

GE_GERICHTE ATA/1235/2018 vom 20. November 2018

GE Cour de justice, 2018-11-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_1235_2018

FR: GE_GERICHTE ATA/1235/2018 du 20 novembre 2018

IT: GE_GERICHTE ATA/1235/2018 del 20 novembre 2018

Regeste

Résumé: La révocation de la recourante ayant été prononcée plus d'un an après que le conseil d'administration a eu connaissance de la plupart des manquements reprochés, la prescription est acquise pour ceux-ci. Quant aux manquements postérieurs pour lesquels la responsabilité de la recourante peut être retenue, la sanction infligée in casu est disproportionnée. Recours admis dans la mesure où il est recevable.

Erwägungen

E. 1

Interjeté devant la juridiction compétente, le recours est recevable de ce point de vue (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 30 al. 2 LPAC).

E. 2

a. Les décisions sont des mesures individuelles et concrètes prises par l'autorité dans les cas d'espèce fondées sur le droit public fédéral, cantonal et communal (art. 4 al. 1 LPA).

Elles doivent être désignées comme telles, motivées et signées, et indiquer les voies et délais de recours. En cas de communication électronique au sens de l'art. 18A LPA, une signature manuscrite n'est pas exigée (art. 46 al. 1 LPA). Une notification irrégulière ne peut entraîner aucun préjudice pour les parties (art. 47 LPA).

b. Le délai de recours contre une décision finale est de trente jours (art. 62 al. 1 LPA) et court dès le lendemain de la notification de la décision (art. 62 al. 3 LPA). Lorsqu'une personne à qui une décision devait être notifiée ne l'a pas reçue, sans sa faute, le délai de recours court du jour où cette personne a eu connaissance de la décision (art. 62 al. 6 LPA).

c. La communication électronique entre les parties, les tiers et les autorités est admise (art. 18A al. 1 LPA) dans les domaines où le Conseil d'État l'a autorisée par voie réglementaire (art. 18A al. 4 LPA) pour autant qu'elle respecte les principes de la sécurité des communications, de la coordination avec les normes édictées par la Confédération et de la protection de la bonne foi (art. 18A al. 2 LPA).

- 34/44 -

A/1245/2018

Le règlement sur la communication électronique du 3 février 2010 (RCEL - E 5 10.05) autorise l'usage de ce mode de communication pour certaines prestations de droit fiscal, du service de la législation et pour certaines autorisations de manifestations et de commerce, mais pas dans le domaine de la fonction publique.

d. En l'espèce, la décision litigieuse aurait été adressée par courriel le 27 février 2018 au conseil de la recourante, ainsi qu'à cette dernière par courrier recommandé du même jour. En raison d'une erreur d'adressage, l'intéressée allègue cependant ne l'avoir reçue qu'aux environs du 9 mars 2018.

Pour sa part, l'intimée ne conteste pas avoir uniquement adressé un courriel au conseil de la recourante ni que son pli recommandé à celle-ci aurait été reçu autour du 9 mars 2018. Elle se contente de faire valoir que le courriel précité vaudrait notification in casu, les parties ayant utilisé ce mode de communication au cours de la procédure disciplinaire.

Compte tenu des dispositions légales applicables, ne prévoyant pas une telle possibilité dans le domaine concerné, un tel argument ne saurait être admis. Le fait que l'intimée ait également notifié à la recourante la décision querellée par courrier recommandé tend d'ailleurs à confirmer qu'elle ne considérerait pas non plus son envoi électronique au conseil concerné comme valant notification. Cette démarche laisse davantage présupposer que le courriel en question avait été envoyé à titre informatif.

Au surplus, aucun élément ne permet de retenir que la décision du 27 février 2018 aurait été adressée par courrier recommandé au conseil de la recourante.

En ces circonstances, il convient de se référer à la date de réception indiquée par la recourante, de sorte que la décision en cause doit être considérée comme valablement notifiée le 9 mars 2018. Compte tenu de la suspension des délais, le mémoire de recours et le mémoire complémentaire des 13 et 18 avril 2018 ont été adressés dans le délai légal.

Interjeté en temps utile, le recours est également recevable sous cet angle (art. 62 al. 1 let. a LPA).

E. 3

a. L'acte de recours contient, sous peine d'irrecevabilité, la désignation de la décision attaquée et les conclusions du recourant (art. 65 al. 1 LPA). L'acte de recours contient également l'exposé des motifs ainsi que l'indication des moyens de preuve. Les pièces dont dispose le recourant doivent être jointes. À défaut, la juridiction saisie impartit un bref délai au recourant pour satisfaire à ces exigences, sous peine d'irrecevabilité (art. 65 al. 2 LPA).
La juridiction

- 35/44 -

A/1245/2018

administrative applique le droit d'office et ne peut aller au-delà des conclusions des parties, sans pour autant être liée par les motifs invoqués (art. 69 al. 1 LPA).

b. Compte tenu du caractère peu formaliste de l'art. 65 LPA, il convient de ne pas se montrer trop strict sur la manière dont sont formulées les conclusions du recourant. Le fait que ces dernières ne ressortent pas expressément de l'acte de recours n'est pas en soi un motif d'irrecevabilité, pourvu que le tribunal et la partie adverse puissent comprendre avec certitude les fins du recourant (ATA/552/2017 du 16 mai 2017 consid. 3b et les références citées). Une requête en annulation d'une décision doit, par exemple, être déclarée recevable dans la mesure où le recourant a, de manière suffisante, manifesté son désaccord avec la décision, ainsi que sa volonté qu'elle ne développe pas d'effets juridiques (ATA/1331/2017 du 26 septembre 2017 consid. 2). Des conclusions conditionnelles sont en revanche irrecevables. Il en va de même des conclusions subsidiaires prises en dehors du délai de

recours, pendant le cours de la procédure (arrêt du Tribunal fédéral 8C_799/2011 du 20 juin 2012 consid. 6.2 ; ATA/247/2015 du 3 mars 2015 consid. 2).

L'absence de conclusions ne peut être réparée que dans le délai de recours. Hors ce délai, le fait d'être autorisé à compléter une écriture de recours ne permet pas de suppléer le défaut de conclusions. Partant, des conclusions nouvelles prises au stade de la réplique sont irrecevables (ATA/1440/2017 du 31 octobre 2017 consid. 3 ; ATA/860/2016 du 12 octobre 2016 consid. 3).

c. Dans son mémoire de recours du 13 avril 2018, la recourante, assistée du même conseil depuis le début de la procédure disciplinaire, a conclu principalement, à l'annulation de la décision du 27 février 2018 et au renvoi de la cause à l'intimée. Subsidiairement, elle a demandé qu'il soit constaté qu'il n'y avait pas lieu à sanction, et plus subsidiairement, le prononcé d'un blâme. En tout état, elle souhaitait qu'il soit mis fin à la suspension du traitement et que le versement du rétroactif du 24 mai 2017 soit ordonné. Dans ses écritures complémentaires du 18 avril 2018, la recourante a persisté dans ses conclusions.

Dans ses écritures de réplique du 27 septembre 2018, la recourante a repris ses conclusions principales, en modifiant toutefois ses conclusions subsidiaires. Elle sollicitait désormais sa réintégration ou, à défaut, le versement d'une indemnité équivalant à vingt-quatre mois de traitement.

Faute d'avoir été formulées durant le délai de recours, ces dernières conclusions sont tardives. Elles doivent donc être déclarées irrecevables.

d. Par ailleurs, les conclusions de la recourante en levée immédiate de sa suspension et en paiement du rétroactif du traitement sont exorbitantes au litige, celui-ci étant circonscrit au prononcé, le 27 février 2018, de la révocation de la recourante. Elles ne sont en conséquence également pas recevables.

- 36/44 -

A/1245/2018

E. 4

L'objet du litige porte sur la conformité au droit de la décision du 27 février 2018 par laquelle le conseil d'administration de l'intimée a prononcé la révocation de la recourante avec effet rétroactif au 24 mai 2017, jour de l'ouverture de l'enquête administrative.

À cet égard, la recourante fait valoir plusieurs griefs. La présidente du conseil d'administration aurait dû se récuser lors de la prise de la décision querellée en raison de sa participation aux faits, en particulier à l'enquête administrative. La décision litigieuse serait également nulle, à défaut de mentionner de manière exhaustive les reproches formulés à son encontre. Enfin, tant le bien-fondé que la proportionnalité de la sanction infligée étaient contestés.

E. 5

a. En tant que fonctionnaire auprès de C_____, puis de B_____, depuis 1998, la recourante est soumise à la LPAC et au RPAC, ce qui n'est pas contesté.

b. B_____ est un établissement de droit public, doté de la personnalité juridique (art. 1 et 2 de la loi concernant « La B_____ » du 21 mai 2001 entrée en vigueur le 1er novembre 2001 - LMV - PA 664.00).

En tant que tel, elle est réputée autorité administrative au sens des art. 1 et 5 LPA. Les membres de son conseil d'administration doivent ainsi respecter les règles sur la récusation prévues à l'art. 15 LPA (ATA/600/2005 du

E. 6

a. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend le droit d'obtenir une décision motivée. L'autorité n'est toutefois pas tenue de prendre position sur tous les moyens des parties ; elle peut se limiter aux questions décisives. Il suffit, de ce point de vue, que les parties puissent se rendre compte de la portée de la décision prise à leur égard et, le cas échéant, recourir contre elle en connaissance de cause (ATF 129 I 232 consid. 3.2 ; 126 I 97 consid. 2). Savoir si la motivation présentée est convaincante est une question distincte de celle du droit à une décision motivée. Dès lors que l'on peut discerner les motifs qui ont guidé la décision, le droit à une décision motivée est respecté, même si la motivation présentée est erronée (arrêt du Tribunal fédéral 4A.25/2007 du 25 mai 2007, consid. 3.3).

- 38/44 -

A/1245/2018

b. En l'occurrence, par décision du 27 février 2018, le conseil d'administration de l'intimée, représenté par sa présidente et son vice-président, a révoqué la recourante. En dépit du terme « notamment » utilisé, le courrier en question liste précisément chacun des reproches adressés à la recourante. Ceux-ci ont d'ailleurs été évoqués tout au long de l'enquête administrative, voire antérieurement, pendant la phase d'audit, et mentionnés précisément dans le rapport de l'enquêteur du 21 décembre 2017.

La recourante ne peut donc faire valoir qu'elle ignorait les raisons ayant présidé à sa révocation. Elle était tout à fait en mesure de saisir et de se prononcer sur les reproches qui lui étaient adressés, ce qui ressort d'ailleurs de ses diverses écritures, dès son premier entretien de service.

Ce grief doit être écarté.

E. 7

a. Les devoirs de personnel sont définis aux art. 20 à 26 RPAC.

Au titre de ceux-ci, l'art. 23 RPAC impose en particulier aux membres du personnel chargés de fonctions d'autorité :

- a) d'organiser le travail de leur service;
- b) de diriger leurs subordonnés, d'en coordonner et contrôler l'activité;
- c) de veiller à la réalisation des tâches incombant à leur service;
- d) d'assurer l'exécution ou la transmission des décisions qui leur sont notifiées;
- e) d'informer leurs subordonnés du fonctionnement de l'administration et du service;
- f) de veiller à la protection de la personnalité des membres du personnel.

b. En vertu de l'art. 16 al. 1 let. c LPAC, les fonctionnaires et les employés qui enfreignent leurs devoirs de service, soit intentionnellement soit par négligence, peuvent faire l'objet, selon la gravité de la violation, d'une révocation, prononcée par le conseil d'administration

de l'établissement. Ce dernier peut stipuler que celle-ci déploie un effet immédiat si l'intérêt public le commande (art. 16 al. 2 LPAC).

L'autorité qui inflige une sanction disciplinaire doit respecter le principe de la proportionnalité (arrêts du Tribunal fédéral 8C_292/2011 du 9 décembre 2011 consid. 6.2). Le choix de la nature et de la quotité de la sanction doit être approprié au genre et à la gravité de la violation des devoirs professionnels et ne pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer les buts d'intérêt public recherchés. À cet égard, l'autorité doit tenir compte en premier lieu d'éléments

- 39/44 -

A/1245/2018

objectifs, à savoir des conséquences que la faute a entraînée pour le bon fonctionnement de la profession en cause, et de facteurs subjectifs, tels que la gravité de la faute, ainsi que les mobiles et les antécédents de l'intéressé (ATA/118/2016 du 9 février 2016 consid. 3a ; ATA/94/2013 du 19 février 2013 consid. 15 et la jurisprudence citée). En particulier, elle doit tenir compte de l'intérêt du recourant à poursuivre l'exercice de son métier, mais elle doit aussi veiller à la protection de l'intérêt public (ATA/694/2015 du 30 juin 2015 consid. 6a).

En matière de sanctions disciplinaires, l'autorité dispose d'un large pouvoir d'appréciation ; le pouvoir d'examen de la chambre de céans se limite à l'excès ou à l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 2 LPA ; ATA/118/2016 précité consid. 3a ; ATA/452/2013 du 30 juillet 2013 consid. 16 et les références citées).

La révocation disciplinaire, qui est la sanction la plus lourde prévue par la loi, implique une faute grave, soit une violation particulièrement grave d'un devoir de service (MGC 2005-2006/XI A - 10423 et 10436 ; ATA/694/2015 du 30 juin 2015 consid. 6b ; ATA/820/2010 du 23 novembre 2010 consid. 6 ; ATA/618/2010 du 7 septembre 2010).

c. S'agissant du déroulement de la procédure pour sanctions disciplinaires, les dispositions de la LPA, sont applicables, en particulier celles relatives à l'établissement des faits (art. 27 al. 1 LPAC). Le conseil d'administration peut en tout temps ordonner l'ouverture d'une enquête administrative qu'il confie à une personne qui a les compétences requises. Il doit le faire dans les hypothèses visées à l'art. 16 al. 1 let. c (art. 27 al. 2 LPAC). L'intéressé est informé de l'enquête dès son ouverture et il peut se faire assister d'un conseil de son choix (art. 27 al. 3 LPAC). L'enquête doit, en principe, être menée à terme dans un délai de trente jours dès la première audition. En règle générale, il n'est procédé qu'à une seule audience au cours de laquelle les parties, ainsi que d'éventuels témoins, sont entendus. Les parties doivent communiquer d'emblée à l'enquêteur tous les moyens de preuve dont elles requièrent l'administration (art. 27 al. 4 LPAC). Une fois l'enquête achevée, l'intéressé peut s'exprimer par écrit dans les 30 jours qui suivent la communication du rapport (art. 27 al. 5 LPAC). Le conseil d'administration statue à bref délai (art. 27 al. 6 LPAC).

Dans l'attente du résultat d'une enquête administrative ou d'une information pénale, le conseil d'administration peut, de son propre chef ou à la demande de l'intéressé, suspendre provisoirement un membre du personnel auquel il est reproché une faute de nature à compromettre la confiance ou l'autorité qu'implique l'exercice de sa fonction. Au sein de l'établissement, le président du conseil d'administration peut procéder, à titre provisionnel et sans délai, à la suspension de l'intéressé (art. 28 al. 1 LPAC). Cette décision est notifiée par

lettre motivée (art. 28 al. 2 LPAC). La suspension provisoire peut entraîner la suppression de toute prestation à la charge de l'État ou de l'établissement (art. 28 al. 3 LPAC). À

- 40/44 -

A/1245/2018

l'issue de l'enquête administrative, il est veillé à ce que l'intéressé ne subisse aucun préjudice réel autre que celui qui découle de la décision finale. Une décision de révocation avec effet immédiat peut cependant agir rétroactivement au jour de l'ouverture de l'enquête administrative (art. 28 al. 5 LPAC).

d. La responsabilité disciplinaire des membres du personnel se prescrit par un an après la découverte de la violation des devoirs de service et en tout cas par 5 ans après la dernière violation. La prescription est suspendue, le cas échéant, pendant la durée de l'enquête administrative (art. 27 al. 7 LPAC).

Après l'échéance du délai de prescription, la sanction d'une faute professionnelle n'est plus possible, même lorsqu'elle serait utile à la sauvegarde de l'intérêt général (Gabriel BOINAY, Le droit disciplinaire de la fonction publique et dans les professions libérales, particulièrement en Suisse, RJJ 1998, p. 26).

Se fondant sur sa jurisprudence constante en la matière (ATA/652/2015 du 23 juin 2015 consid. 7 ; ATA/747/2014 du 23 septembre 2014 consid. 4b et les références citées) et celle du Tribunal fédéral concernant la responsabilité des fonctionnaires fédéraux (arrêt du Tribunal fédéral 6C_621/2016 du 13 juin 2016 consid. 2.5), la chambre de céans a considéré, dans un arrêt récent ATA/215/2017 du 21 février 2017 (consid. 7, confirmé par le Tribunal fédéral dans son arrêt 8C_281/2017 du 26 janvier 2018), que le moment de la découverte des faits au sens de l'art. 27 al. 7 LPAC s'entend de celui où l'autorité compétente pour prononcer la révocation, soit in casu le conseil d'administration, a eu connaissance de la violation des devoirs de service de la recourante.

Toute autre solution conduirait la hiérarchie du fonctionnaire à solliciter systématiquement de l'autorité compétente l'ouverture d'une enquête administrative pour permettre la suspension de la poursuite disciplinaire, ce qui serait souvent injustifié et/ou disproportionné (ATA/679/2009 du 22 décembre 2009 consid. 10).

L'enquête administrative, période durant laquelle le délai de prescription est suspendu, est close lorsque l'enquêteur a remis son rapport (ATA/215/2017 précité consid. 15).

E. 8

a. En l'espèce, la recourante fait valoir que la plupart des reproches formulés à son encontre par l'intimée dans sa décision du 27 février 2018 seraient prescrits, dans la mesure où le bureau du conseil d'administration en avait connaissance depuis le mois de février 2016, lorsque la fiduciaire G_____ avait énuméré un certain nombre de griefs à son endroit.

Pour sa part, l'intimée considère que le rapport de L_____ du 22 juin 2016 n'était qu'un rapport préliminaire d'audit, de sorte que les constatations qui y

- 41/44 -

A/1245/2018

étaient faites n'étaient pas définitives. Ce document ne nommait pas non plus de responsable.

Cette approche de l'intimée n'emporte toutefois pas conviction. S'il est vrai que le rapport précité de L_____ visait à faire part au conseil d'administration des résultats préliminaires de son audit commencé le 9 mai 2016, il établit néanmoins une liste précise de dysfonctionnements visant principalement « la gestion financière globale », le service comptabilité, le service accueil, la gestion des investissements, la gestion du projet de construction et le SCI financier. Ses résultats préliminaires ont servi de base à la mise en place d'un plan d'actions à court terme devant s'achever à l'automne 2016. Ainsi, le lendemain de la communication de ce rapport au conseil d'administration, une note interne destinée à tous les collaborateurs de l'intimée les a informés du constat de nombreux dysfonctionnements nécessitant une réorganisation du service comptabilité, avec la nomination de Mme H_____ comme cheffe comptable ad intérim et celle de la recourante au service « suivi des familles ». Dès le printemps 2016, le conseil d'administration avait donc connaissance de l'implication de la recourante dans les dysfonctionnements constatés au sein du service comptabilité, sans quoi le déplacement de celle-ci au service accueil n'aurait pas été décidé aussi rapidement. À partir du 23 juin 2016, il s'est agi pour l'intimée, par l'intermédiaire de son conseil d'administration et de sa direction, de mettre en place les mesures recommandées par L_____ pour rétablir une situation viable. Contrairement à ses allégations, il ne s'agissait plus de déterminer les dysfonctionnements à corriger et les manquements en découlant puisque ceux-ci étaient désormais établis, de sorte qu'un plan d'actions pouvait être appliqué.

À cela s'ajoute qu'un mois plus tard, le 22 juillet 2016, la recourante a été convoquée pour un premier entretien de service alors que la fiduciaire G_____ avait remis au conseil d'administration son rapport détaillé pour l'exercice 2015 le

E. 13

juillet 2016. Lors de l'entretien de service du 2 septembre 2016, il a été indiqué à l'intéressée que son changement d'affectation lui avait été proposé sur la base du rapport d'audit de L_____ du 22 juin 2016, ce qui pouvait avoir un impact sur son traitement salarial ultérieurement. Certes, le procès-verbal y relatif mentionne également que si d'autres manquements à ses devoirs de fonction devaient ressortir de l'audit définitif de L_____, une sanction disciplinaire pourrait être envisagée. Toutefois, hormis les griefs formulés dans le cadre des travaux de la commission débiteurs lesquels ont duré jusqu'au mois de janvier 2017, il n'apparaît pas que des reproches supplémentaires, autres que ceux relevés par L_____ au mois de juin 2016 et alors révélés au conseil d'administration seraient apparus entre le mois de juin 2016 et le mois de février 2018. Ceci apparaît d'autant plus relevant que la recourante n'a plus exercé aucune fonction ayant trait à la comptabilité, à l'exception du traitement des dossiers des débiteurs douteux, à partir du 23 juin 2016. On voit dès lors mal comment le conseil d'administration aurait d'autres reproches à lui faire à ce sujet.

- 42/44 -

A/1245/2018

Il résulte de ce qui précède qu'en ce qui concerne les manquements reprochés à la recourante en tant que cheffe du service comptabilité, portant tant sur la gestion financière de l'établissement, la tenue générale de la comptabilité, ses méthodes de management, l'organisation du service, que sur ses propres compétences, le conseil d'administration en avait pris connaissance au plus tard le 22 juin 2016. Le délai de prescription relative d'une

année de l'art. 27 al. 7 LPAC a ainsi commencé à courir le 22 juin 2016 au plus tard. Il a été suspendu entre le 24 mai 2017 (ouverture de l'enquête administrative) et le 21 décembre 2017 (dépôt du rapport). Il a recommencé à courir le 22 décembre 2017. La prescription était dès lors acquise le 27 février 2018 lorsque le conseil d'administration a décidé de la révocation de la recourante.

Dès le moment où le conseil d'administration a eu connaissance de manquements de la part de la recourante en tant que responsable du service comptabilité jusqu'au 22 juin 2016, l'intimée aurait dû ouvrir une enquête administrative, qu'elle aurait pu suspendre en cas de nécessité (en application de l'art. 14 LPA selon le renvoi de l'art. 28 al. 1 LPAC, qui doit toutefois rester exceptionnelle ; ATA/215/2017 précité consid. 16c).

Ce faisant, en renonçant à statuer sur le plan disciplinaire pendant plus d'une année, l'intimée a laissé la recourante dans l'incertitude sur sa situation, ce qui va clairement à l'encontre des principes de droit disciplinaire.

b. Cela étant, un examen tout particulier doit être porté au reproche visant l'absence de contrôle en lien avec les débiteurs douteux et l'absence de procédure régulière de rappels sur impayés. Il s'impose en effet de distinguer l'activité déployée par la recourante avant le 22 juin 2016, de celle exercée à partir du 23 juin 2016 sous la supervision de la commission débiteurs. Si les manquements antérieurs au 22 juin 2016 ont été constatés par L. _____ dans le cadre de la tenue générale de la comptabilité, tel n'était pas le cas de ceux relevés postérieurement au fur et à mesure de l'avancement des travaux de la commission débiteurs.

À cet égard, les témoignages concordants de Mme E. _____, Mme H. _____ et M. R. _____ font état des prestations insuffisantes de la recourante, notamment concernant la précision de son travail et des chiffres produits, sa proactivité, ainsi que la formulation de ses courriers. S'il est vrai qu'une amélioration du travail de la recourante ressortait des procès-verbaux de la commission débiteurs, il n'en demeurait pas moins que ses prestations restaient insuffisantes. Le rapport d'enquête du 21 décembre 2017, clôturant l'enquête administrative ouverte à l'encontre de l'intéressée, confirme d'ailleurs que la responsabilité de celle-ci doit être considérée comme engagée sur cet aspect.

Bien que ce reproche doive être considéré comme fondé, il ne peut à lui seul, au vu de la prescription des autres griefs formulés à l'encontre de la

- 43/44 -

A/1245/2018

recourante et du principe de la proportionnalité, justifier une sanction disciplinaire aussi lourde que la révocation.

Par conséquent, la décision du 27 février 2018 de révocation de la recourante n'est pas fondée.

Par ailleurs, la recourante ayant accepté le nouveau poste qui lui a été proposé le 22 juin 2016, une procédure de résiliation au sens des art. 17 ss LPAC, impliquant le reclassement, ne serait pas non plus justifiée in casu. 9.

Au vu de ce qui précède, il n'est pas nécessaire d'examiner le grief de la recourante relatif à une éventuelle application de l'art. 337 CO, étant toutefois rappelé que si les spécificités de la procédure administratives imposées à l'employeur de droit public pour mettre fin aux rapports de service permettent de lui accorder un délai de réaction plus long qu'en droit

privé, il ne doit pas pour autant laisser traîner les choses (arrêt du Tribunal fédéral 8C_281/2017 précité consid. 5.4.2 et les références citées). 10.

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de B_____ (art. 87 al. 1 LPA), et une indemnité de procédure de CHF 2'500.- sera allouée à la recourante, à la charge de la B_____ (art. 87 al. 2 LPA). * * * * *

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