

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2879/2011-FPUBL

ATA/259/2014

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 15 avril 2014**

dans la cause

**Madame A\_\_\_\_\_**

représentée par Me Joanna Burgisser-Bueche, avocate

contre

**VILLE DE GENÈVE**

---

## EN FAIT

- 1) Le \_\_\_\_\_ 2009, Madame A\_\_\_\_\_ a été engagée par la Ville de Genève (ci-après : la ville) en qualité d'adjointe de direction et responsable du secteur gestion des carrières et de compétences (ci-après : GCC) au sein de la direction des ressources humaines (ci-après : DRH). Elle est entrée en fonction le \_\_\_\_\_ 2009.
- 2) Après un arrêt maladie de janvier à fin mars 2010, Mme A\_\_\_\_\_ a fait l'objet, au début du mois de juin 2010, d'un premier entretien sur le comportement et le travail de la collaboratrice (ci-après : ECTC), lequel n'a pas été produit dans la procédure.
- 3) Mme A\_\_\_\_\_ a fait l'objet d'un nouvel ECTC le 7 janvier 2011. L'appréciatrice était sa responsable hiérarchique directe, Madame B\_\_\_\_\_, directrice des ressources humaines de la ville (ci-après : la directrice).

Mme A\_\_\_\_\_ dépassait ou répondait aux attentes pour la plupart des critères d'appréciation, à l'exception du critère « responsabilité sur autrui » pour lequel elle ne répondait que partiellement aux attentes. Son travail était de grande qualité mais elle avait rencontré, peu de temps auparavant, des difficultés dans la gestion de l'équipe dont elle avait la charge. L'équipe qu'elle dirigeait n'était pas facile et, sans renoncer à son exigence envers ses collaborateurs, elle devait se montrer moins impatiente et faire preuve de moins de brusquerie tout en maintenant ses exigences. Mme B\_\_\_\_\_ a proposé l'intervention d'un consultant externe, lequel est effectivement intervenu au sein de l'équipe entre septembre et octobre 2010.

Mme B\_\_\_\_\_ a émis un préavis favorable quant à la poursuite des relations de travail. Pour sa part, la Conseillère administrative déléguée, Madame C\_\_\_\_\_, a indiqué qu'un entretien avec Mme A\_\_\_\_\_ s'imposait.

Mme A\_\_\_\_\_ a pour sa part réfuté le terme de brusquerie. Elle parlait à ses collaborateurs comme à des adultes et il était de son devoir de leur faire savoir quand il y avait des choses à améliorer.

Il sera pour le surplus fait référence à cet ECTC en tant que de besoin dans l'examen du droit.

- 4) Le 4 mars 2011, le syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (ci-après : SIT), la commission du personnel de la ville de même que Mesdames D\_\_\_\_\_, collaboratrice administrative au sein de la DRH, E\_\_\_\_\_, conseillère en recrutement et en gestion prévisionnelle des emplois au sein du GCC, ainsi que Messieurs F\_\_\_\_\_, gestionnaire de carrière au sein du GCC et

G\_\_\_\_\_, analyste de fonction au sein du GCC, ont adressé un courrier à Mme C\_\_\_\_\_. Ils sollicitaient de pouvoir la rencontrer.

Les conditions de travail au sein du GCC s'étaient extrêmement dégradées. Les membres de cette équipe devaient faire face à un « management déficient », à des difficultés relationnelles et à des attitudes problématiques de la part de Mme A\_\_\_\_\_. Cette situation portait atteinte à la santé et à la personnalité des collaborateurs.

- 5) Le 13 avril 2011, le Conseil administratif de la ville (ci-après : le conseil administratif) a décidé d'ouvrir une enquête administrative à l'encontre de Mme A\_\_\_\_\_, les faits suivants ayant été portés à sa connaissance :

- elle aurait eu, à plusieurs reprises, un comportement inadéquat à l'égard de collaborateurs de la DRH ;

- elle aurait contrevenu aux directives et instructions qui lui avaient été données par ses supérieurs hiérarchiques ;

- elle serait inapte à remplir les exigences du poste qu'elle occupait ;

- ses prestations seraient insuffisantes.

Cette enquête a été confiée à Mesdames H\_\_\_\_\_, avocate, et I\_\_\_\_\_, adjointe de direction et juriste au sein du service juridique.

- 6) Mme A\_\_\_\_\_ a été en arrêt maladie dès le 15 avril 2011.

- 7) L'enquête administrative s'est déroulée entre le 9 mai et 19 juillet 2011. Outre la recourante, accompagnée de son conseil, onze personnes ont été entendues à l'occasion de trois audiences de comparution personnelle et d'enquêtes.

- 8) Le 3 août 2011, le conseil administratif, qui envisageait la résiliation de son engagement, a transmis à Mme A\_\_\_\_\_ un exemplaire du rapport d'enquête. Elle était invitée à lui faire parvenir ses observations jusqu'au 12 août 2011.

