

## **GE\_GERICHTE ATA/449/2016 vom 31. Mai 2016**

GE Cour de justice, 2016-05-31, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_449\\_2016](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_449_2016)

FR: GE\_GERICHTE ATA/449/2016 du 31 mai 2016

IT: GE\_GERICHTE ATA/449/2016 del 31 maggio 2016

### **Regeste**

Résumé: Recours d'une fonctionnaire communale contre une décision de licenciement. Bien que l'intéressée soit en période probatoire, la chambre administrative a procédé à une instruction détaillée de la cause, l'arbitraire de la décision de licenciement paraissant d'emblée très probable. Recours admis, les faits reprochés étant contredits par les faits établis durant l'instruction.

### **Erwägungen**

#### **E. 6**

avril 2010 consid. 4.2 ; 1C\_156/2007 du 30 août 2007 consid. 4.2), se prévaut de ce que l'intimée aurait exploité les conséquences de sa propre violation du contrat, sous forme d'absence de protection voire même de contribution à l'ambiance oppressante et aux conditions de travail déplorables dans lesquelles évolueraient ses employés, pour justifier la résiliation de ses rapports de service, procédant par la même à un congé abusif au sens de l'art. 336 CO.

Ces allégations, pertinentes, ont amené la chambre de céans à procéder à des enquêtes approfondies, malgré le très large pouvoir d'appréciation de l'intimée en période probatoire (dans ce sens arrêt du Tribunal fédéral 8C\_557/2014 du

#### **E. 8**

octobre 2015). 7) a. L'art. 336 al. 1 let. a CO – qui qualifie d'abusif le congé donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise – vise le congé discriminatoire, fondé par exemple sur la race, la nationalité, l'âge, l'homosexualité, les antécédents judiciaires ou encore la maladie, la séropositivité (ATF 127 III 86 consid. 2a), ce qui n'est pas invoqué dans le cas présent.

b. L'énumération des cas de congé abusif effectuée à l'art. 336 CO – auquel renvoie l'art. 55 ch. 1 phr. 2 du statut – n'est pas exhaustive (ATF 131 III 535 consid. 4.2 ; 125 III 70 consid. 2a). Elle concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit et en aménage les conséquences juridiques pour le

- 21/32 - A/1539/2015 contrat de travail. D'autres situations constitutives de congé abusif sont donc également admises par la pratique. Elles doivent toutefois comporter une gravité comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CO (ATF 131 III 535 consid. 4.2, et les références citées).

c. L'art. 336 al. 1 let. d CO peut s'appliquer lorsque l'employé fait valoir le droit au respect de sa personnalité qui lui est conféré par l'art. 328 CO. Cette disposition protège la personnalité du travailleur ; elle prohibe notamment les actes de mobbing ou harcèlement

psychologique. Le harcèlement psychologique, à titre d'atteinte à la personnalité du travailleur, peut donner lieu à une indemnisation si sa gravité le justifie. Toutefois, par lui-même, il ne rend pas la résiliation des rapports de travail abusive ; celle-ci ne le devient que si, par exemple, elle intervient à cause d'une baisse des prestations du travailleur qui est la conséquence du harcèlement. L'employeur qui tolère un harcèlement viole les devoirs imposés par l'art. 328 CO et il n'est pas admis à se prévaloir, pour justifier la résiliation, des conséquences de sa propre violation du contrat (arrêt du Tribunal fédéral 4C.237/2006 du 24 novembre 2006 consid. 3).

Le harcèlement psychologique, ou mobbing, 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 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. Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'a pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs. Le harcèlement 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 justifiées. L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un mobbing contrevient à l'art. 328 CO. L'employeur répond du comportement de ses collaborateurs (art. 101 CO ; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_381/2014 précité consid. 5.1). 8)

La résiliation des rapports de service présentement litigieuse repose, d'une part, sur une performance professionnelle de la recourante qui aurait été nettement insuffisante par rapport aux objectifs de son poste et sur son comportement qui aurait été inadéquat, d'autre part, sur l'absence de toute communication depuis le début de son incapacité de travail, le 2 février 2015.

- 22/32 - A/1539/2015 9) a. Tout d'abord, les insuffisances reprochées à l'intéressée durant sa présence effective à son poste de travail, du 18 août 2014 au 2 février 2015, sont énoncées dans le rapport du secrétaire général du 23 février 2015.

Or les reproches qui y sont contenus sont soit contredits par les faits établis durant l'instruction, soit dénués de toute précision et substance.

Il sied de relever que l'intimée, dans ses observations après enquêtes, n'a pas contesté le contenu des déclarations de la recourante et des témoins en faveur de celle-ci lors de l'audience du 4 décembre 2015, mais s'est référée pour l'essentiel aux propos de MM. E\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_ ainsi que Mme D\_\_\_\_\_.

Cela étant, les déclarations de cette dernière devant le juge délégué n'ont fait état d'aucun grave manquement de l'intéressée. Les cheffes du service finance et comptabilité et du service social et jeunesse, de même que le chef de poste de la police municipale ont, sur la base de leurs propres expériences, émis des avis tout à fait positifs sur les prestations et le comportement de la recourante. Il en va de même de M. F\_\_\_\_\_, bien qu'il n'ait pu en avoir qu'une expérience plus indirecte. En définitive, dans la mesure où M. E\_\_\_\_\_ n'a pu

constater par lui-même que de manière limitée quels étaient les prestations et le comportement de l'intéressée, les reproches de la commune à l'encontre de cette dernière ne reposent pour l'essentiel que sur l'appréciation du secrétaire général.

b. En particulier, l'absence de formation sur le logiciel de saisie des salaires OPAL reprochée à la recourante n'a pas été due à un choix de celle-ci, mais à une impossibilité résultant du fait que durant les mois de travail effectif, cette formation n'était pas disponible, malgré sa demande de la suivre. En outre, l'intéressée s'est fait montrer par la gestionnaire RH, Mme D\_\_\_\_\_, comment saisir les salaires, de sorte à être capable de le faire seule, avec une vérification de collaborateurs connaissant le logiciel.

c. S'agissant du reproche de défaut d'avancement dans les recrutements, la cheffe du service finance et comptabilité et le chef de poste de la police municipale ont déclaré avoir été tout à fait satisfaits de la manière, dynamique, dont elle les a aidés à remplacer une collaboratrice enceinte, respectivement à engager un policier qui a donné entière satisfaction.

d. Les reproches formulés par le secrétaire général dans son rapport selon lesquels l'intéressée démontrait peu d'intérêt pour développer son service, n'élaborait pas elle-même, ni en équipe, mais par délégation, les outils de travail, en particulier les absences d'employés, les cahiers des charges et les évaluations, et renvoyait les problèmes à la hiérarchie, ont également été contredits par l'instruction, en particulier les déclarations de la cheffe du service finance et comptabilité et de la cheffe du service social et jeunesse, dont il n'y a pas lieu de douter de la sincérité malgré sa relation d'amitié avec la recourante.

- 23/32 - A/1539/2015

En effet, cette dernière, qui a dès son arrivée pris contact avec les chefs de service pour faire le point avec eux concernant leurs besoins et attentes, a participé, avec le secrétaire général, au groupe de travail qui reformulait le cahier des charges et fait avancer ce dossier, bien que peu rapidement selon Mme D\_\_\_\_\_, laquelle n'a toutefois pas confirmé les reproches susmentionnés ; lorsque le canevas du cahier des charges utilisé pour l'ensemble du personnel a été terminé, le secrétaire général a demandé à la recourante de mettre dans la « bannière » des cahiers des charges de chaque collaborateur ce qui figurait dans le contrat, à savoir non seulement le nom et prénom, mais aussi la classe de fonction ; selon lui, elle n'a que très difficilement accepté de faire ainsi, de même que d'accompagner les chefs de service pour que l'on arrive à ce que ces cahiers des charges soient rédigés. L'intéressée a aussi participé au groupe de travail afférent à l'évaluation, l'a bien fait avancer, et, lors d'une séance avec les chefs de service et le secrétaire général, elle a parlé de lacunes dans le formulaire d'évaluation des collaborateurs, mais le secrétaire général a dit envisager d'engager un consultant externe pour traiter le sujet des formulaires d'évaluation. Par ailleurs, la recourante a proposé au secrétaire général un nouveau formulaire pour la gestion des absences, mais celui-ci lui a dit qu'il fallait l'améliorer afin que les chefs de service l'acceptent et se l'approprient, lui a proposé à cette fin des « brain stormings », mais a constaté un manque d'intérêt et de suite ainsi qu'une irritation de sa part, parce qu'elle souhaitait que ce formulaire soit tout de suite accepté. Enfin, elle a, au sein du groupe de travail concernant les apprentis, qu'elle a bien fait avancer, émis l'idée que les apprentis employés de commerce soient pris en charge par les différents services l'un après l'autre afin que leur formation soit complète, et a établi un formulaire de recrutement des auxiliaires identique pour tous les services, ce qui n'était pas le cas auparavant.

La question de savoir si, comme l'exigeait le secrétaire général, la classe de fonction devait figurer dans la « bannière » des cahiers des charges ne portait en tout état de cause pas sur un élément essentiel desdits documents, et, au demeurant, selon les déclarations de celui-ci, la recourante a certes montré des réticences sur ce point, mais a néanmoins finalement suivi ses instructions. En outre, en demandant à l'intéressée des améliorations dans le projet de nouveau formulaire pour la gestion des absences et en lui proposant des séances à ce sujet, le secrétaire général a reporté à une date ultérieure son adoption et son entrée en vigueur. Enfin, le secrétaire général a interrompu les initiatives de la recourante concernant le formulaire d'évaluation des collaborateurs et a de surcroît cherché à lui enlever un domaine de compétence, en envisageant l'engagement d'un consultant externe pour s'occuper de cette question, ce alors qu'il lui a reproché dans son rapport du 23 février 2015 de ne pas avoir aidé le Conseil administratif et lui-même à faire avancer ce dossier.

Pourtant, la description de la mission du poste de la recourante contenue dans l'annonce ne mentionne pas l'existence d'instructions contraignantes de la

- 24/32 - A/1539/2015 part du secrétaire général en matière de politique RH, quand bien même, à teneur de l'art. 3 ch. 2 du statut, le Conseil administratif exerce les fonctions d'employeur et agit d'entente avec le secrétaire général, qui assure la gestion du personnel. Il en découle que la recourante avait été engagée pour être une force d'initiatives et de propositions et jouir d'une autonomie dans la mise en place des processus de travail. C'est aussi ce qu'attendait d'elle le Conseil administratif, dont elle devait être le bras droit en matière de RH. Au demeurant, l'intéressée n'avait pas à pâtir d'éventuelles déficiences dans la répartition des compétences en matière de RH.

Dans ces conditions, les exigences, en matière de proactivité et dynamisme du Conseil administratif et du secrétaire général à l'égard de l'intéressée, ne pouvaient pas être respectées par cette dernière du fait des instructions et des contrôles tatillons et relevant du domaine de compétence de celle-ci, de la part du secrétaire général. Ces actes l'empêchaient d'agir réellement comme une responsable RH et la maintenaient pour une grande part dans une situation de gestionnaire RH, contrairement aux attentes du conseil administratif et aux objectifs qui étaient ceux d'une responsable RH avec pour mission la mise en place de la politique RH de la commune.

Partant, les reproches, formulés dans le rapport du 23 février 2015, selon lesquels la recourante manquait d'intérêt pour sa fonction et d'initiative, essayait de transférer le travail aux chefs de service et la responsabilité au secrétaire général et ne faisait pas de suggestion à celui-ci pour renforcer son autonomie, tombent à faux.

À cet égard, il ressort des déclarations du secrétaire général faites lors de l'audience tenue devant le juge délégué que le manque de motivation, voire d'intérêt, qu'il reprochait à l'intéressée était dans une large mesure lié aux réticences de celle-ci à « suivre et finaliser les étapes [qu'il avait fixées] d'entente avec le Conseil administratif », ce alors qu'elle était censée être une force de proposition pour le Conseil administratif, avec l'autonomie nécessaire à l'exécution de ses tâches.

e. Pour le reste, l'intimée n'a rien entrepris pour préciser et démontrer les reproches généraux contenus dans le rapport du 23 février 2015 d'après lesquels, notamment, la recourante n'essayait pas d'aider et conseiller sa hiérarchie et les autres cadres dans la résolution des situations sensibles, avait des absences répétées et régulières, ne donnait pas d'information à sa hiérarchie à ce sujet, fermait son bureau en permanence, était pressée

d'arriver en fin de journée, critiquait les décisions du Conseil administratif et a passé son temps lors de plusieurs séances clé à consulter son téléphone mobile, alors que ces reproches avaient été intégralement contestés par l'intéressée et que la commune pouvait notamment poser des questions sur ces points à M. C \_\_\_\_\_ ou à Mme D \_\_\_\_\_ lors de l'audience tenue devant le juge délégué. Au demeurant, il apparaît conforme au

- 25/32 - A/1539/2015 cours ordinaire des choses qu'une responsable RH doive régulièrement s'absenter de son bureau afin, entre autres, de participer à des séances, rencontrer des collaborateurs et auditionner des candidats lors de recrutements, et aucun élément du dossier ne permet de retenir que la recourante était fréquemment difficilement joignable.

f. Il ressort des auditions de témoins, y compris celle de Mme D \_\_\_\_\_, que l'intéressée communiquait de manière aisée avec les autres chefs de services, mais avait plus de peine dans la prise de contact avec les autres collaborateurs de la commune. La recourante a du reste admis être plutôt réservée dans un premier abord et plus cordiale petit à petit au fur et à mesure des contacts avec la personne, ce dont elle avait fait part au secrétaire général avant son engagement. Cette dernière allégation n'a pas été contestée par l'intimée.

Quant au reproche formulé dans le rapport du 23 février 2015 selon lequel la recourante « ne [donnait] aucune information à la gestionnaire RH alors qu'il était prévu de travailler en équipe », il s'est avéré, dans le cadre de l'instruction, infondé. En effet, la gestionnaire RH elle-même n'a pas fait état d'un tel manquement, précisant que l'intéressée la laissait très autonome mais répondait volontiers aux questions qu'elle lui posait.

g. Enfin, la recourante, s'agissant du reproche qui lui était fait de ne pas avoir fait part au Conseil administratif ou au secrétaire général de ce qu'elle avait proposé une convention de départ à une collaboratrice de valeur, a expliqué de manière crédible qu'elle n'avait pas fait cette proposition mais seulement évoqué la possibilité d'une telle convention et que la collaboratrice lui avait demandé une stricte confidentialité. 10) a. La commune a ensuite fondé la résiliation des rapports de service litigieuse sur l'absence de toute communication de la part de la recourante depuis le début de son incapacité de travail, le 2 février 2015, considérée comme inacceptable et révélatrice de son inadéquation pour le poste.

Le conseiller administratif a notamment regretté que l'intéressée, malgré l'importance sa fonction, ne l'ait pas appelé personnellement, ni n'ait accompagné les certificats d'incapacité de travail d'informations complémentaires, ce dès le 2 février 2015.

b. Il ressort de l'état de fait que l'intéressée a informé l'intimée, par écrit et par l'intermédiaire du secrétaire général et de la gestionnaire RH, le 3 février 2015 de son incapacité de travail totale pour cause de maladie du 2 au 6 février 2015. Le 5 février 2015, elle a transmis à son employeur un certificat médical attestant une capacité de travail entière dès le samedi 7 février 2015. La semaine suivante, du

## **E. 9**

au 13 février 2015, elle a pris des vacances prévues de longue date. Le lundi 16 février 2015, elle a fait part au secrétaire général et à la gestionnaire RH de ce

- 26/32 - A/1539/2015 qu'elle ne pouvait pas encore reprendre le travail et les tiendrait au courant de l'évolution. Par courriel du lendemain 17 février 2015, elle les a informés de ce qu'elle avait un arrêt de travail pour une durée indéterminée et qu'elle reverrait son médecin dans une semaine, et, par courrier du même jour, leur a fait parvenir le certificat médical

attestant une incapacité totale de travail avec effet au 16 février 2015 et pour une durée indéterminée. Par courriel du 11 mars 2015, elle leur a indiqué qu'elle voyait son médecin chaque semaine, mais que pour l'instant, elle n'était pas apte à reprendre le travail, que son prochain rendez-vous était fixé au 19 mars 2015 et qu'elle les tiendrait au courant de la situation. Par courriel du 20 mars 2015, soit avant ou après avoir reçu la lettre du Conseil administratif du 18 mars 2015 l'informant de ce qu'il envisageait de résilier ses rapports de service avec effet au 30 avril 2015, elle a fait part au secrétaire général et à la gestionnaire RH de ce que son incapacité de travail se prolongeait et qu'elle revoyait son médecin juste avant Pâques, la Fête de Pâques ayant lieu cette année-là le dimanche 5 avril 2015. Enfin, par lettre du 24 mars 2015, elle s'est déterminée sur le courrier de Conseil administratif du 18 mars 2015, indiquant notamment que son incapacité de travail rendait impossible sa venue au rendez-vous à la mairie le lendemain, à la suite de quoi le Conseil administratif a, par décision du 25 mars 2015, prononcé son licenciement.

c. Il découle de ces faits que la recourante a, durant les sept semaines qui ont séparé le début de son arrêt de travail et le licenciement, informé relativement régulièrement la commune de sa situation et des perspectives possibles au plan de sa capacité de travail, dans toute la mesure de ce qu'elle savait. Certes, entre le 17 février et le 11 mars 2015, elle ne lui a pas donné de nouvelles, mais son absence était couverte par un certificat médical attestant une incapacité totale de travail pour une durée indéterminée.

Par ailleurs, l'intimée ne met pas en cause la réalité et la validité des incapacités de travail constatées médicalement de la recourante.

Le fait qu'un employé prenne des vacances après une période d'incapacité de travail puis informe l'employeur après celles-ci que, selon avis médical, il n'est pas en mesure de reprendre le travail et est à nouveau en incapacité de travail ne constitue pas en soi un manquement. Il est en effet tout à fait possible – et dans ce cas légitime – que l'employé cherche à utiliser ses vacances comme moyen servant à sa guérison ou sa convalescence et compte réellement revenir au travail après celles-ci, mais qu'à son retour il soit objectivement en incapacité de travail, sans qu'il y ait mauvaise foi de sa part.

Enfin, aucune règle légale ou statutaire ne prévoit une obligation pour les employés de la commune d'indiquer d'office à leur hiérarchie, sans en être requis, d'autres éléments – par exemple la nature de leur maladie – que l'existence et la durée de leur incapacité de travail, pour maladie ou accident, comme attesté dans le certificat médical.

- 27/32 - A/1539/2015

d. La question de savoir si le Conseil administratif était en droit d'attendre des communications plus complètes de la recourante du seul fait qu'elle était une cadre, qui plus est responsable RH, peut demeurer indécise, pour les motifs qui suivent. 11) Le rapport d'audit établi au second semestre 2015 par la Cour des comptes concernant l'organisation des RH de la commune – consultable en libre accès sur internet et fait notoire – va sur plusieurs points dans le même sens que les considérants qui précèdent.

En particulier, ont été relevés un malaise important et une situation de souffrance parmi les membres du personnel d'encadrement dans leur rôle et leurs relations de travail avec leurs collègues ou la hiérarchie. En outre, le climat de travail compliqué et des relations très tendues au sein de l'encadrement de la commune ont eu des effets négatifs sur trente collaborateurs de celle-ci, entre novembre 2012 et février 2015 sous forme d'atteintes à leur

capacité professionnelle (baisse de motivation, envie de démissionner, baisse de performance) ou d'atteintes à leur santé (stress, insomnies, angoisses, maux de dos, etc.) ayant occasionné des absences maladie. À cet égard, en juillet 2015, l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) a prié la commune de mettre en place quatre mesures pour s'améliorer et garantir la protection de ses collaborateurs dont les mesures organisationnelles visant à aboutir à un mode opérationnel efficace entre le Conseil administratif, le secrétaire général et les chefs de service, avec analyse des rôles des conseillers administratifs et du secrétaire général. Selon les observations de la Cour des comptes, le rôle du secrétaire général et son positionnement n'étaient pas bien compris par certains chefs de service. D'après les constatations de la Cour des comptes, les tâches et responsabilités entre le conseil administratif, le secrétaire général et le chef de service RH étaient floues et insuffisamment réparties, notamment en matière de responsabilité et de délégation de compétences.

Par ailleurs, la Cour des comptes a noté que, dès son arrivée la recourante a pu initier des actions de support RH aux services, notamment en matière de recrutement et gestion des conflits. Enfin, elle a recommandé, dans le cadre de la mise en place d'un « leadership managérial » fort en matière RH, le recruteur d'un cadre supérieur expérimenté, qui devait jouir d'une totale indépendance vis-à-vis de l'administration communale et de la sphère politique locale et conduire les changements en lien fonctionnel direct avec le Conseil administratif. 12) a. Dans les circonstances toutes particulières du présent cas, la commune ne saurait se prévaloir ni de prestations insuffisantes de la recourante durant sa période de travail effectif, ni d'un manquement dans la communication de celle-ci pendant son absence pour arrêt maladie.

- 28/32 - A/1539/2015

En effet, l'intimée a exigé de l'intéressée que les dossiers RH, notamment ceux afférents aux absences d'employés, aux cahiers des charges et aux évaluations, avancent, tout en rendant impossible ou à tout le moins en entravant considérablement sa mission du fait de l'attitude sus-décrite du secrétaire général qui la maintenait souvent dans le rôle d'une gestionnaire RH alors que les objectifs fixés par le Conseil administratif étaient celle d'une responsable RH. Cette incohérence dans l'attitude de l'employeur était de nature à fragiliser la position et l'état psychique de la recourante. Ainsi, selon ses explications crédibles, cette dernière s'est trouvée, déjà depuis le mois de novembre 2014, épuisée parce que, d'une part, elle ne dormait plus la nuit, en raison du manque de confiance de sa hiérarchie pour l'avancement des projets et en même temps des besoins pressants de ses collègues chefs de service, et, d'autre part, se sentait écrasée par le secrétaire général, très réticent à toutes ses propositions d'améliorations des processus. Cette situation, suivie dès le 2 février 2015 d'une incapacité de travail en raison d'affections psychiques, explique notamment qu'elle n'ait pas plus communiqué avec sa hiérarchie durant son arrêt maladie. À cet égard, selon les explications de la recourante, ce n'est pas son entretien avec le conseiller administratif, mais le fait d'apprendre que le seul changement résiderait dans un coaching du secrétaire général qui a déclenché son arrêt maladie.

En outre, alors qu'il avait reçu des « retours » négatifs de la part du secrétaire général sur la prétendue faible performance de la recourante, le conseiller administratif a attendu plus de cinq mois avant de la recevoir en entretien, afin notamment lui faire part de ses attentes ; dans l'intervalle, il n'a pas communiqué ces dernières à l'intéressée, ni ne l'a soutenue dans l'exécution de sa mission. Certes, celle-ci ne l'a de son côté pas non plus contacté afin de

lui faire part de ses difficultés ; elle a toutefois expliqué ne pas l'avoir fait parce qu'elle avait entendu de collègues que le conseiller administratif donnait un soutien infailible au secrétaire général. Quoi qu'il en soit, le fait que la recourante n'ait pas pris l'initiative d'appeler le conseiller administratif ne saurait exonérer la commune de sa responsabilité dans les difficultés subies par l'intéressée.

Enfin, les reproches formulés par la commune à l'encontre de la recourante pour la période de présence effective à son poste de travail ont soit été contredits par les faits établis durant l'instruction, soit sont dénués de toute précision et substance.

b. Certes, la lettre de la recourante du 24 mars 2015 pouvait être comprise comme envisageant le cas échéant un départ de son poste dans des conditions négociées, mais s'opposait expressément à un licenciement dans les circonstances prévalant alors. Au demeurant, l'ouverture de l'intéressée à l'égard d'un départ négocié s'expliquait par la situation particulière dans laquelle elle se trouvait et qui faisait suite pour une grande part aux agissement de sa hiérarchie.

- 29/32 - A/1539/2015

c. Vu ce qui précède et sans remise en cause du très large pouvoir d'appréciation de la commune en période probatoire, la résiliation des rapports de service litigieuse est arbitraire.

La question de savoir si elle est également abusive au sens de l'art. 336 CO, par renvoi de l'art. 55 al. 1 2ème phr. du statut, en tant que prohibition des actes de mobbing ou harcèlement psychologique ou en tant que concrétisation de l'interdiction générale de l'abus de droit, peut donc demeurer indécis.

Il n'est donc pas non plus nécessaire d'examiner le grief de violation du droit d'être entendu.

En conséquence, le licenciement contesté est contraire au droit. 13) La recourante n'a pas conclu à sa réintégration au sein de l'administration communale, au sens de l'art. 85 ch.1 du statut, et l'intimée, par sa décision querellée et son attitude, n'a laissé planer aucun doute quant à son refus de la réintégrer dans l'hypothèse où son licenciement serait déclaré contraire au droit par la chambre de céans.

Il sera donc constaté que la réintégration de la recourante n'est pas possible. 14) Il y a donc lieu de procéder à la fixation de l'indemnité à laquelle la recourante a droit, en application de l'art. 85 ch. 2 du statut, lequel, en sa dernière phrase, prévoit que le montant maximum de l'indemnité est de six mois de traitement pour les fonctionnaires en période probatoire.

Ladite indemnité doit être fixée à la lumière de la jurisprudence dégagée pour l'application de l'art. 31 al. 3 LPAC (ATA/274/2015 du 17 mars 2015 ; ATA/196/2014 du 1er avril 2014 consid. 7 ; ATA/195/2014 du 1er avril 2014).

Conformément à la jurisprudence actuelle de la chambre administrative en matière de fixation d'une indemnité en cas de licenciement d'agents publics, il y a lieu 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/347/2016 du 26 avril 2016 consid. 11b ; ATA/274/2015 du 17 mars 2015 consid. 9b ; ATA/744/2014 du 23 septembre 2014 consid. 4b et les références citées). Cette nouvelle jurisprudence a été confirmée par le Tribunal

fédéral (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_472/2014 du 3 septembre 2015 consid. 11.2 ; 8C\_421/2014 du 17 août 2015 consid. 3.4.2 ; 8C\_436-437/2014 du 16 juillet 2015 consid. 9.2). 15) Dans le cas présent, au regard de l'ensemble des faits, en particulier le caractère infondé ou non établi des reproches de celle-ci à l'encontre de la recourante, la responsabilité de la commune dans les circonstances qui ont conduit

- 30/32 - A/1539/2015 au licenciement de celle-ci et qui ont contribué à la détérioration de son état de santé psychique et à son incapacité de travail, de même que la situation de chômage de l'intéressée à tout le moins au 19 janvier 2016, une indemnité maximale de six mois sera octroyée à la recourante.

Il s'agit des six mois du dernier traitement brut de la recourante comprenant le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés, au sens de l'art. 2 de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15), à l'exclusion de toute autre rémunération, et l'indemnité n'est pas soumise à la déduction des cotisations sociales (ATA/153/2016 du 23 février 2016 ; ATA/1301/2015 du 8 décembre 2015). 16) En définitive, le recours sera admis, la décision de résiliation des rapports de service sera déclarée contraire au droit, avec indemnité fixée à six mois au sens précité. 17) Vu l'issue du litige, aucun émolument ne sera mis à la charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA). Une indemnité de procédure de CHF 2'500.- sera allouée à la recourante, à la charge de l'intimée (art. 87 al. 2 LPA).

\* \* \* \* \*

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