



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
POUVOIR JUDICIAIRE
Cour d'appel du Pouvoir judiciaire

Arrêt du 4 novembre 2020

CAPJ 5_2019

ACAPJ/4/2020

Monsieur A _____, recourant
Représenté par Me Jean-Paul VULLIETY, avocat

contre

SECRETAIRE GENERAL DU POUVOIR JUDICIAIRE, intimé

EN FAIT

1. A _____, né le _____ 1981, a été engagé en qualité de greffier du Tribunal civil, plus précisément dans la section des affaires sommaires, par courrier du Secrétaire général du Pouvoir judiciaire (ci-après : le Secrétaire général) du 17 janvier 2017, avec effet dès le 1^{er} février 2017, au taux d'activité de 100 %, soit 40 heures par semaine, classe de traitement 13. A _____ a contresigné la lettre d'engagement le 15 janvier 2017.

Selon les explications du Secrétaire général, non contestées par A _____, la section des affaires sommaires est constituée d'un groupe de collaborateurs et collaboratrices qui gère un très grand nombre de dossiers, pour l'essentiel dans le domaine des poursuites pour dettes et faillites. Ces collaborateurs et collaboratrices ne sont pas attribué·e·s à un ou deux juges en particulier, mais siègent, à tour de rôle, avec cinq ou six juges, à raison d'une audience toutes les trois semaines. Le collaborateur ou la collaboratrice prépare pour chaque audience les convocations, avec la numérotation, et assure le suivi et l'exécution de l'audience, une fois celle-ci terminée. Lors de chaque audience, le Tribunal civil, constitué du juge et du greffier, traite environ 110 dossiers. De plus, les collaborateurs et collaboratrices de la section des affaires sommaires sont en charge de l'analyse et de l'inscription des requêtes, de la taxation des procédures, de l'établissement et de la notification des invitations à payer, du traitement de l'échéancier, de la liste des paiements, du courrier et des retours de la correspondance recommandée ainsi que des pièces.

2. À l'issue de la période probatoire de deux années, le Secrétaire général, se référant à un entretien d'évaluation et de développement personnel (en abrégé EEDP) du 6 décembre 2018, a décidé, par courrier du 11 janvier 2019 et à la demande de la hiérarchie de l'intéressé, de prolonger la période probatoire d'une année supplémentaire, soit jusqu'au 7 décembre 2019. Cette décision, déclarée exécutoire nonobstant recours, n'a pas été remise en cause par A _____, ce que celui-ci a expressément confirmé devant la Cour de céans lors de son audition le 6 juillet 2020.

3. Par courrier remis en mains propres du destinataire le 5 novembre 2019, le Secrétaire général, à la demande du Tribunal civil, a mis fin aux rapports de service le liant à A _____, avec effet au 29 février 2020, les motifs de ce licenciement lui ayant été communiqués lors d'un entretien avec la hiérarchie en date du 18 octobre 2019. Cette décision a été déclarée exécutoire nonobstant recours.

En raison de plusieurs périodes de maladie durant le délai de congé, l'échéance de celui-ci a été prolongée au 31 mars 2020. Toutefois, le 28 février 2020, A _____ a été libéré, à sa demande, de son obligation de travailler avec effet immédiat, tout solde de vacances et heures supplémentaires étant réputé pris jusqu'à cette dernière date.

4. Par acte déposé au greffe de la Cour d'appel du pouvoir judiciaire le 6 décembre 2019, A _____ a contesté la décision de licenciement, dont il a demandé l'annulation, concluant principalement à sa réintégration au poste de greffier et à sa nomination, avec suite de frais et dépens pour l'État de Genève. Subsidiairement, A _____ a sollicité l'octroi d'une indemnité équivalant à six mois de salaire, avec suite de frais et dépens pour l'État de Genève.

Dans sa réponse écrite du 13 mars 2020, le Secrétaire général a conclu au rejet du recours dans les limites de sa recevabilité, avec suite de frais pour le recourant. Il a souligné que, A _____ ayant été licencié à la fin de la période probatoire, en l'occurrence étendue d'une année, l'administration disposait d'un large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Il en découlait un pouvoir d'examen limité de la Cour.

Devant la Cour de céans, A_____, par la bouche de son conseil, a déclaré maintenir sa conclusion tendant au prononcé de la réintégration, tout en précisant que celle-ci devrait intervenir dans un autre greffe compte tenu de la rupture du lien de confiance avec le greffe de la section des affaires sommaires.

À l'appui de sa contestation, A_____ s'est fondé, pour l'essentiel, sur les comptes rendus des quatre EEDP organisés depuis le début de son activité de greffier, soit les 3 juillet 2017, 11 décembre 2017, 6 décembre 2018 et 18 octobre 2019. Tous ces comptes rendus ont été dûment signés par A_____ qui a confirmé, devant la Cour, à l'audience du 6 juillet 2020, avoir pu faire protocoler son bilan personnel. Il a également confirmé, tout comme les représentantes du Secrétaire général, que ces compte rendus reflétaient les positions des parties à l'époque de leur rédaction, mais que celles-ci divergeaient sur l'interprétation qui en était faite aujourd'hui, dans le cadre de la présente procédure.

Les représentantes du Secrétaire général ont souligné que, pour prendre une décision de licenciement, il était nécessaire d'apprécier le type d'erreurs commises par la personne licenciée, leur fréquence, l'attitude de l'intéressé et les conséquences des erreurs. *« Il s'agit d'une décision grave parce que beaucoup de temps et d'énergie ont été engagés pour la formation de la personne... Une décision de résiliation du rapport de travail au cours d'une période probatoire et de formation ne peut pas se prendre à la légère au vu du coût et de l'énergie que la formation a demandée... Une telle situation est un constat d'échec et la préférence aurait été de constater un succès ».*

5.

5.1 Il ressort du compte rendu de l'EEDP du 3 juillet 2017, que de l'avis de A_____, les objectifs des trois mois étaient clairs car il avait reçu un plan de formation à son arrivée. Il reconnaissait qu'un retard important s'était accumulé aux mainlevées à la suite d'une absence de longue durée et du départ d'une collaboratrice expérimentée. Pendant une certaine période, il n'avait pas réussi à traiter les tâches communes, mais ses collègues « formateurs » étaient restés très disponibles. Il avait commis quelques erreurs en raison d'une certaine difficulté dans l'absorption de toutes les informations. Ses relations avec les collègues étaient bonnes et une véritable relation de confiance s'était instaurée ; un déclic s'était, en effet, produit et son rythme était devenu plus soutenu. *« J'abats plus de travail et cela détend la collaboration car mes collègues ne subissent plus actuellement les tâches que je n'arrivais pas à faire. Je les perçois plus sereins ».*

Selon la hiérarchie, les objectifs des trois mois étaient partiellement atteints, et une marge de progression importante était attendue s'agissant de la planification et de l'organisation de ses activités, de la rapidité d'exécution et de la qualité des tâches. A_____ n'arrivait pas encore à exécuter son travail journalier et les tâches communes du greffe et il avait de la peine à gérer le travail de masse. Les relations de A_____ avec ses collègues, les magistrats, la hiérarchie et les justiciables en général étaient très bonnes ; il se montrait respectueux, calme, courtois, ouvert et à l'écoute.

Parmi les objectifs fixés figurait le développement d'un rythme plus soutenu tant lors des audiences que dans l'accomplissement des tâches administratives, la qualité requise devant toutefois être conservée, et il convenait de tenir compte des remarques des magistrats.

Diverses pièces produites par le Secrétaire général attestent de la réalité d'oublis, de manquements ou d'insuffisances de la part de A_____ (p. 3 à 5). Dans un courriel du 14 juin 2017 (p. 6), la responsable hiérarchique directe décrivait les tâches non maîtrisées, telles la gestion des priorités, la planification des tâches, la gestion des délais, la difficulté d'organiser les tâches quotidiennes, le manque de suivi des dossiers, du courrier non traité dans la journée, le manque de réactivité et d'anticipation en audience, un rythme trop lent

tant en audience que pour le traitement de masse, la commission d'erreurs de toutes sortes. Dans leur globalité, les prestations de A_____ étaient jugées insuffisantes.

5.2 Le compte rendu de l'EEDP du 11 décembre 2017, soit après neuf mois d'activité, atteste de nets progrès dans les prestations de A_____, dont la rapidité d'exécution correspondait maintenant à ce que l'on devait pouvoir attendre d'un greffier des mainlevées. Tous les objectifs fixés étaient atteints et A_____ parvenait à gérer les priorités et à traiter toutes les activités des mainlevées y compris les tâches communes. Il avait développé un rythme adéquat et effectuait son travail dans le respect des principes régissant sa fonction. Les magistrats étaient globalement satisfaits du travail fourni par ce greffier.

Toutefois, A_____ manquait encore de précision et, parfois, de concentration, ce qui pouvait engendrer des erreurs. Avant de corriger de telles erreurs, il devait demander la validation à ses collègues ou à sa hiérarchie, ce qu'il ne faisait pas systématiquement. Cette omission avait parfois pour conséquences d'amplifier ses erreurs. Pour maîtriser la procédure, il devait utiliser le Code de procédure suisse du 19 décembre 2008 (CPC – RS 272) au quotidien, ce qu'il ne faisait pas régulièrement. A_____ exprimait, en outre, de moins en moins le besoin de poser des questions à ses collègues et à sa hiérarchie qu'il ne consultait qu'à l'occasion de problèmes particulièrement complexes. Il devait impérativement continuer de poser des questions et ne pas corriger ses erreurs sans prendre l'avis de ses collègues ou de sa hiérarchie. Il devait également être attentif à ne pas se substituer aux magistrats et prendre des décisions qui n'étaient pas de son ressort.

Au titre de bilan général, on peut lire : « A_____ a su rebondir depuis sa dernière évaluation et a fait de nets progrès concernant ses prestations. Sa rapidité d'exécution correspond actuellement à ce que l'on peut attendre d'un greffier des mainlevées. Il lui manque encore de la précision dans certaines tâches et même si A_____ se sent plus à l'aise et est actuellement autonome, il doit continuer à poser ses questions à ses collègues et à sa hiérarchie afin de limiter les erreurs » (p. 8, EEDP du 11 décembre 2017).

A_____ exprimait sa satisfaction face à ce bilan positif et les progrès accomplis. Au titre de ressenti personnel, il considérait que s'il avait commis des erreurs, il restait confiant en ses capacités de progression et d'amélioration.

5.3 A teneur du compte rendu de l'EEDP du 6 décembre 2018, A_____ considérait que les objectifs fixés un an auparavant étaient clairs, que la répartition du travail au sein du greffe était adéquate et équitable, que le nouveau système mis en place – réduction du nombre de juges avec lesquels chaque greffier travaillait – était très satisfaisant. De même, les nouvelles directives pour le travail de greffier et les ateliers de formation interne étaient appréciés. Il n'y avait pas de problèmes de circulation des informations. La hiérarchie était compétente, transparente, à l'écoute et honnête.

L'appréciation de la hiérarchie était positive sur de nombreux points. L'organisation, le rendement et la gestion des priorités étaient bons, de même que l'anticipation des tâches comme les citations, la numérotation des audiences et leur suivi. A_____ était très disponible et à l'écoute des besoins des magistrats et de ses collègues ; il travaillait en toute équité et en toute transparence avec le souci de satisfaire au mieux les justiciables ; il était réactif en audience et avait un bon rendement, à la satisfaction des magistrats avec lesquels il travaillait ; il disposait d'une excellente faculté d'adaptation et l'entente au sein du greffe était bonne.

Si, depuis la dernière évaluation, A_____ avait pu réduire le nombre d'erreurs, il manquait toujours de précision et de rigueur dans l'exécution de certaines tâches. Alors même qu'il connaissait le processus des mainlevées, il commettait, par périodes, encore trop d'erreurs affectant l'ensemble du greffe. De plus, il essayait de corriger ses erreurs, avec souvent pour

résultat que la correction était pire que l'erreur. De plus, il avait toujours tendance à prendre des initiatives malheureuses, telles vouloir former un nouveau collaborateur pour des tâches qu'il n'avait lui-même jamais vues, traiter des dossiers pointus sans en référer à ses collègues pour contrôle, décider d'annuler une convocation sans en référer au magistrat, conseiller de trop près un justiciable en peinant à distinguer la frontière entre son autonomie dans le travail administratif et la sphère décisionnelle du magistrat. A _____ devait donc préalablement poser les questions à sa hiérarchie, à ses collègues et aux magistrats, prendre contact avec les magistrats afin de leur demander quelle suite devait être donnée à une procédure, soumettre aux magistrats tous les courriers concernant les procédures en cours et dont il était en charge.

Selon sa responsable hiérarchique et au titre de bilan global, A _____ avait certes acquis les connaissances liées à sa fonction et en particulier à la gestion de masse au sein du greffe des affaires sommaires, mais manquait de précision et de rigueur dans certaines tâches administratives et commettait encore trop d'erreurs. Afin de lui permettre d'atteindre le niveau d'exigence requis pour le poste, la hiérarchie demandait la prolongation pour une année de sa période probatoire.

A _____ considérait que ses prestations étaient suffisantes pour tous les aspects de sa fonction. *« Cependant, ma hiérarchie et moi avons convenu que certains points restent à surveiller afin de pouvoir finaliser ma formation. Parmi ces points, je dois, globalement, être plus vigilant dans l'accomplissement des différentes tâches inhérentes à ma fonction et, tout particulièrement, aux publications d'actes (jugement et citation) sur la Feuille d'Avis Officielle, dans le but d'en éviter l'omission et ses conséquences lourdes pour le Tribunal.*

J'ai indiqué à ma hiérarchie que l'effectif actuel au sein du greffe est préoccupant, dans la mesure où il est difficile de ne pas accuser de retard sur une année complète. J'ai donc recommandé l'augmentation de notre effectif.

Concernant l'environnement de travail, j'ai informé que le greffe se porte bien et que le matériel à disposition est adéquat.

J'estime avoir une relation saine avec ma hiérarchie que je remercie vivement et chaleureusement pour leur soutien et leur écoute.

Je rappelle que la fonction de greffier aux services des mainlevées reste une fonction singulière associant les contraintes d'un travail d'équipe et une masse de travail fluctuante, mais conséquente en permanence. Je salue donc le travail effectué par mes collègues.

Enfin, je souhaite mettre une petite réserve quant à ma présence au sein du greffe, dans la mesure où compte tenu des erreurs commises par ma personne et la difficulté intrinsèque que présente mon poste, je pourrais être amené à revoir ma position. » (p. 9-10, EEDP du 6 décembre 2018).

Interrogé par la Cour de céans, à l'audience du 6 juillet 2020, à propos du sens de cette réserve, A _____ a expliqué qu'il avait effectué une remise en question de ses objectifs en fonction des critiques émises par ses collègues mais aussi par sa hiérarchie avant l'entretien ; ne voulant pas s'engager dans une voie qui ne serait pas adéquate par rapport à ces objectifs, il avait tenu à l'exprimer de cette manière. Toutefois, il n'avait pas eu de projets de changement à cette époque.

Ainsi que cela a été constaté sous chiffre 2 ci-dessus, la période probatoire de A _____ a été prolongée d'une année.

Les pièces produites par le Secrétaire général attestent de la réalité des problèmes, erreurs et oublis imputables à A_____ durant la période considérée. Dans un courriel du 28 juin 2018, l'une des responsables hiérarchiques a dû rappeler à l'intéressé qu'il avait conservé un dossier durant cinq mois dans l'idée d'en parler à une supérieure, mais l'avoir oublié, et d'avoir annulé une citation à une audience sans en référer au magistrat auquel le dossier était attribué, alors qu'une telle décision constituait la prérogative du juge (p. 11).

5.4 Le 18 octobre 2019 a eu lieu l'EEDP de fin de période probatoire. Il résulte du compte rendu établi à cette occasion que les objectifs convenus, à savoir que A_____ fournisse un travail de qualité constante, en évitant les erreurs d'inattention, n'ont, selon l'appréciation de la hiérarchie, pas été atteints (erreurs dans les inscriptions des requêtes, dates de jugements erronées, oubli d'imputation d'acomptes versés dans des jugements, convocations pour une audience lors des procédures écrites, oubli d'écriture dans le système informatique, initiatives inadéquates entraînant des erreurs). Il a également été constaté que A_____ continuait d'avoir de la difficulté à restituer les points essentiels d'une situation de façon concise, ce qui traduisait une absence de maîtrise de la problématique à résoudre. Ainsi, lors d'un échange avec une supérieure, il avait pris des notes, mais avait omis de s'occuper de suite du problème discuté, avec pour conséquence qu'il avait dû retourner chez cette supérieure parce qu'il ne se souvenait plus de la discussion et ne parvenait pas à relire ses propres notes. Des doutes avaient donc surgi quant à la capacité de compréhension de A_____ lors du traitement administratif des procédures, ce d'autant plus qu'il ne posait plus de questions à ses collègues. A_____ avait, en outre, tendance à camoufler ses erreurs, ce qui affectait le lien de confiance tant entre lui et ses collègues qu'entre lui et sa hiérarchie. Par périodes, A_____ ne parvenait pas à faire face à l'ensemble de ses tâches et il avait besoin de plus du double du temps qu'un greffier confirmé pour accomplir la même tâche. Ainsi, le traitement rapide du courrier n'était pas assuré et le bon fonctionnement du greffe était mis en péril. A_____, après avoir fourni des efforts dans le bon sens, avait de la peine à prioriser ses tâches, entrecoupant certaines avec d'autres, non prioritaires. Lors d'une absence, il avait laissé des procédures et courriers non traités sur son bureau, sans avertir ses collègues, qui avaient ensuite perdu du temps à liquider ce qui restait à faire. Il s'était mis à donner la priorité à ses propres activités, au détriment des tâches communes du greffe. A_____ semblait démotivé et s'était même endormi, à deux reprises, lors d'entretiens avec ses supérieures hiérarchiques. Ainsi, après trois ans d'activité, A_____ n'avait pas atteint le niveau d'exigence afférent à un poste de greffier.

Confronté au préavis défavorable de sa hiérarchie, A_____ a considéré que les erreurs qu'il avait commises restaient dans un cadre acceptable, que les problèmes de communication relevaient plus de malentendus, que du travail qu'il avait commencé avait été terminé par d'autres sans raison et sans nécessité mais par manque de confiance en lui et que les micro-siestes qu'il lui était arrivé de faire n'étaient pas plus longues que les pauses cigarette des collègues fumeurs. L'appréciation défavorable de sa hiérarchie en vue de sa nomination lui paraissait donc sévère, mais il ne la contestait pas.

Les pièces produites par le Secrétaire général attestent de divers incidents survenus durant l'extension de la période probatoire de A_____.

- Par courriel du 28 juin 2018, la supérieure hiérarchique a rappelé à A_____ qu'il avait gardé, de sa propre initiative et durant cinq mois, un dossier dans l'idée d'en parler, mais n'avoir rien fait ; de plus, il avait pris la décision d'annuler une audience sans en référer au juge auquel le dossier correspondant avait été attribué et dont c'était la prérogative (p. 11).
- Le 10 décembre 2018, la Présidente de la Cour de justice a interpellé le Président du Tribunal de première instance concernant la présence, dans une procédure de type sommaire, de deux procès-verbaux originaux signés par le greffier, soit A_____.

mais dont le contenu n'était pas identique. Il s'est avéré que A_____ avait d'abord établi un premier procès-verbal, selon lequel l'avocat de la partie citée persistait dans la requête, puis un second, après avoir réalisé l'erreur affectant le premier. Ne pouvant pas modifier le premier procès-verbal dans le système informatique, A_____ avait jugé préférable de joindre les deux procès-verbaux au dossier (p. 12).

- Par courriel du 26 août 2019, A_____ a informé une magistrate qui avait demandé que ses jugements de mainlevée soient datés du 22 juillet 2019, qu'en raison de directives contraires, il ne pouvait pas utiliser cette date et qu'il attendait des instructions de sa hiérarchie administrative. La magistrate en question a ensuite interpellé l'une des supérieures hiérarchiques de A_____ pour exprimer son incompréhension face à l'attitude de ce greffier, considérant que les ordres d'un juge primaient des directives administratives, et pour s'étonner du retard pris dans la notification de ses jugements. Le lendemain, 27 août 2019, la supérieure hiérarchique a invité A_____ à établir les jugements selon les instructions de la magistrate et à les expédier de suite. A_____ s'est exécuté le même jour. La magistrate, en réponse à un courriel du greffier, a exprimé ses regrets de voir les instructions données par elle pour le 2 août 2019 suivies le 27 août seulement (p. 15 à 17).
- Selon courriel du 27 septembre 2019, la supérieure hiérarchique directe de A_____ a avisé sa propre supérieure de ce que ce dernier dormait, à 11h30, à sa place de travail. Interpellé, A_____ avait expliqué qu'il s'était juste assoupi et qu'il allait bien (p.18).
- Il ressort d'un courriel daté du 24 octobre 2019, confirmant la teneur d'un entretien dit de « recadrage » qui avait eu lieu le 2 octobre 2019, soit avant l'EEDP du 18 octobre 2019, que, selon la hiérarchie, les objectifs fixés à A_____ n'étaient pas atteints. Ses supérieures lui reprochaient, notamment, un manque de rigueur et de précision, du retard dans le classement du courrier et des procédures, un rendement insuffisant, une tendance à camoufler ses erreurs et l'affirmation fautive d'être à jour alors que tel n'était pas le cas (p.19).

5.5 Le 15 octobre 2019, le greffe des affaires sommaires a d'une part dû constater que A_____ n'avait pas mis sous pli une partie des convocations pour une audience ultérieure, mais dont l'expédition était datée du jour. De l'aide avait dû être trouvée en urgence afin que ces convocations soient expédiées à la date indiquée. D'autre part, il a été constaté que des citations pour une audience avaient été envoyées dans quatre procédures alors même qu'une procédure écrite avait été décidée (p. 20 annexe, 22).

5.6 Par courriel du 27 novembre 2019, la supérieure hiérarchique de A_____ a fait savoir à ce dernier qu'elle considérait qu'il avait commis une faute grave en ne suivant pas les instructions de la hiérarchie qui lui avait demandé d'informer une magistrate d'une demande de rectification ou de révision d'un jugement rendu le 12 juillet 2019. Selon la magistrate, A_____ avait affirmé que le dossier en question était introuvable et n'avait pas fait mention de la demande de rectification ou de révision. Ainsi, trois mois s'étaient écoulés sans qu'elle ne soit mise au courant (p. 25).

5.7 Par courriel du 2 décembre 2019, la supérieure hiérarchique de A_____, se référant à un entretien du même jour, a confirmé que ce dernier avait oublié une publication/convocation dans la Feuille d'avis officielle et, dans une autre procédure, n'avait pas fait publier un jugement dans ladite Feuille (p. 26).

5.8 D'autres incidents mettant en cause A_____ se sont produits courant janvier 2020. Une magistrate a demandé que A_____ soit dessaisi du suivi de ses dossiers. Un autre magistrat s'est plaint que ses instructions concernant la notification d'une dizaine de

jugements n'avaient pas été exécutées, ce qui avait engendré un retard de plusieurs semaines (p. 28). Une troisième magistrate a fait savoir aux supérieures hiérarchiques de A_____, par courriel du 25 février 2020, qu'en raison d'une accumulation d'erreurs, elle en était arrivée au point de ne plus faire confiance à ce greffier (p. 31).

6. La Cour a entendu les parties le 6 juillet 2020.

Par courrier du 27 août 2020, la Cour a informé les parties qu'elle considérait que la cause était en état d'être jugée.

Le 4 septembre 2020, le conseil de A_____ a sollicité l'audition des magistrats pour lesquels le recourant a travaillé. Par courrier du 30 septembre 2020, le Secrétaire général s'y est opposé, estimant que ces auditions n'étaient pas pertinentes pour l'issue du litige.

7. Les faits décrits ci-dessus sous chiffre 5, retenus sur la base des écritures des parties, des pièces produites et de l'audition des parties, sont les seuls utiles et pertinents pour la solution du litige.

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

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 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 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 du 24 février 1999 (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 employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC). La Commission de gestion du Pouvoir judiciaire arrête la durée et les modalités de la période probatoire (art. 6 al. 2 LPAC).

En l'espèce, la période probatoire usuelle de deux ans a été prolongée d'une année, par courrier du Secrétaire général du 11 janvier 2019, à la demande de la hiérarchie de l'intéressé, soit jusqu'au 7 décembre 2019, car A_____ n'avait pas atteint tous les objectifs fixés pour permettre une nomination. A_____ ne s'était pas opposé à cette prolongation.

1.5 La décision attaquée est celle du Secrétaire général du Pouvoir judiciaire, par laquelle ce dernier a mis fin, par courrier du 4 novembre 2019, aux rapports de service avec effet au 29 février 2020, respectivement au 31 mars 2020.

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

1.6 Directement touché par la décision entreprise, A_____ a un intérêt digne de protection à ce qu'elle soit annulée ou modifiée (art. 60 let. a et b LPA).

1.7 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, sauf exception prévue dans la loi non prévue pour la Cour de céans en l'occurrence (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).

2. A teneur de l'art. 21 al. 1 LPAC, pendant le temps d'essai et la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service ; le membre du personnel n'ayant pas qualité de fonctionnaire est entendu par l'autorité compétente ; il peut demander que le motif de résiliation lui soit communiqué.

3.

3.1 Il est constant que 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 (Arrêt CAPJ 2/2014 du 29 juillet 2014, p. 14).

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 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^{er} 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/408/2017 du 11 avril 2017 ; ATA/214/2013 du 9 avril 2013).

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 (Cst. – 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).

Appelée à examiner le caractère arbitraire d'une décision, la Cour de céans suivra le raisonnement du Tribunal fédéral en la matière (ATA/408/2017 du 11 avril 2017, ATA/127/2014 du 4 mars 2014).

3.2 En l'espèce, le recourant a été engagé au sein d'un greffe particulier du Tribunal de première instance, à savoir le greffe des affaires sommaires, qui se caractérise par la gestion d'une multitude de procédures (gestion de masse) nécessitant un travail de préparation, d'exécution et de suivi rigoureux et constant. En l'absence d'un cursus scolaire ou académique menant à la profession de greffier, le recourant a bénéficié d'une formation interne de deux ans, prolongée d'une année supplémentaire, les objectifs fixés n'étant pas atteints de manière suffisante. Le recourant a fait l'objet d'évaluations régulières par ses supérieures hiérarchiques avec lesquelles il entretenait d'excellentes relations, selon ses propres dires.

La personnalité du recourant n'est pas du tout en cause. Il ressort au contraire des comptes rendus d'évaluation ainsi que d'autres pièces que le recourant était apprécié par de nombreux magistrats et par ses collègues pour son attitude prévenante et sa bonne humeur.

L'examen de ces comptes rendus, tel qu'effectué sous chiffre 5 ci-dessus de la partie en fait, fait en revanche apparaître que le recourant a éprouvé des difficultés récurrentes à traiter dans les délais prescrits la masse des procédures qui lui étaient attribuées – masse équivalente à celle attribuée à ses collègues – et qu'il a commis des erreurs à répétition. S'il paraît difficile d'attendre d'un employé qu'il ne commette jamais d'erreurs, il n'est pas acceptable que l'intéressé reste sourd aux demandes et recommandations de ses supérieures de poser des questions, de faire valider ses démarches et de ne pas prendre d'initiatives que personne n'attendait de lui, voire qui dépassaient ses compétences.

En particulier, garder un dossier pendant cinq mois, comme l'a fait le recourant, alors qu'il était supposé en parler avec le magistrat concerné est constitutif d'un manquement sérieux, de même que d'annuler une audience sans en référer au magistrat. Placer deux procès-verbaux d'audience dans un même dossier sachant que l'un des deux est faux, ceci de sa propre initiative et sans prendre l'avis du magistrat, est également un manquement sérieux de la part du greffier. Ignorer les instructions précises d'un magistrat concernant la communication de jugements, au prétexte que des directives internes s'y opposeraient, révèle une méconnaissance crasse de la part du recourant de la hiérarchie magistrat - greffier. Certes, la double hiérarchie à laquelle tout greffier est soumis peut être source de questionnements légitimes, mais il s'impose alors d'éclaircir immédiatement une situation ressentie comme problématique en s'adressant à ses supérieurs et au magistrat. Au surplus, les magistrats étant des élus du peuple, leur supériorité hiérarchique sur l'organisation administrative du Pouvoir judiciaire ne saurait être méconnue. Il en découle

qu'une instruction claire dans ce sens devrait être donnée à tout le personnel administratif et en particulier aux greffiers. Le recourant a préféré, à plusieurs reprises, agir selon sa propre appréciation. Il s'avère ainsi, qu'après trois années de formation, le recourant n'a toujours pas intégré les instructions et recommandations de base de ses supérieures, tout particulièrement quant à une communication régulière.

Les considérations qui précèdent suffisent à admettre que la décision querellée ne viole aucun des principes juridiques rappelés plus haut ; l'ensemble des manquements constatés et des erreurs commises justifiait qu'il soit mis fin aux rapports de service. C'est, pour le surplus, à raison que la supérieure hiérarchique du recourant a relevé, à l'audience du 6 juillet 2020, qu'une décision de résiliation des rapports de travail n'était pas prise à la légère au vu du coût et de l'énergie que la formation du greffier avait engendrés, mais que le lien de confiance avec le recourant avait été rompu.

3.3 Enfin, il n'est pas contesté que le délai de trois mois prévu par l'art. 20 al. 3 LPAC a été respecté et le recourant n'a émis aucun grief concernant le respect de son droit d'être entendu.

4. En tous points mal fondé, le recours doit être rejeté sans autre examen. En particulier, rien ne justifie d'autres actes d'instruction, telle l'audition de témoins, la Cour étant autorisée à y renoncer, par une appréciation anticipée des preuves (ATF 136 I 229, consid. 5.3 p. 236 et références citées).

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1000.- sera mis à la charge du recourant. 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 6 décembre 2019 par Monsieur A_____ contre la décision du Secrétaire général du Pouvoir judiciaire du 5 novembre 2019.

Au fond :

- Le rejette.
- Met à la charge de Monsieur 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 délai est suspendu pendant les périodes prévues à l'art. 46 LTF. 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 Maître Jean-Paul VULLIETY, avocat du recourant, ainsi qu'au Secrétaire général du Pouvoir judiciaire.

Siégeant : M. Matteo PEDRAZZINI, Président, Mme Renate PFISTER-LIECHTI, Vice-présidente, Mme Marie-Laure PAPAUX VAN DELDEN, Juge titulaire.

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 Jean-Paul VULLIETY ainsi qu'au Secrétaire général du Pouvoir judiciaire.