

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1251/2013-FPUBL

ATA/199/2014

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 1^{er} avril 2014

dans la cause

Madame H_____

représentée par Me Christine Sattiva Spring, avocate

contre

UNIVERSITE DE GENEVE

EN FAIT

- 1) Madame X_____ a été engagée par courrier du 23 janvier 2012 par l'Université de Genève (ci-après : l'université) en qualité de commise administrative 5 à 100% pour la faculté de médecine (ci-après : la faculté).

Son engagement a pris effet au 1^{er} avril 2012 et était conclu pour une durée indéterminée. Après le temps d'essai de trois mois, les rapports de service pouvaient être résiliés de part et d'autre pour la fin d'un mois en respectant le délai d'un mois pour la fin d'un mois au cours de la première année de service puis de trois mois pour la fin d'un mois dès la deuxième année de service. L'engagement était soumis au règlement sur le personnel de l'université et plus spécifiquement aux art. 201 à 207 et 216 à 219.

- 2) Selon son cahier des charges, Mme X_____ (ci-après : l'intéressée ou la recourante) devait, sous la responsabilité de Monsieur R_____, directeur du département A_____ et C_____ de la faculté (ci-après : le directeur), assurer la gestion budgétaire, administrative et organisationnelle de l'ensemble du département.

- 3) L'intéressée a été hospitalisée du 9 au 15 juillet 2012, au secteur psychiatrique de l'Hôpital de Prangins. Elle n'a pas informé l'université des motifs de son incapacité de travail. Elle est venue au rendez-vous fixé par son employeur le 13 juillet 2012 pour faire le point de la situation.

- 4) Un entretien a eu lieu le 9 août 2012, entre l'intéressée et le directeur, en présence de Madame B_____, administratrice de la faculté. Selon le procès-verbal de la réunion, il s'agissait de faire le point sur les événements du jeudi 26 juillet 2012, au cours duquel deux altercations, impliquant l'intéressée, avaient eu lieu. La première s'était déroulée le matin avec Madame P_____, la seconde, l'après-midi, l'avait opposée à Monsieur M_____.

- 5) Le 10 août 2012, l'intéressée a trouvé, en face de la sortie de l'ascenseur du 5^{ème} étage, près de son bureau, une feuille A4 récapitulant les noms, emails et fonctions de sept collaborateurs du département. Une photo de chacun d'eux était placée en regard de leur nom, à l'exception de la ligne dédiée à l'intéressée, sur laquelle l'image consistait en une caricature d'une personne fâchée.

Immédiatement informé par un courriel de l'intéressée, le directeur a interpellé trois collaborateurs en leur demandant de trouver le responsable.

- 6) Le 24 août 2012, l'intéressée a transmis au directeur le procès-verbal de la réunion du 9 août 2012 dûment signé et accompagné de deux pages de remarques.

- 7) Par courrier du 6 septembre 2012, la faculté a convoqué l'intéressée à un entretien de service au motif de prestations insuffisantes. Le rendez-vous était initialement prévu le 10 octobre 2012. A la demande de l'employée, il a été repoussé au 18 puis au 22 octobre 2012. Par courrier du 18 octobre 2012, l'intéressée a informé le directeur que l'entrevue devait être reportée à une date ultérieure, compte tenu de son état de santé.
- 8) L'intéressée a été hospitalisée du 26 octobre au 19 novembre 2012, puis s'est trouvée en incapacité totale de travailler.
- 9) Par courrier du 3 décembre 2012, l'université a formulé un certain nombre de griefs à l'égard de Mme X_____, soit principalement un manque de rigueur dans le classement et dans les paiements, un suivi lacunaire et inadéquat des contrats concernant les collaborateurs du département, une inexécution ou une exécution trop tardive de certaines demandes des chefs de groupe. Des réactions vives et inadéquates étaient décrites, ayant nécessité le changement de bureau de l'intéressée et son rapprochement de celui du directeur.
- 10) Par correspondance du 4 décembre 2012, le conseil de l'intéressée a demandé à l'université de chercher un nouveau poste pour déplacer l'intéressée qui souhaitait retravailler rapidement.
- 11) Par courrier du 3 janvier 2013, Mme X_____ a contesté les griefs qui lui avaient été adressés. Il y avait eu un certain « flou » autour de son installation. Elle avait dû changer de bureau à répétées reprises. Elle ne pouvait pas être immédiatement aussi performante que la personne qu'elle remplaçait et qui avait travaillé pendant vingt ans à cette place. Différents éléments avaient entravé ses tâches dont, notamment, la maladie de Madame S_____ à laquelle elle aurait dû pouvoir se référer, le fait qu'un professeur ne remette des documents qu'avec retard, un clivage entre les collaborateurs des Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG) et ceux de l'université. Ses conditions de travail violaient la loi.
- 12) Le 18 janvier 2013, l'université a résilié les rapports de service de Mme X_____ pour le terme du 28 février 2013. La travailleuse était libérée de son obligation de travailler.
- 13) Mme X_____ a fait opposition à son congé le 20 février 2013 au sens de l'art. 336 b de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations (CO - RS 220). La décision de licenciement devait être annulée. L'intéressée devait être affectée à une nouvelle fonction au sein de l'université dès qu'elle serait en mesure de reprendre une activité salariée à temps partiel. Elle réclamait, à son employeur, une indemnité de CHF 30'000.- avec intérêts à 5% dès le 1^{er} mars 2013.

- 14) Par courrier du 7 mars 2013, l'université a rejeté l'opposition. La décision sur opposition était exécutoire nonobstant recours.
- 15) Le 19 avril 2013, l'employée a interjeté recours contre la décision du 7 mars 2013. La décision de résiliation des rapports de service datée du 18 janvier 2013 devait être « révoquée ». Elle restait collaboratrice de l'université, ultérieurement au 28 février 2013, et devait être réintégrée à un poste correspondant à ses capacités et à ses compétences. L'université devait être condamnée à lui verser une indemnité fixée à dires de justice.

Monsieur L_____, précédent titulaire du poste pendant plus de vingt ans, avait travaillé avec l'intéressée pendant quelques semaines. Il s'était étonné du peu de travail à effectuer en avril 2012. Cette remarque la confortait dans l'idée que, dès son arrivée, elle n'avait pas été la bienvenue dans le département.

A l'expiration du temps d'essai de trois mois, aucune évaluation n'avait été faite.

En juillet 2012, la recourante avait été hospitalisée. Malgré les pressions, elle n'en avait pas parlé à son employeur, mais lui avait fait parvenir un certificat d'incapacité de travail pour la période du 10 au 13 juillet 2012. Elle avait été convoquée le 13 juillet pour un entretien de deux heures, pour être testée sur ses capacités à reprendre son activité. Elle s'étonnait qu'un professeur de médecine ait osé agir au total mépris des droits légitimes d'une personne atteinte dans sa santé. Un certificat médical du 11 février 2013, établi par le Docteur D_____, chef de clinique adjoint au département de psychiatrie de l'hôpital de Prangins, confirmait que l'état de santé de l'intéressée était précaire dès l'été 2012 et qu'il aurait nécessité un arrêt de travail. La patiente avait souhaité continuer son activité professionnelle, malgré les difficultés existantes.

Concernant l'altercation du 26 juillet 2012, la recourante s'était sentie menacée par un collègue. Compte tenu de l'état de santé de l'employée, les débordements qui lui étaient reprochés par sa hiérarchie ne pouvaient donner lieu à une rupture des relations de travail. Elle regrettait que, malgré sa demande, aucune confrontation n'ait jamais été organisée avec M. M_____. D'autres personnes lui avaient prêté des propos qu'elle n'avait pas tenus. Elle réitérait sa demande d'une réunion commune.

La réaction du directeur le 10 août 2012, suite à la caricature, était inadéquate. Il contribuait à conforter l'auteur dans ses faits et gestes. La charte d'éthique et de déontologie avait été violée.

La recourante s'était régulièrement plainte de ses conditions de travail, en raison notamment de la surcharge dont elle faisait l'objet. En particulier, elle n'avait pas d'imprimante, avait dû changer plusieurs fois de bureau, ce qui avait

nécessité la mise en cartons de l'intégralité des affaires dont elle s'occupait pour leur déménagement. Elle n'avait pas de rangements. Elle avait dénoncé les difficultés rencontrées et proposé des solutions au directeur, sans qu'aucune mesure n'ait été prise pour améliorer la situation. Plusieurs collègues étaient en surcharge de travail ou en burn-out.

Elle n'avait jamais reçu aucun avertissement. A l'exception du procès-verbal du 9 août 2012, aucun document ne faisait mention de l'insuffisance de ses prestations, même pas à la fin de la période d'essai de trois mois, preuve que son travail était satisfaisant ou à tout le moins suffisant.

La décision de licenciement était arbitraire compte tenu des circonstances, notamment le fait qu'elle était venue travailler malgré son état de santé. Le principe de la proportionnalité était violé puisque l'employeur n'avait pas dit à la travailleuse sur quels points s'améliorer. Si le but recherché était l'amélioration des prestations de la recourante, il était clair que son licenciement ne représentait un moyen ni nécessaire ni proportionnel pour atteindre cet objectif. L'employeur avait violé son droit d'être entendu en refusant la confrontation avec les autres employés. L'atteinte à la santé de l'employée était liée aux pressions professionnelles. L'employeur ne pouvait pas s'en prévaloir pour la licencier. Privée de tout salaire depuis le 25 décembre 2012, le licenciement portait atteinte à ses droits de la personnalité.

- 16) Par réponse du 22 mai 2013, l'université a conclu au rejet du recours.

La durée du préavis d'un mois pour la fin d'un mois avait été respectée tout comme le droit d'être entendu de l'employée. La période probatoire servait précisément à vérifier l'aptitude à exécuter les tâches découlant du cahier des charges avant que la personne ne soit nommée fonctionnaire. En l'espèce, la hiérarchie avait constaté de nombreux manquements dans l'exécution des travaux confiés à la recourante. Ces reproches avaient été formulés lors de plusieurs entretiens entre le directeur et l'employée, sans qu'aucune amélioration ne soit perceptible. Les confrontations sollicitées par l'employée avec certains de ses collègues étaient inutiles voir inappropriées. L'université n'avait aucune obligation de procéder à une tentative de reclassement compte tenu du statut de la recourante.

- 17) Une audience de comparution personnelle des parties s'est tenue le 12 juin 2013.

La recourante a relevé que les reproches avaient toujours été formulés pendant ses absences de l'établissement. Il appartenait à l'employeur de démontrer la réalité de ceux-ci et non au travailleur d'en prouver l'absence. Deux des professeurs avaient accumulé une centaine de factures. Elle n'avait pas eu le temps de les traiter avant que l'un d'entre eux ne les reprenne. Le retard ne lui

était pas imputable. S'agissant des contrats de travail des collaborateurs, la diversité des statuts rendait le traitement des dossiers difficile. Elle n'avait pas pu compter sur l'aide de la responsable, en congé maladie de longue durée. Elle n'avait pas retrouvé d'emploi et ne percevait pas les indemnités de chômage, n'ayant cotisé que onze mois. Elle n'avait pas souvenir que des griefs aient été formulés à son encontre, même lors de l'entretien du 13 juillet 2012, auquel elle s'était rendue malgré son incapacité de travail.

L'université s'est opposée à toute réintégration. Les griefs n'avaient été émis qu'oralement jusqu'à la réunion du 9 août 2012. Un entretien avant la fin du temps d'essai n'avait pas pu se tenir, compte tenu des vacances ou absences pour maladie des personnes concernées.

Au titre de mesure d'instruction, la recourante n'a sollicité que l'audition de M. L_____.

- 18) Lors de l'audience d'enquêtes du 26 juin 2013, M. L_____ a été entendu en qualité de témoin. Il était titulaire du poste de la recourante jusqu'à l'engagement de celle-ci. Il avait participé au processus de recrutement et avait collaboré avec l'intéressée les trois premières semaines pour assurer la transition. Lors de ses débuts, en 1989, personne ne l'avait encadré. Le poste impliquait du travail. Il était possible qu'il ait dit que la période d'avril 2012 avait été plus calme que d'habitude. La gestion des retards dans les factures nécessitait simplement de rappeler aux professeurs les échéances. Il était possible de les interpeller, même si l'on débutait dans cette fonction. Concernant les contrats, il était possible de trouver des solutions même en l'absence de la personne de référence. Certains dans l'équipe étaient un peu étourdis, moins organisés, voire « enquiquineurs », mais c'était une bonne équipe et tout le monde était très sympathique. L'ambiance était bonne.
- 19) Dans leurs observations après enquêtes, les parties ont persisté dans leurs conclusions.
- 20) Par courrier du 12 septembre 2013, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

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

2) a. L'université est régie par la loi sur l'université du 13 juin 2008 (LU – C 1 30), entrée en vigueur le 17 mars 2009.

b. Selon l'art. 1 al. 1 LU, l'université est un établissement de droit public doté de la personnalité morale. Elle s'organise elle-même. Les dispositions complétant la LU sont fixées dans le statut de l'université, les règlements dont celle-ci se dote, sous réserve de l'approbation du Conseil d'Etat, et d'autres règlements adoptés par elle (art. 1 al. 2 et 3 LU).

c. Selon l'art. 12 al. 2 LU, le corps du personnel administratif et technique est soumis aux dispositions de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) et de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (L'Etat - B 5 15).

d. En vertu de l'art. 13 al. 1 LU, l'université est l'employeur de son personnel. Les compétences qui appartiennent au Conseil d'Etat, respectivement à l'office du personnel, à teneur de la LPAC sont déléguées aux organes de l'université selon les modalités définies par le règlement sur le personnel de l'université, approuvé par le Conseil d'Etat (ci-après : RU ; consultable sur le site : www.unige.ch). Ledit règlement est entré en vigueur le 17 mars 2009 et a été révisé le 14 mars 2013. Les dispositions pertinentes dans le présent cas n'ont toutefois pas fait l'objet de modifications.

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

b. Tout employé est soumis à une période d'essai de 3 mois (art. 57 du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 - RPAC - B 5 05.01).

La nomination en qualité de fonctionnaire intervient au terme d'une période probatoire de 2 ans, sous réserve de prolongation de cette dernière (art. 47 al. 1 RPAC).

4) Les prestations du nouveau collaborateur font l'objet, au terme de la période d'essai de trois mois et des première et deuxième années probatoires, d'une analyse qui porte notamment sur les capacités, le travail effectué et le

comportement du titulaire. 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. 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, qu'il doit améliorer ses prestations dans un ou plusieurs domaines, qu'une nouvelle analyse doit être faite dans un délai maximum de 12 mois, au plus tard avant la fin de la période probatoire et que si les résultats de cette nouvelle analyse ne sont toujours pas satisfaisants, une autre affectation lui est proposée. 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 (art. 5 du règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat et des établissements hospitaliers du 17 octobre 1979 - RTrait - B 5 15.01).

L'article 5 RTrait a pour but de permettre à l'autorité qui emploie une personne de s'assurer de ses compétences avant qu'elle ne soit nommée fonctionnaire et faciliter ainsi le licenciement des personnes ne répondant pas à ses attentes. L'employé est protégé dans la mesure où il a un droit de participation à la procédure, lui permettant de dialoguer avec son employeur. Dès lors qu'il connaît et comprend les raisons d'une éventuelle insatisfaction, il peut améliorer ses prestations (ATA/233/2008 du 20 mai 2008 ; ATA/311/2005 du 26 avril 2005 ; ATA/855/2004 du 2 novembre 2004).

5) La décision de l'administration de mettre fin aux rapports de service d'un employé ou d'un fonctionnaire est soumise à des règles formelles et matérielles différentes.

a. Dans les deux cas, l'employeur public doit respecter le délai de résiliation de l'art. 20 LPAC.

Après le temps d'essai et pendant la première année d'activité, le délai de résiliation est d'un mois pour la fin d'un mois (art. 20 al. 2 LPAC).

b. Avant que la décision de licencier soit prise, tant le fonctionnaire que l'employé doivent être entendus (art. 21 al. 1 LPAC ; art. 41 LPA).

Un entretien doit avoir lieu entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique à propos des manquements aux devoirs du personnel. Le droit d'être entendu est exercé de manière écrite dans les situations où un entretien de service ne peut pas se dérouler dans les locaux de l'administration en raison, notamment, de l'absence pour cause de maladie du membre du personnel. Le supérieur hiérarchique transmet par écrit au membre du personnel les faits qui lui sont

reprochés et lui impartit un délai de trente jours pour faire ses observations (art. 44 RPAC).

c. La décision de licencier un fonctionnaire doit obligatoirement être motivée (art. 21 al. 3 LPAC) tandis que, pour celle prononçant le licenciement d'un employé, l'administration peut renoncer à le faire, mais doit toutefois remplir cette exigence si l'employé licencié le requiert (art. 21 al. 1 LPAC).

d. Selon l'art. 21 al. 3 LPAC, un fonctionnaire ne peut être licencié qu'en présence d'un « motif fondé », au sens de l'art. 22 LPAC, soit d'un motif démontrant que la poursuite des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration en raison de l'insuffisance des prestations, du manquement grave et répété au devoir de service ou d'une inaptitude à remplir les exigences du poste.

Dans le cas d'un employé, son licenciement n'est possible qu'en présence d'un motif, susceptible d'être communiqué à la personne licenciée conformément à l'art. 21 al. 1 LPAC. Ce motif n'a cependant pas nécessairement à réunir les conditions d'intensité d'un motif fondé au sens de l'art. 22 LPAC. Le licenciement intervenant pendant la période probatoire et avant la nomination de l'agent public, l'administration doit pouvoir jauger, au vu des prestations fournies par l'intéressé et le comportement que celui-ci a adopté pendant la période probatoire, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire. Dans ce cadre, elle dispose, de jurisprudence constante, d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service que l'autorité de recours ne peut pas revoir (art. 61 LPA).

Dans sa prise de décision, elle reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment celui de la légalité, de la proportionnalité, de l'interdiction de l'arbitraire et du droit d'être entendu (ATA/214/2013 du 9 avril 2013; ATA/50/2013 du 29 janvier 2013 et les références citées). C'est ce seul cadre que doit respecter le motif sur lequel se fonde la décision de licencier l'employé.

e. Tant pour l'employé que pour le fonctionnaire, l'art. 44A RPAC renvoie, par analogie, aux art. 336c et 336d CO en matière de résiliation en temps inopportun.

f. Peut recourir à la chambre administrative pour violation de la loi tout membre du personnel dont les rapports de service ont été résiliés. Si la chambre administrative retient que la résiliation des rapports de service est contraire au droit, elle peut proposer à l'autorité compétente la réintégration. En cas de décision négative de l'autorité compétente, la chambre administrative fixe une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à un mois et supérieur à vingt-quatre mois du dernier traitement brut à l'exclusion de tout autre élément de

rémunération. L'indemnité ne peut être supérieure à six mois pour un employé (art 31 LPAC).

- 6) En l'espèce, la recourante est employée de l'université au sens de l'art. 6 al. 1 LPAC. Elle a été soumise à un temps d'essai de trois mois au début de son contrat conformément à l'art. 57 RPAC. Les prestations de la recourante devaient faire l'objet, au terme de la période d'essai de trois mois d'une analyse, conformément à l'art. 5 RTrait.

Il n'est pas contesté que les parties ont eu un entretien le 13 juillet 2012. Aucun procès-verbal de cette réunion n'a été rédigé et aucune formule d'analyse ne semble avoir été établie. La recourante conteste que des reproches lui aient été adressés à cette occasion alors que l'université affirme que tel est le cas. Or, si les résultats avaient été jugés insatisfaisants, l'employée aurait dû en être informée par écrit. La question de savoir si certains griefs ont quand même été émis à cette occasion, sans que les résultats ne soient jugés insatisfaisants, peut rester ouverte, tout comme la question des éventuelles conséquences de l'incapacité de travail de l'employée le jour de l'entretien et de l'absence de formule d'analyse, compte tenu de ce qui suit.

- 7) Engagée à compter du 1^{er} avril 2012, la recourante se trouvait dans sa première année de service. En lui communiquant le 18 janvier 2013 sa décision de la licencier pour le 28 février 2013, l'autorité intimée a respecté le délai légal de congé d'un mois pour la fin d'un mois. Il n'est pas contesté que le licenciement a été donné par l'autorité compétente. A juste titre, la recourante n'invoque pas les dispositions relatives au licenciement en temps inopportun, la période de protection étant échue au moment du licenciement.
- 8) Durant le temps d'essai et la période probatoire, le licenciement peut être donné à un employé sans que l'employeur ne doive justifier de motifs fondés.
- 9) a. La recourante reproche à l'université de ne pas lui avoir donné connaissance des plaintes formulées à son encontre par ses collègues et de lui avoir refusé la confrontation avec ceux-ci.

Ces griefs doivent être appréciés à l'aune des garanties procédurales conférées par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) en matière d'administration de la preuve et d'accès au dossier.

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 135 I 279 consid. 2.3 p. 282 ; 132 II 485 consid. 3.2 p. 494 ; 127 I 54 consid. 2b p. 56 ; Arrêt du Tribunal fédéral 2C_552/2011 du 15 mars 2012 consid. 3.1).

b. La recourante a eu connaissance lors de l'entretien du 9 août 2012 des griefs que ses collègues avaient à son encontre. Elle s'est prononcée, par écrit, sur ceux-ci dans son complément au procès-verbal de ladite réunion. Alors qu'elle sollicitait, dans un premier temps, une confrontation avec certains de ses collègues, elle a abandonné cette prétention dans la procédure de recours où elle n'a sollicité que l'audition de M. L_____, requête à laquelle la chambre de céans a accédé. En outre, son supérieur hiérarchique lui a transmis, par courrier du 3 décembre 2012, le contenu des récriminations de l'université. Il a respecté la procédure prévue par l'art. 44 RPAC. Le droit d'être entendu de la recourante a été respecté.

10) La recourante considère que la décision prise à son encontre est arbitraire et disproportionnée.

a. Une décision de licencier un employé est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. si le motif invoqué viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité (ATF 138 I 49 consid. 7.1 et les arrêts cités). Selon la jurisprudence, l'arbitraire ne résulterait pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. D'une manière générale, pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que ladite décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 138 III 378 consid. 6.1 ; 138 I 49 consid. 7.1 ; 137 I 1 consid. 2.4 ; 136 I 316 consid. 2.2.2 ; 134 II 124 consid. 4.1 et les arrêts cités). Appelée à examiner le caractère arbitraire d'une décision, la chambre de céans suit le raisonnement du Tribunal fédéral en la matière (ATA/127/2014 du 4 mars 2014 ; ATA/661/2012 du 25 septembre 2012 consid. 5 et les références citées).

b. En l'occurrence, lors de l'entretien du 9 août 2012, la recourante a reconnu un certain nombre de faits, notamment qu'elle s'était emportée, que ses débordements n'étaient pas un comportement normal, qu'elle était dans l'émotionnel, qu'elle devait se reprendre, « qu'elle avait dit des choses qu'elle n'aurait pas dû dire mais qu'elle devait les dire pour prendre soin de sa santé physique et mentale. Sinon elle implorait ». Elle s'est dit d'accord de faire des excuses à l'une des collègues impliquées dans les événements du 26 juillet 2012. Ces faits ont manifestement pesé dans la décision de l'employeur de licencier l'employée, tout comme l'attitude inadéquate de l'intéressée vis-à-vis du décanat, ce qu'elle a aussi reconnu. Ces faits sont majoritairement survenus après l'échéance du temps d'essai, raison pour laquelle l'absence d'entretien et de rapport écrit à l'issue du délai de trois mois ne sont pas déterminants. En effet,

même à considérer que l'évaluation après trois mois ait été satisfaisante, le nombre de manquements survenus dans le mois qui a suivi, avant le 9 août 2012, et leur gravité, relativisent totalement l'appréciation qui aurait pu être faite à la fin du mois de juin 2012.

Outre des problèmes relationnels, l'université fait grief à la recourante de n'avoir pas assumé correctement son cahier des tâches. Entendu en qualité de témoin, l'ancien titulaire du poste a confirmé que la gestion des retards dans les factures nécessitait simplement de rappeler aux professeurs les échéances. Il était possible de les interpeller, même si l'on débutait cette fonction. Concernant les contrats, il était possible de trouver des solutions même en l'absence de la personne de référence. Ce témoignage infirme les allégations de la recourante quant au fait que l'intimée n'aurait pas respecté les conditions de travail et souffrirait d'une mauvaise organisation. Quand bien même le témoin fait état d'« enquiquineurs » au sein de l'équipe, il a indiqué que l'ambiance de l'équipe était bonne. Quant à l'absence de rangements, d'imprimante et les autres doléances relatives à la place de travail, il semble que la situation ait été aussi partiellement due au déplacement de la recourante du cinquième au sixième étage suite aux événements du 26 juillet 2012.

L'université jouit d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service que l'autorité de recours ne peut pas revoir (art. 61 LPA). Pour le surplus, la décision contestée respecte les principes de proportionnalité et d'interdiction de l'arbitraire, compte tenu des griefs de l'intimée.

- 11) La recourante invoque enfin une violation de ses droits à la personnalité au vu de l'absence de versement de tout salaire à compter du 15 décembre 2012.
 - a. Pendant la première année de service, le traitement est réduit de moitié, en cas d'absence continue ou discontinue pour cause de maladie justifiée excédant deux semaines de travail durant les trois premiers mois, huit semaines de travail dès le quatrième mois sans imputation de la période prévue au point précédent, puis supprimé après trois mois d'absence continue ou discontinue (art 59 al. 1 RPAC).
 - b. La diminution de salaire puis sa suppression totale est conforme à l'art. 59 RPAC. Le grief de violation des droits de la recourante est infondé.
- 12) La représentation dénigrante de l'intéressée, le 10 août 2012, s'inscrit dans un contexte plus large. L'absence de photo semble être, pour partie, à l'origine de la première altercation du 26 juillet 2012. Même à considérer que l'événement du 10 août 2012 constitue une violation de la personnalité de la recourante, cette conclusion n'aurait aucune incidence sur l'issue du présent litige. La question de

la violation de la charte d'éthique et de déontologie souffrira donc de rester ouverte.

- 13) Le principe du reclassement, formalisé à l'art. 46A RPAC, n'est applicable qu'aux seuls fonctionnaires. C'est à tort que la recourante invoque un droit à cette mesure compte tenu de son statut d'employée.
- 14) En tous points mal fondé, le recours contre la décision sur opposition du 7 mars 2013 sera rejeté. Il n'est ainsi pas nécessaire d'entrer en matière sur les prétentions financières de la recourante. Aucun émolument ne sera mis à la charge de Mme X_____ dès lors qu'elle plaide au bénéfice de l'assistance juridique (art. 13 du règlement sur les frais, émoluments et indemnités en procédure administrative du 30 juillet 1986 - RFPA - E 5 10.03). Vu l'issue du litige, 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 19 avril 2013 par Madame X_____ contre la décision de l'Université de Genève du 7 mars 2013 ;

au fond :

le rejette ;

dit qu'il n'est pas perçu d'émolument ni 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 Christine Sattiva Spring, avocate de la recourante ainsi qu'à l'Université de Genève.

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

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

S. Hüslér Enz

le président siégeant :

Ph. Thélin

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :