

GE_GERICHTE ATA/877/2025 vom 19. August 2025

GE Cour de justice, 2025-08-19, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_877_2025

FR: GE_GERICHTE ATA/877/2025 du 19 août 2025

IT: GE_GERICHTE ATA/877/2025 del 19 agosto 2025

Regeste

Résumé: Recours d'une employée contre la résiliation de son contrat de travail avant la fin de la période probatoire. La décision était valable à la forme, ayant été signée par les personnes compétentes selon la délégation décidée par le conseil d'administration. Elle était fondée sur les difficultés de l'employée à assimiler des processus de base de son travail, à user d'un ton adéquat avec les bénéficiaires et à gérer son stress dans ses rapports avec ses collègues. Aucune amélioration n'avait été constatée. Ces reproches lui avaient été communiqués de manière continue. Ils n'étaient pas fondés uniquement sur les observations d'une collègue formatrice, prétendument malintentionnée à son égard, mais également sur les constats de sa supérieure hiérarchique et de la responsable des ressources humaines. La décision querellée n'était donc pas arbitraire ni ne violait un autre principe constitutionnel, de sorte que l'employeur n'avait pas abusé de son large pouvoir d'appréciation. Recours rejeté.

Erwägungen

E. 1

Interjetés en temps utile devant la juridiction compétente, les recours sont recevables (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10 ; art. 31 al. 1 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).

E. 2

La recourante considère que les décisions querellées sont nulles au motif qu'elles n'ont pas été signées par les personnes compétentes.

E. 2.1

L'art. 8 de la loi sur l'hospice du 17 mars 2006 (LHG - J 4 07) prévoit que ses organes sont définis par la loi sur l'organisation des institutions de droit public (LDOIP - A 2 24), aux termes de laquelle, comme toute institution, il dispose d'un conseil d'administration, d'un conseil de fondation ou d'une commission administrative (art. 13 LDOIP). Selon l'art. 23 LHG, les relations entre l'hospice et son personnel sont régies par la législation cantonale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux. Selon l'art. 17 al. 1 LPAC, le Conseil d'État, la commission de gestion du Pouvoir judiciaire ou le conseil d'administration est l'autorité compétente pour prononcer la fin des rapports de service. L'art. 17 al. 6 LPAC autorise toutefois le conseil d'administration à sous-déléguer la compétence de prononcer la fin des rapports de service aux services de l'établissement pour les membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire.

E. 2.2

En l'espèce, selon la page 17 du document signatures adopté par le conseil d'administration de l'hospice le 11 décembre 2023 et produit par l'intimé, les décisions de fin de rapport de service d'un employé en période probatoire doivent être signées par le supérieur du responsable hiérarchique direct de l'intéressé (N+2) et par un représentant des RH (RRH/DRH/FRDH). Il est établi sur la base de ce document que le conseil d'administration a sous-délégué la compétence de résilier de tels rapports de service au membre de la hiérarchie susmentionné et aux RH, comme l'y autorise l'art. 17 al. 6 LPAC. La recourante n'invoque aucune raison rendant vraisemblable l'invalidité du document signatures. Elle met indubitablement en doute qu'il a bien été adopté par le conseil d'administration, comme cela y est pourtant indiqué, au motif qu'il n'a pas été produit dans son intégralité, qu'il n'est pas signé ou que la décision du conseil d'administration l'adoptant n'a pas été produite. La recourante objecte aussi vainement l'absence de preuve que la cheffe de service ayant signé les décisions querellées se trouve hiérarchiquement au-dessus de sa responsable directe (N+2). L'identité de celle-ci, laquelle est la responsable d'unité et a conduit l'entretien du 25 janvier 2024 et les EAFO des 7 août 2023 et 13 mai

- 9/15 - A/3570/2024 2024, résulte en effet du dossier. Cela ne laisse aucune place au doute quant au fait que la cheffe de service se situe à un rang hiérarchique supérieur au sien. Les décisions querellées ont ainsi été valablement prises par l'intimé.

E. 3

La recourante sollicite une tentative de conciliation, son audition, celle de témoins et la production de l'intégralité de son dossier personnel.

E. 3.1

Aux termes de l'art. 65A LPA, les juridictions administratives peuvent en tout temps procéder à une tentative de conciliation (al. 1). Elles peuvent déléguer un de leurs magistrats à cet effet (al. 2).

E. 3.2

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 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, 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 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ; 142 III 48 consid. 4.1.1). 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 145 I 167 consid. 4.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1). Le droit d'être entendu comprend aussi le droit pour la personne concernée de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment et celui d'avoir accès au dossier. En tant que droit de participation, le droit d'être entendu englobe donc tous les droits qui doivent être attribués à une partie pour qu'elle puisse faire valoir efficacement son point de vue dans une procédure (ATF 148 II 73 consid. 7.3.1 ; 132 II 485 consid. 3.2). Il n'implique toutefois pas le droit d'être entendu oralement (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; 130 II 425 consid. 2.1).

E. 3.3

En l'espèce, l'intimé a pris la décision de résilier les rapports de service de la recourante sur la base de plusieurs constats d'insatisfaction de ses supérieurs, qui ont été posés de manière continue et progressive dès le mois d'octobre 2023. L'intimé a confirmé cette décision dans sa réponse et n'est pas entré en matière sur une quelconque velléité de transiger. Toute tentative de conciliation apparaît dès lors vaine à ce stade et il ne sera pas donné suite à la requête dans ce sens de la recourante. Ses réquisitions de preuve doivent également être écartées. Les pièces produites comportent, si ce n'est l'intégralité du dossier de la recourante, pour le moins tous les éléments concernant les reproches qui lui ont été adressés quant à ses compétences et son attitude professionnelles. Comme développé ci-après, ils suffisent à l'examen des questions pertinentes pour la solution du litige. Il n'est donc pas nécessaire d'ordonner la production de pièces complémentaires ni

- 10/15 - A/3570/2024 d'entendre les collègues de la recourante et les autres témoins dont elle requiert l'audition. Il n'est pas non plus nécessaire de procéder à l'audition des parties, celles-ci ayant pu exprimer leur position de manière exhaustive dans le cadre de la présente procédure et ne pouvant prétendre à être entendues oralement.

E. 4

La recourante considère que les motifs de la résiliation de ses rapports de service non sont pas étayés par les pièces du dossier et que les décisions querellées violent le principe de la proportionnalité.

E. 4.1

Aux termes de l'art. 6 al. 1 LPAC, est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire. Celle-ci dure en principe deux ans et précède la nomination au titre de fonctionnaire (art. 47 al. 1 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]). L'art. 21 al. 1 LPAC prévoit que pendant le temps d'essai et la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service ; le membre du personnel n'ayant pas qualité de fonctionnaire est entendu par l'autorité compétente ; il peut demander que le motif de résiliation lui soit communiqué. Selon l'art. 31 LPAC, si la chambre administrative de la Cour de justice retient que la résiliation des rapports de service ne repose pas sur un motif fondé ou est contraire au droit, elle peut proposer à l'autorité compétente la réintégration (al. 3). En cas de décision négative de l'autorité compétente ou en cas de refus du recourant, la chambre administrative de la Cour de justice fixe une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à un mois et supérieur à 24 mois du dernier traitement brut à l'exclusion de tout autre élément de rémunération ; concernant un employé, l'indemnité ne peut être supérieure à six mois (al. 4).

E. 4.2

Lorsque le droit applicable ne fait pas dépendre le licenciement de conditions matérielles, l'autorité dispose d'un très large pouvoir d'appréciation. Dans un tel cas, la cour cantonale n'est 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_40/2022 du 15 juillet 2022 consid. 4.4 ; 8C_146/2018 du 7 décembre 2018 consid. 4.2 ; 8C_577/2014 du 8 octobre 2015 consid. 2.3). Le but de la période probatoire est de permettre à l'employeur de jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté pendant celle-ci, les

- 11/15 - A/3570/2024 chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination, s'il apparaît que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service (ATA/472/2024 du 16 avril 2024 consid. 5.3). Durant la période probatoire, même s'il doit exister un motif justifiant de mettre fin aux rapports de service pour ne pas tomber dans l'arbitraire, l'administration dispose d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Ce large pouvoir d'appréciation permet le recrutement d'agents répondant véritablement aux besoins du service. L'administration reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment le droit d'être entendu, l'interdiction de l'arbitraire, le respect de l'égalité de traitement et des principes de la proportionnalité et de la bonne foi (ATA/536/2024 du 30 avril 2024 consid. 6.6 ; ATA/1145/2023 du 17 octobre 2023 consid. 7.2). Le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.) exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude) et que ceux-ci ne puissent pas être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité) ; en outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et il exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; ATF 143 I 403 consid. 5.6.3 ; 142 I 76 consid. 3.5.1).

E. 4.3

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). Les articles 336c et 336d loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220) sont applicables par analogie. L'art. 336c CO prévoit qu'après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat 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 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service (al. 1 let. b). Le congé donné pendant cette période est nul ; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période (al. 2). Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme (al. 3).

E. 4.4

En l'espèce, il est constant que la recourante était en période probatoire au moment de la résiliation des rapports de service. La décision de l'intimé est fondée sur les difficultés de cette dernière à assimiler des processus de base de son travail de chargée d'accueil, à user d'un ton adéquat avec les bénéficiaires et à gérer son stress dans ses rapports avec ses

collègues,

- 12/15 - A/3570/2024 qu'elle sollicitait de manière excessive et dont elle ne tenait pas compte des consignes. Elle n'avait pas amélioré ses aptitudes sur ces trois points, ce qui affectait la qualité du service rendu et la cohésion ainsi que l'efficacité de l'équipe. Ces reproches lui ont été communiqués de manière continue à partir du mois d'octobre 2023. La responsable d'unité a attiré son attention le 16 du mois précité sur la nécessité de prendre des notes durant sa formation, d'acquiescer une plus grande autonomie, d'être plus ouverte aux remarques reçues ainsi que d'améliorer sa communication avec ses collègues. Lors de l'entretien du 25 janvier 2024, la situation s'était dégradée sur ces deux plans. Elle avait commis des erreurs professionnelles, en particulier dans l'envoi de messages, et rompu le contact avec plusieurs collègues. Il lui a en outre été reproché d'user d'un ton inadapté avec les bénéficiaires. L'EAFO du 13 mai 2024 puis l'entretien de service du 30 juillet 2024 ont mis en exergue une absence d'amélioration, voire une régression sur ces trois points. Il a été souligné que la recourante n'était pas disposée à accepter les observations ou réponses aux questions de ses collègues, n'était pas consciente de ses lacunes et des progrès à réaliser, s'énervait lors de contacts avec les bénéficiaires et avait commis plusieurs erreurs importantes dans l'accueil de nouveaux bénéficiaires. Elle n'avait globalement pas atteint un niveau de compétence suffisant, alors qu'elle avait bénéficié de formations, de la supervision de l'unité ainsi que d'un coaching relatif à sa communication. Elle ne s'était pas non plus suffisamment bien intégrée à l'équipe. Contrairement à la position défendue par la recourante, les reproches ressortant des entretiens susmentionnés ne peuvent pas être tenus pour non étayés ou fondés sur les seules observations d'B _____. Ces reproches reposent en effet en premier lieu sur les constats de la responsable d'unité, soit la supérieure directe de la recourante, qui l'a en particulier vue perdre son sang-froid au téléphone. Les lacunes reprochées à l'employée se fondent également sur les constats de la responsable RH, qui a recueilli des plaintes de ses collègues concernant son comportement. Il n'est au surplus pas démontré qu'B _____ se serait montrée malveillante à son égard, en faisant des remarques injustifiées ou en la poussant à faire des erreurs. Elle n'a reproché à cette collègue un tel comportement que tardivement et, lors de l'entretien du 30 juillet 2024, elle n'a pas voulu la dénoncer nommément ni décrire précisément ce qu'elle lui reprochait. Selon les explications données par la responsable d'unité lors dudit entretien, non contestées par la recourante, B _____ n'était en outre pas la seule collaboratrice ayant participé à la formation de la recourante, chaque collaborateur étant amené à encadrer les nouveaux chargés d'accueil. La recourante a certes contesté une grande partie du compte rendu des entretiens avec sa hiérarchie. Elle a toutefois admis des difficultés à gérer son stress et à accepter les observations de ses collègues. Elle a aussi reconnu avoir parlé trop fort

- 13/15 - A/3570/2024 au téléphone, justifiant cela, de manière peu crédible, par un mauvais réglage de son casque et de la fatigue. Le fait que l'EAFO du 7 août 2023, mené deux mois après son entrée en fonction, ait été bon n'est pas déterminant. Les attentes de l'employeur quant au degré de compétence de l'employé à ce stade sont moins élevées qu'après une année et, surtout, les lacunes reprochées à la recourante ont été relevées de manière constante à partir du mois d'octobre 2023. Il ne pouvait pas être exigé de l'intimé, après avoir constaté l'absence de progrès, voire la régression de la recourante après une année d'emploi sur les trois points en cause, fondamentaux pour les tâches relevant de l'accueil, qu'il la maintienne à son poste, bien que la période probatoire ne soit pas arrivée à son terme. L'intérêt de l'autorité au bon fonctionnement du service, autant sous l'angle de la

délivrance de prestations de qualité que de la cohésion entre les collaborateurs, est en effet supérieur à celui de la recourante à conserver son emploi à tout le moins jusqu'à la fin de la période probatoire. L'intimé s'est ainsi fondé sur des motifs existants, dont résultent des difficultés objectives expliquant pourquoi il considère que la continuation des rapports de service n'est pas souhaitable. Sa décision n'est pas arbitraire ni ne viole un autre principe constitutionnel, comme celui de la proportionnalité comme examiné ci-dessus. L'intimé a en outre dûment entendu la recourante au sujet des motifs de sa décision dans le cadre d'un entretien de service préalable. L'autorité n'a donc pas abusé de son large pouvoir d'appréciation en décidant de résilier les rapports de service de la recourante en septembre 2024.

E. 4.5

Mal fondé, le recours contre la décision du 23 septembre 2024 sera rejeté, et il ne sera pas entré en matière sur les prétentions de la recourante visant sa réintégration ou le versement d'une indemnité. La notification étant survenue le 26 septembre 2024, soit avant que l'employée ne se trouve en incapacité de travailler le 30 septembre suivant, le délai de congé, de trois mois pour la fin du mois, a, en application de l'art. 336c al. 1 à 3 CO, été reporté de 90 jours, soit au 31 mars 2025, ce qui n'est pas litigieux. La décision de l'intimé du 17 janvier 2025, identique à la précédente et précisant ce report du terme du congé, bien que sans portée propre, est également conforme au droit, de sorte que le second recours sera également rejeté.

E. 5

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante pour tenir compte du rejet du premier recours (art. 87 al. 1 LPA). L'intimé n'a pas répondu à la recourante, avant la seconde procédure, à sa question du 6 février 2025 concernant la raison de sa décision 17 janvier 2025. Le second recours de cette dernière, bien qu'inutile en définitive, apparaît légitime dans la perspective de sauvegarder ses droits. Eu égard à ces circonstances, il ne sera exceptionnellement pas perçu d'émolument en relation avec le second recours.

- 14/15 - A/3570/2024 Aucune indemnité de procédure ne sera allouée à l'hospice, qui dispose de son propre service juridique, conformément à la jurisprudence de la chambre (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/1078/2024 du 10 septembre 2024 consid. 3). Compte tenu des conclusions des recours, la valeur litigieuse est supérieure à CHF 15'000.- (art. 112 al. 1 let. d de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 - LTF - RS 173.110).

* * * * *

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