

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1247/2016-FPUBL

ATA/55/2018

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 23 janvier 2018

dans la cause

Madame A_____

représentée par Me Christian Dandres, avocat

contre

VILLE DE GENÈVE

EN FAIT

- 1) Madame A_____, née en 1983, a été engagée par la Ville de Genève (ci-après : la ville) en qualité d'auxiliaire, à la fonction de gardienne de bains polyvalente au service des sports (ci-après : le service), par contrat signé le 17 avril 2014.

Les rapports de service ont commencé le 1^{er} mai 2014. Ils étaient convenus jusqu'au 8 septembre 2014.

Le « contrat de travail de droit public » était soumis au statut du personnel de la ville de Genève du 29 juin 2010 (LC 21 151.30 ; ci-après : SPVG), au règlement d'application du statut du personnel de la ville de Genève du 14 octobre 2009 (LC 21 152.0 ; ci-après : REGAP) ainsi qu'au règlement relatif aux conditions d'engagement de l'auxiliaire du 14 octobre 2009 (LC 21 152.7).

- 2) Selon son cahier des charges, signé le 16 juillet 2014, les missions générales de Mme A_____ étaient les suivantes : surveiller et assurer la sécurité dans les bassins et les vestiaires ; assurer un accueil de qualité ; effectuer des travaux de nettoyage et d'entretien ; vente de produits divers et autres activités. Parmi ses activités et responsabilités, Mme A_____ devait notamment assurer l'hygiène, la propreté et le rangement dans tous les locaux de la piscine selon les procédures et exigences en vigueur ; respecter scrupuleusement les horaires assignés.
- 3) L'intéressée a été « nommée » audit poste à compter du 1^{er} août 2014, par lettre du Conseil administratif de la ville (ci-après : le Conseil administratif) du 30 juillet 2014.

Elle était soumise à une période d'essai de deux ans, se terminant le 30 avril 2016. La lettre a été signée par l'intéressée comme valant « bon pour acceptation » le 4 août 2014.

- 4) Le 6 mars 2015 a eu lieu un entretien d'évaluation de l'employée après neuf mois de période d'essai.

Selon le formulaire y relatif, l'évaluation avait été menée par Messieurs B_____, chef du groupe piscine, et C_____, sous-chef du même groupe. Mme A_____ répondait aux attentes de son employeur. La qualité du travail fourni était bonne, elle avait de bons contacts avec le public et ses collègues, mais devait veiller aux excès de susceptibilité et à ne pas s'interposer. Elle devait en outre continuer à approfondir ses connaissances, se perfectionner dans certains travaux, développer les prises d'initiatives, gérer son impulsivité.

À la question de savoir si l'employée avait reçu à l'avance le guide pour se préparer et la convocation explicite en vue de l'entretien, le « oui » était coché.

- 5) Un second entretien d'évaluation s'est tenu le 19 janvier 2016 après vingt mois de période d'essai.

Selon le compte-rendu, l'entretien avait été mené par MM. B_____ et C_____. Il n'y avait globalement pas eu d'amélioration depuis la dernière évaluation malgré des séances d'avertissement en juin, septembre, novembre et décembre 2015. L'intéressée ne répondait que partiellement aux attentes de la ville s'agissant de ses connaissances, elle avait encore trop de lacunes, lesquelles généraient un stress négatif sur le travail et péjorait son intégration dans l'équipe. Il lui fallait par ailleurs améliorer les collaborations transversales collègues-supérieurs. Elle avait un bon contact avec le public, mais devait améliorer son approche verbale. Elle ne répondait pas aux attentes de son employeur s'agissant de l'organisation et l'exécution du travail, car elle n'appliquait pas certaines consignes de base pour une bonne hygiène et trop de lacunes sur certaines procédures hebdomadaires subsistaient depuis la dernière évaluation.

À l'emplacement réservé pour ses observations, Mme A_____ avait inscrit qu'il était difficile de se faire une place dans cette équipe, qu'elle pensait faire son travail, être honnête et toujours prête à aider les autres. Elle n'était « pas tout à fait d'accord avec cette évaluation ».

- 6) Par courrier du 20 janvier 2016, Madame D_____, cheffe du service des sports, a demandé à la directrice du département de la culture et des sports (ci-après : le département) la résiliation des rapports de service de Mme A_____ durant la période d'essai.
- 7) Le 1^{er} février 2016, l'administrateur du service a transmis à Mme A_____ copie du formulaire d'entretien du 19 janvier 2016, dûment signé par les parties et muni des préavis négatifs quant à la poursuite des rapports de service signés de la cheffe de service, de la directrice du département et de Monsieur E_____, conseiller administratif délégué. Mme D_____ était à disposition pour tout renseignement.
- 8) Par pli du 3 février 2016, Mme D_____ a rappelé à l'employée ses horaires et l'a priée d'arriver à l'heure. Mme A_____ devait pour le surplus prêter attention aux consignes de nettoyage lors des manifestations.
- 9) Par courrier du 10 février 2016, le Conseil administratif a informé Mme A_____ de son intention de résilier les rapports de service. Un délai lui était accordé pour faire ses observations et solliciter une audition orale devant une délégation du Conseil administratif.

Outre les éléments figurant dans le formulaire d'entretien d'évaluation du 19 janvier 2016, le courrier précisait, au sujet des consignes d'hygiène non respectées, que Mme A_____ n'utilisait pas les dosages prescrits des produits de nettoyage, n'effectuait pas les nettoyages des douches et sanitaires de la piscine ou le contrôle des vestiaires selon les consignes. Elle arrivait par ailleurs régulièrement en retard et manquait globalement d'autonomie.

- 10) Le courrier précité s'est croisé avec une correspondance du 11 février 2016 de Mme A_____, par laquelle elle sollicitait de Mme D_____ des explications complémentaires suite à son évaluation.
- 11) Le 16 février 2016, Mme A_____ s'est déterminée par écrit à la suite de l'envoi du Conseil administratif du 10 février 2016. Elle contestait les faits qui lui étaient reprochés et dans la mesure où on ne lui faisait pas de reproches sur la surveillance, la sécurité et l'accueil, les faits reprochés n'étaient pas suffisants pour résilier son engagement. Elle sollicitait une audition orale devant une délégation du Conseil administratif.
- 12) Par pli du 18 février 2016, Monsieur F_____, directeur général de la ville, a convoqué l'intéressée pour le 23 février 2016. Elle avait la possibilité d'être assistée. La délégation du Conseil administratif serait composée de Monsieur. G_____, directeur général adjoint, et lui-même.
- 13) Par courriel du 23 février 2016 à 15h35, Madame H_____, secrétaire syndicale, a contesté la composition de la délégation prévue pour l'audition de 16h30 et à laquelle elle accompagnerait Mme A_____. Le fait que cette dernière soit entendue par M. F_____ ne répondait pas à la définition du droit d'être entendu par une délégation du Conseil administratif.
- 14) Le 23 février 2016, Mme A_____ s'est présentée assistée de Mme H_____ et a été reçue par MM. F_____ et G_____.
- 15) Par courriel du même jour, la secrétaire syndicale a transmis à M. F_____ copie du formulaire de l'entretien d'évaluation du 19 janvier 2016. Comme elle l'avait expliqué lors de l'entretien précité, Mme A_____ n'avait pas coché « oui » à la question de savoir si elle avait pu se préparer à l'entretien d'évaluation. Le fait que la ville soit en possession d'un exemplaire où le « oui » était coché était des plus préoccupants. Toute la lumière devait être faite sur ce point.
- 16) Par décision du 9 mars 2016, le Conseil administratif a résilié les rapports de service de Mme A_____ pendant le temps d'essai, pour le terme du 31 mai 2016. Reprenant les motifs évoqués dans son courrier du 10 février 2016, il a précisé que les arguments que Mme A_____ avait fait valoir par écrit et oral

n'avaient pas permis de modifier son appréciation. L'employée était libérée de son obligation de travailler. La décision était exécutoire nonobstant recours.

- 17) Par acte du 25 avril 2016, sous la plume de son conseil, Mme A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision de licenciement de la ville du 9 mars 2016, concluant au constat de sa nullité, subsidiairement à son annulation et à ce qu'elle soit réintégrée au sein de l'administration municipale. Plus subsidiairement, le constat devait être fait que la décision querellée n'était pas conforme au droit et qu'elle devait être réintégrée. En cas de refus de la ville, cette dernière devait être condamnée à lui verser une indemnité équivalant à vingt-quatre mois de son dernier salaire. Les conclusions étaient prises sous suite de « dépens » qui devaient comprendre une indemnité pour la participation aux honoraires d'avocat.

La décision attaquée était nulle. Dans un arrêt du 24 novembre 2015 (ATA/1257/2015), la chambre administrative avait considéré que le gouvernement municipal ne pouvait déléguer la tâche d'audition du personnel à M. F_____ ou toute autre personne de l'administration et qu'il devait recevoir les collaborateurs qui en faisaient la demande, cas échéant en composition restreinte.

En tout état, ses prestations de travail n'étaient pas critiquables. L'objectivité de l'appréciation faite était de surcroît contestable et semblait dictée par des considérations étrangères au bon fonctionnement du service.

- 18) Par mémoire du 27 mai 2016, la ville a conclu au rejet du recours.

L'arrêt de la chambre administrative précité constituait un surprenant revirement de sa jurisprudence, contre lequel la ville avait recouru auprès du Tribunal fédéral. Il n'était ni définitif ni exécutoire, l'effet suspensif au recours ayant été restitué à la demande de la ville.

Le licenciement était valable, sous l'angle du respect des délais de résiliation, de la validité des motifs de congé et de l'interdiction de l'arbitraire, de la proportionnalité, du droit d'être entendu et de l'égalité de traitement. S'agissant en particulier des motifs du congé, outre des insuffisances d'ordre relationnel, quatre entretiens de recadrage vains démontraient une incapacité à remplir son cahier des charges. Les pièces documentaient de nombreuses arrivées tardives et une absence d'une journée entière injustifiée, avec pour conséquence un défaut de surveillance du bassin, particulièrement problématique quant à la sécurité des usagers. En tous les cas, la ville s'opposait à une réintégration. Elle s'opposait enfin à toute indemnisation de l'intéressée.

Mme A_____ avait été dûment convoquée en date du 14 janvier 2016 à l'entretien d'évaluation par son supérieur hiérarchique, lequel lui avait alors remis le guide qu'elle avait au demeurant déjà reçu en vue de l'évaluation des neuf

mois, si bien qu'elle connaissait déjà parfaitement le déroulement et la préparation d'une telle évaluation. Il était contesté que Mme A_____ n'ait pas coché, en page 4 du formulaire d'évaluation, la réponse « oui » à la question de savoir si elle avait pu se préparer à l'entretien du 19 janvier 2016, les différentes versions dudit formulaire contenaient toutes la case cochée.

- 19) Par courrier du 2 juin 2016, la ville a informé la chambre de céans que Mme A_____ avait trouvé un nouvel emploi au sein de la piscine de I_____. Elle y travaillait depuis le 30 mai 2016, de sorte que le recours n'avait plus lieu d'être compte tenu de la jurisprudence de la chambre administrative.
- 20) Par réplique du 23 juin 2016, Mme A_____ a persisté dans ses conclusions.

Le contrat avec la ville de I_____ était produit. Il était convenu du lundi 30 mai au dimanche 4 septembre 2016 avec possibilité de prolonger jusqu'au dimanche 11 septembre 2016.

La dynamique de groupe n'était pas simple, elle avait été traitée en des termes injurieux par certains collaborateurs et avait dû s'en plaindre auprès de M. C_____. Ce dernier lui avait d'ailleurs avoué nourrir des sentiments amoureux pour elle, notamment par un courrier qu'elle annexait à sa réplique et qui ne portait ni date ni signature. Elle avait repoussé ses avances. Il avait tout de même mené l'entretien d'évaluation du 19 janvier 2016. L'appréciation était donc faussée et cadrerait mal avec les appréciations de ces précédents employeurs, si bien que la résiliation des rapports de service apparaissait arbitraire. Concernant le principe de proportionnalité, la ville n'avait jamais eu la volonté de trouver une solution alternative au licenciement. Enfin, elle annexait trois courriers émanant d'usagers des installations de la piscine I_____ exprimant leur satisfaction quant à l'attitude de Mme A_____ à leur égard.

- 21) Dans sa duplique du 8 août 2016, la ville a persisté dans ses conclusions.

Les relations entre Mme A_____ et M. C_____ n'étaient nullement à l'origine du licenciement. Le courrier de M. C_____ datait du mois de septembre 2014. Il avait rapidement compris que toute relation sentimentale avec Mme A_____ était impossible, leurs relations s'étaient clarifiées et ils avaient ensuite entretenu d'excellents rapports amicaux et professionnels. Deux courriers rédigés par Mme A_____, datés des 7 et 9 décembre 2014 et joints à la duplique le démontraient. Le premier était adressé à M. C_____ et son épouse au sujet de leurs vacances en Hongrie, et le second courrier était destiné à ce dernier seulement à l'occasion de son anniversaire. En outre, les entretiens d'évaluation des 6 mars 2015 et 19 janvier 2016 avaient également été menés par M. B_____.

- 22) Par arrêt du 6 septembre 2016 (ATA/752/2016), la chambre administrative a déclaré irrecevable le recours de Mme A_____.

La décision de licenciement était nulle. L'audition de Mme A_____ par une délégation du Conseil administratif dépourvue du moindre membre dudit Conseil constituait une violation grave de son droit d'être entendue, qui ne pouvait être réparée par la chambre de céans.

- 23) Par arrêt du 17 août 2017 (8C_681/2016), le Tribunal fédéral a admis le recours en matière de droit public formé par la ville, annulé l'arrêt précité, et renvoyé la cause à la chambre administrative pour nouvelle décision.

L'arrêt attaqué n'appliquait pas le droit communal de manière arbitraire. Le texte des art. 96 al. 2 et 99 al. 3 SPVG, pris à la lettre et comme on le comprenait dans le langage courant, excluait une représentation déléguée à des fonctionnaires non membres de l'exécutif de la ville. En outre, la possibilité prévue par l'art. 4 al. 5 SPVG que le Conseil administratif délègue certaines de ses compétences par règlement ne semblait pas avoir été utilisée s'agissant des dispositions précitées.

La décision de licenciement n'était cependant pas nulle. Le vice dans la composition de la délégation du Conseil administratif n'était pas manifeste compte tenu de l'ATA/185/2011 du 22 mars 2011 et dès lors que l'ATA/1257/2015 n'était pas encore en force au moment du licenciement. Mme A_____ avait tout de même eu l'occasion de se déterminer par écrit et par oral avant que la décision ne soit prise à son encontre. Enfin, le constat de nullité risquerait de créer une insécurité juridique par rapport à d'autres licenciements rendus sous le régime du nouveau statut.

- 24) Après reprise de la procédure devant la chambre administrative, le 13 octobre 2017, la ville a fait valoir qu'elle maintenait les motifs qui avaient conduit au licenciement. Si le licenciement ne devait pas être considéré comme fondé, il conviendrait d'ouvrir des enquêtes.

- 25) Le 10 novembre 2017, Mme A_____ a conclu à ce que la décision querellée soit annulée. Dans le cas contraire et à titre très subsidiaire, il convenait d'instruire les motifs invoqués pour fonder la décision attaquée.

- 26) Le 16 novembre 2017, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

- 1) La recevabilité du recours a été admise par la chambre administrative dans l'ATA/752/2016 et confirmée par le Tribunal fédéral dans son arrêt 8C_681/2016 du 17 août 2017, en particulier sous l'angle de l'intérêt actuel de la recourante.

- 2) Le dossier étant complet, la chambre administrative ne donnera pas suite aux offres de preuve des parties.
- 3) Le litige porte sur la conformité au droit de la résiliation des rapports de service de la recourante durant la période probatoire.
- 4) La recourante fait valoir que son droit d'être entendue aurait été violé.

a. Le droit d'être entendu, garanti par les art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) et 41 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - GE - E 5 10), sert non seulement à établir correctement les faits, mais constitue également un droit indissociable de la personnalité garantissant à un particulier de participer à la prise d'une décision qui touche sa position juridique. Il comprend, en particulier, le droit pour la personne concernée de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos. En tant que droit de participation, le droit d'être entendu englobe donc tous les droits qui doivent être attribués à une partie pour qu'elle puisse faire valoir efficacement son point de vue dans une procédure (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 129 II 497 consid. 2.2 et les références). L'étendue du droit de s'exprimer ne peut pas être déterminée de manière générale, mais doit être définie au regard des intérêts concrètement en jeu. L'idée maîtresse est qu'il faut permettre à une partie de pouvoir mettre en évidence son point de vue de manière efficace (ATF 111 Ia 273 consid. 2b ; 105 Ia 193 consid. 2b/cc). En matière de rapports de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (arrêts du Tribunal fédéral 1C_560/2008 du 6 avril 2009 consid. 2.2 ; ATA/918/2014 du 25 novembre 2014). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (arrêts du Tribunal fédéral 8C_643/2011 du 21 juin 2011 consid. 4.3 ; ATA/918/2014 précité).

b. En l'espèce, dans le cadre de son recours devant la chambre de céans, la recourante invoque une violation de son droit d'être entendue en lien avec la composition de la délégation du Conseil administratif qui l'a auditionnée le 23 février 2016, laquelle n'était composée d'aucun membre dudit Conseil, en violation du SPVG.

Saisi du recours en matière de droit public déposé par la ville, le Tribunal fédéral dans son arrêt 8C_681/2016 précité a confirmé l'arrêt de la chambre administrative dans la mesure où il retenait la violation du droit de la recourante à

une audition devant un ou plusieurs membres du Conseil administratif, la question de savoir si la présence d'un seul membre aurait suffi souffrant de rester en l'état indéfini.

Le grief de violation du droit d'être entendue de la recourante sur ce point sera donc admis.

c. Par ailleurs, la recourante soutient que la procédure précédant son entretien d'évaluation du 19 janvier 2016 était viciée, car elle n'aurait reçu à l'avance ni le guide y relatif, ni une convocation audit entretien, qui lui aurait été annoncé le jour-même.

À l'appui de son second grief, qui revient à se plaindre d'une violation de son droit d'être entendue, elle a produit un exemplaire du formulaire d'entretien signé dans lequel la case « oui » n'est pas cochée à la question de savoir si elle avait reçu le guide et la convocation susmentionnés, étant précisé que la même case est cochée dans les exemplaires (postérieurs) produits par la ville.

Il ressort toutefois de la procédure que la recourante a pu faire valoir ses arguments tant durant l'entretien d'évaluation du 19 janvier 2016 que dans ses courriers des 11 et 16 février 2016, soit avant que la décision de résiliation de ses rapports de service ne soit rendue.

Aussi, même à admettre un vice dans le déroulement de son dernier entretien d'évaluation, ce qui n'est pas démontré en l'espèce, il convient de retenir que, conformément à la jurisprudence précitée, la recourante a pu s'exprimer avant qu'une décision de licenciement ne soit prise à son encontre.

Partant, le grief de violation du droit d'être entendu en lien avec le déroulement de l'entretien d'évaluation sera écarté.

- 5) La recourante fait également valoir que la décision de résiliation de ses rapports de service serait arbitraire et contraire au principe de la proportionnalité. Elle soutient qu'elle aurait été licenciée non à cause de la qualité de ses prestations, mais parce qu'elle avait refusé les avances de son supérieur hiérarchique. En ce sens, elle se plaint également de ce que son congé serait abusif.
- 6) a. Pendant la première année de la période d'essai, l'engagement peut être librement résilié de part et d'autre, un mois à l'avance pour la fin d'un mois ; ce délai est porté à deux mois dès la deuxième année (art. 32 al. 1 SPVG). La résiliation par l'employeur (licenciement) fait l'objet d'une décision motivée du Conseil administratif (art. 32 al. 2 SPVG). L'art. 336 de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220) est applicable en cas de licenciement abusif (art. 32 al. 3 SPVG). Aux termes de l'art. 336 al. 1 let. c et d CO, le congé est abusif

lorsqu'il est donné par une partie seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail ou parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail.

b. Durant la période probatoire, l'administration dispose d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Ce large pouvoir d'appréciation permet le recrutement d'agents répondant véritablement aux besoins du service. L'administration reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment la légalité, la proportionnalité, l'interdiction de l'arbitraire et le droit d'être entendu (ATA/32/2017 du 17 janvier 2017 ; ATA/156/2016 du 23 février 2016; ATA/258/2015 du 10 mars 2015). En particulier, le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé ; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives, ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (arrêts du Tribunal fédéral 8C_774/2011 du 28 novembre 2012 consid. 2.4 ; ATA/32/2017 précité ; ATA/612/2013 du 17 septembre 2013).

Il ressort également de l'exposé des motifs concernant la proposition du Conseil administratif du 14 octobre 2009 visant l'adoption du nouveau SPVG que le licenciement est libre pendant la période d'essai, sous réserve du respect du délai de préavis et de l'interdiction des licenciements abusifs ou prononcés en temps inopportun. La décision de licenciement doit être motivée et, comme toute décision fondée sur le SPVG, elle est sujette à recours (Mémorial des séances du Conseil municipal de la ville du 10 novembre 2009, PR-749 p. 2297 s).

c. Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. lorsqu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. À cet égard, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que lorsque celle-ci est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, si elle a été adoptée sans motif objectif ou en violation d'un droit certain. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. Pour qu'une décision soit annulée pour cause d'arbitraire, il ne suffit pas que la motivation formulée soit insoutenable, il faut encore que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 138 I 232 consid. 6.2 ; 138 I 49 consid. 7.1 ; 137 I 1 consid. 2.4). La chambre administrative suit le raisonnement du Tribunal fédéral en la matière (ATA/259/2014 du 15 avril 2014 ; ATA/446/2012 du 30 juillet 2012).

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

7) En l'espèce, il n'est pas contesté que les délais de congé ont été respectés.

Par ailleurs, il ressort du dossier que, si la recourante donnait satisfaction quant à ses contacts avec les usagers, tel n'était pas le cas s'agissant de l'organisation et de l'exécution de son travail. Même si sa première évaluation, le 6 mars 2015, était globalement bonne, elle mentionnait toutefois déjà que la recourante devait développer son autonomie, se perfectionner dans certaines tâches ou encore gérer son impulsivité. Or après cette évaluation, elle a suivi plusieurs formations en lien avec ces points et quatre séances dites « d'avertissement » ont été organisées.

Toutefois, la recourante conteste toute insuffisance de prestations. Elle considère que son évaluation négative du 19 janvier 2016 serait due au fait que son supérieur hiérarchique en avait mené l'entretien alors qu'elle l'avait éconduit, les avances de ce dernier étant documentées par un courrier qu'il lui avait écrit au mois de septembre 2014 pour lui déclarer ses sentiments.

Ce courrier a cependant été rédigé près d'un an et demi avant que le licenciement soit prononcé et est le seul élément à l'appui de l'allégation de la recourante. De plus, le supérieur hiérarchique de la recourante, sous-chef de groupe, n'a jamais été seul pour évaluer les prestations de celle-ci. Son propre supérieur hiérarchique, chef de groupe, a mené avec lui l'entretien d'évaluation du 19 janvier 2016, mais également celui du 9 mars 2015, lequel était globalement positif bien que postérieur au courrier précité. Il ressort du dossier que ce même chef de groupe a aussi participé aux séances des 30 juin, 5 août, 1^{er} septembre et 23 décembre 2015, dont le but était de rappeler à la recourante les consignes relatives à son travail, cette dernière n'ayant au demeurant contesté ni la tenue de ces séances, ni leur objet tel que décrit par la ville, pas plus qu'elle n'a allégué que le niveau de ses prestations pourrait avoir été causé par ses relations avec son supérieur hiérarchique.

En outre, les relevés de pointage de la recourante montrent plusieurs arrivées tardives et une absence injustifiée d'une journée, ce qui, quelles qu'en soient les justifications au vu notamment des tâches de surveillance qui lui étaient assignées, était propre à nuire à la sécurité des usagers.

Les reproches formulés à l'encontre de la recourante font également état de lacunes sur des consignes d'hygiène de base et des procédures hebdomadaires. À cet égard, il convient de relever que la recourante ne conteste pas ne pas utiliser les dosages prescrits des produits de nettoyage, mais tente de justifier sa pratique, qui serait due au fait que la posologie des produits de nettoyage et les pratiques pouvaient varier en fonction des collaborateurs, explications qu'elle ne prouve pas et qui ne trouvent nul écho au dossier.

En définitive, si un tel courrier de la part d'un supérieur hiérarchique est pour le moins discutable, les relations que celui-ci entretenait avec la recourante ne semblent pas avoir joué un rôle causal dans la décision de résilier les rapports de service. Par conséquent, le lien que fait valoir la recourante entre son refus des avances de son supérieur et la décision de la licencier n'est pas établi.

Enfin, les allégations évoquant des termes injurieux que des collègues auraient proférés à son encontre et dont elle aurait eu à se plaindre auprès de son supérieur hiérarchique ne sont pas davantage établies et ne peuvent pas non plus être retenues.

Au vu de ce qui précède, les reproches formulés par l'autorité intimée n'apparaissent pas manifestement dénués de tout fondement et constituent des motifs qui lui permettaient, au vu de son large pouvoir d'appréciation, de retenir que la recourante ne répondait pas aux attentes de son employeur et de mettre un terme aux rapports de service, seul moyen adéquat.

Les griefs de violation de l'interdiction de l'arbitraire et de violation du principe de la proportionnalité seront par conséquent écartés.

- 8) a. Une décision entreprise pour violation du droit d'être entendu n'est en principe pas nulle, mais annulable (arrêt du Tribunal fédéral 2P.207/2001 du 12 novembre 2001 consid. 5a ; ATA/918/2014 du 25 novembre 2014 ; ATA/195/2014 du 1^{er} avril 2014), indépendamment des chances du recourant sur le fond (ATF 133 III 235 consid. 5.3; ATA/918/2014 précité). Des vices de procédure qui tiennent à des violations du droit d'être entendu sont en soi guérissables et ne conduisent en règle générale qu'à l'annulabilité de la décision entachée du vice. S'il s'agit cependant d'un manquement particulièrement grave aux droits essentiels des parties, les violations du droit d'être entendu entraînent aussi la nullité (arrêt du Tribunal fédéral 8C_861/2012 du 20 août 2013 consid 5.2 et les arrêts cités).
- b. La réparation d'un vice de procédure en instance de recours et, notamment, du droit d'être entendu, n'est possible que lorsque l'autorité dispose du même pouvoir d'examen que l'autorité inférieure (ATF 138 I 97 consid. 4.16.1 ; 137 I 195 consid. 2.3.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_533/2012 du 12 septembre 2013 consid. 2.1). Elle dépend toutefois de la gravité et de l'étendue de l'atteinte portée

au droit d'être entendu et doit rester l'exception (ATF 126 I 68 consid. 2 et la jurisprudence citée) ; elle peut cependant se justifier en présence d'un vice grave lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (ATF 137 I 195 consid. 2.3.2 ; 136 V 117 consid. 4.2.2.2 ; ATA/590/2016 du 12 juillet 2016 ; ATA/666/2015 du 23 juin 2015). En outre, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de cette violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir le loisir de faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse (ATA/590/2016 précité ; ATA/666/2015 précité). Cependant, en droit de fonction publique, la jurisprudence admet qu'une violation du droit d'être entendu peut être liquidée par une indemnisation (arrêts du Tribunal fédéral 8C_615/2016 du 15 juillet 2017 consid. 5.2 ; 8C_158/2009 précité consid. 6.6, non publié in ATF 136 I 39).

c. En l'espèce, le Tribunal fédéral, dans son arrêt 8C_681/2016 précité, a considéré que les conditions n'étaient pas remplies pour admettre la nullité de la décision prise en violation du droit d'être entendu.

Toutefois, la chambre administrative ne disposant pas du même pouvoir d'examen que l'autorité inférieure, la méconnaissance du droit d'être entendu ne peut pas être réparée par le biais de la présente procédure.

La chambre administrative retiendra en conséquence que la résiliation des rapports de service de la recourante est contraire au droit, la décision étant entachée d'un vice formel.

9) a. Selon l'art. 105 al. 1 et 2 SPVG, si la chambre administrative retient qu'un licenciement est contraire au droit, elle peut proposer au Conseil administratif la réintégration de la personne intéressée. En cas de refus du Conseil administratif, la chambre administrative alloue une indemnité à la recourante dont le montant ne peut être inférieur à trois mois ni supérieur à vingt-quatre mois du dernier traitement brut.

b. En l'occurrence, par sa décision querellée et son attitude, l'intimée n'a laissé planer aucun doute quant à son refus de réintégrer la recourante dans l'hypothèse où son licenciement serait déclaré contraire au droit par la chambre de céans. Elle l'a notamment libérée de son obligation de travailler pendant le délai de congé.

Partant, il sera constaté que la ville a d'emblée exclu la réintégration de la recourante.

10) Il y a donc lieu de procéder directement à la fixation de l'indemnité à laquelle la recourante a droit en vertu de l'art. 105 al. 2 SPVG.

a. L'art. 105 al. 1 et 2 SPVG a une teneur similaire à l'art. 31 al. 2 et 3 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).

b. Dans ses derniers arrêts en matière de licenciement d'agents publics, la chambre administrative a procédé à une analyse détaillée de l'évolution de sa jurisprudence pour arriver à la conclusion que le moyen d'obtenir réparation du caractère infondé du licenciement était de ne pas faire dépendre complètement le droit à une indemnité ainsi que la quotité de celle-ci de la possibilité d'une réintégration. Il y a lieu désormais de tenir compte de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, et de les apprécier sans donner une portée automatiquement prépondérante à certains aspects, comme le fait d'avoir ou non retrouvé un emploi en cours de procédure (ATA/1213/2015 du 10 novembre 2015; ATA/290/2014 du 29 avril 2014).

Ainsi, dans l'ATA/590/2016 du 12 juillet 2016, la chambre administrative a octroyé à l'employé d'un établissement public autonome une indemnité équivalant à deux mois de traitement. Le licenciement était contraire au droit en raison d'une violation du droit d'être entendu, mais l'intéressée avait pu s'exprimer plusieurs fois. De plus, il n'avait pas les compétences pour continuer à travailler à son poste et la résiliation de ses rapports de service n'était pas critiquable sur le fond. Enfin, il était en période probatoire et n'avait été au service de son employeur que deux ans et trois mois.

c. Le cas d'espèce présente des similarités avec l'ATA/590/2016 précité. L'intimée n'a pas respecté le droit d'être entendue de la recourante en ne lui donnant pas la faculté de s'exprimer sur un possible licenciement devant une délégation du Conseil administratif conforme au SPVG, mais lui a permis de s'exprimer par écrit et par oral sur les manquements reprochés, de sorte qu'elle n'a pas été privée de tout exercice de son droit d'être entendue. En outre, la recourante ne remplissait pas son cahier des charges à satisfaction et avait des difficultés d'intégration. Comme évoqué plus haut, la résiliation de ses rapports de service n'est pas critiquable. Enfin, elle a été employée, en période probatoire, et n'a travaillé que moins de deux ans pour l'intimée.

Compte tenu de l'ensemble des circonstances, l'indemnité due par la ville à la recourante ne saurait dépasser le minimum prévu par l'art. 105 al. 2 SPVG. Elle sera donc équitablement fixée à trois mois de son dernier traitement brut, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération, étant rappelé que cette indemnité comprend le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés et n'est pas soumise à la déduction des cotisations sociales (ATA/590/2016 précité ; ATA/1301/2015 du 8 décembre 2015). Sa créance ne portera pas intérêts en l'absence de conclusion sur ce point (art. 69 al. 1 LPA ; ATA/744/2014 du 23 septembre 2014).

11) Au vu de ce qui précède, le recours sera partiellement admis.

- 12) Vu la teneur de l'art. 87 al. 1 2^{ème} phrase LPA, aucun émoulement ne sera mis à la charge de la ville, bien qu'elle succombe. Une indemnité de procédure de CHF 1'000.- sera allouée à Mme A_____, à la charge de la ville (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 25 avril 2016 par Madame A_____ contre la décision de la Ville de Genève du 9 mars 2016 ;

au fond :

l'admet partiellement ;

constate que la décision de la Ville de Genève du 9 mars 2016 prononçant la résiliation des rapports de service de Madame A_____ est contraire au droit ;

constate que la Ville de Genève refuse la réintégration de Madame A_____ ;

dit que la Ville de Genève doit verser à Madame A_____ une indemnité pour refus de réintégration correspondant à trois mois du dernier traitement annuel brut comprenant le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés et non soumise à la déduction des cotisations sociales, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération ;

l'y condamne en tant que de besoin ;

dit qu'il n'est pas perçu d'émoulement ;

alloue à Madame A_____ une indemnité de procédure de CHF 1'000.-, à la charge de la Ville de Genève ;

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 Dandres, avocat de la recourante, ainsi qu'à la Ville de Genève.

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

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

A. Piguet Maystre

la présidente siégeant :

F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :