

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/4279/2016-FPUBL

ATA/1086/2018

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 16 octobre 2018

dans la cause

Madame A_____

représentée par Me Flore Agnès Meiltz, avocate

contre

VILLE DE GENÈVE

EN FAIT

- 1) Par contrat signé le 26 novembre 2014, Madame A_____, née le _____ 1968, a été engagée par la Ville de Genève (ci-après : la ville) en tant que patrouilleuse scolaire à 28 %.

Les rapports de service ont commencé le 1^{er} décembre 2014, pour une période initiale d'essai de deux ans.

- 2) Selon son cahier des charges, les missions générales de Mme A_____ étaient de garantir la protection, sur des emplacements déterminés, des élèves fréquentant les écoles primaires lorsqu'ils traversent la chaussée aux entrées et sorties de classe, et de participer à des séances de présentation dans les classes. Ses activités principales étaient, dans ce cadre, de veiller à la sécurité des écoliers, de les protéger des dangers de la circulation en leur facilitant la traversée de la chaussée et de contribuer à leur éducation routière en surveillant leur comportement dans le trafic routier et en les habituant à mettre en pratique les règles de la circulation.

- 3) Le 29 avril 2015, Mme A_____ a été convoquée à un entretien en présence de ses responsables, Monsieur B_____ et Madame C_____, cheffe du service des écoles et institutions pour l'enfance (ci-après : le service).

Selon le courrier du 6 mai 2015 confirmant la teneur de cet entretien, Mme A_____ avait reconnu les problèmes de ponctualité qui lui avaient été reprochés, soit plusieurs arrivées tardives, dont deux de dix minutes en mars 2015, et un départ anticipé de dix minutes en février 2015. Il s'agissait d'une faute professionnelle pouvant avoir des répercussions sur la sécurité des enfants et sur l'image de la patrouille scolaire. Un point de situation serait effectué courant juin 2015 et lors de son entretien d'évaluation des neuf mois.

- 4) Par courrier du 10 juin 2015, Mme C_____ a convoqué Mme A_____ à un entretien de service. Quelques jours plus tôt, le 5 juin 2015, cette dernière ne s'était pas présentée à l'emplacement qu'elle devait protéger et avait dû être appelée après qu'une patrouilleuse scolaire avait remarqué son absence. Par ailleurs, de nouveaux retards avaient été constatés par sa répondante et avaient fait l'objet d'un entretien avec ses supérieurs hiérarchiques puis d'un courrier. Si les faits du 5 juin 2015 étaient avérés, ils constitueraient des manquements à son cahier des charges et aux art. 82 et 84 let. a et b du statut du personnel de la ville du 29 juin 2010 (SPVG - LC 21 151.30).

- 5) Le 26 juin 2015, au lendemain de l'entretien de service, la cheffe du service a prononcé un avertissement au sens des art. 93 SPVG et 107 du règlement

d'application du SPVG du 14 octobre 2009 (REGAP - LC 21 152.0) à l'encontre de Mme A_____. Outre les retards, le départ anticipé et l'absence du 5 juin 2015, elle avait travaillé sans son gilet de sécurité lors d'une tranche horaire le 12 mai 2015. Son attitude et son comportement étaient donc constitutifs de manquements à son cahier des charges et aux art. 82 et 84 let. a, b et f SPVG. Un point de situation serait effectué lors de son entretien d'évaluation des neuf mois, et la qualité de son travail ainsi que sa ponctualité seraient régulièrement contrôlées. En cas de nouveau problème constaté, une sanction disciplinaire voire un licenciement pourraient être prononcés à son encontre.

Mme A_____ n'a pas recouru contre cette sanction.

- 6) Le 31 août 2015, s'est tenu l'entretien d'évaluation de Mme A_____.

Selon le formulaire d'entretien y relatif, elle répondait aux attentes s'agissant de ses connaissances et avait suivi dès son engagement la formation dispensée par la brigade d'éducation et de prévention de la gendarmerie. Elle ne répondait toutefois que partiellement aux attentes relatives à sa pratique de l'emploi en raison d'un problème de ponctualité, ainsi qu'aux attentes touchant la bienfaisance, vu son manque d'assurance dans les gestes à réaliser. Elle ne répondait pas aux attentes liées à l'organisation et à l'exécution de son travail, puisqu'il lui était arrivé d'oublier son gilet de sécurité, de se tromper dans la lecture du planning et ainsi d'aller au mauvais emplacement, laissant vide l'emplacement auquel elle était affectée. Ces problèmes n'étaient pas compatibles avec sa fonction de patrouilleuse scolaire, de sorte que sa hiérarchie attendait d'elle une amélioration sur les points cités. Elle serait inscrite d'ici à fin 2015 à un cours de rappel à la brigade d'éducation et de prévention de la gendarmerie. Mme A_____ reconnaissait ses erreurs et s'engageait à ce qu'elles ne se reproduisent plus.

- 7) Entre le 22 février et le 17 avril 2016, Mme A_____ s'est trouvée en incapacité de travail à 100 % en raison d'un accident non-professionnel.

- 8) Le 14 juin 2016 s'est tenu le second entretien d'évaluation de Mme A_____, après vingt mois d'activité.

Selon le formulaire d'évaluation y relatif, elle ne répondait toujours que partiellement aux attentes en termes de pratique de l'emploi, de connaissances, d'organisation et d'exécution du travail. Les formations suivies ne lui avaient pas permis d'effectuer son travail avec sérénité, et elle continuait d'avoir des hésitations et de manquer d'assurance dans les gestes malgré lesdites formations et l'aide régulière de sa répondante. Si elle avait réalisé des efforts dans son organisation (ponctualité, matériel à utiliser), elle n'était toujours pas pleinement autonome dans son planning. Elle ne répondait pas aux attentes en matière de bienfaisance puisque des lacunes étaient toujours observées dans la précision des

signaux à effectuer sur la chaussée, ce qui présentait un risque pour la sécurité des enfants. Mme A_____ indiquait quant à elle vouloir améliorer son travail, son emploi lui étant cher.

- 9) Par courrier du 17 juin 2016, Mme C_____ a fait part à la directrice adjointe du département de la cohésion sociale et de la solidarité du souhait du service de se séparer de Mme A_____, dans la mesure où son travail ne donnait pas satisfaction depuis le début de son activité.
- 10) Dans une correspondance du même jour adressée à la conseillère administrative en charge du département de la cohésion sociale et de la solidarité, Mme A_____ a contesté les reproches qui lui avaient été faits lors de son évaluation du 14 juin 2016, et produit six attestations de parents d'élèves se disant satisfaits de son travail.
- 11) Par courrier du 29 juin 2016, le Conseil administratif de la ville (ci-après : le Conseil administratif) a informé Mme A_____ de son intention de résilier son engagement, car elle ne répondait que partiellement aux attentes de sa hiérarchie en matière de pratique de l'emploi, de connaissances, d'organisation et d'exécution de son travail, et qu'elle n'y répondait pas sur le plan de la bienfaisance.
- 12) Par courrier du 22 juillet 2016, sous la plume de son conseil, Mme A_____ a indiqué qu'elle considérait que son rapport d'évaluation du 14 juin 2016 n'était pas propre à fonder son licenciement, faute d'être suffisamment étayé par des éléments probants, et de ne pas suffisamment renseigner des efforts fournis pour elle par sa hiérarchie.
- 13) Le 25 août 2016, Mme A_____ a été entendue par une « délégation du Conseil administratif » composée de Monsieur D_____, directeur général adjoint de l'administration municipale, et Madame E_____, directrice des ressources humaines.
- 14) Par décision du 31 août 2016, le Conseil administratif a résilié les rapports de service de Mme A_____ pour le 31 octobre 2016 en raison des trop nombreuses et importantes lacunes qui subsistaient dans l'exécution de ses tâches.
- 15) Le 30 septembre 2016, Mme A_____ a formé recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre cette décision, invoquant une violation de son droit d'être entendue, car la ville ne lui avait pas remis l'intégralité de son dossier, les courriers d'usagers satisfaits de son travail n'y figurant pas.
- 16) Par courrier du 14 octobre 2016, la ville a informé Mme A_____ qu'elle annulait sa décision de licenciement du 31 août 2016. Elle maintenait toutefois son intention de résilier son engagement, conformément au courrier qui lui avait

été adressé en date du 29 juin 2016, au sujet duquel un délai lui était par ailleurs imparti pour s'exprimer. Dans la mesure où elle avait invoqué des griefs en lien avec son droit d'être entendue, elle pouvait d'ores et déjà venir consulter l'entier de son dossier et en lever copie. Elle était en outre convoquée pour être entendue par une délégation composée de Monsieur F_____, conseiller administratif, et de M. D_____.

- 17) Le même jour, la ville a informé la chambre administrative de l'annulation de sa décision querellée.
- 18) Le 17 octobre 2016, Mme A_____ a répondu à la ville qu'il appartenait à la chambre administrative de « donner la suite qu'elle voudra[it] à la procédure » et qu'elle refusait de venir consulter son dossier en marge d'une procédure pendante.
- 19) Par courrier du 19 octobre 2016, transmis le jour même à la chambre administrative, la ville a maintenu sa position.
- 20) Par décision du 20 octobre 2016 (ATA/887/2016), la chambre administrative a rayé la cause du rôle, l'objet principal du contentieux, soit la décision de licenciement du 31 août 2016, n'existant plus.

Cette décision n'a pas fait l'objet d'un recours.

- 21) Dans ses observations écrites du 31 octobre 2016 à la ville, Mme A_____ a renvoyé en substance aux arguments et conclusions développés dans son recours du 30 septembre 2016.
- 22) Par décision du 9 novembre 2016, et suite à l'audition de Mme A_____ par MM. F_____ et D_____ le 3 novembre 2016, la ville a résilié les rapports de service de Mme A_____ pour le 31 janvier 2017, en la libérant de son obligation de travailler jusqu'au terme de son délai de congé.

Elle n'avait pas les compétences nécessaires à sa fonction. Malgré les moyens mis en œuvre pour lui permettre de s'améliorer et vingt mois d'activité à son poste, elle ne parvenait toujours pas, sur le terrain, à effectuer les signaux avec précision, sa gestuelle demeurait hésitante, de sorte que sa sécurité et celle des enfants qu'elle faisait traverser étaient compromises. De plus, elle manquait toujours d'autonomie, en particulier en termes de planning, si bien que sa supérieure devait régulièrement procéder à des rappels et contrôles sur ce plan.

- 23) Par pli posté le 12 décembre 2016, sous la plume de son conseil, Mme A_____ a formé recours auprès de la chambre administrative contre la décision précitée, concluant principalement à son annulation, à sa réintégration à son poste, et, subsidiairement, à la condamnation de la ville au versement d'une

indemnité correspondant à deux ans de son dernier traitement, le tout « sous suite de frais et dépens ».

La ville avait abusé de son pouvoir discrétionnaire et violé l'art. 67 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10) en faisant usage de manière déloyale de la possibilité d'annuler sa décision de licenciement du 31 août 2016, puisque son seul but était d'en rendre une nouvelle pour réparer la violation du droit d'être entendu qui entachait celle du 31 août 2016. La décision attaquée devait donc être annulée, ou le dommage qui lui avait été causé par la « gestion indélicate » de ce dossier devait être réparé.

La ville avait constaté les faits de manière incomplète et versé dans l'arbitraire en ne prenant pas en considération les attestations des parents et voisins du lieu de travail qui contredisaient les reproches formulés. La décision était également entachée d'arbitraire, puisque fondée sur des motifs manifestement inexistantes. Mme A_____ avait à plusieurs reprises requis de la ville qu'elle lui explique à quels moments les manquements reprochés avaient été constatés, en vain. Par ailleurs, la ville ne pouvait pas se fonder sur les motifs ayant déjà fait l'objet d'une mesure disciplinaire en juin 2015 pour la licencier en novembre 2016 sans démontrer la présence de faits nouveaux après le mois de juin 2015. La ville avait en outre commis un abus de son pouvoir d'appréciation en se fondant, pour rendre la décision litigieuse, sur le rapport du 14 juin 2016 établi par sa hiérarchie, alors qu'il était vague, imprécis et incomplet, et qu'aucun élément ou pièce probante ne venait l'étayer.

24) Le 23 janvier 2017, la ville a conclu au rejet du recours.

Elle n'avait jamais remis un dossier incomplet à Mme A_____, étant précisé que ce grief était désormais non pertinent dans la mesure où elle avait à nouveau pu consulter son dossier avant que ne soit rendue la décision querellée. En tout état, ses griefs en lien avec l'art. 67 LPA, dans la mesure de leur clarté, auraient dû être soulevés dans le cadre d'un recours contre la décision de la chambre administrative du 20 octobre 2016, étant précisé que Mme A_____ n'indiquait pas quel dommage elle avait subi du fait de cette annulation.

La ville n'avait pas commis d'abus de son pouvoir d'appréciation ni d'arbitraire. La fonction de Mme A_____ requérait une ponctualité sans faille, de la précision et de la clarté dans les signaux vis-à-vis des automobilistes et des enfants à faire traverser, et il s'agissait des deux principaux reproches et motifs sur lesquels se fondait la décision attaquée. Les attestations produites ne modifiaient en rien cette appréciation puisqu'elles avaient été émises par « de simples quidams sans qualifications particulières dans le domaine » de la patrouille scolaire.

La décision respectait le principe de la proportionnalité. La ville avait d'abord procédé à deux évaluations, avait inscrit Mme A_____ à plusieurs formations continues, avait tenu des entretiens de recadrage et procédé au suivi et soutien réguliers de son activité, pour lui donner tous les moyens de s'améliorer, en vain. Son droit d'être entendue avait été respecté. Le Conseil administratif était fondé à ne pas tenir compte des attestations produites par Mme A_____, puisqu'il les estimait dénuées de pertinence. Cette dernière avait en outre eu l'occasion de faire valoir son point de vue à tous les stades du processus décisionnel, oralement et par écrit, tant sur l'intention de licenciement que sur les motifs invoqués.

Si par impossible le licenciement devait être considéré contraire au droit, la ville s'opposait à la réintégration de Mme A_____, pour ne pas laisser perdurer une situation potentiellement dangereuse pour les enfants. L'indemnité pour refus de réintégration ne saurait alors dépasser le minimum prévu par le SPVG.

- 25) Par décision de la chambre administrative du 6 août 2018, la cause a été suspendue, l'avocate de Mme A_____ n'étant plus inscrite au registre des avocats de Genève.
- 26) Par courrier du 22 août 2018, l'avocate de Mme A_____ a confirmé sa constitution, tout en indiquant être désormais inscrite au barreau vaudois.
- 27) Le 23 août 2018, le juge délégué a informé les parties que la procédure était reprise et 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 LPA).
- 2) a. Le recours peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 1 let. a LPA) ainsi que pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (art. 61 al. 1 let. b LPA). Les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (art. 61 al. 2 LPA). Cette condition n'est pas réalisée en l'espèce.

b. Selon l'art. 67 al. 1 LPA, dès le dépôt du recours, le pouvoir de traiter l'affaire qui en est l'objet passe à l'autorité de recours. En vertu de l'alinéa 2 de cette même disposition, l'autorité de première instance peut cependant, en cours de procédure, reconsidérer ou retirer sa décision. Elle doit alors notifier sans délai sa nouvelle décision aux parties et en donner connaissance à la juridiction saisie

du recours contre la décision initiale et qui continue à le traiter dans la mesure où la nouvelle décision ne l'a pas rendue sans objet (art. 67 al. 3 LPA).

c. L'objet du litige est défini par l'objet du recours et les conclusions du recourant et, accessoirement, par les griefs ou motifs qu'il invoque. Il correspond objectivement à l'objet de la décision attaquée (ATF 136 V 362 consid. 3.4 et 4.2 ; 134 V 418 consid. 5.2.1). Le recourant ne peut pas prendre des conclusions, qui sortent du cadre des questions traitées dans la procédure antérieure. L'autorité de recours n'examine ainsi pas les prétentions qui n'ont pas fait l'objet du prononcé de l'instance inférieure, sous peine d'enfreindre le principe de l'épuisement des voies de droit préalables (ATA/456/2018 du 8 mai 2018 et les références citées).

- 3) En l'espèce, le litige porte sur le bien-fondé la décision de la ville du 9 novembre 2016 prononçant le licenciement de la recourante.

Dans un premier grief, la recourante invoque une violation de l'art. 67 al. 2 LPA, au motif que l'intimée n'aurait annulé sa première décision de licenciement du 31 août 2016 que pour réparer une violation de son droit d'être entendue avant de rendre une nouvelle décision de licenciement non viciée, faisant usage de la possibilité offerte par l'art. 67 al. 2 LPA de manière déloyale.

Ce raisonnement ne peut être suivi.

Il ressort du dossier que la précision selon laquelle la ville conservait tout de même l'intention de résilier l'engagement figurait déjà tant dans la décision de la ville du 14 octobre 2016 annulant la première décision de licenciement que dans son courrier du 19 octobre 2016 confirmant à la recourante le retrait de son licenciement. La ville a transmis ces documents à la chambre de céans, sans que la recourante ne se manifeste auprès de celle-ci, se limitant à rétorquer à la ville qu'il appartenait à la chambre administrative « de donner la suite qu'elle voudra[it] à la procédure ». La cause a ainsi été rayée du rôle par ATA/887/2016 du 20 octobre 2016, sans que la recourante n'interjette ensuite recours.

La présente procédure ne concernant que la décision de résiliation des rapports de service du 9 novembre 2016, le grief de la recourante, relatif à la précédente décision du 31 août 2016, sort du cadre du litige et est ainsi irrecevable.

- 4) En tant qu'employée de la ville, la recourante est soumise au SPVG et au REGAP.
- 5) a. Les employées et employés sont nommés initialement pour une période d'essai de deux ans (art. 27 al. 1 SPVG). 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 Conseil administratif (art. 32 al. 2 SPVG). L'art. 336 de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220) est applicable en cas de licenciement abusif (art. 32 al. 3 SPVG). L'article 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).

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/55/2018](#) du 23 janvier 2018 ; [ATA/32/2017](#) du 17 janvier 2017). 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 ; [ATA/55/2018](#) précité ; [ATA/32/2017](#) précité).

Il ressort également de l'exposé des motifs concernant la proposition du Conseil administratif 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 SPVG, elle est sujette à recours (Mémorial des séances du Conseil municipal de la ville du 10 novembre 2009, PR-749 p. 2297 s).

c. 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 al. 2 SPVG). Un licenciement ne peut être prononcé sans que la personne intéressée ait pu préalablement faire valoir ses observations sur les motifs avancés pour le justifier (art. 99 al. 2 SPVG).

d. Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. À cet égard, le

Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, si elle a été adoptée sans motif objectif ou en violation d'un droit certain. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. Pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 138 I 232 consid. 6.2 ; 138 I 49 consid. 7.1 ; 137 I 1 consid. 2.4). La chambre administrative suit le raisonnement du Tribunal fédéral en la matière (ATA/55/2018 précité ; ATA/259/2014 du 15 avril 2014).

e. Traditionnellement, le principe de la proportionnalité, garanti par l'art. 5 al. 2 Cst., se compose des règles d'aptitude – qui exige que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé –, de nécessité – qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, l'on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés – et de proportionnalité au sens étroit – qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (ATF 125 I 474 consid. 3 ; arrêt du Tribunal fédéral 1P. 269/2001 du 7 juin 2001 consid. 2c).

- 6) En l'occurrence, la recourante se plaint de ce que la ville n'aurait, sans raison, pas tenu compte des attestations de personnes certifiant qu'elle effectuait bien son travail. L'autorité intimée n'aurait par ailleurs pas été suffisamment précise dans ses critiques dans le formulaire d'entretien d'évaluation du 14 juin 2016, lequel avait donc donné lieu à son licenciement sans preuve des reproches formulés.

La ville reproche à la recourante, patrouilleuse scolaire en période d'essai, de ne pas faire preuve d'une ponctualité sans faille, ou encore de manquer de précision et de clarté dans les signaux vis-à-vis des automobilistes et des enfants à faire traverser, mettant ainsi en danger la sécurité des enfants.

Pour se forger son opinion, l'intimée s'est fondée sur les entretiens d'évaluation de la recourante des 31 août 2015 et 14 juin 2016, lesquels faisaient état de problèmes récurrents, en particulier s'agissant de la précision et du manque d'assurance avec lesquels la recourante effectuait les gestes nécessaires pour faire traverser les enfants en toute sécurité. La ville affirme que la cheffe du service avait dû passer une heure avec la recourante à l'emplacement auquel elle était affectée le 2 mai 2016, soit après près d'un an et demi de service, parce qu'elle venait une nouvelle fois de remarquer son manque d'assurance et de précision dans les gestes.

Outre les retards et le départ anticipé des mois de février et mars 2015, soit après à peine trois mois de service, que la recourante avait reconnus et qui avaient

fait l'objet d'un entretien avec sa hiérarchie et d'un courrier le 6 mai 2015, l'autorité intimée avait également infligé un avertissement à la recourante le 26 juin 2015. Il lui était alors reproché ses retards persistants, un oubli de son gilet de sécurité et une absence à l'emplacement auquel elle avait été affectée, où elle n'avait fini par se rendre, trente minutes plus tard, que parce que sa répondante lui avait téléphoné. Il ressort de la procédure que la recourante a ensuite été vue en retard à plusieurs reprises, soit les 22 et 28 septembre 2016. Cette situation s'est même encore produite le 18 janvier 2017, soit après la première décision de licenciement.

En outre, il apparaît que la recourante s'est plusieurs fois trompée dans son planning, que ce soit en se rendant sur le mauvais emplacement, le 3 juin 2016 ou même en ne se présentant pas sur son lieu de travail, le 5 juin 2015, ce qui, notamment, lui avait valu un avertissement.

C'est ainsi à tort que la recourante critique la ville pour un manque de précision sur les dates auxquelles elle place les reproches formulés.

En outre, la nature de ces reproches se heurte à la principale mission de la recourante à son poste de patrouilleuse scolaire, laquelle est de garantir la sécurité des enfants et personnes qu'elle fait traverser lors des entrées et sorties de classe. Ainsi que le relève l'autorité intimée, tant une gestuelle imprécise qu'un retard ou une absence de l'endroit où la recourante doit assurer la bonne exécution de sa mission en tant que patrouilleuse scolaire mettent à mal la sécurité des enfants.

Par ailleurs, s'il est exact que certains usagers ont attesté qu'ils appréciaient le travail de la recourante et ne s'étaient jamais sentis en danger avec elle, il n'en demeure pas moins que c'est à raison que la ville considère que ceux-ci ne détiennent ni la formation ni l'expérience nécessaires pour juger de la qualité ou de l'adéquation de la gestuelle de la recourante, et encore moins de la régularité de sa présence ou de ses retards sur son lieu de travail. Les attestations produites ne permettent de surcroît pas de douter de la crédibilité des éléments rapportés au Conseil administratif, tant au vu de leur récurrence que du fait qu'aucune des attestations ne porte sur les dates susmentionnés, de sorte que c'est à bon droit que l'intimée ne leur a pas accordé le crédit souhaité par la recourante.

Au vu de ce qui précède, les reproches formulés par l'autorité intimée depuis le début de l'engagement de la recourante, qui sont constants et récurrents, apparaissent fondés et constituent des motifs qui lui permettraient, au vu de son large pouvoir d'appréciation, de retenir que la recourante ne répondait pas aux attentes de son employeur, et de mettre un terme aux rapports de service, seul moyen adéquat.

Aussi, la décision de licenciement attaquée intervient pendant la période probatoire de deux ans, et respecte le délai de congé de deux mois, de sorte qu'elle est conforme au droit.

Les griefs de violation de l'interdiction de l'arbitraire, de constatation inexacte des faits et d'abus du pouvoir d'appréciation seront par conséquent écartés, et le recours, en tous points mal fondé, sera rejeté.

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

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 12 décembre 2016 par Madame A_____ contre la décision de la Ville de Genève du 9 novembre 2016 ;

au fond :

le rejette ;

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

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 Flore Agnès Meiltz, avocate de la recourante, ainsi qu'à la Ville de Genève.

Siégeant : Mme Krauskopf, présidente, Mme Junod, MM. Pagan et Verniory,
Mme Payot Zen-Ruffinen, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

D. Werffeli Bastianelli

la présidente siégeant :

F. Krauskopf

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :