

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3773/2015-FPUBL

ATA/32/2017

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 17 janvier 2017

dans la cause

Mme A_____

représentée par Me Philippe Eigenheer, avocat

contre

VILLE DE GENÈVE

EN FAIT

- 1) Mme A_____ a été engagée par la Ville de Genève (ci-après : la ville) le _____ 2013 en tant qu'éducatrice accueillante à 50 % au service de la petite enfance, avec effet au _____ 2013.
- 2) Selon son cahier des charges, elle devait remplir les tâches suivantes : assurer l'accueil et l'orientation des parents au Bureau d'information petite enfance (ci-après : BIPE) ; procéder à l'enregistrement, au suivi et à la gestion des demandes de places ; participer à la récolte et à l'enregistrement de données, ainsi qu'aux recherches en lien avec la cellule sociologique ou pédagogique du service ; et participer régulièrement aux séances d'échanges et d'informations organisées par la responsable du BIPE.
- 3) En parallèle, Mme A_____ exerce la fonction de coordinatrice en accueil familial de jour au taux de 30 %, depuis le 1^{er} janvier 2008, auprès de la B_____ (ci-après : B_____) sise dans le canton de Vaud.
- 4) Lors de son engagement, Mme A_____ a été placée sous la responsabilité de Mme C_____, adjointe de direction et responsable du secteur coordination, qualité des prestations et BIPE.
- 5) Mme C_____ a été absente du 13 janvier au 1^{er} septembre 2014 pour raison de maternité.
- 6) Durant cette période, Mme A_____ n'a donc pas été évaluée.
- 7) Par courriel du 28 octobre 2014, Mme A_____ a été convoquée par Mme C_____ à une évaluation le 25 novembre 2014. Celle-ci a précisé qu'elle voulait alors la rencontrer « en bilatéral », afin de faire le point, et qu'une évaluation formelle aurait lieu courant décembre.
- 8) Par courriel du lendemain, Mme C_____ a reproché à Mme A_____ de n'avoir pas mis de personne de référence en copie de courriels qu'elle avait échangés avec la crèche des D_____ au sujet de l'accueil exceptionnel d'une fratrie dans ladite crèche.

Il était important que les informations circulent entre toutes les personnes concernées pour assurer la transparence dans le suivi des dossiers.
- 9) Selon le formulaire d'évaluation daté du 25 novembre 2014, mais non signé par les parties, Mme A_____ donnait globalement satisfaction à son employeur, répondant aux attentes pour les cinq critères d'appréciation, à savoir les

connaissances, la pratique de l'emploi, l'organisation / exécution du travail, la bienfaisance et les contacts humains.

Elle possédait de bonnes connaissances du réseau d'accueil de la petite enfance, étant précisé qu'elle devait être attentive à renforcer ses connaissances dans le domaine afin d'être à l'aise dans tout type de demande de la part des familles usagères du BIPE. Elle pouvait également faire preuve de plus d'autonomie dans certaines tâches, son engagement datant d'il y a plus d'un an.

Mme A_____ effectuait son travail de manière rigoureuse, se montrant disponible au sein de l'équipe. Elle travaillait cependant de manière trop individualiste et ne partageait pas assez les informations avec ses collègues ou sa hiérarchie. Elle avait parfois de la peine à gérer les urgences et devait s'efforcer de rester professionnelle, notamment lors des contacts avec les familles.

S'agissant de l'organisation de son travail, elle était une collaboratrice consciencieuse, bien organisée, et qui portait soin à l'exécution de ses tâches.

Elle fournissait également un travail de qualité, autant sur le fond que sur la forme, et respectait généralement les délais impartis.

Quant aux contacts humains, elle entretenait de bons rapports professionnels avec ses collègues et sa hiérarchie directe. Ses relations avec les institutions de la petite enfance avec lesquelles elle collaborait étaient harmonieuses. Elle se montrait patiente et agréable à l'égard des familles, mais devait s'efforcer de ne pas perdre trop de temps lors des contacts à l'accueil ou au téléphone. Lors des colloques ou de moments d'échange en équipe, Mme A_____ se montrait régulièrement très individualiste, mettant en avant des préoccupations personnelles souvent inadéquates au sein de ces espaces.

S'agissant enfin de la rubrique actions à entreprendre, l'intéressée devait faire attention à rester concentrée sur sa mission, tout en gardant son empathie et son caractère positif, et assurer son rôle informatif et de conseil auprès des familles.

- 10) Mme A_____ a fait l'objet d'un deuxième entretien d'évaluation le 10 février 2015. Selon le formulaire d'évaluation, signé par les parties les 10 et 12 juin 2015, elle répondait aux attentes pour trois des cinq critères d'évaluation, mais ne répondait que partiellement aux attentes s'agissant des critères connaissances et pratique de l'emploi.

Après vingt mois de fonctionnement, Mme A_____ devait toujours être attentive à renforcer ses connaissances, afin d'être à l'aise dans les demandes effectuées par les familles usagères du BIPE. Comme dans sa précédente évaluation, il était mentionné qu'elle pouvait faire preuve de plus d'autonomie dans l'accomplissement de certaines tâches.

S'agissant de la pratique de l'emploi, elle était organisée et exécutait ses tâches de manière investie, mais devait se montrer plus « proactive » afin d'être une réelle source de proposition lors de moments d'échanges avec l'équipe. Elle devait se faire confiance et oser exprimer son avis.

En outre, malgré des efforts de collaboration avec l'équipe et sa hiérarchie, elle travaillait de manière trop individuelle. Elle exécutait les tâches qui lui étaient confiées de manière adéquate et dans les délais impartis, mais devait se dépasser un peu parfois en faisant preuve d'initiative.

S'agissant enfin des contacts humains, elle devait prendre garde à rester dans une posture professionnelle avec les familles usagères du BIPE. Elle entretenait de bons rapports avec ses collègues directs et d'excellents rapports avec les structures d'accueil. Elle devait cependant veiller à informer plus régulièrement sa hiérarchie du suivi de ses dossiers.

Trois objectifs lui étaient fixés, à réaliser d'ici le mois d'août 2015 pour les deux premiers et le mois de juillet 2015 pour le troisième. Premièrement, elle devait se donner les moyens de rester empathique, tout en restant dans une posture professionnelle neutre et objective avec les familles. Elle devait ainsi limiter les entretiens aux aspects relatifs à l'inscription de la demande. Deuxièmement, elle devait participer de manière plus active aux colloques d'équipes, tant au niveau de la réflexion qu'au niveau des propositions à faire. Troisièmement, elle devait prendre contact avec ses institutions de référence et effectuer une visite de celles-ci avant l'été.

Selon la rubrique « observations de l'employé », Mme A_____ entendait les appréciations faites, et précisait qu'elle vivait une période difficile au niveau privé, l'empêchant momentanément de répondre entièrement aux attentes. Elle souhaitait néanmoins y remédier et faire des efforts allant dans le sens des objectifs émis.

- 11) Par courriel du 9 mars 2015, Mme A_____ s'est fait rappeler à l'ordre par Mme C_____ au sujet de ses horaires de travail, l'intéressée arrivant souvent vers 7h30 – 7h40 le matin afin de partir plus tôt l'après-midi. Mme C_____ lui a rappelé qu'il était exceptionnellement possible de changer ses horaires, mais qu'il était important qu'elle soit présente en même temps que ses collègues l'après-midi, qui était un moment de travail administratif et d'échange entre collègues.
- 12) Le 22 mai 2015, Mme C_____ a fait une remarque à Mme A_____ parce que cette dernière consultait le site internet Facebook pendant ses horaires de travail.
- 13) Par courriel du même jour, l'intéressée a expliqué qu'il s'agissait de la seule manière pour elle de contacter le médecin soignant des problèmes de peau qui la

complexaient, le cabinet, difficile à joindre par téléphone, ayant instauré ce moyen de communication avec les patients.

- 14) Le 2 juin 2015, Mme A_____ a eu un entretien informel avec Mme E_____, cheffe de section au BIPE. Cette dernière lui reprochait de n'avoir pas suivi une directive du BIPE, car elle avait envoyé le dossier d'un bébé sans respecter l'ancienneté ni le lien géographique.
- 15) Par courriel du 3 juin 2015, Mme A_____ s'est expliquée sur ce fait et a regretté la façon dont sa supérieure lui avait fait ce reproche, relevant que la situation n'aurait certainement pas été gérée de la même manière avec ses collègues qui partageaient d'autres liens amicaux avec Mme E_____.
- 16) Par courriel du même jour, Mme A_____ a sollicité un entretien auprès de Mme C_____, afin de lui faire part de certaines difficultés qu'elle rencontrait pour trouver des dossiers dans les secteurs dont elle avait la charge, ne voulant pas empiéter sur les secteurs de ses collègues, ce qui avait déjà généré des tensions.
- 17) Mme C_____ lui a répondu le jour même, lui donnant des indications quant à la manière de procéder, et lui proposant de s'entretenir prochainement avec elle des tensions qu'elle évoquait.
- 18) Par courriel du 5 juin 2015, Mme C_____ a transmis à Mme A_____ le formulaire d'évaluation du 10 février 2015.
- 19) Dans le courant du mois de juin 2015, Mme C_____ a établi une note interne récapitulant l'historique de la collaboration avec Mme A_____ et les problèmes rencontrés.

Un tableau recensait le nombre de dossiers saisis par l'intéressée et ses collègues depuis le mois de janvier 2015 : à un taux d'activité comparable, elle avait saisi significativement moins de dossiers que ses collègues.

Mme A_____ passait une grande partie de son temps sur son téléphone portable ou sur des sites internet via son poste de travail. Elle n'était pas adéquate dans sa posture professionnelle, et n'avait pas de vision d'ensemble des tâches à effectuer au BIPE. Elle ne participait que très peu aux colloques d'équipe ou alors de manière peu adéquate. Elle collaborait peu avec ses collègues référentes d'autres quartiers de la ville s'agissant de la gestion des demandes en attente, et avait ainsi commis une erreur dans l'attribution du dossier d'un bébé alors qu'il y avait d'autres dossiers en liste d'attente depuis longtemps. Elle avait également envoyé aux D_____ un dossier en attente sur le quartier de Plainpalais, alors que ce dossier était certain d'obtenir une place dans son quartier d'habitation.

20) Par courriel du 8 juin 2015, Mme A_____ a été convoquée à un troisième entretien d'évaluation, prévu le lendemain après-midi en présence de membres de la direction du BIPE et du service de la petite enfance.

21) Selon le formulaire d'évaluation du 9 juin 2015, l'intéressée ne répondait plus que partiellement aux attentes pour quatre critères d'appréciation, et ne répondait pas aux attentes pour le critère pratique de l'emploi.

Elle n'avait pas acquis une maîtrise suffisante de l'ensemble des tâches liées à sa fonction, malgré son engagement en _____ 2013. Elle ne faisait que rarement preuve d'initiative et sollicitait trop souvent ses collègues.

Mme A_____ était également trop lente dans certaines tâches et trop souvent distraite par des activités privées. Elle saisissait trois à quatre fois moins de dossiers que ses collègues à un taux d'activité comparable, alors même que la gestion des institutions dont elle était référente générait moins de travail.

Au niveau pratique et organisation de l'emploi, elle reportait une partie de son travail sur ses collègues, et sollicitait souvent ces dernières pour les procédures et directives. Elle n'informait pas régulièrement sa hiérarchie ou ses collègues, continuant à gérer ses dossiers de manière trop individualiste. Elle ne respectait parfois pas les directives et avait fait des erreurs dans l'attribution des places.

Enfin, son intégration au sein de l'équipe était problématique, l'intéressée ne participant que très peu aux colloques ou alors de manière inadéquate. Elle n'était pas toujours dans une posture professionnelle, tant vis-à-vis de ses collègues que des familles usagères du BIPE. Elle entretenait cependant de bonnes relations avec les directions d'institutions dont elle était référente.

22) Suite à cet entretien, Mme A_____ a déposé des observations dans lesquelles elle manifestait son incompréhension quant à la tenue de cette évaluation complémentaire, organisée alors que la période qui lui avait été fixée lors de la dernière évaluation pour réaliser ses objectifs n'était pas terminée.

Elle avait été empêchée momentanément de répondre aux attentes, vivant une période difficile sur le plan privé. Elle s'était toutefois investie autant que possible et souhaitait leur prouver qu'elle était capable d'être en adéquation avec le cahier des charges de l'éducatrice accueillante.

23) Le 24 juin 2015, la ville a fait savoir à Mme A_____ que sa hiérarchie avait préavisé défavorablement la poursuite des rapports de service. Un délai lui était imparti pour se déterminer et solliciter le cas échéant son audition par une délégation du Conseil administratif (ci-après : CA).

- 24) À compter du 26 juin 2015, Mme A_____ s'est trouvée en incapacité de travail totale pour maladie, ce dont elle a informé sa hiérarchie par courriel du 29 juin 2015, visant également à faire le point sur le suivi de ses dossiers.
- 25) Le 17 juillet 2015, Mme A_____, par l'intermédiaire de son conseil, a adressé ses observations.

Elle soulignait les carences de la ville en ce qui concernait notamment les entretiens d'évaluation la concernant. Elle avait appris le matin même du 9 juin 2015 qu'elle allait être évaluée l'après-midi. Par ailleurs, elle n'avait jamais reçu de formulaire écrit de son entretien des neuf mois, et elle n'en avait trouvé aucune trace dans son dossier administratif. Quant à l'entretien des vingt mois, elle n'avait reçu copie de cette évaluation qu'en juin 2015, soit quatre mois plus tard. Quelques jours avant l'entretien complémentaire du 9 juin 2015, elle avait elle-même sollicité la tenue d'un entretien avec sa responsable, Mme C_____, afin de s'expliquer sur un différend l'ayant opposée à Mme E_____. En lieu et place, elle avait été convoquée à un entretien d'évaluation complémentaire. Lors de celui-ci, il n'avait manifestement pas été tenu compte de son entretien des vingt mois. En effet, le 9 juin 2015, la période fixée en février 2015 pour l'amélioration des points discutés n'était pas terminée. De surcroît, le laps de temps entre les entretiens de février et juin 2015 était très court, le BIPE ayant durant cette période fermé plus d'un mois, et cette fermeture ayant été suivie par les vacances de Pâques. Elle réfutait enfin divers reproches qui lui étaient adressés. S'agissant des tensions existant au sein du service, elle contestait en être à l'origine.

Étant donné l'impact de la présente affaire sur son état de santé, une reprise sereine de son activité s'avérait peu envisageable. Elle sollicitait donc la mise en place d'une procédure de reclassement.

- 26) Suite à la demande de l'intéressée, la ville lui a transmis le formulaire d'évaluation des neuf mois le 24 juillet 2015.
- 27) Par courrier du 29 juillet 2015, la ville a informé Mme A_____ que le CA avait décidé de poursuivre le processus de licenciement.

Dans la mesure où elle était actuellement en période de protection, la notification de la résiliation interviendrait au terme de cette période.

- 28) Par décision du 25 septembre 2015 déclarée exécutoire nonobstant recours, le CA de la ville a prononcé le licenciement de Mme A_____, avec effet au 30 novembre 2015.

Des manquements trop importants subsistaient à ce jour pour permettre une bonne exécution des tâches qui lui avaient été confiées. Les arguments de l'intéressée n'étaient pas à même de modifier son appréciation.

- 29) Par acte déposé le 28 octobre 2015, Mme A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision précitée, concluant préalablement à la restitution de l'effet suspensif, et principalement à l'annulation de la décision attaquée et à ce que la chambre administrative propose sa réintégration. En cas de refus de réintégration, la ville devait être condamnée à lui verser une indemnité équivalant à vingt-quatre mois de traitement brut, avec intérêts à 5 % l'an à partir du 30 novembre 2015, soit la somme de CHF 114'701.60.

Le licenciement avait été prononcé après la période d'essai, soit plus de deux ans après son entrée en fonction. En effet, selon la législation applicable, les employés de la ville étaient réputés nommés pour une durée indéterminée si les rapports de travail n'avaient pas été résiliés au plus tard pour l'échéance de la période d'essai. Celle-ci n'avait par ailleurs pas été prolongée par la ville.

Il s'ensuivait que les dispositions pour un licenciement après la période d'essai trouvaient application. Le CA devait donc démontrer que la décision de résiliation reposait sur un motif objectivement fondé. Or, cela n'était pas le cas. Le licenciement était ainsi contraire au droit.

Elle critiquait à nouveau les carences dont avait fait preuve sa hiérarchie dans la conduite et la transmission de ses entretiens d'évaluation. En particulier, étant donné que l'entretien complémentaire avait été mené alors que la période qui lui avait été impartie pour atteindre les objectifs fixés n'était pas terminée, les manquements relatés lors dudit entretien complémentaire ne pouvaient être admis.

Les critiques qui lui étaient faites apparaissaient d'autant plus infondées que dans le cadre de son activité de coordinatrice en accueil familial en B_____, elle avait fait l'objet d'excellentes évaluations, comme en attestait le bilan de 2014, établi en 2015 par son employeur, qu'elle avait produit.

Quant aux autres remarques qui avaient été formulées à son encontre, notamment sur le traitement prétendument erroné du dossier d'un bébé, elles étaient infondées. Elle n'avait par ailleurs jamais reçu d'avertissement s'agissant de la consultation des sites internet pendant les heures de travail.

- 30) Le 9 novembre 2015, la ville a conclu au rejet de la demande de restitution de l'effet suspensif.
- 31) Par arrêt du 12 novembre 2015, la présidence de la chambre administrative a refusé de restituer l'effet suspensif au recours de Mme A_____.
- 32) Le 4 décembre 2015, la ville a conclu au rejet du recours.

Si la résiliation du contrat avait formellement été effectuée le 25 septembre 2015, la recourante avait été avertie, depuis fin juin 2015 déjà, de l'intention de la

ville de mettre un terme aux rapports de travail pendant la période d'essai. Par ailleurs, cette volonté avait été confirmée par courrier du 29 juillet 2015, la recourante ayant alors été informée que la notification de cette résiliation interviendrait à la fin de la période de protection. Le processus de licenciement ayant été initié avant la fin de la période d'essai de deux ans, les règles sur la résiliation pendant la période d'essai devaient s'appliquer. Le fait que la notification formelle du congé soit intervenue après les deux ans en raison de la survenance d'une période de protection était dénué de pertinence. Par ailleurs, il convenait de considérer que l'employé qui se trouvait en incapacité de travail après vingt-et-un ou vingt-deux mois n'avait pas achevé sa période d'essai. Enfin, le CA n'aurait en l'espèce pas pu prolonger la période d'essai de la recourante, cette dernière s'étant retrouvée en incapacité de travail cinq semaines avant la fin de son temps d'essai, alors que les dispositions légales applicables prévoyaient que la prolongation du temps d'essai n'était possible que sous déduction d'une franchise de vingt semaines. Pour tous ces motifs, le congé avait bien été notifié pendant la période d'essai.

Le délai de congé était ainsi de deux mois pour la fin d'un mois. Par ailleurs, l'employeur disposait d'un très large pouvoir d'appréciation dans la poursuite des relations contractuelles. La chambre administrative ne pouvait pas revoir l'opportunité de la décision entreprise, son pouvoir d'examen étant limité à la violation du droit. En l'espèce, étant donné les nombreuses insuffisances constatées dans les diverses évaluations sur le travail de Mme A_____, la ville était amplement légitimée à dénoncer le contrat de travail pendant la période d'essai, ce qu'elle avait fait en respectant les droits de la recourante et les principes constitutionnels de l'égalité de traitement, du droit d'être entendu, de l'interdiction de l'arbitraire et de la proportionnalité. La recourante n'avait d'ailleurs pas invoqué une violation de ces principes. Le congé n'était également pas abusif.

Par surabondance de moyens, le congé reposait sur un motif objectivement fondé. Il ressortait en effet des diverses évaluations de la recourante que celle-ci exécutait nettement moins de tâches que ses autres collègues à un taux d'activité comparable. Elle passait une grande partie de son temps à des activités privées, reportant sa charge de travail sur ses collègues. Elle n'avait pas une posture professionnelle adéquate dans l'accueil des parents. Elle n'avait pas une vision d'ensemble des tâches du BIPE et ne faisait jamais preuve d'initiative ou de « proactivité ». Elle ne collaborait pratiquement jamais avec ses collègues référentes, ce qui avait causé des problèmes dans l'attribution de dossiers. Enfin, elle ne participait que très peu aux colloques d'équipe ou de manière inadéquate. Malgré des rappels à l'ordre en mars 2015, mai 2015 et juin 2015, son attitude n'avait pas changé. C'est pour cette raison que le BIPE avait posé le constat, dans l'évaluation complémentaire de juin 2015, qu'après près de deux années d'activité, la recourante n'avait pas su cerner les attentes de son poste.

La ville contestait enfin ses prétendus manquements s'agissant des évaluations de la recourante. Les dispositions légales applicables n'imposaient aucun délai de convocation s'agissant des entretiens durant la période d'essai. Elle contestait également n'avoir pas transmis le formulaire établi lors de l'entretien du 24 novembre 2014 : Mme C_____ avait remis ce formulaire à la recourante à l'issue de cet entretien, mais celle-ci ne le lui avait jamais restitué. Si le formulaire de l'entretien de février 2015 n'avait été remis qu'en juin 2015, c'était en raison d'une surcharge de travail importante. Ses collègues avaient également reçu leurs formulaires d'évaluation avec quelques mois de retard. Si l'entretien de juin 2015 avait été organisé avant la fin de la période fixée à la recourante pour atteindre ses objectifs, c'était parce que celle-ci n'avait aucunement modifié son comportement en dépit des remarques formulées. Son employeur ne pouvait donc se permettre d'attendre encore deux mois supplémentaires avant de la convoquer.

Si par impossible le congé devait être annulé, il serait impossible de réintégrer la recourante sans mettre en péril le fonctionnement du BIPE, étant donné les difficultés considérables qu'elle avait rencontrées dans l'exécution de ses tâches. Quant au changement d'affectation, il n'était possible que si la période d'essai était achevée, ce qui n'était pas le cas ici. Enfin, si la ville devait être condamnée à verser une indemnité, elle devrait être réduite au minimum.

- 33) Par courrier du 14 janvier 2016, la recourante a motivé sa demande d'audition de témoins et produit une attestation datée du 21 décembre 2015, établie par Mme F_____.

À teneur de cette attestation, Mme F_____ avait travaillé comme éducatrice accueillante au sein du BIPE du 1^{er} octobre 2011 au 30 avril 2013, sous un contrat à durée indéterminée. Elle avait vécu une situation très similaire à celle de la recourante, qui avait repris son poste, ayant rencontré des difficultés d'intégration importantes dans l'équipe. Ses collègues relevaient systématiquement ses erreurs dans la tenue des fichiers, sans tenir compte de son ancienneté, et ne partageaient pas sa vision des priorités, n'attachant que peu d'importance à la qualité de l'accueil des familles. L'ambiance était lourde, de nombreuses conversations tournant autour de plaintes de toutes sortes sur les conditions de travail. Avant de commencer, elle avait été avertie par Mme C_____ de la dynamique de l'équipe, mais elle n'avait pas imaginé l'ampleur du problème. Elle avait finalement dû se résoudre à chercher un autre travail.

- 34) Le 3 février 2016 a eu lieu une audience de comparution personnelle et d'enquêtes.
- a. M. G_____, supérieur hiérarchique de Mme A_____ au sein de B_____, avait toujours eu de très bonnes relations de travail avec celle-ci. Elle avait une autonomie certaine dans la gestion de ses tâches, et il n'avait aucune plainte à

formuler concernant l'exécution de son travail, au contraire. Elle faisait preuve d'esprit d'équipe, s'assurant notamment que d'autres types d'accueil que celui envisagé par les parents puissent être pris en considération si cela s'avérait opportun. Elle ne répondait qu'à lui de son travail. Le logiciel qu'ils utilisaient était le même que celui employé par la ville. Le « bilan 2014, personnel d'encadrement » produit par la recourante correspondait à une évaluation. Entre janvier et juin 2015, Mme A_____ lui avait fait part de ce qu'elle traversait une situation personnelle difficile. Elle n'avait pas la même dynamique que d'habitude pendant cette période, mais son travail n'en avait pas pâti.

b. Mme C_____ avait été la supérieure hiérarchique de Mme A_____. Au départ, la recourante donnait satisfaction car elle faisait preuve de fraîcheur et d'un esprit positif et dynamique. Elle s'était personnellement préoccupée de son intégration au sein du service, ayant eu des problèmes avec une autre personne dans le passé. La recourante s'était assez rapidement intégrée mais prenait « pas mal de place », intervenant très souvent lors des réunions communes, mais pas toujours à bon escient. Elle était donc intervenue de manière informelle suite à cela. Son bureau n'était pas au sein du BIPE, mais elle était physiquement sur les lieux une à deux fois par semaine, ainsi que lors de colloques. Elle s'était néanmoins rendu compte que la recourante commettait certaines erreurs récurrentes. La recourante avait également une attitude de déni par rapport aux remarques qui lui étaient faites. Lors de l'entretien d'évaluation, Mme A_____ ne lui avait pas fait part de problèmes relationnels avec l'équipe et encore moins de mobbing. L'aspect qui l'avait le plus dérangée était une inadéquation au niveau de sa posture professionnelle, consistant à se mettre en avant lors des entretiens avec les parents et à interpeller ceux-ci (à au moins deux reprises) pour des affaires privées. La recourante montrait vis-à-vis des parents une familiarité allant largement au-delà de la compréhension nécessaire à leur égard. La recourante était également souvent distraite par des préoccupations d'ordre privé. Elle l'avait constaté elle-même et avait eu des retours de l'équipe. Elle avait alors consulté les statistiques des dossiers saisis et constaté que le taux de la recourante était jusqu'à cinquante pour-cent inférieur à celui de ses collègues. Les collaborateurs n'avaient pas de poste informatique fixe, mais ils se connectaient de manière personnalisée au serveur, ce qui permettait de rattacher une action à une personne. S'il existait un « login visiteur », son utilisation était marginale et ne pouvait expliquer à lui seul une différence aussi importante dans le nombre de dossiers saisis. Le lien avec les institutions était par contre bon. Lors de son congé maternité, elle était restée en contact régulier avec Mme H_____, qui l'avait remplacée pour la supervision de cette unité. Celle-ci avait fait les mêmes constats qu'elle par rapport à Mme A_____. Il était même devenu plus difficile de lui faire des remarques étant donné sa relative ancienneté.

Il n'y avait certes pas eu d'avertissement au sens formel (disciplinaire), mais il y avait eu de nombreux entretiens, discussions ou remarques. Elle l'avait également remise à l'ordre à plusieurs reprises par courriel.

D'après son souvenir, les formulaires d'entretien avaient toujours été transmis à la recourante par courriel sous forme de pièce jointe scannée. Si l'entretien de février 2015 n'avait été signé qu'en juin 2015, c'était parce qu'il s'agissait d'une période très chargée pour elle. Cela concernait toute l'équipe.

Au printemps 2015, elle avait remarqué que Mme A_____ n'était pas bien, et elle lui avait proposé un entretien. Elle voyait que ses soucis personnels péjoraient son efficacité au travail. La recourante lui avait indiqué qu'elle ne voulait pas se mettre en arrêt maladie. Elle lui avait répondu que si une baisse de régime était compréhensible, elle devait cependant atteindre un minimum. S'agissant de la note interne de juin 2015, elle avait été faite à la demande de sa hiérarchie.

La personne dont elle avait souligné les difficultés d'intégration était Mme F_____. Il s'agissait sans doute d'une erreur de recrutement, son profil ne correspondant pas complètement à ce qui était recherché. La période était par ailleurs assez tendue au sein de l'équipe. Mme F_____ était partie de son propre chef pour aller travailler dans un domaine lui correspondant mieux.

c. Mme E_____ était collaboratrice comme Mme A_____ lors de l'entrée en fonction de cette dernière. Elle était devenue cheffe de service en avril 2015, donc cadre intermédiaire entre les collaborateurs et Mme C_____. Pendant les premiers mois, cela s'était bien passé. La recourante était charmante et semblait beaucoup s'intéresser à son travail. Après un certain temps, elle continuait à poser beaucoup de questions sur la manière d'exécuter les tâches, commettait des erreurs, ne respectait pas toujours les procédures et saisissait beaucoup moins de dossiers que ses collègues. Elle se montrait trop empathique lors de l'accueil des parents, voire parlait de sa vie privée. Elle était peu à peu moins investie, des problèmes personnels empiétant sur son activité professionnelle. Elle passait beaucoup de temps sur internet et au téléphone pour des affaires privées. S'agissant des colloques, elle prenait beaucoup de place au début, mais suite à des remarques de l'équipe et de sa hiérarchie, elle avait adopté l'attitude inverse. Elle semblait clairement désinvestie, alors qu'une bonne cohésion d'équipe était importante. Lorsque des membres de l'équipe lui faisaient des remarques, elle répondait qu'elle « gérait », mais cela n'avait pas d'effet concret.

d. Mme A_____ avait entendu qu'il y avait déjà eu des problèmes avec au moins une personne dans l'équipe. Elle avait fait tout ce qu'il fallait pour s'intégrer. Le plus difficile était le « surcontrôle » constant de son travail par tous ses collègues. À B_____, elle travaillait en collaboration immédiate avec deux autres personnes et cela n'avait jamais posé de problèmes. Elle était surprise que

quiconque ait pu l'entendre parler d'affaires privées avec les parents car l'accueil se faisait dans un bureau à part, isolé de la pièce principale. Elle contestait avoir évoqué le cursus d'hôtesse de l'air avec un parent. Elle avait peut-être mentionné à ses collègues lors d'une pause que sa fille aurait rêvé de faire ce métier, ce qui était malheureusement impossible, celle-ci étant partiellement sourde. Elle confirmait n'avoir jamais reçu le formulaire d'évaluation de novembre 2014. Il ne figurait pas non plus dans son dossier administratif lorsqu'elle l'avait consulté. Elle avait fait mention de ses problèmes avec l'équipe lors des entretiens d'évaluation, notamment celui du 10 février 2015. Lors de celui de juin 2015, son niveau de stress était tel qu'il l'avait empêchée de rédiger des remarques complètes.

35) Par courrier du 18 février 2016, la recourante, par l'intermédiaire de son conseil, a transmis à la chambre administrative les cahiers des charges de son activité au sein de B_____ et le bilan pour l'année 2015.

36) Le 10 mars 2016, la recourante a adressé ses observations finales à la chambre administrative, persistant dans les conclusions de son recours.

Il ressortait des cahiers de charges transmis le 18 février 2016 que ses tâches au sein de B_____ étaient foncièrement similaires à l'activité exercée au BIPE. Par ailleurs, son bilan 2015 saluait ses compétences et capacités, dans la continuité du précédent bilan. Ainsi, les critiques formulées à son encontre et alléguées comme motifs de licenciement apparaissaient d'autant plus infondées. En réalité, les raisons de son licenciement semblaient plutôt trouver leurs origines dans les relations difficiles entretenues avec ses collègues. Or, la ville n'avait pris aucune mesure pour remédier à cette situation, malgré son devoir de protection de la personnalité de ses employés.

S'agissant du prétendu temps passé sur internet, la ville n'avait produit qu'un seul courriel comme preuve à ce titre. Quant aux discussions d'ordre privé, Mme C_____ ne les avait pas elle-même constatées, ce fait lui ayant été rapporté par les membres de l'équipe. Enfin, il ressortait du formulaire d'évaluation de février 2015 que la recourante répondait aux attentes s'agissant des rubriques « organisation et exécution du travail », « bienfacture » et « contacts humains » et qu'elle n'avait, ensuite, reçu aucun avertissement écrit jusqu'à l'entretien d'évaluation complémentaire de juin 2015.

37) Le 11 mars 2016, la ville a transmis ses observations finales, persistant également dans ses conclusions.

Les enquêtes avaient permis de confirmer la pleine et entière validité de la décision entreprise : le congé était motivé par le fait que la recourante n'était pas parvenue à répondre aux attentes de sa hiérarchie en raison d'un certain nombre de manquements qui avaient été mis en évidence dans la procédure.

L'attestation de l'ancienne collaboratrice du BIPE produite par la recourante n'avait aucune pertinence, le parcours de ces deux personnes n'étant pas comparable, et la hiérarchie ayant confirmé lors des enquêtes que le recrutement de cette ancienne collaboratrice avait été une erreur.

Quant au travail effectué par la recourante au sein de B_____, il ne pouvait être comparé à celui du BIPE, tant la nature de l'activité que la charge de travail ou encore le mode de fonctionnement entre le BIPE et B_____ étaient différents.

La ville a produit enfin deux attestations écrites de Mmes E_____ et H_____. La première confirmait avoir entendu Mme A_____ discuter du parcours d'hôtesse de l'air avec une mère dont le dossier était en attente au BIPE. La seconde indiquait que la recourante lui avait effectivement fait part, lors d'une discussion informelle, de certaines difficultés d'intégration en tant que nouvelle arrivée au BIPE. Mme A_____ pensait cependant que la situation allait s'améliorer.

- 38) Sur quoi, la cause a été gardée à juger.

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 ; art. 104 du statut du personnel de la Ville de Genève du 29 juin 2010 - SPVG - LC 21 151).
- 2) Le litige porte sur la conformité au droit de la décision de licenciement de la recourante.

Le pouvoir d'examen de la chambre administrative est limité à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 1 let. a LPA). Sauf exception prévue par la loi, la chambre de céans ne peut pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (art. 61 al. 2 LPA).

- 3) La recourante soutient tout d'abord que son licenciement aurait été donné après la période d'essai, la décision de résiliation des rapports de service ne datant que du 25 septembre 2015, soit plus de deux ans après son entrée en fonction.
- a. Collaboratrice de la ville de Genève, la recourante est soumise au SPVG. Les rapports de service sont régis par le statut, les dispositions d'exécution, ainsi que, le cas échéant, les clauses du contrat de travail (art. 3 al. 1 SPVG). En cas de lacune, les dispositions pertinentes de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant

le Code civil suisse (CO, Code des obligations – RS 220), sont applicables à titre de droit public supplétif (art. 3 al. 2 SPVG).

b. Le SPVG prévoit que les employés sont nommés initialement pour une période d'essai de deux ans (art. 27 al. 1 SPVG). Une évaluation des employés en période d'essai est menée au plus tard après neuf et vingt mois sous forme d'un entretien d'évaluation (art. 27 al. 5 SPVG). Les employés sont réputés nommés pour une durée indéterminée si les rapports de service n'ont pas été résiliés au plus tard pour l'échéance de la période d'essai (art. 27 al. 6 SPVG). Lorsque le travail a été interrompu notamment pour cause de maladie, le CA peut prolonger la période d'essai par décision notifiée au moins un mois avant son échéance. La durée de la prolongation est égale au plus à celle de l'empêchement de travailler, sous déduction d'une franchise de vingt semaines (art. 27 al. 2 SPVG).

Lorsqu'un licenciement est signifié durant la période d'essai, l'art. 336c CO sur la résiliation en temps inopportun est applicable par analogie dès le quatrième mois des rapports de service (art. 32 al. 4 SPVG). Selon l'art. 336c al. 1 let. b CO, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail 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-vingt jours à partir de la sixième année de service. Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa 1 est nul ; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période (art. 336c al. 2 CO).

c. L'exposé des motifs concernant la proposition du CA du 14 octobre 2009 visant l'adoption du nouveau SPVG, précise que la période d'essai, qui était auparavant de trois ans, est réduite à deux ans. Afin qu'elle puisse jouer son rôle, elle peut être prolongée en cas d'absence d'une certaine durée. Il n'y a plus de décision de nomination à la fin de la période d'essai : il appartient donc à l'employeur de prononcer un licenciement pendant la période d'essai s'il n'est pas satisfait de l'intéressé(e). Si l'employé n'a pas été licencié avant la fin de cette période, c'est le régime normal de licenciement après la période d'essai qui s'applique. Afin que l'autorité compétente puisse correctement apprécier l'opportunité de se séparer ou de conserver une personne en période d'essai, une évaluation doit être menée au plus tard après neuf et vingt mois de service (Mémorial des séances du conseil municipal de la ville du 10 novembre 2009, PR-749 p. 2297 s).

d. Le SPVG prévoit que l'employeur statue par décision dans tous les cas où le statut le prévoit (art. 95 al. 1 SPVG). Les membres du personnel ont la possibilité de s'exprimer par écrit sur les motifs invoqués à l'appui de la décision. Les membres du personnel ont également droit à une audition orale devant l'autorité

compétente pour rendre la décision, ou une délégation de celle-ci s'il s'agit du Conseil administratif, avec le droit de se faire assister (art. 96 ch. 2 SPVG).

e. Dans le cadre du licenciement d'un employé de la ville, l'ancien Tribunal administratif a considéré que le processus de licenciement avait débuté par le préavis négatif du chef de service et donc pendant la période d'essai, et ce, même si la décision de licenciement avait été notifiée après la fin de la période d'essai (ATA/982/2004 du 21 décembre 2004 consid. 6-7). Dans deux autres arrêts, l'ancien Tribunal administratif a également établi que le licenciement d'un employé de l'État de Genève signifié après l'échéance de la période probatoire était considéré comme ayant été donné durant ladite période si la personne intéressée avait été incapable de travailler et bénéficiait ainsi d'une période de protection, rendant la notification de son licenciement impossible pendant la période probatoire (ATA/829/2005 du 6 décembre 2005 consid. 3 ; ATA/252/2000 du 18 avril 2000 consid. 2). Enfin, dans une procédure concernant un employé de la ville, l'ancien Tribunal administratif a établi qu'une décision de licenciement notifiée pendant la période d'essai, annulée par la suite pour vice de forme, et confirmée un mois après la fin de la période d'essai, avait été donnée pendant ladite période. En effet, c'est à la date de la première décision, signifiée pendant la période d'essai, que l'autorité avait manifesté sa volonté définitive de résilier les rapports de travail (ATA/404/2007 du 28 août 2007 consid. 3).

f. En l'espèce, la décision de licenciement a été formellement rendue le 25 septembre 2015, soit plus de deux ans après l'entrée en fonction de la recourante. Toutefois, le processus de licenciement a débuté par le courrier du CA du 24 juin 2015, informant la recourante de ce que sa hiérarchie avait préavisé défavorablement la poursuite des rapports de service. Par la suite, la recourante a été en arrêt maladie, rendant son licenciement impossible durant nonante jours. Le 29 juillet 2015, soit encore pendant sa période probatoire, son employeur l'a informée de son intention de la licencier après la période de protection. Ainsi, conformément à la jurisprudence susmentionnée, qui demeure valable sous l'actuel SPVG en cas d'incapacité de travail, il convient de considérer que le licenciement de la recourante a été prononcé pendant sa période d'essai.

Les arrêts cités par la recourante pour appuyer sa thèse (ATA/223/2010 du 30 mars 2010 consid. 7b ; ATA/574/2007 du 13 novembre 2007 consid. 7 ; ATA/613/2006 du 21 novembre 2006 consid. 4b ; ATA/311/2005 du 16 avril 2005 consid. 3d) sont dénués de pertinence en l'espèce. Le cas de figure est en effet différent : dans ces arrêts, concernant des employés de l'État de Genève, la période probatoire des recourants n'avait pas été valablement prolongée avant son échéance. Ainsi, en l'absence de prolongation de la période probatoire et de nomination, l'employé ne pouvait plus être considéré comme étant en période probatoire et l'État devait se voir opposer les règles applicables aux fonctionnaires en matière de fin des rapports de travail.

Par ailleurs, et contrairement à ce que soutient la recourante, la ville n'aurait pas pu prolonger la période d'essai. En effet, le SPVG prévoit la possibilité de prolonger la période d'essai en cas d'absence d'une certaine durée : la durée de la prolongation est égale au plus à celle de l'empêchement de travailler, sous déduction d'une franchise de vingt semaines (art. 27 al. 2 SPVG). En l'espèce, la recourante s'est retrouvée en arrêt de travail cinq semaines avant l'échéance de sa période d'essai, rendant la prolongation de cette période impossible étant donné la franchise de vingt semaines prévue par le SPVG.

La chambre administrative tient toutefois à souligner que l'intimée ne se serait pas trouvée dans cette situation si elle avait appliqué de manière plus rigoureuse les obligations qui sont les siennes selon le SPVG, en procédant à des évaluations en bonne et due forme à neuf et vingt mois.

Cela étant dit, et malgré les insuffisances de l'intimée dans le processus d'évaluation de son employée, il convient de considérer que les rapports de service ont été résiliés pendant la période d'essai, comme indiqué ci-dessus.

- 4) a. Pendant la première année de la période d'essai, l'engagement peut être librement résilié de part et d'autre, un mois à l'avance pour la fin d'un mois ; ce délai est porté à deux mois dès la deuxième année (art. 32 al. 1 SPVG). La résiliation par l'employeur (licenciement) fait l'objet d'une décision motivée du CA (art. 32 al. 2 SPVG). L'art. 336 CO est applicable en cas de licenciement abusif (art. 32 al. 3 SPVG).
- b. Durant la période probatoire, l'administration dispose 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 la légalité, la proportionnalité, l'interdiction de l'arbitraire et le droit d'être entendu (ATA/156/2016 du 23 février 2016 consid. 4c ; ATA/258/2015 du 10 mars 2015 consid. 6c ; ATA/96/2014 du 18 février 2014). Le Tribunal fédéral a déjà eu l'occasion d'exposer que lorsque le droit applicable ne fait pas dépendre le licenciement de conditions matérielles, l'autorité dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation, la cour cantonale n'étant fondée à intervenir qu'en cas de violation des principes constitutionnels tels que l'égalité de traitement et l'interdiction de l'arbitraire. En particulier, le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé ; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives, ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (arrêts du Tribunal fédéral 8C_774/2011 du 28 novembre 2012

consid. 2.4 ; 1C_341/2007 du 6 février 2008 consid. 2.2 ; ATA/612/2013 du 17 septembre 2013 consid. 4).

c. Il ressort également de l'exposé des motifs concernant la proposition du CA du 14 octobre 2009 visant l'adoption du nouveau SPVG que le licenciement est libre pendant la période d'essai, sous réserve du respect du délai de préavis et de l'interdiction des licenciements abusifs ou prononcés en temps inopportun. La décision de licenciement doit être motivée et, comme toute décision fondée sur le statut, elle est sujette à recours (Mémorial des séances du conseil municipal de la ville du 10 novembre 2009, PR-749 p. 2297 s).

d. En l'espèce, tant les diverses évaluations de la recourante que les enquêtes ont mis en évidence les nombreuses insuffisances de cette dernière dans l'accomplissement de son travail : elle n'avait pas acquis de maîtrise des tâches de son unité, manquait de vision d'ensemble, n'informait pas suffisamment sa hiérarchie ou ses collègues des particularités de ses dossiers, exécutait nettement moins de tâches que ses collègues, était souvent distraite par des affaires d'ordre privé, et n'était pas toujours adéquate dans sa posture professionnelle, en particulier lors des entretiens avec les familles usagères du BIPE. Malgré plusieurs rappels à l'ordre de sa hiérarchie, la recourante n'a pas modifié son comportement. Quant au fait que son employeur à B_____ soit satisfait d'elle, il n'est d'aucune pertinence dans le cas d'espèce, quand bien même les tâches qu'elle y effectue sont en partie comparables.

Quant à la prétendue atteinte à la personnalité invoquée par la recourante en cours de procédure, elle n'a apporté aucune pièce probante ni sollicité l'audition de témoins à ce sujet. Elle ne saurait donc être retenue.

Dès lors que la recourante avait le statut d'employée et non de fonctionnaire, l'autorité disposait d'un large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de poursuivre ou non les rapports de travail. Elle était par conséquent fondée à considérer que de tels manquements professionnels étaient de nature à entamer le lien de confiance indispensable à la poursuite de la relation de travail.

La décision attaquée a ainsi respecté le droit d'être entendu de la recourante, cette dernière ayant pu se prononcer par écrit sur les griefs qui étaient formulés à son encontre. Les autres principes constitutionnels, notamment la légalité, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire n'ont pas été violés, ce qui n'est d'ailleurs pas invoqué par la recourante.

Enfin, la décision de résiliation des rapports de service, rendue le 25 septembre 2015 pour la fin du mois de novembre 2015, respecte le délai de congé de deux mois de l'art. 32 al. 1 SPVG et a été rendue plus de nonante jours après le début de l'incapacité de travail de la recourante, soit après la fin de la période de protection des art. 32 al. 4 SPVG et 336c CO.

Dans ces circonstances, la décision du 25 septembre 2015 est conforme au droit.

Étant donné l'issue du litige, les conclusions en réintégration et en indemnisation de la recourante sont sans objet.

- 5) Mal fondé, le recours sera rejeté.
- 6) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante, qui succombe (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 28 octobre 2015 par Mme A_____ contre la décision de la Ville de Genève du 25 septembre 2015 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 1'000.- à la charge de Mme A_____ ;

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

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

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

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

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

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, 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 Philippe Eigenheer, avocat de la recourante, ainsi qu'à la Ville de Genève.

Siégeants : M. Thélin, président, Mme Junod, M. Verniory, Mme Payot Zen-Ruffinen, M. Pagan, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

S. Hüsler Enz

le président siégeant :

Ph. Thélin

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :