

# GE\_GERICHTE CAPJ/3/2023 vom 24. Juni 2024

GE Cour de justice, 2024-06-24, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPJ\\_3\\_2023](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPJ_3_2023)

FR: GE\_GERICHTE CAPJ/3/2023 du 24 juin 2024

IT: GE\_GERICHTE CAPJ/3/2023 del 24 giugno 2024

## Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE;RAPPORTS DE SERVICE DE DROIT PUBLIC;PÉRIODE D'ESSAI;RÉSILIATION;LICENCIEMENT ADMINISTRATIF;POUVOIR D'APPRÉCIATION;INTERDICTION DE L'ARBITRAIRE;PROPORTIONNALITÉ | Cst..117; LPAC.2; LPAC.6.al1; LOJ.41.al1.letJ

## Erwägungen

### E. 1

À teneur de l'art. 138 let. b de la loi genevoise sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 (LOJ – E 2 05), la Cour est compétente pour connaître des recours dirigés contre les décisions de la Commission en tant qu'elles touchent aux droits et obligations des membres du personnel du Pouvoir judiciaire. La Loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985 (LPA – E 5 10), est applicable aux procédures relevant de la compétence de la Cour (art. 139 al. 1 LOJ). Le recours a été interjeté dans les formes et dans le délai prescrits par la loi (art. 62 al. 1 let. a, art. 64 al. 1 et art. 65 al. 1 et 2 LPA), auprès de l'autorité compétente pour en connaître. Il est en conséquence recevable.

### E. 2

L'art. 117 de la constitution de la république et Canton de Genève, du 14 octobre 2012 (Cst-GE – A 2 00) garantit l'autonomie du Pouvoir judiciaire (al. 1) et l'indépendance des magistrates et des magistrats (al. 2). L'art. 52 LOJ indique que le personnel du Pouvoir judiciaire est rattaché hiérarchiquement à la Commission, soit par délégation au Secrétaire général (al. 1). L'al. 2 let. a de cette disposition soumet ce personnel à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du Pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 septembre 1997 (LPAC – B 5 05). Un projet de modification de la LOJ, déposé par le Conseil d'État le 14 avril 2009 afin de concrétiser l'autonomie du Pouvoir judiciaire, prévoyait expressément que ce personnel serait aussi soumis aux dispositions d'exécution de la LPAC (art. 51 al. 2 let. a du PL 10462 – MGC 2008-2009/VIII A 10922). Il ressort du rapport de majorité de la commission judiciaire du Grand Conseil que cette question avait largement été débattue, cette dernière ayant finalement décidé de supprimer la référence à la réglementation d'application de la LPAC et d'introduire, dans la disposition énumérant les compétences de la Commission, une lettre – soit l'art. 41 al. 1 let. j LOJ – accordant à cette dernière la compétence d'édicter les règlements nécessaires à l'exercice de ses compétences, notamment en matière de personnel (art. 41 al. 1 let. j LOJ). Il s'agissait de clarifier la situation « pour éviter que le Conseil d'État estime les règlements applicables tandis que le Pouvoir judiciaire estimerait qu'ils ne le sont pas » (MGC 2008-2009/XII A 16036). Les membres du personnel du Pouvoir judiciaire sont donc soumis à la LPAC. À ce titre, ils relèvent de l'autorité de la Commission (art. 2 al. 3 LPAC). Cette dernière est l'autorité

d'engagement et de nomination (art. 10 al. 1 LPAC). Elle peut déléguer au Secrétaire général la compétence de procéder à l'engagement et à la nomination des membres du personnel dudit pouvoir (art. 11 al. 3 LPAC), de même que la compétence de résilier les rapports de service (art. 17 al. 4 LPAC). Les membres de ce personnel sont également soumis au RPPJ. En revanche, le règlement d'application de la LPAC, du 24 février 1999 (RPAC – B 5 05.01), ne leur est pas applicable. Il ressort de ce qui précède que le litige doit être analysé en appliquant la LPAC et le RPPJ, la recourante étant soumise à ces textes.

### **E. 3**

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse, du 18 avril 1999 (Cst. – RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 145 I 73 , consid. 7.2.2.1 ; 142 III 48 , consid. 4.1.1) Le juge peut cependant renoncer à procéder à des mesures d'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de forger sa conviction et que, procédant à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, il a la certitude que ces dernières ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 , consid. 4.1). Le droit d'être entendu découlant de l'art. 29 Cst. ne garantit pas, de façon générale, le droit d'être entendu oralement (ATF 140 I 68 , consid. 9.6.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_67/2023 du 20 septembre 2023, consid. 3.1) ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 130 II 425 , consid. 2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_521/2022 du 26 avril 2023, consid. 4.2). En l'espèce, la recourante et l'autorité intimée ont sollicité de nombreuses auditions de témoins. La Cour a procédé à six auditions. Les parties ont eu l'occasion de s'exprimer, tant par écrit que lors des audiences de comparution personnelle et de plaidoirie. En tenant compte du statut d'employée de la recourante, ces actes d'instruction ont permis à la Cour de forger sa conviction, sans que d'autres actes d'instruction soient aptes à la modifier. En conséquence, les autres demandes d'audition sollicitées seront écartées.

### **E. 4**

Dans un grief d'ordre formel, la recourante se plaint de la violation, par l'autorité intimée, de son droit d'être entendu. Elle n'aurait pas été valablement entendue avant le prononcé de la décision. L'autorité ne lui avait pas communiqué la possibilité de se faire accompagner par un tiers lors de l'entretien auquel elle avait été convoquée. Elle avait reçu une interdiction de parler de la procédure en cours et, en conséquence, n'avait pas cherché à obtenir les conseils d'un avocat ou de tiers avant le dépôt de son recours. Elle s'était gardée de violer son secret de fonction, car elle avait antérieurement été sanctionnée pénalement et administrativement pour une telle violation. Le contenu et la portée du droit d'être entendu doivent être évalués en fonction de la situation concrète et des intérêts en présence, notamment l'atteinte aux intérêts de l'administré résultant de la décision à prendre ainsi que l'importance et l'urgence de l'intervention administrative (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_310/2017 du 14 mai 2018). La jurisprudence a rappelé que des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait pris connaissance des faits qui lui étaient reprochés et ait compris qu'un licenciement pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (ATF 144 I 11 , consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal fédéral

8C\_37/2020 du 7 septembre 2020, consid. 3.1 et les références citées). En l'espèce, la recourante a su que son employeur envisageait de mettre fin aux rapports de service, ainsi que les causes de cette éventuelle résiliation, lorsque, le 12 mai 2023, elle a reçu en main propre la convocation pour un entretien fixé au 22 mai 2023. Ce même courrier lui demandait de ne pas évoquer la procédure avec les membres du personnel du MP, ce qui ne peut être compris comme une limitation du droit de consulter une personne extérieure à cette juridiction. Dans le courrier remis en main propre à l'intéressée le 26 mai 2023 – lequel constitue un compte-rendu de l'entretien du 22 mai 2023 – la même demande est formulée, dans les mêmes termes. Ces écrits doivent toutefois être relativisés, dès lors que, oralement, la demande semble avoir été formulée de manière plus restrictive : la Procureure M\_\_\_\_\_ a exposé, lors de son audition devant la Cour, que la directrice du MP l'avait informée de l'interdiction faite à la recourante de lui parler de ce qui lui arrivait. Comme cela est rappelé ci-dessus, la relation entre la recourante et son employeur est régie par la LPAC et par le RPPJ, lesquels ne contiennent pas l'obligation d'attirer l'attention de l'employée sur la possibilité de se faire accompagner par un tiers lors de l'entretien. Si la Cour regrette les différences entre les indications données oralement et par écrit, de même que l'absence d'indication de la possibilité pour la membre du personnel d'être accompagnée – à tout le moins par un avocat ou une avocate – lorsque des entretiens pouvant avoir de telles conséquences sont convoqués, ces éléments ne peuvent, ni individuellement ni cumulativement, entraîner une violation du droit d'être entendue, surtout lorsque, comme en l'espèce, la personne convoquée a des connaissances du domaine juridique par son métier et par la procédure disciplinaire qu'elle a dû affronter antérieurement. Le délai imparti à l'intéressée pour qu'elle se détermine par écrit était de 10 jours, échéant le 5 juin 2023. Il est d'une durée semblable à celle prévue à l'art. 160 al. 1 RPPJ, qui régit le droit d'être entendu des fonctionnaires en cas de licenciement. La recourante a pu le respecter et remettre sept pages dactylographiées. Dans ces circonstances, il sera constaté que le droit d'être entendue de l'intéressée a été respecté et ce grief sera écarté.

## **E. 5**

Selon l'art. 4 al. 1 LPAC, le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation. Les employés sont les membres du personnel régulier accomplissant une période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC).

### **E. 5.1**

Au cours de cette période, aussi bien l'employeur que l'employé peuvent mettre fin aux rapports de service. L'employé doit être entendu par l'autorité compétente et il peut demander que le motif de la résiliation lui soit communiqué (art. 21 al. 1 LPAC). L'employeur n'a pas à envisager une procédure de reclassement, comme cela est exigé pour les fonctionnaires (art. 162 RPPJ).

### **E. 5.2**

Si le licenciement d'un fonctionnaire requiert l'existence d'un motif fondé conformément aux art. 21 al. 3 et 22 LPAC – soit un motif démontrant que la poursuite des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration en raison notamment de l'insuffisance des prestations, de l'inaptitude à remplir les exigences du poste ou de la disparition durable d'un motif d'engagement – le licenciement d'un employé doit

reposer sur une cause qui n'a pas à réunir les conditions d'intensité du « motif fondé » visé à l'art. 22 LPAC. L'administration doit pouvoir jauger, au vu des prestations fournies par la personne en période probatoire et de son comportement, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire. Dans ce cadre, elle dispose, de jurisprudence constante, d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service ( ACAPJ/4/2020 du 4 novembre 2020 ; ATA/1008/2017 du 27 juin 2017, consid. 5 c, ATA/1620/2017 du 19 décembre 2017, consid. 6 c, ainsi que 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 des 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, consid. 5.1 ; ATA/1276/2018 du 27 novembre 2018, consid. 4 d ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2e 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. 2 b ; ATA/845/2015 du 20 août 2015, consid. 2 b ; Pierre MOOR/Alexandre FLÜCKIGER/Vincent MARTENET, Droit administratif, vol. I, 3e éd., 2012, p. 743 ss et les références citées). Le principe de la proportionnalité, garanti par les art. 5 al. 2 et 36 al. 3 Cst., se compose des règles d'aptitude – qui exige que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé –, de nécessité – qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, l'on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés – et de proportionnalité au sens étroit – qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (ATF 140 I 218 , consid. 6.7.1 ; 136 IV 97 , consid. 5.2.2 ; 135 I 169 , consid. 5.6 ; ATA/628/2024 du 23 mai 2024, consid. 3.3). Le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé ; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives, ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_774/2011 du 28 novembre 2012, consid. 2.4 ; 1C\_341/2007 du 6 février 2008, consid. 2.2 ; ATA/259/2014 du 15 avril 2014, consid. 7 c).

## **E. 6**

En l'espèce l'intéressée avait, au moment de la décision litigieuse, le statut d'employée du fait de la sanction disciplinaire prononcée à son encontre. La résiliation des rapports de service est donc uniquement soumise aux règles s'appliquant aux employés, et non à celles régissant la fin des rapports de services des fonctionnaires. L'autorité jouit ainsi d'un large pouvoir d'appréciation, dont elle ne doit pas abuser. Elle est limitée par les principes constitutionnels, en particulier celui de l'arbitraire, et celui de la proportionnalité, dont les composantes sont rappelées ci-dessus. Les compétences de la recourante dans l'exercice de son métier, tant dans la fonction de greffière que dans celle de greffière-référente, ne sont pas contestées et sont établies par la procédure. La décision est uniquement fondée sur des

reproches portant sur son comportement avec ses collègues dans sa fonction de greffière-référente. Ces problèmes comportementaux ont été portés à la connaissance de cadres du MP, lorsque B\_\_\_\_\_ a exposé, le 20 avril 2023, à C\_\_\_\_\_ les difficultés qu'elle rencontrait avec cette dernière. Ces difficultés relationnelles ont été confirmées par les autres personnes entendues tout d'abord par C\_\_\_\_\_ puis par les directrices du MP et des ressources humaines du Pouvoir judiciaire. Les déclarations des personnes entendues n'ont pas été consignées sous forme de procès-verbaux formels, mais sous forme de notes d'entretien rédigées par les personnes ayant mené les auditions. Le contenu de ces notes a été confirmé par leurs rédacteurs devant la Cour. Même en prenant une distance importante avec les propos de B\_\_\_\_\_, les difficultés de la recourante à entretenir des relations sereines avec ses collègues sont avérées. À cet égard, l'audition de N\_\_\_\_\_ devant la Cour est parlante : elle appréciait les qualités professionnelles et humaines de la recourante, avec qui elle entretenait toujours des relations amicales. Cependant, elle indiquait que le langage de l'intéressée avait pu heurter des collègues, sans même que la recourante ne s'en rende compte. P\_\_\_\_\_, tout en revenant sur les termes qu'elle avait utilisés dans une conversation avec B\_\_\_\_\_ sur un réseau social, a confirmé que cette dernière s'était plainte auprès d'elle de l'attitude de la recourante et de la manière dont celle-ci lui parlait et lui faisait des remarques dans le cadre de son travail. Cette appréciation ne peut être modifiée par la prise en compte des nombreuses années au cours desquelles la recourante a travaillé au MP en qualité de greffière puis de greffière-référente, ni par le fait qu'après avoir été déplacée dans une autre juridiction pendant la première procédure administrative, elle a immédiatement été réintégrée dans ses fonctions de greffière référente. L'autorité intimée, dans le cadre du très large pouvoir d'appréciation dont elle dispose, peut légitimement vouloir se séparer d'une employée dont elle apprend, peu de temps avant la fin de la période probatoire, que son attitude avec ses collègues génère de la souffrance, même si dans certains cas cette souffrance a probablement, conjointement, d'autres causes que l'attitude de la recourante. Cette attitude, apte à porter atteinte à la personnalité de collègues, oblige l'employeur à prendre des mesures de protection. De même, s'il est certes établi que, depuis fin 2018, les supérieurs hiérarchiques de l'intéressée n'ont procédé à aucun EEDP, alors même que l'art. 71 RPPJ, en vigueur seulement depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, impose un calendrier extrêmement détaillé de la périodicité de ces entretiens, cette carence ne peut modifier l'appréciation déjà faite. En effet, on peut exclure que ces entretiens d'évaluation auraient été aptes à révéler aux supérieurs hiérarchiques de la recourante les souffrances que son attitude causait chez certaines de ses collègues. Dans ces circonstances, un changement d'affectation – mesure qui, pas plus qu'un reclassement, n'est exigée par le RPPJ pour les employés – soit dans une autre fonction au MP ou dans une autre juridiction pouvait être écarté par l'autorité pour des motifs similaires, car le comportement problématique mis en évidence n'est lié ni à l'activité professionnelle de l'intéressée ni à la juridiction. La solution retenue par le Pouvoir judiciaire est sévère pour la recourante ; elle reste cependant, au vu des éléments qui précèdent, dans le cadre de la large marge d'appréciation dont dispose l'autorité au vu du statut d'employée de l'intéressée. Les limites apportées à l'exercice de cette liberté par l'interdiction de l'arbitraire, de même que l'obligation de respecter le principe de la proportionnalité, restent respectés, sans que cette appréciation ne puisse être modifiée par les imprécisions et contradictions relevées par la recourante, notamment lors de l'audience de plaidoirie.

Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté. Un émolument de CHF 1000.- sera mis à la charge de la recourante et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée. (art. 87 al. 1 à 3 LPA). \*\*\*

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