

GE_GERICHTE ATA/1411/2019 vom 24. September 2019

GE Cour de justice, 2019-09-24, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_1411_2019

FR: GE_GERICHTE ATA/1411/2019 du 24 septembre 2019

IT: GE_GERICHTE ATA/1411/2019 del 24 settembre 2019

Regeste

Résumé: La jurisprudence considère qu'il n'existe pas de droit à être promu, pas davantage de droit à être mis dans des conditions pouvant justifier une promotion. Une non-confirmation d'une promotion pour insuffisance de prestations ne viole pas les dispositions sur la protection de la personnalité d'un collaborateur. Par ailleurs, en cas de non-confirmation d'une promotion, le salaire d'un collaborateur dépend de sa fonction, de la classe de traitement et de l'échelon auquel il se trouve dans l'échelle de traitement, les dispositions légales garantissant dans un tel cas une classe et une position de traitement, mais non un taux d'activité déterminé.

Erwägungen

E. 26

septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2)

À teneur de l'art. 2 let. d LPA, les règles de procédure contenues dans cette loi ne sont pas applicables en matière de fonction publique, aux procédures relatives à la création initiale des rapports de service et aux promotions.

a. Selon les travaux préparatoires de la LPA, l'exception de l'art. 2 let. d LPA résulte de la nature particulière de la procédure en cause (MGC 1984 I 1531). Il s'agit de situations dans lesquelles, compte tenu de la particularité des actes en cause, il se justifie de ne pas rendre applicable la réglementation générale de procédure (MGC 1985 III 4377). Dans le cadre de la promotion d'un fonctionnaire, la chambre de céans a déclaré irrecevable un recours formé contre

- 11/23 - A/2251/2018 le refus de confirmer un changement de fonction avec promotion (ATA/946/2016 du 8 novembre 2016 ; ATA/936/2004 du 30 novembre 2004) ainsi que le refus de promouvoir un agent à un poste (ATA/1283/2019 du 27 août 2019).

b. Certains auteurs de doctrine ont critiqué cette approche en affirmant qu'elle n'était pas conforme à la jurisprudence du Tribunal fédéral, qui se saisit de telles contestations. Selon eux, l'exclusion de la promotion à l'art. 2 let. d LPA n'est pas conforme à l'art. 29a de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) garantissant l'accès à une autorité judiciaire (Stéphane GRODECKI/Romain JORDAN, Code annoté de procédure administrative genevoise, 2017, p. 14 n. 51). L'arrêt du Tribunal fédéral cité par ces auteurs concerne une promotion dite de carrière qui consiste à passer d'une classe de traitement inférieure à une classe supérieure, dans une même filière d'activité professionnelle (arrêt du Tribunal fédéral 8C_169/2009 du

E. 28

février, 13 juin et 8 décembre 2017 au cours desquels les attentes de la direction ont été toujours présentées et les reproches faits à la recourante détaillés ainsi que les progrès de celle-ci et ses points forts, notamment en matière de facilités de communication et de bonnes relations avec ses collègues, soulignés. Les 14 juillet 2017 et 3 janvier 2018, la recourante a formulé des observations contestant les reproches qui lui étaient faits.

La directrice a, le 17 janvier 2018, convoqué l'intéressée à un EEDP fixé au 9 février 2018. Celle-ci a, le 5 février 2018, sollicité le report de l'entretien pour des raisons médicales et de reprise du travail le 27 février 2018. L'entretien s'est tenu sous forme écrite le jour prévu, en l'absence de l'intéressée. La directrice a, le 26 février 2018, envoyé le formulaire d'évaluation à la recourante pour observations. Le 28 mars 2018, celle-ci a formulé les observations sur l'EEDP.

Dans les circonstances susmentionnées, l'absence de la recourante lors de l'EEDP du 9 février 2018 ne lui a pas porté préjudice, puisqu'elle a eu la possibilité de formuler ses observations sur les reproches qui lui étaient faits et qu'elle connaissait déjà depuis les premiers points de situation.

Ainsi, le grief de la recourante doit être écarté. Son droit d'être entendue n'a pas été violé.
7)

Le litige porte sur la conformité au droit de la non-confirmation de la promotion de la recourante à la fonction de secrétaire 3 au sein de la direction du SCARPA et de son affectation dans sa fonction antérieure de secrétaire 2.

a. Aux termes de l'art. 2A al. 1 let. c 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), parmi les principes généraux qui s'appliquent notamment dans l'administration cantonale figure entre autres celui d'utiliser et de développer le potentiel des collaboratrices et des collaborateurs en fonction de leurs aptitudes et de leurs qualifications. En outre, à teneur de

- 15/23 - A/2251/2018 l'art. 12 al. 1 LPAC, l'affectation d'un membre du personnel dépend des besoins de l'administration ou de l'établissement et peut être modifiée en tout temps.

b. Le RTrait fixe les critères à prendre en compte pour décider d'une éventuelle promotion au sens de l'art. 8 al. 3 RTrait. Cette disposition, déjà citée, prévoit que l'autorité doit tenir compte des aptitudes personnelles de l'intéressé. Dans ce cadre, l'art. 3 al. 2 RTrait de forme potestative confère un large pouvoir d'appréciation à l'autorité de nomination. Le titulaire promu en vertu de l'art. 8 RTrait ne peut ainsi pas prétendre à une prise en compte automatique de son expérience antérieure à sa promotion (arrêt du Tribunal fédéral 8C_169/2009 précité consid. 3 ; ATA/538/2014 précité).

c. Le fonctionnaire, même s'il remplit les conditions requises, n'a pas droit automatiquement à une promotion après une période de deux ans dans la même fonction. De manière plus générale et de jurisprudence constante, il n'existe pas de droit à être promu. Les agents n'ont aucun droit à une promotion (arrêt du TAF A-3311/2011 précité consid. 5.4 et 5.5 ; ATA/1283/2019 précité). Tout avancement est subordonné aux besoins du service et à l'aptitude du fonctionnaire à assumer une fonction supérieure (JAAC 2000 64/III n° 57 consid. 2.1 ; JAAC 1993 57/III n° 37 consid. 4.1). En outre, sous réserve d'assurances précises contraires, un agent n'a pas de droit à se voir confier des tâches qui justifieraient, par la suite, une promotion. En effet, s'il n'y a pas de droit à une promotion, il n'y a pas

davantage de droit à être mis dans des conditions pouvant justifier une promotion (JAAC 2000 64/III n° 57 consid. 2.1).

La jurisprudence rendue en application des dispositions fédérales dans le domaine parle d'avancement et de promotion, sans distinguer les deux notions. Est réputé avancement toute nomination de l'employé à une fonction rangée dans une classe de traitement plus élevée ou à une fonction dans laquelle il est chargé en permanence d'un travail correspondant à une fonction de rang supérieur à celle qu'il occupe. Une promotion implique qu'une fonction plus élevée soit occupée et que le fonctionnaire soit chargé en permanence de travaux correspondant à une fonction supérieure à celle qu'il remplit (arrêt du TAF A-3311/2011 précité consid. 5.2 et 5.3 ; JAAC 2000 64/III n° 57 consid. 2.1). Une promotion ou un avancement peut revêtir trois formes différentes. D'abord, au cours de sa carrière, l'expérience que le fonctionnaire acquiert et qui est profitable à son service peut justifier que l'autorité le fasse passer dans une classe supérieure, toujours dans la même fonction. Ensuite, il en va également ainsi si de nouvelles tâches, avec des responsabilités accrues, lui sont confiées. Enfin, le fonctionnaire peut aussi être nommé à une fonction de rang supérieur à celle qu'il occupait (Blaise KNAPP, L'engagement, op. cit, n. 55 ; Blaise KNAPP, Précis de droit administratif, 4ème éd., 1991, n. 3132 ; Pierre MOOR/ François BELLANGER/Thierry TANQUEREL, Droit administratif, vol. 3, 2ème éd., 2018, p. 583 n. 7.2.1.3).

- 16/23 - A/2251/2018

d. De manière générale, la jurisprudence reconnaît à l'administration une grande latitude pour s'organiser et un large pouvoir d'appréciation. Celle-ci dispose ainsi d'une très grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elle entretient avec ses agents (arrêt du Tribunal fédéral 2P.46/2006 du 7 juin 2006 consid. 3.1 ; François BELLANGER, Contentieux communal genevois, in L'avenir juridique des communes, 2007, p. 149). Ainsi, l'administration doit bénéficier de la plus grande liberté d'appréciation pour fixer son organisation et créer, modifier ou supprimer des relations de service nécessaires à son bon fonctionnement, questions relevant de l'opportunité et échappant par conséquent au contrôle de la chambre administrative. Ce pouvoir discrétionnaire ne signifie pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble. Elle ne peut ni renoncer à exercer ce pouvoir ni faire abstraction des principes constitutionnels régissant le droit administratif, notamment la légalité, la bonne foi, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire.

L'exercice d'un contrôle judiciaire dans ce cadre-là garde tout son sens, même si le juge administratif doit alors observer une très grande retenue dans l'examen de la manière dont l'administration a exercé ses prérogatives. Le juge doit ainsi contrôler que les dispositions prises demeurent dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'autorité et qu'elles apparaissent comme soutenables au regard des prestations et du comportement du fonctionnaire ainsi que des circonstances personnelles et des exigences du service (ATF 120 Ib 134 consid. 2a).

e. D'après l'art. 20 du règlement d'application de la LPAC du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01), les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice. L'art. 21 let. a RPAC dispose que les membres du personnel se doivent, par leur attitude, notamment, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés et de

permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes. Les membres du personnel se doivent aussi de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (art. 21 let. c RPAC), de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 RPAC ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_101/2017 du 18 octobre 2017 consid. 5.2) et d'assumer personnellement leur travail (art. 22 al. 3 RPAC).

f. Il appartient en premier lieu aux supérieurs hiérarchiques, ainsi qu'à l'autorité compétente de qualifier les prestations de l'employé, du moment qu'ils peuvent le mieux évaluer le travail quotidien et apprécier le comportement de l'intéressé (ATF 118 Ib 164 consid. 4b ; arrêt du Tribunal fédéral 2A.761/2006 du 19 avril 2007 consid. 3.3.4). Les critères d'évaluation relèvent essentiellement du domaine de l'opportunité. Le juge saisi d'un tel litige observe une certaine retenue

- 17/23 - A/2251/2018 dans l'appréciation des prestations des employés et de leur promotion et ne substitue pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative, à moins que la décision attaquée ne soit manifestement inopportune (arrêt du TAF A-3991/2010 du 18 juin 2011 consid. 7.2).

g. En l'occurrence, il est reproché à la recourante un manque de suivi et d'initiative dans la fonction de secrétaire 3, une appréciation erronée des attentes de la direction, une expression écrite insuffisante par manque de précision et de substance et des difficultés rédactionnelles des courriers et d'autres documents du service, des erreurs de gestion des dossiers RH, un manque d'anticipation, de réflexion et de prise de décision dans son activité, un classement inapproprié des dossiers, un travail non abouti provoquant une surcharge de la direction.

Selon l'autorité intimée, la recourante n'a ainsi pas répondu aux attentes de sa hiérarchie depuis sa nomination en août 2016 et cette situation a perduré malgré les mises en garde lors des quatre points de situation de l'intéressée destinés à l'aider dans l'appropriation de son poste de travail et précisant les attentes placées en elle et les tâches qui étaient attendues d'elle. En outre, selon l'autorité intimée toujours, la recourante n'a pas été laissée sans soutien durant la phase d'adaptation à ses nouvelles responsabilités de secrétaire 3. La directrice et les RH ont montré leur disponibilité pour organiser des points de situation précités. Constatant que certaines compétences de la recourante étaient problématiques, des formations ont été mises en place notamment en RH.

La recourante, tout en admettant commettre des erreurs et avoir des problèmes de concentration, conteste les reproches qui lui sont faits et considère ses erreurs comme minimales et principalement dues à un manque de communication de la part de sa hiérarchie. Néanmoins, elle n'apparaît pas crédible.

Il ressort de l'ensemble des éléments du dossier que des exemples concrets en rapport avec les reproches précités ont été relevés par la direction. Ceux-ci concernent des tâches de la recourante de gérer de manière autonome le secrétariat de la direction, rédiger des courriers et autres documents administratifs et techniques, gérer des dossiers administratifs liés aux RH et assister la direction dans certaines de ses activités. La recourante avait la responsabilité de ces tâches et était appelée à les exécuter avec diligence.

