

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/4013/2023-FPUBL

ATA/954/2024

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 20 août 2024

dans la cause

A_____

recourante

représentée par Me Céline GHAZARIAN, avocate

contre

**HAUTE ÉCOLE SPÉCIALISÉE DE SUISSE OCCIDENTALE - GENÈVE
(HES-SO)**

intimée

EN FAIT

A. a. A_____, née le _____ 1984 à _____ en Espagne, a été engagée le 13 septembre 2022 par la Haute école spécialisée de Suisse-occidentale de Genève (ci-après : HES-SO Genève) en qualité de teneuse de compte 2, avec un taux d'activité de 50% et un statut d'auxiliaire. Son activité débutait le 19 septembre 2022, pour une durée illimitée mais au maximum jusqu'au 31 août 2023. Elle a été affectée à la Haute école du paysage, d'ingénierie et d'architecture (ci-après : HEPIA).

b. Le 22 septembre 2022, la HES-SO Genève a, sur proposition de l'HEPIA et avec l'accord de A_____, augmenté le taux d'activité de celle-ci à 90% du 1^{er} octobre 2022 au 31 août 2023, date à laquelle son engagement prendrait fin.

Son activité était répartie à 50% au sein du service de recherche appliquée et de développement (ci-après : Ra&D), sous la responsabilité de B_____, et 40% auprès du service des RH (ci-après : RH), sous la responsabilité de C_____.

c. Le 26 janvier 2023, A_____ a contresigné le compte-rendu de l'entretien d'évaluation et de développement du personnel administratif et technique conduit par B_____ et portant sur la période probatoire de trois mois allant du 15 septembre au 15 décembre 2022.

Il en ressort que : (1) le respect des personnes était maîtrisé ; (2) sa maîtrise des connaissances professionnelles était à développer : elle maîtrisait très bien les logiciels de bureautique mais devait apprendre les logiciels spécialisés de la HES-SO Genève (SageX, Compta) ; (3) sa maîtrise de l'environnement de travail était à développer : elle travaillait en tenant compte des directives en lien avec la Ra&D ; (4) la compétence liée au traitement de l'information allait de « maîtrisé » à « non maîtrisé » : chaque projet Ra&D était différent ; les comptables devaient avoir les compétences nécessaires pour identifier les sources des financements et les coûts de sorte à monter les budgets de projets de façon adéquate ; cela prenait du temps de devenir expert dans le montage de projet ; l'appréciation variait selon le type de projet, ce qui était normal après si peu de temps et à 50% ; par exemple, elle maîtrisait la saisie des projets de type HES-SO Genève ; (5) ses compétences liées à l'organisation étaient à développer : il serait possible de les évaluer lorsqu'elle travaillerait de manière autonome ; (6) ses compétences liées au travail en équipe étaient à développer : elle allait devoir prendre sa place au sein du groupe ; (7) l'évaluation des compétences liées à la communication ne s'appliquait pas à ce stade ; il était souhaitable que son niveau de français s'améliore pour l'aider dans les activités relationnelles qu'elle allait avoir de plus en plus avec les professeurs.

Le bilan général relevait que A_____, qui souhaitait obtenir un poste permanent, avait commencé à travailler en période de clôture, alors que les deux comptables en charge de la Ra&D étaient surchargés, de sorte que leur disponibilité n'était pas optimale pour une intégration rapide. Cependant, elle devait faire preuve de plus de

curiosité pour le fonctionnement de la Ra&D à l'HEPIA, sur les personnes qui y travaillaient, etc., de manière à être plus imprégnée de l'environnement Ra&D. Son employeuse attendait une attitude proactive avec des questions émanant d'elle sur les différents aspects de la Ra&D. Le site intranet, à disposition, contenait de nombreuses informations. La remarque avait pour objectif de la rendre plus à l'aise dans ses tâches quotidiennes. Les objectifs suivants étaient fixés à six mois : maîtrise des logiciels professionnels (SageX, Oracle Cloud finances) ; amélioration du niveau de français ; assurer des prestations précises de façon autonome qui ne nécessitent plus de vérification des collègues.

A_____ a elle-même qualifié d'excellents le contact avec la hiérarchie, le climat de travail, la circulation des informations, le contact avec les collègues et les usagers et les moyens de travail mis à disposition. Elle a qualifié d'adéquates les possibilités de formation et la répartition de la charge de travail, et d'adéquat/à améliorer la clarté de la mission et des objectifs. Dans le cadre de la stabilisation de son poste, elle désirait obtenir un cahier des charges. Les tâches et les priorités qui lui incombaient n'étaient pas toujours très claires. Elle ne savait par exemple pas si les factures de la formation continue étaient de son ressort ou pas. Elle était intéressée par une formation continue, en informatique ou en comptabilité. Elle s'était inscrite à un cours de français pour début février 2023.

d. Par courriel du 27 mars 2023, A_____ a averti sa supérieure hiérarchique, C_____, que le cours de français qui devait commencer la semaine suivante avait été annulé par l'École-Club Migros, et qu'elle avait pris contact avec Switzerlangues en vue de suivre des cours privés, ainsi que l'Université populaire pour voir s'il restait de la place pour le 2^e semestre.

e. Le 7 juin 2023, A_____ a indiqué par message à C_____ qu'elle l'appellerait le lendemain « par rapport à la date de fin de [s]on contrat ».

f. Le 8 juin 2023, A_____ a relancé C_____ par message pour avoir les « informations sur la fin de [s]on contrat ». Avec les processus de recrutement, elle ne pouvait préciser à quelle date elle serait disponible pour un nouveau travail ni organiser ses vacances.

g. Le même jour, C_____ lui a répondu par message qu'elle était désolée d'être absente et de ne pas la recevoir, et que la date de fin de son contrat serait le 31 juillet au lieu du 31 août 2023, et que ses collègues de la « DG » le formaliseraient par écrit. Idéalement, elle devait prendre ses vacances en juillet.

h. Le même jour, A_____ a indiqué par message qu'elle avait pris note et attendait la confirmation de la « DG » par écrit. Elle allait prendre ses vacances en juillet et souhaitait prendre quelques jours de plus que son solde de vacances sans être payée.

i. Le 13 juin 2023, un certificat de travail a été établi par l'HEPIA en faveur de A_____, lequel indiquait entre autres qu'elle accomplissait ses tâches avec sérieux.

j. Par décision du 26 juin 2023, notifiée par courrier recommandé du même jour, la HES-SO Genève a résilié les rapports de service avec A_____ avec effet au 31 juillet 2023.

Lors d'un entretien, le 30 mai 2023, C_____ lui avait indiqué que tant le service des RH que celui de la Ra&D constataient de nombreuses erreurs et imprécisions dans son travail de comptabilité et de saisie. Le français n'était également pas au niveau attendu malgré plusieurs demandes du service des RH qu'elle se perfectionne en prenant des cours.

Les rapports de service étaient résiliés de manière anticipée au sens de l'art. 21 al. 1 de 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), avec un préavis d'un mois pour la fin d'un mois, si bien que son contrat prendrait fin le 31 juillet 2023. Elle était autorisée à prendre 3.5 jours de congé sans solde.

k. Le 14 juillet 2024, B_____, coordinateur de la recherche à l'HEPIA, a établi un document certifiant que A_____ avait participé à la saisie de projets de recherche dans l'application propriétaire de la HES-SO Genève. Ce travail avait nécessité la lecture des projets de recherche acceptés pour financement, l'extraction des budgets de chaque requérant, l'introduction des données dans AGP ainsi que la répartition des budgets en termes de RH et biens, services et matières.

Dans le logiciel Oracle, elle avait procédé à la création de nouveaux clients dans la base de données et effectué l'envoi de factures aux différents débiteurs avec suivi des rappels de paiements. Elle avait également effectué des extractions de la base de données SGP pour renseigner via des « *reportings* » les responsables. À cet effet, ils avaient apprécié ses compétences sur Excel. Elle avait été une collaboratrice agréable, discrète et sérieuse au sein de son service. Elle s'était acquittée des tâches qui lui avaient été confiées et avait su entretenir de bonnes relations avec son supérieur hiérarchique et ses collègues.

l. Le 24 juillet 2023, A_____ a formé une réclamation contre son licenciement, contesté la motivation de celui-ci, demandé la délivrance d'un certificat de travail ainsi que le remboursement intégral du prix qu'elle avait payé pour ses cours de français.

Les motifs invoqués lors de l'entretien du 24 – et non du 30 – mai 2023 ne correspondaient en aucun cas à la réalité. Elle avait toujours rempli ses tâches à l'entière satisfaction de son employeuse et n'avait jamais reçu la moindre remarque sur la qualité des opérations qu'elle avait réalisées au cours de son service. Mieux encore, à la demande de sa hiérarchie, et alors que son niveau de français était largement suffisant pour les tâches requises, elle avait même suivi des cours de français. Le certificat intermédiaire de travail qui avait été délivré ne reflétait pas la réalité

m. Le 21 août 2023, la HES-SO Genève a demandé à A_____ de lui transmettre les justificatifs des coûts de sa formation en français, et de préciser ce qui ne lui convenait pas dans son certificat de travail, dès lors que l'attestation de B_____, qui lui était très semblable, semblait lui convenir.

n. Le 27 septembre 2023, A_____ a documenté sa participation aux cours de français et le coût de ces derniers. Elle avait payé : CHF 751.80 pour un cours de l'École-Club Migros de français niveau « B1 (3/4) semi-intensif » de 48 périodes du 18 avril au 11 juillet 2023, dont CHF 500.- avaient été financés par le chèque annuel de formation ; CHF 150.- à l'Université populaire pour un cours de français avancé (B2) du 27 février au 21 juin 2023 à raison de 4 heures par semaine. Elle réclamait la prise en charge de CHF 401.80.

Elle a également produit un projet de certificat de travail qu'elle souhaitait voir repris tel quel par son employeur.

o. Par décision du 26 octobre 2023, la HES-SO Genève a rejeté la réclamation et confirmé la résiliation des rapports de service.

L'entretien d'évaluation après trois mois d'activité avait soulevé un certain nombre de difficultés. À la suite de cet entretien, C_____ l'avait reçue et lui avait écrit de manière régulière pour aborder ces points d'amélioration et trouver des solutions pour y remédier. Tant le service RH que celui de la Ra&D avaient constaté de nombreuses erreurs et imprécisions dans les tâches exécutées. Certains montants budgétaires avaient par exemple été mal saisis ou mal ventilés entre les partenaires, ce qui pouvait avoir des conséquences graves pour l'école au niveau financier ou avec ses partenaires. A_____ avait également manqué d'autonomie et de productivité dans l'exécution de ses tâches. Elle ne s'était pas suffisamment intéressée et renseignée sur le fonctionnement de la recherche et de l'école et avait nécessité de nombreux appuis de ses collègues dans la gestion des projets. Il avait également été relevé qu'elle avait des lacunes en français et avait du mal à s'exprimer par écrit. Afin de faciliter les échanges avec le corps enseignant et l'ensemble de ses interlocuteurs, et assurer une bonne collaboration, il lui avait été demandé de se perfectionner en suivant des cours de français.

Malgré les divers entretiens et conseils donnés par sa hiérarchie, les objectifs fixés n'avaient pas été atteints et la qualité des prestations ne correspondait pas aux exigences de la fonction de teneuse de comptes.

Sans la résiliation anticipée des rapports de service, ceux-ci auraient pris fin le 31 août 2023, comme indiqué dans la lettre d'engagement du 13 septembre 2022.

Il était regrettable qu'elle ait attendu près de cinq mois pour commencer à suivre des cours de français et n'en ait jamais informé sa supérieure hiérarchique. Son entourage professionnel n'avait malheureusement pas constaté d'amélioration après qu'elle eut suivi les cours. Même si la maîtrise du français était une compétence prérequis et qu'il avait été convenu qu'elle ne recevrait aucune

compensation, la HES-SO Genève était disposée à lui verser les CHF 401.80 qu'elle réclamait à ce titre.

La HES-SO Genève ne pouvait reprendre le certificat de travail qu'elle avait proposé car le retour de l'école concernant les activités exercées et les qualifications du travail accompli différait de sa description. Elle ne pouvait notamment pas mentionner qu'elle avait donné pleine et entière satisfaction dans son travail et qu'elle était une personne de toute confiance étant donné qu'elle avait précisément mis fin à son contrat en raison des prestations insuffisantes et constaté de nombreuses erreurs et imprécisions dans les tâches réalisées.

- B. a.** Par acte remis à la poste le 29 novembre 2023, A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre cette décision, concluant à son annulation et à sa réintégration, au paiement par la HES-SO Genève d'une indemnité de CHF 5'000.- à titre de tort moral et à la délivrance d'un certificat de travail conforme au contenu du projet qu'elle produisait (pièce 5). Subsidièrement, la HES-SO Genève devait être condamnée à lui payer CHF 33'845.- à titre d'indemnité pour licenciement reposant sur un motif infondé, CHF 5'000.- à titre de tort moral et à lui délivrer un certificat de travail conforme au contenu de sa proposition. Plus subsidiairement, la procédure devait être renvoyée à la HES-SO Genève pour nouvelle décision.

La décision violait la procédure de licenciement et son droit d'être entendue et reposait sur une constatation incomplète et inexacte des faits, et notamment de la qualité de son travail.

Après le temps d'essai, l'art. 51 al. 2 du RHES (*recte* : RIPers) disposait que la HES-SO Genève ne pouvait mettre fin aux rapport de travail que pour motif fondé au sens de l'art. 52 RHES, ainsi par exemple l'insuffisance de prestations. Les éléments constitutifs d'un motif fondé devaient être établis lors d'un entretien de service mené conformément aux art. 162 s. RHES.

Elle réalisait pleinement la charge de travail et de responsabilités qu'engageait un taux d'occupation de 90% dans deux services délicats et surtout l'étendue de l'apprentissage qui l'attendait. Pourtant, elle avait toujours effectué son travail en faisant preuve de détermination et curiosité. Elle cherchait toujours à s'occuper et demandait à ses supérieurs comment elle pouvait apporter de l'aide. L'entretien de janvier 2023 relevait qu'il était normal qu'il lui reste beaucoup à apprendre après si peu de temps à 50%. Elle avait elle-même formulé des observations et des souhaits, notamment d'avoir un cahier des charges. B_____ avait noté qu'elle avait commencé à travailler en période de clôture alors que les deux comptables étaient peu disponibles. Ses collègues la complimentaient régulièrement sur la qualité de son travail et lui disaient que c'était un plaisir de travailler avec elle et appréciaient particulièrement sa rapidité et ses compétences avec le logiciel Excel. Elle s'était toujours acquittée de ses tâches avec sérieux.

Au mois de mars 2023, une collègue, E_____, lui avait reproché des erreurs commises dans la saisie de données avec le logiciel IS-Academia. Après vérification, elle lui avait expliqué qu'elle s'était basée sur la formation reçue de sa part et sur les informations disponibles dans l'historique des années précédentes. Sa collègue s'était montrée incohérente lorsqu'elle lui avait demandé pourquoi son identité figurait sur le *login* et non la sienne. E_____ était « partie » en arrêt-maladie peu après. Après cette discussion, aucune remarque ni critique ne lui avait été adressée. Elle avait en outre préparé la validation des salaires, hormis les mois d'avril et de juillet 2023, et n'avait reçu aucun reproche d'erreurs de la responsable. B_____ avait été victime d'un accident en mai 2023 et une autre collègue s'était trouvée en arrêt maladie.

C_____ l'avait invitée à un entretien informel le 24 mai 2023. Elle lui avait annoncé que la direction envisageait de la licencier. À la suite de la situation de l'équipe, une réorganisation était prévue due au changement de circonstances. Elle lui reprochait de manquer d'autonomie ainsi que les nombreuses erreurs qui avaient été constatées les derniers mois.

Elle lui avait répondu que son manque d'autonomie était dû à l'indisponibilité de ses collègues comptables censés l'aider en raison d'une surcharge de travail de ceux-ci. Quant au reproche de surplus d'erreurs, elle suivait les directives telles qu'indiquées, qui n'étaient d'ailleurs souvent pas claires, ou elle raisonnait selon ce qui avait été fait par ses collègues dans le passé.

C_____ ne lui avait pas dit quand son contrat prendrait fin. Elle ne s'attendait pas à une pareille nouvelle, mais pensait qu'une prolongation de son contrat serait abordée. Sa responsable était « restée dans un flou total » quant à son avenir du 24 mai jusqu'au 6 juin 2023. Elle avait ensuite eu de la difficulté à obtenir des informations.

Son droit à un entretien de service formel avait été violé. Elle n'avait même pas eu de retour sur la réunion informelle.

Elle n'avait pas commis d'erreurs mais s'était montrée diligente dans l'application des directives qui lui avaient été données. Au-delà de simples erreurs communes pour une personne qui débute, elle n'avait jamais procédé à de fausses manipulations. Les directives n'avaient pas toujours été claires et ses collègues n'avaient pas toujours été disponibles pour l'aider lorsqu'elle avait des questions.

Au sujet de ses erreurs dans le service RH, elle croyait bien faire et s'était simplement basée sur l'historique des opérations des années précédentes téléchargeable sur Excel.

Elle contestait avoir pris cinq mois pour s'inscrire à un cours de français. Sa détermination figurait déjà dans le rapport de janvier 2023. Malgré sa volonté, elle n'avait pas pu suivre le cours « mieux orthographier » annulé en raison du manque d'élèves.

Elle avait été particulièrement choquée par la décision abusive prise à son encontre, ce d'autant plus qu'aucun reproche sur la qualité de son travail ne lui avait jamais été adressée par la HES-SO Genève. Au vu de son certificat de travail, elle avait énormément de peine à retrouver un emploi. Une indemnité pour tort moral lui était due.

La résiliation des rapports de service ne reposant pas sur un motif fondé, sa réintégration devait être ordonnée.

Il était incompréhensible que la HES-SO Genève refuse de reconnaître qu'elle était une personne de confiance après toute l'implication qu'elle avait pu donner tout au long de ses mois de travail. Le certificat de travail devait être modifié dans le but de refléter la réalité de la qualité de son travail.

b. Le 18 janvier 2024, la HES-SO Genève a conclu au rejet du recours.

L'audition de C _____ devait être ordonnée pour établir les entretiens informels des 1^{er} décembre 2022, 22 février, 27 mars et 24 mai 2023 lors desquels cette dernière avait relevé les nombreuses erreurs et imprécisions commises par la recourante, les échanges qu'elle avait eus avec B _____ au sujet des prestations de la recourante et la conclusions à laquelle ils étaient parvenus que son travail restait insuffisant, qu'elle commettait de trop nombreuses erreurs et que la collaboration avec elle ne pouvait durer.

La décision querellée était fondée par erreur sur l'art. 21 al. 1 LPAC en lieu et place de l'art. 24 al. 2 LPAC, sans conséquence dès lors qu'elle pouvait résilier de façon anticipée le contrat de la recourante, qui n'avait pas le statut de fonctionnaire, en respectant le délai légal et sans avoir à démontrer un motif fondé. Comme la recourante avait travaillé moins d'un an, le délai de congé était d'un mois.

Les motifs de la résiliation, qu'elle confirmait, avaient été communiqués à la recourante.

Elle maintenait la dernière version du certificat de travail, qu'elle avait établi en tenant compte partiellement de la demande de modifications de la recourante. Elle n'avait pu donner suite à toutes les demandes, notamment celle d'indiquer que la recourante avait donné pleine et entière satisfaction et qu'elle était une personne de toute confiance, sous peine de rédiger un certificat contraire à la réalité.

c. Le 21 mars 2024, la recourante a persisté dans ses conclusions.

Elle habitait à Genève depuis 2012. Elle avait passé deux entretiens en français d'une heure chacun environ avant d'être engagée. Elle avait donc pu être évaluée. Elle avait produit dans son dossier de candidature un diplôme de français B2 délivré par l'IFAGE, un diplôme d'aide comptable délivré par l'institut BETTER STUDY et une attestation de l'IFAGE prouvant qu'elle était capable de s'assurer du suivi des salaires et des assurances sociales.

La HES-SO Genève n'avait pas respecté le délai de six mois fixé pour les objectifs et n'avait pas évalué ses compétences au terme de ce délai.

L'entretien du 22 février 2023 avait abordé les cours de français. C_____ lui avait assuré que si elle les suivait, elle serait engagée à plus long terme. Aucune remarque sur la qualité de son travail ne lui avait été faite.

La rencontre du 27 mars 2023 avait eu lieu à son initiative. Elle s'était adressée à C_____ faute de pouvoir obtenir des fichiers et l'accès indispensables de E_____. Lors de cet entretien, aucune remarque sur la qualité de son travail ne lui avait été faite.

Le 16 mars 2023, elle n'avait pas été conviée à un rendez-vous de groupe mais y était allée sur invitation d'une collègue. B_____ ne lui avait jamais fait la moindre remarque sur son travail.

Elle n'avait jamais eu d'entretien formel ni d'occasion de s'exprimer sur les motifs de son licenciement.

Elle avait le statut d'auxiliaire et le règlement interne de la HES-SO Genève s'appliquait également à elle.

Elle n'avait jamais reçu d'avertissement formel de son employeuse durant les mois qui avaient précédé son licenciement.

Elle a produit plusieurs pièces, dont un passeport des langues établi par la Confédération le 9 août 2023 attestant d'un niveau B1 du cadre européen commun de référence pour les langues (ci-après : CECR) pour la maîtrise du français écrit et oral.

d. Le 22 mars 2024, les parties ont été informées que la cause était 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).

2. L'intimée conclut préalablement à l'audition de C_____.

2.1 Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il y soit donné suite (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 127 I 54 consid. 2b). Ce droit ne s'étend qu'aux éléments pertinents pour l'issue du litige et n'empêche pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, 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 138 III 374 consid. 4.3.2 ; 131 I 153 consid. 3). Le droit d'être entendu ne comprend pas le droit à une audition orale (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2D_51/2018 du 17 janvier 2019 consid. 4.1).

2.2 En l'espèce, l'intimée a eu l'occasion de décrire par écrit le contenu des entretiens qui n'avaient pas été protocolés. La recourante s'est déterminée à leur sujet. Les divergences sont sans portée sur l'issue du litige. La chambre de céans dispose d'un dossier complet. L'audition de C_____ n'apparaît ainsi pas nécessaire et il ne sera pas donné suite à la demande d'actes d'instruction complémentaires.

- 3.** Le litige porte sur la conformité au droit de la résiliation des rapports de travail de la recourante.

3.1 La HES-SO Genève est régie par la loi sur la Haute école spécialisée de Suisse occidentale - Genève du 29 août 2013 (LHES-SO-GE - C 1 26).

3.1.1 La HES-SO Genève fait partie intégrante de la HES-SO (art. 1 al. 1 LHES-SO-GE). Elle constitue une haute école au sens de la convention intercantonale sur la Haute école spécialisée de Suisse occidentale, du 26 mai 2011 (ci-après : la convention intercantonale ; art. 1 al. 2 LHES-SO-GE). Elle est un établissement autonome de droit public doté de la personnalité morale (art. 1 al. 3 LHES-SO-GE). Elle s'organise elle-même, fixe ses priorités et ses modalités d'action et est responsable de sa gestion dans le cadre des orientations, principes et règles stipulées par la LHES-SO-GE, dans le respect des dispositions pertinentes du droit fédéral, de la convention intercantonale, et du cadre normatif fixé par la HES-SO (art. 1 al. 4 LHES-SO-GE).

3.1.2 Selon l'art. 17 LHES-SO-GE, la HES-SO Genève est l'employeur de son personnel (al. 1). Les rapports de travail sont des rapports d'emploi de droit public, à l'exception des cas prévus par l'art. 19 al. 4 LHES-SO-GE (al. 2), non pertinents en l'espèce.

3.1.3 Le personnel administratif et technique de la HES-SO Genève est soumis aux dispositions de la LPAC, de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15), et de leurs règlements d'application (art. 19 al. 2 LHES-SO-GE).

3.1.4 Pour ce qui a trait au personnel de la HES-SO Genève, les compétences qui appartiennent au Conseil d'État, respectivement à l'office du personnel, à teneur de la LPAC et de la LTrait sont transférées aux organes de la HES-SO Genève selon les modalités définies par le règlement interne sur le personnel (art. 19 al. 3 LHES-SO-GE).

3.2 Les prescriptions nécessaires concernant le statut de l'ensemble du personnel, ainsi que la composition et la mission de l'instance participative, sont fixées dans un règlement interne sur le personnel de la HES-SO Genève du 6 février 2017 (RIPers ; disponible en ligne à l'adresse : www.hesge.ch/geneve/sites/default/Documents/HES_SO_Geneve/Textes_legaux/i25_rp_20170206_reglement_version_post_approbation_ce.pdf), élaboré par le conseil de direction après avoir consulté

l'instance participative du personnel, sous réserve de l'approbation du Conseil d'État (art. 20 al. 1 LHES-SO-GE).

3.2.1 Selon son art. 1, le RIPers régit les rapports de travail entre la HES-SO Genève et son personnel (al. 1), qui est composé du personnel d'enseignement et de recherche, du personnel administratif et technique et des membres du Conseil de direction (al. 2).

3.2.2 Selon l'art. 2 al. 2 RIPers, sous la note marginale « droit applicable », conformément aux art.19 al. 2 et 3 et 20 al. 1 de la LHES-SO-GE, les rapports de travail du personnel administratif et technique sont régis par : (a) la LPAC et la LTrait ainsi que leurs règlements d'application ; (b) les art. 3 et 4 RIPers relatifs à l'autorité compétente en matière de personnel et aux directives internes ; (c) les art. 6 à 13 RIPers, relatifs à la politique institutionnelle ; (d) le chapitre I du titre III RIPers, relatif à la procédure en matière de protection de la personnalité ; (e) l'art. 165 RIPers relatif à la procédure de réclamation et de recours, sous réserve des art. 27 s LPAC ; (f) le titre IV RIPers, relatif à la commission du personnel.

3.3 La LPAC définit les droits et devoirs des membres du personnel de la fonction publique qui lui sont assujettis (art. 2 al. 1).

3.3.1 L'art. 3 LPAC distingue les fonctions permanentes des fonction non permanentes (al. 1). Sont permanentes les fonctions exercées par le personnel régulier, fonctionnaires ou employés, pour assurer l'accomplissement des tâches dévolues de façon durable à l'administration ou aux établissements (al. 2). Sont non permanentes les fonctions exercées par les auxiliaires et les agents spécialisés pour permettre l'accomplissement de tâches dévolues occasionnellement à l'administration ou aux établissements, ou le remplacement temporaire du titulaire d'une fonction permanente (al. 3).

3.3.2 L'art. 4 LPAC al. 1 dispose que le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation. Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC). Est un auxiliaire le membre du personnel engagé en cette qualité pour une durée déterminée ou indéterminée aux fins d'assumer des travaux temporaires (art. 7 al. 1 LPAC).

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

3.3.4 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/1008/2017 du 27 juin 2017 consid. 5c et les arrêts cités).

La loi ne prévoit pas d'autres conditions pour le licenciement d'employés. En particulier, contrairement aux fonctionnaires, elle ne requiert pas l'existence d'un motif fondé (art. 21 al. 1 LPAC ; art. 21 al. 3 et 22 *a contrario* LPAC), ni le respect du principe de reclassement (art. 21 al. 3 *in fine* LPAC et 46A RPAC ; ATA/590/2016 du 12 juillet 2016 consid. 4b et les références citées).

3.3.5 À teneur de l'art. 24 LPAC, qui se trouve dans la section 3, intitulée « autres membres du personnel » de la loi, tandis que la section 2 concerne les « fonctionnaires et employés », lorsqu'un contrat est conclu pour une durée déterminée, les rapports de service prennent fin à l'échéance dudit contrat (al. 1), la même solution prévalant qu'en matière de relations de travail de droit privé. En effet, le contrat de durée déterminée prend fin sans qu'il soit nécessaire de donner un congé (art. 334 al. 1 de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 - Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220 ; ATA/946/2016 du 8 novembre 2016 consid. 5c). Ainsi, le contrat de durée déterminée prend fin *ipso jure* et automatiquement par le seul écoulement du temps, sans qu'une résiliation soit nécessaire (Rémy WYLER/Boris HEINZER, Droit du travail, 4^e éd., 2019, p. 612). En revanche, lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service en respectant le délai de congé. La personne concernée est entendue par l'autorité compétente ; elle peut demander que le motif de la résiliation lui soit communiqué (al. 2).

3.3.6 Il n'existe pas de droit au renouvellement du contrat de durée déterminée (ATA/560/2020 du 9 juin 2020 consid. 3b ; ATA/398/2012 du 26 juin 2012 consid. 6). L'échéance d'un contrat de durée déterminée ne constitue pas un licenciement ou une sanction disciplinaire ; c'est un simple fait objectif qui n'est pas susceptible de recours (ATA/569/2010 du 31 août 2010 consid. 1a). Le courrier par lequel l'employeur rappelle l'échéance du contrat n'est donc pas une décision car il ne crée, ne modifie ou n'annule pas de droits ou d'obligations (ATA/768/2014 du 30 septembre 2014 consid. 2b ; ATA/142/2006 du 14 mars 2006 consid. 3). La chambre de céans a d'ailleurs retenu qu'un courrier qui ne se prononçait pas sur la prolongation d'un contrat de travail ni n'y mettait fin, mais se rapportait à la fin d'un contrat de durée déterminée ne constituait pas une décision au sens de l'art. 4 LPA (ATA/742/2021 du 13 juillet 2021 consid. 6b).

3.3.7 Selon la fiche 01.05.01 du Mémento des instructions de l'office du personnel de l'État (ci-après : MIOPE et OPE), un nouveau contrat d'auxiliaire ou son renouvellement s'inscrit dans le cadre restrictif du remplacement des absences de longue durée, du rattachement à un projet ou de gestion d'une surcharge de travail, et ne saurait être utilisé ni pour des motifs d'essai dans une fonction permanente, ni en attente d'une régularisation dans un poste permanent, ni en attente de la régularisation du domicile, dans les cas où ce dernier est imposé à Genève.

3.3.8 Jusqu'au 11 mai 2024, la LPAC prévoyait que si la chambre administrative de la Cour de justice retenait que la résiliation des rapports de service ne reposait pas sur un motif fondé, elle ordonnait à l'autorité compétente la réintégration (art. 31 al. 2). Cette disposition, qui ne concernait que les fonctionnaires (motifs fondés) a été abrogée. L'art. 31 al. 3 LPAC, qui prévoyait que si la chambre administrative retenait que la résiliation des rapports de service est contraire au droit, elle pouvait proposer à l'autorité compétente la réintégration, a vu sa teneur modifiée depuis la même date et prévoit désormais que si la chambre administrative retient que la résiliation des rapports de service ne repose pas sur un motif fondé ou est contraire au droit, elle peut proposer à l'autorité compétente la réintégration.

- 4.** En l'espèce, la recourante soutient que la résiliation de ses rapports de service viole la loi et elle conclut à sa réintégration.

4.1 Il y a tout d'abord lieu de déterminer le droit applicable.

La recourante soutient que le RIPers serait applicable à la fin de ses rapports de service. Tel n'est toutefois pas le cas.

L'art. 19 al. 2 LHES-SO-GE dispose en effet que le personnel administratif et technique de la HES-SO Genève est soumis aux dispositions de la LPAC, de la LTrait et de leurs règlements d'application. L'art. 2 al. 2 let. a RIPers confirme que, conformément aux art. 19 al. 2 et 3 et 20 al. 1 LHES-SO-GE, les rapports de travail du personnel administratif et technique sont régis par la LPAC et la LTrait ainsi que leurs règlements d'application. La disposition ne mentionne ensuite l'applicabilité que des chapitres circonscrits du RIPers, au nombre desquels ne figurent pas les art. 49 à 58 du chapitre II section 3 RIPers relatifs à la fin des rapports de travail, ni la réintégration prévue par l'art. 167 al. 2 RIPers.

Ce sont donc les dispositions de la LPAC qui s'appliquent à la présente espèce.

Il ressort du dossier que la recourante a été engagée pour accomplir une mission temporaire de sorte qu'elle avait le statut d'auxiliaire (art. 7 al. 1 LPAC), ce qu'elle ne conteste pas.

Il s'ensuit que les art. 24 LPAC, concernant la résiliation et, par renvoi, 20 LPAC, concernant les délais de résiliation, sont applicables à la résiliation de ses rapports de service.

4.2 L'intimée a mis fin aux rapports de service le 26 juin 2023 pour le 31 juillet 2023.

4.2.1 La recourante ne conteste pas, à juste titre, la possibilité d'une résiliation avant le terme prévu à fin août 2023.

L'art. 24 LPAC prévoit la fin des rapports de service pour les cas d'engagements de durée déterminée (al. 1) respectivement indéterminée (al. 2).

L'offre d'emploi à laquelle la recourante a initialement répondu proposait un engagement d'une durée déterminée d'un an. La lettre d'engagement du

13 septembre 2022 indique toutefois un engagement « pour une durée indéterminée, mais au maximum jusqu'au 31 août 2023 » et mentionne qu'il « prend fin automatiquement à la fin de l'échéance fixée [...] sans notification préalable (art. 24 al. 1 B 5 05) ». La lettre du 22 septembre 2022 étendant l'engagement de la recourante fixe la durée de celui-ci du 1^{er} octobre 2022 au 31 août 2023, et rappelle que l'engagement prend fin le 31 août 2023.

La formulation du courrier d'engagement indique que les parties avaient en effet conclu un contrat de durée indéterminée d'une durée maximale. Les 7 et 8 juin 2023, la recourante, qui avait appris le 24 mai 2023 qu'il serait mis fin aux rapports de service, a demandé des informations sur la date de fin de son engagement, qu'elle semblait anticiper à fin juillet ou à fin août 2023. Elle a par la suite expliqué dans son recours qu'elle espérait son renouvellement. Si elle a contesté le bien-fondé de la résiliation des rapports de service et s'est plainte de l'absence d'entretien de service, la recourante n'a pas contesté le principe même de la résiliation des rapports de service avant l'échéance de la durée maximale du contrat. L'intimée n'a pas fait mention de l'échéance automatique des rapports de service à fin août 2023.

La coexistence apparente, comme en l'espèce, de deux délais peut trouver un fondement dans la loi. La LPAC prévoit que les auxiliaires occupent des fonctions non permanentes (art. 3 al. 3). Elle définit, certes, l'auxiliaire comme le membre du personnel engagé en cette qualité pour une durée déterminée ou indéterminée aux fins d'assumer des travaux temporaires (art. 7 al. 1), mais la durée de l'engagement d'un auxiliaire est toujours limitée, puisqu'elle ne peut, sauf exceptions, excéder « une durée maximale » de trois ans (art. 7 al. 2). Sinon, la LPAC ne prévoit pas de procédure de résiliation pour justes motifs ni explicitement de procédure de résiliation anticipée s'agissant d'un engagement de durée déterminée.

Par comparaison, l'art. 337 de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220) permet à l'employeur et au travailleur de résilier immédiatement le contrat, soit y compris le contrat de durée déterminée, en tout temps pour de justes motifs (al. 1), soit notamment pour toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2).

L'art. 31 du statut du personnel de la ville de Genève du 29 juin 2010 (LC 21 151), consacré à la fin des rapports de service en cas de contrat de durée indéterminée, prévoit que les rapports de service prennent fin de plein droit, sans résiliation, à l'échéance de la durée convenue (al.1). Les parties peuvent, d'un commun accord, mettre fin en tout temps aux rapports de service (al. 2). Lorsque le contrat est conclu pour plus de trois mois, celui-ci peut prévoir que les parties peuvent le résilier librement avec un préavis de sept jours pour la fin du premier et du deuxième mois des rapports de service (al. 3). Le statut du personnel de l'aéroport international de Genève du 16 février 2006 prévoit que les auxiliaires sont engagés pour une durée déterminée de douze mois maximum renouvelable une fois pour ceux exerçant une activité temporaire, ou pour une durée indéterminée de quatre années au maximum

et de vingt heures par semaine en moyenne dans le mois (au maximum) pour ceux exerçant une activité d'appoint (art. 54 al. 2). L'art 56 Ch. B al. 2 prévoit qu'après la période d'essai, le délai de congé est d'un mois pour la fin d'un mois la première année, dès la deuxième année, de deux mois pour la fin d'un mois.

Il ne paraît ainsi pas contraire à la loi, et les parties ne le soutiennent pas, qu'une partie puisse mettre fin aux rapports de service d'un auxiliaire même lorsque l'engagement prévoit en outre, comme en l'espèce, une durée maximale – sous réserve de cas d'abus de droit similaires à ceux évoqués plus haut (ATA/768/2014 précité consid. 2c ; ATA/574/2007 précité consid. 6) et de l'art. 47 al. 3 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), qui prévoit que l'auxiliaire ayant occupé un poste sans interruption depuis trois ans peut également être nommé.

4.2.2 La recourante soutient que la décision de mettre fin aux rapports de service aurait dû être précédée d'un entretien de service formel et reposer sur un motif fondé.

Elle ne peut être suivie. L'art. 24 al. 2 LPAC prévoit que lorsque le contrat d'un membre du personnel qui n'est fonctionnaire ni employé est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service en respectant le délai de congé. L'intéressé est entendu par l'autorité compétente et il peut demander que le motif de la résiliation lui soit communiqué.

L'intimée n'était ainsi pas tenue de convoquer la recourante à un entretien de service préalable à la résiliation des rapports de service, mais pouvait se limiter à l'entendre.

Selon l'intimée, C_____ avait eu un entretien le 24 mai 2023 avec la recourante lors duquel elle avait relevé les nombreuses erreurs et imprécisions commises par celle-ci et indiqué qu'il serait mis fin aux rapports de service. La recourante conteste que ces motifs ont été avancés mais elle admet que la fin des rapports de service a été annoncée.

La recourante a ainsi été entendue au sens de l'art. 24 al. 2 LPAC.

Les décisions des 26 juin et 26 septembre 2023 ont exposé à la recourante les motifs de la résiliation des rapports de service, soit de nombreuses erreurs et imprécisions dans son travail de comptabilité et de saisie ainsi qu'une maîtrise du français qui n'était pas au niveau attendu malgré plusieurs demandes du service des RH qu'elle se perfectionne en prenant des cours.

La recourante a ainsi eu connaissance du motif de la résiliation au sens l'art. 24 al. 2 LPAC.

La recourante a été entendue, a pris connaissance des motifs de la fin des rapports de service et a pu s'exprimer à leur sujet tant devant l'intimée que la chambre de céans. Le grief de violation de son droit d'être entendue tombe ainsi à faux.

Sur le fond, la recourante fait valoir que les motifs invoqués ne constituent pas des motifs fondés.

Elle perd de vue que les motifs fondés décrits à l'art. 22 LPAC doivent être établis uniquement pour la résiliation des rapports de service d'un fonctionnaire selon l'art. 21 al. 2 LPAC. Dans le cas d'un auxiliaire, l'existence de motifs fondés n'est pas requise ainsi qu'il a été exposé plus haut.

Cela étant, il sera observé que l'entretien d'évaluation du 26 janvier 2023 relevait de nombreuses améliorations attendues de la recourante, notamment dans la maîtrise de la langue française, et fixait des objectifs à six mois. La recourante a attesté en août 2023 d'un niveau CECR B1. Or, le niveau B1 est selon le CECR celui d'un utilisateur indépendant qui peut comprendre les points essentiels quand un langage clair et standard est utilisé et s'il s'agit de choses familières dans le travail, à l'école, dans les loisirs, etc., peut se débrouiller dans la plupart des situations rencontrées en voyage dans une région où la langue cible est parlée, peut produire un discours simple et cohérent sur des sujets familiers et dans ses domaines d'intérêt et peut raconter un événement, une expérience ou un rêve, décrire un espoir ou un but et exposer brièvement des raisons ou explications pour un projet ou une idée (www.coe.int/fr/web/common-europen-framework-reference-languages/table-1-cefr-3.3-common-reference-levels-global-scale).

La recourante a par ailleurs admis avoir continué à demander de l'aide et commis des erreurs, même si elle minimise ces dernières. Il apparaît ainsi que c'est sans abus de son pouvoir d'appréciation que l'intimé a considéré en mai 2023 que le niveau de français de la recourante était toujours insuffisant, et ce alors même qu'elle a démontré avoir suivi des cours, et que par ailleurs les améliorations attendues ne s'étaient pas produites.

Il n'est pas contesté pour le surplus que le délai applicable à la résiliation des rapports de service durant la première année, comme en l'espèce, était d'un mois pour la fin d'un mois, conformément à l'art. 20 al. 2 LPAC.

C'est ainsi de manière conforme au droit que l'intimée a résilié les rapports de service, qui ont pris fin, le 31 juillet 2023.

4.3 Les rapports de service ayant été valablement résiliés pour le 31 juillet 2023, la conclusion, par ailleurs dépourvue de toute motivation, tendant au paiement de CHF 33'845.- à titre d'indemnité pour licenciement non fondé, n'est pas fondée, à l'instar des autres conclusions en indemnisation, pour autant qu'elles soient recevables.

- 5.** La recourante conclut enfin à la délivrance d'un certificat de travail conforme au modèle qu'elle produit avec son recours.

5.1 L'art. 39 RPAC prescrit qu'à la fin des rapports de service, le membre du personnel reçoit de sa hiérarchie un certificat de travail portant sur la nature et la durée de son travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sur son comportement. À sa demande expresse, le certificat ne porte que sur la nature et la durée du travail.

Dans le cadre d'une relation de travail de droit public, la délivrance d'un certificat de travail fait partie du devoir de diligence et de protection de l'employeur. Outre la description précise et détaillée des activités exercées, le certificat doit également contenir la désignation des fonctions exercées ou le titre professionnel (Roland MÜLLER/Philipp THALMANN/Christian FAVRE, Le certificat de travail en question, 2014, p. 20 et 47). Il est notoire que ce document est important pour une personne en recherche d'emploi (ATA/1176/2018 du 6 novembre 2018 consid. 28b ; ATA/1589/2017 du 12 décembre 2017 consid. 3a).

Selon la jurisprudence et la doctrine, un certificat de travail a pour but de favoriser l'avenir économique du travailleur. Il doit être véridique et complet. Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur. Conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à l'employeur trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire (arrêt du Tribunal fédéral 4C.129/2003 du 5 septembre 2003 consid. 6.1 et la doctrine citée).

Les directives contenues dans le MIOPE précisent que les indications contenues dans le certificat de travail doivent être objectives et exactes, non seulement au titre de l'élémentaire déontologie, mais afin qu'un éventuel futur employeur puisse se faire une idée aussi réelle que possible des qualités et/ou défauts du candidat qui se présente à lui (MIOPE 06.01.04).

5.2 En l'espèce, l'intimée a établi aux dates des 13 et 26 octobre 2023, soit après que la recourante eut fait valoir ses critiques et ses suggestions au sujet du certificat intermédiaire de travail du 13 juin 2023 dans son opposition du 24 juillet 2023, un certificat de travail mentionnant son activité dans les deux services et portant l'appréciation suivante : « Madame A_____ est une collaboratrice agréable et discrète qui a dû faire preuve de flexibilité en travaillant et s'adaptant à deux services distincts de l'école. Elle s'est acquittée de ses tâches avec sérieux et avec toute la discrétion requise pour les activités liées aux finances et aux RH. Elle a entretenu de bonnes relations avec sa hiérarchie et ses collègues et s'est montrée professionnelle dans ses échanges avec les partenaires externes ».

La recourante propose de détailler les tâches accomplies et de les lui imputer et d'ajouter d'autres tâches, alors que le certificat délivré par l'intimée précise « sous la supervision des assistants administratifs », « assister les assistants administratifs pour », « en soutien à la secrétaire RH », « contribuer au suivi desdits dossiers » « réalisée conjointement avec la secrétaire titulaire ».

La recourante propose par ailleurs, en ce qui concerne l'appréciation, d'indiquer : « Aimant le travail en équipe, Madame A_____ a su également entretenir de très bonnes relations avec ses collègues et sa hiérarchie, ainsi comme [sic] des contacts externes et autres départements [sic] avec ses qualités d'écoute et ses compétences relationnelles. Grâce à ses excellentes connaissances approfondies de logiciel Excel et à l'intérêt porté à son travail, elle a fait des créations de rapports d'analyse (budget, heures, institut, etc.) ainsi que la mise à jour de l'annuaire interne des

professeurs, entre autres. Madame A_____ a fait preuve d'une grande qualité de discrétion dans la gestion des aspects confidentiels de son travail, c'est une personne de totale confiance. Nous avons apprécié sa disponibilité et sa flexibilité en travaillant en deux équipes en français, anglais et espagnol avec l'intérêt d'apprendre de nouvelles tâches. Madame A_____ nous a donné pleine et entière satisfaction dans l'accomplissement de ses fonctions. [...] ».

La description des tâches accomplies correspond à l'offre d'emploi d'aide comptable, qui mentionnait une « étroite collaboration » et « assister les comptables ». Certes, l'offre d'emploi mentionnait « gérer les ouvertures des nouveaux projets [...] ». La recourante ne peut toutefois exiger de l'intimée qu'elle lui attribue la responsabilité et l'autonomie de tâches décrites alors qu'en pratique cette dernière lui reproche de ne pas avoir acquis l'autonomie attendue et qu'elle admet elle-même avoir fréquemment demandé de l'aide. La tâche « saisir la documentation des projets dans l'application de gestion » lui a été attribuée pleinement, et il n'y a pas lieu de la détailler plus comme le voudrait la recourante. Le « contrôle et saisie des heures de travail des collaborateurs.trices lors des boucllements intermédiaires et finaux » ne figure pas comme tel dans l'offre d'emploi. La recourante ne justifie pas pourquoi il faudrait détailler et distinguer cette activité.

Les tâches de la seconde activité que la recourante voudrait voir détaillées sont apparemment comprises dans la description faite par l'intimée (« constituer les dossiers administratifs des vacataires, plus particulièrement des intervenants » et « contribuer au suivi desdits dossiers jusqu'à la préparation de la paie mensuelle réalisée conjointement avec la secrétaire titulaire ») et la recourante n'explique pas pourquoi elles devaient être détaillées.

La recourante se plaint enfin du caractère incomplet et insuffisamment élogieux de l'appréciation de ses compétences. Elle ne peut être suivie. L'intimée a relevé un nombre élevé d'insuffisances dans l'évaluation de janvier 2023 et a fait valoir que celles-ci avaient perduré nonobstant les objectifs fixés. La recourante elle-même a admis avoir demandé de l'aide ou des informations et elle a reconnu avoir commis des erreurs, tout en les minimisant. Elle ne peut dans ces circonstances exiger de l'intimée qu'elle donne au certificat un caractère élogieux.

Les « excellentes compétences approfondies » concernant le logiciel Excel constituent un superlatif qui n'a pas sa place dans le certificat de travail de la recourante établi après que l'employeur a mis fin aux rapports de travail en raison de l'insuffisance des prestations. Cela étant, la maîtrise du logiciel Excel, bien qu'elle ne figurait pas dans l'offre d'emploi, a été saluée. Elle doit donc être mentionnée dans le certificat de travail au nombre des tâches accomplies à satisfaction et le recours sera admis sur ce point.

Enfin, la communication en trois langues ne figure nulle part dans l'offre d'emploi.

Considéré dans son ensemble, et sous réserve de la mention de la bonne maîtrise du logiciel Excel, le certificat de travail apparaît homogène, concordant avec l'activité effectivement déployée par la recourante et aussi élogieux que possible compte tenu des manquements reprochés par l'intimée. Cette dernière n'a pas mésusé de la liberté de rédaction qui lui est reconnue et doit être suivie lorsqu'elle explique qu'elle ne pourrait affirmer conformément à la réalité que la recourante « lui a donné pleine et entière satisfaction » et qu'elle est une personne de « totale confiance » alors même qu'elle lui reproche l'absence de ces qualités.

Ainsi, au regard de la finalité de l'art. 39 RPAC, et sous réserve de la mention de la bonne maîtrise du logiciel Excel, il n'apparaît pas que l'intimée aurait abusé de son pouvoir d'appréciation en établissant le certificat.

6. Vu l'issue du litige, un émolument limité de CHF 600.- sera mis à la charge de la recourante qui obtient très partiellement gain de cause (art. 87 al. 1 LPA), et une indemnité de procédure de CHF 300.- lui sera allouée, à la charge de l'intimée (art. 87 al. 2 LPA).

Au regard de la conclusion en paiement à titre d'indemnité pour licenciement, le litige aurait une valeur de CHF 33'845.-.

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

admet partiellement, en tant qu'il est recevable, le recours interjeté le 29 novembre 2023 par A_____ contre de la décision de la haute école spécialisée de Suisse occidentale, Genève (HES-SO Genève) du 26 octobre 2023 ;

invite la Haute école spécialisée de Suisse occidentale, Genève (HES-SO Genève) à compléter le certificat de travail de A_____ dans le sens des considérants ;

rejette le recours pour le surplus ;

met à la charge de A_____ un émolument de CHF 600.- ;

alloue à A_____ une indemnité de procédure de CHF 300.-, à la charge de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale, Genève (HES-SO Genève) ;

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, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communiqué le présent arrêt à Me Céline GHAZARIAN, avocate de la recourante, ainsi qu'à la haute école spécialisée de Suisse occidentale, Genève (HES-SO Genève).

Siégeant : Claudio MASCOTTO, président, Florence KRAUSKOPF, Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, Philippe KNUPFER, Michèle PERNET, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

F. SCHEFFRE

le président siégeant :

C. MASCOTTO

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :