



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
POUVOIR JUDICIAIRE

Cour d'appel du Pouvoir judiciaire

Arrêt du 19 juin 2020

CAPJ 4_2018

ACAPJ/1/2020

Madame A_____, recourante
représentée par Me Jérôme BENEICT, avocat

contre

SECRETAIRE GENERAL DU POUVOIR JUDICIAIRE, intimé

EN FAIT

1. A_____ a été engagée en qualité de greffière-juriste auxiliaire au Ministère public, à 100%, avec effet dès le 1^{er} octobre 2016, pour une durée maximale de 6 mois, soit jusqu'au 31 mars 2017, classe de traitement 22.

A_____ avait fait acte de candidature par courriel du 13 septembre 2016, assorti des documents usuels, puis avait été convoquée pour un entretien fixé au 19 septembre suivant, selon courriel de B_____, cheffe de groupe des juristes. Le 21 septembre 2016, elle avait été informée par cette dernière que sa candidature avait été retenue, sous la condition que les recherches de police qui seraient faites par le Service des ressources humaines ne soient pas positives. Son entrée en service avait été fixée au lundi 3 octobre 2016. Ce courriel comporte par ailleurs le passage suivant : « *Je vous prie de bien vouloir retourner l'offre de services ainsi que l'extrait de casier judiciaire et une copie de votre carte d'identité ou de votre passeport à la Direction des ressources humaines.* » A_____ y a répondu par des remerciements et en disant vouloir faire le nécessaire de suite. Par courriel du 26 septembre 2016, à la suite d'un entretien téléphonique, B_____ a fourni à A_____ une précision concernant sa carte d'identité. « *Même si votre carte est périmée, vous devez la transmettre quand même pour que nous puissions aller de l'avant dans le processus d'engagement.* ».

Cet engagement a finalement été formalisé par le document usuel daté du 25 octobre 2016, signé par C_____, directrice du Service des ressources humaines, agissant en qualité de suppléante de H_____, Secrétaire général du Pouvoir judiciaire (ci-après : « le Secrétaire général »), puis contresigné par A_____ le 31 octobre suivant.

Ce document précise, parmi d'autres éléments, que l'affectation d'un membre du personnel dépend des besoins de l'administration et peut être modifiée en tout temps. Selon le ch. 5, l'engagement prend fin de lui-même à l'expiration de la durée maximale convenue.

D'après les explications de C_____ devant la Cour de céans, il pouvait arriver, dans des situations d'urgence, que la personne engagée commence son travail avant d'en recevoir formellement la confirmation écrite. Tel était le cas, parfois, lors de l'engagement d'auxiliaires. En cas d'engagement fixe, le Secrétaire général écrivait à l'intéressé/e pour lui confirmer son engagement, dans l'attente de la formalisation du courrier final. Toujours selon C_____, dans des situations exceptionnelles, un auxiliaire ou une personne engagée fixe pouvait commencer à travailler avant que son engagement n'ait été formalisé par écrit, auquel cas l'autorisation préalable du Secrétaire général était toutefois nécessaire.

H_____ a précisé, lors de son audition, que l'engagement d'une personne, auxiliaire ou fixe, comportait deux étapes, la première étant une demande de dotation, nominale ou non, en vue du financement du poste, la seconde une demande d'engagement, avec le processus de recrutement et la sélection des candidats en découlant. Une demande d'engagement formée par une juridiction pouvait cependant être rejetée, pour des motifs divers, tels que de mauvais renseignements à la suite d'une expérience de la personne sélectionnée au sein du Pouvoir judiciaire, une problématique de dette, des faits nouveaux. Ainsi, sans décision du Secrétaire général, il n'y avait pas de contrat d'engagement. Concernant l'engagement initial de A_____, il n'avait pas été établi proprement, en ce sens qu'elle aurait dû recevoir son contrat formel avant de commencer à travailler.

B_____ a déclaré, devant la Cour, qu'elle ignorait quel était le statut des personnes qui commençaient à travailler avant de recevoir le contrat écrit d'engagement, mais elle les traitait de manière identique aux autres collaborateurs. Tout au long du processus

d'engagement, il y avait une interaction entre le Service des ressources humaines et les responsables de la juridiction concernée.

2. Un entretien d'évaluation et de développement du personnel (EEDP) a eu lieu le 23 février 2017. Les prestations de A_____ ont été qualifiées d'adéquates à excellentes, compte tenu de sa récente arrivée au Ministère public. Toutefois, sous la rubrique « *planification et d'organisation* », il est relevé que l'intéressée avait rencontré des difficultés d'organisation, avec pour conséquence un état de stress important et de nombreuses heures supplémentaires. Décision a ainsi été prise d'établir un planning de répartition de son travail entre deux procureurs, à raison d'une semaine sur deux, avec un nombre de dossiers établi d'avance et un suivi par la hiérarchie avec la mise en place d'objectifs.

3. Selon document du 31 mars 2017, signé par le Secrétaire général, le contrat de A_____ a été renouvelé avec effet dès le 1^{er} avril 2017 pour une durée maximale de 7 mois, puis remplacé, le 7 avril 2017, par un contrat pour une durée maximale de 8 mois, soit jusqu'au 30 novembre 2017, les autres clauses restant inchangées.

4. À l'occasion d'un entretien, suivi d'un courriel du 29 juin 2017, l'un des procureurs de référence de A_____ a fait savoir à D_____, directrice du Ministère public, que le lien de confiance avec cette juriste était rompu en raison du comportement inadéquat de l'intéressée, qui s'était permise de le critiquer devant des employés du greffe par rapport à sa vie privée. Par ailleurs, le rendement restait insuffisant et l'organisation du travail ne s'était pas améliorée.

Lors d'un entretien en date du 7 juillet 2017, un suivi hebdomadaire a été décidé et A_____ a été invitée à faire preuve de plus de discrétion, de retenue, de sérieux et de distance professionnelle. Un délai au 22 septembre 2017 a été fixé pour atteindre cet objectif. Sur le document ad hoc figurent les signatures de A_____, de la responsable hiérarchique directe, B_____, de la supérieure hiérarchique de la responsable hiérarchique, E_____, et de la Direction des ressources humaines, représentée par F_____. Selon D_____, alors greffière de juridiction, la mise en place d'un suivi pour une juriste auxiliaire était rare. Dans le cas de A_____, ce suivi était nécessaire pour corriger rapidement les problématiques constatées, sur le plan du rendement et du comportement, ceci en dépit des compétences professionnelles de l'intéressée.

Il ressort d'une note datée du 24 juillet 2017, que A_____ prenait conscience de l'importance de faire preuve de discrétion, mais qu'elle ressentait comme une injustice la mise en place d'objectifs dans son activité professionnelle.

Dans un courriel du 19 septembre 2017, adressé à E_____, avec copie à D_____, B_____ a rapporté que le suivi avait permis de constater que tant le rendement que les directions suivies dans les dossiers par A_____ étaient très satisfaisants, que l'intéressée était une excellente juriste qui rendait du travail de qualité et donnait satisfaction à la plupart des procureurs. A_____ pouvait être têtue, mais toute la responsabilité des incidents passés ne pouvait pas lui être imputée. « *En conclusion, A_____ est une excellente juriste qui rend un travail de qualité et qui donne satisfaction à la plupart des procureurs. Nous sommes donc favorables à sa stabilisation et pensons qu'une juriste avec de telles connaissances juridiques est une plus-value pour le MP.* ».

5. Le 29 septembre 2017, A_____ a adressé à B_____ le courriel suivant : « *Chère B_____, Je fais suite à notre entretien de ce matin. J'ai pris bonne note du fait que mon contrat à durée déterminée sera transformé en contrat à durée indéterminée à partir du*

1^{er} décembre 2017. Je te remercie encore infiniment pour ta gentillesse et ton professionnalisme. Belle journée. A_____. ».

B_____ a répondu en disant que c'était un plaisir de la compter dans l'équipe des juristes et en lui souhaitant une belle après-midi « et à 16 h pour le débrief ».

Entendue par la Cour, B_____ a décrit le processus d'engagement pour un poste d'auxiliaire ou un poste à durée indéterminée, lequel comportait en particulier un entretien d'évaluation et de développement du personnel (EEDP). Elle ignorait si ce type d'entretiens était basé sur des directives, mais elle avait toujours procédé de la sorte. Si l'entretien était satisfaisant, une demande était faite au Secrétaire général en vue d'une stabilisation, respectivement d'un engagement à durée indéterminée. Dans le cas contraire, le formulaire établi lors de cet entretien était quand même transmis au Secrétaire général, mais sans demande d'engagement. Tous les juristes en place, soit environ une quarantaine pour le Ministère public, avaient fait l'objet d'un tel entretien qui précédait de 10 à 15 jours la demande d'engagement.

Concernant le courriel du 29 septembre 2017, B_____ a expliqué que, ce jour-là ou la veille, D_____ et E_____ avaient donné leur accord en vue de la stabilisation de A_____. Cet accord permettait de lancer le processus d'engagement auprès du Secrétaire général, dernière instance de décision d'engagement. Pour le surplus, elle ne se souvenait plus du contenu de l'entretien.

D_____ a confirmé que, fin septembre 2017, B_____ lui avait fait un retour positif concernant A_____, de sorte qu'elle avait donné son accord, par un simple OK à un courriel, qu'une demande d'engagement soit proposée au Secrétaire général. Au Ministère public, lorsqu'il s'agissait d'engager un juriste à un poste fixe ou d'engager un auxiliaire pour une durée indéterminée, c'était la hiérarchie directe qui procédait à un premier entretien et qui soumettait son choix à la direction. Lorsque l'auxiliaire était stabilisé, il en était informé, en principe, avant l'échéance de son contrat d'auxiliaire et recevait un contrat d'engagement signé par le Secrétaire général, avec copie à la hiérarchie. Le courrier du Secrétaire général était un acte constitutif de l'engagement, en ce sens que le Secrétaire général pouvait s'opposer à une demande d'engagement, par exemple lorsqu'une personne faisait l'objet de poursuites ou posait d'autres types de problèmes.

Le courriel mentionné par D_____ ne figure pas au dossier.

6. Le 30 octobre 2017 a eu lieu l'entretien d'évaluation et de développement du personnel avec A_____, auquel ont participé B_____, D_____, G_____, autre chef de groupe des juristes, et la directrice des ressources humaines.

Le formulaire ad hoc relatif à cet entretien rappelle la mesure de suivi mise en place pour A_____ et dont l'objectif avait été atteint, s'agissant du rendement de l'intéressée. Sous diverses rubriques sont traitées les qualités de juriste de A_____, considérées comme solides, sa capacité à tenir des audiences et à pacifier les plaideurs, ses qualités rédactionnelles et d'analyse. Sous la rubrique « *respect des personnes* », il est relevé que, si A_____ pouvait se montrer respectueuse et ouverte d'esprit, elle pouvait également adopter des comportements inadéquats ou tenir des propos déplacés ou blessants. Ainsi, depuis le 29 septembre 2017, A_____

s'était plainte à ses collègues qu'une juriste revenant d'un congé maternité avait été favorisée en ce sens qu'elle avait pu reprendre la place qu'elle occupait avant son congé. A _____ s'était également plainte auprès de la procureure avec laquelle elle avait travaillé durant ce congé, exprimant sa très grande déception et parlant d'injustice. Lorsque A _____ devait effectuer une permanence (GPM), elle avait dit publiquement qu'elle « *était de GPMerde* » ou qu'elle « *était punie aujourd'hui* ». Sous la rubrique « *compétence liée à la communication* », il est noté que « *A _____ est une collaboratrice qui sait s'exprimer clairement et avec précision. Sa manière de communiquer et d'entrer en relation avec autrui est toutefois souvent inadéquate et engendre de nombreux différends, ainsi qu'en attestent les événements décrits et ce, plus particulièrement, lorsqu'elle se trouve en situation de stress ou lorsqu'il existe des enjeux d'ordre relationnels ou émotionnels.* ».

Sous la rubrique « *bilan général* », il est précisé que, « *s'agissant du savoir-être, le bilan n'est pas satisfaisant. Comme décrit de manière circonstanciée, dans ce document, le comportement et la manière de communiquer de A _____ ne sont souvent pas adéquats. Ils induisent de nombreuses dissensions et contraignent sa hiérarchie à un suivi fréquent, voire constant. Les récents incidents survenus après le préavis positif de sa hiérarchie quant à une éventuelle stabilisation en témoignent, A _____ ayant adopté à ce moment une attitude peu respectueuse, ayant nécessité la tenue de plusieurs entretiens avec la hiérarchie et les autres concernés, magistrats et collaborateurs. Pour ces motifs, sa hiérarchie préavis négativement l'engagement de la collaboratrice au sein du Ministère public.* ».

Les pièces produites par l'autorité intimée attestent d'une série de comportements inappropriés ou insultants de la part de A _____ à l'égard de procureurs, collègues ou membres du greffe.

A _____ a refusé de signer ce formulaire d'EEDP. Les autres personnes ayant participé à l'entretien l'ont signé le 22 novembre 2017.

D _____ a dit, lors de son audition, qu'elle se souvenait de la problématique de la greffière-juriste qui revenait d'un congé maternité et que A _____ avait remplacée. Cette dernière avait été contrariée par le fait que cette greffière-juriste était en droit de reprendre son poste à son retour. De plus, quelques jours après que B _____ avait informé A _____ que sa stabilisation serait demandée, D _____ avait reçu des informations négatives concernant cette dernière, raison pour laquelle elle avait décidé, avec B _____, de ne pas demander l'engagement fixe de cette juriste.

B _____ a déclaré que l'entretien du 30 octobre 2017 faisait partie du processus normal d'engagement. Cet entretien avait débouché sur un préavis négatif, car plusieurs magistrats s'étaient plaints de l'attitude de A _____. À l'issue de l'entretien, l'intéressée avait été informée qu'au vu du préavis négatif de la hiérarchie, le Service des ressources humaines et le Secrétaire général n'accepteraient jamais une stabilisation. Dans la règle, le collaborateur ou la collaboratrice concerné/e était informé/e deux à trois semaines avant la tenue d'un tel entretien. A _____ ne s'était pas étonnée qu'un tel entretien ait lieu, précisément parce que cela faisait partie du processus de stabilisation.

Préalablement à cet entretien, tous les magistrats avec lesquels A _____ avait travaillé avaient été invités à s'exprimer au sujet de cette collaboratrice.

Lorsque A _____ avait pris connaissance des conclusions négatives de l'entretien du 30 octobre 2017, elle avait été heurtée et surprise, même fâchée. B _____ s'était fait dire par une procureure que A _____ avait déclaré que si elle devait quitter le Ministère public, elle ne partirait pas seule et qu'elle divulguerait des secrets de la juridiction à la presse.

7. Par courrier du 6 novembre 2017, remis en mains propres, D_____ a libéré A_____ de son obligation de travailler jusqu'à l'échéance de son contrat, soit au 30 novembre 2017.

8. Dès le lendemain, 7 novembre 2017, un échange de courriers a commencé entre le conseil de A_____ et le service des affaires juridiques du Secrétariat général (ci-après : « le SAJ »). L'avocat faisait valoir que le contrat de durée déterminée avait été transformé en contrat de durée indéterminée, alors que le SAJ maintenait que le contrat de la collaboratrice prendrait fin le 30 novembre 2017.

En marge de cette problématique, il a été débattu du sort des courriels privés de A_____ se trouvant encore dans la messagerie de l'État.

À sa demande, A_____ a reçu copie de son dossier administratif.

Par l'intermédiaire de son nouveau conseil, A_____ a sollicité, le 12 décembre 2017, l'ouverture d'une procédure administrative au sens de l'art. 4A de la loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10). Il a réitéré sa demande par courrier du 22 février 2018, le but étant d'obtenir un acte attaquant.

9. Par décision motivée du 20 mars 2018, le Secrétaire général a constaté 1) que les rapports de service d'une durée maximale de huit mois ayant lié le Pouvoir judiciaire à A_____, sous statut d'auxiliaire, dès le 31 mars 2017, avaient pris fin, de plein droit, à la date de leur échéance, soit le 30 novembre 2017, 2) que le Pouvoir judiciaire n'avait pas engagé A_____ sous le statut d'employée, pour une durée indéterminée, et que 3) toute demande de A_____ relative à un tel contrat de durée indéterminée était déclarée irrecevable et infondée.

Cette décision a été assortie de la clause relative aux voies de droit à disposition de A_____.

10. Par acte du 7 mai 2018, A_____ a recouru contre cette décision, concluant, sous suite de frais et dépens, principalement, à son annulation, avec renvoi de la cause à l'autorité précédente en vue de l'ouverture d'une procédure administrative, subsidiairement à son annulation et à la confirmation de son statut d'employé du Pouvoir judiciaire.

Le 10 juillet 2018, l'autorité intimée a conclu au rejet du recours, avec suite de frais.

En dépit de l'octroi de plusieurs délais, A_____ n'a pas produit de détermination concernant le mémoire de réponse de l'autorité intimée. Elle a sollicité, le 26 novembre 2018, une comparution personnelle et des enquêtes.

11. La Cour a tenu cinq audiences, les 28 janvier 2019 (comparution personnelle des parties), 25 février 2019 (suite de comparution personnelle des parties), 11 mars 2019 (audition du témoin D_____), 25 mars 2019 (audition du témoin B_____) et 25 novembre 2019 (suite d'audition du témoin B_____).

Entre les deux dernières audiences, la Cour a instruit un incident de récusation qu'elle a rejeté par décision du 30 septembre 2019.

À la suite de l'audience du 25 novembre 2019, la Cour a informé les parties que la cause ne nécessitait pas d'autres actes d'instruction et qu'elle serait gardée à juger.

Enfin, lors de la dernière audience du 25 novembre 2019, A_____ a perdu le contrôle d'elle-même au point que le Président a dû ordonner une suspension.

12. Les faits décrits ci-dessus, retenus sur la base des écritures des parties, des pièces produites et des auditions diligentées, sont les seuls utiles et pertinents pour la solution du litige.

L'argumentation juridique des parties sera examinée ci-après, dans la mesure nécessaire.

Il convient d'ajouter qu'à la suite d'une démission, la composition de la Cour a changé. Les parties ont été dûment informées de ce changement.

EN DROIT

1.

1.1. A teneur de l'art. 138 let. b de la loi genevoise sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 (LOJ – RS/GE E 2 05), la Cour d'appel est compétente pour « *connaître des recours dirigés contre les décisions de la commission de gestion et du secrétaire général du pouvoir judiciaire en tant qu'elles touchent aux droits et obligations des membres du personnel du pouvoir judiciaire* ».

Selon l'art. 139 al. 1 LOJ, la procédure devant la Cour d'appel est régie par la loi genevoise sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA – RS/GE E 5 10).

Le délai pour recourir contre une décision administrative est de 30 jours s'il s'agit d'une décision finale ou en matière de compétence (art. 62 al. 1 let. a LPA).

1.2. 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 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 les demandes tendant à créer, modifier, annuler ou constater des droits ou obligations (art. 4 al. 1 LPA).

1.3. Les membres du personnel du Pouvoir judiciaire sont soumis à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du Pouvoir judiciaire et des établissements publics du 4 décembre 1997 (LPAC – RS/GE B 5 05 ; art. 1 al.1 let d). À 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).

A teneur de l'art. 1A al. 4 du règlement d'application de cette loi (RPAC – RS/GE B 5 05.01), applicable par analogie au Pouvoir judiciaire, le Secrétaire général est l'autorité compétente pour l'engagement du personnel du Pouvoir judiciaire, placé sous sa responsabilité.

1.4. 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 auxiliaire le membre du personnel engagé en cette qualité pour une durée déterminée ou indéterminée aux fins d'assumer des travaux temporaires (art. 7 al. 1 LPAC). L'engagement dont la durée excède une semaine fait l'objet d'une lettre qui mentionne notamment l'indication du service auquel l'auxiliaire est affecté, la durée de l'engagement et,

s'il y a lieu, du temps d'essai, le taux d'activité, le montant du salaire et, le cas échéant, les délais de congé (art. 62 RPAC).

1.5. La décision attaquée est celle du Secrétaire général, par laquelle ce dernier a constaté que les rapports de service ayant lié la recourante au Pouvoir judiciaire avaient pris fin le 30 novembre 2017, à l'échéance du contrat de durée déterminée conclu par les parties.

En principe, selon la jurisprudence de la Cour de justice, soit sa chambre administrative, que la Cour de céans fait sienne, le refus d'embauche n'est pas une décision susceptible de recours (ATA/398/2012, consid. 2). Toutefois, dans la mesure où la recourante soutient avoir été valablement engagée, ses conclusions en constatation seront déclarées recevables, la décision affectant par ailleurs ses droits individuels issus de la relation de travail entre les parties et fondée sur le droit public cantonal. Il sera admis que la recourante possède toujours un intérêt digne de protection, soit un intérêt actuel et personnel à l'annulation de la décision entreprise, selon l'art. 60 let. a et b LPA.

Interjeté en temps utile et auprès de l'autorité compétente, le recours est ainsi recevable.

2.

2.1. A teneur de l'art. 24 al. 1 LPAC, sous la section « *Autres membres du personnel* », « *les rapports de services prennent fin à l'échéance du contrat conclu pour une durée déterminée.* ». Selon l'alinéa 2 de cette disposition, « *lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service en respectant le délai de congé. L'intéressé est entendu par l'autorité compétente ; il peut demander que le motif de la résiliation lui soit communiqué.* ».

La loi fait donc une distinction claire entre les personnes engagées pour une durée déterminée et les personnes engagées pour une durée indéterminée. Ainsi, aucune résiliation n'est nécessaire lorsque le contrat est de durée déterminée, dès lors qu'il prend fin automatiquement à l'échéance convenue et qu'il n'existe aucun droit à son renouvellement (ATA/840/2003 du 18 novembre 2003).

2.2. En l'espèce, A_____ a bénéficié d'un second contrat à durée déterminée, sous statut d'auxiliaire, dès le 1^{er} avril 2017 et jusqu'au 30 novembre 2017.

2.3. Il s'ensuit que les rapports de service de A_____ fondés sur le renouvellement de son contrat en qualité d'auxiliaire ont pris fin de plein droit le 30 novembre 2017 et que l'autorité d'engagement n'était pas tenue de motiver sa décision de ne pas poursuivre les relations de travail au-delà de cette date. À plus forte raison, elle n'avait pas à procéder, selon les dispositions prévues pour les sanctions disciplinaires, en particulier à l'ouverture d'une procédure administrative (art. 27 ss LPAC, 44 RPAC), comme le requiert la recourante à titre principal.

Le grief de violation du droit d'être entendu invoqué par la recourante en relation avec la décision de non engagement n'est donc pas fondé.

De la même manière, aucune instruction portant sur l'existence de tels motifs ne sera entreprise, la Cour étant autorisée à renoncer, par une appréciation anticipée des preuves, notamment à l'audition de témoins autres que ceux déjà entendus (ATF 136 I 229, consid. 5.3 p. 236 et références citées).

Le cas de la recourante est ainsi différent de celui examiné par la Cour de céans dans son arrêt du 29 juillet 2014 (cause CAPJ 2_2014), qui concernait une employée en période probatoire.

Les conclusions principales de la recourante seront, dès lors, rejetées sans autres développements.

3.

3.1. Reste à examiner si, comme l'affirme la recourante, elle doit être protégée dans sa bonne foi pour avoir cru, légitimement, en les assurances de sa supérieure hiérarchique.

Déoulant directement de l'art. 9 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 (Cst. – RS 101) et valable pour l'ensemble de l'activité étatique, le principe de la bonne foi protège le citoyen dans la confiance légitime qu'il met dans les assurances reçues des autorités lorsqu'il a réglé sa conduite d'après des décisions, des déclarations ou un comportement déterminé de l'administration (ATF 131 II 627, consid. 6.1 p. 637 et autres références citées).

Selon la jurisprudence, les assurances ou les renseignements erronés donnés par les autorités confèrent des droits aux justiciables lorsque les cinq conditions cumulatives suivantes sont remplies. Tout d'abord, on doit être en présence d'une promesse concrète effectuée à l'égard d'une personne déterminée. Il faut ensuite que l'autorité ait agi dans le cadre et dans les limites de sa compétence, que la personne concernée n'ait pas été en mesure de se rendre compte immédiatement de l'inexactitude du renseignement fourni, qu'elle se soit fondée sur ce renseignement pour prendre des dispositions qu'elle ne peut ensuite modifier sans subir de préjudice et, enfin, que la loi n'ait pas subi de changement depuis le moment où la promesse a été faite (ATF 137 I 69, consid. 2.5.1 ; 131 II 627, consid. 6.1 p. 637).

Si les conditions qui précèdent sont remplies, l'autorité doit honorer la promesse donnée, sauf si un intérêt public ou privé particulièrement important l'emporte sur la protection de la bonne foi (Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2018, p. 207 n° 579).

3.2. L'autorité intimée a admis, dans sa réponse au recours, que la hiérarchie directe de la recourante avait émis, oralement et par écrit, fin septembre 2017, un préavis favorable en vue de la stabilisation de l'intéressée, dans un poste fixe à durée indéterminée, dès le 1^{er} décembre 2017. Il est par ailleurs établi que ce préavis n'a pas été suivi par un préavis positif du service des ressources humaines et, en dernier lieu, par le Secrétaire général.

Il résulte de l'analyse du cadre réglementaire régissant l'engagement des auxiliaires que la hiérarchie directe n'a pas la compétence d'engager, respectivement de renouveler, un contrat à durée déterminée. Juriste de formation et avocate, auxiliaire reconnue pour ses compétences juridiques pointues et étendues, la recourante était parfaitement au clair à cet égard. Elle connaissait ainsi cette réglementation ou était en mesure de la connaître, contrairement à une personne auxiliaire active dans un poste administratif ou technique par exemple. En outre, pour avoir vécu, au printemps 2017, les différentes phases du renouvellement d'un tel engagement, elle savait en particulier qu'un tel renouvellement impliquait une évaluation et donc un entretien d'évaluation, lequel était suivi d'un acte d'engagement signé par le Secrétaire général ou une personne agissant sur délégation. Qui plus est, selon les faits retenus plus haut, la recourante, qui avait fait l'objet d'un suivi professionnel étroit, hebdomadaire, compte tenu de diverses difficultés apparues au fil des mois, à la fois sur le plan relationnel (rupture du lien de confiance avec un procureur) et sur le plan du rendement, n'avait aucune raison de croire que l'évaluation à venir serait une

simple formalité. Elle savait, au contraire, qu'elle devrait participer à un nouvel entretien d'évaluation, qui impliquait un point de la situation après consultation de toutes les personnes ayant travaillé avec elle. Dans ces circonstances, la « promesse » de sa supérieure hiérarchique, faite deux mois avant l'échéance de son contrat et un mois avant la fin du processus d'évaluation, n'autorisait donc en aucun cas la recourante à imaginer ou à croire que son engagement pour une durée indéterminée était une chose acquise. Cet entretien a eu lieu et elle y a participé. Il ressort du formulaire valant procès-verbal d'entretien que le bilan global de l'activité déployée par la recourante ne permettait pas d'envisager son engagement dans un poste fixe, aussi le préavis de la hiérarchie directe n'a pas été suivi par le service des ressources humaines, respectivement le Secrétaire général, qui n'était pas lié par celui-ci. C'est dire que le processus réglementaire en matière d'engagement a été suivi et la recourante a été correctement informée de son issue. Les opinions de la recourante ont été consignées dans le formulaire valant procès-verbal, et quand bien même cette dernière a refusé de le signer, elle ne peut contester en avoir eu connaissance. Enfin, la Cour de céans n'a, en particulier, pas à examiner les circonstances et le bien-fondé de la décision de suspension prise par la hiérarchie postérieurement à la communication de sa décision de non-engagement.

4.

4.1. La recourante fait encore valoir une discrimination inadmissible fondée sur le sexe. À l'appui de cette argumentation, elle invoque l'incident qui a conduit un procureur à ne plus vouloir travailler avec elle.

À supposer que la Cour de céans soit habilitée à examiner ce genre de griefs dans le contexte particulier d'une employée auxiliaire engagée pour une durée déterminée, force est de constater que le non engagement de la recourante est le résultat d'un ensemble de circonstances faisant partie du très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service (ATA/199/2014 du 1^{er} avril 2014), étant rappelé que, selon la jurisprudence, 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, quand bien même les compétences techniques de l'intéressé/e ne seraient pas mises en cause (ATA/344/2008 du 24 juin 2008).

5. En tous points mal fondé, le recours doit être rejeté sans autre examen.

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1000.- sera mis à la charge de la recourante. Aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée.

PAR CES MOTIFS

LA COUR D'APPEL DU POUVOIR JUDICIAIRE

A la forme :

- Déclare recevable le recours interjeté le 7 mai 2018 par Madame A_____ contre la décision du Secrétaire général du Pouvoir judiciaire du 20 mars 2018.

Au fond :

- Le rejette.
- 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 et suivants de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF – RS 173.110) le présent arrêt peut être porté dans les 30 jours qui suivent sa notification par devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière de droit public. Le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuves 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 preuves doivent être joints à l'envoi.
- Communique le présent arrêt, en copie, à Me Jérôme BENEDICT, avocat de la recourante, ainsi qu'au Secrétaire général du Pouvoir judiciaire.

Siégeant : M. Matteo PEDRAZZINI, Président, Mme Renate PFISTER-LIECHTI, Vice-présidente, M. Philippe PRETI, Juge suppléant.

AU NOM DE LA COUR D'APPEL DU POUVOIR JUDICIAIRE

Sonia NAINA
Greffière

Matteo PEDRAZZINI
Président

Copie conforme du présent arrêt a été communiquée par pli recommandé à Me Jérôme BENEDICT ainsi qu'au Secrétaire général du Pouvoir judiciaire.