L'examen du dossier permet ainsi de conclure à l'existence d'un motif objectivement suffisant au sens de l'art. 8 al. 3 RTrait notamment en rapport avec la gestion des courriers

de la direction, des dossiers RH des collaborateurs et des communications avec d'autres services voire directions de l'administration cantonale permettant à l'autorité intimée de ne pas confirmer la promotion de la recourante. Celle-ci ne parvient par conséquent pas à démontrer que c'est à tort que l'autorité intimée ne l'a pas confirmée dans la fonction de secrétaire 3 en

- 18/23 - A/2251/2018 raison de l'insuffisance de ses prestations et de son inaptitude pour le poste. Elle n'a pas su exécuter ses tâches sans créer une surcharge de travail pour la direction, malgré les mesures mises en place pour l'appuyer, notamment les formations et les points de situation trimestriels. Le RTrait permet à l'employeur de ne pas promouvoir un employé s'il s'avère qu'il n'est pas capable de répondre aux exigences du poste.

Le grief de la recourante doit dès lors être écarté. 8)

La recourante considère que la non-confirmation de sa promotion viole les dispositions sur la protection de sa personnalité.

a. À teneur de l'art. 1 al. 1 du règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève du 12 décembre 2012 (RPPers - B 5 05.10), le Conseil d'État veille à la protection de la personnalité de tous ses collaborateurs dans le cadre de leur activité professionnelle. À cette fin, il instaure un groupe de confiance dont la mission principale consiste à traiter les demandes des personnes qui font appel à lui et à contribuer à ce que cessent les atteintes constatées, d'entente avec la hiérarchie (art. 4 al. 1 et 5 al. 3 RPPers).

b. Tout collaborateur ou l'autorité d'engagement peut s'adresser librement au groupe de confiance dans le cadre de démarches informelles (art. 12 à 18 RPPers). Toute personne requérante et l'autorité d'engagement peut aussi adresser au groupe de confiance une demande d'ouverture d'une investigation par écrit (art. 20 al. 1 RPPers). Le groupe de confiance a la faculté de refuser que soit menée une investigation. Dans ce cas, il classe la demande et en informe par écrit le requérant et l'autorité d'engagement, ainsi que la personne mise en cause lorsqu'elle a été entendue (art. 21 al. 1 RPPers). Avant d'ouvrir l'investigation, il peut procéder à une enquête préliminaire du cas (art. 22 al. 1 RPPers). Si, sur la base de cette enquête préliminaire, le groupe de confiance conclut que les conditions d'une atteinte à la personnalité d'une certaine gravité ne sont manifestement pas réalisées, il classe l'affaire sans suite et en informe par écrit les parties et l'autorité d'engagement (art. 22 al. 2 RPPers). Faute de classement, le groupe de confiance notifie aux parties et à l'autorité d'engagement l'ouverture de l'investigation et poursuit l'instruction (art. 22 al. 3 RPPers). La procédure d'investigation a pour but d'établir les faits et de déterminer si les éléments constitutifs d'une atteinte à la personnalité sont réalisés ou non (art. 19 RPPers).

c. En l'espèce, la recourante indique avoir saisi le groupe de confiance pour une médiation, la directrice précisant s'être mise à disposition de celui-ci et qu'une procédure de médiation est en cours. La médiation dont parle la recourante vise à mettre en place une autre façon de travailler avec la directrice. La recourante ne soutient pas avoir demandé au groupe de confiance l'ouverture d'une investigation sur sa situation au sein du SCARPA. Elle se plaint néanmoins dans le cadre de la présente procédure d'une atteinte à sa personnalité et de

- 19/23 - A/2251/2018 harcèlement psychologique, sans néanmoins formuler de conclusions formelles à ce sujet. 9) a. Est constitutive d'une atteinte à la personnalité toute violation illicite d'un droit de la personnalité, telles notamment la santé physique et psychique, l'intégrité morale, la considération sociale, la jouissance des libertés individuelles ou de la

sphère privée (art. 3 al. 1 RPPers).

b. La notion de protection de la personnalité de l'agent public et l'obligation qui en découle pour l'employeur est typiquement un concept dont la portée et la valeur matérielle sont identiques en droit public et en droit privé (Valérie DÉFAGO GAUDIN, *Conflits et fonctions publiques : Instruments*, in Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON [éd.], *Conflits au travail. Prévention, gestion, sanctions*, 2015, p. 156). Il incombe à l'employeur public, comme à l'employeur privé (art. 328 de la loi fédérale complétant le code civil suisse du

E. 30

mars 1911 [Livre cinquième : Droit des obligations] - CO - RS 220), de protéger et respecter la personnalité du travailleur. L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur (art. 328 al. 1 CO). Cette obligation comprend notamment le devoir de l'employeur d'agir dans certains cas pour calmer une situation conflictuelle et de ne pas rester inactif (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_340/2009 du 24 août 2009 consid. 4.3.2 ; 1C_245/2008 du 2 mars 2009 consid. 4.2 ; 1C_406/2007 du 16 juillet 2008 consid. 5.2). En particulier, il ne doit pas stigmatiser, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés, le comportement d'un travailleur (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2 ; 130 III 699 consid. 5.2).

Le point de savoir si et, le cas échéant, quand une réaction est indiquée dépend largement de l'appréciation du cas concret. Dans le cadre du pouvoir d'examen limité à l'arbitraire, le Tribunal fédéral n'intervient que lorsque l'attitude de l'employeur apparaît manifestement insoutenable (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_340/2009 précité consid. 4.3.2 ; 1C_245/2008 précité consid. 4.2 ; 1C_406/2007 précité consid. 5.2).

c. Est constitutif d'un harcèlement psychologique tout enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels une ou plusieurs personnes tendent à déstabiliser, isoler, à marginaliser, voire à exclure une ou plusieurs personnes de leur lieu de travail (art. 3 al. 2 RPPers).

Le harcèlement psychologique, appelé aussi *mobbing*, dont la définition jurisprudentielle vaut pour les relations de travail fondées tant sur le droit privé que sur le droit public (arrêt du Tribunal fédéral 1C_156/2007 du 30 août 2007 consid. 4.2 ; Rémy WYLER/Boris HEINZER, *Droit du travail*, 3ème éd., 2014, p. 349 ; Rémy WYLER, *La responsabilité civile de l'employeur, y compris en ce*

- 20/23 - A/2251/2018 qui concerne les actes de ses organes et auxiliaires, in DTA 2011 249, p. 252), se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (arrêt du Tribunal fédéral 1C_156/2007 précité consid. 4.2).

Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles (Marie-France HIRIGOYEN, *Harcèlement et conflits de travail*, in *Harcèlement au travail, Le droit du travail en pratique*, vol. 22, 2002, p. 18 s. ;

Dominique QUINTON, Le concept du mobbing - cas cliniques, in Harcèlement au travail, op. cit., p. 69), ni d'une mauvaise ambiance de travail (Thomas GEISER, Rechtsfragen der sexuellen Belästigung und des Mobbings, in RJB 2001 429, p. 431), ni du fait qu'un membre du personnel serait invité – même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement – à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs (arrêts du Tribunal fédéral 1C_156/2007 précité consid. 4.2 ; 4A.128/2007 du 9 juillet 2007 ; 2A.770/2006 du 26 avril 2007 consid. 4.3). Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, mais aussi garder à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures pourtant justifiées (arrêts du Tribunal fédéral 2A.770/2006 précité consid. 4.3 ; 2P.39/2004 du 13 juillet 2004 consid. 4.1 ; ATA/1057/2015 du 6 octobre 2015).

Le mobbing s'inscrit dans un élément de durée, de répétition, de finalité et ne saurait être admis en présence d'atteintes isolées à la personnalité (Rémy WYLER/Boris HEINZER, op. cit., p. 349 ; Jean-Philippe DUNAND/ Pascal MAHON, Commentaire du contrat de travail, 2013, p. 283 n. 34 ad art. 328 CO). S'agissant de la répétition des actes de mobbing, ceux-ci doivent être répétés fréquemment, soit généralement au moins une fois par semaine (Philippe CARRUZZO, Contrat individuel du travail. Commentaire des art. 319 à 341 du Code des obligations, 2009, p. 281). Pour ce qui est de la durée, les atteintes doivent se dérouler sur une période d'au moins six mois (Philippe CARRUZZO, op., cit., p. 281 ; Henz LEYMANN, Mobbing : La persécution au travail, 1996, p. 27). La majorité des cas de harcèlement s'étend sur une période supérieure à une année (Marie-France HIRIGOYEN,

- 21/23 - A/2251/2018 Le harcèlement moral dans la vie professionnelle : Démêler le vrai du faux, 2001, p. 36 et p. 142-143). 10) En l'occurrence, il ressort du dossier que la recourante affirme que les relations avec la directrice étaient cordiales jusqu'au moment de l'envoi de ses observations écrites du 14 juillet 2017 faisant suite au point de situation du 13 juin 2017. Néanmoins, aucun élément du dossier ne laisse penser que, depuis ce moment-là, le comportement de la directrice relève d'un agissement hostile à l'égard de la recourante ou que celle-là ait tenu à plusieurs reprises des propos négatifs à l'encontre de celle-ci. Les remarques et les reproches qui ont été faits, comme ceux d'un travail de mauvaise facture ou digne d'une secrétaire 1, l'ont été dans le cadre des entretiens et des réunions en présence des responsables RH et s'inscrivaient dans un processus de recherche de solutions aux problèmes de la recourante à s'approprier son poste de travail. De tels actes ne sont pas susceptibles d'être considérés comme une atteinte à la personnalité de la recourante. L'exigence de compléter quotidiennement un document des tâches accomplies apparaît aussi, comme le soutient l'autorité intimée, comme un outil d'organisation du travail de la recourante et non comme une mesure de contrôle chicanière destinée à stigmatiser ou à mettre de la pression sur elle, la direction disposant au demeurant de la faculté de vérifier le travail effectué par ses collaborateurs dans les limites fixées par la loi. Par ailleurs, l'absence de communication avec la direction alléguée par la recourante est à relativiser en raison notamment des séances trimestrielles précitées, de l'autonomie qui devait marquer l'activité de la recourante et aux entretiens des 27 mars et 16 mai 2018 de retour au travail

de la recourante après ses absences pour des raisons médicales.

Par ailleurs, il n'est pas contesté que les relations entre la recourante et ses collègues étaient marquées par un climat de collaboration harmonieuse.

Ainsi, ni la direction, ni ses collègues n'ont cherché à déstabiliser, isoler, marginaliser ou exclure la recourante sur son lieu de travail. Au contraire, ses qualités de communication ont été toujours appréciées par ces derniers. En outre, les problèmes de santé allégués par la recourante existaient déjà au moment de sa collaboration au SPAd. Il n'est dès lors pas établi que sa maladie ou son aggravation serait imputable au comportement de la directrice ou d'une autre personne au SCARPA.

L'autorité intimée n'a ainsi pas violé les dispositions sur la protection de la personnalité de la recourante.

Le grief de la recourante doit dès lors être écarté. 11) La recourante considère également que l'autorité intimée a mésusé de son pouvoir d'appréciation en retenant une solution financière qui n'est pas conforme à son cas.

- 22/23 - A/2251/2018

a. L'art. 8 al. 2 RTrait précité prévoit les modalités de fixation du traitement en cas de non-confirmation de promotion. La personne concernée est transférée dans une fonction compatible avec ses aptitudes et son traitement est fixé selon la classe correspondant à son nouvel emploi. Le salaire acquis avant l'affectation est conservé. En cas de changement de fonction, à la suite d'une non-confirmation de promotion, le salaire du membre du personnel est rétabli à la situation avant promotion (MIOPE, n. 04.02.07).

Le salaire d'un collaborateur dépend de sa fonction, de la classe de traitement et de l'échelon auquel il se trouve dans l'échelle de traitement (Pierre MOOR/François BELLANGER/Thierry TANQUEREL, op. cit., p. 580 n. 7.2.1.1).

b. En l'occurrence, la recourante ne conteste ni sa classe 11 de traitement, ni sa position 18. En revanche, elle estime que, dès le 1er juin 2018, le montant de son salaire est inférieur à celui qu'elle percevait avant sa promotion. Or, depuis sa promotion comme secrétaire 3, la recourante a accepté de travailler à un taux d'activité de 80 %. L'art. 8 al. 2 RTrait précité garantit la classe et la position de traitement, mais non un taux d'activité déterminé.

Ainsi, la décision attaquée est également conforme au droit sous cet angle. Le grief de la recourante doit être dès lors écarté.

Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du recours. 12) Compte tenu de l'issue du litige, un émolument de CHF 800.- sera mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 87 al.1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

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