RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1126/2020-FPUBL **ATA/22/2021**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 12 janvier 2021

dans la cause

Mme A_____
représentée par Me Raphaëlle Bayard, avocate

contre

FONDATION POUR L'EXPLOITATION DE PENSIONS POUR PERSONNES ÂGÉES « LA VESPÉRALE »
représentée par Me Françoise Markarian, avocate

EN FAIT

1) La Fondation pour l'exploitation de pensions pour personnes âgées « La Vespérale » (ci-après : la fondation) est une fondation de droit public au sens de la loi sur l'organisation des institutions de droit public du 22 septembre 2017 (LOIDP - A 2 24), créée par arrêté du Conseil d'État du 23 février 1977 et ayant pour but la construction, la gestion et l'exploitation, sur le territoire du canton de Genève, de pensions, homes ou foyers d'accueil pour personnes âgées. Mme B_____ et M. C_____ en sont les directeurs.

La fondation exploite notamment l'établissement médico-social « D_____ » (ci-après : EMS).

2) Le _____ 2018, la fondation a engagé, à l'EMS, Mme A_____, née en 1981, en qualité de femme de chambre, poste colloqué en classe 4 de l'échelle des traitements, pour un taux d'activité de 90 %. Selon le cahier des charges y relatif, les rapports de service étaient soumis au droit public et le poste rattaché au service de l'intendance, dont la responsable était Mme E_____. Le cahier des charges prévoyait également, sous le titre « activité accessoire », que l'employée participait au perfectionnement organisé par l'institution et proposait des formations.

3) Le 16 juillet 2019, l'office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (ci-après : OFPC) a remis à Mme A_____ une attestation selon laquelle elle était inscrite dans le dispositif « Qualifications+ » aux fins de l'obtention d'un certificat fédéral de capacité (ci-après : CFC) de gestionnaire en intendance (ci-après : la formation).

Selon le planning de la formation, les cours avaient lieu les mardis à compter du 23 septembre 2019 jusqu'à fin juin 2021.

4) Le 6 août 2019, Mme A_____ a fait l'objet d'un entretien d'évaluation annuel avec sa supérieure hiérarchique.

Selon le compte rendu y relatif, la qualité de son travail était jugée insatisfaisante et les objectifs précédemment fixés n'avaient pas été atteints.

Bien que ses connaissances théoriques et pratiques soient bonnes, elle aurait dû informer son employeur de son projet de formation, avant de s'y engager, dès lors qu'il impliquait de la libérer de son travail durant certains jours pour le suivi des cours. Par ailleurs, une baisse d'énergie dans l'exécution de son travail avait été constatée, le nettoyage des chambres et des lieux communs n'étant pas effectué avec le soin requis, contrairement à ce qui avait été le cas au début de son engagement. Après des débuts difficiles, elle n'avait toujours pas trouvé sa place

dans l'équipe, aucun de ses collègues ne souhaitant travailler en binôme avec elle en raison de son manque d'implication dans son travail et de son attitude « je-m'en-foutiste ».

Pour les trois mois suivants, de nouveaux objectifs étaient fixés, soit apporter un travail de qualité et soigné, améliorer la collaboration avec les collègues et l'intendance et communiquer davantage avec sa hiérarchie.

5) Ce compte rendu a été communiqué à Mme A_____, qui y a porté des indications manuscrites, selon lesquelles elle en prenait bonne note et en ferait bon usage. Elle y a également inscrit « bruits de couloir ? » et « responsabilité du binôme », mentionnant que ses questionnements se situaient « au niveau de la responsabilité du binôme » et celle liée à la « responsabilité commune dans les interactions interpersonnelles », et restant convaincue que ces éléments ne constitueraient « pas une limitation à la réalisation de la formation à venir ».

6) Par courriel du 27 août 2019, Mme A_____ a demandé à la direction de la fondation (ci-après : la direction) de prendre en considération sa demande de congé les mardis pour suivre sa formation, dont elle prenait en charge les coûts et qu'elle effectuait sur son temps libre, étant précisé que ladite demande, formulée au mois de juin 2019 déjà à sa supérieure hiérarchique, n'avait suscité aucune objection.

7) Le lendemain, la direction lui a expliqué qu'il ne serait pas répondu favorablement à sa demande, son projet de formation, qu'elle avait entrepris seule, n'étant pas compatible avec les besoins du service.

8) Le 29 août 2019, Mme A_____ a persisté dans sa demande auprès de la direction et sollicité la tenue d'un entretien afin de trouver une solution lui permettant de suivre la formation. Étant donné que celle-ci lui permettrait de se former dans la profession qu'elle exerçait, elle ne comprenait pas les motifs avancés pour lui refuser de bénéficier d'une absence fixe chaque semaine.

9) Le 16 septembre 2019, Mme A_____ a été reçue à un entretien avec la direction, au cours duquel il lui a été expliqué qu'aucune suite favorable ne pouvait être donnée à sa demande de formation.

10) Le 25 septembre 2019, Mme E_____ a établi une « fiche d'entretien suite à constat d'un manquement collaborateur » (ci-après : la fiche) concernant Mme A_____. La veille, celle-ci n'avait pas écouté son binôme et nettoyé les sanitaires d'une chambre uniquement à l'eau, sans utiliser de produit désinfectant. Par la suite, l'intéressée avait quitté son poste à 15h00 au lieu de 15h12. Par son comportement, Mme A_____ ne facilitait pas la collaboration au sein de l'équipe.

11) Le lendemain, Mme A_____ a signé cette fiche et mentionné dans les commentaires « tout ce qui est écrit, rien n'est vrai, tout est faux ».

12) En novembre 2019, Mme A_____ a signalé à sa supérieure qu'elle serait absente les mardis 5, 12 et 26 novembre 2019 en vue de suivre la formation.

Les absences de Mme A_____ ont été considérées comme injustifiées et reportées en tant que telles dans le planning du service.

13) Le 19 novembre 2019, Mme A_____ a écrit à la direction, souhaitant dissiper tout malentendu concernant le but de sa formation, qui n'était pas de prétendre à un poste plus qualifié mais d'acquérir des compétences nouvelles et de valoriser les acquis. En outre, elle était disposée à travailler durant le week-end afin de faciliter le planning de la semaine.

14) Le 28 novembre 2019, la direction a convoqué Mme A_____ à un entretien de service devant se tenir le 17 décembre 2019.

Elle avait été informée le 19 novembre 2019 qu'elle suivait la formation et s'était absentée à cette fin trois mardis de suite durant le mois en cours, alors qu'il lui avait été indiqué à plusieurs reprises qu'un aménagement de son temps de travail n'était pas envisageable pour la libérer un jour fixe pendant plusieurs semaines. Malgré de nombreux échanges, il était ainsi regrettable qu'elle suive néanmoins ladite formation sans l'accord de son employeur, si bien que ses absences n'étaient pas justifiées. À cela s'ajoutait que son évaluation annuelle du 6 août 2019 était jugée insatisfaisante par sa responsable, que les prestations réalisées n'étaient pas jugées suffisantes et que son comportement au sein de l'équipe n'était pas approprié. Il en résultait un grave manquement aux devoirs de fonction, qui pouvait conduire au prononcé d'un blâme à son encontre par la direction et à la résiliation des rapports de service par le conseil de fondation.

15) En décembre 2019, Mme A_____ a signalé à sa supérieure qu'elle serait absente le mardi 17 décembre 2019 en vue de suivre la formation.

Ladite absence a été considérée comme injustifiée et reportée en tant que telle dans le planning du service.

16) Le 11 décembre 2019, le conseil de Mme A_____ a écrit à la direction, indiquant que sa cliente faisait élection de domicile en son étude aux fins de cet entretien de service, lui demandant de bien vouloir déplacer la date de celui-ci.

Était jointe une procuration signée par Mme A_____ en faveur de son conseil lui donnant mandat de la représenter et de l'assister dans le cadre de l'entretien de service.

17) En janvier 2020, Mme A_____ a signalé à sa supérieure qu'elle serait absente les mardis 7, 14, 21 et 28 janvier 2020 en vue de suivre la formation.

Les absences de Mme A_____ ont été considérées comme injustifiées et reportées en tant que telles dans le planning du service.

18) Un entretien de service a eu lieu le 9 janvier 2020 en présence de Mme A_____ et de la direction.

Selon le procès-verbal y relatif, transmis à Mme A_____ le 16 janvier 2020, il lui était reproché de s'être absentée tous les mardis du mois de novembre 2019 malgré le désaccord de son employeur, qui n'avait pas accédé à sa demande d'aménagement du temps de travail pour suivre sa formation, dès lors qu'il n'était pas possible de garantir des jours fixes de congé et de repos ni de la libérer tous les mardis en raison du travail en binôme et de l'organisation du service, qui ne pouvait être planifiée à brève échéance. Il n'était pas non plus possible de la faire travailler systématiquement le week-end, dans la mesure où les prestations qu'elle fournissait, insuffisantes, nécessitaient un encadrement. Elle n'avait pas davantage fait part à son employeur des démarches unilatéralement entreprises pour suivre la formation en matière d'intendance, qui ne correspondait au demeurant pas aux besoins institutionnels, étant précisé qu'un CFC n'était pas nécessaire pour exercer le poste qu'elle occupait, lequel ne nécessitait aucune supervision d'équipe. À cela s'ajoutait que le bilan de l'entretien d'évaluation du 6 août 2019 était largement insatisfaisant, tant s'agissant de son comportement au sein de l'équipe que de la qualité de son travail. Le prononcé d'une sanction, pouvant aller jusqu'à la résiliation des rapports de service, était ainsi envisagé.

Mme A_____ a expliqué que l'OFPC avait accepté son dossier et qu'elle voulait ainsi saisir l'occasion de se former en vue d'obtenir le CFC. En juin 2019, elle avait présenté son projet à Mme E_____, qui l'avait accepté et avait modifié ses horaires de travail en conséquence, la faisant commencer à 7h00 au lieu de 7h48. Toutefois, lors de l'évaluation du 6 août 2019, qui ne reflétait d'ailleurs pas la réalité, sa supérieure avait changé d'avis, puis la direction lui avait signifié son refus à deux reprises. Elle persistait néanmoins à suivre la formation, qui durerait jusqu'en 2021, refusant de changer d'avis à ce sujet.

19) Le 30 janvier 2020, Mme A_____ a transmis à la direction ses observations concernant ce procès-verbal.

Elle reprenait ses précédents arguments, indiquant avoir toujours effectué ses tâches de manière appliquée et consciencieuse. Dès qu'elle avait annoncé avoir été admise à la formation, l'atmosphère de travail s'était péjorée sans aucun motif et son évaluation annuelle avait fait état, de manière infondée, de prestations insuffisantes. De plus, un avis défavorable avait été donné pour le suivi de la formation, ce qui l'avait surprise puisque son employeur disposait de plusieurs

mois pour organiser les plannings. À cela s'ajoutait qu'un report des cours avait été accepté, puisqu'ils n'avaient commencé qu'au mois de novembre 2019. Elle était également disposée à travailler certains week-ends, son taux d'activité de 90 %, ainsi que son solde d'heures de compensation, lui permettant de suivre la formation sans que son employeur n'en subisse de préjudice. La formation, que la fondation devait encourager au lieu d'empêcher, était en outre en lien direct avec son activité.

20) En février 2020, Mme A_____ a signalé à sa supérieure qu'elle serait absente les mardis 4, 11, 18 et 25 février 2020 en vue de suivre la formation.

Les absences de Mme A_____ ont été considérées comme injustifiées et reportées en tant que telles dans le planning du service.

21) Par décision du 27 février 2020, le conseil de fondation a résilié les rapports de service de Mme A_____ avec effet au 31 mai 2020, la libérant de son obligation de travailler.

En raison de son comportement et de ses prestations insuffisantes, elle ne satisfaisait pas aux exigences du poste. Elle avait violé à plusieurs reprises et de manière délibérée son obligation de respecter les horaires de travail, s'étant absentée de manière injustifiée entre novembre 2019 et février 2020 pour suivre la formation, qu'elle avait décidé d'engager seule, sans l'aval de son employeur, lequel avait clairement exposé les raisons pour lesquelles il ne pouvait donner suite à sa demande d'aménagement d'horaire. Elle avait persisté dans son attitude, indiquant qu'elle continuerait de s'absenter. Un tel comportement n'était pas admissible, dès lors que ses absences réitérées entravaient le bon fonctionnement du service et qu'il ne pouvait être toléré qu'elle ne respecte pas son horaire de travail en s'affranchissant délibérément des directives de son employeur. Au surplus, ses prestations s'étaient dégradées au point d'être considérées comme insuffisantes et, en raison de son attitude peu professionnelle, ses collègues ne souhaitaient plus travailler en binôme avec elle. Une mesure moins incisive n'était pas adéquate, le prononcé d'un blâme ou d'un avertissement apparaissant d'emblée dénué d'utilité.

22) Cette décision a été transmise par envoi recommandé du 27 février 2020 à Mme A_____ – et, celle-ci ne l'ayant pas réceptionnée, a été retournée à son expéditeur –, ainsi qu'à son conseil, qui l'a reçue le 2 mars 2020.

23) Le 28 février 2020, Mmes B_____ et E_____ ont reçu Mme A_____ pour un entretien, au cours duquel celle-ci a refusé de signer la décision du 27 février 2020 et d'en prendre possession.

24) Entre le 2 avril et le 8 mai 2020, Mme A_____ s'est trouvée en incapacité totale de travail pour raison médicale.

25) Par acte expédié le 7 avril 2020, Mme A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision de la fondation du 27 février 2020, concluant préalablement à son audition ainsi qu'à celle de sa supérieure hiérarchique, de ses collègues et d'une secrétaire syndicale, principalement à l'annulation de la résiliation des rapports de service avec réintégration à son poste et à l'octroi d'une indemnité de procédure, subsidiairement au versement d'une indemnité correspondant à six mois de son dernier traitement.

Les manquements qui lui étaient reprochés en lien avec son comportement et l'insuffisance de ses prestations de travail n'avaient fait l'objet d'aucune investigation complémentaire, alors même qu'elle avait toujours contesté la version des faits retenue, qui se basait essentiellement sur les allégués de Mme E_____, et qu'aucune confrontation entre les différents protagonistes n'avait été organisée. Ces éléments n'étaient pas suffisants pour lui imputer lesdits manquements et lui infliger une sanction allant jusqu'à la résiliation des rapports de service, ce d'autant qu'elle n'avait jamais été mise en garde avant l'entretien du 6 août 2019 et que le dossier mettait en évidence sa parfaite intégration au sein de l'équipe, malgré les tensions régnant au sein de l'établissement.

Elle avait tout mis en œuvre pour permettre à son employeur de l'encourager pour suivre une formation, l'informant dès le mois de juin 2019 de son souhait, ce qui lui avait convenu dans un premier temps avant qu'il ne s'y oppose catégoriquement par la suite. Elle avait pourtant mentionné à plusieurs reprises être disposée à travailler les week-ends, qu'elle bénéficiait de nombreuses heures compensatoires qui pouvaient être prises sur les jours de formation et qu'elle s'était arrangée avec l'OFPC pour décaler le début de sa formation. Malgré tous ses efforts, rien n'avait été entrepris pour qu'elle poursuive son projet.

Le délai de résiliation des rapports de service, de trois mois, n'avait pas été respecté, puisque la décision litigieuse n'avait été notifiée à l'étude de son conseil qu'en date du 2 mars 2020.

26) Le 2 juin 2020, la fondation a conclu au rejet du recours.

La décision litigieuse ayant été valablement notifiée lors de l'entretien du 28 février 2020, le licenciement était valable au 31 mai 2020, compte tenu du délai de préavis de trois mois et de sa suspension intervenue pendant l'incapacité de travail de l'intéressée, dont il avait été tenu compte. Le fait que cette dernière ait délibérément refusé de prendre possession du courrier correspondant n'y changeait rien, puisque la décision était valablement entrée dans sa sphère d'influence. Son refus de recevoir la résiliation et d'en lire le contenu n'était pas opposable à l'employeur.

La décision litigieuse était également conforme au droit, puisqu'il était patent que Mme A_____ s'était absentée de manière injustifiée et récurrente sans l'aval de la hiérarchie. L'intéressée avait ainsi délibérément décidé de ne pas respecter ses horaires de travail afin d'assister à une formation qu'elle avait choisi d'entreprendre de son propre chef, en passant outre les refus constants de son employeur, et persisté dans son comportement lors de l'entretien de service du 9 janvier 2020. Elle n'avait jamais accepté que sa demande soit rejetée, essayant par différents biais d'obtenir ce qu'elle désirait et s'absentant régulièrement les mardis sans autorisation, ce qui perturbait la bonne marche du service, étant précisé que sa supérieure ne lui avait jamais donné son accord en juin 2019 comme elle le prétendait. De surcroît, ses prestations de travail s'étaient dégradées, ce qui ressortait de plusieurs pièces du dossier, l'intéressée ayant refusé toute remise en question de la qualité de son travail. Pour ces motifs et compte tenu de l'entêtement de Mme A_____ qui avait continué à s'absenter de manière injustifiée, une mesure moins incisive n'était pas envisageable.

La fondation a produit un chargé de pièces, comportant notamment une copie de la décision litigieuse, sur laquelle figurait l'inscription manuscrite « entretien le 28/02/20 avec Mme E_____ refuse de prendre la copie du courrier », signée par Mme B_____.

27) Le 6 août 2020, Mme A_____ a répliqué, persistant dans les conclusions et termes de son recours.

Elle n'avait jamais voulu mettre son employeur devant le fait accompli, puisqu'elle avait annoncé vouloir entamer une formation dès le mois de juin 2019, ce dont elle avait discuté avec Mme E_____. Elle s'était également montrée proactive en repoussant la date de début des cours afin de pallier d'éventuels problèmes d'organisation, notamment dans la gestion des plannings. Il était regrettable que des reproches sur son travail eussent été faits après qu'elle eut annoncé sa volonté de se former. Elle avait ainsi immédiatement contesté lesdits reproches lors de l'évaluation du 6 août 2019, ce qui n'avait donné lieu à aucune vérification contradictoire.

28) Le 24 août 2020, la fondation a également persisté dans les conclusions et termes de ses précédentes écritures.

Contrairement à ce qu'elle prétendait, la question de sa formation n'avait réellement été abordée qu'en août 2019, après son inscription. Elle avait ainsi mis son employeur devant le fait accompli en s'absentant pour suivre ses cours dès l'automne 2019 pendant ses jours de travail, malgré son refus. Il était en outre patent qu'elle s'était focalisée sur la formation qu'elle entendait suivre et qu'elle n'avait pas accepté la réponse négative concernant l'aménagement de ses horaires de travail. Dès lors que ses manquements étaient documentés et constatés par plusieurs témoins, il n'y avait pas matière à davantage de vérifications.

29) Le 28 septembre 2020, Mme A_____ a persisté dans les conclusions et termes de son recours, indiquant ne pas avoir d'observations complémentaires à formuler.

30) Sur quoi, la cause a été gardée à juger, ce dont les parties ont été informées.

EN DROIT

1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a et 63 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10 ; art. 1 al. 1 de l'ordonnance sur la suspension des délais dans les procédures civiles et administratives pour assurer le maintien de la justice en lien avec le coronavirus [COVID-19] du 20 mars 2020 - RS 173.110.4, RO 2020 849).

2) La recourante requiert préalablement son audition ainsi que celle de plusieurs témoins.

a. Selon la jurisprudence développée par le Tribunal fédéral et reprise par la chambre de céans (ATA/1088/2020 du 3 novembre 2020 consid. 2a et les références citées), tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), repris par l'art. 41 LPA, le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influer sur la décision à rendre. Il n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_119/2020 du 26 novembre 2020 consid. 4.2). En particulier, l'autorité de jugement peut renoncer à faire citer des témoins, qu'ils soient à charge ou à décharge, si, dans le cadre d'une appréciation anticipée des preuves, elle peut dénier à ces témoignages une valeur probante décisive pour le jugement (ATF 129 I 179 consid. 3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_119/2020 précité consid. 4.2). En outre, l'art. 29 al. 2 Cst. ne garantit pas, de façon générale, le droit d'être entendu oralement (ATF 140 I 68 consid. 9.6.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_489/2020 du 16 octobre 2020 consid. 5.1).

b. En l'espèce, il ne se justifie pas de donner suite aux réquisitions de preuve de la recourante.

Celle-ci a en effet été en mesure de s'exprimer par écrit à de nombreuses reprises, tant dans le cadre de l'entretien de service, auquel elle a du reste assisté en personne, que devant la chambre de céans, d'expliquer son point de vue, de prendre position sur les arguments de l'intimée et de produire toutes les pièces qu'elle estimait utiles pour appuyer ses allégués. Son audition ne sera dès lors pas ordonnée.

Le dossier contient également suffisamment d'éléments pour ne pas procéder à l'audition des témoins sollicitée, notamment les différents courriels de la recourante demandant de ne pas travailler les mardis ainsi que les réponses de son employeur refusant un aménagement de ses horaires pour suivre sa formation, ce qu'elle ne conteste au demeurant pas. Le compte rendu de son entretien d'évaluation du 6 août 2019, de même que la fiche du 25 septembre 2019 ont également été versés à la procédure, étant précisé que la recourante a pu s'exprimer à ce sujet, vu les remarques figurant dans ces documents. Il n'y a ainsi pas lieu d'ordonner l'audition de sa supérieure hiérarchique, qui, à teneur du compte rendu susmentionné, n'apparaît pas avoir donné son accord à sa demande de formation, ni celle de ses collègues et encore moins celle d'une secrétaire syndicale. Le dossier contient ainsi tous les éléments tant concernant la formation que les autres manquements dans l'exécution de son travail qui lui sont reprochés.

Par ailleurs, pour les mêmes motifs, la recourante ne saurait reprocher à l'intimée de ne pas avoir procédé à des mesures d'instruction supplémentaires.

Il s'ensuit que ce grief sera écarté.

3) Selon l'art. 61 al. 1 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a), ou pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b). En revanche, les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (art. 61 al. 2 LPA), non réalisée dans le cas d'espèce.

4) Le litige a trait à la résiliation des rapports de service pendant la période probatoire, la recourante n'ayant pas acquis le statut de fonctionnaire.

5) Selon l'art. 10 al. 2 des statuts de la fondation du 22 mars 2007 (PA 649.01), établissement de droit public au sens de l'art. 3 al. 1 let. l LOIDP, 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) et son règlement d'application du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01) s'appliquent par analogie à son personnel, les rapports de service étant soumis au droit public (ATA/119/2016 du 9 février 2016 consid. 2d et les références citées).

6) Le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation (art. 4 al. 1 LPAC). Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC). Est un fonctionnaire le membre du personnel régulier ainsi nommé pour une durée indéterminée après avoir accompli comme employé une période probatoire (art. 5 LPAC). La période probatoire dure en principe deux ans (art. 45 al. 1 let. a et 47 al. 1 RPAC). Afin de pouvoir être nommé fonctionnaire, l'employé doit notamment avoir accompli à satisfaction les tâches de sa fonction durant la période probatoire (art. 45 al. 1 let. a RPAC).

7) a. Pendant la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service ; le membre du personnel n'ayant pas qualité de fonctionnaire est entendu par l'autorité compétente ; il peut demander que le motif de résiliation lui soit communiqué (art. 21 al. 1 LPAC).

b. Lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois (art. 20 al. 3 LPAC).

c. La résiliation est une déclaration de volonté soumise à réception, qui produit ses effets seulement lorsqu'elle parvient à l'autre partie (ATF 133 III 517 consid. 3.3). Une déclaration de volonté émise sous forme de lettre parvient à son destinataire au moment où elle entre dans la sphère d'influence de celui-ci, d'une manière telle que l'on peut prévoir, selon les usages, qu'il en prendra connaissance. Un éventuel refus de recevoir la lettre et d'en lire le contenu n'est toutefois pas opposable à l'auteur de cet écrit (arrêt du Tribunal fédéral 4A_89/2011 du 27 avril 2011 consid. 3 et les références citées).

8) a. Les membres du personnel de l'État sont protégés contre les risques d'une résiliation en temps inopportun des rapports de service, les art. 336c et 336d de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220) étant applicables par analogie (art. 44A RPAC). L'art. 336c al. 1 let. b CO prévoit qu'après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant trente jours au cours de la première année de service, durant nonante jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant cent quatre-vingts jours à partir de la sixième année de service. Si le congé a été donné avant le début de la maladie et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, le délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période (art. 336c al. 2 et al. 3 CO).

b. La loi ne prévoit pas d'autres conditions pour le licenciement d'employés, alors que les fonctionnaires ne peuvent être licenciés qu'en présence d'un motif objectivement fondé, dûment constaté, démontrant que la poursuite des rapports de service est rendue difficile en raison de l'insuffisance des prestations, du

manquement grave ou répété aux devoirs de service ou de l'inaptitude à remplir les exigences du poste (art. 22 LPAC).

Durant la période probatoire, même s'il doit exister un motif justifiant de mettre fin aux rapports de service pour ne pas tomber dans l'arbitraire, l'administration dispose ainsi d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Ce large pouvoir d'appréciation permet le recrutement d'agents répondant véritablement aux besoins du service. L'administration reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment le droit d'être entendu, l'interdiction de l'arbitraire, le respect de l'égalité de traitement et des principes de la proportionnalité et de la bonne foi (ATA/398/2019 du 9 avril 2019 consid. 6b et les références citées).

Saisie d'un recours pour résiliation des rapports de service durant la période probatoire, la chambre administrative dispose, sauf violation des droits et principes constitutionnels, d'un pouvoir d'examen limité à l'application des délais légaux de congé, compte tenu du large pouvoir d'appréciation laissé à l'autorité compétente (ATA/398/2019 précité consid. 6b et les références citées).

c. L'obligation d'entendre un employé avant qu'une décision de licenciement soit prise, rappelée à l'art. 21 al. 1 LPAC, découle du respect de son droit être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. et implique qu'en cas de résiliation des rapports de service, le collaborateur dispose de suffisamment de temps pour préparer ses objections. Selon la jurisprudence, en matière de rapports de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre. La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard. Le droit d'être entendu doit par principe s'exercer avant le prononcé de la décision et il n'est ainsi pas admissible, sous cet angle, de remettre à l'employé une décision de résiliation des rapports de service en se contentant de lui demander de s'exprimer s'il le désire (ATF 144 I 11 consid. 5.3 ; 142 II 218 consid. 2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_257/2019 du 12 mai 2020 consid. 4.2 et 4.3 et les références citées ; ATA/1023/2020 du 13 octobre 2020 consid. 7b).

9) a. En l'espèce, la recourante conteste la validité de la notification de la décision litigieuse, indiquant qu'elle n'est parvenue à son conseil qu'en date du 2 mars 2020.

Si l'envoi recommandé contenant ladite décision a certes été reçu par son conseil à cette date et que celui adressé à son domicile a été retourné à l'expéditeur sans avoir été réclamé à l'expiration du délai de garde, il n'en

demeure pas moins que la recourante s'est valablement vu notifier le courrier litigieux le 28 février 2020 déjà. En effet, il ressort du dossier qu'une séance en présence de Mmes B_____ et E_____ a été organisée pour remettre à la recourante la lettre de licenciement en mains propres le 28 février 2020, au cours de laquelle celle-ci a refusé de signer ledit document et de se le voir remettre, ce qui ressort également de l'annotation de Mme B_____ sur la décision du 27 février 2020 produite par l'intimée. Conformément à la jurisprudence précitée, la résiliation est ainsi entrée dans la sphère d'influence de la recourante à cette occasion, peu importe qu'elle ait refusé de la signer ou d'en prendre possession, ce qui ne saurait être opposable à l'employeur. À cela s'ajoute que, selon la procuration remise à l'intimée, la recourante n'a donné mandat à son conseil que pour l'assister et la représenter dans le cadre de l'entretien de service, de sorte que la fondation n'était pas tenue de notifier la décision litigieuse à son avocate.

La notification de la décision litigieuse étant intervenue le 28 février 2020, elle a valablement été donnée avec effet au 31 mai 2020, étant précisé qu'à la suite de l'incapacité de travail de la recourante survenue entre le 2 avril et le 8 mai 2020, la période de protection a été suspendue, ce dont l'employeur a tenu compte.

Par ailleurs, la procédure, soit en particulier le délai de convocation à l'entretien de service, la tenue de ce dernier et le droit d'être entendu de la recourante dans ce cadre ont été respectés. L'intéressée a en particulier eu l'occasion de se déterminer lors de l'entretien de service et après celui-ci au sujet des éléments qui lui étaient reprochés et du fait que son employeur envisageait de résilier les rapports de service.

b. La recourante soutient que la résiliation des rapports de service ne reposerait sur aucun élément objectif et que les reproches avancés seraient infondés.

Ce faisant, elle se limite toutefois à opposer son point de vue à celui de l'intimée, en minimisant les manquements qui lui sont reprochés. Il ressort ainsi du dossier que la recourante, après s'être vu refuser son projet de formation par son employeur à plusieurs reprises, a tout de même entamé celle-ci, sans se présenter à son travail les mardis des mois de novembre et décembre 2019, puis de janvier et février 2020, absences comptabilisées comme non justifiées par l'intimée.

Dans ce cadre, la recourante ne saurait se prévaloir du fait qu'elle finançait entièrement sa formation ni que ses absences étaient prises sur des jours de congé ou des heures de compensation. En effet, l'intimée a, à plusieurs reprises, indiqué que, pour des motifs organisationnels, il ne lui était pas possible de la libérer un jour fixe par semaine, et ce sur deux ans. Les allégués de la recourante, selon lesquels son employeur disposait de suffisamment de temps pour adapter les plannings, n'y changent rien.

À cela s'ajoute que l'intimée a également expliqué à la recourante que la formation qu'elle suivait, outre le fait qu'elle n'était pas compatible avec la bonne marche du service, n'entrait pas non plus dans les besoins de celui-ci, la titularité du CFC en cause n'étant pas nécessaire pour exercer son activité de femme de chambre, l'intéressée ne pouvant substituer son appréciation à celle de son employeur sur ce point.

L'intimée a également relevé que, lors de l'évaluation du 6 août 2019, les prestations avaient été jugées insuffisantes, constatant un manque d'implication de la part de la recourante dans l'exécution de son travail ainsi que des difficultés relationnelles avec ses collègues. L'on ne saurait toutefois, comme le soutient la recourante, voir dans ledit entretien une volonté de son employeur de l'écarter de son poste à la suite de sa demande de formation, rien ne permettant de conforter son point de vue. Un autre manquement a d'ailleurs été relevé par sa supérieure dans le cadre de l'exécution de son travail, ce qui a donné lieu à la fiche du 25 septembre 2019.

Ainsi, contrairement à ce que soutient la recourante, il existait plusieurs motifs, connus de sa part et dûment constatés, qui justifiaient la résiliation des rapports de service pendant la période probatoire. L'intimée, qui disposait d'une liberté d'appréciation étendue en la matière, n'a dès lors pas versé dans l'arbitraire en prononçant son licenciement.

Ce faisant, elle n'a pas non plus contrevenu au principe de proportionnalité, dès lors qu'au regard des manquements constatés, aucune autre mesure n'était envisageable. Ainsi, à la suite du refus répété de son employeur, la recourante a tout de même décidé de suivre la formation, et ce dès le mois de novembre 2019. Le fait que ladite formation n'ait finalement pas débuté au mois de septembre 2019 comme initialement prévu n'y change rien et ne permet pas d'excuser les absences de l'intéressée durant quatre mois, malgré le désaccord de son employeur.

L'on ne décèle pas non plus dans la décision litigieuse un comportement contradictoire, qui serait contraire au principe de la bonne foi. L'intimée ne s'est en effet jamais montrée favorable à ce que la recourante suive la formation envisagée, lui signifiant des refus répétés et constants et ce à tout le moins depuis le mois d'août 2019, comme le mentionne le compte rendu de l'entretien d'évaluation du 6 août 2019 en présence de sa supérieure, laquelle n'a pas non plus avalisé le projet de l'intéressée.

Entièrement mal fondé, le recours sera par conséquent rejeté.

10) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 500.- sera mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et une indemnité de procédure de

CHF 1'000.- sera allouée à l'intimée, à la charge de la recourante (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 7 avril 2020 par Mme A_____ contre la décision de la Fondation pour l'exploitation de pensions pour personnes âgées « La Vespérale » du 27 février 2020 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 500.- à la charge de Mme A_____ ;

alloue une indemnité de procédure de CHF 1'000.- à la Fondation pour l'exploitation de pensions pour personnes âgées « La Vespérale », à la charge de Mme A_____ ;

dit que conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ;

- par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ;

- par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ;

- par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ;

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Raphaëlle Bayard, avocate de la recourante, ainsi qu'à Me Françoise Markarian, avocate de la Fondation pour l'exploitation de pensions pour personnes âgées « La Vespérale ».

Siégeant : M. Mascotto, président, Mme Krauskopf, M. Verniory, Mmes Payot Zen-Ruffinen et Lauber, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :	le président siégeant :
F. Scheffre	C. Mascotto

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :