

GE_GERICHTE A/3229/2024 vom 8. April 2025

GE Cour de justice, 2025-04-08, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_3229_2024

FR: GE_GERICHTE A/3229/2024 du 8 avril 2025

IT: GE_GERICHTE A/3229/2024 del 8 aprile 2025

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE;PÉRIODE D'ESSAI;LICENCIEMENT ADMINISTRATIF;MOTIF | Recours d'une employée de la commune contre la résiliation de ses rapports de service à l'issue de la période probatoire. L'employée avait initialement été engagée comme responsable de la taxe professionnelle communale (TPC). À la suite de la suppression de cette taxe, l'employée a pris la fonction de comptable analyste. La commune a toutefois considéré, après cinq mois, qu'elle présentait trop de lacunes et ne faisait pas preuve d'assez d'initiative pour cette nouvelle fonction. Elle lui a proposé un autre poste, moins bien rémunéré, que l'employée a refusé. La décision de licenciement lui a été notifiée après la période probatoire, mais la commune lui avait signifié son intention de résilier les rapports de service préalablement. Puis l'employée s'était trouvée en incapacité de travail et donc au bénéfice d'un délai de protection de 90 jours excluant un licenciement avant la fin de ce délai. Elle restait donc soumise aux règles applicables à la période probatoire. Son licenciement était fondé sur des motifs objectifs résultant du dossier. Elle n'avait reçu aucune garantie de conserver son poste ni été discriminée par rapport à un autre employé. Le principe de proportionnalité avait en outre été respecté. Recours rejeté. | SPVL.15; SPVL.16; SPVL.74

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 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 ■ LPA ■ E 5 10 ; art. 102 du statut).

E. 2

La présente cause a pour objet la conformité au droit de la résiliation des rapports de service de la recourante, que cette dernière considère comme soumise aux règles applicables aux fonctionnaires.

E. 2.1

Selon l'art. 15 du statut, l'employé ou l'employée sont d'abord engagés à titre probatoire pendant deux ans (al. 1). Exceptionnellement, sur proposition du ou de la cheffe de service et des ressources humaines, la période probatoire peut être prolongée d'une année au maximum par décision du Conseil administratif (al. 2). Conformément à l'art. 16 du statut, au terme de la période probatoire, sur proposition du chef ou de la cheffe de service et des ressources humaines, le Conseil administratif décide de : a) procéder à la nomination du ou de la fonctionnaire, pour une durée indéterminée ; b) prolonger, pour une durée maximale d'une année, la période probatoire ; c) résilier les rapports de service.

E. 2.2

Aux termes de l'art. 74 du statut, durant la période probatoire, chacune des parties peut librement résilier les rapports de service en respectant un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois (al. 1). En cas de licenciement, le Conseil administratif statue par voie de décision après que l'employé ou l'employée ont été entendus (al. 3). L'audition a en principe lieu par oral et l'employé ou l'employée a le droit de se faire assister par la personne de son choix. Elle peut être remplacée par une détermination écrite pour le cas où l'intéressé ou l'intéressée ne serait pas en mesure d'assister à une audition, notamment en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident (al. 4).

E. 2.3

L'art. 77 al. 1 du statut prévoit qu'après la période probatoire, le Conseil administratif peut, pour des motifs fondés, licencier un ou une fonctionnaire moyennant un délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois. Aux termes de l'art. 103 du statut, si la chambre administrative retient qu'un licenciement est contraire au droit, elle peut proposer au Conseil administratif la réintégration du ou de la membre du personnel au sein de l'administration communale (al. 1). En cas de refus de la part du Conseil administratif de réintégrer le ou la membre du personnel, la chambre administrative fixe une indemnité sur la base du traitement brut de base, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération (al. 2).

E. 2.4

Selon l'art. 80 du statut, l'art. 336c de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le code civil suisse (CO, code des obligations - RS 220) relatif au licenciement en temps inopportun est applicable par analogie. Cette disposition 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 (art. 336c al. 1 let. b CO).

E. 2.5

Dans le cadre du licenciement d'un employé de la Ville de Genève, l'ancien Tribunal administratif a considéré que le processus de licenciement avait débuté par le préavis négatif du chef de service et donc pendant la période d'essai, et ce, même si la décision de licenciement avait été notifiée après la fin de la période d'essai (ATA/982/2004 du 21 décembre 2004 consid. 6-7). Dans deux autres arrêts, l'ancien Tribunal administratif a également établi que le licenciement d'un employé de l'État de Genève signifié après l'échéance de la période probatoire était considéré comme ayant été donné durant ladite période si la personne intéressée avait été incapable de travailler et bénéficiait ainsi d'une période de protection, rendant la notification de son licenciement impossible pendant la période probatoire (ATA/829/2005 du 6 décembre 2005 consid. 3 ; ATA/252/2000 du 18 avril 2000 consid. 2). Plus récemment, la chambre administrative a repris cette jurisprudence à propos d'un employé de la commune, qui avait eu deux entretiens intermédiaires et auquel un courrier annonçant l'intention de l'employeur de résilier les rapports de service et prévoyant un entretien de service avait été envoyé avant l'échéance de la période probatoire. La résiliation des rapports de service avait été prononcée à l'issue du délai de protection de 90 jours, de sorte qu'elle était réputée être intervenue durant la

période probatoire (ATA/1275/2022 du 20 décembre 2022 consid. 5).

E. 2.6

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 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).

E. 2.7

En l'espèce, la période probatoire de la recourante, engagée le 1^{er} août 2022, est arrivée à échéance le 1^{er} août 2024. La résiliation de ses rapports de service le 6 septembre 2024 est donc intervenue postérieurement. L'intimée avait cependant fait part de son intention de prendre une telle décision ainsi que des motifs y relatifs le 26 juin 2024, soit antérieurement à la fin de la période probatoire. La recourante se trouvait en outre en incapacité de travail pour cause de maladie depuis le 7 juin précédent. Étant dans sa deuxième année de service, elle bénéficiait d'un délai de protection contre la résiliation des rapports de service de 90 jours, arrivant à échéance le 4 septembre 2024, excluant que la décision querellée puisse être prise avant cette date. Au vu de ces deux éléments, et en application de la jurisprudence susmentionnée, la résiliation des rapports de service est réputée avoir eu lieu durant la période probatoire, de sorte que, contrairement à l'avis de la recourante, les règles y attachées sont applicables. L'intimée a ainsi à bon droit fondé la décision querellée sur l'art. 74 du statut. Conformément à cette disposition, le congé a été donné dans un délai d'un mois pour la fin d'un mois et l'employée a pu préalablement s'exprimer par écrit, lui étant impossible d'assister à une audition pour cause de maladie.

E. 2.8

Aux termes de son envoi du 26 juin 2024, la commune a relevé chez la recourante, depuis qu'elle avait pris la fonction de comptable analyste au 1^{er} janvier 2024, de l'attentisme dans l'apprentissage et le développement de compétences, un manque d'esprit d'initiative, des difficultés rencontrées même dans l'exécution des tâches réputées les plus simples et des lacunes dans ses connaissances métier, en particulier en comptabilité et dans la maîtrise du logiciel Excel. Conformément à la position défendue par la recourante, à fin mai 2024, sa formation à l'activité précédemment assumée par D_____ était inachevée. Sur les onze tâches figurant sur le plan de formation, seules les connaissances pour trois d'entre elles lui avaient été transmises de manière complète, sa formation était en cours pour quatre autres tâches et n'avait pas débuté pour les quatre restantes. Il ressort du dossier que cette situation était principalement imputable au manque de temps à disposition de D_____ au début de l'année 2024 et au fait que, selon le système mis en place, elle attendait le moment où elle-même traitait la tâche concernée pour transmettre à la recourante les connaissances y relatives. L'objectif de la formation complète de la recourante à fin mars 2024 s'avère ainsi a posteriori irréalisable. Des connaissances dans d'autres domaines que ceux précédemment assumés par D_____ devaient encore lui être transmises. L'intimée ne reproche toutefois pas à la recourante de ne pas avoir achevé sa formation dans le délai précité ou à fin mai 2024. Comme confirmé par les témoins, les supérieurs de l'employée n'ont blâmé personne pour le retard pris dans la formation de la recourante et D_____ a indiqué que la transmission des connaissances se passait bien. Il ressort toutefois du témoignage d'C_____ que la recourante a rencontré des difficultés dans sa reconversion professionnelle. Tant ses nouvelles tâches que le relèvement de son taux d'activité à 100% avaient été source de stress pour elle. Après environ cinq mois d'activité de la recourante dans sa nouvelle fonction, l'intimée avait constaté que les compétences et les aptitudes de cette dernière n'étaient pas à la hauteur des exigences du poste de comptable analyste. Attentiste, elle manquait d'autonomie et d'initiative, ainsi que de rapidité d'apprentissage et d'exécution des tâches. Il était attendu d'elle qu'en sus des formations qu'elle devait recevoir, elle se forme également elle-même en consultant la documentation à disposition, notamment le manuel MCH2, et en se procurant les informations nécessaires auprès de ses collègues de manière indépendante, ce qu'elle avait insuffisamment fait. D_____ a relevé que ses compétences Excel étaient trop faibles et C_____ qu'elle attendait de pouvoir suivre une formation dans ce domaine. La décision de la commune repose ainsi sur des motifs objectifs établis par le dossier, dont il ressort que les reproches qui lui ont été faits, bien que non imputables à une faute de sa part, constituaient un obstacle à la continuation des rapports de service au titre de comptable analyste. La période probatoire dans laquelle se trouvait encore la recourante avait précisément pour vocation de permettre à la commune d'évaluer la capacité de cette dernière à remplir à long terme sa fonction et de suivre ainsi une politique d'engagement conforme aux besoins du service. Les éléments du dossier tendent certes à démontrer que, conformément aux griefs de la recourante, elle a été informée de manière précise et directe des lacunes qui lui étaient reprochées au plus tôt le 3 juin 2024, voire seulement dans la lettre du 26 juin 2024. Cela n'est toutefois pas un obstacle à la résiliation des rapports de service pour les motifs susmentionnés. L'objectif de la période probatoire est en effet de laisser à l'employeur le temps d'évaluer les compétences de l'employée, et la résiliation des rapports de service durant cette période ne suppose pas une faute de cette dernière, sur laquelle son attention doit être préalablement attirée. La commune n'avait par ailleurs donné à la recourante aucune assurance quant à la poursuite des rapports de service à la suite de l'abolition de la B_____ ni ne l'a

discriminée par rapport à un autre employé en décidant de la licencier à la suite de son refus de postuler pour le poste de gestionnaire comptable. Il ne peut pas non plus être reproché à l'intimée d'avoir pris une décision disproportionnée. Bien qu'elle n'y fût légalement pas tenue, elle a proposé à la recourante un autre poste disponible, relevant malheureusement d'une classe de rémunération sensiblement inférieure. La période probatoire était échue et, au vu des lacunes constatées, concernant tant les compétences métier que les prestations de la recourante, la commune n'a pas abusé de son très large pouvoir d'appréciation en ne prolongeant pas la période probatoire. Ce d'autant plus que, eu égard à la restructuration du service financier, à l'affectation de D_____ à de nouvelles tâches et au départ à la retraite de F_____, une comptable analyste pleinement opérationnelle à court terme lui était nécessaire. L'intimée n'a en conclusion pas abusé de son très large pouvoir d'appréciation en décidant de résilier les rapports de service de la recourante au terme de la période probatoire. Il ne sera en conséquence pas entré en matière sur les conclusions de cette dernière visant sa réintégration et subsidiairement une indemnisation. Mal fondé, le recours sera rejeté.

E. 3

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante, et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA), l'intimée étant une commune largement supérieure à dix mille habitants, soit une taille suffisante pour disposer d'un service juridique et par conséquent apte à assurer la défense de ses intérêts sans recourir aux services d'un avocat (ATA/298/2022 du 22 mars 2022 consid. 7 ; ATA/260/2022 du 15 mars 2022 consid. 10). 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.