

# **GE\_GERICHTE A/1853/2023 vom 6. Februar 2024**

GE Cour de justice, 2024-02-06, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_1853\\_2023](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_1853_2023)

FR: GE\_GERICHTE A/1853/2023 du 6 février 2024

IT: GE\_GERICHTE A/1853/2023 del 6 febbraio 2024

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 17 al. 1 et 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).!

### **E. 2**

La recourante conclut préalablement à une tentative de conciliation, à sa comparution personnelle et à l'audition de témoins.!

#### **E. 2.1**

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 142 III 48 consid. 4.1.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1). En outre, il n'implique pas le droit à l'audition orale ni à celle de témoins (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1). 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 145 I 167 consid. 4.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1).

#### **E. 2.2**

En l'espèce, la recourante a été entendue lors d'un entretien de service et a pu ensuite faire valoir ses arguments par écrit, alors qu'elle était en possession de toutes les pièces pertinentes de son dossier. Elle a pu également s'exprimer par écrit devant la chambre de céans et produire toutes pièces utiles et elle n'expose pas en quoi les enquêtes qu'elle sollicite seraient utiles à la solution du litige, ses contestations ayant déjà été recueillies par deux fois comme indiqué ci-dessus. Elle n'indique pas plus ce qu'elle pourrait ajouter oralement qui ne figurerait pas déjà dans ses diverses écritures. Les parties ont eu en outre l'occasion lors des échanges d'écritures de se déterminer de manière circonstanciée sur les prises de position de leur partie adverse. La chambre de céans considère ainsi être en possession d'un dossier complet, en état d'être jugé. Aussi, par appréciation anticipée des preuves, il ne sera pas donné une suite favorable aux demandes d'actes d'instruction formulées par la recourante. Vu la position adoptée par l'intimée, il n'y a pas lieu d'ordonner une tentative de conciliation, inutile.

### **E. 3**

Le litige porte sur le bien-fondé de la décision de résiliation des rapports de service de la recourante.

#### **E. 3.1**

La recourante étant, au moment des faits, employée, il convient d'examiner si son licenciement est conforme aux règles applicables à la résiliation des rapports de service avec ce statut.

#### **E. 3.2**

Le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation (art. 4 al. 1 LPAC). Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC). La période probatoire, au terme de laquelle la nomination en qualité de fonctionnaire intervient, est de deux ans, sous réserve de sa prolongation (art. 45 al. 1 let. a et 47 al. 1 RPAC - B 5 05.01)). L'art. 5A let. e du règlement d'application de la LTrait du 17 octobre 1979 (RTrait - B 5 15.01) précise que la période probatoire de deux ans peut être prolongée exceptionnellement d'un an au maximum en cas de prestations insuffisantes.

#### **E. 3.3**

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 chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination, s'il s'avère que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service ( ATA/1620/2017 du 19 décembre 2017 consid. 6c et les arrêts cités).

#### **E. 3.4**

De jurisprudence constante, l'employeur public dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Dans sa prise de décision, il reste néanmoins tenu 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/1008/2017 du 27 juin 2017 consid. 5c et les arrêts cités). Constitue un abus du pouvoir d'appréciation le cas où l'autorité reste dans le cadre fixé par la loi, mais se fonde toutefois sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire et de l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATF 137 V 71 ; ATA/1276/2018 du 27 novembre 2018 consid. 4d ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2 e éd., 2018, n. 515). L'autorité doit exercer son libre pouvoir d'appréciation conformément au droit, ce qui signifie qu'elle doit respecter le but dans lequel un tel pouvoir lui a été conféré, procéder à un examen complet de toutes les circonstances pertinentes, user de critères transparents et objectifs, ne pas commettre d'inégalité de traitement et appliquer le principe de la proportionnalité. Si elle ne respecte pas ces principes, elle abuse de son pouvoir ( ATA/827/2018 du 28 août 2018 consid. 2b ; ATA/845/2015 du 20 août 2015 consid. 2b ; Pierre MOOR/Alexandre FLÜCKIGER/Vincent MARTENET, Droit administratif, vol. I, 3 e éd., 2012, p. 743 ss et les références citées). La loi ne prévoit pas d'autres conditions pour le licenciement

d'employés. En particulier, contrairement aux fonctionnaires, elle ne requiert pas l'existence d'un motif fondé (art. 21 al. 1 LPAC ; art. 21 al. 3 et 22 a contrario LPAC), ni le respect du principe de reclassement (art. 21 al. 3 in fine LPAC et 46A 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] ; ATA/590/2016 du 12 juillet 2016 consid. 4b et les références citées). 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 ; ATA/259/2014 du 15 avril 2014 consid. 7c).

### **E. 3.5**

La mésentente entre collaborateurs ne peut pas être assimilée à un problème d'organisation du travail engageant la responsabilité de l'employeur.

### **E. 3.6**

En l'espèce, la recourante affirme que son licenciement serait arbitraire et violerait le principe de la proportionnalité. Il ressort toutefois du dossier que si sur le plan technique, la recourante donnait satisfaction, tel n'était pas le cas s'agissant de son comportement, de sa communication et de son attitude vis-à-vis de ses collègues, même d'autres services, et surtout des stagiaires. Certes, la première évaluation de la recourante, de trois mois, était positive, mais la seconde mentionnait déjà des carences de communication. Or, c'est après cette évaluation et la réception des commentaires de la recourante qu'il est apparu que son comportement posait problème. Comme il ressort du dossier, notamment du rapport de la cheffe du SEGED et de l'audition de huit collaborateurs de son service et du service annexe, l'attitude de la recourante se trouvait au centre de situations problématiques. Elle pouvait adopter des comportements méprisants, humiliants et agressifs, ce que les témoins ont rapporté de manière concordante. Elle avait dénigré des stagiaires et se comportait comme une cheffe qu'elle n'était pas. Contre cette convergence de dépositions, la recourante conteste tout comportement inadéquat et invoque l'inaction ou la passivité de ses supérieurs face à ses souffrances, ainsi que le commérage de son binôme, sans toutefois apporter quelque consistance à ses convictions et récriminations. Rien de tel ne ressortant de la procédure, il ne saurait en être tenu compte. Au vu de ce qui précède, l'autorité intimée a, au-delà de ses obligations de motivation du licenciement, formulé des reproches manifestement fondés qui, compte tenu de son large pouvoir d'appréciation, lui permettaient de retenir que le licenciement de son employée s'imposait pour les besoins du service et sa bonne marche, ce qui constituait le seul moyen adéquat, une réintégration, pour autant qu'elle soit possible, n'étant manifestement pas envisageable au regard des reproches mis en évidence. Par conséquent, le licenciement est justifié et prononcé sans arbitraire ni violation du principe de la proportionnalité. Entièrement mal fondé, le recours sera rejeté.

### **E. 4**

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2

LPA). Compte tenu des conclusions du 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.