Les enquêtrices avaient conclu qu'elle avait fait, à plusieurs reprises, des remarques sur un ton sec à ses collaborateurs et qu'elle avait eu plusieurs comportements inappropriés à l'égard de ceux-ci, en particulier à l'endroit de deux personnes. Un tel comportement était contraire au règlement du personnel de la ville (SPVG - LC 21 151.30). En revanche, il ne ressortait pas des enquêtes qu'elle aurait contrevenu à des instructions ou des directives qui lui avaient été données par sa supérieure hiérarchique. Tout en répondant aux attentes, voire en les dépassant en terme de pratique de l'emploi et de bienfaisance de son travail, elle n'avait pas réussi à trouver un style de management qui lui permette de fédérer

son équipe autour d'elle. Mme B\_\_\_\_\_ avait déclaré qu'elle ne pensait pas que Mme A\_\_\_\_\_ pût continuer à gérer le secteur dont elle avait la charge.

- 9) Le 12 août 2011, Mme A\_\_\_\_\_ a conclu à ce que la ville renonce à toute sanction à son égard, à l'éloignement de Mme E\_\_\_\_\_ du GCC et à une indemnité de CHF 30'000.-.

Entachée de plusieurs vices de procédure, l'éventuelle décision de la licencier était nulle de plein droit. En outre, si le licenciement devait être confirmé, il surviendrait en temps inopportun. Elle avait par ailleurs été victime de harcèlement psychologique et de violations du SPVG commises par la directrice et par des employés du service. Mme E\_\_\_\_\_, notamment, n'avait pas eu un comportement correct avec elle et ce problème n'avait pas été géré comme il aurait dû l'être par sa hiérarchie.

- 10) Dans le cadre de l'exercice du droit d'être entendu, une délégation du Conseil administratif a reçu le conseil de Mme A\_\_\_\_\_ le 22 août 2011. Cette dernière n'a pas assisté à cet entretien en raison d'un empêchement d'ordre familial.

- 11) Par décision du 22 août 2011, le conseil administratif a résilié l'engagement de Mme A\_\_\_\_\_ pendant la période d'essai pour le 31 octobre 2011. Elle a été libérée de son obligation de travailler jusqu'à cette date.

L'enquête administrative avait révélé qu'elle n'avait pas entretenu des relations dignes et correctes avec ses subordonnés et qu'elle n'avait pas facilité la collaboration au sein de son secteur, contrevenant ainsi au SPVG. Elle n'était manifestement pas à même d'assumer les responsabilités d'encadrement inhérentes à sa fonction.

- 12) Par acte déposé le 22 septembre 2011, Mme A\_\_\_\_\_ a recouru contre cette décision auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative). Elle a conclu, « sous suite de dépens », préalablement à ce qu'il soit ordonné à la ville de produire les dossiers complets d'enquêtes administratives ouvertes à l'encontre de collaborateurs de la DRH ; principalement à la constatation de la nullité de son licenciement et au constat qu'elle occupait toujours la fonction de responsable du GCC. Subsidiairement, la décision du conseil administratif devait être annulée et sa réintégration dans la fonction qu'elle occupait proposée au conseil administratif. Si ce dernier refusait de la réintégrer, la ville devait être condamnée au paiement d'une indemnité de CHF 130'000.- pour congé abusif.

Son licenciement était intervenu en temps inopportun et il était dès lors nul de plein droit. La ville avait par ailleurs violé les principes de l'interdiction de l'arbitraire et de la bonne foi. Son droit d'être entendu avait été violé, le

licenciement était abusif et elle avait été victime d'une inégalité de traitement. En outre, le principe de la proportionnalité n'avait pas été respecté. Elle souhaitait que la chambre administrative instruisse la question de l'existence d'une lettre de dénonciation calomnieuse dans laquelle on l'accusait d'avoir octroyé des mandats à son ami intime. Il n'était pas possible de savoir en l'état si cette lettre avait joué un rôle dans son licenciement. La chambre administrative devait réserver les droits qu'elle ferait valoir devant le Tribunal de première instance du fait du mobbing qu'elle avait subi.

Les griefs soulevés par Mme A\_\_\_\_\_ à l'appui de son recours seront repris et examinés dans l'examen du droit.

- 13) Le 31 octobre 2011, la ville a conclu au rejet du recours.

Elle s'opposait à la production des dossiers d'enquêtes administratives souhaitée par la recourante, ces enquêtes ne concernant en rien les faits qui lui étaient reprochés.

Mme A\_\_\_\_\_ n'avait pas la qualité pour recourir et le recours devait être déclaré irrecevable. Elle était en effet en incapacité de travail et ne semblait pas en mesure de reprendre une activité professionnelle dans un proche avenir. Si la résiliation des rapports de service devait être annulée, elle ne serait donc pas en mesure de reprendre un poste au sein de la ville. L'existence d'un intérêt actuel et digne de protection faisait ainsi défaut.

La résiliation de l'engagement de Mme A\_\_\_\_\_ n'avait pas été prononcée en temps inopportun et elle respectait les dispositions légales et statutaires applicables. Cette résiliation reposait sur les comportements inappropriés de la recourante et sur son incapacité à remplir son cahier des charges. Son licenciement ne pouvait pas être qualifié d'abusif.

La ville n'avait violé ni le principe de la bonne foi ni le droit d'être entendu de Mme A\_\_\_\_\_. Les principes de la proportionnalité et de l'égalité traitement avaient été respectés. Ses prétentions en dommages et intérêts n'étaient pas fondées et sa demande d'instruction complémentaire à propos des mandats confiés à son ami intime devait être écartée.

Ces griefs seront repris en tant que de besoin dans l'examen du droit.

- 14) Le juge délégué a tenu une première audience de comparution personnelle des parties le 25 novembre 2011.

Mme A\_\_\_\_\_ a expliqué que son incapacité de travail pour raison de maladie avait cessé au 31 octobre 2011 et qu'elle était au chômage. Pour le reste, elle contestait l'enquête administrative, ses conclusions et le rapport des enquêtrices qui était exclusivement à charge. Elle ne s'exonérait pas de toute

responsabilité dans l'évolution du service qu'elle dirigeait, mais considérait qu'elle avait manqué du soutien nécessaire de sa hiérarchie.

Les représentants de la ville ont fait savoir que cette dernière ne réintégrerait pas Mme A\_\_\_\_\_ si la décision de résiliation des rapports de service devait être annulée. Ils ont rappelé que la période d'essai était utile pour déterminer si la personne engagée parvenait ou non à fédérer son service.

Un délai au 23 décembre 2011 a été imparti aux parties pour formuler toute requête d'acte d'instruction.

- 15) Le 23 décembre 2011, Mme A\_\_\_\_\_ a persisté dans ses conclusions. Elle a sollicité l'audition de huit témoins et la production par la ville de la liste des salaires du personnel en décembre 2010, mai et septembre 2011. Ce même jour, la ville a envoyé au juge délégué la copie d'un organigramme de la DRH.
- 16) Le 12 janvier 2012, Mme A\_\_\_\_\_ a versé à la procédure une attestation rédigée par Mme B\_\_\_\_\_ le 31 octobre 2011. Directrice des ressources humaines de la ville jusqu'en août 2011, elle avait travaillé avec la recourante dont elle mettait en évidence les qualités professionnelles. Si elle s'était parfaitement entendue avec la plupart de ses collègues, elle avait dû faire face à des difficultés importantes avec une partie de l'équipe qu'elle dirigeait. Elle avait suivi les instructions qu'elle recevait mais n'avait pas perçu assez vite la nécessité de conjuguer rigueur et sens politique. Mme A\_\_\_\_\_ avait été licenciée sans que ses compétences ne soient en cause.
- 17) Le 1<sup>er</sup> février 2013, la ville a déposé des extraits de pages internet de la société O\_\_\_\_\_ SA (ci-après : O\_\_\_\_\_ ) et du réseau social P\_\_\_\_\_, ainsi qu'un extrait du registre du commerce. Mme A\_\_\_\_\_ y apparaissait comme une associée avec signature collective à deux de O\_\_\_\_\_.
- 18) Le 12 février 2013, Mme A\_\_\_\_\_ a renoncé à sa conclusion ayant trait à sa réintégration. Elle avait certes retrouvé un emploi, mais cela n'enlevait rien à son intérêt actuel à faire annuler la décision de licenciement et à obtenir une indemnité pour licenciement abusif. Elle a donc maintenu ses conclusions sur ces deux points.
- 19) Le juge délégué a tenu une seconde audience de comparution personnelle des parties le 21 février 2013.

Mme A\_\_\_\_\_ a indiqué qu'elle était salariée depuis le 1<sup>er</sup> avril 2012 mais que son contrat de travail avait été résilié au 31 mars 2013.

Trois témoins ont par ailleurs été entendus :

Madame K\_\_\_\_\_, spécialiste en ressources humaines, avait travaillé sous la responsabilité de la recourante au sein de la DRH. Le climat de travail y était délétère. Mme B\_\_\_\_\_ n'avait pas apporté à Mme A\_\_\_\_\_ le soutien nécessaire pour lui permettre de gérer le conflit avec certains de ses collaborateurs. Elle avait par ailleurs entendu dire que Monsieur L\_\_\_\_\_, directeur général adjoint de la ville, était intervenu lors de l'engagement de deux collaboratrices afin qu'elles bénéficient de classes de traitement supérieures à celles évaluées par le GCC.

Monsieur M\_\_\_\_\_ avait occupé le poste de responsable du secteur santé et sécurité à la DRH. Il ne se souvenait pas de problèmes particuliers liés aux classes de traitement de collaboratrices. Il se souvenait que la recourante avait pris une part active dans la mise en place du SPVG.

Mme D\_\_\_\_\_ avait également fait l'objet d'une enquête administrative, laquelle s'était terminée sans dommage pour elle. Elle savait par contre que Mme E\_\_\_\_\_ avait été licenciée. Mme B\_\_\_\_\_ n'avait pas correctement aidé les collaborateurs de la DRH en renonçant à tous les réunir autour d'une même table et en posant les problèmes à plat. Après le départ de Mme A\_\_\_\_\_, son poste avait été réaménagé entre plusieurs personnes. Elle avait entendu parler du reproche adressé à la recourante d'avoir fait travailler son ami en qualité de consultant externe.

- 20) Le 12 juillet 2013, le juge délégué a fixé aux parties un délai au 16 août 2013 pour d'éventuelles observations après enquêtes, l'instruction de la cause étant terminée.
- 21) Le 2 août 2013, Mme A\_\_\_\_\_ a sollicité l'audition des cinq témoins qui n'avaient pas encore été entendus. Elle a en outre relevé que le juge délégué n'avait pas donné suite à sa demande de production par la ville des listes de salaire du personnel, listes qui devaient lui permettre de démontrer que la ville n'avait pas tenu compte de ses recommandations s'agissant des salaires octroyés aux deux collaboratrices dont il avait été question lors de l'audience de comparution personnelle du 21 février 2013. A ce propos, elle a versé à la procédure un dossier de presse relatif aux remous provoqués par divers engagements au sein de la ville. Dans la mesure où elle avait été la garante d'une bonne application du règlement du personnel et soucieuse de transparence dans l'engagement du personnel, elle était devenue une « personne à abattre ».
- 22) Le 16 août 2013, la ville a persisté dans ses conclusions.

A teneur des pages internet de P\_\_\_\_\_ et de O\_\_\_\_\_ consultées le 22 juillet 2013, Mme A\_\_\_\_\_ était toujours associée de cette dernière. Un extrait du registre du commerce démontrait par ailleurs qu'elle venait de constituer, avec son compagnon, la société N\_\_\_\_\_ Sàrl active dans le conseil et la formation aux

entreprises. Elle avait donc réorganisé sa vie professionnelle et rejeté toute idée de revenir travailler au sein de la ville. Elle ne disposait dès lors plus d'un intérêt actuel et pratique au recours s'agissant de ses conclusions en réintégration qui devaient être déclarées irrecevables.

- 23) Le 20 août 2013, le juge délégué a informé les parties que les requêtes non satisfaites seraient tranchées dans l'arrêt à rendre au fond. Sur quoi, la cause a été gardée à juger.

### **EN DROIT**

- 1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
- 2) Mme A\_\_\_\_\_ sollicite l'audition des cinq témoins qui n'ont pas été entendus par le juge délégué, la production par la ville des dossiers complets d'enquêtes administratives ouvertes à l'encontre de collaborateurs de la DRH, ainsi que de la liste des salaires du personnel. Elle demande également que le juge délégué instruisse la question de l'existence d'une lettre calomnieuse, cette lettre ayant pu jouer un rôle dans son licenciement.

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes (Arrêt du Tribunal fédéral 2D\_5/2012 du 19 avril 2012 consid. 2.3), de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 138 I 154 consid. 2.3.3 p. 157; 138 V 125 consid. 2.1 p. 127; 137 II 266 consid. 3.2 p. 270; 137 I 195 consid. 2.3.1 p. 197; 136 I 265 consid. 3.2; 135 II 286 consid. 5.1 p. 293); Arrêts du Tribunal fédéral 5A\_12/2013 du 8 mars 2013 consid. 4.1; 2C\_552/2011 du 15 mars 2012 consid. 3.1). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier 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 136 I 229 consid. 5.2 p. 236 ; 134 I 140 consid. 5.3 ; 131 I 153 consid. 3 p. 158 ; Arrêts du Tribunal fédéral 4A\_108/2012 du 11 juin 2012 consid. 3.2; 8C\_799/2011 du 20 juin 2012 consid. 6.1 ; 2D\_2/2012 du 19 avril 2012 consid. 2.3 ; 4A\_15/2010 du 15 mars 2010 consid. 3.2 et les arrêts cités; ATA/404/2012 du 26 juin 2012; ATA/275/2012 du 8 mai 2012). Le droit d'être entendu ne contient pas non plus d'obligation de



discuter tous les griefs et moyens de preuve du recourant ; il suffit que le juge discute ceux qui sont pertinents pour l'issue du litige (ATF 138 I 232 consid. 5.1 p. 237; 138 IV 81 consid. 2.2 p. 84; 134 I 83 consid. 4.1 p. 88 et les arrêts cités; 133 II 235 consid. 5.2 p. 248 ; Arrêts du Tribunal fédéral 1C\_424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2 ; 2C\_514/2009 du 25 mars 2010 consid. 3.1).

En l'occurrence, ni les auditions des cinq autres témoins ni la production des pièces sollicitées ne sont utiles pour compléter l'instruction menée, le dossier contenant les éléments permettant à la chambre de céans de trancher les questions juridiques à résoudre. Il ne sera dès lors pas donné suite aux requêtes de la recourante.

- 3) La chambre de céans est liée par les conclusions des parties mais non par les motifs qu'elles invoquent (art. 69 al. 1 LPA).

Dans le cas d'espèce, Mme A\_\_\_\_\_ a tout d'abord conclu, dans son recours du 22 septembre 2011, principalement, à la constatation de la nullité de son licenciement et au constat qu'elle occupait toujours la fonction de responsable du GCC et, subsidiairement, à l'annulation de la décision du 22 août 2011 et à sa réintégration dans sa fonction. Si la ville refusait de la réintégrer, celle-là devait être condamnée au paiement d'une indemnité de CHF 130'000.- pour congé abusif. Le 12 février 2013, elle a renoncé à sa conclusion relative à sa réintégration, mais a maintenu celles ayant trait à l'annulation de la décision de la ville et à l'octroi d'une indemnité pour licenciement abusif. La chambre de céans est ainsi liée par ces dernières conclusions.

- 4) La ville soutient que Mme A\_\_\_\_\_ ne dispose plus d'un intérêt actuel au recours s'agissant de ses conclusions en réintégration. Or, comme cela vient d'être examiné, elle a renoncé à de telles conclusions le 12 février 2013. Elle conserve néanmoins un intérêt actuel digne de protection à recourir, ses conclusions visant à faire annuler la décision de la ville et en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif devant être examinées par la chambre de céans (Arrêt du Tribunal fédéral 8C\_107/2012 du 21 janvier 2013 consid. 1.3.2).

- 5) Engagée par la ville le 1<sup>er</sup> novembre 2009, Mme A\_\_\_\_\_ a été soumise au SPVG dès l'entrée en vigueur de celui-ci le 31 décembre 2010 (art. 115 al. 1 SPVG).

- 6) La recourante fait tout d'abord grief à la ville de l'avoir licenciée en temps inopportun. En arrêt de travail pour cause de maladie depuis le 15 avril 2011, elle avait eu droit depuis cette date aux indemnités journalières prévues par les art. 56 et 57 SPVG. Son licenciement, intervenu le 22 août 2011, serait nul de plein droit en application des art. 32 et 36 SPVG, un licenciement ne pouvant intervenir tant qu'elle avait droit aux indemnités journalières en raison de sa maladie. Cette conclusion était confirmée par un mémorandum de novembre 2010, rédigé par la

DRH, et intitulé « Procédures juridiques ; nouveau statut du personnel de la ville » (ci-après : le memento). Elle a produit ce document dans la procédure.

a. Sont des employés les membres du personnel nommés pour une durée indéterminée (art. 6 al. 2 SPVG). Les employés sont nommés initialement pour une période d'essai de deux ans (art. 27 al. 1 SPVG). Les employés sont réputés nommés pour une durée indéterminée si les rapports de service n'ont pas été résiliés au plus tard pour l'échéance de la période d'essai (art. 27 al. 6 SPVG).

b. L'art. 32 SPVG est intitulé « durant la période d'essai ». 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 (al. 1). L'art. 336c CO est applicable par analogie dès le quatrième mois des rapports de service (al. 4).

c. Selon l'art. 336c CO, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil (al. 1 let. a) ; pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant trente jours au cours de la première année de service, durant nonante jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant cent quatre-vingt jours à partir de la sixième année de service (al. 1 let. b) ; pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement (al.1 let. c) ; pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale (al. 1 let. d). Les al. 2 et 3 traitent des conséquences d'un tel congé.

d. L'art. 36 SPVG est intitulé « licenciement en temps inopportun ». Il prévoit, qu'après le temps d'essai, l'art. 336c CO est applicable par analogie (al. 1). Le licenciement est réputé intervenir en temps inopportun pendant une période d'incapacité de travail pour cause de maladie et d'accident donnant droit à des indemnités au sens des art. 56 et 57 SPVG (al. 2).

e. Les art. 56 et 57 SPVG règlent les questions relatives aux indemnités dues par la ville en cas d'incapacité de travail due à un accident ou à une maladie de l'un de ses employés. Ces dispositions fixent notamment la durée du versement de ces indemnités.

f. Dans le cas d'espèce, Mme A\_\_\_\_\_ est entrée en fonction le 1<sup>er</sup> novembre 2009. Son licenciement est intervenu le 22 août 2011. Elle se trouvait à cette date dans sa deuxième année de service et donc pendant la période d'essai. Il en découle que seul l'art. 32 SPVG, lequel concerne explicitement la période d'essai, lui était applicable. Dès lors qu'elle s'est trouvée en incapacité de travail pour raison de maladie dès le 15 avril 2011, le licenciement prononcé le 22 août 2011 a respecté le délai de nonante jours prévu par l'art. 336c al. 1 let. b CO

auquel renvoie l'art. 32 al. 4 SPVG. Donné après le 13 juillet 2011, le licenciement n'est pas intervenu pendant la période de protection et n'est donc pas nul. Il respecte pour le surplus le délai de congé de deux mois prévu par l'art. 32 al. 1 SPVG. Il n'est en conséquence pas intervenu en temps inopportun.

g. Le mémento auquel se réfère la recourante indique pourtant (p. 28 ch. 14.1), comme elle le relève à juste titre, que conformément aux art. 32 al. 4 et 36 SPVG, le licenciement donné dès le 4<sup>ème</sup> mois des rapports de service pendant la période d'essai ou après la période d'essai, est réputé intervenir en temps inopportun pendant une période d'incapacité de travail pour cause de maladie et d'accident donnant droit à des indemnités au sens des art. 56 et 57 SPVG. La ville a reconnu, dans son écriture du 31 octobre 2011, le caractère schématique de ce mémento. Quoi qu'il en soit, ce mémento n'est qu'un document de travail interne à l'administration qui ne saurait l'emporter sur les textes clairs des art. 32 (durant la période d'essai) et 36 (après le temps d'essai) SPVG.

Ce grief sera donc rejeté.

- 7) La recourante fait ensuite grief à la ville d'avoir violé le principe de l'interdiction de l'arbitraire. A l'appui de ce grief, elle a exposé qu'avant d'être engagée par la ville en 2009, elle avait participé à une procédure d'« assessment ». L'entreprise qui avait conduit cette procédure avait révélé quelles étaient ses fragilités et suggéré à son futur employeur les mesures à prendre pour y remédier. La ville n'avait pris aucune de ces mesures, Mme B\_\_\_\_\_ ayant même adopté une attitude inadéquate et incohérente dans la gestion du conflit qui l'avait opposée à Mme E\_\_\_\_\_. Par ailleurs, au début de l'année 2010, elle avait dû être hospitalisée pendant un mois sans que son remplacement soit organisé. La directrice savait qu'elle était surchargée, non en raison de son manque de compétences, mais en raison d'un manque de personnel. Elle ne lui avait toutefois jamais donné les moyens humains et matériels suffisants pour réaliser la mission qui était la sienne. Mme K\_\_\_\_\_ avait fait une déclaration qui allait dans le même sens lors de l'audience du 21 février 2013.

Son licenciement ne paraissait pas être en lien avec des motifs liés au respect de ses obligations statutaires. Les reproches formulés par la ville quant à son attitude vis-à-vis de ses collaborateurs étaient insuffisants pour prononcer un licenciement. Il semblait plutôt que son opposition à l'engagement d'une collaboratrice de Mme C\_\_\_\_\_ avait joué un rôle prépondérant dans la décision de résiliation. Il s'agissait ainsi pour la ville de trouver un prétexte pour se débarrasser d'elle car elle dérangeait la politique de recrutement par « copinage ». Elle était devenue « une personne à abattre ».

- a. La procédure de licenciement est régie par les art. 96 ss SPVG, ainsi que par la LPA (art. 37 SPVG), en particulier les dispositions de celle-ci sur la notification et la motivation des décisions (art. 96 al. 1 SPVG).

b. Le SPVG ne mentionne pas de conditions particulières pour le licenciement d'employés en période d'essai. En particulier, contrairement aux employés nommés, elle ne prévoit pas l'existence d'un motif fondé (emploi de l'adverbe « librement » à l'art. 32 al. 1 SPVG, et art. 34 al. 1 SPVG *a contrario* ; ATA/612/2013 du 17 septembre 2013 consid. 4a et la jurisprudence citée).

c. 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/50/2013 du 29 janvier 2013 consid. 7b et la jurisprudence citée). Le Tribunal fédéral a déjà eu l'occasion d'exposer que lorsque le droit applicable ne fait pas dépendre le licenciement de conditions matérielles, l'autorité dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation, la cour cantonale n'étant fondée à intervenir qu'en cas de violation des principes constitutionnels tels que l'égalité de traitement et l'interdiction de l'arbitraire. En particulier, le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé ; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives, ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (Arrêts du Tribunal fédéral 8C\_774/2011 du 28 novembre 2012 consid. 2.4 ; 1C\_341/2007 du 6 février 2008 consid. 2.2).

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. A 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 ; 136 I 316 consid. 2.2.2 ; 135 V 4 consid. 1.3 ; 135 III 522 consid. 4.3 ; 135 II 362 consid. 4.2.1 ; 134 II 133 consid. 4.1 ; 134 I 265 consid. 3.1). La chambre administrative suit le raisonnement du Tribunal fédéral en la matière (ATA/446/2012 précité ; ATA/344/2008 du 24 juin 2008).

e. La recourante soutient qu'elle a été licenciée pour d'autres motifs que ceux invoqués par la ville dans sa décision du 22 août 2011. Il résulte toutefois de l'instruction effectuée et du dossier que la ville a fondé sa décision de licenciement sur des manquements de la recourante à entretenir des relations dignes et respectueuses avec ses subordonnés et à faciliter la collaboration au sein du service dont elle avait la responsabilité (art. 83 SPVG). La ville a retenu ces griefs en s'appuyant sur une enquête administrative, laquelle a mis en évidence qu'elle avait fait à plusieurs reprises des remarques sur un ton sec à ses collaborateurs et qu'elle avait eu des comportements inappropriés à l'égard de ceux-ci. Si Mme B\_\_\_\_\_ a relevé dans son attestation du 31 octobre 2011 que la recourante avait été licenciée sans que ses compétences ne soient en cause, la même directrice a indiqué dans ce document que Mme A\_\_\_\_\_ n'avait pas perçu assez vite la nécessité de conjuguer rigueur et sens politique. Mme B\_\_\_\_\_ a également déclaré, lors de l'enquête administrative, qu'elle ne pensait pas que la recourante puisse continuer à gérer le secteur dont elle avait la charge. La recourante elle-même a déclaré, lors de l'audience de comparution personnelle du 25 novembre 2011, qu'elle ne s'exonérait pas de toute responsabilité dans l'évolution de son service.

Ainsi, au vu du caractère restrictif que la jurisprudence impose à l'admission du grief d'arbitraire du licenciement pendant la période d'essai, ce dernier doit être écarté (ATA/612/2013 précité consid. 7).

- 8) La recourante fait ensuite grief à la ville d'avoir violé le principe de la bonne foi.

Mme B\_\_\_\_\_ était au courant des plaintes que Mme E\_\_\_\_\_ formulait à son encontre. La DRH ne lui en avait toutefois jamais fait part et avait même relevé, dans l'ECTC de juin 2010, qu'elle entretenait une excellente relation avec son équipe. Or, la ville avait ensuite invoqué le fait qu'elle n'avait pas su trouver le bon style de management à l'appui de sa décision. Mme B\_\_\_\_\_ ne l'avait en outre pas renseignée correctement sur les motifs et le déroulement de l'enquête administrative. En particulier, la directrice ne lui avait pas dit que son comportement à l'égard de ses collaborateurs allait lui être reproché dans le cadre de cette enquête. A aucun moment elle ne s'était par ailleurs doutée que la célérité de l'enquête ne visait en réalité qu'un seul but : la licencier pendant la période d'essai.

- 9) Les éléments soulevés par la recourante pour démontrer une violation du principe de la bonne foi se confondent ainsi avec une éventuelle violation de son droit d'être entendu, grief dont elle se plaint également pour les motifs suivants.

a. Alors que le mémento prévoyait un délai de deux semaines pour lui permettre d'exercer son droit d'être entendu après avoir reçu du conseil administratif le courrier du 3 août 2011 dans lequel il faisait part de son intention

de la licencier, elle n'avait bénéficié que d'un délai d'une semaine, sa réponse étant attendue pour le 12 août 2011. Le même mémento prévoyait également l'audition de l'employé par une délégation du conseil administratif avant qu'il ne prononce le licenciement dans un délai de deux semaines. Le conseil administratif lui avait adressé une convocation datée du 12 août 2011 pour le 22 août 2011. Absente de Genève pour des raisons familiales, le conseil administratif avait refusé de déplacer la date de l'audition et seule son avocate avait pu s'y rendre.

Le conseil administratif avait déjà préparé la lettre lui signifiant son licenciement avant même de l'avoir entendue. La décision était en effet datée de ce même 22 août 2011 et elle ne faisait aucune allusion au contenu de la conversation tenue avec son avocate. Le conseil administratif avait créé un semblant de respect de la procédure mais la décision de la licencier avait en fait déjà été prise avant même que l'enquête administrative ne commence.

b. Les membres du personnel ont la possibilité de s'exprimer par écrit sur les motifs invoqués à l'appui de la décision ; ils ont également le droit à une audition orale devant l'autorité compétente pour rendre la décision ou, s'il s'agit du Conseil administratif, devant une délégation de celui-ci, avec le droit de se faire assister (art. 96 al. 2 SPVG).

c. Dans le cas d'espèce, la procédure prévue par l'art. 96 al. 2 SPVG a été respectée. Absente, la recourante a pu valablement se faire représenter par son avocate lors de l'audition du 22 août 2011. Le fait que les délais mentionnés dans le mémento n'auraient pas été respectés n'est pas décisif, ce mémento n'ayant, comme cela a déjà relevé, qu'un caractère indicatif.

d. Pour ce qui relève du grief d'une violation du droit d'être entendu en lien avec le fait que la décision aurait de fait été prise avant qu'elle n'ait fait valoir ses arguments, il ressortit non pas au droit d'être entendu en tant que tel, mais bien plutôt à la garantie d'impartialité des autorités administratives au sens de l'art. 15 LPA ; dans la mesure où aucune demande de récusation n'a été déposée en temps utile, la recourante est forclosée à invoquer un tel grief (ATA/612/2013 précité consid. 6).

e. S'agissant des éléments qui auraient été cachés à la recourante concernant son comportement et présentés par elle à tort comme une violation du principe de la bonne foi, même si dans l'ECTC de juin 2010, lequel n'a pas été versé à la procédure, la directrice avait relevé que la recourante entretenait de bonnes relations avec son équipe, elle a mentionné, dans celui du 7 janvier 2011, que Mme A\_\_\_\_\_ devait se montrer moins impatiente et faire preuve de moins de brusquerie. Partant, et contrairement à ce que soutient la recourante, Mme B\_\_\_\_\_ avait bien mis en évidence, dès janvier 2011, certains manquements dans son comportement. La ville a correctement informé la recourante de l'ouverture d'une enquête administrative le 13 avril 2011, indiquant par ailleurs,

sans que Mme B\_\_\_\_\_ n'ait besoin d'insister sur ce point, que cette enquête porterait notamment sur son comportement à l'égard de ses collaborateurs. Mme A\_\_\_\_\_ a ainsi reçu des renseignements exacts de la part de son employeur et elle a pu, avec l'appui de son conseil, se préparer en toute connaissance de cause à affronter l'enquête administrative. Celle-ci a duré un peu plus de deux mois et trois audiences de comparution personnelle et d'enquêtes ont permis d'entendre onze personnes. Rien ne permet ainsi de conclure que cette enquête aurait été bâclée car effectuée avec trop de précipitation.

10) La recourante soulève le grief d'une violation du principe de l'égalité de traitement.

a. A l'appui de ce grief, elle relève qu'alors qu'interdiction lui avait été faite de contacter qui que ce soit durant la procédure d'enquête administrative, les autres employés de la DRH bénéficiaient d'un avocat commun, qu'ils avaient été entendus par Mme C\_\_\_\_\_ en présence de leur représentant syndical avant l'enquête administrative et qu'ils préparaient leurs audiences tout en étant au courant de leurs procédures respectives. Alors que Mme E\_\_\_\_\_ avait commis des violations évidentes du SPVG, aucune sanction n'avait été prise à son égard.

b Une décision ou un arrêté viole le principe de l'égalité de traitement garanti par l'art. 8 Cst. lorsqu'il établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à régler ou lorsqu'il omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et lorsque ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Cela suppose que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante. La question de savoir si une distinction juridique repose sur un motif raisonnable peut recevoir une réponse différente selon les époques et suivant les conceptions, idéologies et situations du moment (ATF 138 V 176 consid. 8.2 p. 183 ; 131 I 1 consid. 4.2 p. 6/7 ; 129 I 346 consid. 6 p. 357 ss ; Vincent MARTENET, Géométrie de l'égalité, 2003, p. 260 ss).

En l'espèce, la recourante ne démontre pas en quoi sa situation serait comparable à celle d'autres employés de la ville exerçant des fonctions différentes de la sienne. Le SPVG prévoit par ailleurs des procédures disciplinaires et de licenciements individuelles, chaque cas devant être apprécié pour ce qu'il est.

Ce grief sera en conséquence également rejeté.

11) Il en va de même du grief d'absence de proportionnalité de la mesure. Le respect de ce dernier principe suppose que la mesure litigieuse soit apte à produire les résultats attendus et que ceux-ci ne puissent être atteints par des mesures moins restrictives. En outre, il interdit toute limitation qui irait au-delà du but visé et exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts public et privé

---

compromis (ATF 122 I 236 consid. 4 bb p. 246 ; 119 Ia 41 consid. 4a p. 43 ; ATA/612/2013 précité consid. 8 et la jurisprudence citée).

En l'espèce, les griefs retenus par la ville à l'appui du licenciement sont pour l'essentiel liés au comportement inadéquat de la recourante envers ses collaborateurs. Aucune autre mesure moins incisive qu'un licenciement, en particulier du fait que la recourante était en période d'essai, n'était de nature à produire les résultats attendus.

- 12) Mme A\_\_\_\_\_ soulève enfin le grief du caractère abusif de son licenciement au sens de l'art. 336 CO. Ce licenciement lui aurait en effet été signifié, d'une part car elle était devenue « une personne à abattre » du fait qu'elle avait tenu à faire appliquer le statut, notamment lors de l'engagement d'une collaboratrice de Mme C\_\_\_\_\_, et d'autre part pour empêcher la naissance de prétentions juridiques relatives à son statut de fonctionnaire qui devenait définitif le 1<sup>er</sup> novembre 2011.

a. A teneur de l'art. 32 al. 3 SPVG, l'art. 336 CO est applicable en cas de licenciement abusif. L'art. 336 al. 1 CO prévoit que le congé est abusif, notamment lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (let. a) ; en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise (let. b) ; seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail (let. c) ; parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (let. d). Selon l'art. 336 al. 2 CO, est également abusif le congé donné par l'employeur en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs.

b. En l'occurrence, et comme cela a déjà été examiné, la ville s'est fondée sur des éléments objectifs pour prononcer le licenciement de Mme A\_\_\_\_\_. Ces éléments ont notamment été mis en évidence lors de l'ECTC du 7 janvier 2011, puis lors de l'enquête administrative. Même à supposer que le comportement de la recourante ait parfois pu déplaire parce qu'elle tenait, dans l'exercice de ses tâches, à faire strictement appliquer le SPVG, il n'en demeure pas moins que la ville a respecté les principes et droits constitutionnels protégeant les employés en période d'essai. Le SPVG prévoyant expressément le licenciement en période d'essai, la ville était fondée à prononcer celui de la recourante sans qu'on puisse en déduire qu'elle ait cherché à l'empêcher de faire valoir des prétentions relatives à son hypothétique futur statut de fonctionnaire. La période d'essai permet d'ailleurs précisément à la ville de recruter des employés répondant véritablement



aux besoins du service, qualité qu'elle n'a pas reconnue à la recourante en raison de son comportement.

- 13) Le licenciement de Mme A\_\_\_\_\_ n'étant pas contraire au droit, il n'y a pas lieu de l'annuler ni de condamner la ville au versement d'une quelconque indemnité.
- 14) Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté.
- 15) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

\* \* \* \* \*

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

**à la forme :**

déclare recevable le recours interjeté le 22 septembre 2011 par Madame A\_\_\_\_\_ contre la décision de la Ville de Genève du 22 août 2011 ;

**au fond :**

le rejette ;

met un émolument de CHF 1'000.- à la charge de Madame A\_\_\_\_\_ ;

dit qu'il ne lui 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, 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 Joanna Burgisser-Bueche, avocate de la recourante, ainsi qu'à la Ville de Genève.

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

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

S. Hüsler Enz

le président siégeant :

J.-M. Verniory

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :