

GE_GERICHTE A/521/2015 vom 23. Februar 2016

GE Cour de justice, 2016-02-23, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_521_2015

FR: GE_GERICHTE A/521/2015 du 23 février 2016

IT: GE_GERICHTE A/521/2015 del 23 febbraio 2016

Regeste

EMPLOYÉ PUBLIC ; FONCTIONNAIRE ; PÉRIODE D'ESSAI | La recourante n'a pas fait l'objet d'un transfert au sein des services de l'Etat. Son contrat d'engagement précisait qu'elle était engagée en qualité d'employée et prévoyait une période d'essai de trois mois. En raison de ces difficultés relationnelles importantes et non surmontées avec sa hiérarchie, la décision de licenciement est apparue adéquate. Dès lors que la recourante avait le statut d'employée et non de fonctionnaire, l'autorité disposait d'un large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de poursuivre ou non les rapports de travail en raison des problèmes relationnels en question. Dans son recours, la recourante a formulé des conclusions en modification de son certificat de travail. Il ressort toutefois du dossier qu'à la date du recours, aucune décision formelle quant aux demandes de modification du projet de certificat de travail n'avait été notifiée. Les conclusions de la recourante étaient dès lors prématurées. | LU.1; LU.12.al2; LU.13; RPers.3.al2; Rpers.206; LPAC.5; LPAC.6.al1; LPAC.20.al3; LPAC.21.al1; LPAC.22; LPAC.31A; RPAC.44A; RPAC.45.al1.leta

Volltext

Genève Cour de justice (Cour de droit public) Chambre administrative 23.02.2016
A/521/2015

EMPLOYÉ PUBLIC ; FONCTIONNAIRE ; PÉRIODE D'ESSAI | La recourante n'a pas fait l'objet d'un transfert au sein des services de l'Etat. Son contrat d'engagement précisait qu'elle était engagée en qualité d'employée et prévoyait une période d'essai de trois mois. En raison de ces difficultés relationnelles importantes et non surmontées avec sa hiérarchie, la décision de licenciement est apparue adéquate. Dès lors que la recourante avait le statut d'employée et non de fonctionnaire, l'autorité disposait d'un large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de poursuivre ou non les rapports de travail en raison des problèmes relationnels en question. Dans son recours, la recourante a formulé des conclusions en modification de son certificat de travail. Il ressort toutefois du dossier qu'à la date du recours, aucune décision formelle quant aux demandes de modification du projet de certificat de travail n'avait été notifiée. Les conclusions de la recourante étaient dès lors prématurées. | LU.1; LU.12.al2; LU.13; RPers.3.al2; Rpers.206; LPAC.5; LPAC.6.al1; LPAC.20.al3; LPAC.21.al1; LPAC.22; LPAC.31A; RPAC.44A; RPAC.45.al1.leta

A/521/2015 ATA/156/2016 du 23.02.2016 (FPUBL) , REJETE Descripteurs : EMPLOYÉ PUBLIC ; FONCTIONNAIRE ; PÉRIODE D'ESSAI Normes : LU.1; LU.12.al2; LU.13; RPers.3.al2; Rpers.206; LPAC.5; LPAC.6.al1; LPAC.20.al3; LPAC.21.al1; LPAC.22; LPAC.31A; RPAC.44A; RPAC.45.al1.leta Résumé : La recourante n'a pas fait l'objet d'un transfert au sein des services de l'Etat. Son contrat d'engagement précisait qu'elle était engagée en qualité d'employée et prévoyait une période d'essai de trois mois. En raison de ces difficultés relationnelles importantes et non surmontées avec sa hiérarchie, la décision

de licenciement est apparue adéquate. Dès lors que la recourante avait le statut d'employée et non de fonctionnaire, l'autorité disposait d'un large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de poursuivre ou non les rapports de travail en raison des problèmes relationnels en question. Dans son recours, la recourante a formulé des conclusions en modification de son certificat de travail. Il ressort toutefois du dossier qu'à la date du recours, aucune décision formelle quant aux demandes de modification du projet de certificat de travail n'avait été notifiée. Les conclusions de la recourante étaient dès lors prématurées. En fait

En droit RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE POUVOIR JUDICIAIRE A/521/2015 - FPUBL ATA/156/2016 COUR DE JUSTICE Chambre administrative Arrêt du 23 février 2016 dans la cause Madame A_____ représentée par Me Nathalie Karam, avocate contre UNIVERSITÉ DE GENÈVE EN FAIT

1) Madame A_____, née en 1958, a collaboré au sein de différents services de l'État de Genève ou dépendant de celui-ci pendant près de quinze ans. Elle a travaillé comme assistante sociale, chargée d'évaluation des lieux de placement au sein de l'office de la jeunesse du 1^{er} juin 2012 au 30 septembre 2012. 2) Dès le 1^{er} octobre 2012, Mme A_____ a été engagée par l'Université de Genève (ci-après : l'université) en tant qu'employée, en qualité de conseillère pédagogique à un taux d'activité de 100 % au sein de la division de l'information et des étudiants (ci-après : DIFE), secteur de la formation et de l'évaluation (ci-après : FORMEV). Le contrat précisait que l'engagement était soumis au règlement sur le personnel de l'université entré en vigueur le 17 mars 2009 (ci-après : Rpers) et plus spécifiquement aux art. 201 à 207 et 216 à 219. L'engagement prenait effet au 1^{er} octobre 2012 et était conclu pour une durée indéterminée. Après la période d'essai, les rapports de service pouvaient être résiliés de part et d'autre pour la fin d'un mois en respectant les délais légaux 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). S'agissant du temps d'essai, deux cases pouvaient être cochées, soit celle sélectionnée pour Mme A_____, indiquant que cette période durait trois mois. L'autre case indiquait que compte tenu des missions précédentes, il n'y en avait pas. 3) Le 3 janvier 2013, à la fin du temps d'essai, Madame B_____, responsable du FORMEV, a réalisé une analyse des prestations de Mme A_____. Le lendemain, cette analyse a été contresignée par Mme A_____ et par Madame C_____, directrice de la DIFE et supérieure hiérarchique de Mme B_____. Tous les critères d'appréciation étaient jugés bons. Mme A_____ donnait entièrement satisfaction. Répondant à toutes les exigences du poste, la poursuite de la collaboration était envisagée sans réserve. Elle devait « développer une qualité d'écoute attentive nécessaire à l'expression des besoins et attentes des interlocuteurs ». 4) Une seconde analyse de prestations a été effectuée presque un an après, soit le 10 décembre 2013. Mme A_____ s'acquittait de ses tâches avec rigueur et enthousiasme et avait fait preuve de beaucoup de créativité et d'autonomie dans le développement de nouvelles formations à destination du corps enseignant. Son attitude avenante rendait le contact et la discussion faciles et agréables. Des points restaient à améliorer. Elle persistait à manquer d'écoute attentive, nécessaire à l'expression des besoins et attentes des interlocuteurs (hiérarchie, collègues, partenaires). Il avait été relevé à plusieurs reprises qu'elle coupait la parole en séance et tendait à la monopoliser, interrompant sans ménagement une discussion entre la responsable et une collègue. Elle manquait d'adaptabilité interpersonnelle et restait campée sur des positions qui n'étaient pas toujours justifiées. Elle ne semblait pas prendre en considération le point de vue d'autrui. Mme A_____ manquait de respect à sa hiérarchie, notamment en ne suivant pas les

consignes données et en prenant le « leadership » auprès des membres de l'équipe en son absence. Les possibilités de collaboration à l'interne du service étaient limitées eu égard aux éléments ci-dessus. La poursuite de la collaboration était subordonnée à la condition d'atteindre les objectifs fixés et de répondre aux points d'amélioration identifiés. Il lui était ainsi notamment demandé de respecter la hiérarchie instaurée au sein du service, notamment de ne pas prendre d'initiatives relatives à la gestion de l'équipe ou des missions du service sans en aviser préalablement la responsable du service, d'exécuter les demandes et consignes données par la hiérarchie ainsi que de respecter les prises de rendez-vous. Mme A_____ devait respecter son rôle et ses responsabilités au sein du service, ne pas adopter d'attitude agressive et opposante lorsqu'une discussion sensible avec sa hiérarchie ou tout autre partenaire devait être effectuée. Elle devait conserver une attitude ouverte à la critique. Un nouvel entretien était fixé au mois de juin 2014. 5) Suite à cet entretien, Mme A_____ a demandé par courriel à Mme C_____, de pouvoir la rencontrer avant de s'adresser aux ressources humaines (ci-après : RH). Elle ressentait de l'injustice et de l'étonnement suite à son évaluation et à des attitudes de Mme B_____. 6) Mme C_____ a alors attiré son attention sur le fait que suite à l'évaluation, elle devait et pouvait se positionner par écrit. Elle avait le droit de ne pas signer le document. Toutefois, lors de la prochaine évaluation, les objectifs fixés devaient avoir été atteints. 7) Suite à l'échange de courriels entre Mme A_____ et Mme C_____, un entretien a été fixé le 15 avril 2014, en présence de Mme B_____, afin de leur permettre de discuter de l'analyse de prestations et de la suite à lui donner. 8) Le 27 mai 2014, Mme A_____ et Mme B_____ se sont à nouveau rencontrées, afin de faire un point de situation sur les objectifs fixés et au besoin les reformuler. 9) Par courrier du 10 juin 2014, Mme A_____ a été convoquée à un entretien de service le 25 juin 2014 au sens de l'art 44 du règlement d'application de la LPAC du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01). Suite aux entretiens des 10 décembre 2013 et 15 avril 2014, des lacunes persistaient au niveau des prestations et des difficultés relationnelles. La rencontre du 25 juin 2014 avait pour objectif de l'informer des constats qui étaient faits à ce jour par rapport à ses prestations et son attitude et leur impact. Elle pourrait être ainsi écoutée à ce sujet et informée de la suite. 10) Un compte-rendu a été rédigé suite à l'entretien du 25 juin 2014. Mme A_____ s'était fait accompagner par son conseil et avait pu répondre aux reproches formulés par Mme B_____. En substance, Mme A_____ ne suivait pas les consignes données, et en dépit des rappels la situation, ne s'était pas améliorée. Mme B_____, soutenue par sa hiérarchie, souhaitait résilier les rapports de travail, en raison de la rupture du lien de confiance. 11) Suite à cet entretien, Mme A_____ s'est déterminée par écrit le 15 juillet 2014. 12) Par courrier du 27 août 2014, Mme D_____, responsable du secteur RH de la division des RH, a informé Mme A_____ de la prolongation de sa période probatoire jusqu'au 30 septembre 2015. 13) Par décision du 15 octobre 2014, l'université a résilié les rapports de service de Mme A_____, avec effet au 31 janvier 2015, en se basant sur les art. 21 al. 1 et 20 al. 3 LPAC. Les relations professionnelles avec sa hiérarchie étaient très tendues depuis des mois, et nuisaient au bon fonctionnement du service. Mme A_____ n'acceptait pas l'autorité de sa hiérarchie directe. La période probatoire permettait à l'employeur de jauger, au vu des prestations fournies par une collaboratrice et le comportement adopté pendant ladite période, les chances de succès de cette collaboration future. Dans le cas présent, l'accumulation d'incidents qui pouvaient certes sembler anodins pris séparément, avait miné la confiance entre Mme A_____ et sa hiérarchie. Elle avait contacté la responsable RH seulement après la réception de la convocation à l'entretien de service, démarche malheureusement très

tardive qui laissait très peu de marge de manœuvre pour apaiser la situation. La décision était déclarée exécutoire nonobstant opposition. 14) Le 14 novembre 2014, Mme A_____ a formé opposition auprès des RH, concluant principalement à l'annulation de la décision du 15 octobre 2014. Son point de vue n'avait pas été pris en compte avant le prononcé de la décision, si bien que celle-ci violait son droit d'être entendu. Aucun motif fondé ne justifiait son licenciement, qui était arbitraire, et contraire aux principes de la bonne foi et de la proportionnalité. 15) Par décision sur opposition du 13 janvier 2015, la division des RH de l'université a confirmé la décision du 15 octobre 2014, pour des motifs qui seront exposés dans la mesure utile ci-après. 16) Le 9 février 2015, le conseil de Mme A_____ a adressé à Mme D_____ une demande formelle de modification du certificat de travail. La version finale reçue le 6 février 2015 ne pouvait être acceptée, dans la mesure où la rédactrice avait utilisé un langage codé, soit des formulations dont le sens caché portait préjudice à Mme A_____ pour ses futures recherches d'emploi. Un projet de certificat ne contenant pas de terme péjoratif et listant exhaustivement les tâches accomplies par Mme A_____ durant son emploi était joint à ce courriel. 17) Par acte du 13 février 2015 Mme A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) en demandant préalablement qu'il soit ordonné à l'université de produire l'intégralité de son dossier administratif et qu'« il soit procédé à tous actes d'instruction nécessaires ». Elle a conclu à l'annulation de la décision précitée, à ce que sa réintégration au sein de l'université soit ordonnée, subsidiairement proposée, à ce qu'il soit demandé au Conseil d'État de la nommer au titre de fonctionnaire avec effet rétroactif au 1^{er} juin 2014. En cas de refus de réintégration, une indemnité correspondant à vingt-quatre mois de son dernier traitement devait lui être allouée. Dans tous les cas, l'université devait délivrer un certificat de travail, portant sur la nature et l'excellence du travail fourni par Mme A_____ durant toute sa collaboration. Les conclusions étaient prises « sous suite de frais et dépens ». 18) Par courriel du 17 février 2015, Mme D_____ a répondu à la demande formulée par le conseil de Mme A_____ le 9 février 2015. Le certificat de travail remis par Mme B_____ décrivait d'une manière structurée, concise et précise les activités de Mme A_____ et son savoir être. Aucune modification n'y serait apportée. Par contre, la dernière phrase du certificat pouvait être enlevée si elle le souhaitait. 19) Par courrier du 19 février 2015, le juge délégué a fait parvenir à l'université une copie du recours en lui fixant un délai au 20 mars 2015 pour lui faire parvenir ses observations, ainsi que son dossier. 20) Le 19 mars 2015, l'université a conclu au rejet du recours et transmis les pièces utiles. 21) Par courrier du 1^{er} avril 2015, le juge délégué a invité les parties à indiquer clairement quels actes d'instructions étaient précisément sollicités. 22) Le 20 avril 2015, Mme A_____ a précisé qu'elle souhaitait être auditionnée et faire entendre Mme D_____ et Madame E_____, adjointe de direction, soit de Mme C_____. 23) L'université a également fait parvenir sa liste de témoins. 24) Le 20 mai 2015, le juge délégué a tenu une audience de comparution personnelle des parties et d'enquêtes, à laquelle ont assisté Mme A_____, accompagnée de son conseil, ainsi que Madame F_____, juriste, et Madame G_____, directrice des RH, représentantes de l'université. a. Mme B_____ a été entendue en qualité de témoin. Lors de la première analyse de prestations en janvier 2013, pour l'essentiel tout allait très bien. Elle avait relevé néanmoins un point insatisfaisant, à savoir une écoute insuffisante. D'autres problèmes étaient ensuite apparus, notamment dans les rapports directs avec elle, ainsi que dans le respect des consignes et l'organisation de ses activités. Elle avait eu l'occasion de discuter avec Mme A_____ de son organisation et de ses difficultés à prioriser son travail. Elle avait dû lui demander de changer de ton et de

propos à son égard, suite à une discussion en novembre 2013. Pour ces raisons, Mme A_____ pouvait s'attendre à ce que sa prochaine évaluation soit moins favorable. Suite à l'évaluation de décembre 2013, elle lui avait expliqué qu'elle pouvait prendre position par écrit. Elles avaient encore eu deux entretiens, dont un en présence de Mme C_____. L'objectif étant que Mme A_____ puisse prendre connaissance des remarques de sa hiérarchie et s'exprimer. Entre décembre 2013 et juin 2014, elle n'avait pas constaté d'amélioration dans le respect des consignes. Ses demandes n'étaient pas respectées, ou devaient être répétées plusieurs fois. L'entretien du 25 juin 2014 avait pour objet les mêmes problèmes. Les « rendez-vous de l'enseignement », organisés par Mme A_____, s'étaient très bien déroulés, mais en marge de ce projet, elle ne donnait pas suite aux demandes de sa hiérarchie. Ainsi, alors que cela lui avait été demandé à plusieurs reprises, elle n'avait pas placardé une affiche de cet événement dans leurs locaux. De même, ce n'était que plus d'un mois après sa demande et suite à plusieurs rappels, qu'elle avait transmis les posters de l'événement à un étudiant. b. Mme C_____ a également été entendue en qualité de témoin. Elle avait pu observer l'attitude contestataire et négative de Mme A_____. Cette dernière avait violemment critiqué les compétences managériales de Mme B_____ et lors de séances, dont le but était de faire parler les enseignants, s'était montrée à plusieurs reprises très affirmative, voire virulente. c. Mme D_____ a été entendue à titre de renseignement. Elle n'avait pas pris contact avec Mme A_____ après l'évaluation de décembre 2013, car ils n'étaient pas en nombre suffisant au sein de son service pour intervenir à chaque fois qu'il y avait un litige autour des évaluations. Il était fait appel à eux uniquement pour les problèmes les plus importants. Mme A_____ n'aurait pas dû s'adresser à Mme C_____, mais se déterminer sur l'entretien de décembre 2013, ce qu'elle avait fait finalement cinq mois plus tard, soit tardivement. d. Mme E_____, a été entendue en qualité de témoin. Elle avait travaillé treize ans à la division des RH de l'université. Elle était amie avec le mari de Mme A_____ et avait été amenée à travailler avec elle sur le même projet. Lorsqu'elle avait appris qu'il y avait des tensions entre Mme B_____ et Mme A_____, elle avait conseillé à cette dernière d'en parler avec Mme C_____, pensant qu'il n'y avait pas de problème à consulter le supérieur du supérieur. Mme A_____ avait endossé quasiment seule la responsabilité de l'organisation des rendez-vous de l'enseignement, mais Mme B_____ n'avait pas fait figurer son nom dans les remerciements des discours de bienvenue. La dernière phrase du certificat de travail posait problème car selon les « codes » en vigueur dans les RH, il s'agit d'une remarque faussement positive. 25) Les 27 mai et 4 juin 2015, le juge délégué a tenu des audiences de comparution personnelle, lors desquelles Mme A_____ a été entendue, en présence de Mmes F_____ et G_____. Elle avait eu le sentiment d'être mise sous pression par Mme B_____. Elle avait évoqué avec elle ses difficultés à comprendre ce qu'elle devait privilégier. Elle avait toujours suivi ses consignes, mais il y avait eu parfois un manque de compréhension entre elles, notamment concernant l'urgence des tâches à effectuer. Elle ne surinvestissait pas certaines tâches au détriment des autres. Elle ne s'était pas montrée « virulente » lors des réunions. Elle avait un « leadership » naturel et avait senti que Mme B_____ y était sensible. Elle faisait donc attention de ne pas se mettre en avant. Ainsi ne faisait-elle pas autant de propositions qu'elle aurait été naturellement portée à en faire. Il était arrivé à Mme B_____ d'adopter une attitude agressive, en la coupant lors des séances ou en lui reprochant de manquer d'écoute. En prenant contact avec Mme C_____, elle avait espéré une amélioration des échanges. La lettre envoyée par Mme B_____ après l'entretien de service avait causé son arrêt maladie. Elle était encore suivie par un psychologue. Son certificat de travail était

inutilisable. Dans son poste, l'assiduité allait de soi et elle aurait préféré que l'on souligne d'autres qualités. Elle avait proposé une version alternative avec une description de ses tâches. 26) Le 9 juillet 2015, l'université a déposé ses observations après enquêtes, persistant dans ses conclusions. 27) Le 10 juillet 2015, Mme A_____ a également transmis ses observations après enquêtes, maintenant sa position et persistant dans ses conclusions. 28) Le 3 août 2015, Mme A_____ a brièvement répliqué. 29) Sur quoi, la cause a été gardée à juger. 30) Le détail de l'argumentation des parties et des pièces figurant au dossier sera repris, en tant que de besoin, dans la partie en droit du présent arrêt. EN DROIT 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). 2) La recourante prétend qu'elle aurait dû être traitée comme une fonctionnaire, et reproche aux RH d'avoir rendu une décision arbitraire, contraire à la bonne foi et en violation du principe de la proportionnalité, uniquement fondée sur sa prétendue mésentente avec sa supérieure hiérarchique et son refus de se soumettre à son autorité. 3) a. Selon l'art. 1 al. 1 de la loi sur l'université du 13 juin 2008 (LU - C 1 30), celle-ci est un établissement de droit public doté de la personnalité morale. Elle s'organise elle-même et les dispositions complétant la LU sont fixées dans le statut de l'université, les règlements dont elle se dote sous réserve de l'approbation du Conseil d'État et d'autres règlements adoptés par l'université (art. 1 al. 2 et 3 LU). b. Le corps du personnel administratif et technique est soumis aux dispositions de la LPAC (art. 12 al. 2 LU). c. En vertu de l'art. 13 al. 1 LU, l'université est l'employeur de son personnel. Pour ce qui a trait à ce dernier, les compétences qui appartiennent au Conseil d'État, respectivement à l'office du personnel, à teneur notamment de la LPAC, sont déléguées aux organes de l'université selon les modalités définies par le Rpers (art. 13 al. 2 LU). Aux termes de l'art. 3 al. 2 Rpers, le rectorat est compétent pour prendre les décisions. d. Aux termes de l'art. 206 Rpers, le rectorat peut déléguer à la division des RH la compétence pour prononcer la fin des rapports de service (al. 1). Le recteur prononce la fin des rapports de service des principaux cadres supérieurs des corps du personnel administratif et technique (al. 2). 4) a. La LPAC opère une distinction entre le fonctionnaire et l'employé. Est un fonctionnaire le membre du personnel régulier ainsi nommé pour une durée indéterminée après avoir accompli comme employé une période probatoire durant deux ans et avoir accompli à satisfaction les tâches qui lui incombaient à ce titre (art. 5 LPAC et 45 al. 1 let. a RPAC). Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC). b. Pendant 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). 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). c. Les membres du personnel de l'État sont néanmoins protégés contre les risques d'une résiliation en temps inopportun (art. 44A RPAC) mais la loi ne prévoit pas d'autres conditions pour le licenciement d'employés, alors que les fonctionnaires ne peuvent être licenciés qu'en présence d'un motif objectivement fondé, dûment constaté, démontrant que la poursuite des rapports de service est rendue difficile en raison de l'insuffisance des prestations, du manquement grave ou répété aux devoirs de service ou de l'inaptitude à remplir les exigences du poste (art. 22 LPAC). Durant la période probatoire, l'administration dispose ainsi d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Elle reste néanmoins tenue au respect

des principes et droits constitutionnels, notamment la légalité, la proportionnalité, l'interdiction de l'arbitraire et le droit d'être entendu (ATA/258/2015 du 10 mars 2015 consid. 6c ; ATA/96/2014 du 18 février 2014). 5) Selon l'art. 61 LPA, le pouvoir d'examen de la chambre administrative se limite à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (al. 1 let. a). La chambre de céans ne peut ainsi pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (al. 2). 6) Le grief invoqué par la recourante d'une violation de son droit d'être entendue doit être écarté. En effet, si elle a pu être surprise des reproches formulés lors de l'évaluation du 10 décembre 2013, elle n'a pas saisi l'occasion qui lui était alors donnée de s'exprimer et de se déterminer par écrit. Par la suite, elle a été informée avant chaque entretien de l'objet et du déroulement de celui-ci. Il en a été ainsi pour l'entretien du 15 avril 2014 conduit par Mme C_____ en présence de Mme B_____ ainsi que de l'entretien de service du 25 juin 2014. Elle a été invitée à s'exprimer et à faire part de ses observations à la suite de cet entretien de service, ce qu'elle a fait le 15 juillet 2014, soit avant la décision litigieuse rendue le 15 octobre 2014. 7) En l'espèce, la recourante fait valoir que lors de son engagement elle a fait l'objet d'un transfert dans les services de l'État, soit du service de la jeunesse à ceux de l'université. Au contraire, son contrat d'engagement précisait qu'elle était engagée en qualité d'employée et prévoyait une période d'essai de trois mois. Par conséquent, la période probatoire a débuté le premier jour d'activité de la recourante au sein de l'université (ATA/1342/2015 du 15 décembre 2015 consid. 7 ; ATA/386/2011 du 21 juin 2011 consid. 4). La recourante n'allègue pas avoir à un quelconque moment, à tout le moins pas avant le dépôt de son recours, contesté les clauses de son contrat d'engagement, ni le compte-rendu de son analyse de prestations effectuée le 3 janvier 2013 selon lequel la période appréciée était celle des trois mois. Par conséquent, lorsqu'elle a reçu la lettre de résiliation des rapports de service en octobre 2014, la recourante se trouvait encore en période probatoire avec un statut d'employée. 8) Il ressort du dossier que le licenciement n'est pas dû à une insuffisance des prestations professionnelles de la recourante en tant que telles. Les témoignages figurant au dossier attestent s'il en est besoin de l'estime de ses collègues, tant à l'université que lors de ses expériences antérieures. Cependant, si ses prestations professionnelles au sein de l'université donnaient satisfaction à sa hiérarchie durant les trois premiers mois de son contrat, tel n'a pas été le cas par la suite. Ses rapports avec sa supérieure se sont en effet peu à peu dégradés, cette dernière lui reprochant son manque d'écoute, l'obligeant à répéter plusieurs fois ses consignes avant qu'elles soient enfin respectées. Sa supérieure s'est également plainte du peu de respect que lui accordait la recourante. Il apparaît ainsi que cette dernière a rencontré des difficultés à trouver sa place dans le service et à s'adapter aux exigences de sa hiérarchie. Sa supérieure hiérarchique avait attiré son attention dès le début des rapports de travail, soit à l'entretien des trois mois, sur les points à améliorer. Ils lui ont été rappelés lors de l'entretien du 10 décembre 2013 et des objectifs dans ce sens lui ont alors été fixés. Toutefois, il ressort du dossier que la recourante n'a pas donné suite aux attentes de sa hiérarchie. Son comportement n'a pas évolué favorablement et n'a ainsi pas répondu aux exigences de la direction du service. Par conséquent, en raison de ces difficultés relationnelles importantes et non surmontées avec sa hiérarchie, la décision de licenciement apparaît justifiée. Dès lors que la recourante avait le statut d'employée et non de fonctionnaire, l'autorité disposait d'un large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de poursuivre ou non les rapports de travail, en raison des problèmes relationnels en question. Dans ces circonstances, la décision du 13 janvier 2015 est conforme au droit et l'autorité intimée n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en licenciant la recourante. Vu

l'issue du litige, les conclusions en indemnisation sont sans objet. 9) a. Selon l'art. 31A LPAC, tout membre du personnel peut recourir à la chambre administrative contre les décisions relatives à un certificat de travail le concernant. Par décision au sens de cet article, il faut entendre les décisions formelles rejetant une demande de modification de certificat de travail formée par le travailleur auprès de l'autorité qui l'a employé (ATA/119/2016 du 9 février 2016 consid. 5b). b. En tant que tel, le certificat de travail constitue un acte matériel et non une décision administrative au sens de l'art. 4 LPA, car il ne crée pas, ni ne modifie, n'annule ou ne constate des droits ou des obligations. Il est néanmoins apparu nécessaire au législateur que cet acte matériel puisse être attaqué en raison des conséquences que son contenu peut avoir sur la carrière professionnelle de l'employé. Dans le système instauré par le législateur, il apparaît toutefois cohérent et conforme au principe de l'économie de procédure de n'ouvrir la voie du recours qu'après que l'autorité a pu se déterminer sur la modification souhaitée par l'employé. Il résulte de ces considérations que la communication du certificat de travail n'est pas soumise aux exigences formelles de la procédure administrative, applicable aux décisions (indication des voies et délai de recours notamment). En revanche, la détermination de l'autorité rejetant la demande de modification formée par l'employé doit respecter les exigences de forme et de procédure imposées par la loi pour les décisions administratives, soit respect du droit d'être entendu, notification régulière, etc. (ATA/271/2015 du 17 mars 2015 consid. 1c). c. En l'espèce, l'autorité intimée a signé le 2 février 2015 la version qu'elle estimait finale du certificat de travail. Le 9 février 2015, le conseil de la recourante a formulé une demande de modifications de ce dernier, transmettant à l'université la version du certificat de travail souhaitée. Dans son recours, la recourante a formulé des conclusions en modification de son certificat de travail. Il ressort toutefois du dossier qu'à la date du recours, aucune décision formelle quant aux demandes de modification du projet de certificat de travail n'avait été notifiée. Les conclusions de la recourante étaient dès lors prématurées. Au vu de ce qui précède, n'étant pas dirigé contre une décision, le recours est irrecevable en tant qu'il concerne le certificat de travail de la recourante. 10) Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté. 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 lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). * * * * * PAR CES MOTIFS LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE rejette, dans la mesure où il est recevable, le recours interjeté le 13 février 2015 par Madame A_____ contre la décision sur opposition rendue le 13 janvier 2015 par l'Université de Genève ; met à la charge de Madame A_____ un émolument de CHF 1'000.- ; dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité de procédure ; dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ; - par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ; - par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ; - par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ; le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints

à l'envoi ; communique le présent arrêt à Me Nathalie Karam, avocate de la recourante, ainsi qu'à l'Université de Genève. Siégeants : M. Thélin, président, Mme Junod, MM. Dumartheray, Verniory et Pagan, juges. Au nom de la chambre administrative : la greffière-juriste : J. Balzli le président siégeant : Ph. Thélin Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties. Genève, le la greffière :

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