

GE_GERICHTE ATA/47/2025 vom 14. Januar 2025

GE Cour de justice, 2025-01-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_47_2025

FR: GE_GERICHTE ATA/47/2025 du 14 janvier 2025

IT: GE_GERICHTE ATA/47/2025 del 14 gennaio 2025

Regeste

Résumé: Confirmation de la résiliation des rapports de service d'une fonctionnaire pour motif fondé, en raison de violations répétées de son secret de fonction sur plusieurs années. Une ordonnance pénale la reconnaissant coupable de violation de secret de fonction et d'instigation à violation de secret de fonction a été rendue. Même en tenant compte de sa situation personnelle, de son ancienneté et de ses bons états de service, son comportement consistant, de manière répétée et pendant plusieurs années, à consulter des données confidentielles destinées uniquement à usage professionnel, et de les avoir transmis par la suite à des tiers, est de nature à rompre le lien de confiance avec son employeur. La mesure est dès lors adéquate et nécessaire pour assurer le bon fonctionnement de l'administration et préserver la confiance du public à l'égard de celle-ci, à la suite de l'échec de la procédure de reclassement. Pas de violation du droit d'être entendu de la recourante sous l'angle d'obtenir une décision motivée et respect des principes de la proportionnalité ainsi que de l'égalité de traitement. Rejet du recours.

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 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).

- 11/20 - A/656/2024

E. 2

La recourante a conclu préalablement à une comparution personnelle des parties ainsi qu'à la production de l'entier de son « dossier personnel et RH » et des décisions rendues par le département ces cinq dernières années en lien avec une violation du secret de fonction.

E. 2.1

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 notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 142 III 48 consid. 4.1.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1). En outre, il n'implique pas le droit à l'audition orale ni à celle de témoins (ATF 140 I

285 consid. 6.3.1).

E. 2.2

En l'espèce, il a été donné suite à la demande de la recourante s'agissant de la production de son dossier « personnel et RH », lequel comprend notamment les certificats d'incapacité de travail mentionnés lors de son recours. Une audience de comparution personnelle des parties a également eu lieu. S'agissant de la production des décisions rendues en lien avec une violation de secret de fonction, faute d'allégation relative à une inégalité concrète devant la loi, cette demande n'apparaît pas utile à la solution du litige. Elle concerne au surplus des décisions relatives à des tiers comprenant des données confidentielles, si bien que la recourante ne saurait se prévaloir d'un droit d'accès à ces données. Quoiqu'il en soit, chaque situation présente des circonstances particulières qui diffèrent de cas en cas et doit ainsi être appréciée à la lumière de ces circonstances. Il est donc difficile de soutenir que la production de ces décisions permettrait de déterminer si l'intimé a correctement appliqué et respecté le principe d'égalité de traitement dans des cas de violation de secret de fonction dont il a dû se saisir. Partant, la demande de production de décisions rendues par le département en lien avec une violation du secret de fonction les cinq dernières années sera refusée, les autres demandes étant quant à elles devenues sans objet.

E. 3

juillet 2023, la seule différence entre les deux décisions étant la réduction de l'amende à titre de sanction immédiate au vu de la prise de conscience de la recourante. Le grief de la violation du droit d'être entendue de la recourante sous l'angle du droit d'obtenir une décision motivée sera par conséquent écarté.

E. 3.1

Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. implique notamment, pour l'autorité, l'obligation de motiver sa décision, afin que, d'une part, le destinataire puisse la comprendre, l'attaquer utilement s'il y a lieu et, d'autre part, que l'autorité de recours puisse exercer son contrôle. L'autorité doit ainsi mentionner, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidé et sur lesquels elle a fondé sa décision, de manière à ce que la partie intéressée puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause. Elle ne doit toutefois pas se prononcer sur

- 12/20 - A/656/2024 tous les moyens des parties mais peut se limiter aux questions décisives pour l'issue du litige (ATF 147 IV 249 consid. 2.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_278/2023 du 10 janvier 2024 consid. 5.1).

E. 3.2

En l'espèce, la décision litigieuse renvoie aux faits tels que décrits lors de l'entretien de service du 3 juillet 2023. Ces faits sont, comme l'a rappelé la recourante lors de ses observations du 7 août 2023, identiques à ceux retenus par ordonnance pénale du 2 juin 2023. Compte tenu du renvoi audit entretien, la décision entreprise satisfait aux exigences de motivation au regard de la jurisprudence (ATA/1142/2024 du 1er octobre 2024 consid. 3 et les références citées). Ainsi, contrairement à ce qu'allègue la recourante, elle a pu se déterminer sur les différents reproches formulés à son encontre, tant dans ses notes du 7 août 2023 que dans ses courriers circonstanciés et sa comparution personnelle devant la chambre de céans. De plus, l'intimé a expliqué dans quelle mesure sa prise de conscience avait été prise en compte, dès lors qu'une procédure de reclassement avait été reconsidérée

et finalement acceptée. En outre, dans sa décision du 26 janvier 2024, l'autorité intimée a exposé que bien qu'elle ait tenu compte de cette prise de conscience ainsi que des autres remarques de la recourante, celles-ci n'étaient pas de nature à remettre en cause la détermination de la hiérarchie. En ce qui concerne l'absence de mention de l'ordonnance pénale du 29 août 2023 par l'autorité intimée, celle-ci ne saurait être pertinente en l'espèce, dès lors qu'elle reprend à l'identique les faits décrits par l'ordonnance pénale du 2 juin 2023 eux-mêmes repris, comme l'a rappelé la recourante, lors de l'entretien de service du

E. 4

La recourante conteste l'existence d'un motif fondé et invoque la violation du principe de la proportionnalité. Les conséquences de la résiliation des rapports de service s'apparenteraient à une révocation, soit une sanction disciplinaire.

E. 4.1

En tant que membre du personnel administratif de l'administration cantonale, la recourante est soumise à la LPAC et à ses règlements d'application (art. 1 al. 1 let. a LPAC).

E. 4.2

Les devoirs du personnel sont énumérés aux art. 20 et 21 RPAC. 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 (art. 20 RPAC).

E. 4.3

En application de l'art. 23A RPAC, le personnel de la fonction publique qui dispose de l'accès à un téléphone, à un poste de travail informatique, à Internet, à un compte de messagerie ou à tout autre outil de communication électronique mis à disposition par l'État doit utiliser ces ressources à des fins professionnelles (al. 1). Leur utilisation à titre privé n'est tolérée que si elle est minime en temps et en

- 13/20 - A/656/2024 fréquence, qu'elle n'entraîne qu'une utilisation négligeable des ressources informatiques, qu'elle ne compromet ni n'entrave l'activité professionnelle ou celle du service, qu'elle ne relève pas d'une activité lucrative privée, et qu'elle n'est ni illicite, ni contraire à la bienséance ou à la décence (al. 2).

E. 4.4

Les membres du personnel de la fonction publique sont soumis au secret de fonction pour toutes les informations dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions dans la mesure où la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles du 5 octobre 2001 (LIPAD ■ A 2 08) ne leur permet pas de les communiquer à autrui (art. 9A al. 1 LPAC). L'obligation de garder le secret subsiste après la cessation des rapports de service (art. 9A al. 2 LPAC). Le secret au sens de l'art. 320 du code pénal suisse du 21 décembre 1937 (CP - RS 311.0), qui réprime la violation du secret de fonction, est un fait qui n'est connu que d'un nombre restreint de personnes, que le détenteur du secret veut maintenir secret et pour lequel il existe un intérêt au maintien du secret. L'infraction implique une notion matérielle du secret. Il n'est dès lors pas nécessaire que l'autorité concernée ait déclaré secret le fait en question. Est en revanche déterminant que ce fait n'ait ni été rendu public ni ne soit accessible sans difficulté et que le maître du secret ait non seulement un intérêt légitime, mais également la volonté manifestée expressément ou par actes concluants que ce secret soit maintenu (ATF 142 IV 65 consid.

5.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 6B_532/2017 du 28 février 2018 consid. 2.1).

E. 4.5

À teneur de l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé. Elle motive sa décision. Elle est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnelle et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé. Il y a motif fondé au sens de l'art. 22 LPAC, lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de : a) l'insuffisance des prestations ; b) l'inaptitude à remplir les exigences du poste ; c) la disparition durable d'un motif d'engagement. L'élargissement des motifs de résiliation des rapports de service, lors de la modification de la LPAC entrée en vigueur le 31 mai 2007, n'implique plus de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration. L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé ne vise pas à punir mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives au bon fonctionnement dudit service (ATA/1219/2022 du 6 décembre 2022 consid. 4c et les références citées). Il faut que le comportement de l'employé – dont les manquements sont aussi reconnaissables pour des tiers – perturbe le bon fonctionnement du service ou qu'il

- 14/20 - A/656/2024 soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (arrêt du Tribunal fédéral 8C_392/2019 du 24 août 2020 consid. 4.1 et 4.2). La notion de motifs fondés doit être concrétisée, dans chaque situation, à la lumière des circonstances du cas d'espèce (ATA/1042/2024 du 3 septembre 2024 consid. 3.3). Les justes motifs de résiliation ordinaire des rapports de service des fonctionnaires ou employés de l'État peuvent procéder de toutes circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de service, même en l'absence de faute. De toute nature, ils peuvent relever d'événements ou de circonstances que l'intéressé ne pouvait éviter, ou au contraire d'activités, de comportements ou de situations qui lui sont imputables (arrêts du Tribunal fédéral 8C_667/2019 du 28 janvier 2021 consid. 6.2 et les arrêts cités ; 8C_638/2016 du 18 août 2017 consid. 4.2 et les références citées). Les conditions justifiant une résiliation ne se déterminent pas de façon abstraite ou générale, mais dépendent concrètement de la position et des responsabilités de l'intéressé, de la nature et de la durée des rapports de travail ainsi que du genre et de l'importance du manquement (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Le Tribunal fédéral retient qu'un fonctionnaire a l'obligation, pendant et en dehors de son travail, d'adopter un comportement qui inspire le respect et qui soit digne de confiance, et il doit s'abstenir de tout ce qui peut porter atteinte aux intérêts de l'État. En particulier, il doit s'abstenir de tout comportement de nature à entamer la confiance du public en l'intégrité de la fonction publique et des fonctionnaires ou à le rendre moins digne de confiance aux yeux de son employeur. Il est sans importance que le comportement répréhensible ait été connu ou non du public et ait attiré l'attention (arrêts du Tribunal fédéral 8C_448/2019 du 20 novembre 2019 consid. 4.1 ; 8C_252/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.2).

E. 4.6

D'après le Tribunal fédéral, 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 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 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_15/2019 du 3 août 2020 consid. 7.2 et les arrêts cités). À titre d'exemple, la chambre administrative a confirmé, dans un arrêt ATA/71/2024 du 23 janvier 2024, une décision de licenciement pour juste motif basé sur la violation du secret de fonction par une aide-soignante, laquelle avait répondu aux questions d'un journaliste et tenu des propos graves à l'encontre de l'établissement pour lequel elle travaillait. Il a été retenu que la rupture de confiance

- 15/20 - A/656/2024 entre l'employeur et la recourante empêchait la poursuite des rapports de service. L'employeur n'avait pas abusé de son pouvoir d'appréciation en ne procédant pas à une procédure de reclassement au vu des faits particulièrement graves, étant précisé cependant que la personne concernée travaillait depuis douze années au sein de l'établissement et n'avait fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire. Le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.) 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)

E. 4.7

Les dispositions s'appliquant aux fonctionnaires peuvent être de deux ordres lorsqu'un comportement leur est reproché, comme en l'espèce : soit l'intéressé fait l'objet d'une sanction disciplinaire en raison d'une violation fautive de ses devoirs de fonction et l'art. 16 LPAC est applicable, soit il est licencié pour motif fondé (art. 22 LPAC). Le licenciement pour motif fondé est indépendant de la faute du membre du personnel. En effet, la résiliation des rapports de service fondée sur cette disposition est une mesure administrative qui ne vise pas à punir mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé, aux exigences relatives au bon fonctionnement de ce dernier (ATA/506/2022 du 17 mai 2022 ; ATA/294/2022 du 22 mars 2022). Ces deux procédures doivent être distinguées. Lorsque l'autorité choisit la voie du licenciement ordinaire et non de la révocation disciplinaire, l'employé ne peut se plaindre d'une violation de son droit d'être entendu sur ce choix dans la mesure où le congé ordinaire a un impact moindre que la révocation disciplinaire, laquelle revêt l'aspect d'une peine et a un caractère infamant (arrêt du Tribunal fédéral 8C_244/2014 du 17 mars 2015). Contrairement à la révocation, le licenciement ne vise pas à sanctionner un employé pour un comportement déterminé, mais à assurer le bon fonctionnement de l'administration (ATA/842/2021 du 24 août 2021).

E. 4.8

Quant à la procédure de reclassement, celle-ci est régie à l'art. 46A RPAC, qui prévoit que lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (al. 1). Des mesures de développement et de réinsertion professionnelles propres à favoriser le reclassement sont proposées (al. 2). L'intéressé est tenu de collaborer. Il peut faire des suggestions (al. 3). En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (al. 6). Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.) et impose à l'État de s'assurer,

- 16/20 - A/656/2024 avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise. La loi n'impose toutefois pas à l'État une obligation de résultat, mais celle de mettre en œuvre tout ce qui peut être raisonnablement exigé de lui (ATA/1782/2019 du 10 décembre 2019 consid. 13e).

E. 4.9

La jurisprudence pose le principe selon lequel l'autorité administrative est en principe liée par les constatations de fait d'un jugement pénal, notamment lorsque celui-ci a été rendu au terme d'une procédure publique ordinaire au cours de laquelle les parties ont été entendues et des témoins interrogés. Si les faits retenus au pénal lient donc en principe l'autorité et le juge administratifs, il en va différemment des questions de droit et de l'appréciation juridique à laquelle s'est livrée le juge pénal (arrêt du Tribunal fédéral 1C_202/2018 du 18 septembre 2018 consid. 2.2 ; ATA/1060/2020 du 27 octobre 2020 consid. 7f et les références citées). Lorsque les faits reprochés à un membre du personnel peuvent faire l'objet d'une sanction civile ou pénale, l'autorité disciplinaire administrative applique, dans les meilleurs délais, les dispositions des art. 16 (sanctions disciplinaires), 21 (résiliation des rapports de service) et 27 (enquête administrative) LPAC.

E. 4.10

En l'espèce, la recourante ne conteste pas les faits qui lui sont reprochés, soit les multiples violations de secret de fonction pour lesquelles elle a été condamnée par ordonnance pénale du 29 août 2023 et dont l'état de fait lie la chambre administrative. Elle considère cependant le licenciement pour motif fondé comme disproportionné au vu de sa prise de conscience, de son ancienneté, de ses bons états de service et de sa situation personnelle. Selon la recourante, une mesure moins incisive aurait dû être privilégiée. Les faits en cause, reconnus par la recourante, sont particulièrement graves et à même de rompre le lien de confiance entre l'intéressée et son employeur, que cela soit en raison du contenu des informations transmises, de la répétition des agissements de la recourante ou de la durée de ceux-ci. Cette appréciation se justifie d'autant plus que contrairement à ce qu'elle allègue, elle connaissait, lors de ses agissements illicites, la gravité de ces derniers et les conséquences qui pouvaient en découler. En effet, elle avait confirmé, par sa signature, en 1996 et 2009, avoir pris connaissance de la confidentialité des données qu'elle traitait ainsi que des conséquences d'une violation du secret de fonction, qu'elles soient administratives ou pénales. La recourante ne saurait prétendre ne pas s'être rendue compte que ses agissements pouvaient entraîner un licenciement dès lors que J_____ lui avait fait part de ses inquiétudes, en lui indiquant notamment « Si elle [s]ort de chez toi je suis morte et toi

aussi ». La recourante a en outre expliqué à P_____ : « Par contre la photo que je t'ai envoyée ce n'est pas moi car je peux me faire virer !!!! ». Elle savait risquer un licenciement si sa hiérarchie venait à apprendre son comportement illicite. Elle n'a pourtant pas hésité, sans égard pour la sphère privée des personnes concernées, à transmettre à des tiers leurs données strictement confidentielles. En agissant ainsi, la recourante a accepté le risque de subir de telles conséquences. Que les informations transmises eussent été utilisées à des fins privées ne rend pas

- 17/20 - A/656/2024 les violations moins graves. De plus, la chambre administrative ne peut suivre son argument selon lequel une grande partie des informations recueillies et/ou transmises, telles que le lieu de domicile et la situation professionnelle, doivent être considérées comme « futiles » (cf. n. 38 p. 15 du recours). Cela suggère que la recourante n'a, à ce jour, toujours pas totalement pris conscience de son comportement illicite. Son licenciement est ainsi apte à assurer le secret de données confidentielles de justiciables et à préserver la confiance de ces derniers dans la fonction publique. Il est également nécessaire, aucune mesure moins incisive n'étant de nature à garantir les intérêts publics concernés. Il respecte finalement le sous-principe de la proportionnalité au sens étroit. En effet, si l'intérêt privé de la recourante à conserver son emploi est important, il doit céder le pas à l'intérêt public primordial de la confidentialité des informations privées en possession de l'administration. Au vu de la jurisprudence précitée, de la répétition des actes, pendant plusieurs années et de la gravité des fautes de l'intéressée, du fait qu'il s'agit d'un licenciement ordinaire et du caractère aisément reconnaissable de l'inadéquation du comportement adopté, le principe de la proportionnalité est par conséquent respecté. Quant à l'argument selon lequel les conséquences du licenciement s'apparenteraient à une révocation, on ne voit pas ce que la recourante pourrait en tirer quand bien même il serait avéré. En effet, il ressort clairement du dossier que la résiliation des rapports de service prononcée à l'encontre de la recourante ne relève pas d'une sanction disciplinaire mais d'une mesure administrative. L'autorité intimée a d'ailleurs dûment informé la recourante, que ce soit lors de l'entretien de service du 3 juillet 2023, la décision d'ouverture de la procédure de reclassement du 8 septembre 2023 ou la décision du 26 janvier 2024, que les éléments qui lui étaient reprochés étaient constitutifs d'un motif fondé de résiliation des rapports de service, à savoir une insuffisance de prestations (art. 22 let. a LPAC). Le département ne recherche ainsi pas à punir la recourante mais à permettre le bon fonctionnement de l'administration cantonale, étant rappelé que selon la jurisprudence, l'employeur public est en principe libre, en cas de manquements aux devoirs de la charge, de choisir la voie de la résiliation ordinaire plutôt que celle de la révocation, ce qui est du reste aussi favorable à l'agent public dès lors que la résiliation ordinaire est moins stigmatisante. Quant à la procédure de reclassement, qui concrétise aussi le principe de la proportionnalité (arrêt du Tribunal fédéral 8C_392/2019 du 24 août 2020 consid. 4.3.3), elle apparaît avoir été effectuée de manière conforme au droit, compte tenu des circonstances. La décision de refus de la prolongation de ladite procédure par l'intimé n'a de plus pas été contestée par la recourante qui déclare, lors de son courrier du 10 novembre 2023, en avoir pris note. En outre, les attestations médicales produites ne démontrent pas en quoi les causes somatiques auraient empêché la recourante d'effectuer activement des recherches d'emploi.

- 18/20 - A/656/2024

La recourante soulève enfin le grief de violation du principe de l'égalité de traitement.

E. 5.1

Aux termes de l'art. 8 al. 1 Cst., tous les êtres humains sont égaux devant la loi. Une décision ou un arrêté viole cette garantie lorsqu'il établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à régler ou qu'il omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances. Il y a notamment inégalité de traitement lorsque l'État accorde un privilège ou une prestation à une personne, mais les dénie à une autre qui se trouve dans une situation comparable (ATF 140 I 201 consid. 6.5.1 et les références citées ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_223/2014 du 15 janvier 2015 consid. 4.5.1). La protection de l'égalité (art. 8 Cst.) et celle contre l'arbitraire (art. 9 Cst.) sont étroitement liées. Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst., si elle est manifestement insoutenable, méconnaît gravement une norme ou un principe juridique clair et indiscuté ou heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. Il ne suffit toutefois pas qu'une autre solution paraisse concevable, voire préférable. Pour qu'une décision soit annulée, elle doit se révéler arbitraire non seulement dans ses motifs, mais également dans son résultat (ATF 141 I 49 consid. 3.4 ; 140 I 201 consid. 6.1 ; 138 I 49 consid. 7.1). Selon le Tribunal fédéral, l'inégalité de traitement apparaît comme une forme particulière d'arbitraire, consistant à traiter de manière inégale ce qui devrait l'être de manière semblable ou inversement (ATF 141 I 235 consid. 7.1 ; 129 I 1 consid. 3 ; 127 I 185 consid. 5 ; 125 I 1 consid. 2b.aa).

E. 5.2

En l'espèce, la recourante ne porte pas à la connaissance de la chambre de céans des exemples de fonctionnaires occupant la même fonction qu'elle, qui auraient, par des actes s'approchant de ceux qui lui sont reprochés, violé, à plusieurs reprises, leur secret de fonction, justifiant le prononcé d'une condamnation pénale similaire mais à l'égard desquels l'intimé aurait fait part de plus d'indulgence. Elle n'a par ailleurs pas démontré l'existence d'une pratique illégale du département en matière de résiliation ordinaire des rapports de service. Elle échoue en conséquence à prouver que l'autorité intimée aurait violé le principe de l'égalité de traitement et son grief sera dès lors écarté. La recourante ne soulève – à raison – pas de grief relatif au certificat de travail intermédiaire, bien que contesté au cours de la procédure de reclassement, de sorte que la chambre administrative considèrera, que celui-ci ne fait plus l'objet du litige. Au vu des considérants qui précèdent, il n'y a pas lieu d'examiner les conclusions de la recourante tendant à sa réintégration. Entièrement mal fondé, le recours sera par conséquent rejeté.

E. 6

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- tenant compte de la décision sur effet suspensif ainsi que de l'audience, sera mis à la charge de la recourante, qui

- 19/20 - A/656/2024 succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne sera octroyée (art. 87 al. 2 LPA). Compte tenu des conclusions du recours, la valeur litigieuse est supérieure à CHF 15'000.- (art. 112 al. 1 let. d de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 - LTF - RS 173.110).

* * * * *

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