

du 18 avril 2000

dans la cause

Madame R
représentée par le Syndicat interprofessionnel de
travailleuses et travailleurs (SIT)

contre

OFFICE DU PERSONNEL DE L'ÉTAT

EN FAIT

1. Madame R_____, née le _____ 1967, domiciliée à Genève, a travaillé au service des automobiles et de la navigation (ci-après: SAN) du 1er août 1995 au 30 avril 1996. Son travail a donné satisfaction selon le rapport d'appréciation du 8 janvier 1996 et du certificat du 1er septembre 1997.
2. Après avoir présenté une demande de transfert, afin de permettre à son mari de travailler au SAN, Mme R_____ a été retenue en date du 27 mars 1996 pour un poste de commis administratif n° 3 à la Caisse cantonale genevoise de compensation (ci-après: CCGC). Elle en a été informée le 30 avril 1996. Le 1er mai 1996, Mme R_____ a été transférée du SAN à la CCGC, au service des cotisations. Elle y a pris ses nouvelles fonctions le jour même.
3. Le 15 juillet 1996, au terme de sa première année probatoire, Mme R_____ a fait l'objet d'une analyse des prestations. L'évaluation, conduite par Monsieur O_____, son supérieur direct, a été jugée satisfaisante dans la mesure où les prestations de Mme R_____ correspondaient ou dépassaient les exigences du poste. Elle devait continuer à acquérir les connaissances nécessaires pour l'assumer pleinement.
4. Le 8 août 1997, Mme R_____ a donné sa démission du poste de commise administrative n° 3 à Monsieur M_____, chef de la division perception. Sa lettre de démission ne comportait pas d'indications quant au motif de sa décision. M. M_____ lui donna un délai de réflexion jusqu'au 11 août 1997, date à laquelle Mme R_____ retira sa démission après un entretien avec Monsieur P_____, directeur-adjoint de la CCGC.
5. Par une note de service datée du 12 août 1997 et adressée à Mme R_____, M. P_____ est revenu sur la lettre de démission du 8 août 1997 et sur l'entretien du 11. Il prenait note du retrait de la démission et attirait "fermement" son attention sur quelques points. Il constatait que les relations de Mme R_____ avec certains de ses collègues étaient plutôt difficiles. Il mettait ces difficultés en relation avec les rapports privilégiés que Mme R_____ entretenait avec un de ses collègues, M. Mo_____, et la façon qu'elle avait

de les vivre et d'en parler parfois en public. Il lui était également rappelé que les deux personnes avec qui elle rencontrait des problèmes faisaient parties depuis longtemps du personnel de la CCGC et partageaient le même bureau sans que cela ait jamais posé de problèmes. Elle devait faire les efforts nécessaires et collaborer afin de vivre en bon voisinage.

6. Le 25 septembre 1997 a eu lieu l'évaluation de la fin de la deuxième année probatoire. Le bilan global de cet entretien a été jugé satisfaisant. Les commentaires faisaient état d'une bonne assimilation des tâches confiées et d'un bon accueil des affiliés au guichet. Son comportement était jugé bon après quelques périodes de friction. Elle devait cependant respecter l'horaire fixé, surtout le matin, et se concentrer sur les tâches attribuées pour éviter de gaspiller son énergie. Mme R_____ a exprimé, durant l'entretien, le souhait de pouvoir bénéficier d'un appui au niveau de sa formation.
7. Par un courrier du 17 juin 1998, la direction de la CCGC a adressé une mise en garde à Mme R_____ l'enjoignant de respecter ses horaires de travail.
8. L'évaluation des prestations de la fin de la troisième année probatoire a eu lieu le 25 juin 1998. L'appréciation générale des prestations de Mme R_____ a été jugée insuffisante, malgré un travail qui donnait satisfaction. Il était relevé une nette détérioration dans son comportement et aucune amélioration n'était constatée au niveau de sa formation et de son organisation. Mme R_____ a contesté les reproches qui lui étaient faits et a exposé son point de vue dans un document annexe. Elle a notamment invoqué des difficultés relationnelles avec son supérieur, M. M_____, et une mauvaise formation. Mme R_____ n'a pas signé le document le 25 juin 1998.
9. Suite à cette évaluation, Mme R_____ a pris contact avec la Fédération suisse des travailleurs du secteur public et semi-public (FTSP). Cette dernière a envoyé une lettre datée du 10 juillet 1998 à M. P_____ afin d'y défendre les intérêts de Mme R_____. La validité ainsi que les critères d'appréciation de l'entretien y étaient contestés.
10. Le 15 juillet 1998, M. P_____ a proposé à l'Office du personnel de l'État (ci-après: OPE) de prolonger la période probatoire de Mme R_____ au 31

juillet 1999 et de la transférer dans un autre service de la CCGC. Il a également demandé que Mme R_____ puisse accéder à sa classe de fonction, nonobstant ce report.

11. Le 17 juillet 1998, l'OPE a notifié ces propositions à Mme R_____.
12. Le 24 août 1998, Mme R_____ a posé sa candidature pour un poste de commis administratif n° 3 au Service cantonal des allocations familiales (ci-après: SCAF). Elle y a été transférée le 1er octobre 1998.
13. La première évaluation au SCAF a eu lieu le 14 janvier 1999. Les résultats ont été jugés insuffisants. Il est ressorti de cette évaluation intermédiaire que Mme R_____ avait des problèmes d'organisation, était trop dispersée et manquait d'autonomie. Cette évaluation avait été faite sur deux mois en raison des vacances, cours et absences pour maladie. De ce fait, Mme R_____ n'avait pas encore une formation suffisante pour devenir autonome. L'intéressée a trouvé cette appréciation sévère. Elle ne considérait pas être la seule responsable des retards dans son travail.
14. Une altercation entre Mme R_____ et M. G_____, chef du groupe secteur privé SCAF, est survenue le 11 février 1999. Suite à cela, Mme R_____ a été mise en incapacité de travail. Elle a repris son poste le 29 mars 1999. Un certificat médical du 9 mars 1999 a précisé que Mme R_____ se trouvait dans un état dépressivo-anxieux, suite à des problèmes dans son environnement professionnel.
15. La dernière évaluation de Mme R_____ a eu lieu le 25 mai 1999. Cette appréciation a mis en évidence son incapacité à assumer son poste. L'intéressée a refusé de signer ce document tout en se référant à son syndicat.
16. Le 25 mai 1999, la direction de la CCGC a engagé la procédure de licenciement de Mme R_____. Cette dernière en a été informée le 26 mai 1999 par M. P_____. Elle a pu s'exprimer à ce sujet.
17. Le 3 juin 1999, Mme R_____ a été mise en incapacité de travail pour une durée indéterminée. La lettre de licenciement ne lui était pas encore parvenue.
18. Le 19 juillet 1999, Mme R_____ s'est plainte

par écrit auprès du directeur de l'OPE de l'attitude de ses supérieurs et a annoncé qu'elle allait recourir contre la décision de licenciement.

19. Par courrier du 2 septembre 1999, l'OPE a mis fin aux rapports de service le liant à Mme R_____ et ce pour le 1er janvier 2000.

20. Le 4 octobre 1999, Mme R_____ a recouru contre cette décision auprès du Tribunal administratif. Elle en a demandé l'annulation au motif que cette décision n'avait pas tenu compte de ses conditions de travail. La recourante a relevé que les droits et les principes constitutionnels relevant de l'égalité de traitement et de l'interdiction de l'arbitraire n'avaient pas été respectés dans son cas.

21. Le 6 décembre 1999, la conseillère d'État chargée du département des finances a répondu au recours. Elle a relevé le très large pouvoir d'appréciation des autorités quant au maintien des rapports de travail en période probatoire. Les motifs évoqués étaient dès lors suffisants pour prononcer la fin des rapports de service.

La conseillère d'État a conclu au rejet du recours et à la condamnation de la recourante à payer les frais de la cause.

22. Le 3 mars 2000, le Tribunal administratif a entendu huit témoins à la demande et en présence des parties. Il est ainsi apparu que:

a. L'intégration de Mme R_____ au service des cotisations de la CCGC s'était déroulée normalement, comme pour un autre collaborateur. Ce ne fut qu'après quelque temps que des difficultés étaient apparues avec la personne chargée de la former. Cette dernière était imbue de son autorité. Mme R_____ avait également rencontré des problèmes avec M. M_____ qui s'était acharné sur elle et ne l'avait pas formée de manière adéquate (témoins Mo_____, D_____ et N_____).

b. Ses collègues ou supérieurs hiérarchiques n'avaient pas toujours répondu de manière adéquate à sa formation. Il avait été demandé à M. M_____ que Mme R_____ reçoive une véritable formation afin qu'elle puisse être autonome. M. M_____ avait refusé au motif qu'il n'était pas responsable de son engagement

(témoin P_____). Ses relations de travail avec M. M_____ l'avaient rendue nerveuse (témoin D_____). Il y avait un conflit général, du fait que Mme R_____ avait suscité des jalousies par son physique (témoin Mo_____).

c. Il y avait eu en particulier une altercation entre M. M_____ et Mme R_____. Alors que cette dernière était venue lui demander un renseignement, il l'avait faite sortir de son bureau. Il existait un quasi rapport "de guerre" entre Mme R_____ et M. M_____. Ce dernier lui avait également attribué la responsabilité d'une erreur, alors que Mme R_____ s'était renseignée auprès de deux collègues auparavant (témoin D_____). Il était arrivé que Mme R_____ pleure après que M. M_____ s'était adressé à elle en criant. Il ne se comportait pas ainsi à l'égard des autres membres du personnel. Ces relations avaient été mauvaises dès le début et s'étaient poursuivies jusqu'au départ de Mme R_____ (témoin N_____).

d. Au guichet, les relations de Mme R_____ avec les assurés semblaient être bonnes, ce qui n'avait pas été le cas dans le bureau où elle avait travaillé. Elle avait rencontré des problèmes avec deux de ses collègues de même qu'au niveau hiérarchique, tout comme avec M. M_____. Sinon, elle s'était bien entendue avec le reste du personnel et le chef de service, M. A_____. Mme R_____ était souvent venue demander des renseignements lorsqu'elle avait des cas à traiter au guichet. Ses prédécesseur l'avait fait moins fréquemment. Si le cas était trop compliqué, des collègues prenaient le guichet (témoin P_____).

e. Concernant le travail au SCAF, Mme R_____ prenait des appels téléphoniques et essayait de répondre aux questions des affiliés. En cas de problèmes, elle allait voir M. G_____ qui était responsable de sa formation. Les questions qu'elle posait étaient pertinentes, mais elle avait eu de la peine à assimiler certains éléments de travail, notamment les procédures informatiques. M. G_____ a semblé avoir fait de son mieux pour la former, mais elle avait des problèmes de concentration et l'assimilation était donc plus lente (témoin PP_____). Elle n'acceptait pas les remarques et mettait parfois en cause ses collègues (témoin G_____). Elle prenait beaucoup de notes sur les procédures informatiques et avait de la peine à s'en détacher. Comme elle débutait, des travaux plus simples

lui avaient été confiés. Ce système a continué par la suite faute de progrès (témoins PP_____ et G_____).

f. Mme R_____ avait eu des absences pour maladie et également pour des cours de formation. Elle arrivait de temps en temps en retard au bureau (témoins PP_____ et G_____).

g. L'atmosphère au sein du SCAF était bonne et Mme R_____ ne semblait pas avoir été désignée comme le mouton noir. Cependant, il y avait eu des problèmes entre Mme R_____ et M. G_____, ce dernier ayant été parfois rude et pas très diplomate. Ce comportement avait été signalé à Mme De_____, cheffe de division au SCAF (témoin PP_____). Mme R_____ n'avait pas semblé pouvoir faire face à ses tâches, malgré la seconde chance qui lui avait été laissée lors de son intégration au SCAF. Elle avait pourtant occupé un poste intéressant (témoin S_____).

23. Le 3 mars 2000, le juge délégué a également entendu les parties.

a. Mme De_____ a précisé que Mme R_____ avait commis des erreurs d'encodage. Cette tâche fondamentale était généralement maîtrisée en trois ou quatre jours, ce qui n'avait pas été le cas pour Mme R_____. Cette dernière n'avait pas compris les explications et avait des réactions excessives lorsque quelqu'un lui faisait des remarques. Il a également été précisé que Mme R_____ était souvent arrivée en retard, sans donner de raisons valables ou en s'excusant à la dernière minute.

À la suite des difficultés entre Mme R_____ et M. G_____, Mme De_____ avait décidé de travailler directement avec la recourante afin d'évaluer l'état de ses connaissances. Elle avait prié l'ensemble des autres collaborateurs de ne plus lui donner de renseignements.

b. Mme R_____ n'a pas admis les erreurs d'encodage qui lui étaient reprochées. Elle avait respecté la procédure et il n'y aurait pas dû avoir de problèmes.

Elle a estimé que son transfert au SCAF avait eu lieu dans de mauvaises conditions et qu'elle avait été

imposée par l'OPE. Il ne s'agissait pas d'une seconde chance. Elle a également considéré avoir été harcelée par Mme De_____ qui la convoquait toutes les vingt minutes dans son bureau.

c. M. P_____ a démenti les propos de Mme R_____ selon lesquels l'OPE l'avait imposée. Ayant éprouvé des doutes sur le bien fondé d'une résiliation des rapports de travail à l'issue de la période probatoire, il avait réellement voulu lui offrir une seconde chance. Il avait négocié le transfert et la prolongation de la période probatoire avec l'OPE.

d. Le juge délégué a impartit aux parties un délai au 31 mars 2000 pour produire des écritures après enquêtes.

24. Le 31 mars 2000, les parties ont fait parvenir au tribunal leurs écritures après enquêtes.

a. La recourante a insisté sur les pressions qu'exerçait la hiérarchie à son égard. Cet harcèlement psychologique l'avait mis dans un état de grande fatigue qui n'avait pas facilité son intégration dans le nouveau service. De plus, elle avait dû faire face à l'animosité de ses supérieurs hiérarchiques qui ne respectaient nullement les obligations de l'employeur en matière de respect de la personnalité. La faute de l'employeur était ainsi constituée. Mme R_____ a également joint les statistiques du guichet cotisations afin de démontrer la quantité de travail à laquelle elle avait dû faire face au service des cotisations.

b. L'intimé a relevé à nouveau l'insuffisance des prestations de la recourante. Il ressortait des auditions de témoins ayant travaillé au SCAF que son attitude générale n'était pas satisfaisante et que ses prestations, au plan professionnel et comportemental, étaient insuffisantes. A ceci, venait encore s'ajouter ses fréquentes arrivées tardives. La recourante, malgré une formation adéquate au SCAF, n'avait jamais pu remplir les exigences minimales du poste. La résiliation des rapports de service avait donc été conforme au droit dès lors qu'elle ne violait pas le principe de l'interdiction de l'arbitraire.

25. Le 3 avril 2000, le greffe du tribunal a informé les parties que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 56A de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 - LOJ - E 2 05; art. 63 al. 1 lit. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
2. Lorsqu'une personne est engagée pour occuper une fonction permanente au sein de l'administration cantonale, elle a le statut d'employé aux termes de l'article 6 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05). Au terme d'une période probatoire de trois ans - qui peut être prolongée - le Conseil d'État peut nommer l'intéressé fonctionnaire (art. 47 du règlement relatif au personnel de l'administration cantonale du 24 février 1999 - B 5 05.01 - RLPAC).

En l'espèce, Mme R_____ a été engagée comme employée le 1er août 1995. Au moment du licenciement, notifié le 2 septembre 1999 pour le 31 décembre 1999, elle était encore en période probatoire. Celle-ci ayant été prolongée d'une année, elle s'achevait le 31 juillet 1999. Cependant, le licenciement n'a pu être notifié qu'à l'échéance de la période de protection de l'article 44 RLPAC. Seules sont ainsi applicables les dispositions relatives aux employés, contenues dans les textes précités. C'est donc à tort que la recourante entend se prévaloir de l'article 22 LPAC.

3. Pendant la période probatoire, le Conseil d'État peut mettre fin aux rapports de service en respectant le délai de résiliation, d'une durée de trois mois pour la fin d'un mois en l'espèce (art. 20 al. 3 et art. 21 al. 1 LPAC). L'employé doit préalablement être entendu par l'autorité compétente, et peut demander que le motif de la résiliation lui soit communiqué.

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

à remplir les exigences du poste (art. 22 LPAC).

b. Les rapports de service sont régis par des dispositions statutaires (art. 3 al. 4 LPAC) et le Code des obligations ne s'applique plus à titre de droit public supplétif à la question de la fin des rapports de service (Mémorial des séances du Grand Conseil, 1996, VI p. 6360). Le licenciement d'un employé est donc uniquement soumis au droit public et doit respecter les droits et principes constitutionnels, tels que le droit d'être entendu, l'égalité de traitement, l'interdiction de l'arbitraire et la proportionnalité (eodem loco p. 6351 et les références citées; ATA P. I. du 16 novembre 1999).

En l'espèce, la recourante a été licenciée pour le 31 décembre 1999 par une lettre notifiée le 2 septembre de la même année. Le délai de trois mois pour la fin d'un mois prévu à l'article 20 alinéa 3 LPAC a donc été respecté. Il ressort du dossier de la cause que l'intéressée a pu s'exprimer au sujet de la décision de licenciement le 26 mai 1999. Elle s'est également plainte par écrit auprès du directeur de l'OPE à propos des reproches qui lui étaient faits. Le droit d'être entendu de la recourante a donc été respecté.

4. Il convient d'examiner si le congé est arbitraire au sens de l'article 9 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 (RS 101).

a. Au début de la période au service des cotisations, ainsi qu'au service des automobiles et de la navigation, il ressort du dossier que la recourante accomplissait un travail qui donnait satisfaction à ses supérieurs. Son engagement personnel et les rapports professionnels dépassaient même les exigences du poste. Cependant, la situation s'est ensuite détériorée avec la personne chargée de la former, soit le chef de la division perception. Selon les témoignages recueillis par le tribunal, Mme R_____ entretenait des rapports très difficiles avec cette personne. Cette dernière adoptait un comportement différent à l'égard de la recourante qu'à l'égard des autres collègues. Ces tensions ont créé un conflit généralisé au sein du service et ont même amené Mme R_____ à vouloir démissionner. L'intervention du directeur-adjoint de la CCGC n'a rien fait pour arranger les choses, dans la mesure où il s'est borné à reprocher les rapports privilégiés qu'entretenait la recourante avec l'un de ses collègues. Il ne faisait absolument pas

mention de la qualité du travail de Mme R_____. D'ailleurs, lors de l'évaluation de la fin de la deuxième année probatoire, l'ensemble de ses prestations était à nouveau jugé satisfaisant. Seul le respect de l'horaire semblait poser problème. Cependant, la dernière évaluation au service des cotisations a été jugée insuffisante notamment à cause d'une nette détérioration du comportement de la recourante. Le transfert dans un autre service, qui a alors été décidé, a surtout été commandé dans le but de donner une deuxième chance à la recourante et de lui permettre de prouver ses compétences.

Il ressort du dossier et de l'audition des témoins que Mme R_____ n'a pas bénéficié de conditions de formation et d'épanouissement personnel normales au sein du service des cotisations. Le chef de la division perception s'est acharné sur elle et n'a pas pris le temps nécessaire à sa formation. Ce climat était d'autant plus lourd et incompréhensible pour la recourante que les reproches de la direction n'étaient pas pertinents s'agissant de l'évaluation de son travail et de son attitude. Le tribunal de céans constate donc que l'article 2 RLPAC n'a pas été respecté durant cette période dans la mesure où la recourante ne bénéficiait pas de conditions de travail normales lui permettant de faire valoir sa personnalité, ses aptitudes professionnelles et ses facultés d'initiative.

Toutefois, admettant implicitement cette situation singulière, la direction de la CCGC lui a donné la possibilité de faire ses preuves au sein d'un autre service, le SCAF. Il convient alors d'analyser les rapports de travail au sein du SCAF sans prendre en compte les reproches formulés à l'égard de la recourante lors de ses années au service des cotisations.

b. Le motif du licenciement réside dans l'insuffisance des prestations de la recourante au sein du SCAF. L'intimé a mis en évidence plusieurs problèmes concernant le travail de Mme R_____. Selon le dossier, il est manifeste que la recourante ne respectait pas l'horaire de manière stricte : des retards injustifiés étaient fréquemment constatés. À cela, il faut encore ajouter des erreurs d'encodage aboutissant, par exemple, à la création de deux dossiers pour une même personne. Ce genre d'erreur est d'autant plus significatif que le programme informatique demande confirmation avant de créer un dossier où la date de

naissance est identique à celle d'une personne déjà encodée.

À nouveau, un climat de tension s'est créé au sein du service. La recourante connaissait des difficultés relationnelles avec son supérieur direct. Selon les témoins, ce dernier était certes parfois rude et pas très diplomate, mais la recourante, d'une manière générale, n'acceptait pas les remarques. De plus, tous les témoins s'accordent pour dire qu'elle avait de la peine à assumer son poste. Les travaux qui lui étaient confiés étaient pourtant simples. Sa formation ne semble pas être à la base du problème puisqu'elle a suivi des cours avec l'État. Il faut plutôt relever un manque d'adaptation et de volonté de la part de la recourante tant dans son travail que dans ses rapports avec ses collègues ou avec la hiérarchie.

5. Il n'est pas contesté que la recourante est arrivée au SCAF dans un état de fatigue avancé lié aux événements au sein du service des cotisations. Cependant, on ne pourrait reprocher ou imputer cet état à ses collègues ou à ses supérieurs du SCAF.
6. Dès lors, au vu de ce qui précède, on ne saurait considérer que la décision litigieuse entreprise viole le principe de l'interdiction de l'arbitraire ou celui de la proportionnalité. L'OPE n'a donc pas mésusé du très large pouvoir d'appréciation qui est reconnu à l'autorité d'engagement mettant fin aux rapports de travail pendant la période probatoire. Ce large pouvoir d'appréciation permet le recrutement d'agents répondant véritablement aux besoins du service (Mémorial des séances du Grand Conseil, 1996 VI p. 6360).
7. De plus, selon la jurisprudence du Tribunal administratif, des insuffisances d'ordre relationnel ayant pour incidence une impossibilité de travailler en équipe est susceptible de constituer des raisons graves justifiant le licenciement du fonctionnaire au sens de l'article 23 LPAC (ATA G. du 11 avril 1995, confirmé par ATF du 12 juin 1996). De tels manquements peuvent donc fonder le licenciement d'un employé en période probatoire, mesure qui ne requiert pas nécessairement une raison grave comme celui d'un fonctionnaire (ATA C. du 24 novembre 1998; P. du 28 septembre 1999).
8. Pour ces raisons le recours sera rejeté et la décision de l'OPE sera confirmée.

Un émolument de CHF 500.- sera mis à la charge de la recourante.

PAR CES MOTIFS
le Tribunal administratif
à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 1er octobre 1999 par Madame R_____ contre la décision de l'Office du personnel de l'État du 2 septembre 1999;

au fond :

le rejette ;

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

communiqué le présent arrêt à Madame R_____ ainsi qu'à l' Office du personnel de l'État.

Siégeants : M. Schucani, président, M. Thélin, Mmes Bonnefemme-Hurni, Bovy, M. Paychère, juges.

Au nom du Tribunal administratif :
la greffière-juriste : le vice-président :

V. Montani

Ph. Thélin

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :

Mme M. Oranci