

BGer 8C 635/2020 vom 22. Juni 2021

Bundesgericht, 2021-06-22, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_635_2020

FR: TF 8C 635/2020 du 22 juin 2021

IT: TF 8C 635/2020 del 22 giugno 2021

Regeste

Droit de la fonction publique (résiliation des rapports de service) | Fonction publique

Erwägungen

E. 1.1

Le jugement entrepris a été rendu en matière de rapports de travail de droit public. Dans la mesure où la contestation porte sur une décision de résiliation des rapports de service pour motif fondé, il s'agit d'une contestation pécuniaire, de sorte que le motif d'exclusion de l' art. 83 let . g LTF ne s'applique pas (voir par exemple l'arrêt 8C_17/2019 du 3 août 2020 consid. 1.1). En outre, la valeur litigieuse dépasse le seuil de 15'000 fr. ouvrant la voie du recours en matière de droit public en ce domaine (art. 51 al. 1 let. a et al. 2 et art. 85 al. 1 let. b LTF). Pour le surplus, déposé en temps utile et dans les formes requises, le recours est recevable au regard des art. 42, 90 et 100 al. 1 LTF .

E. 1.2

Le Tribunal fédéral conduit son raisonnement juridique sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si les faits ont été établis de façon manifestement inexacte - notion qui correspond à celle d'arbitraire au sens de l' art. 9 Cst. (ATF 143 IV 500 consid. 1.1) - ou en violation du droit au sens de l' art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF), et pour autant que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF). En bref, il ne suffit pas, pour qu'il y ait arbitraire, que la décision attaquée apparaisse discutable ou même critiquable; il faut qu'elle soit manifestement insoutenable, et cela non seulement dans sa motivation mais aussi dans son résultat. Par conséquent, le recourant doit exposer, de manière détaillée et pièces à l'appui, que les faits retenus l'ont été d'une manière absolument inadmissible, et non seulement discutable ou critiquable. Il ne saurait se borner à plaider à nouveau sa cause, contester les faits retenus ou rediscuter la manière dont ils ont été établis comme s'il s'adressait à une juridiction d'appel (ATF 134 II 349 consid. 3). Le Tribunal fédéral n'entre ainsi pas en matière sur des critiques appellatoires portant sur l'appréciation des preuves ou l'établissement des faits par l'autorité précédente (ATF 141 IV 249 consid. 1.3.1).

E. 1.3

Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Toutefois, il n'examine la violation de droits fondamentaux ainsi que celle de dispositions de droit cantonal et intercantonal que si ce grief a été invoqué et motivé par le recourant (art. 106 al. 2 LTF). Sauf exceptions non pertinentes en l'espèce (cf. art. 95 let . c, d et e LTF), on ne peut pas invoquer la violation du droit cantonal ou communal en tant que tel devant le Tribunal fédéral (art. 95 LTF a contrario). Il est néanmoins possible de faire valoir que son application viole le droit fédéral, en particulier l'interdiction de l'arbitraire (art. 9 Cst.) ou

d'autres droits constitutionnels. Le Tribunal fédéral n'examine alors de tels moyens que s'ils sont formulés conformément aux exigences de motivation qualifiée prévues à l' art. 106 al. 2 LTF (ATF 142 V 577 consid. 3.2 et la référence).

E. 1.4

Appelé à revoir l'interprétation d'une norme cantonale sous l'angle de l'arbitraire, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que si celle-ci apparaît insoutenable, en contradiction manifeste avec la situation effective, adoptée sans motifs objectifs et en violation d'un droit certain. En revanche, si l'application de la loi défendue par l'autorité cantonale ne s'avère pas déraisonnable ou manifestement contraire au sens et au but de la disposition ou de la législation en cause, cette interprétation sera confirmée, même si une autre solution - même préférable - paraît possible (ATF 144 I 113 consid. 7.1).

E. 2.1

L'art. 21 al. 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; RS/GE B 5 05) prévoit que l'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé. Selon l'art. 22 LPAC, il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de l'insuffisance des prestations (let. a), de l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ou de la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c).

E. 2.2

Les devoirs des membres du personnel de la fonction publique du canton de Genève sont énoncés dans le titre III du règlement du 24 février 1999 d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (RPAC; RS/GE B 5 05.01). Les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'Etat et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 RPAC). Ils se doivent, par leur attitude, en particulier d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, ainsi que de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (art. 21 let. a RPAC). S'agissant de l'exécution de leur travail, ils se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 RPAC) et doivent en particulier respecter leur horaire de travail (art. 22 al. 2 RPAC) ainsi qu'assumer personnellement leur travail et s'abstenir de toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail (art. 22 al. 3 RPAC). Conformément à l'art. 7B al. 4 RPAC, l'Office du personnel de l'Etat (ci-après: OPE) a adopté un memento des instructions. Le chiffre 2.2. de la fiche n° 03.01.01 intitulée "Modalités d'application des horaires au sein de l'administration cantonale" (ci-après: fiche MIOPE) prévoit que l'horaire variable (art. 7B al. 1 let. a RPAC) se caractérise par un cycle horaire composé d'heures obligatoires entre 9h00 et 11h30 et entre 14h00 et 16h00 ainsi que d'heures variables pour le reste. Le chiffre 8.6 de la fiche MIOPE prévoit en outre que lorsqu'une interruption de la journée de travail est inférieure à 30 minutes et que le cumul des périodes de travail de la journée atteint 7 heures, la différence est retranchée automatiquement de la journée. L'enregistrement du temps de travail doit être fait personnellement, le matin comme l'après-midi. Le membre du personnel doit enregistrer toutes ses entrées et sorties, y compris le début et la fin de son

interruption de travail (ch. 8.4 de la fiche MIOPE). Par ailleurs, le membre du personnel a droit à une pause de vingt minutes par jour qui compte comme temps d'activité (ch. 1.2 de la fiche MIOPE).

E. 3.1

L'employeur jouit d'un large pouvoir d'appréciation pour juger si les manquements d'un fonctionnaire sont susceptibles de rendre la continuation des rapports de service incompatible avec le bon fonctionnement de l'administration. En tant que les rapports de service relèvent du droit public, il doit néanmoins respecter le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.). Celui-ci exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude) et que ceux-ci ne puissent pas être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité); en outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et il exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts; ATF 143 I 403 consid. 5.6.3; 142 I 76 consid. 3.5.1; 138 I 331 consid. 7.4.3.1).

E. 3.2

Bien que de rang constitutionnel, le principe de la proportionnalité ne constitue pas un droit constitutionnel avec une portée propre (ATF 136 I 241 consid. 3.1 et les arrêts cités). Aussi, lorsque, comme en l'espèce, ce principe est invoqué en dehors du domaine de protection d'un droit fondamental spécial, le Tribunal fédéral n'intervient-il, en cas de violation du principe de la proportionnalité, que si la mesure de droit cantonal est manifestement disproportionnée et qu'elle viole simultanément l'interdiction de l'arbitraire; autrement dit le grief se confond avec celui de l'arbitraire (ATF 135 III 578 consid. 6.1; 134 I 153 consid. 4.2.2 et 4.3; arrêt 8C_392/2019 du 24 août 2020 consid. 4.3.3.).

E. 4.1

L'intimée a résilié les rapports de service de la recourante en raison du non-respect des horaires de travail et des temps de pause, de son attitude irrespectueuse vis-à-vis de ses collègues et de son supérieur, ainsi que de manoeuvres destinées à provoquer un recadrage de certains collaborateurs par la hiérarchie et à faire licencier un collègue.

E. 4.2

L'autorité cantonale a retenu que le premier reproche fait à la recourante était fondé. En effet, il ressortait des relevés de contrôle mensuel qu'entre janvier 2016 et août 2017, cette dernière avait timbré "entrant" après 9h00 à une quarantaine de reprises et après 14h00 cinq fois, alors qu'elle était tenue d'être à son poste à ces heures. Au regard de leur répétition sur une longue période, la durée ou la cause de ces retards n'était pas déterminante. La recourante avait au surplus elle-même indiqué que son supérieur hiérarchique lui avait dit de faire attention aux arrivées tardives. Les relevés de timbrage indiquaient également des pauses de midi systématiquement inférieures à trente minutes. Or en ne timbrant pas "entrant" à l'issue de son repas qu'elle disait prendre au bureau, la recourante avait empêché le contrôle de la durée de sa pause. Elle avait ainsi introduit dans le système de timbrage une indication volontairement inexacte. Le fait qu'aucun reproche ne lui ait été adressé à ce titre n'était pas décisif dès lors qu'elle ne pouvait ignorer la réglementation applicable au contrôle des horaires de travail. Quant aux pauses effectuées le matin, la recourante avait reconnu qu'elles pouvaient dépasser la durée réglementaire. Elle avait d'ailleurs effectué une pause de quarante minutes la veille de l'entretien du 15 septembre 2017. Un membre de la

hiérarchie avait aussi confirmé que les pauses pouvaient durer de trente à quarante minutes. Indépendamment de la question d'une tolérance de la hiérarchie, la cour cantonale a considéré qu'une telle durée était excessive par rapport à la durée réglementaire, ce que la recourante ne pouvait ignorer, d'autant que les pauses étaient prises durant les heures bloquées. Il n'était pas non plus pertinent que les mêmes reproches n'aient pas été retenus à l'encontre de son supérieur hiérarchique dans le cadre de la procédure de révocation dont il avait fait l'objet puisqu'il avait été établi que ce dernier avait laissé se créer des conditions permettant à la recourante de s'octroyer des libertés. L'autorité cantonale a également confirmé le reproche lié au caractère irrespectueux de la recourante vis-à-vis de sa hiérarchie et de ses collègues. Tant le rapport d'enquête établi à l'endroit de son supérieur hiérarchique et repris dans l'arrêt confirmant la révocation de ce dernier que les témoignages au dossier montraient que la relation entre la recourante et son supérieur hiérarchique avait permis à celle-ci d'adopter un comportement inadéquat. Finalement, l'autorité cantonale a retenu que la recourante avait d'une façon ou d'une autre influencé son supérieur hiérarchique pour qu'il procède à un recadrage de trois collaborateurs, mais a nié que celle-ci aurait cherché à faire licencier un collègue, ce fait ne reposant pas sur des déclarations univoques. En définitive, trois reproches sur quatre étaient justifiés. Aussi bien l'autorité cantonale a-t-elle considéré que l'intimée avait à bon droit constaté qu'il existait un motif fondé de résiliation des rapports de service pour inaptitude à remplir les exigences du poste. En effet, si les manquements établis devaient certes être replacés dans leur contexte, la recourante ne pouvait se retrancher derrière la procédure ouverte à l'encontre de son supérieur hiérarchique dès lors qu'elle avait utilisé de son influence sur ce dernier pour parvenir à ses fins. Elle n'apparaissait pas non plus étrangère aux difficultés rencontrées par le service. Une mesure moins incisive qu'une résiliation, comme un changement d'affectation, où ses problèmes de comportement auraient été simplement reportés, n'était pas envisageable. L'intérêt public à la bonne marche du service, au vu des manquements qui lui étaient reprochés, commandait également de mettre un terme aux rapports de service.

E. 5

Dans un premier volet, la recourante reproche à l'autorité cantonale d'avoir à maints égards fait preuve d'arbitraire dans la constatation des faits déterminants.

E. 5.1.1

Elle se plaint tout d'abord de ce que l'autorité cantonale n'aurait pas pris en compte la durée de ses retards. Elle met en substance en avant que sur 326 fois, elle n'avait en réalité timbré "entrant" avec plus de 10 minutes de retard que 15 fois, ce qui aurait dû amener l'autorité cantonale à constater "le peu d'importance" de ses arrivées tardives. A cela s'ajoutait le fait qu'elle avait indiqué avoir souffert de problèmes de santé.

E. 5.1.2

En l'espèce, l'autorité cantonale n'a pas ignoré que les retards de la recourante n'étaient que d'une dizaine de minutes. Elle a en revanche considéré que cela n'était pas déterminant au vu de l'existence d'horaires bloqués et de la répétition des retards sur une longue période, ce que la recourante ne conteste au demeurant pas. Pour ce qui est de problèmes de santé qui auraient prétendument occasionné ces retards, l'autorité cantonale a retenu que la recourante ne les avait pas démontrés, ce que cette dernière ne remet pas en question.

E. 5.2.1

La recourante reproche ensuite à l'autorité cantonale de n'avoir pas pris en considération ses entretiens d'évaluation et de développement du personnel, au prétexte qu'ils étaient "antérieurs aux faits de la cause" et qu'ils devaient être pris "avec circonspection" vu qu'ils avaient été menés par D. _____ "dont le lien avec [A. _____] était démontré". Or la recourante fait remarquer que son dernier entretien d'évaluation avait eu lieu le 3 mars 2016 et que des arrivées tardives lui étaient reprochées à compter du 1er janvier 2016 déjà. La prise en compte par la cour cantonale de ce document lui aurait permis de démontrer que l'existence de légers retards n'était pas problématique puisqu'aucun avertissement à ce sujet ne figurait dans le formulaire d'entretien. En outre, sur ce même formulaire, D. _____ avait coché la case "à développer" dans la catégorie "maîtrise des connaissances professionnelles" et écrit le commentaire suivant: "Néanmoins, A. _____ doit encore parfaire ses connaissances dans la saisie immobilière et mobilière, chose qu'elle commence à pratiquer dans sa nouvelle affectation au secteur 4 en qualité d'huissière-adjointe volante". Pour la recourante, cela montrait que son supérieur hiérarchique faisait preuve d'une objectivité certaine à son égard et que la cour cantonale avait eu tort de s'imposer une quelconque réserve au sujet des entretiens d'évaluation qu'elle avait passés avec lui.

E. 5.2.2

Vu le peu d'intervalle séparant les premières arrivées tardives de la recourante - intervenues en réalité à partir du mois de février 2016 - de son dernier entretien d'évaluation, on ne saurait reprocher à l'autorité cantonale d'avoir constaté les faits arbitrairement. Ce document ne permet au demeurant pas de démontrer l'absence de reproches liés au non-respect des horaires puisque les retards ont perduré jusqu'en été 2017 et que la recourante a elle-même admis que son supérieur hiérarchique lui avait demandé de faire attention à la ponctualité. Quant au commentaire écrit dans le formulaire d'entretien, il n'a pas trait au comportement de la recourante, mais aux aptitudes professionnelles de celle-ci, et doit être interprété comme un objectif à atteindre et non comme un manquement de sa part. Quoi qu'il en soit, on ne voit pas en quoi ces remarques seraient à elles seules de nature à remettre en question la constatation de la cour cantonale, fondée sur les témoignages au dossier, selon laquelle le supérieur hiérarchique se montrait indulgent à l'égard du comportement de la recourante, de sorte qu'une circonspection s'imposait s'agissant de la teneur des entretiens d'évaluation. Le grief doit dès lors être rejeté.

E. 5.3.1

La recourante fait en outre grief à l'autorité cantonale de ne pas avoir retenu que l'entretien du 3 mars 2016 avait également été signé par le directeur de l'Office B. _____ et par la responsable RH de l'Office B. _____ (quatre jours plus tard), ce qui démontrerait que l'Etat de Genève ne considérait visiblement pas le non-respect des horaires comme un motif particulièrement important.

E. 5.3.2

La recourante ne conteste pas que l'entretien en cause a été mené par son supérieur hiérarchique lui-même et n'explique pas en quoi le simple fait que le document ait été signé par des tiers ne travaillant pas directement avec elle serait de nature à infirmer le manque d'objectivité de l'évaluateur. Par ailleurs, dans la mesure où la recourante a elle-même admis que son supérieur hiérarchique l'avait avertie s'agissant de ses retards, le fait que l'entretien du 3 mars 2016 n'en fasse pas mention n'apparaît pas déterminant. On ne saurait dès lors reprocher à l'autorité cantonale d'avoir omis de spécifier que le document avait également

été signé par des tiers (quatre jours après l'entretien s'agissant de la responsable RH).

E. 5.4.1

La recourante se plaint, enfin, de ce que l'autorité cantonale a omis de retenir qu'elle avait obtenu le 28 novembre 2016 un transfert avec une nouvelle promotion et une augmentation du taux d'activité en qualité d'huissière-assistante, dès le 1er mars 2015, avec un traitement annuel brut de 75'236 fr. La recourante y voit la preuve que pour le DF, ses retards légers, sa façon de timbrer les pauses de midi ainsi que la durée de ses pauses quotidiennes n'apparaissaient pas problématiques.

E. 5.4.2

Contrairement à ce que prétend la recourante, l'autorité cantonale a bien retenu que la recourante avait été confirmée dans le poste d'huissière-assistante à 100 % en 2016. Cela étant, la recourante ne conteste pas qu'elle exerçait une influence considérable sur son supérieur hiérarchique à cette époque, de sorte que toute promotion ne devrait, à l'instar des entretiens d'évaluation, être prise en compte qu'avec circonspection. On ne saurait dès lors faire grief à l'autorité cantonale de ne pas avoir expressément fait mention d'une éventuelle "promotion", à supposer que l'on puisse considérer la décision du 28 novembre 2016 comme telle.

E. 6

Dans un second volet, la recourante se plaint d'une application arbitraire des art. 21 al. 3 et 22 LPAC ainsi que d'une violation du principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 et 9 Cst.), contestant le caractère fondé de la résiliation de ses rapports de service.

E. 6.1.1

En ce qui concerne ses arrivées tardives, la recourante fait valoir qu'elles "ne sauraient a priori constituer un motif fondé au sens de l'art. 22 LPAC" lorsque l'horaire de l'employé s'inscrit dans un régime variable. Elle prétend qu'une certaine souplesse est requise. Elle soutient également que ses retards auraient en tout état été tolérés puisqu'aucun avertissement ne lui avait été signifié lors de l'entretien du 3 mars 2016 et qu'elle avait été "promue" en novembre 2016.

E. 6.1.2

La recourante ne justifie aucunement son affirmation selon laquelle des retards ne pourraient pas constituer un motif fondé au sens de l'art. 22 LPAC lorsque l'horaire est variable. Elle ne saurait par ailleurs se prévaloir de l'absence d'avertissements puisqu'elle a elle-même admis que son supérieur hiérarchique lui avait commandé de faire attention. S'agissant de la "promotion" dont elle avait bénéficié, il a déjà été exposé qu'elle devait être considérée avec circonspection au vu de son ascendance sur son supérieur.

E. 6.2.1

Concernant ses pauses déjeuner, la recourante allègue qu'aucun élément factuel ne prouvait qu'elle dépassait les 30 minutes. Elle affirme également qu'elle ignorait la nécessité d'un timbrage à toutes les pauses.

E. 6.2.2

La recourante ne saurait se prévaloir de son ignorance du règlement qu'elle était censée connaître. Par ailleurs, en agissant de la sorte, elle a volontairement empêché tout contrôle

de sorte qu'elle ne saurait s'en plaindre. Elle ne saurait, de la même façon, se prévaloir de l'absence d'avertissements. L'autorité cantonale n'a dès lors pas fait preuve d'arbitraire en confirmant ce reproche.

E. 6.3.1

Au sujet de la durée des pauses, la recourante soutient que l'autorité cantonale aurait arbitrairement écarté la question de la tolérance de sa hiérarchie. Elle estime qu'il ne saurait raisonnablement être demandé à un employé de se fixer des limites que son propre employeur ne lui aurait lui-même pas fixées, et ce pendant des années.

E. 6.3.2

On ne saurait reprocher à l'autorité cantonale d'avoir fait preuve d'arbitraire en retenant que les pauses de la recourante étaient excessives. En effet, quand bien même une certaine tolérance aurait été de mise, le service ne devait pas en souffrir, ce dont seul le supérieur hiérarchique direct de la recourante était à même de se rendre compte. Or, il a été établi que ce dernier octroyait des libertés excessives à la recourante - ce dont cette dernière a au demeurant largement profité à d'autres égards s'agissant de son horaire de travail -, ce qui explique l'absence d'avertissements. Par ailleurs, même si la recourante fait certes valoir que seul un témoin avait affirmé que le service était affecté par ses absences, elle ne conteste pas que tel ait été le cas. Le grief doit dès lors être rejeté.

E. 6.4.1

La recourante soutient encore que l'application des art. 21 al. 3 et 22 let. b LPAC/GE à la question du non-respect des horaires de travail est contraire à la loi, la doctrine et la jurisprudence. Elle estime que cette question devrait être analysée sous l'angle d'une mesure disciplinaire selon l'art. 16 LPAC/GE puisqu'il s'agit d'une faute de sa part. L'autorité cantonale aurait selon elle dû user de la voie disciplinaire pour la sanctionner. Le non-respect des horaires aurait ainsi à tout le moins uniquement dû mener à un blâme. La recourante compare sa situation à celle de l'une de ses collègues, à laquelle il avait également été reproché le non-respect du cadre de l'horaire variable et des pointages de la pause de midi, et qui s'était vue infliger un simple avertissement.

E. 6.4.2

Contrairement à ce que la recourante semble penser, la violation fautive des devoirs de service n'exclut pas le prononcé d'un licenciement administratif (arrêt 8C_203/2010 du 1er mars 2011 consid. 3.5). Cela étant, la recourante fait complètement abstraction des autres reproches retenus à son encontre, de sorte que son grief est voué à l'échec. Que l'une de ses collègues, à qui il a été également reproché de ne pas respecter les horaires de travail, à l'exception des arrivées tardives toutefois, n'ait fait l'objet que d'un avertissement n'est pas déterminant puisque d'autres reproches ne venaient pas s'y ajouter comme c'est le cas pour la recourante.

E. 6.5.1

Dans un autre ordre d'idée, la recourante soutient que, dans la mesure où, selon la cour cantonale, son comportement était "la conséquence de [sa] relation [avec] son supérieur hiérarchique", il fallait retenir qu'au moment où ses rapports de service avaient été résiliés, la cause de son comportement avait disparu, D._____ ayant été révoqué fin 2018. Une mesure moins incisive qu'une résiliation, comme un changement d'affectation, se serait en tout état imposée puisque ses problèmes de comportement, liés à son supérieur

hiérarchique, auraient alors "à l'évidence disparu". La recourante critique quoiqu'il en soit l'autorité cantonale pour s'être contentée de retenir qu'au "vu des manquements reprochés, l'intérêt à la bonne marche du service commandait également de mettre un terme aux rapports de service", sans avoir pris en considération, ni la qualité de son travail, ni ses bonnes relations avec la plupart de ses collègues et supérieurs. En conclusion, l'autorité cantonale n'aurait pas tenu compte de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce.

E. 6.5.2

En l'occurrence, il n'y a pas à accorder une importance particulière à la révocation du supérieur hiérarchique, puisque c'est le comportement de la recourante qui pose problème. L'autorité cantonale n'a d'ailleurs pas retenu que le supérieur hiérarchique était responsable de l'attitude de la recourante mais au contraire que cette dernière avait utilisé de son influence auprès de lui pour arriver à ses fins. L'absence totale de remise en question de la recourante, qui se contente de se défausser sur son supérieur, confirme au demeurant le caractère problématique de son comportement, et démontre, comme retenu par l'autorité cantonale, que la continuation des rapports de service n'était pas compatible avec le bon fonctionnement de l'administration. Le simple fait que l'ancien supérieur hiérarchique a été révoqué ne fait pas disparaître le problème d'attitude de la recourante pour autant, la situation étant susceptible de se reproduire. Dans ces conditions, la cour cantonale pouvait sans arbitraire considérer qu'une mesure moins incisive telle qu'un changement d'affectation, n'entraîne pas en considération. Par ailleurs, la recourante ne prétend pas que la procédure de reclassement n'aurait pas été menée conformément à l'art. 21 al. 3 LPAC. Pour le surplus, son argumentation est purement appellatoire. Elle fait certes référence à la qualité de son travail, qui n'a cependant jamais été remise en question par l'intimée. Quant à la circonstance que la recourante ait pu entretenir de bonnes relations avec certains de ses collègues et supérieurs, elle ne saurait constituer un élément décisif étant donné qu'il a été établi que son comportement était par ailleurs inapproprié à plusieurs égards, ce qu'elle ne conteste pas valablement.

E. 6.6.1

Pour terminer, la recourante fait valoir une violation du principe de la proportionnalité au motif qu'elle n'avait jamais reçu d'avertissement et qu'à l'issue de l'entretien du 15 septembre 2017, il lui avait déjà été annoncé qu'un entretien de service suivrait. La procédure de licenciement avait ainsi été immédiatement lancée sans lui laisser la chance de s'améliorer.

E. 6.6.2

On ne voit pas, et la recourante ne l'explique pas, en quoi l'annonce de la tenue d'un entretien de service à l'issue de la discussion du 15 septembre 2017 montrerait que la décision de résiliation était déjà prise. En outre, au vu de la nature des relations entre la recourante et son supérieur hiérarchique, tout avertissement préalable au 15 septembre 2017 était impossible. Quoiqu'il en soit, compte tenu de l'attitude de la recourante et de son absence totale de remise en question, de même que de la gravité des manquements reprochés, un avertissement n'était ni utile ni nécessaire.

E. 6.7

Au vu de tout ce qui précède, l'autorité cantonale n'a pas fait preuve d'arbitraire en retenant que la résiliation des rapports de service reposait sur un motif fondé au sens des art. 21 al. 3 et 22 LPAC.

E. 7

La recourante, qui succombe, supportera les frais judiciaires (art. 66 al. 1 LTF). Bien qu'elle obtienne gain de cause, l'intimée n'a pas droit à des dépens (art. 68 al. 3 LTF ; voir aussi arrêt 8C_151/2010 du 31 août 2010 consid. 6. 1 et les références).

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.