

GE_GERICHTE ATA/543/2016 vom 28. Juni 2016

GE Cour de justice, 2016-06-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_543_2016

FR: GE_GERICHTE ATA/543/2016 du 28 juin 2016

IT: GE_GERICHTE ATA/543/2016 del 28 giugno 2016

Regeste

Résumé: Contexte de la formation d'agent de détention, d'une durée de trois ans. L'autorité défenderesse considère que le contrat de stage de la demanderesse, de durée déterminée, est arrivé à terme le 30 septembre 2015. La demanderesse soutient avoir été engagée comme employée agente de détention en période probatoire depuis le 6 décembre 2014, date de sa prestation de serment. Action de la demanderesse tendant à la constatation de l'existence d'un contrat de durée indéterminée à compter du 6 décembre 2014 et à la condamnation de l'autorité défenderesse à lui verser les salaires à compter du mois d'octobre 2015.

Recevabilité de l'action laissée ouverte. La prestation de serment ne vaut pas engagement en qualité d'employé en période probatoire. L'évaluation de la situation médicale ne peut avoir pour conséquence, sans autres formalités, la nomination comme fonctionnaire de la prison pour deux ans à titre d'épreuve. La demanderesse n'a jamais été engagée comme agente de détention. Action rejetée en tant qu'elle est recevable.

Erwägungen

E. 1

L'autorité défenderesse conteste la recevabilité de l'action de la demanderesse.

a. La chambre administrative est l'autorité supérieure ordinaire de recours en matière administrative (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05, correspondant à l'art. 56A al. 1 de l'ancienne loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 - aLOJ, en vigueur jusqu'au 31 décembre 2010). Le recours à la chambre administrative est ouvert contre les décisions des autorités et juridictions administratives au sens des art. 4, 4A, 5, 6 al. 1 let. a et e et 57 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10). Sont réservées les exceptions prévues par la loi (art. 132 al. 2 LOJ, correspondant à l'art. 56A al. 2 aLOJ).

b. La chambre administrative connaît en instance cantonale unique des actions fondées sur le droit public qui ne peuvent pas faire l'objet d'une décision au sens de l'art. 132 al. 2 LOJ et qui découlent d'un contrat de droit public. Les dispositions de la LPA en matière de recours s'appliquent par analogie à ces actions (art. 132 al. 3 LOJ, correspondant à l'art. 56G aLOJ).

c. Avant le 1er janvier 2009, la chambre administrative n'était compétente pour connaître des recours contre les décisions concernant le statut et les rapports de service des fonctionnaires et autres membres du personnel de l'État que dans la mesure où une disposition légale, réglementaire ou statutaire le prévoyait (art. 56B al. 4 aLOJ). Quant à l'art. 56G aLOJ qui réglementait l'ancienne action pécuniaire largement utilisée pour régler le contentieux financier de la fonction publique, sa teneur a été modifiée. Tout d'abord intitulé « action contractuelle » depuis l'entrée en vigueur le 1er janvier 2009 de la

modification législative du 18 septembre 2008, et réservé aux prétentions fondées sur le droit public qui ne pouvaient pas faire l'objet d'une décision et qui découlaient d'un contrat de droit public, il est devenu depuis le 1er janvier 2011 l'art. 132 al. 3 LOJ.

- 11/19 - A/3834/2015

Le but du législateur était de simplifier le contentieux administratif de la fonction publique. Désormais, la voie du recours à la chambre administrative est ouverte en cas de litige entre un agent public et une collectivité publique portant sur des prétentions pécuniaires, dans tous les cas où la détermination relative à celles-ci peut sans difficulté faire l'objet d'une décision ordinaire (MGC 2007- 2008/VIII A 6501 p. 6549). La conséquence de cette modification est importante. Le fonctionnaire ne peut plus intenter une action pécuniaire pour des prétentions fondées sur les rapports de service. Il doit formuler ses prétentions auprès de l'autorité qui, selon lui, viole ses droits (art. 4A LPA). L'autorité ouvre alors une procédure qui est régie par la LPA. Après avoir instruit la cause, l'autorité concernée prend une décision sujette à recours. La juridiction administrative n'intervient plus que sur recours contre cette décision. De son côté, l'action contractuelle de l'art. 132 al. 3 LOJ n'est plus une voie de droit ouverte pour ce type de contentieux, étant désormais réservée à celui des contrats de droit public (ATA/1301/2015 du 8 décembre 2015 consid. 2b ; ATA/361/2013 du 11 juin 2013 consid. 2b et les références citées).

d. Pour que l'action soit recevable, il faut ainsi que les conclusions prises par le demandeur ne puissent faire l'objet d'une décision (ATA/119/2013 du 26 février 2013 consid. 2).

E. 2

a. Selon l'art. 4 al. 1 LPA, sont considérées comme des décisions les mesures individuelles et concrètes prises par l'autorité dans les cas d'espèce fondées sur le droit public fédéral, cantonal ou communal et ayant pour objet de créer, de modifier ou d'annuler des droits et des obligations (let. a), de constater l'existence, l'inexistence ou l'étendue de droits, d'obligations ou de faits (let. b), de rejeter ou de déclarer irrecevables des demandes tendant à créer, modifier, annuler ou constater des droits ou des obligations (let. c).

b. Pour qu'un acte administratif puisse être qualifié de décision, il doit revêtir un caractère obligatoire pour les administrés en créant ou constatant un rapport juridique concret de manière contraignante. Ce n'est pas la forme de l'acte qui est déterminante, mais son contenu et ses effets (ATA/509/2016 du 14 juin 2016 consid. 4c ; ATA/15/2016 du 12 janvier 2016 consid. 2a).

c. Les décisions doivent être désignées comme telles, motivées et signées, et indiquer les voies et délais de recours (art. 46 al. 1 LPA). Une notification irrégulière ne peut entraîner aucun préjudice pour les parties (art. 47 LPA).

E. 3

a. L'autorité compétente peut, d'office ou sur demande, constater par une décision l'existence, l'inexistence ou l'étendue de droits ou d'obligations fondés sur le droit public (art. 49 al. 1 LPA). Ladite autorité ne donne suite à une demande en constatation que si le requérant rend vraisemblable qu'il dispose d'un intérêt juridique personnel et concret qui soit digne de protection (art. 49 al. 2 LPA).

- 12/19 - A/3834/2015

b. Ces principes prévalent également sur le plan fédéral, comme cela ressort des art. 5 al. 1 let. b et 25 de la loi fédérale sur la procédure administrative du 20 décembre 1968 (PA - RS 172.021). Ainsi que le précise la jurisprudence fédérale, transposable en l'espèce en droit administratif genevois, une autorité ne peut rendre une décision en constatation que si la constatation immédiate de l'existence ou de l'inexistence d'un rapport de droit est commandée par un intérêt digne de protection, à savoir un intérêt actuel de droit ou de fait auquel ne s'opposent pas de notables intérêts publics ou privés, à la condition que cet intérêt digne de protection ne puisse pas être préservé par une décision formatrice, c'est-à-dire constitutive de droits ou d'obligations (ATF 129 V 289 consid. 2.1 p. 290 ; 126 II 300 consid. 2c p. 303 s. ; 121 V 311 consid. 4a p. 317 s. ; ATA/892/2015 du 1er septembre 2015 consid. 5b).

c. En outre, il n'y a, en règle générale, pas d'intérêt digne de protection à obtenir (ou à rendre) une décision en constatation lorsque le prononcé d'une décision formatrice demeure possible en temps utile ; en ce sens, le droit d'obtenir une décision en constatation est subsidiaire, tout comme celui de l'autorité de prononcer d'office une telle décision (ATF 129 V 289 consid. 2.1 p. 290 ; 125 V 21 consid. 1b p. 24 ; ATAF 2010/12 consid. 2.3 ; arrêt du Tribunal administratif fédéral A-3549/2011 du 12 janvier 2012 consid. 1.3.1 et les références citées ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2011, p. 283).

E. 4

En l'espèce, la demanderesse conclut, par voie d'action, à la constatation de l'existence d'un contrat de travail de durée indéterminée à compter du 6 décembre 2014 et à la condamnation de l'autorité défenderesse à lui verser les salaires à compter du mois d'octobre 2015.

Toutefois, si l'on ne peut suivre sans hésitation la position de l'autorité défenderesse et affirmer que les courriers des 16 juin et 16 septembre 2015 constituent effectivement des décisions et que l'acte devrait en réalité être qualifié de recours – tardif – il n'est non plus pas évident que les conclusions de la demanderesse ne puissent pas faire l'objet d'une décision de l'autorité défenderesse et donc que la voie de l'action devant la chambre administrative soit ouverte.

En tout état de cause, la question de la recevabilité de l'action de la demanderesse peut rester ouverte, vu ce qui suit.

E. 5

La demanderesse affirme qu'elle devrait être considérée comme une employée en période probatoire, de sorte qu'en l'absence de résiliation, les rapports de service n'auraient pas pris fin à la fin du mois d'octobre 2015 et qu'elle devrait depuis lors continuer à percevoir son salaire.

- 13/19 - A/3834/2015

a. 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) s'applique aux fonctionnaires de la prison, sous réserve des dispositions particulières de la loi sur l'organisation et le personnel de la prison du 21 juin 1984 (LOPP - F 1 50 ; art. 1 al. 1 let. c LPAC).

b. Est un stagiaire le membre du personnel engagé en cette qualité pour, notamment, acquérir ou compléter une formation professionnelle (art. 9 al. 2 LPAC). La durée du stage est de six mois à deux ans au maximum (art. 75 al. 1 du règlement d'application de la LPAC du 24 février 1999 - RPAC - B 5 05.01). Elle est fixée au début du stage par l'office du personnel qui, dans des cas spéciaux, peut la prolonger ou l'abrèger sur préavis du directeur de stage (art. 75 al. 2 RPAC). Les rapports de service prennent fin à l'échéance du contrat conclu pour une durée déterminée (art. 24 al. 1 LPAC). En principe, le stagiaire doit tout son temps à l'État (art. 75 al. 3 RPAC). L'engagement fait l'objet d'une lettre de l'office du personnel qui mentionne notamment le genre de formation à acquérir (let. a), la durée du stage (let. b), la désignation du directeur de stage (let. c), le cas échéant, le montant de l'indemnité (let. d), la durée des vacances (let. e) et les délais de congé (let. f ; art. 76 RPAC). Le genre de formation et le programme du stage sont déterminés par l'office du personnel, d'entente avec le directeur du stage (art. 77 al. 1 RPAC). Dans la mesure du possible, le stage est organisé de façon à permettre au stagiaire de se présenter aux examens de fin d'apprentissage prévus par la loi fédérale sur la formation professionnelle du 13 décembre 2002 (LFPr - RS 412.10 ; art. 77 al. 2 RPAC). À l'exception des cas où la formation à acquérir est très spécialisée, le stage s'effectue successivement dans plusieurs services de l'administration (art. 77 al. 2 RPAC). L'office du personnel surveille l'accomplissement du stage et désigne pour chaque stagiaire un directeur de stage. (art. 78 al. 1 RPAC). Le stagiaire et le directeur de stage font régulièrement rapport à l'office du personnel ; ce dernier en donne connaissance aux intéressés (art. 78 al. 2 RPAC). Le directeur de stage est responsable de la formation du stagiaire (art. 79 al. 1 RPAC). Il entretient avec les chefs de service où s'effectue le stage les relations nécessaires. Ces derniers sont tenus de lui faire part de façon détaillée de leurs appréciations relatives au stagiaire (art. 79 al. 2 RPAC).

c. Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire, en règle générale de deux ans (art. 6 al. 1 LPAC ; art. 45 al. 1 let. a et 47 al. 1 RPAC). L'engagement fait l'objet d'une lettre qui mentionne notamment la fonction occupée par l'employé (let. a), le taux d'activité (let. b), l'indication du traitement et, éventuellement, des indemnités spéciales qui sont attribuées (let. c), la durée des vacances (let. d) et les délais de congé (let. e ; art. 56 RPAC). Tout employé est soumis à une période d'essai de trois mois (art. 57 RPAC).

- 14/19 - A/3834/2015

d. 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 comportement du titulaire. Si la période probatoire a été prolongée, les prestations de l'intéressé font également l'objet d'une analyse avant le terme de la prolongation (art. 5 al. 1 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 17 octobre 1979 - RTrait - B 5 15.01). 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 (art. 5 al. 2 RTrait).

E. 6

a. Les conditions auxquelles les candidats gardiens et surveillantes de prison doivent satisfaire sont fixées par le DSE (art. 6 al. 1 LOPP). Des écoles de formation sont organisées pour les candidats gardiens et surveillants de prison. À ses débuts, le candidat prend l'engagement écrit de servir à la prison durant trois ans au moins dès sa nomination. S'il démissionne ou si, par sa faute, les rapports de service prennent fin d'une autre manière avant l'expiration de ce délai, il est tenu de rembourser, sauf circonstances particulières, une partie des frais que sa formation a occasionnés à l'État, proportionnée à la durée du temps de service (art. 6 al. 2 LOPP). Après avoir subi un examen médical satisfaisant, les fonctionnaires de la prison sont nommés pour deux ans à titre d'épreuve. Cette période peut être prolongée d'une année au plus (art. 6 al. 3 LOPP). Lorsque la période d'épreuve est terminée et si l'intéressé est confirmé dans ses fonctions, sa nomination est faite pour une durée indéterminée (art. 6 al. 5 LOPP). Le Conseil d'État est l'autorité de nomination (art. 6 al. 6 LOPP). Le Conseil d'État peut déléguer au chef du DSE la compétence de procéder d'entente avec l'office du personnel de l'État à la nomination des fonctionnaires de la prison et de fixer leur rétribution en application des art. 21 et 22 LOPP (art. 6 al. 7 LOPP). Les fonctionnaires de la prison prêtent serment par-devant le chef du DSE, conformément à l'art. 4 al. 3 de la loi sur la prestation des serments du 24 septembre 1965 (LSer - A 2 15 ; art. 7 LOPP)

b. Dès son engagement, le fonctionnaire de la prison est astreint à suivre l'école de formation, les cours et les stages déterminés par la direction (art. 10 du règlement sur l'organisation et le personnel de la prison du 30 septembre 1985 - ROPP - F 1 50.01). À la fin de l'école de formation, le fonctionnaire de la prison prête serment, si son comportement et son travail donnent satisfaction (art. 11 ROPP).

- 15/19 - A/3834/2015

c. Doivent être assermentés les fonctionnaires et employés de l'État et des communes appelés à dresser procès-verbal de faits susceptibles d'entraîner des sanctions (let. a), appelés à effectuer des enquêtes, des saisies ou des actes analogues (let. b) et dont le serment est prévu par d'autres dispositions que celles de la LSer (let c ; art. 3 LSer).

E. 7

a. La formation professionnelle supérieure vise à transmettre et à faire acquérir, au niveau tertiaire, les qualifications indispensables à l'exercice d'une activité professionnelle complexe ou impliquant des responsabilités élevées (art. 26 al. 1 LFPr). Elle présuppose l'acquisition d'un certificat fédéral de capacité, d'une formation scolaire générale supérieure ou d'une qualification équivalente (art. 26 al. 2 LFPr). Les organisations du monde du travail compétentes définissent les conditions d'admission, le niveau exigé, les procédures de qualification, les certificats délivrés et les titres décernés. Elles tiennent compte des filières de formation qui font suite aux examens. Leurs prescriptions sont soumises à l'approbation du secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (art. 28 al. 2 LFPr).

b. Selon le règlement de l'école et des examens du CSFPP du 24 avril 2003 (ci-après : le règlement), pour participer aux cours, il faut, en principe, être engagé dans un établissement ou une institution suisse chargé de l'exécution des sanctions pénales (let. a), être inscrit par ou avec l'accord de son employeur (let. b), avoir une bonne formation générale et être titulaire d'un certificat fédéral de capacité ou d'un titre jugé équivalent (let. c) ainsi que

s'engager à atteindre les objectifs fixés par la formation (let. d ; art. 3 al. 1).

c. À l'issue de son intégration et pour commencer la formation théorique au CSFPP, le candidat doit remplir les conditions d'admission, ainsi que présenter une attestation de stage certifiant qu'il dispose d'une expérience pratique d'au moins six mois dans une institution reconnue par les organes du CSFPP (let. a) et avoir acquis les connaissances requises par le plan d'études sous forme de stage pratique et de formation théorique interne à son établissement ou à son canton (let. b ; art. 15 al. 1 du règlement). Durant la première phase du cours de base, un enseignement théorique est dispensé sur une durée de neuf semaines. À la fin de cette période, les branches enseignées font l'objet d'un examen intermédiaire (art. 15 al. 2 du règlement). Durant la seconde phase du cours de base, un enseignement théorique est dispensé sur une durée de six semaines. À la fin de cette période, les branches enseignées font l'objet d'un examen final, comprenant l'élaboration d'un mémoire de brevet (art. 15 al. 3 du règlement).

d. L'attestation de stage porte sur l'évaluation de l'activité pratique du candidat. Elle est délivrée par sa direction, une première fois avant le cours de base, la seconde fois avant le terme de celui-ci, sur le formulaire établi à cette fin par les commissions d'experts (art. 17 al. 1 du règlement). L'évaluation doit être motivée (art. 17 al. 2 du règlement)
L'appréciation générale indique si le candidat

- 16/19 - A/3834/2015 a atteint ou non les objectifs fixés pour son activité pratique (art. 17 al. 3 du règlement).

E. 8

En l'espèce, selon sa lettre d'engagement du 23 septembre 2015, la demanderesse a été engagée par le DSE en qualité de stagiaire à compter du 30 septembre 2013 pour une durée maximale de deux ans, en conformité avec l'art. 75 al. 1 RPAC, expressément mentionné dans la correspondance. Il en découle qu'en l'absence de résiliation des rapports de stage et d'engagement en qualité d'employée, ce contrat devait arriver à terme le 29 septembre 2015.

Ni la demanderesse, ni l'autorité défenderesse ne soutiennent qu'une résiliation des rapports de stage serait intervenue. Il convient dès lors d'examiner si, en septembre 2015, la demanderesse avait toujours le statut de stagiaire ou si elle avait acquis celui d'employée en période probatoire, comme elle l'affirme.

Le dossier ne comporte aucune lettre d'engagement de la demanderesse en qualité d'employée et cette dernière n'allègue pas qu'une telle lettre lui aurait été adressée.

Elle soutient toutefois que par l'attestation du 14 août 2014, signée par le directeur de I_____, la prestation de serment survenue le 5 décembre 2014, l'examen par le médecin-conseil du SPE le 10 décembre 2014 et l'EEDP tenue le 19 décembre 2014, l'autorité défenderesse aurait confirmé l'engager en qualité d'employée à compter du 6 décembre 2014.

Cependant, comme l'a indiqué l'autorité défenderesse, le fait de prêter serment n'implique pas nécessairement un statut d'employée. En effet, si la LOPP ne traite que de l'obligation de prêter serment imposée aux fonctionnaires de la prison, sans aborder la question de l'assermentation des stagiaires, ces derniers apprennent le métier d'agent de détention, de sorte qu'ils effectuent les mêmes tâches et qu'il n'apparaît a priori pas exclu d'appliquer par analogie l'art. 7 LOPP avant la fin de l'école de formation, malgré l'art. 11 ROPP. Cette

question peut néanmoins demeurer indécise, étant donné que l'assermentation d'un stagiaire découle en tout état de cause de l'art. 3 let. a LSer, celui-ci ayant l'obligation de rapporter à leur hiérarchie les manquements de détenus susceptibles d'entraîner une sanction (art. 20 ROPP). Il ne peut dès lors être retenu que la prestation de serment du 5 décembre 2014 implique le passage à un statut d'employée de la demanderesse. Il ressort d'ailleurs du dossier qu'elle n'est pas la seule stagiaire à avoir prêté serment à cette date, puisqu'un total de vingt et un stagiaires ont été assermentés lors de cette cérémonie. À cet égard, il convient de constater que, dans certains domaines, l'assermentation des stagiaires est expressément prévue par la loi. Ainsi, l'avocat stagiaire prête serment devant le Conseil d'État avant de commencer son stage (art. 26 al 2 de la loi sur la profession d'avocat du 26 avril 2002 - LPAv - E 6 10). Il n'en demeure pas moins qu'il n'a que le statut de stagiaire et non d'employé en période probatoire. Au demeurant, l'on ne voit pas

- 17/19 - A/3834/2015 comment l'assermentation, institution aux buts très spécifiques qui n'a d'autres conséquences qu'un rappel des obligations, pourrait pallier l'absence d'engagement formel, tel que prévu par la loi.

De surcroît, par courrier du 11 mars 2015, postérieur à la prestation de serment, le directeur de I_____ a clairement précisé à l'intéressée qu'elle n'avait pas le statut d'employée, ce que celle-ci n'a pas contesté jusqu'à ce qu'on lui confirme, six mois plus tard, que son contrat de stage prendrait fin à son échéance.

Par ailleurs, si une évaluation de la situation médicale constitue un prérequis à la nomination comme fonctionnaire de la prison pour deux ans à titre d'épreuve, toute évaluation médicale ne s'inscrit pas nécessairement dans ce processus et le fait de procéder à une telle évaluation ne peut avoir pour conséquence, sans autres formalités, l'engagement en tant qu'employé agent de détention. Au demeurant, dans le cas d'espèce, il ressort du courrier du Dr F_____ du 19 décembre 2014 que l'examen médical du 10 décembre 2014 avait pour objet d'examiner les capacités de la demanderesse d'exercer comme agente de détention dans le contexte particulier de ses absences en 2014.

En outre, contrairement à ce qu'affirme la demanderesse, l'attestation de stage du 14 août 2014 ne peut en aucun cas confirmer l'accomplissement avec succès de la première partie de sa formation, soit la formation cantonale, puisque cette première partie dure une année et que ladite attestation date de mi-août 2014, soit un mois et demi avant l'écoulement d'une année complète depuis son engagement en qualité de stagiaire à compter du 30 septembre 2013. Sa formule atteste d'ailleurs seulement de l'accomplissement de six mois de stage. Ainsi que la demanderesse ne peut l'ignorer, il s'agit en réalité uniquement d'un formulaire destiné à lui permettre de s'inscrire au cours de base dispensé par le CSFPP, conformément à l'art. 17 al. 1 du règlement, lequel ne peut avoir aucune incidence quant à son statut de service vis-à-vis de l'autorité défenderesse. Cette attestation, soit un formulaire rempli par le directeur de I_____, ne correspond ainsi aucunement au certificat délivré par l'OCD et sanctionnant la fin de la première année de formation, certificat que l'intéressée n'allègue pas lui avoir été décerné.

Finalement, l'argumentation de la demanderesse quant à la tenue d'un EEDP doit être écartée. On ne voit en effet pas en quoi la tenue d'un entretien d'évaluation formalisé dans le formulaire officiel d'EEDP pourrait à lui seul consacrer un changement de statut, d'autant plus qu'il apparaît être dans l'ordre des choses de procéder au besoin à une évaluation formelle d'un stagiaire en présence de son maître de stage. Au surplus,

contrairement à ce que soutient la demanderesse, l'EEDP tend plutôt à confirmer son statut de stagiaire, même si ce statut ne figure pas expressément sur la page de garde du formulaire. En effet, si le stagiaire agent de détention accomplit avec succès la première année de formation – correspondant au stage au sein d'un établissement de détention genevois –, il est alors formellement engagé en qualité d'employé et se trouve en période probatoire

- 18/19 - A/3834/2015 durant les deux années suivantes, soit durant l'accomplissement des deux années de formation au CSFPP, sa nomination coïncidant alors avec l'obtention du brevet fédéral d'agent de détention. Ainsi, l'EEDP de la demanderesse consacre non pas, comme elle le retient, la prolongation de son contrat de stage, qui ne nécessitait aucune prolongation vu son échéance une année plus tard, mais la prolongation de la première année de sa formation d'agente de détention, ce qui confirme l'absence de changement de statut de la demanderesse.

Au surplus, l'argumentation de la demanderesse quant au caractère sanctionnateur de la prolongation de sa première année de formation, à supposer qu'elle soit pertinente, n'est nullement établie.

Au vu de ce qui précède, si les textes légaux quant au statut de l'agent de détention durant ses trois années de formation manquent de clarté et appellent à être éclaircis, il est toutefois incontestable que la demanderesse n'a jamais été engagée comme employée agente de détention par le DSE. Stagiaire pour une durée maximale de deux ans dès le 30 septembre 2013, son contrat est arrivé à échéance le 29 septembre 2015. Il ne peut dès lors être reproché à l'autorité défenderesse d'avoir considéré que les rapports de stage prenaient fin le 30 septembre 2015.

E. 9

À juste titre, la demanderesse n'allègue pas bénéficier d'une prolongation de son contrat au motif de sa grossesse, s'agissant d'un engagement à durée déterminée, les rapports de service prenant fin à l'échéance du contrat (art. 24 al. 1 LPAC).

E. 10

Dans ces circonstances, l'action de Mme A_____ sera rejetée en tant qu'elle est recevable.

E. 11

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la demanderesse (art. 87 al. 1 LPA). Il ne sera pas alloué d'indemnité de procédure (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *