

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1604/2025-FPUBL

ATA/1065/2025

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 30 septembre 2025**

dans la cause

A \_\_\_\_\_

**recourante**

contre

**HOSPICE GÉNÉRAL**

**intimé**

---

## EN FAIT

- A. a.** Par contrat signé le 12 avril 2023, A\_\_\_\_\_, née le \_\_\_\_\_ 1993, a été engagée en qualité de gestionnaire financière et administrative à 80% par l'Hospice général (ci-après : l'hospice) pour la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre 2023.

Elle remplaçait une collaboratrice, absente en raison d'un congé maternité, au Centre d'action sociale (ci-après : CAS) B\_\_\_\_\_.

- b.** Un entretien d'appréciation et de fixation d'objectifs a eu lieu en mai 2023.

- c.** Par avenant au contrat de travail, signé le 9 octobre 2023, l'hospice a prolongé son contrat de six mois, soit jusqu'au 30 avril 2024.

- d.** Par avenant au contrat de travail, signé le 30 avril 2024, l'hospice a modifié les relations de travail, en ce sens que A\_\_\_\_\_ était engagée à durée indéterminée au taux de 80% dès le 1<sup>er</sup> mai 2024.

Dans ce cadre, l'intéressée a, dans un premier temps, remplacé une collaboratrice en congé maternité au CAS C\_\_\_\_\_.

- e.** Par avenant au contrat de travail, signé le 24 juillet 2024, son taux d'activité a été porté à 100% pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2024 au 31 décembre 2024.

- f.** Par avenant au contrat de travail, signé le 19 décembre 2024, le taux d'activité a été ramené à 80% et l'intéressée a été affectée au CAS D\_\_\_\_\_ à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

- g.** A\_\_\_\_\_ a été en arrêt de travail à 100% du 4 janvier 2025 au 28 mars 2025, puis à 50% à compter du 29 mars 2025.

- h.** Le 10 avril 2025, un entretien a eu lieu entre l'intéressée et sa nouvelle supérieure hiérarchique. À cette occasion, cette dernière lui a expliqué qu'elle entendait demander le report de sa nomination sur la base de l'art. 5A let. a du règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État et des établissements hospitaliers du 17 octobre 1979 (RTrait - B 5 15.01).

- i.** Par décision du 11 avril 2025, la directrice des ressources humaines de l'hospice a informé A\_\_\_\_\_ que, compte tenu des éléments évoqués lors de l'entretien du 10 avril 2025 et de son changement d'affectation durant les douze mois précédant la date d'échéance de sa nomination, celle-ci était reportée d'une année, soit jusqu'au 1<sup>er</sup> mai 2026.

- B. a.** Par acte du 8 mai 2025, A\_\_\_\_\_ a recouru devant la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : chambre administrative) contre cette décision, concluant à son annulation.

Aucun motif circonstancié, autre que son changement d'affectation, ne lui avait été communiqué, ni lors de l'entretien du 10 avril 2025, ni par la direction de

l'institution. Sa fonction de gestionnaire financière et administrative était demeurée inchangée depuis deux ans, en dépit de ses transferts dans deux CAS. Il ne s'agissait dès lors ni d'un changement de service, ni d'un changement de fonction.

**b.** Le 26 juin 2025, l'hospice a conclu au rejet du recours.

Le seul motif qui avait été avancé pour fonder le report de nomination était celui qui figurait à l'art. 5A let. a RTrait. La recourante ne contestait pas avoir eu un entretien avec sa supérieure hiérarchique le 10 avril 2025 et avait bien saisi le motif à l'origine de la décision, soit l'application de l'art. 5A let. a RTrait.

La recourante avait certes exercé en qualité de gestionnaire financière et administrative depuis son engagement. Elle avait toutefois changé d'unité d'affectation au cours de sa deuxième année probatoire, puisqu'elle avait rejoint le 1<sup>er</sup> janvier 2025 le CAS D\_\_\_\_\_. Elle avait donc intégré une nouvelle équipe, dirigée par une nouvelle supérieure hiérarchique qui ne la connaissait pas, ainsi qu'une organisation différente de celle qu'elle avait connu jusque-là. Au moment de son arrivée au CAS D\_\_\_\_\_, elle avait été en incapacité de travail pour raison de santé. Ainsi, aucune intégration complète dans l'équipe ni évaluation pertinente de ses aptitudes en situation de travail pérenne n'avait été possible.

