à des indemnités au sens des art. 56 et 57 SPVG (al. 2).

e. Les art. 56 et 57 SPVG règlent les questions relatives aux indemnités dues par la ville en cas d'incapacité de travail due à un accident ou à une maladie de l'un de ses employés. Ces dispositions fixent notamment la durée du versement de ces indemnités.

f. Dans le cas d'espèce, Mme A_____ est entrée en fonction le 1er novembre 2009. Son licenciement est intervenu le 22 août 2011. Elle se trouvait à cette date dans sa deuxième année de service et donc pendant la période d'essai. Il en découle que seul l'art. 32 SPVG, lequel concerne explicitement la période d'essai, lui était applicable. Dès lors qu'elle s'est trouvée en incapacité de travail pour raison de maladie dès le 15 avril 2011, le licenciement prononcé le 22 août 2011 a respecté le délai de nonante jours prévu par l'art. 336c al. 1 let. b CO

- 11/18 - A/2879/2011 auquel renvoie l'art. 32 al. 4 SPVG. Donné après le 13 juillet 2011, le licenciement n'est pas intervenu pendant la période de protection et n'est donc pas nul. Il respecte pour le surplus le délai de congé de deux mois prévu par l'art. 32 al. 1 SPVG. Il n'est en conséquence pas intervenu en temps inopportun.

g. Le mémento auquel se réfère la recourante indique pourtant (p. 28 ch. 14.1), comme elle le relève à juste titre, que conformément aux art. 32 al. 4 et 36 SPVG, le licenciement donné dès le 4ème mois des rapports de service pendant la période d'essai ou après la période d'essai, est réputé intervenir en temps inopportun pendant une période d'incapacité de travail pour cause de maladie et d'accident donnant droit à des indemnités au sens des art. 56 et 57 SPVG. La ville a reconnu, dans son écriture du 31 octobre 2011, le caractère schématique de ce mémento. Quoi qu'il en soit, ce mémento n'est qu'un document de travail interne à l'administration qui ne saurait l'emporter sur les textes clairs des art. 32 (durant la période d'essai) et 36 (après le temps d'essai) SPVG.

Ce grief sera donc rejeté. 7)

La recourante fait ensuite grief à la ville d'avoir violé le principe de l'interdiction de l'arbitraire. A l'appui de ce grief, elle a exposé qu'avant d'être engagée par la ville en 2009, elle avait participé à une procédure d'« assessment ». L'entreprise qui avait conduit cette procédure avait révélé quelles étaient ses fragilités et suggéré à son futur employeur les mesures à prendre pour y remédier. La ville n'avait pris aucune de ces mesures, Mme

B_____ ayant même adopté une attitude inadéquate et incohérente dans la gestion du conflit qui l'avait opposée à Mme E_____. Par ailleurs, au début de l'année 2010, elle avait dû être hospitalisée pendant un mois sans que son remplacement soit organisé. La directrice savait qu'elle était surchargée, non en raison de son manque de compétences, mais en raison d'un manque de personnel. Elle ne lui avait toutefois jamais donné les moyens humains et matériels suffisants pour réaliser la mission qui était la sienne. Mme K_____ avait fait une déclaration qui allait dans le même sens lors de l'audience du 21 février 2013.

Son licenciement ne paraissait pas être en lien avec des motifs liés au respect de ses obligations statutaires. Les reproches formulés par la ville quant à son attitude vis-à-vis de ses collaborateurs étaient insuffisants pour prononcer un licenciement. Il semblait plutôt que son opposition à l'engagement d'une collaboratrice de Mme C_____ avait joué un rôle prépondérant dans la décision de résiliation. Il s'agissait ainsi pour la ville de trouver un prétexte pour se débarrasser d'elle car elle dérangeait la politique de recrutement par « copinage ». Elle était devenue « une personne à abattre ».

a. La procédure de licenciement est régie par les art. 96 ss SPVG, ainsi que par la LPA (art. 37 SPVG), en particulier les dispositions de celle-ci sur la notification et la motivation des décisions (art. 96 al. 1 SPVG).

- 12/18 - A/2879/2011

b. Le SPVG ne mentionne pas de conditions particulières pour le licenciement d'employés en période d'essai. En particulier, contrairement aux employés nommés, elle ne prévoit pas l'existence d'un motif fondé (emploi de l'adverbe « librement » à l'art. 32 al. 1 SPVG, et art. 34 al. 1 SPVG a contrario ; ATA/612/2013 du 17 septembre 2013 consid. 4a et la jurisprudence citée).

c. Durant la période probatoire, 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 la légalité, la proportionnalité, l'interdiction de l'arbitraire et le droit d'être entendu (ATA/50/2013 du 29 janvier 2013 consid. 7b et la jurisprudence citée). 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 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_774/2011 du 28 novembre 2012 consid. 2.4 ; 1C_341/2007 du 6 février 2008 consid. 2.2).

d. Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou lorsqu'elle heurte de manière choquante le

sentiment de la justice et de l'équité. A cet égard, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, si elle a été adoptée sans motif objectif ou en violation d'un droit certain. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. Pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 138 I 232 consid. 6.2 ; 138 I 49 consid. 7.1 ; 137 I 1 consid. 2.4 ; 136 I 316 consid. 2.2.2 ; 135 V 4 consid. 1.3 ; 135 III 522 consid. 4.3 ; 135 II 362 consid. 4.2.1 ; 134 II 133 consid. 4.1 ; 134 I 265 consid. 3.1). La chambre administrative suit le raisonnement du Tribunal fédéral en la matière (ATA/446/2012 précité ; ATA/344/2008 du 24 juin 2008).

- 13/18 - A/2879/2011

e. La recourante soutient qu'elle a été licenciée pour d'autres motifs que ceux invoqués par la ville dans sa décision du 22 août 2011. Il résulte toutefois de l'instruction effectuée et du dossier que la ville a fondé sa décision de licenciement sur des manquements de la recourante à entretenir des relations dignes et respectueuses avec ses subordonnés et à faciliter la collaboration au sein du service dont elle avait la responsabilité (art. 83 SPVG). La ville a retenu ces griefs en s'appuyant sur une enquête administrative, laquelle a mis en évidence qu'elle avait fait à plusieurs reprises des remarques sur un ton sec à ses collaborateurs et qu'elle avait eu des comportements inappropriés à l'égard de ceux-ci. Si Mme B _____ a relevé dans son attestation du 31 octobre 2011 que la recourante avait été licenciée sans que ses compétences ne soient en cause, la même directrice a indiqué dans ce document que Mme A _____ n'avait pas perçu assez vite la nécessité de conjuguer rigueur et sens politique. Mme B _____ a également déclaré, lors de l'enquête administrative, qu'elle ne pensait pas que la recourante puisse continuer à gérer le secteur dont elle avait la charge. La recourante elle-même a déclaré, lors de l'audience de comparution personnelle du 25 novembre 2011, qu'elle ne s'exonérait pas de toute responsabilité dans l'évolution de son service.

Ainsi, au vu du caractère restrictif que la jurisprudence impose à l'admission du grief d'arbitraire du licenciement pendant la période d'essai, ce dernier doit être écarté (ATA/612/2013 précité consid. 7). 8)

La recourante fait ensuite grief à la ville d'avoir violé le principe de la bonne foi.

Mme B _____ était au courant des plaintes que Mme E _____ formulait à son encontre. La DRH ne lui en avait toutefois jamais fait part et avait même relevé, dans l'ECTC de juin 2010, qu'elle entretenait une excellente relation avec son équipe. Or, la ville avait ensuite invoqué le fait qu'elle n'avait pas su trouver le bon style de management à l'appui de sa décision. Mme B _____ ne l'avait en outre pas renseignée correctement sur les motifs et le déroulement de l'enquête administrative. En particulier, la directrice ne lui avait pas dit que son comportement à l'égard de ses collaborateurs allait lui être reproché dans le cadre de cette enquête. A aucun moment elle ne s'était par ailleurs doutée que la célérité de l'enquête ne visait en réalité qu'un seul but : la licencier pendant la période d'essai. 9)

Les éléments soulevés par la recourante pour démontrer une violation du principe de la bonne foi se confondent ainsi avec une éventuelle violation de son droit d'être entendu, grief dont elle se plaint également pour les motifs suivants.

a. Alors que le mémento prévoyait un délai de deux semaines pour lui permettre d'exercer son droit d'être entendu après avoir reçu du conseil administratif le courrier du 3 août 2011 dans lequel il faisait part de son intention

- 14/18 - A/2879/2011 de la licencier, elle n'avait bénéficié que d'un délai d'une semaine, sa réponse étant attendue pour le 12 août 2011. Le même mémento prévoyait également l'audition de l'employé par une délégation du conseil administratif avant qu'il ne prononce le licenciement dans un délai de deux semaines. Le conseil administratif lui avait adressé une convocation datée du 12 août 2011 pour le 22 août 2011. Absente de Genève pour des raisons familiales, le conseil administratif avait refusé de déplacer la date de l'audition et seule son avocate avait pu s'y rendre.

Le conseil administratif avait déjà préparé la lettre lui signifiant son licenciement avant même de l'avoir entendue. La décision était en effet datée de ce même 22 août 2011 et elle ne faisait aucune allusion au contenu de la conversation tenue avec son avocate. Le conseil administratif avait créé un semblant de respect de la procédure mais la décision de la licencier avait en fait déjà été prise avant même que l'enquête administrative ne commence.

b. Les membres du personnel ont la possibilité de s'exprimer par écrit sur les motifs invoqués à l'appui de la décision ; ils ont également le droit à une audition orale devant l'autorité compétente pour rendre la décision ou, s'il s'agit du Conseil administratif, devant une délégation de celui-ci, avec le droit de se faire assister (art. 96 al. 2 SPVG).

c. Dans le cas d'espèce, la procédure prévue par l'art. 96 al. 2 SPVG a été respectée. Absente, la recourante a pu valablement se faire représenter par son avocate lors de l'audition du 22 août 2011. Le fait que les délais mentionnés dans le mémento n'auraient pas été respectés n'est pas décisif, ce mémento n'ayant, comme cela a déjà relevé, qu'un caractère indicatif.

d. Pour ce qui relève du grief d'une violation du droit d'être entendu en lien avec le fait que la décision aurait de fait été prise avant qu'elle n'ait fait valoir ses arguments, il ressortit non pas au droit d'être entendu en tant que tel, mais bien plutôt à la garantie d'impartialité des autorités administratives au sens de l'art. 15 LPA ; dans la mesure où aucune demande de récusation n'a été déposée en temps utile, la recourante est forclosée à invoquer un tel grief (ATA/612/2013 précité consid. 6).

e. S'agissant des éléments qui auraient été cachés à la recourante concernant son comportement et présentés par elle à tort comme une violation du principe de la bonne foi, même si dans l'ECTC de juin 2010, lequel n'a pas été versé à la procédure, la directrice avait relevé que la recourante entretenait de bonnes relations avec son équipe, elle a mentionné, dans celui du 7 janvier 2011, que Mme A_____ devait se montrer moins impatiente et faire preuve de moins de brusquerie. Partant, et contrairement à ce que soutient la recourante, Mme B_____ avait bien mis en évidence, dès janvier 2011, certains manquements dans son comportement. La ville a correctement informé la recourante de l'ouverture d'une enquête administrative le 13 avril 2011, indiquant par ailleurs,

- 15/18 - A/2879/2011 sans que Mme B_____ n'ait besoin d'insister sur ce point, que cette enquête porterait notamment sur son comportement à l'égard de ses collaborateurs. Mme A_____ a ainsi reçu des renseignements exacts de la part de son employeur et elle a pu, avec l'appui de son conseil, se préparer en toute connaissance de cause à affronter l'enquête administrative. Celle-ci a duré un peu plus de deux mois et trois audiences de comparution

personnelle et d'enquêtes ont permis d'entendre onze personnes. Rien ne permet ainsi de conclure que cette enquête aurait été bâclée car effectuée avec trop de précipitation. 10) La recourante soulève le grief d'une violation du principe de l'égalité de traitement.

a. A l'appui de ce grief, elle relève qu'alors qu'interdiction lui avait été faite de contacter qui que ce soit durant la procédure d'enquête administrative, les autres employés de la DRH bénéficiaient d'un avocat commun, qu'ils avaient été entendus par Mme C_____ en présence de leur représentant syndical avant l'enquête administrative et qu'ils préparaient leurs audiences tout en étant au courant de leurs procédures respectives. Alors que Mme E_____ avait commis des violations évidentes du SPVG, aucune sanction n'avait été prise à son égard.

b Une décision ou un arrêté viole le principe de l'égalité de traitement garanti par l'art. 8 Cst. lorsqu'il établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à régler ou lorsqu'il omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et lorsque ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Cela suppose que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante. La question de savoir si une distinction juridique repose sur un motif raisonnable peut recevoir une réponse différente selon les époques et suivant les conceptions, idéologies et situations du moment (ATF 138 V 176 consid. 8.2 p. 183 ; 131 I 1 consid. 4.2 p. 6/7 ; 129 I 346 consid. 6 p. 357 ss ; Vincent MARTENET, Géométrie de l'égalité, 2003, p. 260 ss).

En l'espèce, la recourante ne démontre pas en quoi sa situation serait comparable à celle d'autres employés de la ville exerçant des fonctions différentes de la sienne. Le SPVG prévoit par ailleurs des procédures disciplinaires et de licenciements individuelles, chaque cas devant être apprécié pour ce qu'il est.

Ce grief sera en conséquence également rejeté. 11) Il en va de même du grief d'absence de proportionnalité de la mesure. Le respect de ce dernier principe suppose que la mesure litigieuse soit apte à produire les résultats attendus et que ceux-ci ne puissent être atteints par des mesures moins restrictives. En outre, il interdit toute limitation qui irait au-delà du but visé et exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts public et privé

- 16/18 - A/2879/2011 compromis (ATF 122 I 236 consid. 4 bb p. 246 ; 119 Ia 41 consid. 4a p. 43 ; ATA/612/2013 précité consid. 8 et la jurisprudence citée).

En l'espèce, les griefs retenus par la ville à l'appui du licenciement sont pour l'essentiel liés au comportement inadéquat de la recourante envers ses collaborateurs. Aucune autre mesure moins incisive qu'un licenciement, en particulier du fait que la recourante était en période d'essai, n'était de nature à produire les résultats attendus. 12) Mme A_____ soulève enfin le grief du caractère abusif de son licenciement au sens de l'art. 336 CO. Ce licenciement lui aurait en effet été signifié, d'une part car elle était devenue « une personne à abattre » du fait qu'elle avait tenu à faire appliquer le statut, notamment lors de l'engagement d'une collaboratrice de Mme C_____, et d'autre part pour empêcher la naissance de prétentions juridiques relatives à son statut de fonctionnaire qui devenait définitif le 1er novembre 2011.

a. A teneur de l'art. 32 al. 3 SPVG, l'art. 336 CO est applicable en cas de licenciement abusif. L'art. 336 al. 1 CO prévoit que le congé est abusif, notamment lorsqu'il est donné

par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (let. a) ; en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (let. b) ; seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail (let. c) ; parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (let. d). Selon l'art. 336 al. 2 CO, est également abusif le congé donné par l'employeur en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs.

b. En l'occurrence, et comme cela a déjà été examiné, la ville s'est fondée sur des éléments objectifs pour prononcer le licenciement de Mme A_____. Ces éléments ont notamment été mis en évidence lors de l'ECTC du 7 janvier 2011, puis lors de l'enquête administrative. Même à supposer que le comportement de la recourante ait parfois pu déplaire parce qu'elle tenait, dans l'exercice de ses tâches, à faire strictement appliquer le SPVG, il n'en demeure pas moins que la ville a respecté les principes et droits constitutionnels protégeant les employés en période d'essai. Le SPVG prévoyant expressément le licenciement en période d'essai, la ville était fondée à prononcer celui de la recourante sans qu'on puisse en déduire qu'elle ait cherché à l'empêcher de faire valoir des prétentions relatives à son hypothétique futur statut de fonctionnaire. La période d'essai permet d'ailleurs précisément à la ville de recruter des employés répondant véritablement

- 17/18 - A/2879/2011 aux besoins du service, qualité qu'elle n'a pas reconnue à la recourante en raison de son comportement. 13) Le licenciement de Mme A_____ n'étant pas contraire au droit, il n'y a pas lieu de l'annuler ni de condamner la ville au versement d'une quelconque indemnité. 14) Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté. 15) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA), et 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.