

## **GE\_GERICHTE A/3402/2009 vom 2. November 2010**

GE Cour de justice, 2010-11-02, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_3402\\_2009](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_3402_2009)

FR: GE\_GERICHTE A/3402/2009 du 2 novembre 2010

IT: GE\_GERICHTE A/3402/2009 del 2 novembre 2010

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

Madame G \_\_\_\_\_ est au bénéfice d'un diplôme d'horticulteur complet, délivré le 18 septembre 1997 par l'école d'horticulture de Lullier.

#### **E. 2**

Le 6 mars 2009, elle a postulé auprès du service de probation et d'insertion (ci-après : SPI), au poste de maîtresse socioprofessionnelle. Elle avait travaillé plusieurs années dans le paysagisme et cherchait à se reconverter dans l'encadrement de personnes en difficultés. Elle faisait valoir une expérience d'animatrice dans le parascolaire et un stage de quelques mois en 2007 auprès du centre d'accueil « Le Carré ».

#### **E. 3**

Le 4 mai 2009, le SPI a avisé Mme G \_\_\_\_\_ que sa candidature était acceptée à un taux de 100 %. Ce service était d'accord qu'elle suive une formation de maîtresse socioprofessionnelle à l'ARPIH à Yverdon « dans l'année qui suivait son entrée en fonction, dans la mesure des places disponibles ». Son engagement était prévu le 1<sup>er</sup> juin 2009.

#### **E. 4**

Par courrier du 15 mai 2009, le SPI lui a confirmé qu'elle était engagée dès le 1<sup>er</sup> juin 2009 en qualité de commise administrative 4, code 5.10.004, classe de traitement maximum 11, pour travailler à 100 % au sein de ce service. Les conditions de cet engagement étaient précisées dans ce courrier. En particulier, les rapports de service étaient régis par les dispositions 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) et 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). Les trois premiers mois constituaient le temps d'essai.

#### **E. 5**

Dès le 2 juin 2009, Mme G \_\_\_\_\_ a travaillé au sein du secteur adaptation, insertion professionnelle et intendance, dirigé par Monsieur M \_\_\_\_\_. Elle a été affectée à la direction d'une des équipes de personnes en cours de probation et de réinsertion professionnelle après détention et/ou semi-liberté, travaillant au sein de l'entreprise Job-Vésenaz, entreprise privée d'entretien de parcs et de jardins, active dans la réinsertion professionnelle des détenus libérés.

#### **E. 6**

Le 17 juillet 2009, Madame T\_\_\_\_\_, directrice du SPI, a écrit à Mme G\_\_\_\_\_ pour confirmer la teneur d'un entretien du même jour qu'elles avaient eu en compagnie de M. M\_\_\_\_\_. La qualité de ses réflexions, de son engagement professionnel, de son aptitude à l'introspection, pour ce qui concernait la partie sociale de sa fonction, et son très grand professionnalisme ainsi que sa perfection quant à l'exercice des aspects métier liés à l'horticulture, étaient soulignés. Toutefois, son attitude avait été inadéquate dans le contexte professionnel de Job-Vésenaz. Elle avait eu des réactions excessives et, partant, un comportement inapproprié au profil de la population accueillie par Job-Vésenaz après qu'elle se soit sentie agressée par le comportement emprunt de violence des probationnaires auquel elle avait dû faire face au quotidien. Il y avait eu des « échanges symétriques » qui présentaient un risque de passage à l'acte de la part de certains d'entre eux qui avaient de la peine à se contrôler et à supporter la limite et la frustration. Tous trois étaient tombés d'accord sur le fait que, « ici et maintenant », le poste occupé par Mme G\_\_\_\_\_ ne correspondait pas à ses attentes et que celle-ci n'avait pas le profil du poste en question. Mme T\_\_\_\_\_ allait adresser un courrier à la direction des ressources humaines du département de la sécurité, de la police et de l'environnement (ci-après : DSPE) pour demander la fin des rapports de travail au 31 août suivant. Même si cette décision touchait Madame G\_\_\_\_\_, elle apparaissait sage et raisonnable, en premier lieu pour celle-ci.

#### **E. 7**

Le 4 août 2009 s'est déroulé un entretien de service qui a fait l'objet d'une note du même jour, signée par Mme T\_\_\_\_\_ et contresignée par Mme G\_\_\_\_\_, concluant qu'en cette période d'essai de trois mois il convenait sans conteste que le SPI se sépare de cette dernière. Cet entretien de service formel donnait suite aux deux séances qui avaient réuni à Vésenaz Mme G\_\_\_\_\_, M. M\_\_\_\_\_ et Mme T\_\_\_\_\_. Les points traités dans la note du 17 juillet 2009 avaient à nouveau été abordés. Même si Mme G\_\_\_\_\_ présentait d'indéniables qualités personnelles et professionnelles, « la rencontre (résonance) entre elle et les probationnaires avait déclenché un certain nombre de questionnements et réactions actuellement incompatibles avec l'exercice de la fonction ». L'intéressée était consciente de ses difficultés, mais avait fait valoir qu'elle avait été livrée à elle-même sans être coachée correctement. Elle n'acceptait pas la décision de Mme T\_\_\_\_\_. Selon cette dernière, les faits fondant le licenciement de l'intéressée relevaient davantage d'une attitude personnelle dans un contexte précis que d'un manque de connaissance théorique et pratique défini. Il n'était ainsi pas possible, et même négatif pour l'évolution des probationnaires dans leur réinsertion, qu'elle s'épanche auprès d'eux sur ses propres difficultés. Mme G\_\_\_\_\_ devait certes apprendre à observer une distance et à maîtriser les tenants et aboutissants de la relation d'aide mais le contexte du SPI à Job-Vésenaz n'y était pas propice. La décision de mettre fin aux rapports de fonction s'imposait car trop de paramètres en jeu tendaient à démontrer que la situation allait se compliquer et se péjorer gravement. Une copie de ce rapport a été remise à Mme G\_\_\_\_\_, avec un délai au 18 août 2009 pour la remise d'observations complémentaires.

#### **E. 8**

Le 17 août 2009, Mme G\_\_\_\_\_ a écrit à la direction du SPI. Elle avait été très mal introduite à la population dont le SPI s'occupait. Cette méconnaissance l'avait amenée sans le savoir à souffrir d'un « burnout ». Elle n'avait jamais manqué de respect aux probationnaires. L'attitude réactive qu'on lui reprochait était liée à son absence de formation introductive au poste. Le fait qu'elle était une femme avait beaucoup influencé

l'attitude de ceux-ci à son égard, qui avaient cerné sa faiblesse. Ceux qui l'avaient engagée lui avaient fait des promesses qu'elle pourrait avoir du temps à passer avec ses collègues, ce qui lui aurait permis de saisir l'attitude adéquate à adopter, mais ne l'avaient pas avertie de l'état psychique des probationnaires. Comme les instructions de base ne lui avaient pas été données en temps voulu, ce qui s'était passé était prévisible. Elle s'était retrouvée à devoir « mener trois « taureaux » qui bouillonnent à l'intérieur ». N'ayant pas été prévenue, il était inévitable qu'elle fasse un « burnout ». En colloque, un de ses collègues avait dit qu'on avait été malhonnête avec elle.

#### **E. 9**

Le 20 août 2009, par un courrier remis le même jour en mains propres à Mme G\_\_\_\_\_, qui l'a contresigné, le secrétaire général du DSPE a mis fin aux rapports de travail pour le 9 septembre 2009. Cette décision, exécutoire nonobstant recours, se fondait sur l'art. 20 al. 1 LPAC. Les motifs qui avaient incité les supérieurs de Mme G\_\_\_\_\_ à demander son licenciement lui étaient connus, puisqu'ils lui avaient été communiqués lors de l'entretien du 4 août 2009. Il lui était reproché de ne pas remplir les exigences du poste en raison d'une attitude inadéquate envers les probationnaires. L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration justifiait qu'il soit mis un terme aux rapports de service.

#### **E. 10**

Par acte posté le 21 septembre 2009, Mme G\_\_\_\_\_ a interjeté recours contre la décision précitée auprès du Tribunal administratif, concluant au constat du caractère illicite de la décision du 20 août 2009 et à la condamnation de l'Etat au versement d'une indemnité de CHF 33'060.- correspondant à six mois de traitement. Elle se plaignait d'une violation des art. 2a, 2b, et 22 LPAC. La façon dont elle avait été accueillie au sein du SPI était critiquable. Elle n'avait pas bénéficié d'une quelconque formation avant sa prise d'emploi. Seul était réservé son propre engagement de suivre une formation de maîtresse socioprofessionnelle durant sa deuxième année de service. Contrairement aux promesses faites avant son entrée en fonction, elle n'avait bénéficié d'aucune formation introductive à son activité avec ses collègues de travail pour comprendre le comportement attendu d'elle, à l'exception d'une rencontre, le 15 mai 2009, deux semaines avant l'entrée en service, au cours de laquelle il lui avait été expliqué brièvement qu'elle découvrirait son activité au jour le jour. Alors qu'on lui avait promis dans un premier temps qu'elle serait occupée à des activités administratives et de formation au bureau, elle avait été placée immédiatement à la tête d'une équipe de plusieurs hommes en cours de réinsertion sur des chantiers d'entretien de parcs et jardins. Le contact avec ces personnes s'était mal passé parce qu'elle n'était pas armée pour être confrontée à des personnalités asociales, potentiellement violentes, parfois sous l'influence de stupéfiants et de boissons alcoolisées. Lorsqu'elle avait signalé les problèmes relationnels qu'elle rencontrait, elle n'avait reçu aucun soutien concret. Des altercations avaient éclaté avec les membres de son équipe. Elle avait eu un entretien le 17 juillet 2009 avec M. M\_\_\_\_\_, lors duquel ses demandes n'avaient été ni écoutées ni entendues. Courant juin 2009, son état de santé psychique avait commencé à se dégrader. Elle avait manqué de sommeil et avait été sujette au stress. La situation qu'elle avait rencontrée était devenue insupportable, en raison du manque de soutien et de coordination.

#### **E. 11**

Le 16 novembre 2009, le juge délégué a convoqué les parties pour une audience de comparution personnelle. a. Mme G\_\_\_\_\_ a persisté dans les termes de son recours. La

décision de la licencier était illicite. Lorsqu'elle avait été engagée, on l'avait assurée, qu'à la prise de ses fonctions, elle serait encadrée dans les premiers temps, de façon à pouvoir prendre ses marques. Elle n'avait aucune expérience dans le domaine de la réinsertion. Elle avait dû immédiatement se plonger dans le travail avec des probationnaires. Malgré son enthousiasme pour son travail, elle avait été confrontée à des difficultés de relations avec ces derniers, ne sachant pas quelle attitude adopter avec eux. Après un mois d'activité, elle avait rencontré des problèmes psychologiques. Elle avait eu deux entretiens d'évaluation les 17 juillet et 4 août 2009. Avant le premier de ceux-ci, elle avait eu une altercation avec l'un des probationnaires. Elle avait été tellement provoquée qu'elle avait « explosé ». Elle avait le sentiment d'avoir été maintenue à son poste jusqu'au 20 août 2009, soit jusqu'à la rentrée scolaire, parce que cela arrangeait le service d'avoir un maître socioprofessionnel. b. Selon Monsieur T\_\_\_\_\_, directeur adjoint du SPI, la décision de licencier Mme G\_\_\_\_\_ avait été prise le 20 août 2009 parce qu'il fallait lui laisser un délai pour se déterminer à la suite de la transmission de la note d'entretien du 4 août 2009, ce que l'intéressée avait fait le 17 août 2009. Son accueil avait été adéquat. Elle n'avait commencé le travail avec des probationnaires que sa deuxième semaine d'activité. Ceux-ci avaient été choisis parmi des personnes connues et calmes. Des difficultés étaient déjà apparues en juin 2009. Les probationnaires étaient venus se plaindre auprès de M. M\_\_\_\_\_, lequel avait eu de nombreux entretiens avec Mme G\_\_\_\_\_. Il l'avait entendue hurler au cours de l'altercation qu'elle avait eue avec un probationnaire le 15 juillet 2009. Suite aux difficultés rencontrées par la recourante, des mesures avaient été prises. On l'avait chargée de travailler avec une femme probationnaire qui, après quelques jours, avait démissionné de son poste de réinsertion en se plaignant auprès de son assistante sociale qu'elle ne supportait plus de travailler avec la recourante parce que cette dernière ne cessait de lui faire part des problèmes qu'elle rencontrait dans le service. c. Selon Mme G\_\_\_\_\_, les probationnaires qui devaient travailler avec elle n'avaient pas été sélectionnés. Elle avait eu affaire à des personnes violentes, ayant un problème avec la gente féminine. Comme elle était la première à être engagée comme maîtresse socioprofessionnelle, cela avait été problématique.

#### **E. 12**

Le 30 novembre 2009, l'office du personnel de l'Etat (ci-après : OPE) a transmis au Tribunal administratif une copie du dossier de Mme G\_\_\_\_\_.

#### **E. 13**

A l'issue de l'audience de comparution personnelle, la recourante a obtenu un délai au 18 décembre 2009 pour compléter son recours. Sur requête de son mandataire, ce délai a été prolongé au 15 janvier, puis au 1<sup>er</sup> février 2010. Le 16 février 2010, Mme G\_\_\_\_\_ a écrit au Tribunal administratif. Sans compléter son recours, elle demandait l'audition de cinq témoins.

#### **E. 14**

Le 1<sup>er</sup> mars 2010, l'OPE a conclu au rejet du recours. Le licenciement de la recourante pendant le temps d'essai était fondé. L'intéressée avait été accueillie de manière adéquate. Durant la première semaine, elle avait travaillé au sein du SPI, rencontrant les maîtres socioprofessionnels des différentes équipes. Dès la deuxième semaine, elle avait commencé le travail en équipe avec des probationnaires. Dès le 15 juin 2009, des problèmes relationnels avaient surgi entre elle et son équipe. Les probationnaires s'étaient plaints de la

recourante, laquelle s'énervait trop vite, les prenait pour des « larbins » et leur manquait de respect. Le 25 juin 2009, le chef de secteur, M. M\_\_\_\_\_ avait dû intervenir, certes à la demande de Mme G\_\_\_\_\_, pour régler des problèmes que celle-ci rencontrait avec l'un d'entre eux. Il avait dû faire un « débriefing » qui avait mis en évidence certains défauts dans sa façon d'intervenir. Cela n'avait pas empêché que, le 6 juillet 2009, la recourante se soit à nouveau ouverte auprès de son chef de secteur du comportement du même probationnaire. M. M\_\_\_\_\_ lui avait alors demandé de traiter ce problème avec le référent du probationnaire. Par la suite, la recourante était venue se plaindre de ce que ce dernier ne s'était pas présenté au rendez-vous qui avait été organisé. Le chef de secteur avait alors organisé un entretien, lors duquel il avait constaté que Mme G\_\_\_\_\_ coupait la parole au probationnaire, ce qui l'empêchait d'expliquer son point de vue et n'était pas adéquat. Ultérieurement, le 13 juillet 2009, la recourante avait déclaré à M. M\_\_\_\_\_ ne plus vouloir ce probationnaire dans son équipe, tandis que celui-ci s'était plaint de la façon dont elle l'avait traité, refusant dorénavant de travailler avec elle. M. M\_\_\_\_\_ avait à nouveau dû expliquer à l'intéressée que les réactions du probationnaire à son encontre étaient causées par le manque de clarté de ses instructions et par son agressivité. Le 15 juillet 2009, M. M\_\_\_\_\_ avait dû à nouveau intervenir. Il avait été alerté par les hurlements de Mme G\_\_\_\_\_ à l'encontre d'un probationnaire auquel elle reprochait son inactivité. Il lui avait demandé de se calmer, mais en vain. Il avait exprimé son mécontentement vis-à-vis de la recourante. Le 16 juillet 2009, un autre probationnaire s'était plaint auprès de M. M\_\_\_\_\_ du ton agressif de Mme G\_\_\_\_\_, à tel point qu'il avait quitté le chantier pour ne pas devenir violent à son encontre. C'était à la suite de ces événements que s'était tenu l'entretien du 17 juillet 2009, qui avait réuni Mme T\_\_\_\_\_, M. M\_\_\_\_\_ et la recourante, lors duquel les parties étaient tombées d'accord sur le fait que, en l'état, le poste ne correspondait pas aux attentes de Mme G\_\_\_\_\_ et qu'elle ne correspondait pas au profil du poste. Malgré cet entretien, un nouveau problème avait surgi entre Mme G\_\_\_\_\_ et un probationnaire. Les rapports de service avaient été résiliés le 20 août 2009 pour le 4 septembre 2009, après qu'un entretien de service ait eu lieu le 4 août 2009 et alors que Mme G\_\_\_\_\_ avait pu faire valoir sa position dans le cadre d'observations complémentaires, qu'elle avait fait parvenir le 17 août 2009. La recourante savait que les activités du SIP impliquaient une confrontation quotidienne avec une population difficile. Les problèmes qui avaient surgi dans les premières semaines avaient démontré une incompatibilité entre la recourante et les tâches qu'elle devait exercer au sein du service. La résiliation était intervenue pendant le temps d'essai et respectait le délai de résiliation de l'art. 20 al. 1 LPAC. Ce licenciement ne violait ni le principe de l'interdiction de l'arbitraire ni celui de la proportionnalité, l'OPE bénéficiant d'un large pouvoir d'appréciation pour mettre fin aux rapports de service, notamment pendant le temps d'essai.

## **E. 15**

Le 26 mars 2010, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger. EN DROIT  
1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 56A al. 1 et 2 de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 - LOJ - E 2 05 ; art. 31 al. 1 LPAC ; art. 63 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2. Dans ses observations du 16 février 2009, la recourante a sollicité l'audition de cinq témoins. Aux termes de l'art. 29 Cst., toute personne a droit, dans une procédure judiciaire ou administrative, à ce que sa cause soit traitée équitablement et jugée dans un délai raisonnable (al. 1). Les parties ont le droit d'être entendues (al. 2). La jurisprudence a notamment déduit de cette disposition le droit pour les

parties de produire des preuves quant aux faits de nature à influencer la décision et d'obtenir qu'il soit donné suite aux offres de preuves pertinentes (ATF 132 V 368 consid. 3.1 p. 370 ; 127 III 576 consid. 2c p. 578 ; 127 V 431 consid. 3a p. 436). En revanche, une partie n'a pas droit à l'administration d'une preuve dépourvue de pertinence parce qu'elle porte sur une circonstance sans rapport avec le litige, ou qu'une appréciation anticipée des preuves déjà recueillies démontre qu'elle ne serait pas de nature à emporter la conviction de la juridiction saisie (cf. ATF 130 II 425 consid. 2.1 p. 429 ; 125 I 127 consid. 6c/cc in fine p. 135 ; Arrêt du Tribunal fédéral 8D\_6/2009 du 3 août 2010 consid. 4.1). En l'occurrence il n'est pas utile d'ordonner l'ouverture d'enquêtes, les pièces du dossier et les actes d'instruction auxquels le tribunal de céans a déjà procédé lui permettant de statuer en toute connaissance de cause.

3. Selon l'art. 61 LPA, le pouvoir d'examen du Tribunal administratif se limite à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 1 let. a LPA). Le tribunal de céans ne peut ainsi pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (art. 61 al. 2 LPA et 31 LPAC).

4. a. La LPAC, suite à la novelle du 23 mars 2007, entrée en vigueur le 31 mai 2007 établit un régime juridique différent concernant la résiliation ordinaire des rapports de service par décision de l'administration, selon que l'agent a le statut de fonctionnaire au sens de l'art. 5 LPAC ou celui d'employé au sens de l'art. 6 LPAC. Dans le premier cas, il ne peut être mis fin aux rapports de services que pour des motifs fondés au sens de l'art. 22 LPAC, en respectant le délai légal et la procédure prévue à l'article 21 al. 3 LPAC. Dans le deuxième, il peut être mis fin à ceux-ci, selon l'art. 21 al. 1 LPAC, moyennant une audition préalable de l'intéressé et le respect du délai légal. Pendant le temps d'essai, celui-ci est de quinze jours pour la fin d'une semaine (art. 20 al. 1 LPAC). La communication du motif n'est pas nécessaire, celui-ci n'ayant à être donné qu'à la demande de la personne licenciée. Ainsi, pour le licenciement d'un employé, même si doit exister un motif justifiant qu'il soit mis fin aux rapports de service, l'administration bénéficie d'un large pouvoir d'appréciation. De fait, la loi ne prévoit pas d'autres conditions au licenciement d'un employé pendant la période d'essai que celles rappelées ci-dessus, au delà du respect des garanties et principes constitutionnels tels le droit d'être entendu, l'égalité de traitement, l'interdiction de l'arbitraire et le principe de la proportionnalité, le pouvoir du tribunal de céans s'inscrivant dans ce cadre ( ATA/646/2002 du 5 novembre 2002). Ce qui vaut pour la fin des rapports de service pendant la période probatoire vaut d'autant plus pendant le temps d'essai, soit dans les premières semaines d'engagement lors desquelles les aptitudes personnelles et professionnelles du nouveau collaborateur doivent être testées.

b. Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. 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. A cet égard, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance 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 (ATF 132 III 209 consid. 2.1 p. 211 ; Arrêt du Tribunal fédéral 2D.30/2008 du 21 mai 2008 consid. 5.1). 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 131 I 57 consid. 2 p. 61 et la jurisprudence citée ; 128 I 177 consid. 2.1 p. 182 ; Arrêt du Tribunal fédéral 1C 171/2008 du 20 juin 2008 consid. 3.1 et les arrêts cités ; ATA/381/2008 du 29 juillet 2008 consid. 4a). Le Tribunal administratif suit le raisonnement du Tribunal fédéral en la matière ( ATA/344/2008 du 24

juin 2008 consid. 6a). En l'occurrence, la décision du DSPE communiquée à la recourante le 20 août 2009 de mettre fin aux rapports de services pour le 5 septembre 2009 respecte le délai de l'art. 20 al. 1 LPAC et le droit d'être entendu accordé par l'art. 21 al. 1 LPAC. Quand bien même la loi ne l'exige pas, les motifs de cette décision ont été largement exposés à la recourante. Au vu de leur teneur, ils échappent au grief d'arbitraire. En effet, sur la base de son évaluation de la situation telle qu'elle ressort des notes de service, l'administration était fondée à mettre fin sans attendre aux rapports de service pendant le temps d'essai, dès lors qu'elle constatait ou présumait d'entrée de cause une incompatibilité entre la personnalité de la recourante et la fonction qu'elle devait exercer, dans un environnement aussi difficile que celui où elle était affectée ( ATA/511/2008 du 3 août 2010). 5. Le recours sera rejeté sans qu'il soit nécessaire de traiter les autres conclusions prises par la recourante. Un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de cette dernière, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). \* \* \* \* \*

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