La décision n'était pas arbitraire. Outre le fondement réglementaire, la directive interne prévoyait que dans le cas d'un transfert interne ou d'un changement de fonction dans la deuxième année probatoire, ainsi qu'en cas d'absence, quels qu'en soient les motifs, de plus de 180 jours, la période probatoire était toujours prolongée d'une année. Cette directive visait à garantir une évaluation cohérente et équitable des membres du personnel dans leur environnement professionnel final. Elle reflétait une volonté d'harmonisation institutionnelle, tout en préservant le droit de l'hospice à évaluer les employés dans leur fonction durable.

**c.** Le 11 juillet 2025, la recourante a relevé qu'elle n'avait jamais changé de fonction depuis son engagement en mai 2023. Elle avait constamment exercé la même activité, soit gestionnaire financière et administrative. Le passage d'un CAS à un autre ne constituait ni un changement de fonction, ni un changement de service au sens matériel du terme. Ce transfert géographique ne s'était accompagné d'aucune modification de ses tâches, de son cahier des charges ou de sa position hiérarchique fonctionnelle. Les conditions prévues à l'art. 5A let. a RTrait n'étaient dès lors pas réunies.

Son arrêt de travail était dû à une pathologie grave de grossesse, ayant entraîné une hospitalisation. Il était particulièrement choquant et discriminatoire que cet épisode médical, directement lié à la maternité, soit utilisé comme fondement pour prolonger sa période probatoire.

Depuis son engagement, elle avait exercé ses fonctions avec constance et professionnalisme. Ses responsables d'unité avaient tous validé ses compétences, sa rigueur, sa capacité d'adaptation ainsi que son intégration au sein des équipes. Son taux d'activité avait même été augmenté à 100% du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre

2024 pour répondre à un besoin de remplacement, ce qui démontrait la confiance que sa hiérarchie avait placée en elle. Ses responsables d'unité étaient tous favorables à sa nomination.

L'application automatique de la directive interne sur les absences violait le principe de proportionnalité. Il convenait de tenir compte des circonstances concrètes de sa situation professionnelle et médicale.

Enfin, la communication préalable à la décision contestée était insuffisante et non circonstanciée, puisque la seule justification qui lui avait été donnée était son changement d'affectation.

**d.** 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 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

**2.** Dans un premier grief, la recourante invoque une violation de son droit d'être entendue sous l'angle de l'obligation de motiver.

**2.1** Le droit d'être entendu consacré à l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) implique pour l'autorité l'obligation de motiver sa décision. Selon la jurisprudence, il suffit qu'elle mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause (ATF 143 III 65 consid. 5.2 ; 142 II 154 consid. 4.2 ; 141 V 557 consid. 3.2.1). L'autorité n'a pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais peut au contraire se limiter à l'examen des questions décisives pour l'issue du litige (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1 ; 137 II 266 consid. 3.2 ; 136 I 229 consid. 5.2 ; 134 I 83 consid. 4. 1). La motivation peut d'ailleurs être implicite et résulter des différents considérants de la décision (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_56/2019 du 14 octobre 2019 consid. 2.4.1 et les arrêts cités).

**2.2** En l'espèce, la décision entreprise indique expressément qu'elle se fonde sur l'art. 5A let. a RTrait et renvoie aux éléments évoqués lors de l'entretien du 10 avril 2025, soit le changement d'affectation de la recourante durant les douze mois précédant la date d'échéance de sa nomination.

L'intéressée ne conteste pas que lors de l'entretien du 10 avril 2025, sa supérieure hiérarchique lui a indiqué qu'elle avait l'intention de prolonger sa période probatoire en application de l'art. 5A let. a RTrait, soit en raison du changement d'affectation intervenu le 1<sup>er</sup> janvier 2025. Or, comme l'a confirmé l'intimé devant

la chambre de céans, c'est bien cet élément qui a fondé la décision entreprise. Il s'ensuit que la recourante a eu l'occasion de faire valoir ses arguments en connaissance de cause, tant lors de l'entretien avec sa supérieure hiérarchique qu'à l'occasion de son recours. Contrairement à ce que laisse entendre l'intéressée, la décision entreprise n'a été fondée sur aucun autre motif, qui ne lui aurait pas été communiqué.

Le grief tiré de la violation de son droit d'être entendue doit partant être rejeté.

3. La recourante fait ensuite grief à l'autorité intimée d'avoir violé l'art. 5A RTrait en reportant sa nomination en qualité de fonctionnaire.

**3.1** L'art. 23 de la loi sur l'Hospice général du 17 mars 2006 (LHG - J 4 07) prévoit que les relations entre l'hospice et son personnel sont régies par la législation cantonale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux.

Le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation selon l'art. 4 al. 1 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux et à son règlement du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05). 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). Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC).

**3.2** Aux termes de l'art. 13 LPAC, chaque membre du personnel n'ayant pas le statut de fonctionnaire fait l'objet d'une appréciation qui porte notamment sur les capacités du titulaire et la qualité du travail effectué (let. a), le maintien et le développement des compétences du titulaire (let. b), les objectifs à atteindre et les dispositions à prendre pour la période à venir (let. c). 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 du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 [RPAC - B 5 05.01]).

L'art. 5 RTrait dispose que les prestations du nouveau collaborateur font l'objet, au terme de la période d'essai de trois mois et des premières et deuxièmes années probatoires, d'une analyse qui porte notamment sur les capacités, le travail effectué et le comportement du titulaire. Si la période probatoire a été prolongée, les prestations de l'intéressé font également l'objet d'une analyse avant le terme de la prolongation (al. 1). Les résultats de l'analyse sont portés à la connaissance du titulaire et discutés au cours d'un entretien avec son chef direct et le supérieur hiérarchique. La formule d'analyse des prestations doit être signée par tous les intéressés. Le titulaire a la possibilité de rédiger une note contestant tout ou partie de l'analyse. Cette note fait partie intégrante du dossier d'analyse (al. 2).

**3.3** Aux termes de l'art. 45 RPAC, peut être nommée fonctionnaire toute personne définie à l'art. 5 LPAC et qui a en règle générale occupé un emploi au sein de l'administration cantonale durant deux ans (let. a).

La nomination intervient au terme d'une période probatoire de deux ans, sous réserve de prolongation de cette dernière (art. 47 al. 1 RPAC).

Selon l'art. 5A RTrait, la période probatoire de deux ans peut être prolongée d'un an au maximum en cas de changement de fonction ainsi qu'en cas de transfert, lié ou non à un changement de fonction, intervenant durant la deuxième année probatoire (let. a) d'un an au maximum en cas d'absence, quels qu'en soient les motifs, dépassant 180 jours civils durant les 2 années précédentes. La nomination ne sera possible, en principe, que si les absences, quels qu'en soient les motifs, ne dépassent pas 60 jours civils pendant la prolongation de la période probatoire. Font exception les seuls cas de maternité qui peuvent donner lieu à une prolongation de la période probatoire de 2 ans au maximum (let. d).

**3.4** Le but de la période probatoire est de permettre à l'employeur de jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté pendant celle-ci, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination, s'il s'avère que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service (ATA/992/2018 du 25 septembre 2018 consid. 1c ; ATA/1620/2017 du 19 décembre 2017 consid. 6c ; ATA/1008/2017 du 27 juin 2017).

**3.5** De jurisprudence constante, l'employeur public dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Dans sa prise de décision, il reste néanmoins tenu 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/942/2021 du 14 septembre 2021 consid. 7b ; ATA/1008/2017 du 27 juin 2017 consid. 5c et les arrêts cités).

Constitue un abus du pouvoir d'appréciation le cas où l'autorité reste dans le cadre fixé par la loi, mais se fonde toutefois sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire et de l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATF 137 V 71 ; ATA/1276/2018 du 27 novembre 2018 consid. 4d ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2<sup>e</sup> éd., 2018, n. 515). Il y a excès du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité dépasse le cadre de ses pouvoirs. En outre, celle-ci doit exercer son libre pouvoir d'appréciation conformément au droit, ce qui signifie qu'elle doit respecter le but dans lequel un tel pouvoir lui a été conféré, procéder à un examen complet de toutes les circonstances pertinentes, user de critères transparents et objectifs, ne pas commettre d'inégalité de traitement et appliquer le principe de la proportionnalité. Si elle ne respecte pas ces principes, elle abuse de son pouvoir (ATA/827/2018 du

---

28 août 2018 consid. 2b ; ATA/845/2015 du 20 août 2015 consid. 2b ; Pierre MOOR/Alexandre FLÜCKIGER/Vincent MARTENET, Droit administratif, vol. I, 3<sup>e</sup> éd., 2012, p. 743 ss et les références citées).

**3.6** Selon l'art. 8 Cst., tous les êtres humains sont égaux devant la loi (al. 1) ; nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques ni du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique (al. 2). Cette règle interdit toute mesure étatique défavorable à une personne et fondée sur le handicap de cette personne, si cette mesure ne répond pas à une justification qualifiée (ATF 145 I 142 consid. 5.2). D'après l'art. 8 al. 4 Cst., la loi prévoit des mesures en vue d'éliminer les inégalités qui frappent les personnes handicapées.

**3.7** En l'espèce, la recourante a été engagée le 1<sup>er</sup> mai 2023 en qualité de gestionnaire financière et administrative au CAS B\_\_\_\_\_, puis transférée au CAS C\_\_\_\_\_ à compter du 1<sup>er</sup> mai 2024. L'avenant à son contrat de travail, signé par la recourante le 19 décembre 2024, a ensuite prévu une nouvelle affectation au CAS D\_\_\_\_\_ à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025. Quoi qu'en dise l'intéressée, ce dernier changement, effectué durant sa deuxième année probatoire, constitue un transfert, soit un motif de prolongation de la période probatoire prévu à l'art. 5A let. a RTrait. Il sera précisé à cet égard qu'en raison du caractère potestatif de cette disposition, l'autorité intimée jouit d'une large marge d'appréciation en ce qui concerne la prolongation de la période d'essai. Par ailleurs, et selon le texte clair de cette disposition, le fait que ce transfert n'ait pas été lié à un changement de fonction n'a aucune incidence. Comme l'indique l'intimé, la recourante a rejoint une nouvelle équipe, dirigée par une nouvelle supérieure hiérarchique qui ne la connaissait pas, ainsi qu'une organisation différente de celle qu'elle avait connue jusque-là, ce que la recourante ne conteste d'ailleurs pas. Or, la période probatoire vise avant tout à permettre à l'employeur de jauger, au vu des prestations fournies par l'employée et du comportement adopté pendant celle-ci, les chances de succès de la collaboration future. Au vu de la nouvelle affectation de la recourante, intervenue quatre mois avant la date d'échéance de sa nomination, l'employeur pouvait considérer, sans abus ni excès de son pouvoir d'appréciation, qu'il n'était pas en mesure de procéder à une telle analyse. Celle-ci est toutefois déterminante pour évaluer si, à long terme, l'employée répondra aux besoins du service. Cela vaut d'autant plus en l'occurrence que la recourante a été en arrêt de travail à 100% dès le 4 janvier 2025 jusqu'au 28 mars 2025, puis à 50% à compter du 29 mars 2025. Partant, et même si, comme l'indique la recourante, sa nouvelle supérieure aurait aussi été absente pour des raisons médicales au début de l'année 2025, il n'en demeure pas moins que son transfert dans un nouvel environnement de travail justifiait une prolongation de la période probatoire. C'est partant sans abus ni excès de son pouvoir d'appréciation que l'intimé a prolongé la période probatoire de la recourante.

Dans ses écritures, l'intéressée soutient qu'il serait inéquitable et discriminatoire de refuser sa nomination en raison d'une incapacité de travail due à sa grossesse. Elle perd toutefois de vue que sa période probatoire a été prolongée, non pas en raison de ses absences pour motifs médicaux, mais parce qu'elle a été transférée durant la deuxième année probatoire, hypothèse prévue par l'art. 5A let. a RTrait, comme on l'a vu. C'est le lieu de préciser, à toutes fins utiles, que le droit cantonal a tenu compte du cas particulier des absences dues à la maternité, puisqu'il a prévu la possibilité de prolonger la période probatoire d'une année supplémentaire (art. 5A let. d RTrait).

Enfin, dans la mesure où la décision entreprise ne consacre aucune violation du droit, ni excès ou abus du pouvoir d'appréciation de l'autorité, il n'est pas nécessaire d'examiner si, comme le soutient l'intéressée, la directive interne, qui prévoit que la période probatoire est toujours prolongée d'une année en cas de transfert interne, est contraire au droit.

Le recours ne peut qu'être rejeté.

4. Vu l'issue du litige, un émoulement de CHF 500.- sera mis à la charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA) et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS**  
**LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE**

**à la forme :**

déclare recevable le recours interjeté le 8 mai 2025 par A\_\_\_\_\_ contre la décision de l'Hospice général du 11 avril 2025 ;

**au fond :**

le rejette ;

met un émoulement de CHF 500.- à la charge de A\_\_\_\_\_ ;

dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité de procédure ;

dit que, conformément aux art. 82 ss LTF, le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral :

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

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

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

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. La présente décision et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être jointes à l'envoi ;

communiqué le présent arrêt à A\_\_\_\_\_ ainsi qu'à l'Hospice général.

Siégeant : Michèle PERNET, présidente, Jean-Marc VERNIORY, Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, Eleanor McGREGOR, Claudio MASCOTTO, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

M. MARMY

la présidente siégeant :

M. PERNET

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :