

# GE\_GERICHTE ATA/588/2020 vom 16. Juni 2020

GE Cour de justice, 2020-06-16, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_588\\_2020](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_588_2020)

FR: GE\_GERICHTE ATA/588/2020 du 16 juin 2020

IT: GE\_GERICHTE ATA/588/2020 del 16 giugno 2020

## Regeste

Résumé: Admission du recours d'une contrôleuse interne contre son licenciement, en l'absence de motifs fondés dûment constatés. Annulation de la décision résiliant les rapports de service de la fonctionnaire. Réintégration ordonnée, malgré le nouvel emploi retrouvé entre-temps. La question de savoir si la recourante est une lanceuse d'alerte n'a, en l'espèce, pas à être tranchée.

## Erwägungen

### E. 4

La question générale du fonctionnement de l'OP a fait l'objet d'une enquête parlementaire menée par la sous-commission, dont les constats et recommandations figurent dans le rapport n° RD 1'180. La méthode de travail suivie par la sous-commission est décrite dans ce rapport. En sus des documents obtenus et des auditions effectuées, elle a demandé aux personnes auditionnées d'étayer leurs déclarations par des documents probants ou des faits vérifiables. Les résultats de cette enquête ne sont pas contestés par le département, lequel s'est dit déterminé, comme cela ressort de son communiqué de presse du 31 mars 2017, à restaurer le bon fonctionnement de l'OP. En sus de l'intervention parlementaire, doit également être signalé le rapport confidentiel n° 17-25 de novembre 2017 du SAI, paru après la première décision de résiliation des rapports de service de la recourante, dans la mesure où l'un de ses contrôles a porté sur le système de contrôle interne de l'OP. a. Concernant la contribution de la recourante au rapport n° RD 1'180, selon les témoignages de deux membres de la sous-commission devant le juge délégué, les propos de l'intéressée ont été objectifs, pertinents et sans aucune animosité d'ordre personnel à l'égard du préposé. M. O\_\_\_\_\_ relève qu'ils sont aussi « factuels et intéressants », tandis que Mme N\_\_\_\_\_ indique que les « constats faits par Mme A\_\_\_\_\_ se sont vérifiés » et que la recourante « a toujours eu une attitude digne » et qu'elle « était dans le même état d'esprit [que les commissaires], à savoir dire ce qui n'allait pas et ce qu'on pouvait faire ». M. O\_\_\_\_\_ souligne le « grand sens de l'État » de l'intéressée et « ses grandes connaissances qui [leur] ont permis de voir assez clair par rapport à la complexité du fonctionnement de l'OP ». Selon lui, il s'agit de « quelqu'un d'impliqué dans sa fonction ». Il estime que Mme A\_\_\_\_\_ « [a] eu du courage pour exposer tout ce qu'elle [a] exposé », indiquant que « d'autres fonctionnaires n'ont parfois pas répondu à [leurs] questions ». b. À cela s'ajoute, dans ce contexte, l'attitude transparente et respectueuse de la recourante à l'égard de sa hiérarchie début juin 2016 lorsqu'elle est, le 2 juin 2016, invitée par la sous-commission à une audition en sa qualité de contrôleuse interne de l'OP. Ce même jour, elle informe M. G\_\_\_\_\_ et se soucie de savoir si M. I\_\_\_\_\_ est au courant de cette invitation et quelle est « la ligne de conduite à tenir ». Elle s'inquiète, auprès de M. G\_\_\_\_\_, de savoir s'il faut « éviter de dire certaines choses », si elle peut avoir les questions en avance et si elle est «

libre de parole ou pas ». Elle demande à M. G\_\_\_\_\_ à pouvoir bénéficier d'un entretien préalable par une personne qui pourrait la préparer aux questions et à l'attitude à avoir en cas de non réponse. À ces questions, M. G\_\_\_\_\_ se limite, le 3 juin 2016, à renvoyer l'intéressée à son courriel général du 17 mai 2016 invitant le

- 45/60 - A/2401/2018 personnel de l'OP à réserver un bon accueil à la sous-commission et à donner suite à ses éventuelles demandes. Il indique aussi à la recourante que M. I\_\_\_\_\_ ignore cette invitation mais qu'il l'en informera. Le 3 juin 2016, Mme A\_\_\_\_\_ informe M. I\_\_\_\_\_ de cette invitation et lui demande s'il a des consignes à lui transmettre avant son audition. Ce dernier lui répond, en mettant MM. G\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ en copie, ne pas avoir « de consigne particulière à [lui] transmettre » et l'invite « en tant que cadre, [à] répondre avec objectivité et impartialité ». M. I\_\_\_\_\_ suggère aussi à Mme A\_\_\_\_\_ d'avoir un échange avec M. G\_\_\_\_\_.

Cette prudence de la recourante et son souci de fidélité vis-à-vis de sa hiérarchie sont aussi relevés par Mme N\_\_\_\_\_, qui déclare devant le juge délégué que lors de la première audition de Mme A\_\_\_\_\_, ils avaient « dû beaucoup la rassurer », qu'elle « avait peur de parler », qu'elle leur « a dit qu'elle ne pouvait pas tout [leur] dire », Mme N\_\_\_\_\_ précisant « a[voir alors] dû la convaincre et la rassurer ». Selon M. O\_\_\_\_\_, le licenciement de Mme A\_\_\_\_\_ a été pour les députés de la CCG-GC « une douche froide » ; il est « important au vu des conséquences qu'il a eu (...) Aujourd'hui, les gens n'osent plus s'ouvrir [à la CCG-GC] comme à l'époque. Ils n'osent plus dire ce qu'ils pensent, ils restent très techniques ». Il y a ici lieu de rappeler que Mme A\_\_\_\_\_ a dû annuler l'audition prévue le 8 juin 2016 par la sous-commission pour des raisons de santé et qu'elle ne sera entendue par la sous-commission, à la demande de celle-ci, que le 27 septembre 2016 pour la première fois, puis le 24 novembre 2016. c. Par ailleurs, la recourante a fait preuve du même souci de transparence et de préserver les intérêts de son employeur lorsque, le 29 mars 2016, au moment de la bascule informatique liée à l'entrée en production du nouveau programme OPUS, elle apprend la suppression du rapport mensuel et s'inquiète alors de savoir, auprès de l'assistante de M. I\_\_\_\_\_, si celui-ci a été mis au courant des risques encourus au sein de l'OP.

