

du 5 novembre 2002

dans la cause

Madame M.-L. G.

\_\_\_\_\_ contre

OFFICE DU PERSONNEL DE L'ETAT

**EN FAIT**

1. Le 1er septembre 2001, Madame M.-L. G. a été engagée en qualité de secrétaire 1 et affectée au service de .... du département.... Le contrat d'engagement stipulait que les trois premiers mois constituaient une période d'essai.
2. Le 12 novembre 2001, une première évaluation a été réalisée. Sur les treize points figurant dans cette dernière, trois étaient dans la catégorie "objectifs atteints", cinq dans celle "objectifs partiellement atteints" et cinq dans celle "objectifs pas du tout atteints".

Au terme de l'évaluation, divers objectifs ont été fixés à Mme G., soit :

- savoir entrer dans le programme informatique "P. - nous cherchons";
- savoir utiliser le programme Outlook pour la recherche de personnes;
- savoir faire un timbrage simple sur le programme "P.";
- savoir préparer le courrier à distribuer sans erreur;
- tenir à jour des feuilles d'inscriptions pour les séances d'informations;
- plutôt que d'affirmer avoir compris, demander les explications nécessaires si une directive ou une tâche n'était pas comprise et éventuellement prendre notes;
- savoir s'annoncer au téléphone.

Une nouvelle évaluation devait avoir lieu le 23 novembre 2001.

3. a. L'entretien périodique a finalement eu lieu le 29 novembre 2001. Sur les sept croix, une était dans la catégorie "suffisante" et six dans la catégorie "insuffisante". Les prestations globales étaient qualifiées d'insuffisantes. M. X, supérieur hiérarchique direct de Mme G., précisait avoir constaté une grande lacune concernant le savoir-faire technique (outils informatiques) depuis l'évaluation intermédiaire du 12

novembre. Il avait soumis l'intéressée à un test informatique comportant un "nous cherchons" et le résultat avait été négatif. Or, lors de son engagement, Mme G. avait laissé entendre qu'elle connaissait le logiciel utilisé, car elle avait déjà travaillé à l'office cantonal de l'emploi en 1997.

Il était encore indiqué que l'intéressée avait eu deux altercations avec deux collaborateurs du service, en présence d'assurés, ce qui ne laissait rien présager de bon quant à son intégration dans l'équipe. Les prestations de l'intéressée n'étaient pas adaptées au poste.

b. Mme G. a précisé qu'elle n'était pas d'accord avec le contenu de l'évaluation.

4. Par courrier remis en mains propres le 30 novembre 2001, l'office du personnel de l'Etat a résilié le contrat de Mme G. pour le 15 décembre de la même année, au vu de l'insuffisance des prestations, qui ne permettaient pas la poursuite des rapports de service.

5. Par courrier du 14 décembre 2001, Mme G. a saisi le Tribunal administratif d'un recours.

L'évaluation avait été conduite par M. X en présence d'une seule personne, soit celle avec qui elle avait eu une altercation. Or, elle avait eu de très bons rapports avec plus de vingt autres personnes, mais celles-ci n'avaient pas été consultées. Son supérieur hiérarchique avait refusé de la changer d'agence.

Quant au programme informatique, elle n'avait pas eu accès à ce dernier avant la mi-octobre 2001. Elle avait donc perdu un mois et demi de formation. En outre, la personne censée la former n'avait jamais eu le temps de le faire.

Elle qualifiait ce qui lui arrivait de mobbing.

6. Le département s'est opposé au recours. Mme G. avait été licenciée au terme de la période d'essai de trois mois, au cours de laquelle l'administration disposait d'un très large pouvoir d'appréciation. Les prestations de cette employée s'étaient rapidement avérées insuffisantes, notamment au niveau informatique. En outre, son attitude avait été source de difficultés pour la bonne marche et l'image du service.

7. Entendue en comparution personnelle le 7 octobre 2002, Mme G. a indiqué qu'elle pensait avoir été licenciée suite à un complot ourdi par deux de ses collègues, auprès de qui elle avait réagi parce qu'elle ne disposait que de dix minutes de pause à midi. Le programme informatique P. n'avait été mis à sa disposition que fort tard, et elle l'avait rapidement maîtrisé.

De son côté, M. X a précisé qu'il avait personnellement constaté les carences techniques de la recourante. En cours de formation, elle avait tendance à ne pas prendre de notes et à indiquer que tout allait bien, même si l'utilisation des outils en question n'était pas intégrée. En outre, elle avait noté dans son curriculum vitae qu'elle connaissait le système P., ce qui n'était pas le cas.

Sur ce dernier point, Mme G. a précisé qu'elle avait suivi des cours sur ce système informatique quelques années auparavant, mais qu'elle n'avait jamais mis ses connaissances en pratique avant cet emploi.

#### EN DROIT

1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 56A de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 - LOJ - E 2 05; art. 63 al. 1 litt. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
2. Selon l'article 20 alinéa 1 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05), pendant le temps d'essai, d'une durée de trois mois au plus, le délai de résiliation est de quinze jours pour la fin d'une semaine. Pendant cette période, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service, pour autant que le délai de résiliation soit respecté. L'employé doit toutefois être entendu par l'autorité compétente (art. 21 al. 1 LPAC).
3. La loi ne prévoit pas d'autres conditions au licenciement d'un employé pendant la période d'essai que celle rappelée ci-dessus, soit le respect du délai de licenciement et la possibilité d'être entendu par l'autorité. Dès lors, cet acte est soumis au droit public

et doit respecter les droits et principes constitutionnels, tels le droit d'être entendu, l'égalité de traitement, l'interdiction de l'arbitraire et le principe de la proportionnalité, le pouvoir de l'autorité étant limité au contrôle formel du licenciement.

De plus, il sied de reconnaître à l'office du personnel un large pouvoir d'appréciation pendant la période d'essai.

4. En l'espèce, il ressort du dossier que le délai de licenciement a été respecté. De plus, Mme G. a été entendue lors d'un entretien, le 29 novembre 2001, et a pu exprimer son désaccord au sujet de l'évaluation. Au vu des griefs qui lui sont faits - et qui sont établis et fondés - la décision litigieuse ne peut pas être qualifiée d'arbitraire : les problèmes relationnels qu'elle allègue avoir eus avec des collègues ne sauraient en effet excuser les carences professionnelles mises en exergue par M. X.

5. Dans ces circonstances, le recours sera rejeté.

Un émoluments de procédure en CHF 300.- sera mis à la charge de la recourante, qui succombe.

**PAR CES MOTIFS**  
**le Tribunal administratif**  
**à la forme :**

déclare recevable le recours interjeté le 14 décembre 2001 par Madame M.-L. G. contre la décision de l'office du personnel de l'Etat du 30 novembre 2001;

**au fond :**

le rejette;

met à la charge de la recourante un émoluments de CHF 300.-;

communiqua le présent arrêt à Madame M.-L. G. ainsi qu'à l'office du personnel de l'Etat.

Siégeants : M. Paychère, président, MM. Thélin, Schucani,

Mmes Bonnefemme-Hurni, Bovy, juges.

Au nom du Tribunal administratif :  
le secrétaire-juriste : le vice-président :

O. Bindschedler

F. Paychère

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :

Mme N. Mega