



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE  
POUVOIR JUDICIAIRE

**Cour d'Appel du Pouvoir judiciaire**

**Arrêt du 29 juillet 2014**

**Cause : CAPJ 2\_2014**

**Madame X\_\_\_\_\_**, recourante  
représentée par Me Julien Liechti, avocat

contre

**Monsieur le Secrétaire général du Pouvoir judiciaire**, intimé

**EN FAIT :**

1. Après avoir travaillé pendant plusieurs années dans «l'événementiel», Mme X\_\_\_\_\_, née le 26 décembre 1966, a été engagée le 16 juillet 2012 en qualité de greffière 1 au sein du Ministère public du Pouvoir judiciaire. Après trois mois de formation, elle a été affectée au pool d'appui en cabinet (ci-après : PAC) jusqu'au 31 décembre 2013.
2. Le 23 novembre 2012, elle a fait l'objet d'un entretien d'évaluation et de développement du personnel (ci-après : entretien d'évaluation), un tel entretien étant normalement prévu trois mois après l'entrée en fonction.

Selon la lettre A de ce document (pièce 1 chargé recourante), reflétant les appréciations de l'intéressée, la clarté de la mission et des objectifs, les moyens de travail à disposition, les contacts avec les usagers, les collègues et la hiérarchie, de même que les possibilités de formation étaient excellents. La répartition de la charge de travail ainsi que la circulation des informations étaient qualifiées d'adéquates. Seul le climat de travail devait être amélioré.

D'après les évaluateurs, soit Mme A\_\_\_\_\_, cheffe de groupe et responsable hiérarchique directe de l'intéressée, et Mme B\_\_\_\_\_, greffière de juridiction adjointe, ayant participé à l'entretien, le respect des personnes par l'intéressée, son adaptabilité, son implication personnelle et son style de communication étaient maîtrisés et adéquats. De nombreux autres points – le sens du service public, la maîtrise des connaissances professionnelles et celle de l'environnement de travail, le critère d'analyse et synthèse, l'initiative, la résistance face aux situations difficiles ainsi que la planification et l'organisation du travail – devaient être améliorés. Le procureur avec lequel elle travaillait – dont le nom n'était pas mentionné pas plus que le type de cabinet concerné – se disait satisfait du travail de l'intéressée.

De plus, Mme X\_\_\_\_\_ avait partiellement atteint «l'ensemble des tâches décrites dans la grille des objectifs à atteindre à trois mois». Certaines tâches n'avaient pas été totalement maîtrisées, n'ayant pas été assez pratiquées. Néanmoins, il avait été possible de confier à Mme X\_\_\_\_\_, grâce à l'implication de celle-ci, «la gestion d'un cabinet à 50 % avec du coaching». Une demande d'engagement en qualité d'employée avait ainsi été adressée au Secrétariat général du Pouvoir judiciaire (ci-après : le Secrétariat général).

Ce document a été signé par Mme X\_\_\_\_\_ le 21 mars et par les deux personnes susmentionnées le 27 mars 2013.

Divers objectifs ont été fixés à Mme X\_\_\_\_\_ : elle devait d'ici le 30 juin 2013 développer ses connaissances et compétences en matière de Code de procédure pénale suisse du 5 octobre 2007 (ci-après : CPP – RS 312.0) et de Code pénal suisse du 21 décembre 1937 (ci-après : CP – RS 311.0) et remplir les objectifs spécifiques au métier de greffière pour gérer de manière autonome un cabinet ordinaire.

Jusqu'au 31 décembre 2013, elle devait en outre acquérir les connaissances spécifiques à la section des affaires complexes.

3. Aucun entretien d'évaluation n'a eu lieu après l'échéance de neuf mois.
4. Le 27 février 2014, un tel entretien s'est déroulé, soit après dix-huit mois d'activité. Le rapport établi à cette occasion (pièce 2 chargé recourante) a été signé le 2 avril 2014 par Mme C\_\_\_\_\_, en qualité de supérieure hiérarchique de l'évaluatrice, et par Mme D\_\_\_\_\_, directrice générale des greffes de même que par «la direction des ressources humaines», mais non par M. E\_\_\_\_\_, responsable hiérarchique direct de Mme X\_\_\_\_\_ et chef de section I.

Il résulte de ce document que d'après le bilan de la responsable hiérarchique, Mme X\_\_\_\_\_ avait fait preuve de beaucoup d'investissement et acquis l'autonomie nécessaire à la gestion d'un cabinet grâce à un remplacement en section des affaires complexes : elle était à même de fonctionner dans cette section.

Selon le procureur avec lequel elle collaborait depuis janvier 2014, à savoir M. F\_\_\_\_\_, Mme X\_\_\_\_\_ faisait preuve d'un grand engagement et lui apportait une aide précieuse. Il appréciait également son caractère et son style de communication. La qualité du travail fourni par cette collaboratrice était tout à fait satisfaisante. Elle entretenait de plus de bonnes relations tant avec sa hiérarchie qu'avec son magistrat.

Mme X\_\_\_\_\_ était néanmoins toujours sensible à certains types d'affaires, celles traitant d'infractions à l'intégrité sexuelle ou de violence. Ces situations pouvaient engendrer chez elle un stress non négligeable et/ou une appréhension. Mme X\_\_\_\_\_ devait donc prêter une attention particulière à ce point. M. F\_\_\_\_\_, soulignait le professionnalisme et la «pro-activité» de Mme X\_\_\_\_\_. Il souhaitait poursuivre sa collaboration avec elle. Mme X\_\_\_\_\_ entretenait de bonnes relations tant avec sa hiérarchie qu'avec son magistrat et ses collègues. Il était proposé qu'elle soit nommée à son poste en tant que fonctionnaire (cf. pièce 2 p. 6 chargé recourante).

5. Le 31 mars 2014 toutefois, Mme X\_\_\_\_\_ a remis à sa hiérarchie un document de 34 pages, intitulé bilan personnel (pièce 3 chargé recourante) dans lequel elle décrit de manière fort critique l'ambiance de travail dont elle avait souffert durant toute l'année 2013.

Elle indiquait ne pas vouloir participer à la carte ni au cadeau pour son chef de groupe, M. E\_\_\_\_\_, qualifié de «nounours aux griffes ou d'ourson ghetto». Une autre cheffe était «full ouf», soit complètement folle (page 6). En page 9 de ce bilan personnel, elle ajoutait que M. E\_\_\_\_\_ était entré dans sa sphère par effraction, avait taché l'honneur, avait mis son jardin sens dessus dessous, avait piqué tous ses pots de miel. Il fallait donc «le recadrer».

Quant à sa précédente cheffe de groupe, Mme A\_\_\_\_\_, elle l'avait surnommée «Lady Al Capone junior». Cette dernière l'avait convoquée pour savoir pourquoi elle passait tout son temps à «casser du sucre» sur une autre greffière (page 10), ce que Mme X\_\_\_\_\_ avait contesté.

Il résulte toutefois de la page 6 de ce bilan personnel, que Mme X\_\_\_\_\_ admettait s'être prise de bec avec une «ghetto», soit avec une collègue, qualifiée de «gravos».

Interrogée par ses chefs au sujet d'incidents, Mme X\_\_\_\_\_ répondait fréquemment qu'elle ne savait rien, ne se sentant pas concernée (page 11) considérant qu'il était exclu qu'elle s'adapte, parce qu'elle estimait que ce n'était «pas chez moi (elle) que ça cloche (clochait)» (page 7).

Ce document était également émaillé de remarques telles que :

- «les séances de greffiers relèvent du préau d'école primaire et presque de la science fiction» (page 16);
- contrairement à ses collègues, elle ne faisait pas valoir «les heures supplémentaires récupérables vraies et fausses confondues» (page 3);
- insatisfaite de la réponse qu'un greffier-formateur avait apportée à l'une de ses questions, Mme X\_\_\_\_\_ avait écrit à celui-ci : «je ne pense pas que c'est une obligation d'être formateur... donc smile» (page 29);
- discutant avec une collègue qui lui disait qu'elle-même tenait «un carnet de bord» en notant journalièrement ce qu'elle faisait – si elle était en remplacement par exemple – Mme X\_\_\_\_\_ lui avait répondu, comme elle l'a retranscrit «Non, mais attends. Tu fais ça ? Tu plaisantes ou bien. Moi je refuse de rentrer dans leur jeu. La direction n'est pas contente de mon travail, qu'elle me licencie. Et si possible, sur le champ. Affaire réglée» (page 30).
- au terme de ce document (pages 33 et 34), elle se plaignait de la hiérarchie administrative qui cherchait des «puces de canard», ne présentait aucun suivi ni excuses ni réparation et ne faisait preuve d'aucune considération. Elle ajoutait : «il y a la déception puis l'exaspération. Il y a aussi une confiance trahie» mais heureusement les procureurs – et M. F\_\_\_\_\_ en particulier – sont là. Elle concluait en disant ne pas vouloir s'installer «dans cette situation professionnelle, ni par complaisance ni par léthargie», car cette situation ne lui apportait pas, dans sa globalité, un peu des valeurs qu'elle avait «appprises et vécues précédemment».

Elle terminait par ces termes : «J'ai tenu ma promesse, celle de ne pas quitter avant de m'être exprimée jusqu'au bout. Maintenant que c'est chose faite, je peux travailler à de nouveaux horizons».

6. Le 2 avril 2014, Mme X\_\_\_\_\_ a eu un entretien avec Mmes D\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_ et par courrier du même jour, Mme X\_\_\_\_\_ a été convoquée pour un entretien de service le 4 avril 2014 (pièce 4 chargé recourante) : la date de celui-ci avait été avancée à la demande du Secrétaire général. A ce courrier était joint le formulaire d'entretien d'évaluation du 27 février 2014 précité, signé par les intéressées le 2 avril 2014 et complété avec les éléments évoqués le jour même.

La convocation spécifiait que l'entretien de service, qui se déroulerait en présence de Mme G\_\_\_\_\_, responsable des ressources humaines, et de Mmes D\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_, porterait sur une possible résiliation des rapports de service, de même que sur le contenu et la forme des observations précitées qui avaient nui au lien de

---

confiance devant exister entre un collaborateur et sa hiérarchie. De plus, deux qualités personnelles essentielles exigées d'une greffière du Ministère public semblaient faire défaut à Mme X\_\_\_\_\_, à savoir la maîtrise du stress et la capacité à prendre du recul face à des situations ou des dossiers sensibles, en l'absence desquelles la collaboratrice était inapte à remplir les exigences du poste.

7. A la demande du conseil de Mme X\_\_\_\_\_, qui s'était constitué le 3 avril 2014, cet entretien de service a été reporté au 10 avril 2014.

A cette occasion, Mme X\_\_\_\_\_, accompagnée de son avocat, a été entendue par Mmes D\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_ et leur a présenté ses excuses, admettant que la forme et le fond de ce bilan personnel n'était pas admissible. Elle était très heureuse de sa collaboration avec M. F\_\_\_\_\_, le procureur avec lequel elle travaillait dorénavant. Elle était à l'aise dans la tenue des audiences et n'était plus aussi stressée qu'auparavant. Elle ne savait pas comment envisager sa collaboration future au sein du Ministère public.

Malgré ces excuses, Mmes D\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_ ont considéré que le lien de confiance était rompu, Mme X\_\_\_\_\_ ayant mis en cause l'organisation du Ministère public et tenu des propos peu respectueux envers ses supérieurs notamment. Or, elle pourrait être appelée à travailler avec d'autres magistrats ou à retourner «au PAC».

Un délai de 10 jours était octroyé à Mme X\_\_\_\_\_ pour formuler ses observations. La résiliation des rapports de service était toujours envisagée mais cette décision incombait au Secrétaire général. En effet, le document intitulé «bilan personnel» remis le 31 mars 2014 était inacceptable, à la forme et au fond, et Mme X\_\_\_\_\_ n'avait pas le profil pour être greffière, faute de maîtriser le stress et de disposer de la capacité à prendre du recul face à des dossiers ou des situations sensibles.

Mme X\_\_\_\_\_ a indiqué assumer ses actes et en répondre. Si les rapports de service devaient être résiliés, elle demandait à ne pas être libérée de son obligation de travailler avant la fin de son délai de congé.

Ce document a été signé par Mmes X\_\_\_\_\_, D\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_ le 11 avril 2014.

8. Le 28 avril 2014, Mme X\_\_\_\_\_ a déposé ses observations, transmises par son avocat (pièce 7 chargé recourante).

En substance, elle s'opposait à son licenciement. Elle avait durant la période écoulée rempli tous les objectifs qui lui avaient été fixés lors de l'entretien du 27 février 2014, même si elle devait encore développer sa résistance. Jusqu'à l'entretien du 10 avril 2014, il ne lui avait jamais été reproché de ne pas maîtriser son stress. Ce reproche n'était qu'un prétexte qui ne pouvait justifier un licenciement. De plus, elle avait reconnu que le document daté du 31 mars 2014, qu'elle avait rédigé, n'était pas admissible tant à la forme qu'au fond mais elle avait présenté ses excuses.

Certes, ce texte avait pu «entamer» les relations qu'elle avait avec ses supérieurs, mais un licenciement devait respecter le principe de proportionnalité ce qui n'était pas le cas : en l'espèce, une mesure moins incisive, telle la prolongation de la période probatoire, était envisageable, au sens de l'art. 47 al. 1 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).

9. Par décision du 30 avril 2014, (pièce 8 chargé recourante), déclarée exécutoire nonobstant recours et remise par porteur le jour même au conseil de Mme X\_\_\_\_\_, le Secrétaire général a signifié à celle-ci la résiliation de ses rapports de service pour le 31 juillet 2014 en application des art. 20 al. 3 et 21 al. 1 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). De plus, Mme X\_\_\_\_\_ était libérée de son obligation de travailler pendant le délai de congé.
10. Par pli posté le 28 mai 2014, Mme X\_\_\_\_\_ a recouru auprès de la Cour d'Appel du Pouvoir judiciaire (ci-après : la Cour d'Appel) en concluant préalablement, à la restitution de l'effet suspensif, la suppression de celui-ci n'étant nullement motivée et, principalement, à l'annulation de la décision querellée; cela fait, sa réintégration à son poste devait être proposée au Pouvoir judiciaire; à défaut, son droit à réclamer une indemnité correspondant à six mois de son dernier traitement brut devait lui être réservé. Subsidiairement, la prolongation de la période probatoire devait être proposée au Pouvoir judiciaire et en cas de refus, son droit de réclamer une même indemnité devait lui être réservé. Elle sollicitait également une indemnité de procédure.
11. Le 3 juin 2014, le juge délégué à l'instruction de la cause a impartit au Secrétaire général un délai au 16 juin 2014 pour se déterminer sur effet suspensif et pour transmettre la délégation de compétence de la commission de gestion prévue par l'art. 17 al. 3 LPAC.
12. Le 16 juin 2014, le Secrétaire général et le vice-président de la commission de gestion ont répondu qu'en conformité avec sa pratique constante, la commission de gestion considérait que l'art. 52 al. 1 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 (LOJ - E 2 05) était une *lex specialis* et constituait une délégation légale au Secrétaire général du pouvoir hiérarchique de la commission de gestion sur le personnel du Pouvoir judiciaire, comportant notamment la compétence de procéder à l'engagement et à la nomination dudit personnel, de même qu'à la fixation du traitement et à la résiliation des rapports de service au sens des art. 11 al. 3 et 17 al. 3 LPAC.

Par ailleurs, le Secrétaire général s'opposait à la restitution de l'effet suspensif, l'intérêt au bon fonctionnement du service devant primer celui de la recourante à maintenir des relations de travail en vue d'une réintégration. Dans ses observations du 31 mars et durant l'entretien de service du 10 avril 2014, elle avait d'ailleurs elle-même indiqué vouloir quitter le Ministère public.

13. Par décision du 17 juin 2014, la présidente de la Cour d'Appel a rejeté la demande de restitution de l'effet suspensif, conformément à la jurisprudence, car s'il était fait droit à cette requête, la décision prise irait au-delà des compétences qui étaient celles de la Cour d'Appel sur le fond, celle-ci ne pouvant que proposer une éventuelle réintégration.
14. A la requête du juge délégué à l'instruction de la cause, l'intimé a produit son dossier, sans numéroter les pièces de celui-ci, ni établir de chargé.

Le juge délégué a ainsi procédé lui-même à la numérotation des pièces dont il résulte ce qui suit :

- un entretien s'était déroulé le 1<sup>er</sup> juillet 2013 (pièce 13 intimé) entre Mme X\_\_\_\_\_ d'une part, et ses supérieures hiérarchiques directes, soit Mmes I\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_, d'autre part, ces dernières ayant reproché à Mme X\_\_\_\_\_ plusieurs erreurs dans le classement de certains dossiers, dans l'établissement des jonctions et disjonctions et dans la tenue de divers dossiers car certaines ordonnances pénales (ci-après : OP) n'étaient pas signées ni datées; dans une procédure, il manquait les déclarations du prévenu alors qu'une OP avait été rendue et une ouverture d'instruction n'avait pas été faite, quand bien même le prévenu avait été auditionné. Mme X\_\_\_\_\_ a pris note de ces points, indiquant qu'elle s'améliorerait mais qu'elle n'avait pas besoin d'une formation supplémentaire comme cela lui était proposé.
- des divers courriels échangés entre ses supérieures hiérarchiques et Mme X\_\_\_\_\_ en juillet et août 2013 (pièces 9 et 10 intimé), l'intéressée ne respectait pas toujours ses horaires de travail, arrivant en retard.

Plusieurs points de situation avaient été effectués :

- soit le 22 août 2013 (pièce 29 intimé) : Mme X\_\_\_\_\_ avait prié l'huissier de l'accueil d'informer les parties qu'une audience prévue à 14h00 débiterait à 14h45, celle du matin s'étant terminée avec du retard. Mme I\_\_\_\_\_ avait alors fait remarquer à Mme X\_\_\_\_\_ qu'il appartenait au greffier de cabinet et non pas à l'huissier de donner une telle information aux parties. Mme X\_\_\_\_\_ n'avait pas apprécié le fait que de telles remarques lui soient adressées devant tout le monde.
- le 24 septembre 2013 (pièce 30 intimé) entre Mme X\_\_\_\_\_ et son supérieur hiérarchique, M. E\_\_\_\_\_, en présence de Mme H\_\_\_\_\_, une discussion ayant été proposée avec M. J\_\_\_\_\_, procureur.
- le 10 octobre 2013 (pièce 31 intimé), M. E\_\_\_\_\_ et Mme H\_\_\_\_\_ avaient fait part à Mme X\_\_\_\_\_ de quelques erreurs relevées dans la gestion de la permanence des arrestations au vieil Hôtel de police (ci-après : VHP) constatées par Mme K\_\_\_\_\_, procureure, Mme L\_\_\_\_\_, greffière, et Mme M\_\_\_\_\_, juriste.

Mme X\_\_\_\_\_ ne saisissait pas l'action «prévisions, clôtures, procédures»; elle était plus lente que la moyenne des autres collaborateurs pour informatiser les procédures et classer les dossiers; elle avait établi lors de la session de permanence des arrestations un casier judiciaire vierge, pour un détenu qui possédait un nombre d'antécédents importants, ce qui dénotait des lacunes dans la gestion des identités. Il s'agissait également de faire le point avec Mme X\_\_\_\_\_ «sur le sentiment rapporté par les personnes précitées qu'elle semblait être en souffrance à VHP».

Mme X\_\_\_\_\_ avait alors reconnu ses oublis et erreurs. Elle ne pensait pas être beaucoup plus lente que la moyenne des greffiers. Interpellée sur la question de savoir si la permanence des arrestations à VHP lui plaisait, elle avait répondu que cela ne lui plaisait pas trop, trouvant cela glauque, tout en admettant que cela faisait partie des contraintes de son travail. Enfin, elle a évoqué son travail avec M. J\_\_\_\_\_, indiquant souffrir du manque de collaboration avec ce procureur, ne pas apprécier le comportement de ce dernier envers elle d'une part, mais également envers les prévenus d'autre part, le comportement de celui-ci variant suivant que le prévenu était entendu seul ou en présence d'avocats ou d'interprètes.

15. Un délai prolongé au 15 juillet 2014 a été accordé à sa requête au Secrétaire général pour répondre sur le fond.
16. Le 15 juillet 2014, le Secrétaire général a déposé ses observations qui ont été transmises pour information à la recourante. Il s'en est rapporté à justice quant à la recevabilité du recours. Il a conclu au rejet de celui-ci, et à la condamnation de la recourante «en tous les frais et les dépens de l'instance». De plus, Mme X\_\_\_\_\_ devait être déboutée de toutes autres plus amples ou contraires conclusions.

En substance, le Secrétaire général a repris son argumentation en faisant valoir que la résiliation des rapports de service était conforme au droit et que cette décision ne violait ni l'article 21 LPAC ni le principe de proportionnalité, aucune autre décision, moins incisive qu'un licenciement n'étant de nature à produire les effets attendus. La poursuite des rapports de service n'était plus possible pour les motifs exposés dans la décision querellée, à savoir la rupture du lien de confiance entre Mme X\_\_\_\_\_ et son employeur en raison du document qu'elle avait transmis le 31 mars 2014 dans lequel elle remettait en cause sa hiérarchie directe dans des termes inappropriés. Par ailleurs, même si Mme X\_\_\_\_\_ maîtrisait en grande partie les tâches inhérentes à la fonction de greffier de cabinet, il lui était reproché plusieurs erreurs commises lors de permanences des arrestations en lien avec le stress ressenti par l'intéressée dans certains types de situations et de procédures (affaires de mœurs, violence etc.). La poursuite des relations de travail avec Mme X\_\_\_\_\_ ne pouvait être imposée au Pouvoir judiciaire et d'ailleurs, la recourante elle-même avait indiqué vouloir se tourner vers d'autres horizons.

17. Le juge délégué a convoqué une audience de comparution personnelle des parties le 22 juillet 2014. A cette occasion, il a procédé à l'audition de Mme X\_\_\_\_\_ en présence de l'avocat de celle-ci et de Mme D\_\_\_\_\_, de même que de Mme N\_\_\_\_\_, secrétaire-juriste auprès du Secrétariat général.

- a) Mme X\_\_\_\_\_ a confirmé qu'elle concluait à sa réintégration dans son poste au sein du Ministère public, se disant prête à travailler avec tous les procureurs. Au terme du dernier entretien d'évaluation du 27 février 2014, elle avait indiqué en page 2 sous la rubrique «contact avec la hiérarchie» que celui-ci était adéquat avec son supérieur direct, M. E\_\_\_\_\_, mais pas avec sa précédente cheffe de groupe, Mme A\_\_\_\_\_. Elle avait déclaré à M. E\_\_\_\_\_ qu'elle n'avait pas la place sur ce document d'expliquer quelles avaient été ses relations avec Mme A\_\_\_\_\_. M. E\_\_\_\_\_ l'avait priée de rédiger un document séparé, ce qu'elle avait fait le 31 mars 2014. En remettant ce bilan personnel, elle n'avait pas conscience du fait que celui-ci pouvait conduire à son licenciement. Elle n'avait d'ailleurs pas entrepris de démarche pour quitter le Ministère public. Lors des auditions qu'elle avait eues les 2 et 10 avril 2014 avec Mmes D\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_, elle n'avait pas indiqué qu'elle allait quitter le Ministère public mais qu'elle souhaitait continuer à y travailler si le climat de travail pouvait s'améliorer. Depuis le 30 avril 2014, elle avait cessé de travailler. Pour pouvoir percevoir des indemnités de chômage dès le 1<sup>er</sup> août 2014, elle devait effectuer des recherches d'emploi mais elle n'avait rien trouvé à ce jour, compte tenu de sa situation et de son âge.

Au terme de son bilan personnel, à la page 34 dont une lecture lui a été redonnée à l'audience, elle avait voulu évoquer la situation qu'elle avait vécue au sein du Ministère public en 2013. Si elle avait indiqué vouloir se tourner vers de nouveaux horizons, cela pouvait s'entendre d'une évolution interne au sein du Ministère public.

- b) Mme X\_\_\_\_\_ a de plus rappelé son parcours. Elle avait été engagée au sein du Ministère public le 16 juillet 2012. Après trois mois de formation elle avait travaillé du 1<sup>er</sup> octobre 2012 au 31 décembre 2013 au sein du pool d'appui en cabinet, soit le PAC, ce qui impliquait d'effectuer des remplacements dans divers cabinets, raison pour laquelle elle avait travaillé avec de nombreux procureurs pendant des périodes plus ou moins longues.
- c) Mme D\_\_\_\_\_ a déclaré pour sa part, qu'en 2011 et 2012 il n'y avait pas suffisamment de greffiers pour que chaque procureur ait un greffier attribué, de sorte que les greffiers affectés au PAC étaient appelés à fonctionner avec divers procureurs selon les besoins. Ultérieurement, les greffiers affectés au PAC n'ont effectué que des remplacements. Enfin, Mme D\_\_\_\_\_ a admis qu'aucun entretien d'évaluation pour Mme X\_\_\_\_\_ n'avait eu lieu au terme des neuf premiers mois, soit en avril 2013, car il arrivait que les chefs de groupe n'aient pas le temps de procéder à de tels entretiens.
- d) Mme X\_\_\_\_\_ a déclaré avoir travaillé avec M. O\_\_\_\_\_, avec lequel elle s'entendait bien. Elle avait demandé à être affectée à son cabinet, mais cela n'avait pas été accepté et elle était retournée au PAC. Elle avait également travaillé avec Mme P pour des audiences, ce procureur faisant partie de la section des affaires

complexes. Dès janvier 2013, elle avait travaillé deux jours avec M. Q\_\_\_\_\_, puis effectué la clôture du cabinet de Mme R\_\_\_\_\_ en vue de la passation de celui-ci à M. S\_\_\_\_\_. Elle avait travaillé ensuite deux mois avec Mme T\_\_\_\_\_, premier procureur, puis avec M. U\_\_\_\_\_ ainsi que successivement avec M. S\_\_\_\_\_, M. V\_\_\_\_\_, Mme K\_\_\_\_\_, Mme W\_\_\_\_\_, M. J\_\_\_\_\_, M. Z\_\_\_\_\_, titulaire d'un cabinet de la section des affaires complexes, Mme AA\_\_\_\_\_, Mme BB\_\_\_\_\_, M. CC\_\_\_\_\_ et M. DD\_\_\_\_\_.

Quant à la gestion du stress, elle a déclaré qu'au début de son activité, elle avait éprouvé un stress normal en préparant les audiences. Après, tout s'était bien passé et elle n'avait pas rencontré de problèmes, même lors d'audiences concernant des affaires de mœurs ou de violence. Elle considérait également avoir toujours fait preuve du recul nécessaire et avoir su gérer toutes les situations en particulier lors des permanences au VHP, étant précisé que deux procureurs siègent trois jours de suite pour les permanences des arrestations.

Interpellée sur les difficultés qu'elle avait rencontrées courant 2013, Mme X\_\_\_\_\_ a admis qu'entre mars et août, elle avait souffert d'insomnies, raison pour laquelle il lui était arrivé de commencer son travail en retard. Elle n'avait pas informé sa hiérarchie de ses difficultés, ne voulant pas l'importuner. Lorsqu'elle arrivait en retard, elle compensait le temps perdu en raccourcissant sa pause de midi. La plupart des procureurs commençant les audiences à 9h00, elle n'avait jamais manqué le début d'une audience pour ce motif.

- e) Le 1<sup>er</sup> juillet 2013, elle avait bien eu un entretien au cours duquel plusieurs reproches lui avaient été adressés. Elle avait toujours fait les jonctions de manière incorrecte ou plus exactement comme Mme EE\_\_\_\_\_, greffière-formatrice, les lui avait apprises. Elle avait toujours procédé correctement aux disjonctions. A une reprise et sur demande de M. J\_\_\_\_\_, elle avait procédé à une disjonction avec un dossier qui se trouvait dans une autre juridiction. Elle en avait parlé à Mme FF\_\_\_\_\_, greffière-formatrice, qui lui avait dit de faire ce que M. J\_\_\_\_\_ désirait. Il ne s'agissait ainsi pas d'une erreur de sa part.

Il était exact que dans un dossier d'une permanence il manquait le rapport de police concernant l'un des deux prévenus, co-auteurs, mais le procureur, M. GG\_\_\_\_\_ lui avait dit que ce n'était pas important car il savait comment faire l'ordonnance pénale.

Elle avait renoncé à suivre une formation comme le lui proposait Mme A\_\_\_\_\_. Cette formation devait porter sur le classement des dossiers. Cela ne lui paraissait pas nécessaire car elle suivait le mode de classement du cabinet dans lequel elle effectuait un remplacement, chaque greffier ayant son mode de procéder même s'il existait à ce sujet une directive.

- f) Le 22 août 2013 avait bien eu lieu un point de situation à sa demande. Elle avait en effet terminé une audience dans le cabinet de M. U\_\_\_\_\_ à 13h40 environ alors qu'une nouvelle audience était prévue à 14h00. A la requête de M. U\_\_\_\_\_, elle était descendue à l'accueil pour prier la personne de la réception

---

d'informer les avocats que l'audience de l'après-midi était repoussée à 14h45; sur quoi Mme I \_\_\_\_\_ lui avait dit devant tout le monde qu'il appartenait non pas à l'accueil mais au greffier de cabinet de contacter les avocats. Un ou deux jours plus tard, elle avait informé M. E \_\_\_\_\_ que Mme I \_\_\_\_\_ lui avait fait cette remarque devant des tiers, ce qu'elle n'avait pas apprécié.

g) S'agissant du point de situation effectué le 24 septembre 2013, Mme X \_\_\_\_\_ a déclaré que celui-ci avait eu lieu à sa requête également. M. J \_\_\_\_\_ avait pour habitude d'imprimer une lettre sur du papier bleu. Il l'avait priée de l'envoyer. Or, les lettres devaient être faites sur du papier gris, raison pour laquelle elle ne pouvait pas expédier cette lettre. Il avait néanmoins insisté. Pour ce motif, elle avait sollicité une entrevue avec M. E \_\_\_\_\_ et Mme H \_\_\_\_\_. De plus, dans le cabinet de M. J \_\_\_\_\_, elle devait consacrer beaucoup de temps à classer le dossier d'une ordonnance pénale car tous les dossiers d'ordonnance pénale qu'elle recevait de ce cabinet étaient en désordre. Dans un autre cabinet, un tel travail ne lui prenait que 7 à 8 minutes alors qu'en l'espèce, il lui en fallait 40. Elle ne voulait pas qu'on lui reproche d'être lente.

h) Enfin le dernier point de situation avait eu lieu le 10 octobre 2013. Un certain nombre de manquements lui avaient été reprochés, qui avaient été constatés par Mme K \_\_\_\_\_, Mme L \_\_\_\_\_, et Mme M \_\_\_\_\_, Mme X \_\_\_\_\_ a indiqué qu'elle n'avait pas reçu copie de ce document, et elle contestait formellement la manière dont les choses ont été présentées dans celui-ci. Elle n'était pas plus lente que les autres greffiers, bien au contraire, puisqu'avec MM. HH \_\_\_\_\_, S \_\_\_\_\_ et J \_\_\_\_\_ elle avait terminé des permanences rapidement.

Lors d'une permanence effectuée avec Mme K \_\_\_\_\_, elle avait dû demander un casier judiciaire d'un prévenu. Il était apparu après consultation de la banque de données fédérales dite VOSTRA, que sous le nom du prévenu sous lequel la procédure avait été ouverte il existait un casier judiciaire mais vierge. Mme X \_\_\_\_\_ s'était adressée à Mme L \_\_\_\_\_ qui était une greffière plus expérimentée qu'elle. Celle-ci était entrée différemment dans cette banque de données et avait trouvé les différents pseudos de l'intéressé sous lesquels apparaissaient des antécédents. Mme M \_\_\_\_\_ n'était en revanche pas là. Mme K \_\_\_\_\_ avait souhaité que le dossier demeure ouvert sous le nom initial du prévenu. Mme X \_\_\_\_\_ contestait donc avoir à cet égard commis une quelconque erreur.

i) Mme D \_\_\_\_\_ a indiqué qu'au terme de l'entretien d'évaluation du 27 février 2014, il avait été constaté que la recourante avait acquis les «compétences métier» nécessaires. Si elle n'avait pas remis son bilan personnel du 31 mars 2014, Mme X \_\_\_\_\_ aurait été nommée fonctionnaire au terme de la période probatoire. Mme D \_\_\_\_\_ s'est dite surprise, à la lecture de ce document, raison pour laquelle avec Mme C \_\_\_\_\_ elles l'avaient convoquée le 2 avril 2014 car les faits décrits dans ce document ne correspondaient pas à ce qui avait été évoqué lors du dernier entretien d'évaluation le 27 février 2014. Il était ainsi apparu à Mme D \_\_\_\_\_ que Mme X \_\_\_\_\_ manquait de recul puisqu'elle revenait dans ce bilan personnel sur des éléments de 2013 qui n'étaient plus d'actualité. Le Pouvoir

judiciaire n'entendait pas poursuivre des relations de travail avec Mme X\_\_\_\_\_, considérant que le lien de confiance était irrémédiablement rompu, ce qui impliquait également qu'une éventuelle prolongation de la période probatoire n'était pas envisageable.

- j) Mme X\_\_\_\_\_ a persisté également dans ses conclusions. A fin juillet 2013, elle avait changé de chef de groupe, M. E\_\_\_\_\_ succédant à Mme A\_\_\_\_\_. Elle n'aurait pas eu à évoquer tout ce qu'elle avait écrit dans son bilan personnel concernant l'année

2013, si elle avait eu un entretien d'évaluation au terme des neuf premiers mois. Elle s'entendait bien avec ses collègues greffiers mais avait parfois le sentiment d'être mise à l'écart par sa hiérarchie. Elle en voulait pour preuve le fait que lorsqu'il avait été question de prendre position sur l'adoption d'horaires flexibles, elle était la seule avec une collègue à s'y être opposée. Elle avait été priée de quitter la séance où se trouvaient tous les autres greffiers favorables à cette solution alors que la collègue qui partageait son point de vue avait été autorisée à y demeurer.

Depuis janvier 2014, elle avait été affectée au cabinet de M. F\_\_\_\_\_ avec lequel elle s'entendait bien et qui était satisfait de son travail. Elle souhaitait poursuivre sa collaboration avec lui ou avec tout autre procureur. Au moment où elle avait rédigé son bilan personnel, elle n'avait pas encore d'avocat. Elle n'avait évoqué cette situation avec personne. Elle avait cependant informé M. GG\_\_\_\_\_, le 2 mai 2014, qu'elle cessait de travailler au Ministère public en raison de son licenciement. Elle n'avait rien dit à sa mère. Elle ne pouvait retravailler dans l'événementiel car ce secteur d'activité souffrait actuellement de la crise.

18. A l'issue de l'audience et avec l'accord des parties, la cause a été gardée à juger.

#### **EN DROIT :**

1. Le recours a été interjeté en temps utile auprès de la juridiction compétente (art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10 - et art. 138 let. b LOJ).
2. Sont considérées comme des décisions les mesures individuelles et concrètes prises par l'autorité dans les cas d'espèce fondées sur le droit public fédéral, cantonal, communal et ayant pour objet notamment de créer, de modifier ou d'annuler des droits ou des obligations, de constater l'existence, l'inexistence ou l'étendue de droits, d'obligations ou de faits, de rejeter ou de déclarer irrecevables des demandes tendant à créer, modifier, annuler ou constater des droits ou obligations (art. 4 al. 1 let. a à c LPA).
3. Sont réputées autorités administratives les personnes, institutions et organismes investis du pouvoir de décision par le droit fédéral ou cantonal (art. 5 let. g LPA).

4. Les membres du personnel du Pouvoir judiciaire sont soumis à la LPAC (art. 1 al. 1 let. d LPAC). A ce titre, ils relèvent de l'autorité de la commission de gestion du Pouvoir judiciaire (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 du Pouvoir judiciaire 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).
5. Cette dernière disposition est potestative, mais il n'est pas nécessaire d'examiner si la commission de gestion a fait usage de la faculté précitée que la loi lui confère en adoptant son règlement de fonctionnement du 29 février 2012 car, à teneur de l'art. 1A al. 4 (RPAC), pris en application des art. 38 à 42 LOJ applicables à la commission de gestion, le Secrétaire général est l'autorité compétente pour les catégories de personnel placées sous sa responsabilité, autres que celles mentionnées dans cette disposition, à savoir les cadres supérieurs et les fonctionnaires. Il est ainsi compétent pour les employés en période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC).
6. Selon l'art. 4 LPAC, le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation. Est un fonctionnaire le membre de personnel régulier ainsi nommé pour une durée indéterminée après avoir accompli comme employé une période probatoire de deux ans (art. 5 LPAC; art. 47 al. 1 RPAC). Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 LPAC).  
  
Tout employé est soumis à une période d'essai de 3 mois (art. 57 RPAC; ATA/199/2014 du 1<sup>er</sup> avril 2014).
7. Mme X\_\_\_\_\_ se trouvait donc encore en période probatoire au moment du prononcé de la résiliation des rapports de service le 30 avril 2014, puisqu'elle avait été engagée le 15 juillet 2012 en qualité de greffière 1 au sein du Ministère public (art. 6 al. 2 LPAC et 47 al. 1 RPAC).
8. La décision attaquée a ainsi été prononcée par l'autorité compétente. De plus, devant prendre effet le 31 juillet 2014, elle respecte le délai de trois mois prévu par l'art. 20 al. 3 LPAC.
9. A teneur de l'art. 60 let. a et b LPA, les parties à la procédure qui a abouti à la décision attaquée et toute personne qui est touchée directement par une décision et a un intérêt personnel digne de protection à ce qu'elle soit annulée ou modifiée, sont titulaires de la qualité pour recourir.
10. Selon la jurisprudence de la chambre administrative, la notion d'intérêt digne de protection, au sens de l'art. 60 LPA, est identique à celle développée par le Tribunal fédéral sur la base des art. 103 let. a de la loi fédérale d'organisation judiciaire du 16 décembre 1943 (OJ - RS 173.110), en vigueur jusqu'au 31 décembre 2006, et 89 al. 1 let. c de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF RS 173.110), en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007 (Arrêt du Tribunal fédéral 8C\_897/2012 du 2 avril 2013, consid. 3.5; ATA/289/2014 du 29 avril 2014; ATA/208/2011 du 28 mars 2011). De

plus, un intérêt digne de protection suppose un intérêt actuel à obtenir l'annulation de la décision attaquée (ATF 138 II 42 consid. 1; 137 I 23 consid. 1.3; 135 I 79 consid. 1; ATA/245/2012 du 24 avril 2012; Pierre MOOR, Etienne POLTIER, Droit administratif, vol. 2, 3<sup>ème</sup> éd. 2011, p. 748 n. 5.7.2.3; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2011, p. 449 n. 1'367). L'existence d'un tel intérêt s'apprécie non seulement au moment du dépôt du recours mais aussi lors du prononcé de la décision sur recours (ATF 137 I 299 consid. 4.2; 136 II 103 consid. 1.1).

11. En l'espèce, la recourante a, dans le document qu'elle a rédigé le 31 mars 2014 et lors de l'entretien du 10 avril 2014, fait valoir qu'elle n'entendait pas continuer à travailler au sein du Pouvoir judiciaire, et en tout cas du Ministère public.

Dans son recours toutefois, elle a conclu à l'annulation de la décision querellée, sa réintégration devant être proposée, subsidiairement sa période probatoire prolongée. Si tel n'était pas le cas, elle demandait que lui soit «réservé le droit» de solliciter une indemnité correspondant à six mois de son dernier traitement brut. En revanche, elle n'a pas pris de conclusion tendant à ce que le licenciement soit déclaré contraire au droit, selon les termes de l'art. 31 al. 2 LPAC.

Elle a réitéré cette volonté lors de l'audience de comparution personnelle, ajoutant qu'elle n'avait pas pensé que la remise de son bilan personnel le 31 mars 2014 pourrait conduire à son licenciement et que si elle avait écrit - au terme de ce document - qu'elle voulait alors se tourner vers d'autres horizons, cela pouvait aussi s'entendre d'une évolution interne au sein du Ministère public.

En conséquence, il sera admis que la recourante dispose toujours de l'intérêt actuel et personnel requis par l'art. 60 let. a et b LPA. Le recours sera donc déclaré recevable.

12. Le recours peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation, ou pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (art. 61 al. 1 LPA). Les juridictions administratives n'ont pas compétence pour revoir l'opportunité de la décision attaquée, la loi ne prévoyant aucune exception en l'espèce (art. 61 al. 2 LPA). De plus, elles sont liées par les conclusions des parties mais non par les motifs que celles-ci invoquent (art. 69 al. 1 LPA).

13. La décision de l'autorité d'engagement de mettre fin aux rapports de service d'un employé est soumise à des règles formelles et matérielles.

Si le licenciement d'un fonctionnaire requiert l'existence d'un motif fondé, conformément aux art. 21 al. 3 et 22 LPAC, soit d'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 un motif qui n'a pas à réunir les conditions d'intensité d'un motif fondé au sens de l'art. 22 LPAC. L'administration doit pouvoir jauger, au vu des prestations fournies par l'employé en période probatoire et du comportement de celui-ci, 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 (ATA/199/2014 du 1<sup>er</sup> avril 2014).

Toutefois, l'autorité reste tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment celui de la légalité, de la proportionnalité, de l'interdiction de l'arbitraire et du droit d'être entendu (ATA/214/2013 du 9 avril 2013 ; ATA/50/2013 du 29 janvier 2013 et les références citées).

En particulier, une décision de licencier un employé est arbitraire au sens de l'art. 9 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Const – RS 101) si le motif invoqué viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité (ATF 138 I 49 consid. 7.1 et les arrêts cités). Selon la jurisprudence, l'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. D'une manière générale, pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que ladite décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 138 III 378 consid. 6.1 ; 137 I consid. 2.4 ; 136 I 316 consid. 2.2.2 ; 134 II 124 consid. 4.1 et les arrêts cités). Appelée à examiner le caractère arbitraire d'une décision, la Cour d'Appel de céans suivra le raisonnement du Tribunal fédéral en la matière (ATA//127/2014 du 4 mars 2014 ; ATA/661/2012 du 25 septembre 2012).

14. En l'espèce, le délai de résiliation de trois mois a été respecté, comme indiqué ci-dessus, de même que le droit d'être entendu de Mme X\_\_\_\_\_, qui a pu s'exprimer les 2 et 10 avril 2014, soit avant le prononcé de la décision querellée. Elle a également pu se déterminer lors de l'audience de comparution personnelle du 22 juillet 2014 sur le mémoire responsif du Secrétaire général du 15 juillet 2014 notamment.
15. La situation de la recourante est toutefois particulière en ce sens qu'au terme du dernier entretien d'évaluation du 27 février 2014, l'autorité avait admis que l'intéressée avait acquis « les compétences métier » nécessaires, même si certains points devaient encore être améliorés, de sorte que sa nomination en qualité de fonctionnaire était proposée.

Il est apparu clairement, au terme de l'audience de comparution personnelle des parties du 22 juillet 2014, que tel aurait été le cas si Mme X\_\_\_\_\_ n'avait pas remis son bilan personnel daté du 31 mars 2014, critiquant sa hiérarchie dans des termes inadmissibles. Dès lors, les excuses présentées par Mme X\_\_\_\_\_ à cet égard et l'absence d'entretien d'évaluation après neuf mois d'activité - quelles qu'en aient été les raisons - n'ont eu aucune incidence sur la rupture irrémédiable du lien de confiance que la lecture de ce document a provoquée.

Dès réception de ce document, Mmes D\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_ ont entendu Mme X\_\_\_\_\_ à ce sujet le 2 avril 2014 en lui signifiant qu'une résiliation des rapports de travail était envisagée. Mme X\_\_\_\_\_ a pu s'expliquer ensuite, en présence de son avocat, lors d'un entretien de service le 10 avril 2014. Même si l'art. 44 al. 3 RPAC prévoit que la convocation pour un tel entretien de service doit parvenir au membre du personnel quatorze jours au moins avant celui-là, ce délai peut être réduit, comme il l'a

été en l'espèce, lorsque l'entrevue a pour objet une infraction aux devoirs du personnel. Tel était le cas puisque ce document contrevient clairement à l'art. 21 let. a RPAC, intitulé «attitude générale» et selon lequel :

«les membres du personnel se doivent, par leur attitude :

- a) d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés ; de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes».

Même si Mme X\_\_\_\_\_ a établi ce document à cette date-ci car M. E\_\_\_\_\_ lui avait demandé d'explicitier les motifs pour lesquels elle avait considéré en 2013 que ses relations avec sa cheffe de groupe d'alors, soit Mme A\_\_\_\_\_, étaient inadéquates, Mme X\_\_\_\_\_ n'avait pas à le faire en ces termes ni de cette façon.

16. Bien que Mme X\_\_\_\_\_ soit affectée depuis janvier 2014 au cabinet de M. F\_\_\_\_\_ et non plus au PAC, et que M. F\_\_\_\_\_ se soit dit satisfait de leur collaboration, Mme X\_\_\_\_\_ doit, comme tout greffier, être en mesure de collaborer avec d'autres procureurs mais aussi et surtout se soumettre à sa hiérarchie et entretenir avec celle-ci des rapports normaux et courtois.
17. Selon une jurisprudence constante, des insuffisances d'ordre relationnel ayant pour incidence notamment une impossibilité de travailler en équipe sont susceptibles de constituer des raisons graves qui peuvent justifier un licenciement – y compris celui d'un fonctionnaire - quand bien même les compétences techniques de l'intéressé ne seraient pas mises en cause (ATA/344/2008 du 24 juin 2008 ; ATA/646/2007 du 18 décembre 2007).
18. En l'espèce, force est d'admettre qu'en remettant ce bilan personnel, Mme X\_\_\_\_\_ a contrevenu à l'art. 21 let. a RPAC précité et que, dans le cadre du large pouvoir d'appréciation qui est le sien, le Secrétaire général du Pouvoir judiciaire était fondé à prononcer le licenciement de l'intéressée. Celui-ci n'étant pas arbitraire au sens indiqué ci-dessus, ni contraire au droit, ce que la recourante n'allègue d'ailleurs pas, il n'est pas davantage disproportionné car aucune autre mesure moins incisive que celle-ci ne permettrait d'atteindre le but recherché, à savoir le bon fonctionnement du service, Mme X\_\_\_\_\_ ayant déclaré à plusieurs reprises ne pas vouloir se soumettre à sa hiérarchie administrative.

Par ailleurs, la prolongation de la période probatoire requise à titre subsidiaire impliquerait également que le licenciement soit déclaré contraire au droit.

19. En tous points mal fondé, le recours sera rejeté, sans qu'il soit nécessaire de traiter les conclusions tendant à proposer une réintégration ou à verser une indemnité correspondant à six mois du dernier traitement brut de l'intéressée, par référence à l'art. 31 LPAC.

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante. Aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 LPA ; art. 1 du

règlement sur les frais, émoluments et indemnités en procédure administrative du 30 juillet 1986 – RFPA – E 5 10.03).

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR D'APPEL DU POUVOIR JUDICIAIRE :**

**A la forme :**

- déclare recevable le recours interjeté le 28 mai 2014 par Mme X\_\_\_\_\_ contre la décision prise le 30 avril 2014 par le Secrétaire général du Pouvoir judiciaire;

**Au fond :**

- le rejette;
- met à la charge de la recourante un émolument de CHF 1'000.-;
- dit qu'il ne lui 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, 1000 Lausanne 14, 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 Julien Liechti, avocat de la recourante, ainsi qu'au Secrétaire général du Pouvoir judiciaire.

Siégeants : Mme Eliane Hurni, Présidente, M. Matteo Pedrazzini Vice-président et  
Mme Ursula Cassani, Juge

**AU NOM DE LA COUR D'APPEL DU POUVOIR JUDICIAIRE**

Sonia NAINA  
Greffière

Eliane HURNI  
Présidente

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties par pli recommandé.