

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2512/2016-FPUBL

ATA/1071/2016

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 20 décembre 2016

dans la cause

Madame A_____

représentée par Me Christian Giaouque, avocat

contre

UNIVERSITÉ DE GENÈVE

représenté par Me Pierre Gabus, avocat

EN FAIT

- 1) Madame A_____ a été engagée le 14 avril 2014 en qualité d'administratrice de faculté 2 aux services [...] (ci-après : la faculté) par l'Université de Genève (ci-après : l'université). Son traitement était fixé conformément au barème en vigueur à l'État de Genève, en classe 23, annuité 6. Son taux d'activité était de 100 %.

Selon son cahier des charges, la Doyenne de la faculté (la doyenne) était sa supérieure directe. Le rectorat, pour ce qui avait trait aux normes et procédures institutionnelles et réglementaires, exerçait une fonction de référence non hiérarchique pour le poste occupé par Mme A_____.

- 2) Au mois de février ou mars 2015, Mme A_____ a été soumise à une analyse de ses prestations après un an d'activité. Elle a signé le formulaire prévu à cet effet à une date indéterminée. Pour sa part, la doyenne ne l'a signé que le 15 janvier 2016.

Mme A_____ remplissait toutes les exigences du poste et la poursuite de la collaboration pouvait être envisagée sans réserve.

- 3) Le 21 décembre 2015, le Recteur de l'université (ci-après : le recteur) a répondu à doyenne. Celle-ci avait sollicité une dotation supplémentaire temporaire en personnel administratif et technique (ci-après : PAT) à laquelle le rectorat répondait en partie favorablement.

Le rectorat s'inquiétait toutefois des difficultés d'administration et de gestion de la faculté alors que l'effectif en PAT et le nombre d'étudiants étaient similaires à ceux d'autres facultés de taille égale. L'aide apportée devait permettre à la faculté de sortir de l'impasse actuelle, l'évolution de la situation donnant des indications sur les capacités « managériales facultaires ».

- 4) Le 20 janvier 2016, le rectorat a informé Mme A_____ que l'université envisageait de prolonger sa période probatoire d'une année. Dans cette perspective, un entretien d'évaluation aurait lieu en deux temps : la doyenne, qui était sa supérieure hiérarchique, procéderait à un premier entretien avec elle au plus tard dans la deuxième quinzaine de février ; ce premier entretien serait suivi d'un entretien, début mars, avec un vice-recteur.

La gestion de personnel administratif et technique de la faculté était apparue problématique à plusieurs reprises et sur plusieurs points, notamment un suivi incorrect des dossiers administratifs, une surcharge de travail engendrée par des décisions insuffisamment réfléchies et ayant des effets sur d'autres services, ou encore un taux d'absentéisme important.

- 5) Le 28 janvier 2016, la doyenne a fait part au rectorat de son désaccord avec le courrier du 20 janvier 2016. Elle en avait transmis une copie à ses vice-doyens.

S'agissant en particulier de l'évaluation du travail de Mme A_____, elle en était et resterait responsable. C'était elle qui fixerait les objectifs à atteindre et elle qui en prendrait la mesure.

- 6) Ce même 28 janvier 2016, cinq vice-doyens ou vice-doyens associés ont écrit au rectorat. Ils étaient profondément choqués par le courrier du 20 janvier 2016.

- 7) Le 20 février 2016, Mme A_____ s'est adressée au rectorat suite aux courriers des 21 décembre 2015 et 20 janvier 2016, lesquels remettaient en cause ses capacités d'organisation.

Elle avait sollicité un entretien avec le vice-recteur en charge de la faculté pour le rectorat (ci-après : le vice-recteur), entretien qui avait eu lieu le 16 février 2016. Cet entretien avait eu pour but d'attirer l'attention de son employeur sur l'atteinte faite à sa réputation, sur la base d'accusations qui n'étaient pas étayées par des faits et sans qu'elle ou sa supérieure directe aient été entendues.

Au cours de cet entretien, le vice-recteur l'avait informée de la décision de la prolongation d'une année de sa période probatoire. Or, à l'occasion de l'entretien d'évaluation au terme de sa première année d'activité, auquel avait participé ce même vice-recteur, ce dernier ne lui avait communiqué aucune difficulté ou préoccupation à l'égard de ses prestations. Il s'était soucié de sa forte charge de travail et du peu de soutien de la part de la division des ressources humaines (ci-après : RH).

C'était sur fond de vives tensions avec sa faculté, notamment suite à la demande d'une dotation supplémentaire et dans le contexte budgétaire difficile au niveau cantonal, que devait se dérouler sa deuxième analyse de prestations. La sentence avait toutefois déjà été rendue avant même que les faits ne soient établis.

- 8) Le 22 février 2016, le rectorat a convoqué Mme A_____ à un entretien de service fixé au 9 mars 2016. Cet entretien serait conduit par le vice-recteur et par la directrice RH.

Lors de l'entretien du 16 février 2016 avec le vice-recteur, qui s'était inscrit dans le cadre de la prochaine analyse de ses prestations alors que le rectorat comptait de nombreux points d'insatisfaction à faire valoir « en regard du rôle d'interface que [sa] fonction [lui conférait] entre la faculté, le rectorat et les services communs », Mme A_____ avait adopté une attitude inadmissible en regard du poste qu'elle occupait. Elle avait en effet adopté une posture extrêmement agressive, refusant d'écouter toute remarque, niant tout problème,

montrant une incapacité à se remettre en question et témoignant d'un manque de respect vis-à-vis du rectorat.

Le rectorat envisageait de mettre un terme à la relation de travail qui la liait à l'université.

Aucun procès-verbal de l'entretien du 16 février 2016 n'a été versé à la procédure.

- 9) Le 29 février 2016, Mme A_____ a informé le vice-doyen que son courrier du 22 février 2016 l'avait atteinte et profondément troublée.

Elle assistait à une escalade incompréhensible de reproches, de mises en cause de ses compétences, de prolongation de sa période probatoire, de convocation à un entretien de service, le rectorat envisageant finalement la fin des rapports de service. Or, aucun membre du rectorat n'avait fait mention du moindre grief jusque-là, son travail et son investissement pour la faculté ayant au contraire été salués. Ces atteintes successives à sa réputation étaient difficiles à vivre, a fortiori dans un contexte de ressources insuffisantes.

Elle contestait le compte rendu de la rencontre du 16 février 2016. Elle avait requis cet entretien, constatant qu'elle devenait un « dommage collatéral » dans une situation de tensions majeures entre la faculté et le rectorat.

Les modalités de l'entretien de service fixé au 9 mars 2016 étaient surprenantes puisque sa supérieure hiérarchique, qui en avait été informée en même temps qu'elle, ne souhaitait pas qu'il soit mis un terme à son contrat.

Cela étant, elle souhaitait « parvenir à une désescalade » et proposait la mise en place d'une médiation préalablement à tout entretien de service. À défaut de médiation, une rencontre où elle serait accompagnée d'un autre vice-doyen était envisageable le 23 ou le 24 mars 2016.

- 10) Le 1^{er} mars 2016, la doyenne a fait part de son étonnement au vice-recteur.

Les griefs reprochés à Mme A_____ dans le courrier du 22 février 2016 n'étaient pas étayés par des faits concrets et n'étaient « pas accompagnés d'une mesure de leur degré de fréquence et de leur impact ». S'il y avait toujours matière à améliorer les flux de communication et à ajuster certaines procédures, cette démarche ne nécessitait pas un entretien de service en vue d'un licenciement sans passer par la hiérarchie directe, l'éventuel degré d'urgence n'étant absolument pas démontré.

Elle craignait que la situation n'évolue vers une catastrophe pour la faculté et pour l'université. La seule issue possible était de faire table rase et de repartir

sur le bon pied après une discussion franche, ouverte, positive et tournée vers l'avenir entre la faculté et le rectorat.

- 11) Le 2 mars 2016, le vice-recteur a accusé réception des courriers des 20 et 29 février 2016.

Il n'entendait pas entrer en matière sur les griefs soulevés par Mme A_____. Le rectorat n'avait pas l'intention de prendre une décision sans l'avoir préalablement entendue. L'entretien de service devait lui permettre de faire valoir son point de vue sur les manquements qui lui seraient présentés. L'entretien de service du 9 mars 2016 était maintenu.

- 12) Le 2 ou le 7 mars 2016, Mme A_____ s'est soumise à l'analyse de ses prestations après deux ans d'activité. L'entretien a été mené par la doyenne.

Selon la doyenne, qui à l'instar de Mme A_____ a signé le formulaire d'évaluation le 7 mars 2016, la poursuite de la collaboration pouvait être envisagée sans réserve, toutes les exigences du poste étant remplies.

Le vice-recteur a signé ledit formulaire le 11 mars 2016. Il ne validait pas le contenu de l'évaluation qui ne prenait pas en compte les difficultés rencontrées s'agissant de l'interface avec le rectorat et les services communs. La responsable RH a signé le document le 14 mars 2016. Elle était en accord avec la position du vice-recteur.

- 13) Le 8 mars 2016, Mme A_____ s'est adressée au vice-recteur par l'intermédiaire de son conseil nouvellement constitué.

En deux mois, le rectorat avait réussi le tour de force de se contredire à au moins deux reprises en passant d'une possible prolongation de la période probatoire à un licenciement probable sans justification, ni fait nouveau. Ses prises de position étaient en outre en totale contradiction avec les constatations positives faites par le décanat de la faculté. L'escalade de mesures envisagées, voire déjà prises, s'apparentait au lynchage gratuit, arbitraire et choquant d'une employée consciencieuse et investie dans sa tâche.

Elle ne se rendrait pas à l'entretien de service prévu le lendemain, les agissements du rectorat ayant atteint sa santé psychique. Au surplus, le rectorat, hiérarchie fonctionnelle, n'était pas habilité à convoquer ou mener un tel entretien, le supérieur direct étant compétent pour initier la procédure.

Enfin, elle souhaitait toujours une désescalade de cette affaire et se tenait à disposition pour « entamer une démarche sérieuse, constructive et ouverte ».

Un certificat médical attestant d'une incapacité totale de travail pour raison de maladie dès le 14 mars 2016 était joint à ce courrier.

- 14) Le 11 mars 2016, le vice-recteur a répondu à Mme A_____.

Dans la ligne hiérarchique institutionnelle, la fonction d'administratrice de faculté était placée sous la responsabilité directe de la doyenne ainsi que sous la responsabilité fonctionnelle du vice-recteur en charge de ladite faculté, et ce à deux titres : en regard du rôle d'interface que l'administratrice devait assumer avec le rectorat et les services communs ; en qualité d'autorité de contrôle/de supervision du décanat. Pour ces motifs, le vice-recteur était amené, entre autres, à contresigner les analyses de prestations de l'administratrice.

Le 20 janvier 2016, le rectorat l'avait informée, ainsi que la doyenne, d'un certain nombre de problèmes constatés dans l'exercice de sa fonction, ce qui l'amenait à envisager une prolongation de la période probatoire. Son comportement inadéquat lors de l'entretien du 16 février 2016 avait mis en exergue des problèmes comportementaux sérieux, une difficulté majeure à considérer l'avis de l'autre et à se remettre en question. Ce constat avait amené le recteur à ne plus se limiter à envisager la seule prolongation de la période probatoire, mais la possible résiliation des rapports de service. C'était dans ce contexte qu'elle avait été convoquée à l'entretien de service qui devait se tenir le 8 [recte : 9] mars 2016.

Il n'était pas contesté que Mme A_____ faisait preuve d'un engagement professionnel manifeste et intense. Cette qualité ne pouvait pallier ni les dysfonctionnements constatés s'agissant de l'interface avec le rectorat et les services communs, ni les problèmes rencontrés en matière organisationnelle et dans les relations humaines, ou encore les difficultés émotionnelles évidentes. Le vice-recteur citait par ailleurs plusieurs exemples des problèmes rencontrés. Plusieurs pièces étaient jointes à ce courrier.

L'entretien de service du 9 mars 2016 n'ayant pu se tenir, il aurait lieu le 16 mars 2016. Si l'arrêt médical de Mme A_____ devait se poursuivre, il serait alors procédé par la voie écrite.

- 15) Le 15 mars 2016, Mme A_____ s'est une nouvelle fois adressée au vice-recteur.

La position du recteur était contradictoire : soit il envisageait une prolongation de la période probatoire, soit il envisageait de la licencier. Il ne pouvait pas mener deux procédures en parallèle pour les mêmes griefs.

Même si le rectorat pouvait, à la rigueur, participer à l'évaluation de son travail, dans la mesure où elle interagissait directement avec lui, il ne lui appartenait pas de procéder à cette évaluation hors la présence de sa supérieure hiérarchique directe, ni de mener un entretien de service. La procédure évoquée par le rectorat dans son courrier du 20 janvier 2016 de mener un entretien de

service en deux temps n'était par ailleurs pas prévue par les lois ou règlements applicables.

Il revenait à l'université de protéger sa personnalité, singulièrement sa santé psychique, en évitant notamment que le rectorat, la faculté ou les RH « ne s'écharpent à son sujet ».

Dans les circonstances présentes, sans qu'elle renonce à son droit d'être entendue, il lui était impossible de participer à l'entretien de service. Elle sollicitait, « afin de sortir de la crise par le haut », un entretien entre le rectorat, la faculté, les ressources humaines et elle-même, en présence d'un médiateur externe. À défaut, elle souhaitait un délai raisonnable d'au minimum dix jours pour prendre position formellement sur le fond s'agissant de la prolongation de sa période probatoire.

- 16) Le 18 mars 2016, le rectorat a pris acte du fait que Mme A_____ avait refusé de se rendre à l'entretien de service prévu le 16 mars 2016, bien qu'elle ne fût plus en arrêt maladie. Soucieux qu'elle puisse s'exprimer avant qu'une décision ne soit prise, il reportait une dernière fois la date de cet entretien au 13 avril 2016. S'agissant de l'éventualité d'une prolongation de la période probatoire, le recteur n'entendait pas prolonger le délai imparti à Mme A_____ pour faire valoir sa position. Une décision lui serait notifiée par courrier séparé.
- 17) Le 21 mars 2016, l'université, sous la plume du recteur, a prolongé d'un an la période probatoire de Mme A_____. La durée de cette prolongation ne préjugait en rien de l'issue de la procédure initiée par le rectorat s'agissant de la poursuite ou non des rapports de service.

Par courrier du 11 mars 2016, le rectorat avait porté à sa connaissance les manquements qu'il avait constatés dans l'exercice de sa fonction d'administratrice. Elle n'avait pas, dans le délai au 18 mars 2016 qui lui avait été fixé, fait usage de son droit d'être entendue. Dès lors que sa période probatoire prenait fin le 31 mars 2016, il n'était pas possible de donner suite à sa demande de prolongation du délai imparti.

Cette décision était exécutoire, nonobstant l'opposition dont elle pouvait être l'objet.

- 18) Le 25 avril 2016, trois collaborateurs directs de Mme A_____ ont fait part à la doyenne, suite à la demande de cette dernière, de leur évaluation du style de « management » de l'administratrice, de la qualité de leur collaboration et enfin de l'ambiance générale de travail.

Ils se plaisaient à souligner le rôle fédérateur qu'avait joué Mme A_____ auprès de chacun d'eux et lui témoignaient leur confiance.

- 19) Le 2 mai 2016, Mme A_____ a formé opposition auprès du recteur contre la décision de prolongation de sa période probatoire du 21 mars 2016. Elle a conclu à la restitution de l'effet suspensif de la décision du 21 mars 2016, ainsi qu'à son annulation.
- 20) Le 19 mai 2016, l'université, sous la plume du recteur, a refusé la demande de restitution de l'effet suspensif à l'opposition formée le 2 mai 2016.
- 21) Le 6 juin 2016, Mme A_____ a produit ses observations dans le cadre de l'entretien de service susceptible de conduire à son licenciement. Elle a repris ses arguments s'agissant de l'attitude contradictoire du rectorat et de l'incompétence de celui-ci. Elle avait pris connaissance de son dossier personnel et constaté que « la quasi-totalité des pièces [avaient] clairement été versées dans l'unique but de "monter un dossier à charge" contre [elle] », sans qu'elle en soit informée. Le licenciement n'était pas justifié, ni en termes de performance, ni en termes de comportement.
- 22) Le 24 juin 2016, l'université, sous la plume du recteur, a rejeté l'opposition du 2 mai 2016 contre la décision portant sur la prolongation de la période probatoire. Cette décision était exécutoire nonobstant un éventuel recours.
- a. L'université avait pour pratique constante d'appliquer la même règle que celle qui prévalait à l'État, à savoir que les personnes engagées au cours de la première quinzaine d'un mois étaient nommées fonctionnaire au début du mois qui précédait le terme de la période probatoire. Pour Mme A_____, la période probatoire avait ainsi pris fin le 31 mars 2016.
- b. Dans un courrier du 21 décembre 2015, le rectorat avait fait part à la doyenne de ses inquiétudes quant à la gestion de la faculté. Le 20 janvier 2016, ce même rectorat était revenu sur les difficultés de gestion de la faculté. Dans ce contexte, le rectorat avait fait part à Mme A_____ de son intention de prolonger d'une année sa période probatoire, l'entretien d'évaluation devant avoir lieu en deux temps.
- Le choix de procéder par deux entretiens successifs avait été dicté par les divergences de point de vue survenues entre la doyenne et le rectorat quant aux causes des difficultés constatées par ce dernier au sujet de la gestion et de l'administration de la faculté, en particulier au sujet de l'évaluation des prestations de Mme A_____.
- c. Dans la ligne hiérarchique institutionnelle, la fonction d'administrateur de faculté était placée sous la hiérarchie directe du doyen ainsi que sous la responsabilité fonctionnelle du rectorat, plus spécifiquement du vice-recteur, ceci pour deux raisons : d'une part, l'administrateur assumait un rôle d'interface vis-à-vis du rectorat et des services communs de l'institution et, d'autre part, le

rectorat était l'autorité de supervision et de contrôle des décanats des facultés. Ces deux formes de rattachement – rattachement hiérarchique direct au doyen et rattachement fonctionnel au rectorat – étaient mentionnées dans le cahier des charges de Mme A_____.

Les administrateurs interagissaient au quotidien avec les différentes divisions et autres services communs de l'université. Dans cette optique, l'évaluation périodique de leurs prestations ne pouvait relever des seules instances facultaires, voire des seuls supérieurs hiérarchiques directs, mais devait tenir compte de cette interaction avec les services communs. Il était donc légitime que le rectorat soit associé aux analyses des prestations des administrateurs.

Au bénéfice d'une classe 23 et dotée d'une fonction d'autorité, Mme A_____ entrait dans la catégorie des cadres supérieurs, lesquels étaient nommés par le recteur. Ce dernier, au moment où il devait décider s'il conférait ou non le statut de fonctionnaire à un membre du personnel, était dès lors fondé à faire valoir, par la voix de l'un de ses vice-recteurs, sa position lorsqu'il constatait des dysfonctionnements dans le cadre des interactions entre le membre du personnel et le rectorat ainsi que les services communs de l'institution.

Le comportement adopté par Mme A_____ lors de son entretien du 16 février 2016 avec le vice-recteur, avait conduit le recteur à ne plus se limiter à envisager la seule prolongation de sa période probatoire, mais la possible résiliation des rapports de service. Le 22 février 2016, le rectorat avait en conséquence informé Mme A_____ qu'il envisageait cette résiliation et la convoquait à un entretien de service pour le 9 mars 2016, entretien qui n'avait finalement pu se faire que par la voie écrite. Le recteur, qui n'entendait pas conférer le statut de fonctionnaire à une personne à qui des manquements étaient reprochés et qui manifestement se livrait à des manœuvres dilatoires afin que sa période probatoire arrive à son terme sans qu'il ait pu se prononcer sur la poursuite ou non des rapports de travail, n'avait eu d'autre choix que de prononcer, le 21 mars 2016, la prolongation de la période probatoire.

Les dysfonctionnements constatés avaient été portés à la connaissance de Mme A_____ les 22 février et 11 mars 2016. Les divisions des finances et des ressources humaines avaient formulé des griefs de non-respect des consignes ou des délais, d'absence de réaction aux rappels, d'un mode de fonctionnement non-collaboratif et de lacunes dans les relations humaines, Mme A_____ étant par ailleurs régulièrement à la recherche, dans ses relations avec le rectorat ou les services communes, de points de divergences, ou encore incapable de se remettre en cause, favorisant un état de crise permanent. Enfin, Mme A_____ n'avait pas la stabilité émotionnelle requise par sa fonction.

- 23) Par acte du 22 juillet 2016, Mme A_____ a recouru contre la décision précitée auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la

chambre administrative). Elle a conclu, « sous suite de frais et dépens », à la restitution de l'effet suspensif et à l'annulation de cette décision.

Elle sollicitait son audition, ainsi que celle de la doyenne, d'un ancien vice-doyen, de l'adjointe de la faculté et enfin celle d'une personne de la division de la formation et des étudiants de l'université, et de l'intimée la production de l'ensemble de la procédure.

L'université avait violé le droit et constaté de manière inexacte ou incomplète les faits pertinents. La décision de prolonger sa période probatoire constituait une violation crasse du droit, à commencer par un défaut de compétence matérielle, une violation de son droit d'être entendue, d'une violation du principe de la bonne foi et d'un abus de droit manifeste.

Ce recours a été enregistré sous la présente cause n° A/2512/2016.

- 24) Le 26 août 2016, l'université a conclu au rejet de la restitution de l'effet suspensif au recours du 22 juillet 2016 (cause n° A/2512/2016).
- 25) Le 7 septembre 2016, Mme A_____ a persisté dans sa conclusion de restitution de l'effet suspensif à son recours du 22 juillet 2016 (cause n° A/2512/2016).
- 26) Le 26 septembre 2016, dans le délai prolongé par le juge délégué, l'université a préalablement conclu à la jonction des causes. Au fond, elle a conclu, « sous suite de dépens », au rejet du recours du 22 juillet 2016.

Mme A_____ cherchait à scinder les faits ayant trait à la prolongation de sa période probatoire de ceux ayant trait à son licenciement. Or, il découlait de la chronologie des faits que c'était dans le cadre de la procédure de licenciement, et parce que l'intéressée tentait par tous les moyens de ne pas faire valoir son droit d'être entendue et de repousser ainsi l'éventualité d'une décision de licenciement, que l'employeur avait finalement été contraint de décider d'une prolongation de sa période probatoire.

Pour le reste, elle a repris les explications et griefs figurant dans les courriers précédents du recteur ou du vice-recteur.

- 27) Le 29 septembre 2016, la présidence de la chambre administrative a refusé de restituer l'effet suspensif au recours du 22 juillet 2016 (cause n° A/2512/2016).
- 28) Le 14 octobre 2016, Mme A_____ a persisté dans ses conclusions.

La prolongation de la période probatoire avait été envisagée dès le 20 janvier 2016, puis décidée avant l'entame de la procédure de licenciement.

Cette prolongation avait été une surprise pour elle, aucun reproche n'ayant été formulé auparavant.

La prolongation de la période probatoire n'avait pas pour but de pouvoir mettre un terme aux rapports de service de manière facilitée, soit sans justifier d'un motif fondé. Or, ainsi qu'elle le reconnaissait, l'université avait uniquement prolongé la période probatoire dans le but de la licencier facilement.

La jonction des causes devait être refusée.

- 29) Le 17 octobre 2016, le juge délégué a informé les parties que la cause était gardée à juger.

Il est ensuite apparu que toutes les pièces pertinentes n'avaient pas été versées à la procédure. Le 31 octobre 2016, le juge délégué a en conséquence invité les parties à lui faire parvenir l'ensemble de leur dossier par retour de courrier.

- 30) Le 7 novembre 2016, l'université a laissé le soin à Mme A_____ de faire le nécessaire concernant les pièces à verser à la procédure.

- 31) Le 9 novembre 2016, Mme A_____ a transmis au juge délégué l'ensemble des pièces sollicitées.

- 32) En parallèle à la procédure concernant la prolongation de la période probatoire exposée ci-dessus et enregistrée sous la cause n° A/2512/2016, il convient de mentionner les procédures suivantes.

a. Le 28 juin 2016, l'université, sous la plume du recteur, a prononcé la fin des rapports de service liant l'université à Mme A_____, avec effet au 30 septembre 2016. Cette décision a été déclarée exécutoire nonobstant l'opposition dont elle pouvait faire l'objet.

b. Le 22 juillet 2016, Mme A_____ a formé opposition auprès du recteur contre la décision de licenciement du 28 juin 2016. Elle a conclu à la restitution de l'effet suspensif, à la suspension de la procédure d'opposition jusqu'à droit connu sur la procédure visant la prolongation de sa période probatoire et à l'annulation de la décision de licenciement.

c. Le 22 août 2016, l'université, sous la plume du recteur, a refusé de restituer l'effet suspensif à l'opposition précitée. Elle a également refusé de suspendre la procédure d'opposition.

d. Le 29 août 2016, Mme A_____ a recouru contre cette décision de refuser la restitution de l'effet suspensif auprès de la chambre administrative. Ce recours a été enregistré sous la cause n° A/2849/2016.

e. Le 7 septembre 2016, l'université, sous la plume du recteur, a déclaré irrecevable l'opposition formulée le 22 juillet 2016 à l'encontre de la décision du 28 juin 2016 et portant sur la résiliation des rapports de service.

f. Le 12 septembre 2016, l'université a conclu au rejet du recours du 29 août 2016 (cause n° A/2849/2016).

g. Le 16 septembre 2016, Mme A_____ a persisté dans ses conclusions concernant son recours du 29 août 2016 (cause n° A/2849/2016).

h. Le 7 octobre 2016, Mme A_____ a recouru contre la décision sur opposition du 7 septembre 2016 portant sur la résiliation de service. Ce recours a été enregistré sous la cause n° A/3406/2016.

33) Le 7 novembre 2016, l'université a sollicité la jonction des causes n°s A/2512/2016, A/2849/2016 et A/3406/2016.

Le 10 novembre 2016, le juge délégué a informé Mme A_____ qu'il ne lui paraissait pas judicieux de procéder aux jonctions sollicitées. Cet élément serait au surplus explicité dans les éventuels arrêts à rendre.

EN DROIT

1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

2) L'intimée conclut préalablement à la jonction des causes n°s A/2512/2016, A/2849/2016 et A/3406/2016.

a. L'autorité peut, d'office ou sur requête, joindre en une même procédure des affaires qui se rapportent à une situation identique ou à une cause juridique commune (art. 70 al. 1 LPA). La jonction n'est toutefois pas ordonnée si la première procédure est en état d'être jugée alors que la ou les autres viennent d'être introduites (art. 70 al. 2 LPA).

b. Les causes précitées concernent les mêmes parties et se rapportent l'une et l'autre aux rapports de service entre la recourante et l'intimée. Toutefois, si la présente cause (n° A/2512/2016) est en état d'être jugée, il n'en va pas de même de la cause n° A/3406/2016, laquelle porte sur le licenciement de la recourante. Cette dernière cause exige en effet des actes d'instruction complémentaires et il n'est, à ce jour, pas possible de déterminer à quelle date elle pourra être tranchée. S'agissant de la cause n° A/2849/2016, laquelle concernait une décision incidente, elle a été jugée ce jour (ATA/1072/2016)

Il ne sera en conséquence pas donné une suite favorable à la requête de jonction des causes formulée par l'intimée.

c. L'objet du litige, lequel correspond objectivement à l'objet de la décision attaquée, qui délimite son cadre matériel admissible (ATA/907/2016 du 25 octobre 2016 consid. 2b et les arrêts cités), porte donc uniquement sur la prolongation de la période probatoire de la recourante. Le pouvoir d'examen de la chambre de céans se limitera à analyser si l'intimée a abusé ou excédé son pouvoir d'appréciation en prenant cette décision (art. 61 al. 2 LPA).

3) La recourante sollicite de l'intimée la production de l'ensemble de la procédure, dont ses observations du 6 juin 2016 et la décision de licenciement du 28 juin 2016. La recourante sollicite également l'audition de la doyenne, d'un ancien vice-doyen, de l'adjointe de la faculté et enfin celle d'une personne de la division de la formation et des étudiants de l'université.

a. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, d'avoir accès au dossier, 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. 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. Le refus d'instruire ne viole le droit d'être entendu des parties que si l'appréciation anticipée de la pertinence du moyen de preuve offert, à laquelle le juge a ainsi procédé, est entachée d'arbitraire (ATA/97/2016 du 8 novembre 2016 consid. 2b et les nombreux arrêts cités). 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 2C_835/2014 du 22 janvier 2015 consid. 3.1 ; 1C_148/2012 du 26 juin 2012 consid. 3.1 ; 1C_424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2).

b. Suite à la demande du juge délégué du 17 octobre 2016, la recourante a finalement versé elle-même à la procédure les pièces qui y manquaient encore, à savoir les pièces numérotées de 1 à 63, les pièces numérotées de 64 à 93 y figurant déjà. Pour ce qui concerne en particulier ses observations du 6 juin 2016 et la décision de licenciement du 28 juin 2016, ces pièces figurent à la procédure. La demande de la recourante est ainsi devenue sans objet.

c. La chambre de céans ne donnera pas une suite favorable à la requête de la recourante d'auditionner des témoins. Les divergences de points de vue entre le rectorat et le décanat apparaissent en effet clairement en l'état des pièces portées à la connaissance de la chambre de céans, devant laquelle la recourante a par ailleurs eu l'opportunité de s'exprimer à plusieurs reprises par écrit. Dans la mesure où il s'agit de trancher ici un litige portant sur la seule question de la prolongation de la période probatoire, la chambre de céans dispose en conséquence d'un dossier complet qui lui permet de se prononcer en toute connaissance de cause.

- 4) La recourante expose que contrairement à ce que soutient l'intimée, sa période probatoire aurait pris fin le 13 avril 2016 et non le 31 mars 2016. Il serait selon elle douteux que l'intimée puisse, par une pratique fondée sur une directive interne, contrevenir à l'art. 5 du règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État et des établissements hospitaliers du 17 octobre 1979 (RTrait - B 5 15.01), cette disposition prévoyant clairement que la durée de la période probatoire est de deux ans.

Cette question souffrira de rester ouverte, la décision contestée ayant quoi qu'il en soit été rendue le 21 mars 2016, soit avant la fin de la période probatoire que celle-ci soit fixée au 31 mars ou au 13 avril 2016.

- 5) La recourante soulève les griefs de violation du droit et de constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents.
- 6) La recourante soutient tout d'abord que l'intimée a violé l'art. 5 RTrait, en raison d'un défaut de compétence matérielle.

a. Elle ne conteste ni le contenu ni les modalités de ses analyses de prestations intervenues au terme de sa période d'essai de trois mois, ainsi qu'au terme de sa première année probatoire. Elle soutient par contre qu'au terme de sa deuxième année probatoire, son travail ne devait être évalué que par sa cheffe directe, à savoir la doyenne, aucun autre supérieur hiérarchique ne pouvant intervenir dans la procédure d'évaluation la concernant. Le rectorat en particulier n'avait pas de fonction hiérarchique la concernant. L'intimée avait par ailleurs adopté une directive interne qui prévoyait expressément que l'entretien d'évaluation était fixé par le responsable direct, en l'occurrence la doyenne, personne d'autre n'y participant. À teneur d'une autre directive du 28 avril 2014, contestable car contraire à l'art. 5 RTrait, le rectorat pouvait certes s'associer aux analyses de prestations des cadres, catégorie à laquelle elle appartenait, mais le rectorat ne pouvait ni convoquer ni mener un entretien d'évaluation. Toujours selon la recourante, le rôle d'interface qu'elle jouait vis-à-vis du rectorat et des services communs ne représentait que 10 à 20 % de son emploi du temps, ce qui ne suffisait à faire du rectorat ni son supérieur hiérarchique, ni son chef direct.

Pourtant, le rectorat avait commencé, de manière aussi soudaine qu'inattendue, par critiquer publiquement et sans raison son travail et son comportement par courriers des 21 décembre 2015, 20 janvier, 22 février et 11 mars 2016. Ces critiques étaient d'autant plus incompréhensibles, qu'elle n'avait jamais fait l'objet d'un avertissement, ni oral, ni écrit, ni n'avait été sanctionnée d'une quelconque façon. Le vice-recteur l'avait même félicitée pour son investissement et la qualité de son travail. Les rapports de travail semblaient être au beau fixe puisque le 14 décembre 2015, le vice-recteur, la doyenne et elle-même se félicitaient pour leur bonne collaboration s'agissant de la dotation en PAT de la faculté.

La recourante expose par ailleurs qu'après l'avoir informée de son intention de prolonger sa période probatoire le 20 janvier 2016, il avait unilatéralement décidé de procéder d'une manière inédite, en prévoyant un premier entretien d'évaluation avec la doyenne, puis un second avec un vice-recteur. À la suite de l'entretien du 16 février 2016, qui ne s'était pas déroulé comme le prétendait le vice-recteur, le rectorat avait toutefois renoncé à ce second entretien, se contentant d'un bref commentaire porté a posteriori sur le formulaire d'analyse.

Dans sa décision sur opposition, le recteur reconnaissait qu'il existait des divergences de point de vue entre lui-même et la doyenne. Cela ne l'autorisait pas à se substituer à cette dernière dans la procédure d'évaluation, puis d'imposer son opinion orientée et partielle.

b. Selon l'art. 12 al. 2 de la loi sur l'université du 13 juin 2008 (LU - C 1 30), le corps du personnel administratif et technique, auquel appartient la recourante, est soumis aux dispositions de la LPAC.

Le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation (art. 4 al. 1 LPAC). Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC).

L'art. 13 LPAC prévoit que chaque membre du personnel n'ayant pas le statut de fonctionnaire fait l'objet d'une appréciation qui porte notamment sur les capacités du titulaire et la qualité du travail effectué (a), le maintien et le développement des compétences du titulaire (b), les objectifs à atteindre et les dispositions à prendre pour la période à venir (c).

L'art. 5 RTrait, auquel se réfère la recourante, dispose que les prestations du nouveau collaborateur font l'objet, au terme de la période d'essai de trois mois et des 1^{re} et 2^e années probatoires, d'une analyse qui porte notamment sur les capacités, le travail effectué et le comportement du titulaire. Si la période probatoire a été prolongée, les prestations de l'intéressé font également l'objet d'une analyse avant le terme de la prolongation (al. 1). Les résultats de l'analyse

sont portés à la connaissance du titulaire et discutés au cours d'un entretien avec son chef direct et le supérieur hiérarchique. La formule d'analyse des prestations doit être signée par tous les intéressés. Le titulaire a la possibilité de rédiger une note contestant tout ou partie de l'analyse. Cette note fait partie intégrante du dossier d'analyse (al. 2). Si les résultats ne sont pas jugés satisfaisants, l'intéressé est avisé par écrit qu'il n'assume pas d'une manière satisfaisante les tâches qui lui sont confiées (a), qu'il doit améliorer ses prestations dans un ou plusieurs domaines (b), qu'une nouvelle analyse doit être faite dans un délai maximum de douze mois, au plus tard avant la fin de la période probatoire (c), que si les résultats de cette nouvelle analyse ne sont toujours pas satisfaisants, une autre affectation lui est proposée (d). Si cette solution n'est pas possible, il est avisé que les rapports de service doivent cesser au plus tard à la fin de la période probatoire (al. 4).

Le rectorat est l'un des organes de l'université (art. 26 al. 1 let. a LU). Le rectorat est composé d'un recteur et de trois à cinq vice-recteurs (art. 27 al. 1 LU). Le recteur dirige l'université (art. 28 al. 1 LU). Il nomme les vice-recteurs et décide de leurs attributions (art. 28 al. 3 let. a LU). Il nomme également les doyens, qu'il peut révoquer, et les principaux cadres supérieurs du PAT (art. 28 al. 3 let. b et c LU). Sont considérés comme principaux cadres supérieurs, les personnes exerçant une fonction d'autorité et dont le traitement se situe à compter de la classe 23 de l'échelle fixée par la LPAC (art. 205 al. 3 du règlement sur le personnel de l'université entré en vigueur le 17 mars 2009).

Selon l'art. 29 LU, sous la direction du recteur, le rectorat assure le pilotage stratégique et opérationnel de l'université en exerçant toutes les tâches et en prenant toutes les décisions que la loi ou le statut n'attribuent pas à un autre organe ou que lui-même n'a pas déléguées (suivent plusieurs exemples sous les lettres a à s).

c. Dans le cas d'espèce, il ne ressort pas de la procédure que le rectorat aurait convoqué l'entretien du 7 mars 2016, lequel a par ailleurs été mené par la responsable hiérarchique directe de la recourante. Il ne ressort pas non plus de la procédure qu'un membre du rectorat aurait participé à cet entretien. Si le rectorat avait évoqué le 20 janvier 2016 l'hypothèse d'une analyse en deux temps, procédé dont la question de la légalité souffrira de rester ouverte, il est établi qu'il a finalement renoncé à procéder de la sorte. Le vice-recteur s'est en effet contenté de signer le formulaire d'évaluation et de préciser qu'il n'en validait pas le contenu, cette évaluation ne prenant pas en compte les difficultés rencontrées par la recourante avec le rectorat et les services communs. Cette manière de faire ne peut être reprochée au rectorat.

En effet, l'art. 5 al. 2 RTrait prévoit explicitement que les résultats de l'analyse, portant notamment sur les capacités, le travail effectué et le comportement du titulaire, sont portés à la connaissance du titulaire et discutés au

cours d'un entretien avec son chef direct et le supérieur hiérarchique. Dès lors qu'il est compétent pour nommer ou non la recourante, ce qu'elle ne remet pas en cause, il en découle logiquement que le recteur, et par délégation le rectorat, est son supérieur hiérarchique, la hiérarchie se définissant comme l'ensemble des grades, rangs, niveaux successifs par lesquels se transmet et s'exerce une autorité (Dictionnaire de l'Académie française, 9^{ème} éd., consultable en ligne à l'adresse <http://atilf.atilf.fr/academie9.htm>). Sur ce point, le cahier des charges remis à la recourante est imprécis puisqu'il définit le rectorat comme exerçant sur elle une fonction de référence non hiérarchique.

La recourante joue par ailleurs un rôle d'interface vis-à-vis du rectorat et des services communs. Son cahier des charges mentionne ainsi, par exemple, que sur le plan de la politique institutionnelle, elle exerce son action tant au niveau de la faculté que de l'université (p. 2). Même si cette activité ne représente que 15 à 20 % de son emploi du temps, il n'en demeure pas moins normal que le rectorat se prononce aussi sur les éventuels dysfonctionnements de l'administratrice dans l'exercice des tâches en lien avec lui ou avec des services communs de l'université. Enfin, en ce qu'il doit assurer le pilotage stratégique et opérationnel de l'université, le rectorat est nécessairement amené à exercer un certain contrôle sur les facultés. Partant, il se doit de commenter et d'évaluer le fonctionnement des facultés, et, par conséquent, le travail de l'administratrice.

La directive de l'intimée datée du 28 avril 2014 et à laquelle se réfère la recourante, en ce qu'elle met en œuvre la participation du rectorat aux évaluations des cadres, catégorie à laquelle appartient la recourante, n'est pas critiquable puisque conforme à l'art. 5 al. 2 RTrait.

d. Au vu de ce qui précède, le rectorat a agi dans les limites de ses prérogatives en formulant un commentaire concernant les prestations de la recourante et en faisant savoir qu'il n'était pas d'accord avec l'analyse desdites prestations faite par la doyenne.

7) En dénigrant publiquement son travail dans ses courriers des 21 décembre 2015, 20 janvier, 22 février et 11 mars 2016 sans l'avoir préalablement auditionnée, le rectorat aurait, selon la recourante, violé son droit d'être entendue. Le rectorat aurait également violé son droit d'être entendue puisque dans son courrier du 11 mars 2016, reçu le 14 mars suivant, le vice-recteur ne lui avait imparti un délai qu'au 18 mars 2016, soit de quatre jours seulement, pour se déterminer sur les quatre pages de griefs que contenait ce courrier. Une prolongation de ce délai lui avait ensuite été refusée par le recteur.

a. Le courrier du 21 décembre 2015 était adressé à la doyenne. Il ne mettait pas en cause nommément la recourante, mais faisait état de problèmes dans la gestion de la faculté qui pouvaient concerner l'ensemble des personnes en charge de cette gestion. La recourante y a quoi qu'il en soit répondu, par courrier du

20 février 2016. Quant au courrier du 22 février 2016, il s'agissait d'une convocation à un entretien de service en lien avec le licenciement, événement qui ne concerne pas la présente cause. La recourante y a aussi répondu, par courrier du 29 février 2016. Le 6 juin 2016, elle a par ailleurs produit ses observations dans le cadre de l'entretien de service en question.

Pour ce qui concerne les courriers des 20 janvier et 11 mars 2016, ils sont en lien avec la décision contestée. Dans son courrier du 20 janvier 2016, le recteur l'informait de l'intention de l'intimée de prolonger sa période probatoire. La recourante y a répondu, le 20 février 2016, précisant à cette occasion qu'elle s'était au surplus entretenue avec le vice-doyen à ce propos le 16 février 2016. Le courrier du 11 mars 2016, qui devait permettre à la recourante de faire connaître son point de vue avant que la décision de prolonger sa période probatoire ne soit prise, contient plusieurs exemples des dysfonctionnements constatés par le rectorat dans les domaines de l'organisation, des relations humaines et dans la dimension émotionnelle de la recourante. Si le délai octroyé pour y répondre paraît en effet très court, la recourante perd de vue qu'elle a eu l'occasion d'exposer son point de vue dans le détail et de répondre point par point à tous les griefs qui lui étaient reprochés à l'occasion de l'opposition du 2 mai 2016 qu'elle a adressée au recteur, lequel pouvait statuer en opportunité.

b. C'est ainsi à tort qu'elle se plaint d'une violation de son droit d'être entendue.

8) À l'appui de ses griefs, la recourante soutient encore que l'intimée aurait violé le principe de la bonne foi et commis un abus de droit.

a. L'intimée n'aurait, selon la recourante, pas tenu compte des éléments positifs figurant dans ses évaluations successives et se serait bornée à ne retenir que les constatations négatives du rectorat. L'entretien d'évaluation du 7 mars 2016 retenait qu'elle donnait entière satisfaction et qu'elle remplissait toutes les exigences du poste, une poursuite de la collaboration pouvant être envisagée sans réserve. Or, dans sa décision du 21 mars 2016, le recteur n'y faisait pas référence. Il ne mentionnait pas non plus le soutien du décanat en sa faveur et il passait sous silence les avis positifs de ses collaborateurs concernant la bonne ambiance de travail qui régnait au sein de la faculté.

b. L'intimée n'aurait en outre prolongé sa période probatoire que dans l'unique but de la licencier facilement.

c. Le principe de la bonne foi entre administration et administré, exprimé aujourd'hui aux art. 9 et 5 al. 3 Cst., exige que l'une et l'autre se comportent réciproquement de manière loyale. En particulier, l'administration doit s'abstenir de toute attitude propre à tromper l'administré et elle ne saurait tirer aucun avantage des conséquences d'une incorrection ou insuffisance de sa part (ATF138

I 49 consid. 8.3 p. 53 ; 129 I 161 consid. 4 p. 170 ; 129 II 361 consid. 7.1 p. 381 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_18/2015 du 22 mai 2015 consid. 3 ; 2C_970/2014 du 24 avril 2015 consid. 3.1 ; 1C_534/2009 du 2 juin 2010 ; 9C_115/2007 du 22 janvier 2008 consid. 4.2 ; ATA/141/2012 du 13 mars 2012 ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2011, p. 193 n. 568).

Il y a abus de droit lorsque l'exercice d'un droit apparaît, dans un cas concret, manifestement contraire au droit ou lorsqu'une institution juridique est utilisée manifestement à l'encontre de la finalité pour laquelle elle a été créée, pour réaliser des intérêts que cette institution juridique ne veut pas protéger (Thierry TANQUEREL, op. cit., p. 198 n. 583).

d. C'est à tort que la recourante considère que l'intimée n'a pas tenu compte des éléments positifs figurant dans ses évaluations. Le 11 mars 2016, le vice-recteur soulignait en effet qu'il n'était pas contesté qu'elle faisait preuve d'un engagement professionnel manifeste et intense. Dans la décision sur opposition litigieuse du 24 juin 2016, le recteur fait par ailleurs explicitement référence aux divergences de vue entre la doyenne et le rectorat s'agissant de l'évaluation des compétences de la recourante (p. 2). Il fait également référence à l'engagement professionnel de la recourante (p. 4). On ne voit pas qu'il puisse être reproché au recteur d'avoir précisé quels étaient les dysfonctionnements reprochés à la recourante plutôt que de s'attarder sur ses qualités, celle-ci devant, pour être en mesure de se prononcer en toute connaissance de cause, être nantie des problèmes qui justifiaient, selon l'intimée, une prolongation de sa période probatoire.

e. C'est également à tort que la recourante expose que l'intimée n'aurait prolongé sa période probatoire que dans l'unique but de la licencier facilement.

Il ressort de la procédure que l'intimée a informé la recourante de son intention de prolonger sa période probatoire le 20 janvier 2016. Il a décidé cette prolongation le 21 mars 2016. À cette date, l'intimée disposait d'éléments contradictoires à propos des compétences professionnelles de son employée. Si la doyenne évaluait très positivement les qualités de l'administratrice de sa faculté, le rectorat faisait pour sa part état de plusieurs dysfonctionnements. Il ne peut dès lors pas être reproché à l'intimée, confrontée à des avis contradictoires, de ne pas avoir arrêté une position définitive, les seules autres options qui s'offraient à elle, outre la prolongation de la période probatoire, étant le licenciement ou la nomination. Dans cette perspective, la prolongation de la période ne se comprend que parce qu'il était impossible à l'intimée de se faire une idée définitive sur les compétences de la recourante, étant rappelé que l'administration doit jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté par celui-ci pendant la période probatoire, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination s'il s'avère que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service (ATA/115/2016 du 9 février 2016 consid. 6d ; ATA/272/2015 du 17 mars

2015 consid. 6a ; ATA/441/2014 du 17 juin 2014). Sous l'angle du respect du principe de la proportionnalité, la prolongation de la période probatoire est une mesure moins incisive que la fin des rapports de service, la nomination étant, du point de vue de l'intimée, impossible en raison des dysfonctionnements mis en évidence par le rectorat.

Certes, l'intimée a depuis licencié la recourante. Outre que ce licenciement a été prononcé le 28 juin 2016, donc après la notification de la décision litigieuse, la fin des rapports de service fait l'objet d'une autre procédure, la chambre de céans étant également saisie de cette cause.

9) La recourante se plaint ensuite d'une mauvaise application de l'art. 5A RTrait. Elle se réfère aux analyses de prestations plus que positives effectuées par la doyenne et aux soutiens dont elle a bénéficié au sein de la faculté. Pour sa part, l'intimée aurait monté un dossier à charge, en se basant sur quelques exemples, choisis à la hâte et versés au dossier personnel de la recourante entre les mois de mars et mai 2016. Elle aurait ensuite développé à l'environnement ces exemples pour tenter de la décrédibiliser.

a. L'art. 5A RTrait prévoit que la période probatoire de deux ans peut être prolongée dans plusieurs hypothèses non pertinentes en l'espèce (let. a à d) ainsi qu'exceptionnellement, d'un an au maximum en cas de prestations insuffisantes (let. e).

Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 LPAC). La période probatoire dure en principe deux ans (art. 45 al. 1 let. a et 47 al. 1 RPAC). Afin de pouvoir être nommé fonctionnaire, l'employé doit notamment avoir accompli à satisfaction les tâches de sa fonction durant la période probatoire (art. 45 al. 1 let. a RPAC).

Est un fonctionnaire le membre du personnel régulier ainsi nommé pour une durée indéterminée après avoir accompli comme employé une période probatoire (art. 5 LPAC).

Dans sa jurisprudence qui concerne la résiliation des rapports de service des employés, la chambre de céans a plusieurs fois eu l'occasion de préciser que durant la période probatoire, même s'il doit exister un motif justifiant de mettre fin aux rapports de service pour ne pas tomber dans l'arbitraire, 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 le droit d'être entendu, l'interdiction de l'arbitraire, et le respect de l'égalité de traitement et du principe de la proportionnalité. La résiliation des rapports de service peut être attaquée devant la chambre

administrative, mais compte tenu du large pouvoir d'appréciation laissé à l'autorité compétente, le pouvoir d'examen de celle-ci sera limité, sauf violation des droits et principes constitutionnels, à l'application des délais légaux de congé (ATA/590/2016 du 12 juillet 2016 consid. 4b et les références citées).

b. Dans son courrier du 20 janvier 2016, le recteur se référait déjà aux divers points qui, dans le travail de la recourante, paraissaient problématiques. Dans son courrier du 11 mars 2016, le vice-recteur a détaillé, pièces et exemples à l'appui, les points sur lesquelles le travail de la recourante ne donnait pas satisfaction. Dans sa décision litigieuse, l'intimée a repris ces éléments. Elle a rappelé que la recourante ne donnait pas satisfaction dans son rôle d'interface avec le rectorat et les services communs, des manquements étant également mis en évidence dans les dimensions organisationnelle, relations humaines et capacité émotionnelle. Ces manquements étaient étayés par des faits intervenus dans ses rapports avec la division des finances, celle des ressources humaines ou encore dans ses relations avec des membres du personnel de l'université. Les divisions des finances et des ressources humaines avaient formulés des griefs tels que le non-respect des consignes et des délais, son absence de réaction aux rappels, son mode de fonctionnement non-collaboratif et la recherche constante de points de divergences.

La recourante oppose aux éléments retenus par l'intimée ses propres arguments qu'elle développe et expose dans le détail. Elle admet toutefois que certains des griefs retenus par l'intimée sont en partie fondés, puisqu'elle explique elle-même, dans son recours du 22 juillet 2016 devant la chambre de céans, que les reproches élevés à son endroit « sont très souvent erronés, mal documentés et présentés avec partialité. En réalité, il y a bien eu çà et là quelque retard, ce que la recourante ne nie pas, mais qui sont souvent le fruit d'une certaine bureaucratie (...) » (recours p. 18), ou encore, qu'elle pouvait « reconnaître çà et là un retard ou parfois certaines tensions (...) » (recours p. 22). En retenant qu'il convenait de prolonger la période probatoire de la recourante en raison des insuffisances soulevées par le rectorat, l'intimée ne s'est ainsi pas rendue coupable d'arbitraire. Elle n'a en effet pas violé la loi de façon manifeste, ni commis un excès ou un abus grossier de son pouvoir d'appréciation. La décision litigieuse n'apparaît au surplus pas insoutenable dans son résultat (Thierry TANQUEREL, op. cit., p. 205 n. 605). Il n'apparaît pas non plus que l'intimée n'aurait pas respecté le principe de l'égalité de traitement, le dossier de la cause ne relevant pas qu'elle aurait traité différemment une situation semblable à celle de la recourante.

- 10) Au vu de ce qui précède, les griefs de violation du droit et de constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents seront écartés.
- 11) Le recours sera en conséquence rejeté.

- 12) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 22 juillet 2016 par Madame A_____ contre la décision de l'Université de Genève du 24 juin 2016 ;

au fond :

le rejette ;

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

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

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

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

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

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

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Christian Giauque, avocat de la recourante, ainsi qu'à l'Université de Genève.

Siégeants : M. Thélin, président, Mme Junod, MM. Dumartheray, Verniory et Pagan,
juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

F. Scheffre

le président siégeant :

Ph. Thélin

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :