

GE_GERICHTE A/2254/2024 vom 28. Januar 2025

GE Cour de justice, 2025-01-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_2254_2024

FR: GE_GERICHTE A/2254/2024 du 28 janvier 2025

IT: GE_GERICHTE A/2254/2024 del 28 gennaio 2025

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE;RAPPORTS DE SERVICE DE DROIT PUBLIC;PÉRIODE D'ESSAI;EMPLOYÉ PUBLIC;LICENCIEMENT ADMINISTRATIF;RÉSILIATION;CONSTATATION DES FAITS;MAXIME OFFICIELLE ET INQUISITOIRE;COMPORTEMENT;POUVOIR D'APPRÉCIATION;INTERDICTION DE L'ARBITRAIRE;PROPORTIONNALITÉ | Confirmation d'une résiliation des rapports de service d'une employée pendant sa période probatoire. Pas de violation de la maxime inquisitoire. La procédure ayant conduit à l'entretien de service a été respectée. Insuffisance de prestations dues notamment au fait que la recourante a pris ses distances avec sa formatrice. Son comportement n'est de plus pas exempt de reproches. Rupture du lien de confiance rendant impossible la poursuite des relations de services. Respect du principe de la proportionnalité. Recours rejeté. | Cst; LPA.18; LPA.61; RPAC.44; LPA.19; LPA.20; LPA.22; RPAC.44.al4; LPAC.6.al1; LPAC.45.al1.leta; RPAC.47.al1; LPAC.21; LPAC.22; RPAC.46A; RPAC.20; RPAC.21; RPAC.22.al1; LPAC.12.al1; RPAC.24.al1

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. 62 al. 1 let. a et 17 al. 3 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 ■ LPA ■ E 5 10).

E. 2

Le litige porte sur la conformité au droit de la résiliation des rapports de service de la recourante alors qu'elle se trouvait en période probatoire.

E. 3

La recourante sollicite l'audition des parties ainsi que celle de témoins, à savoir des collègues du secteur des mesures. L'intimé demande également, dans le corps de sa réponse, l'audition de témoins, notamment la hiérarchie.

E. 3.1

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale 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 et d'obtenir qu'il y soit donné suite (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 127 I 54 consid. 2b). Ce droit ne s'étend qu'aux éléments pertinents pour l'issue du litige et n'empêche pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, 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 138 III 374 consid. 4.3.2 ; 131 I 153 consid. 3). La procédure administrative est en principe écrite, toutefois si le règlement et la nature de l'affaire le requièrent, l'autorité peut procéder oralement (art. 18 LPA). Le droit d'être entendu n'implique pas le droit à l'audition orale ni à celle de témoins (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1).

E. 3.2

En l'espèce, la recourante s'est vu offrir l'occasion d'exposer son argumentation et de faire valoir toute pièce utile à plusieurs reprises devant l'autorité intimée puis la chambre de céans. Elle a ainsi exposé son point de vue et ses arguments accompagnés de pièces dans ses déterminations des 19 février, 4 avril et 23 mai 2024. Elle en a fait de même dans le cadre de son recours déposé par-devant la chambre de céans et dans sa réplique produisant de nouvelles pièces. Elle n'indique toutefois pas quels éléments supplémentaires utiles à la solution du litige, qu'elle n'aurait pu produire par écrit, son audition serait susceptible d'apporter. Les éléments sur lesquels elle souhaiterait être entendue, soit principalement la chronologie du dossier et les circonstances ayant conduit à la résiliation des rapports de service ressortent par ailleurs déjà des pièces produites. Cela vaut également pour les témoins que la recourante aurait voulu entendre. En effet, leur avis est connu puisque figurent au dossier deux lettres « À qui de droit » cosignées par des collègues détaillant leur collaboration avec la recourante. Celles-ci seront discutées dans la partie en droit. Enfin, l'audition d'autres témoins ou de la hiérarchie n'est pas nécessaire dans la mesure où l'intimé a également pu produire toute pièce utile et exposer son point de vue dans sa réponse. Compte tenu de ces éléments, la chambre de céans considère que le dossier est complet et est en état d'être jugé sans qu'il soit nécessaire de procéder aux actes d'instruction sollicités par les parties.

E. 4

La recourante soutient que l'autorité intimée aurait violé le principe de la maxime inquisitoire en n'ayant pas suffisamment établi les faits s'agissant de la qualité de son travail et de son comportement. Elle semble également remettre en cause la procédure ayant conduit à l'entretien de service laquelle n'aurait pas été respectée. Elle paraît aussi se plaindre que ses observations du 4 avril 2024 n'auraient pas été prises en considération.

E. 4.1

Selon l'art. 61 al. 1 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a), ou pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b). En revanche, les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (al. 2), non réalisée dans le cas d'espèce.

E. 4.2

Les rapports de travail entre l'OCPM et son personnel sont régis par la LPAC et son règlement d'application du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01).

E. 4.3

Selon l'art. 44 RPAC, un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique a pour objet les manquements aux devoirs du personnel (al. 1). La convocation doit parvenir au membre du personnel quatorze jours avant l'entretien. Ce délai peut être

réduit lorsque l'entretien a pour objet une infraction aux devoirs du personnel (al. 3). La convocation précise la nature, le motif de l'entretien et les personnes présentes pour l'employeur. Elle rappelle le droit de se faire accompagner (al. 4).

E. 4.4

Le Mémento des instructions de l'office du personnel de l'État de Genève (ci-après : MIOPE) réunit les directives précisant les pratiques communes dans l'application des lois et des règlements relatifs au personnel de l'État. Il constitue une ordonnance administrative. Les dispositions du MIOPE ne constituent pas des règles de droit et ne lient pas le juge ; toutefois, du moment qu'elles tendent à une application uniforme et égale du droit, les tribunaux ne s'en écartent que dans la mesure où elles ne restitueraient pas le sens exact de la loi (ATF 133 II 305 consid. 8.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_95/2011 du 11 octobre 2011 consid. 2.3 ; ATA/720/2023 du 4 juillet 2023 consid. 4.4.4 et les arrêts cités). La fiche 01.05.01 du MIOPE indique que l'entretien de service relève de la compétence du supérieur hiérarchique qui veillera à suivre des étapes préalables. Ainsi, il lui incombe notamment d'obtenir, si nécessaire, toute confirmation ou précision utile, de transmettre ensuite par écrit (courriel) à la hiérarchie et au/à la RRH, les faits dont il/elle a été témoin ou qui ont été portés à sa connaissance, de fixer la date de l'entretien en respectant le délai de convocation de quatorze jours (civils/calendrier), d'informer l'intéressé-e de la date et du lieu de la séance (en principe par écrit), qu'il s'agit d'un entretien de service ainsi que de sa nature (prestations insatisfaisantes ou motif disciplinaire).

E. 4.5

La procédure administrative est régie par la maxime inquisitoire, selon laquelle le juge établit les faits d'office (art. 19 LPA), sans être limité par les allégués et les offres de preuves des parties. Dans la mesure où l'on peut raisonnablement exiger de l'autorité qu'elle les recueille, elle réunit ainsi les renseignements et procède aux enquêtes nécessaires pour fonder sa décision. Elle apprécie les moyens de preuve des parties et recourt s'il y a lieu à d'autres moyens de preuve (art. 20 LPA). Mais ce principe n'est pas absolu, sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à la constatation des faits (art. 22 LPA). Celui-ci comprend en particulier l'obligation des parties d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences de l'absence de preuves (ATF 128 II 139 consid. 2b ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_454/2017 du 16 mai 2018 consid. 4.1 ; 2C_524/2017 du 26 janvier 2018 consid. 4.2 ; ATA/880/2021 du 31 août 2021 consid. 3a et les références citées). En procédure administrative, la constatation des faits est gouvernée par le principe de la libre appréciation des preuves (ATF 139 II 185 consid. 9.2 ; 130 II 482 consid. 3.2). Le juge forme ainsi librement sa conviction, en analysant la force probante des preuves administrées, dont ni le genre, ni le nombre n'est déterminant, mais uniquement la force de persuasion (art. 20 al. 1 LPA ; ATA/382/2023 du 18 avril 2023 consid. 5b ; ATA/109/2021 du 2 février 2021 consid. 12b).

E. 4.6

En l'occurrence, la décision attaquée retient que la recourante n'a pas su répondre aux attentes de sa hiérarchie, ni par ses prestations, ni par son comportement, si bien que le lien de confiance était rompu. À l'appui de cette conclusion, différents événements et circonstances sont relatés. Il ressort du dossier qu'un premier entretien bilatéral entre l'intéressée et sa hiérarchie a eu lieu le 31 janvier 2024 au cours duquel un point de situation

sur ses activités au pôle de la détention administrative a été effectué. Différents éléments portant tant sur des problèmes de collaboration que sur son travail en sont ressortis. Un autre entretien a eu lieu le 12 février suivant entre la recourante, sa hiérarchie et sa formatrice. Au cours de cet entretien, de nouveaux faits sont apparus, notamment à propos de la réception d'un SMS envoyé par la formatrice à la recourante et de son interprétation ainsi que de son comportement qui s'en est suivi. Les éléments ressortant de ces entretiens ont été repris dans la décision attaquée à l'appui de sa conclusion, soit une rupture du lien de confiance entre l'intéressée et sa hiérarchie ce qui justifiait la résiliation des rapports de service. L'autorité intimée a donc mentionné les éléments factuels qu'il jugeait pertinent pour rendre la décision. En tout état de cause, l'autorité est en droit de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et qu'elle a la certitude que de nouvelles preuves ne pourraient pas l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1 et les arrêts cités). Au vu de ces éléments, on ne saurait reprocher à l'intimé de ne pas avoir suffisamment instruit le dossier. Autre est la question de savoir si les faits retenus à l'encontre de la recourante par l'intimé à l'appui de sa décision justifient une résiliation des rapports de service. Cette question doit être étudiée avec le fond du litige. Par ailleurs, selon la chronologie du dossier, l'intéressée a été convoquée le 29 février 2024 à un entretien de service. Celui-ci a eu lieu le 19 mars suivant et la recourante a pu faire valoir ses observations sur le compte rendu le 4 avril 2024. S'il est exact que le dossier ne contient pas de document relatif à la transmission par la cheffe de service à sa hiérarchie et aux RH des faits retenus à l'encontre de la recourante, il apparaît néanmoins que ces derniers ont été associés à la procédure menant à l'entretien de service. En effet, il ressort de la convocation que les personnes présentes à cet entretien seraient le directeur du service protection, asile et retour et une responsable RH de l'OCPM. Force est donc de constater qu'ils ont été parties prenantes au processus ayant mené à l'entretien de service. En toute hypothèse, comme le retient la jurisprudence précitée, les dispositions du MIOPE ne constituent pas des règles de droit et ne lient pas le juge, étant rappelé que la convocation précitée contient bien toutes les précisions prévues par l'art. 44 al. 4 RPAC, à savoir la nature, le motif de l'entretien, les personnes présentes pour l'employeur et le droit pour la recourante de se faire accompagner. La procédure ayant mené à l'entretien de service a donc bien été respectée. Enfin, il ressort de la décision attaquée que les remarques de la recourante ainsi que ses observations du 4 avril 2024 ont été prises en compte mais qu'elles n'ont pas été de nature à remettre en cause la détermination de l'autorité intimée. Celle-ci a d'ailleurs discuté sur plusieurs pages ses arguments portant sur une violation de son droit d'être entendue, sur ses prestations professionnelles, sur son comportement et son attitude. De plus, l'autorité n'a pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais peut au contraire se limiter à l'examen des questions décisives pour l'issue du litige (ATF 145 IV 99 consid. 3.1 ; 143 III 65 consid. 5.2 ; 141 IV 244 consid. 1.2.1). Ainsi, pour autant qu'il ait été soulevé, le grief portant sur une violation de son droit d'être entendue est infondé. Les griefs sont mal fondés.

E. 5

La recourante considère que la décision de résiliation des rapports de service est arbitraire. Aucun des motifs retenus à son encontre n'était avéré ni établi.

E. 5.1

L'intéressée 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. 5.2

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).

E. 5.3

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 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 et les arrêts cités). 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 et les arrêts cités ; ATA/1145/2023 du 17 octobre 2023 consid. 7.2 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). Une décision est arbitraire 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. À cet égard, il n'y a lieu de s'écarter de la solution retenue par l'autorité précédente 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 ; ATA/423/2021 du 20 avril 2021 consid. 5c). Ainsi, 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). Saisie d'un recours pour résiliation des rapports de service durant la période probatoire, la chambre administrative dispose, sauf violation des droits et principes constitutionnels, d'un pouvoir d'examen limité à l'application des délais légaux de congé, compte tenu du large pouvoir d'appréciation laissé à l'autorité compétente (ATA/472/2024 du 16 avril 2024 consid. 5.4 et la référence citée).

E. 5.4

La loi ne prévoit pas d'autres conditions que celles exposées ci-avant 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 RPAC ; ATA/166/2024 du 6 février 2024 consid. 4 ; ATA/590/2016 du 12 juillet 2016 consid. 4b et les références citées). 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 (art. 21 al. 1 LPAC).

E. 5.5

Les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 RPAC). L'art. 21 RPAC prévoit que les membres du personnel se doivent, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, de permettre et faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a), ainsi que d'établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public (let. b). Ils se doivent, par leur attitude, de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (let. c). Ils se doivent notamment de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 RPAC). Le fonctionnaire doit s'acquitter de sa tâche, dans la mesure qui correspond à ses fonctions, en respectant notamment la légalité et l'intérêt public. Il doit veiller à la conformité au droit de ses actes ; il lui appartient d'informer ses supérieurs des problèmes qui pourraient se poser et des éventuelles améliorations à apporter au service (Pierre MOOR/François BELLANGER/Thierry TANQUEREL, Droit administratif, vol. III, 2 e éd., 2018, n° 7.3.3.1).

E. 5.6

Dans sa jurisprudence relative à la résiliation des rapports de service pour motif fondé, qui n'est pas directement applicable en l'espèce mais qui reste néanmoins pertinente à plusieurs égards, le Tribunal fédéral considère que la résiliation pour motif fondé peut notamment se justifier lorsque le comportement de l'employé est propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (arrêt du Tribunal fédéral 8C_392/2019 du 24 août 2020 consid. 4.1 et 4.2). Récemment le Tribunal fédéral a retenu, dans un cas concernant un collaborateur en

période probatoire, qu'une simple impossibilité d'établir une relation de confiance indispensable à l'exercice de la fonction suffisait comme motif de licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 1C_123/2024 du 9 décembre 2024 consid. 4.3). En outre, selon une jurisprudence constante, le fait de ne pas pouvoir s'intégrer à une équipe ou de présenter des défauts de comportement ou de caractère tels que toute collaboration est difficile ou impossible est de nature à fonder la résiliation des rapports de travail, quelles que soient les qualités professionnelles de l'intéressé (ATA/582/2024 du 14 mai 2024 consid. 5.4 ; ATA/544/2021 du 25 mai 2021 consid. 9f ; ATA/421/2021 du 20 avril 2021 consid. 3d ; ATA/1476/2019 du 8 octobre 2019 consid. 8a).

E. 5.7

Selon l'art. 12 LPAC, l'affectation d'un membre du personnel dépend des besoins de l'administration ou de l'établissement et peut être modifiée en tout temps (al. 1). Les collaborateurs de l'État n'ont pas de droit acquis, ni la garantie d'immutabilité de leur cahier des charges. L'État est libre de revoir en tout temps sa politique en matière de salaire et d'emploi, et les personnes qui entrent à son service doivent compter avec le fait que les dispositions réglant leur statut puissent faire l'objet ultérieurement de modifications. Des droits acquis ne naissent dès lors en faveur des agents de la fonction publique que si la loi fixe une fois pour toutes les situations particulières et les soustrait aux effets des modifications légales ou lorsque des assurances précises ont été données à l'occasion d'un engagement individuel (ATF 143 I 65 consid. 6.2 et les références citées). Les prétentions pécuniaires des agents de la fonction publique, qu'il s'agisse de prétentions salariales ou celles relatives aux pensions, n'ont en règle générale pas le caractère de droits acquis (ATF 134 I 23 consid. 7.5 ; 129 I 161 consid. 4.2 ; arrêts du Tribunal fédéral 2C_158/2012 du 20 avril 2012 consid. 3.4 ; 8C_903/2010 du 21 juin 2011 consid. 7.2)

E. 5.8

En l'espèce, la recourante ne conteste pas qu'au moment de la résiliation des rapports de service, elle avait le statut d'employée en période probatoire. Par conséquent, les art. 21 al. 3 et 22 LPAC, réservés aux seuls fonctionnaires, ne lui sont pas applicables. Seules les règles relatives aux employés en période probatoire (art. 21 al. 1 LPAC notamment) trouvent application. L'OCPM reconnaît que les activités de la recourante au pôle de la mise en détention ne faisaient plus partie de son cahier des charges officiel depuis son engagement, en tant que gestionnaire spécialisée, au sein du secteur des mesures, soit dès le 1^{er} septembre 2023. Néanmoins, comme le prévoit l'art. 12 LPAC, l'affectation d'un membre du personnel dépend des besoins de l'administration ou de l'établissement et peut être modifiée en tout temps. La lettre d'engagement de la recourante du 21 août 2023 rappelle d'ailleurs la même chose. De plus, il ressort du descriptif de sa fonction que sur demande du chef de secteur, le gestionnaire spécialisé pouvait être chargée au niveau du secteur d'effectuer de manière sporadique, des travaux étrangers à sa fonction dans la mesure où l'activité exigée est en rapport avec ses aptitudes, ses connaissances et sa situation. Il en découle que l'autorité intimée était en droit de demander à l'intéressée de soutenir le pôle de la mise en détention à 60% afin de répondre aux besoins du service en raison de diverses absences. L'employée avait d'ailleurs donné son accord selon le résumé de la réunion du 31 janvier 2024, indiquant à sa supérieure souhaiter poursuivre sa collaboration au sein du pôle de la mise en détention où les tâches étaient plus intéressantes. Dans ces circonstances, l'activité de la recourante au sein du pôle de la détention administrative devait être évaluée par l'intimé même si elle ne faisait pas partie de son cahier des charges. Or, il ressort du

dossier que ses prestations dans ce pôle ne répondaient pas aux attentes. Même si l'EEDP du 24 août 2023 est globalement positif, il lui avait été demandé d'acquiescer une vision globale du secteur en question et de porter une attention particulière à l'ensemble des tâches du secteur. Ainsi, elle devait, comme l'indique le descriptif de l'emploi vacant de gestionnaire spécialisé, assurer notamment le suivi administratif des demandes de prolongations et autres écritures et gérer les factures (du coursier, de détention administrative, de conduite aux diverses auditions, les frais liés à l'exécution du renvoi des personnes placées en détention administrative et les demandes de remboursement forfaitaire auprès du SEM). Or, la requérante a pris ses distances avec sa formatrice dès le mois de novembre 2023, ce qui a eu un impact direct sur sa formation comme il le sera expliqué ci-dessous. Outre le fait que les exemples de prolongation de la détention administrative rédigés par l'intéressée comportent des erreurs ou des imprécisions (oubli d'un arrêt du Tribunal administratif fédéral dans la chronologie, problème de chronologie, mauvais numéro de cause, calcul de la durée de la détention administrative erroné), la requérante ne peut pas être suivie lorsqu'elle soutient que sa formation n'a débuté qu'en septembre 2023. Même si le dossier ne contient pas de plan de formation avec des objectifs concrets, les pièces du dossier démontrent que la formatrice de la requérante était soutenante et était à sa disposition pour répondre à ses questions. Ainsi, elle lui a transmis le 17 avril 2023 diverses informations sur les procédures de mesures de contrainte comprenant une marche à suivre. De plus, au mois de mai 2023, un exemple de prolongation de la détention administrative lui a été transmis pouvant servir de modèle pour les futures demandes de prolongation à rédiger. La formatrice a également répondu à de nombreux SMS entre les 19 juin et 4 octobre 2023 envoyés par l'intéressée, démontrant par là sa disponibilité dans le cadre de la formation dispensée. Comme il sera vu ci-dessous, c'est à la suite de la réception du SMS du mois de novembre 2023 que la requérante a pris ses distances avec sa formatrice rendant ainsi impossible la poursuite de la formation et lui causant du retard dans l'acquisition des activités métiers de sa fonction. Par ailleurs, le comportement de la requérante n'est de loin pas exemplaire. Elle ne conteste pas que suite à la réception du SMS, au début du mois de novembre 2023, envoyé par sa formatrice, lui indiquant son absence pour cause de « grosse fatigue » suivi d'un smiley, son attitude avait changé. En effet, il ressort du dossier, notamment du journal d'appels téléphoniques, qu'elle a moins sollicité et vu celle-ci dans le cadre de leur collaboration. Il apparaît donc que l'intéressée a pris ses distances avec celle qui était censée la former, préférant attendre son départ pour poursuivre sa formation avec une autre collaboratrice. Compte tenu de son comportement, la requérante a pris du retard dans sa formation, puisqu'elle n'était pas encore autonome dans le traitement des prolongations de mise en détention, ce qu'elle a admis lors de la réunion du 12 février 2024. De plus, seuls 50% des tâches en lien avec le traitement des factures étaient acquies, alors qu'il s'agissait d'un des objectifs convenus lors de l'EEDP du 24 août 2023 à réaliser au 31 décembre 2023. Alors qu'une formation avait été mise en place par sa hiérarchie, la requérante a pris la décision de ne pas la poursuivre, ce qui constitue un manquement à ses devoirs de fonction et une violation de l'art. 22 al. 1 RPAC. Il ne lui appartenait d'ailleurs pas de décider qui devait la former ou quand. Ces prérogatives appartiennent à la hiérarchie chargée de l'organisation du service, laquelle doit pouvoir compter sur des collaborateurs à même d'assurer l'entier de leurs tâches et remplacer leurs collègues si besoin. En outre et de manière plus grave, la requérante a mis en doute la réalité de l'incapacité de sa formatrice et ses motifs sur la base d'un simple SMS, ce qui n'est pas acceptable. Elle a d'ailleurs soutenu dans ses observations du 19 février 2024 que sa formatrice déployait une seconde activité (naturopathe) sur son

lieu de travail et que celle-ci était la cause majeure de sa « grosse fatigue ». De telles allégations, basées sur de simples suppositions/interprétations, ne pouvaient que jeter le discrédit sur la formatrice aux yeux de la hiérarchie. Dans ces mêmes observations, la recourante a également mis en cause sa supérieure hiérarchique la soupçonnant d'un enregistrement illicite de leur entretien du 12 février 2024 et mettant en doute ses qualités professionnelles relevant notamment « son manque d'empathie, d'objectivité et d'impartialité », incompatibles avec le comportement professionnel attendu d'une cheffe, pour gérer un secteur en conflit. Si des critiques peuvent être adressées à la hiérarchie, celles-ci doivent être formulées dans les formes et avec une certaine mesure, ce qui n'est pas le cas de celles de la recourante, en violation de l'art. 21 RPAC. Enfin, l'intéressée ne peut rien tirer du fait qu'elle n'avait reçu aucun reproche par le passé. Les deux entretiens des 31 janvier et 12 février 2024 ont en effet révélé les différents manquements quant à ses prestations professionnelles et son comportement. Ce sont d'ailleurs ces constats qui ont amené à la tenue d'un entretien de service au sens de l'art. 44 RPAC. L'autorité intimée était donc fondée à retenir une insuffisance des prestations et un comportement inadéquat de la part de la recourante. Au surplus, comme l'indique la jurisprudence, il appartient en premier lieu aux supérieurs hiérarchiques, ainsi qu'à l'autorité compétente de qualifier les prestations de l'employé, du moment qu'ils peuvent le mieux évaluer le travail quotidien et apprécier le comportement de l'intéressé (ATF 118 Ib 164 consid. 4b ; arrêt du Tribunal fédéral 2A.761/2006 du 19 avril 2007 consid. 3.3.4). Les lettres de soutien signées par ses collègues du secteur des mesures doivent dès lors être relativisées, à plus forte raison qu'elles ont été établies par des collaborateurs d'un secteur autre que celui où elle a principalement déployé ses activités. Au vu de ce qui précède, les agissements de la recourante étaient propres à rompre le lien de confiance avec son employeur. Dans la mesure où la résiliation pour motif fondé peut notamment se justifier lorsque le comportement du fonctionnaire est propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur, la rupture de ce lien en période probatoire doit a fortiori pouvoir également justifier une résiliation des rapports de service de l'employé. Le Tribunal fédéral l'a d'ailleurs récemment confirmé (arrêt du Tribunal fédéral 1C_123/2024 précité consid. 4.3). L'intimé était ainsi fondé à mettre un terme à ceux de la recourante, sans mésuser de son large pouvoir d'appréciation ni violer les bases légales et principes constitutionnels applicables, en particulier le principe de l'interdiction d'arbitraire. Vu cette issue, il n'est pas nécessaire d'examiner si les autres reproches adressés à la recourante sont fondés, ceux constatés étant suffisants pour prononcer la réalisation des rapports de service. Même si les autres reproches devaient être infondés, cela ne suffirait pas pour autant à tenir pour suffisantes ses prestations. Pour le surplus, il n'est pas contesté que les délais légaux de congé ne sont pas litigieux. Les griefs sont mal fondés.

E. 6

La recourante considère que la décision attaquée viole le principe de la proportionnalité. Une mesure moins incisive aurait dû être prise.

E. 6.1

Le principe de la proportionnalité exige que les mesures mises en œuvre soient propres à atteindre le but visé (règle de l'aptitude) et que celui-ci ne puisse être atteint par une mesure moins contraignante (règle de la nécessité) ; il doit en outre y avoir un rapport raisonnable entre ce but et les intérêts compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; ATF 140 I 168 consid. 4.2.1).

E. 6.2

En l'espèce, le licenciement est apte à atteindre le but d'intérêt public à employer à l'État de Genève du personnel compétent respectueux de la hiérarchie et des collègues, de même que de ses obligations. La mesure est nécessaire pour atteindre cet objectif afin de garantir les besoins du service et sa bonne marche et est proportionnée au sens étroit compte tenu, notamment, de ce qui précède, des manquements et du comportement de l'intéressée ainsi que de l'absence de remise en question de la recourante dont le comportement a irrémédiablement rompu le lien de confiance avec l'intimé. L'intérêt public précité doit en conséquence primer, quand bien même l'intérêt privé de la recourante à conserver son emploi est très important. Aucune autre mesure, moins incisive, ne pouvait être envisagée pour poursuivre ce but. Le grief sera par conséquent écarté. La résiliation étant fondée, il n'y a pas lieu d'examiner les conclusions en réintégration ou en allocation d'une indemnité. Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du recours.

E. 7

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- 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.