Mme A\_\_\_\_\_ manifeste ce même type de comportement soucieux des intérêts de son employeur en septembre 2016, lorsqu'elle est à nouveau convoquée par la sous-commission. En effet, après sa demande du 13 septembre 2016 d'un entretien individuel avec M. I\_\_\_\_\_ et de la réponse du 22 septembre 2016 de ce dernier en faveur d'un entretien incluant également M. B\_\_\_\_\_, Mme A\_\_\_\_\_ insiste, le 23 septembre 2016, quelques jours avant sa première audition par la sous-commission, auprès de M. I\_\_\_\_\_ pour avoir une entrevue seule avec celui-ci afin de lui transmettre « certaines informations ». Ce dernier refuse le 26 septembre 2016, soit la veille de la première audition de Mme A\_\_\_\_\_ par la sous-commission et de sa seconde absence de longue durée en raison de son état de santé. Au retour de cette absence, Mme A\_\_\_\_\_ réitère sa demande auprès de M. I\_\_\_\_\_ le 15 novembre 2016, soit avant sa deuxième convocation par la sous-commission reçue le 22 novembre pour le 24 novembre 2016. En dépit des précisions – sollicitées par ce dernier – qu'elle donne alors et

- 46/60 - A/2401/2018 qui portent sur sa situation professionnelle personnelle, le compte rendu de l'entretien – que M. I\_\_\_\_\_ finit par lui accorder, en présence de Mme K\_\_\_\_\_, le 7 décembre 2016 – révèle des propos sensibles émis par Mme A\_\_\_\_\_ au sujet de son activité à l'OP, ce à quoi M. I\_\_\_\_\_ ne répond rien, comme le démontre le compte rendu

rédigé en deux colonnes sous la forme de « question – réponse ». Il sied aussi de rappeler qu'outre M. I\_\_\_\_\_, Mme A\_\_\_\_\_ a également tenu informé M. G\_\_\_\_\_ des convocations qu'elle recevait de la sous-commission pour être auditionnée. d. Au vu de ces éléments, le comportement de la recourante vis-à-vis de sa hiérarchie en lien avec ses auditions par la sous-commission démontre, contrairement à ce que prétend le département, son souci constant de transmettre ses observations en premier lieu à sa hiérarchie, et plus particulièrement s'agissant des constats liés à l'OP, à M. I\_\_\_\_\_, secrétaire général du département et ainsi situé à un échelon hiérarchique supérieur à celui du préposé de l'OP. Or, M. I\_\_\_\_\_ attend le 7 décembre 2016 pour la recevoir, alors que, du fait de sa position au sein du département et de la confiance que lui témoigne le conseiller d'État alors en charge du département, comme cela ressort des annotations figurant sous la pièce 36 de la recourante en lien avec l'interpellation de ce magistrat par la recourante à la mi-mars 2017, M. I\_\_\_\_\_ est, selon toute vraisemblance, au courant de l'existence de problèmes à l'OP dès juillet 2016, lors de l'interpellation – très probablement inconnue de la recourante – dudit magistrat par la sous-commission.

Dans ce contexte sensible, on ne peut que s'étonner de l'absence d'un entretien entre le secrétaire général du département et la recourante chargée du contrôle interne de l'OP, dès le retour de celle-ci, en septembre 2016, au sujet du fonctionnement de l'OP, vu l'utilité a priori évidente d'une telle démarche et même son caractère nécessaire à la prise de mesures correctives ultérieures. L'absence d'un tel entretien ne peut pas s'expliquer par l'existence alors d'une plainte de la recourante quant à une éventuelle surcharge de travail. Certes, le traitement de cette plainte a été confié par M. I\_\_\_\_\_ à M. B\_\_\_\_\_ et a conduit, dès l'entretien du 13 septembre 2016 entre ce dernier et la recourante, à une dégradation de la relation professionnelle de celle-ci avec sa hiérarchie. Toutefois, la situation affectant l'OP était, d'une part, grave, comme le démontre la décision – qualifiée d'« inhabituelle » par le rapport n° RD 1'180 – de la sous-commission d'interpeller le magistrat responsable en cours de mandat, avant la remise du rapport final. D'autre part, la recourante occupait la fonction de contrôleur interne de l'OP qu'elle assumait alors seule à 50 %. Ladite absence d'entretien ne peut pas non plus s'expliquer, pour ces mêmes raisons, par des questions de type organisationnel telles que la réorganisation en cours du SG ou le questionnement général sur les besoins et ce qui est attendu du contrôle interne, évoquées par M. I\_\_\_\_\_ lors de l'entretien du 7 décembre 2016 avec l'intéressée. Même à considérer que tel eût pu être le but de la séance du 24 mai 2016 réunissant

- 47/60 - A/2401/2018 plusieurs dirigeants du département dont M. G\_\_\_\_\_ et le consultant externe, il est étonnant qu'alors le département n'ait pas alloué davantage de moyens à la recourante, voire lui ait fixé des objectifs précis, à l'instar de ce qu'il a fait lors de la mission confiée à Mme M\_\_\_\_\_ le 1er novembre 2016 pour sa contribution au contrôle interne de l'OP à un taux « indicatif » de 40 %.

Le témoignage de Mme N\_\_\_\_\_ est à cet égard révélateur, puisqu'il établit un lien de cause à effet entre les informations résultant de l'enquête de la sous-commission transmises à l'employeur de la recourante et la dégradation des relations professionnelles de celle-ci avec sa hiérarchie, étant précisé que Mme N\_\_\_\_\_ a à son actif, comme l'indique M. O\_\_\_\_\_, l'expérience à l'inspectorat cantonal des finances. Mme N\_\_\_\_\_ déclare devant le juge délégué ce qui suit : « Je dois présenter aujourd'hui mes excuses à Mme A\_\_\_\_\_. Si on n'obtient pas l'adhésion de la hiérarchie, les mesures proposées ne peuvent pas être efficaces. Je regrette infiniment d'avoir eu des rendez-vous avec M. DAL BUSCO, qui s'est

montré à l'écoute, à donner des moyens assez rapidement au vu de la détresse du personnel, qui était importante, mais en fonction des informations que nous donnions, il fallait donner plus de moyens au contrôle interne et c'est le contraire qui a été fait. Je pense que notre façon de faire où nous lui avons transmis au fur et à mesure les informations a aggravé la situation de Mme A\_\_\_\_\_ et que cela a eu des effets négatifs pour elle. Je ne comprends pas pourquoi, comme d'autres personnes au sein de l'OP, aucune aide ne lui a été fournie et pourquoi on se retrouve là aujourd'hui. Je pense qu'il convenait de redresser la situation en bénéficiant de ses très bonnes connaissances de l'office. Cela aurait soulagé tout le monde (...) Les discussions avec M. DAL BUSCO n'ont pas fait l'objet de procès-verbaux. Le discours de M. DAL BUSCO a évolué, ce qui était assez surprenant. On est passé du fait qu'au début, le contrôle interne faisait son travail, qu'il lui fallait du temps pour trouver ses marques avec OPUS, à un discours où Mme A\_\_\_\_\_ était de moins en moins compétente, que certaines choses n'avaient pas été faites par elle (étant précisé que, de mon point de vue, on ne peut pas contrôler des choses qui n'existent pas) et que cela n'allait pas, parce qu'elle était absente. Pour moi, elle a servi de bouc émissaire. Je précise que ce discours était aussi tenu par Mme S\_\_\_\_\_. Il a dit que [l'intéressée] n'était pas compétente et Mme S\_\_\_\_\_ aussi. Je n'ai pas entendu parler de licenciement. »

## **E. 5**

Quant à la situation particulière de la recourante exposée ci-dessus, celle-ci met en évidence plusieurs difficultés dans lesquelles elle est amenée à effectuer son travail, à tout le moins dès son affectation à l'OP en octobre 2014 et en particulier à la suite du changement de secrétaire général du département en février 2016. a. Tout d'abord, les reproches contenus dans le compte rendu de l'entretien de service du 24 janvier 2017 se démarquent nettement avec la qualité des

- 48/60 - A/2401/2018 compétences professionnelles de la recourante et de l'investissement important de celle-ci pour son travail, relevés par sa précédente supérieure hiérarchique directe, Mme C\_\_\_\_\_, tant lors de son dernier EEDP en décembre 2013 qu'à la demande de M. B\_\_\_\_\_ dans son courriel du 17 novembre 2016. Dans ce document-ci, Mme C\_\_\_\_\_ pointe une progression possible de l'intéressée en ce qui concerne son savoir-être, qu'elle fait dépendre de la condition d'offrir à la recourante un « encadrement adéquat », celle-ci ayant besoin, selon ladite responsable hiérarchique, d'avoir « un rattachement clair à un manager qui l'oriente sur les bons sujets et qui lui fa[sse] prendre du recul ». Or, Mme C\_\_\_\_\_ estime que la recourante n'a pas « disposé d'un tel soutien managérial ces dernières années, l'organisation en râteau du SG ne permettant pas qu'elle ait un manager direct disponible ». Ladite responsable est convaincue qu'à cette condition, Mme A\_\_\_\_\_ peut apporter « une contribution très positive au sein d'une équipe ». Elle fait d'ailleurs, à une date non précisée mais située vers la fin de l'année 2016, une demande concernant une tâche qu'elle souhaiterait confier à Mme A\_\_\_\_\_, ce qui ressort de l'entretien de celle-ci avec M. I\_\_\_\_\_ le 7 décembre 2016. b. S'agissant de la collaboration entre Mme A\_\_\_\_\_ et M. G\_\_\_\_\_, elle se caractérise, au vu des échanges de courriels de février, mars et juin 2016 évoqués plus haut dans la partie en faits, par une bonne entente et un rapport de confiance entre eux. Le préposé soutient l'intéressée lorsqu'elle est confrontée en février et mars 2016 à la difficulté d'obtenir certaines informations nécessaires à l'exécution de son travail, par l'envoi de courriels aux collaborateurs de l'OP. Lors de son audition du 19 mai 2016 devant la sous-commission, M. G\_\_\_\_\_ relève que la recourante a bien identifié tous les risques de l'OP. L'intéressée soutient le préposé, début juin 2016, lorsque la

sous-commission lui demande l'envoi de plusieurs documents. Quant à l'échange de février 2016 entre ces deux derniers, en lien avec la problématique des activités accessoires d'un responsable du département identifiée à la fin de l'été 2014, elle reflète aussi, malgré le malaise exprimé par M. G \_\_\_\_\_, l'existence de bons rapports de travail entre celui-ci et Mme A \_\_\_\_\_ qui lui demande conseil face à une situation délicate.

Des tensions apparaissent entre M. G \_\_\_\_\_ et Mme A \_\_\_\_\_ en septembre 2016, à la suite de l'entretien du 13 septembre 2016 entre celle-ci et M. B \_\_\_\_\_, lorsque, suivant le conseil de ce dernier, l'intéressée fait une proposition concrète au préposé afin que son taux de 50 % pour l'OP soit respecté. Alors que, selon le courriel du 28 septembre 2016 de M. I \_\_\_\_\_, ce dernier a chargé M. G \_\_\_\_\_ de « fixer des objectifs [à l'intéressée] s'agissant du contrôle interne de l'OP, en concertation avec [elle] », le préposé refuse de la voir à son retour de maladie le 14 novembre 2016. Il ne lui donne aucune réponse au sujet des priorités et des projets en cours, la laissant ainsi seule et sans aucune instruction ni information quant à d'éventuels changements depuis son arrêt de travail fin septembre 2016, jusqu'à ce qu'il l'interpelle, le 24 novembre 2016, jour

- 49/60 - A/2401/2018 de la deuxième audition de la recourante par la sous-commission, au sujet des activités qu'elle a concrètement effectuées pour le contrôle interne de l'OP depuis la séance du 24 mai 2016 avec M. I \_\_\_\_\_. M. G \_\_\_\_\_ annonce alors à l'intéressée un entretien début décembre 2016 avec M. I \_\_\_\_\_ afin de faire le point sur sa contribution comme responsable du contrôle interne de l'OP. Ainsi, les tensions apparues en septembre 2016 entre M. G \_\_\_\_\_ et Mme A \_\_\_\_\_ s'exacerbent entre fin septembre et mi-novembre 2016, alors que cette dernière est absente pour raison de maladie, au point de conduire le préposé à ignorer la recourante à son retour au travail et à s'en séparer un mois plus tard pour les motifs exposés plus haut et examinés ci-dessous. c. La coïncidence de la dégradation de la relation professionnelle entre M. G \_\_\_\_\_ et Mme A \_\_\_\_\_ avec les auditions de celle-ci par la sous-commission – qu'elle n'a au demeurant pas demandées – est peut-être fortuite, comme le soutient le département. Cependant, le dossier ne permet pas de comprendre les raisons de cette dégradation vu l'absence de l'intéressée entre fin septembre et mi-novembre 2016, qui s'est en outre limitée à demander une adéquation de sa charge de travail à l'OP avec son taux d'activité y relatif, ce d'autant plus qu'elle devait alors faire face à de graves soucis de santé en dépit de son jeune âge.

En effet, les deux reproches du préposé à l'égard de la recourante ne résistent pas à l'examen pour les raisons suivantes. Comme le relève la recourante dès ses observations de février 2017, celle-ci a été absente pendant deux périodes relativement longues, pour des raisons de santé sous réserve de ses vacances d'été, entre le 24 mai et le 14 novembre 2016. Quant au grief remettant en cause le comportement de l'intéressée, deux constats s'imposent. D'une part, malgré les allégués du département, il n'existe aucune trace écrite du fait que MM. G \_\_\_\_\_ et I \_\_\_\_\_ auraient averti la recourante du caractère inadmissible de son courriel du 19 février 2016 annonçant unilatéralement la fin de sa mission à l'OP. À cela s'oppose le caractère plausible de l'explication donnée par la recourante dans ses observations du 20 février 2017 quant à ce courriel – à savoir qu'il s'agissait d'une forme d'appel à l'aide – au vu de la surcharge de travail à l'OP liée à l'introduction du nouveau programme informatique OPUS, pour lequel l'intéressée a également dû suivre plusieurs formations fin 2015, et de l'état de santé dans lequel cette dernière se retrouve entre juin et mi-novembre 2016. La note de septembre 2016 de Mme L \_\_\_\_\_ corrobore l'existence d'un problème de surcharge de travail vis-à-vis de l'intéressée, et ce en dépit des propos –

peu crédibles et non étayés – tenus par M. G\_\_\_\_\_ lors de l’audience du 27 juin 2019 selon lesquels tout le personnel de l’OP sauf la recourante est en surcharge, alors même qu’elle est impliquée dans la bascule informatique liée à OPUS. D’autre part, l’agacement de M. G\_\_\_\_\_ à l’égard de l’intéressée intervient en septembre 2016 lorsque celle-ci ne fait que revendiquer une adéquation de sa charge de travail, qui n’apparaît pas infondée au vu des circonstances. Quant à la décision de

- 50/60 - A/2401/2018 la recourante d’effectuer son travail depuis son bureau au SG, annoncée dans son courriel du 23 mars 2016, elle repose sur une motivation objective – son obligation de suppléer à l’absence de sa collègue, accidentée, qui a vu sa capacité de travail fortement réduite pendant une assez longue durée – et clairement annoncée à sa hiérarchie. Bien qu’informée de la situation, cette dernière ne prend aucune mesure afin de soulager la charge de travail pesant alors sur l’intéressée, dont l’état de santé s’est par la suite dégradé au point d’affecter sa mobilité. Par ailleurs, comme le relève le département, Mme A\_\_\_\_\_ est cadre supérieure et dispose, comme le lui rappelle M. I\_\_\_\_\_ lors de leur entretien du 7 décembre 2016, d’une autonomie dans l’organisation de son travail. Sa présence physique à l’OP, dont les bureaux du SG ne sont pas bien éloignés, n’est, de l’avis même de Mme Q\_\_\_\_\_ exprimé devant le juge délégué, pas déterminante, l’essentiel étant « d’être en contact avec les gens de l’office ». Dès lors, le grief lié à l’attitude de la recourante ne peut, dans les circonstances du présent cas, qu’être écarté.

De plus, le grief relatif à l’absence de l’envoi de la liste répertoriant les activités de Mme A\_\_\_\_\_ au SG et à l’OP est sans substance, vu les échanges de courriels des 21 et 22 septembre 2016 entre le préposé et la recourante ainsi que la communication détaillée de ses activités à M. I\_\_\_\_\_ lors de leur entretien du 29 avril 2016 et la remise du cahier des charges actualisé par l’intéressée le 27 septembre 2016 à MM. I\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_. À cela s’ajoute le fait que M. G\_\_\_\_\_ est le supérieur de Mme A\_\_\_\_\_ depuis octobre 2014 et qu’il ne lui a fait aucun reproche quant à son travail ou à son attitude jusqu’à son agacement exprimé dans son courriel du 22 septembre 2016. Par ailleurs, comme le relève la recourante, aucune évaluation de ses prestations n’est effectuée en décembre 2015, alors que son dernier EEDP date de décembre 2013, ce qui laisse supposer que son travail donne satisfaction à sa hiérarchie, étant au surplus précisé qu’à cette époque-là il avait été décidé de repousser la mise en production du nouveau programme informatique OPUS. Enfin, les pages du rapport du SAI de novembre 2017 soulignant les défaillances du contrôle interne de l’OP, relevées par le département, ne peuvent être, en l’espèce, isolées du contexte général de l’OP, ni des conditions sus- et sous-évoquées dans lesquelles la recourante est amenée à effectuer son travail à l’OP, ce d’autant plus que ledit rapport du SAI est postérieur à la première décision de licenciement de la recourante rendue en juillet 2017 et que Mme M\_\_\_\_\_ n’a commencé sa mission à l’OP à 40 % que le 1er novembre 2016, soit peu de temps avant le retour de Mme A\_\_\_\_\_, avec, contrairement à ce que celle-ci a vécu deux ans auparavant, des objectifs clairement définis. Au vu de l’ensemble de ces éléments, le grief de l’insuffisance des prestations de la recourante ne peut, en l’espèce, être retenu. d. Contrairement au cadre défini pour l’intervention circonscrite de Mme M\_\_\_\_\_ à l’OP dès le 1er novembre 2016 à 40 %, Mme A\_\_\_\_\_ n’a, lors de son affectation à cet office le 1er octobre 2014, pas bénéficié d’une approche similaire. De plus, elle s’est alors retrouvée, en sus de ses tâches pour le SG du

- 51/60 - A/2401/2018 département, en charge du contrôle interne de l’OP – dans son intégralité – à un taux d’activité de 50 %, reconnu insuffisant par le rapport n° RD 1’180 vu

l'ampleur de l'OP, alors que son prédécesseur – qui n'a pas été impliqué dans la migration OPUS – occupait ce même poste à 100 %. Le 19 mai 2016, lors de son audition par la sous-commission, M. G\_\_\_\_\_ indique, au sujet de la diminution de ce taux d'activité, que le contrôle interne n'était pas une priorité à ce moment- là et qu'il relevait de la direction. Ce regard sur le rôle – alors jugé mineur – du contrôle interne à l'OP est corroboré à la fois par les observations de Mme M\_\_\_\_\_ dans son rapport du 28 septembre 2017 et par celles de la sous-commission dans son rapport n° RD 1'180. La première recommandation de celui-ci vise à faire bénéficier le contrôle interne d'un soutien effectif de la direction de l'OP et du département, ce qui implique l'allocation de moyens suffisants, une décharge des tâches opérationnelles et une écoute améliorée quant aux problèmes relevés, précisant qu'une culture du contrôle interne devait être instaurée à tous les niveaux de l'OP. Mme M\_\_\_\_\_ souligne, après sa mission à l'OP, parmi les résultats évoqués dans son rapport, que la sensibilisation aux principes du contrôle interne est « effective » auprès du directeur et « en cours » auprès des membres de la direction de l'OP. Quant au témoignage susmentionné de Mme N\_\_\_\_\_, il relève l'absence de moyens pour le contrôle interne de l'OP incombant à la recourante et l'impossibilité pour la contrôleuse interne de « contrôler des choses qui n'existent pas ».

Cette perception se retrouve dans le témoignage du consultant externe devant la sous-commission, qui relève la faible écoute de la hiérarchie au sein de l'OP. Elle transparaît aussi dans le témoignage du préposé, lors de l'audience du 27 juin 2019, au sujet de sa connaissance partielle du sens et de la nature du contrôle interne lors de sa collaboration avec Mme A\_\_\_\_\_. Interrogé sur quelles étaient les tâches attendues de Mme A\_\_\_\_\_ par rapport à celles qu'il avait décrites pour Mme Q\_\_\_\_\_, M. G\_\_\_\_\_ ne peut répondre, se limitant à invoquer « [sa] vision partielle de ce qu'était le contrôle interne » ainsi que la responsabilité de Mme A\_\_\_\_\_ à qui il revenait, en sa qualité de cadre supérieure chargée du contrôle interne pour le département, de le lui dire.

Ce reproche ne peut être isolé de la question des moyens mis à disposition de Mme A\_\_\_\_\_ pour effectuer sa tâche de contrôle interne de l'OP à 50 % entre octobre 2014 et décembre 2016, en sus de ses activités au SG du département dont elle n'est libérée à aucun moment, y compris lorsque sa hiérarchie insiste, notamment lors de la séance du 24 mai 2016, sur l'importance de son rôle en tant que chargée du contrôle interne de l'OP et lui demande de se concentrer à 50 % minimum à l'OP, ce que lui rappelle M. I\_\_\_\_\_ dans son courriel du 28 septembre 2016. Pourtant, outre son courriel du 19 février 2016 annonçant son départ inattendu de l'OP et exprimant un découragement certain, Mme A\_\_\_\_\_ demande à sa hiérarchie, à tout le moins dans son courriel du 23 mars 2016 – lié à l'arrêt de travail de sa collègue au SG du département et adressé à la responsable

- 52/60 - A/2401/2018 RH avec copie à M. G\_\_\_\_\_, courriel ensuite transmis par la réponse de cette dernière à MM. I\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ –, de penser à engager un contrôleur interne pour l'OP ; elle indique également qu'elle ne pourra pas continuer à « TOUT assumer sans conséquences » et que « cela commence à faire beaucoup pour une seule personne ». Or, aucune mesure n'est prise par la hiérarchie pour renforcer le contrôle interne de l'OP jusqu'à l'engagement de Mme M\_\_\_\_\_ le 1er novembre 2016. De plus, comme l'admet M. G\_\_\_\_\_ lors de son audition du 27 juin 2019, l'intéressée n'est pas remplacée à l'OP en cas de maladie, M. G\_\_\_\_\_ précisant qu'il ne revenait pas à Mme J\_\_\_\_\_ de remplacer Mme A\_\_\_\_\_ au contrôle interne de l'OP. Le décalage entre l'importance du contrôle interne à l'OP et l'absence de moyens dont dispose Mme A\_\_\_\_\_

est également mis en évidence par le témoignage susévoqué de Mme N\_\_\_\_\_.

Le contraste entre les moyens mis à disposition de Mme A\_\_\_\_\_ et ceux mis à disposition de la nouvelle responsable du contrôle interne de l'OP dès le 1er juillet 2017 est frappant. Comme cela ressort du témoignage de Mme Q\_\_\_\_\_ du 13 décembre 2019, cette dernière, dispose, contrairement à Mme A\_\_\_\_\_, de onze collaborateurs sous sa responsabilité, qui « ne font que de la finance, mais la limite est floue, chacun contribuant au contrôle interne ». Malgré le fait qu'elle attribue, sur son plein temps, une part estimée à 30 % au contrôle interne, elle reconnaît que la frontière entre les tâches financières et celles du contrôle interne est « difficile à tracer ». Outre cette absence de moyens, Mme A\_\_\_\_\_ doit également faire face à une autre difficulté portant sur la nature de ses activités à l'OP, en ce sens qu'elle se plaint, dans ses observations du 20 février 2017 et devant la sous-commission, du fait qu'elle est amenée, au sein de son activité à l'OP, à faire du contrôle de gestion et « le pompier », au détriment ainsi de son activité de contrôle interne et de réflexion de fond relative à celui-ci. Ce point se trouve confirmé par le cahier des charges de M. H\_\_\_\_\_ et la proposition de cahier des charges actualisé, envoyée par Mme A\_\_\_\_\_ à MM. I\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ le 27 septembre 2016, en ce sens que ces deux documents précisent, à titre d'activités spécifiques pour l'OP, la tâche d'« effectuer des contrôles en relation avec des sujets choisis par le directeur général (contrôles de dossiers, audits divers, etc.) » pour le premier et « la conduite d'audits spécifiques sur demande de la hiérarchie » pour le second. Il n'est ainsi pas certain que, malgré sa fonction de cadre supérieure liée à son statut de contrôleur interne au SG du département, Mme A\_\_\_\_\_ ait pu disposer d'une entière liberté de choix dans ses actions à l'OP, ce d'autant plus qu'elle dit à la sous-commission faire surtout du contrôle de gestion et « le pompier », et non du contrôle interne. Cette question ne change toutefois rien à l'absence de moyens dont pâtit Mme A\_\_\_\_\_ dans l'exercice de son activité à l'OP.

Dans ces circonstances, il est peu crédible d'attribuer à la seule recourante la responsabilité des lacunes identifiées par le SAI dans son audit de novembre 2017 comme le département le soutient. En effet, alors même qu'elle est placée, dès le

- 53/60 - A/2401/2018 début de son activité de contrôleur interne à l'OP, dans des conditions l'empêchant de fait de remplir correctement les tâches du contrôle interne de l'OP, les suggestions qu'elle fait dès mars 2016 auprès de sa hiérarchie afin de bénéficier d'un appui pour cette fonction ne sont pas suivies d'effet, la conduisant ainsi à une absence subséquente, relativement longue pour des raisons de santé. Même à considérer que la recourante ait eu d'éventuelles défaillances dans l'accomplissement de sa mission à l'OP, celles-ci ne sauraient ni masquer ni supplanter la responsabilité incombant à sa hiérarchie de lui fournir les moyens nécessaires à la correcte exécution de son travail. e. Quant à la relation de Mme A\_\_\_\_\_ avec M. I\_\_\_\_\_, elle est marquée par deux éléments. D'une part, elle se caractérise par une distance manifestée par celui-ci à l'égard de la recourante, alors que celle-ci est directement rattachée au secrétaire général du département depuis octobre 2011. Cette distance transparaît dans les questions que la recourante pose à M. I\_\_\_\_\_ au début de leur entretien du 7 décembre 2016 et dans les réponses de ce dernier qui estime ne pas pouvoir diriger directement vingt et une personnes, ni lui faire – ni d'ailleurs lui faire faire, à l'instar de la question de la surcharge, confiée à M. B\_\_\_\_\_ en septembre 2016 – un entretien d'évaluation vu l'urgence politique de certains dossiers. Au besoin exprimé lors de cet entretien par la recourante d'avoir un chef pour la reconnaissance de son travail, M. I\_\_\_\_\_ lui répond que cela dépend de la liste de ses activités. Ainsi,

malgré le rattachement formel de l'intéressée à lui et le fait qu'elle lui a communiqué ses activités pour le contrôle interne du département lors de leur entretien du 29 avril 2016 et de manière générale dans sa proposition de son cahier des charges actualisé fin septembre 2016, M. I\_\_\_\_\_ ne lui répond pas être son supérieur direct pour les tâches liées au SG. La relation professionnelle entre eux ne s'est ainsi jamais développée, si ce n'est pour formuler des reproches à la recourante, qui s'avèrent, au vu du contexte général susévoqué, mineurs. Ainsi, Mme A\_\_\_\_\_ se retrouve, à tout le moins depuis l'arrivée de M. I\_\_\_\_\_ le 1er février 2016, sans un chef « direct disponible » au SG, ce qui confirme la perception précitée de Mme C\_\_\_\_\_ et complique ainsi la capacité de l'intéressée d'évoluer par rapport à une faiblesse – le besoin d'un encadrement pour progresser sur son savoir-être – déjà connue de sa hiérarchie.

D'autre part, l'arrivée de M. I\_\_\_\_\_ à la tête du SG du département se déroule dans un contexte sensible. Peu après son entrée en fonction, la CCG-GC institue, le 22 février 2016, la sous-commission appelée à investiguer sur les dysfonctionnements de l'OP. De plus, M. I\_\_\_\_\_ reçoit, dès son arrivée, deux courriels marquants impliquant la recourante, chargée du contrôle interne à l'OP. Le premier porte sur l'échange de courriels initié par M. B\_\_\_\_\_ le 1er février 2016 au sujet de la preuve de la déclaration de l'activité accessoire de M. F\_\_\_\_\_ sollicitée par la recourante, à la suite de la recherche effectuée en août-septembre 2014 pour M. D\_\_\_\_\_. Celle-ci a pour origine une demande de la Cour des comptes de mai 2014 liée à la dénonciation déposée par

- 54/60 - A/2401/2018 Mme A\_\_\_\_\_ en 2013 au sujet des activités accessoires non déclarées d'un cadre supérieur du département dont la démission a été annoncée en octobre 2014 pour fin décembre 2014. Le second courriel est celui envoyé par la recourante à M. G\_\_\_\_\_ le 19 février 2016 annonçant, de manière inattendue et unilatérale, la fin de sa mission à l'OP avec une brève explication liée à ses conditions de travail à l'OP, à la suite duquel elle demande à rencontrer M. I\_\_\_\_\_ le 23 février 2016.

Tant la dénonciation de 2013 à la Cour des comptes par la recourante que les dysfonctionnements communiqués par celle-ci à la sous-commission touchent un sujet auquel M. I\_\_\_\_\_ est sensible, comme cela ressort en particulier des annotations émanant de ce dernier et figurant sur la pièce 36 de la recourante concernant la demande de mi-mars 2017 de la recourante auprès du conseiller d'État alors en charge du département. Ces annotations font référence à l'échange des 9 et 11 janvier 2017 entre M. I\_\_\_\_\_ et la recourante, à la suite de leur entretien du 7 décembre 2016, qui illustre leur désaccord quant à la démarche par cette dernière auprès de la Cour des comptes. Selon ces annotations, M. I\_\_\_\_\_ souhaite, en mars 2017, une proposition juridique sur le fait que l'intéressée « n'a pas informé sa hiérarchie [et qu']il y a donc une rupture sur le lien de confiance », précisant qu'il a demandé à cette dernière, dans son courriel du 11 janvier 2017, « de façon générale, de rapporter les problèmes à sa hiérarchie et si l'enjeu concerne son supérieur direct, d'en référer au supérieur de ce dernier ». Si ces annotations ne mentionnent pas l'objet sur lequel la recourante n'a pas informé sa hiérarchie, elles ne reconnaissent en outre ni la pertinence des renseignements fournis par Mme A\_\_\_\_\_ en 2013 à la Cour des comptes, ni l'utilité des informations communiquées par la recourante à la sous-commission, ce que pourtant ces deux instances rappellent respectivement pour la Cour des comptes dans son courrier de fin avril 2017 et pour la sous-commission par les témoignages de ses deux membres devant le juge délégué. Le reproche ne manque pas de surprendre dès lors que la hiérarchie directe de la recourante lui avait refusé écoute et échanges comme elle devait être entendue. Certes,

ces éléments ne sont pas, à tout le moins formellement, à l'origine du licenciement litigieux, selon les courriers respectifs du conseiller d'État alors en charge du département du 28 mars 2017 et du Conseil d'État du 28 juin 2017. Toutefois, interrogé par la recourante sur la confiance qu'il lui porte, M. I\_\_\_\_\_ lui répond, lors de leur entretien du 7 décembre 2016, que la confiance ne « se décrète » pas mais qu'elle « se construit » et qu'au vu des « événements » survenus depuis début 2016, « cette confiance n'a pas pu être construite ». La question de la confiance – liée, d'après les annotations précitées, à l'importance de transmettre d'abord les problèmes à la hiérarchie – est ainsi un élément déterminant pour M. I\_\_\_\_\_, les circonstances susdécrites de son arrivée ne pouvant que compliquer la création du lien de confiance avec la recourante et participer à la distance prise d'emblée par M. I\_\_\_\_\_ à l'égard de cette dernière. À cela s'ajoute le témoignage susmentionné de Mme N\_\_\_\_\_, qui note une évolution défavorable à la recourante dans le discours du conseiller d'État alors en charge du département,

- 55/60 - A/2401/2018 au fur et à mesure des informations qui lui étaient communiquées en lien avec l'enquête de la sous-commission.

## **E. 6**

C'est à l'aune de ce double contexte, général – s'agissant des dysfonctionnements de l'OP – et particulier – quant aux difficultés auxquelles est confrontée la recourante pour remplir sa fonction de contrôleuse interne de l'OP –, que doivent s'examiner les griefs du département à l'encontre de la recourante autres que ceux déjà écartés plus haut.

À titre général, le premier constat qui s'impose est le décalage entre, d'un côté, ces griefs et, de l'autre côté, les enjeux liés aux dysfonctionnements de l'OP ainsi qu'aux difficultés subies par la recourante. À cela s'ajoute, pour la majorité de ces griefs, leur caractère non substantifié et non fondé. Il en va ainsi s'agissant de la demande de la recourante visant à obtenir la preuve utile du dossier du responsable de la logistique du département, à laquelle M. B\_\_\_\_\_ répond le 3 février 2016 en lui fournissant « les éléments relatifs à [sa] requête ». De même, la recourante n'a montré aucune intention d'obtenir un avantage indu lors de sa demande de remboursement de frais pour les deux déplacements effectués à Lausanne pour un examen professionnel, un samedi, depuis son lieu de domicile situé en Haute-Savoie. Quant à la demi-journée d'absence pour le rendez-vous chez le dentiste de sa fille, l'intéressée a accepté de le prendre en vacances. Le fait qu'elle ait demandé des clarifications n'y change rien, ce d'autant plus s'agissant d'une personne ayant investi plusieurs de ses week-ends à travailler comme le relève Mme C\_\_\_\_\_.

De plus, même à considérer que, pour certains, ils puissent ne pas entièrement correspondre aux directives de l'employeur, tels que le destinataire de la demande de la recourante quant à la pièce sollicitée aux RH début 2016 ou le poste correspondant à la vignette autoroutière de sa demande de remboursement précitée, ils s'avèrent non seulement mineurs au regard du double contexte décrit plus haut, mais sont également disproportionnés eu égard à la conséquence de la décision litigieuse sur la situation de la recourante, engagée depuis fin 2007 avec de bons rapports de service. Il y a également lieu de relever les explications cohérentes et plausibles – énoncées plus haut – fournies par l'intéressée dans ses observations du 20 février 2017, qui sont par ailleurs étayées pour certains de ces griefs comme par exemple pour la note de frais, le rendez-vous chez le dentiste de sa fille ou la planification des vacances avec sa collègue, réglée jusqu'à l'arrivée de M. I\_\_\_\_\_ par le biais d'un tableau relatif au planning des vacances et dont le changement de modalité n'a

pas été clairement signalé par la hiérarchie. Dans ces circonstances, il y a lieu d'écarter ces griefs qui, même pris ensemble, ne sont pas à même de justifier, sans violer le principe de la proportionnalité, le licenciement litigieux.

Enfin, s'agissant des griefs relatifs à la consultation de l'application Calvin par la recourante et à sa décision de clôturer la recommandation du SAI portant

- 56/60 - A/2401/2018 sur la problématique des dix millions de francs relatifs aux comptes créanciers comptables non réconciliés, outre les explications claires et crédibles fournies d'emblée par la recourante au département, notamment dans ses observations du 20 février 2017 et dans son courriel du 8 décembre 2016 à M. G\_\_\_\_\_, l'instruction menée par le juge délégué ne permet de déceler aucun manquement à ses devoirs par la recourante sur ces deux aspects. En effet, la nécessité de recourir à l'application Calvin pour procéder à certaines vérifications dans le cadre du contrôle interne a été confirmée par le témoignage de Mme Q\_\_\_\_\_, qui corrobore ainsi les explications constantes fournies par la recourante dès le moment où elle est interpellée à ce sujet par M. I\_\_\_\_\_ en janvier 2017.

Quant à la décision de clôturer la recommandation du SAI précitée, il y a tout d'abord lieu de préciser, comme cela ressort du témoignage de M. O\_\_\_\_\_, qu'il ne s'agit « pas de sommes dues ou en déshérence, mais de sommes qui devaient être replacées au niveau comptable », ce qui confirme les propos tenus par Mme A\_\_\_\_\_ le 15 janvier 2020 devant le juge délégué, à savoir qu'il « ne s'agit pas d'une somme à disposition de l'État, mais de "manicettes comptables", [elle entend] par-là d'écritures comptables ». L'option choisie par la recourante – expliquée dans son courriel du 8 décembre 2016 à M. G\_\_\_\_\_ ainsi que dans sa note du 20 avril 2016 relative à la purge des comptes « GIOP et GIOPA », transmise à la sous-commission le 3 juin 2016 par M. G\_\_\_\_\_ – est motivée par l'application des principes d'efficacité et de proportionnalité vu le travail chronophage que la poursuite de l'analyse implique à une période déjà chargée par l'introduction du nouveau programme informatique OPUS. La pertinence du choix de la recourante – contestée par sa hiérarchie – s'avère être confirmée par le témoignage de Mme Q\_\_\_\_\_, sans qu'aucune déclaration de M. R\_\_\_\_\_ ne la remette en doute. En effet, Mme Q\_\_\_\_\_ déclare, le 13 décembre 2019, devant le juge délégué ce qui suit : « Depuis mon arrivée [à savoir le 1er juillet 2017], pour clore cette recommandation, j'ai travaillé avec l'OCSIN [l'office cantonal des systèmes de l'information et du numérique] et le SAI (une personne pour chaque service) pour reconstituer des fichiers afin d'effectuer une dernière analyse des données pour obtenir une « assurance raisonnable » qu'aucun montant n'était encore dû à un créancier ou à un débiteur. C'était ce qui était demandé dans la recommandation. Par ailleurs, j'ai reconstitué l'historique des démarches entreprises, en tous cas ce que j'ai pu retrouver sur plusieurs années. Environ cinq personnes ont travaillé pour analyser les données. La recommandation datait de 2010. Nous sommes aujourd'hui à bout touchant. Pour ce qui me concerne, ce travail a duré environ un an et demi. ».

Quant au reproche émis par M. G\_\_\_\_\_ du fait que la recourante a clôturé cette recommandation sans le consulter au préalable, il tombe à faux dans la mesure où il laisse la recourante de côté dès son retour de maladie à la mi-novembre 2016 et refuse tout contact avec elle. Celle-ci explique, dans son courriel du 8 décembre 2016, avoir fait, faute de pouvoir alors avoir une séance

- 57/60 - A/2401/2018 avec le préposé, de son mieux pour mettre à jour l'Audit Manager ; elle indique aussi à M. G\_\_\_\_\_ qu'elle « mettrait les commentaires qui lui conviendraient

». De plus, comme le relève l'intéressée dans ses observations du 20 février 2017, elle a déjà procédé seule l'année précédente sans que le préposé ne critique alors cette manière de faire, et en faisant toujours preuve de prudence lors de la fermeture des recommandations qui étaient au surplus anciennes et avaient perdu de leur pertinence avec la refonte informatique.

Par conséquent, aucun de ces deux griefs ne peut être retenu à l'encontre de la recourante, ni justifier, partant, son licenciement.

#### **E. 7**

Vu l'ensemble des circonstances susmentionnées, la chambre de céans ne peut que conclure à l'absence de motifs fondés dûment constatés.

Dès lors, il n'y a pas lieu d'examiner si la recourante a été licenciée en raison des informations transmises à la sous-commission, voire en 2013 à la Cour des comptes, de sorte que la question de savoir si Mme A\_\_\_\_\_ est une lanceuse d'alerte n'a, en l'espèce, pas à être tranchée. Il en va de même des autres griefs soulevés, en particulier celui de la violation du droit d'être entendue invoquée par la recourante.

#### **E. 8**

Dans ces circonstances, la chambre administrative doit ordonner la réintégration de la recourante, conformément à l'art. 31 al. 2 LPAC, à sa jurisprudence (ATA/287/2018 du 27 mars 2018) et à la jurisprudence du Tribunal fédéral (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_462/2019 du 21 janvier 2010 consid. 1.2 ; 8C\_421/2014 du 17 août 2015 consid. 3.4.2). a. L'art. 31 al. 2 LPAC dispose que, si la chambre administrative retient que la résiliation des rapports de service ne repose pas sur un motif fondé, elle ordonne à l'autorité compétente la réintégration. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, le droit à la réintégration peut être exercé même si l'employé a retrouvé entretemps un nouvel emploi. En d'autres termes, un employé est réintégréable même dans cette éventualité. Le fait que l'intéressé ait retrouvé une nouvelle place de travail ne permet pas de réduire l'obligation de l'employeur public de réintégrer et de fournir une autre place de travail raisonnablement exigible (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_421/2014 précité consid. 3.4.2).

Sous la réserve – non invoquée en l'espèce par le département – d'une impossibilité, objective ou subjective, de réintégration, dont la preuve incombe à l'employeur et qui ne peut pas être admise à la légère (ATA/287/2018 précité consid. 7e et les références citées), la chambre administrative considère que la réintégration ne dépend pas de la bonne disposition de l'employeur, puisque ce dernier n'a pas de choix à cet égard. Cependant, l'employeur ne devrait pas avoir à réintégrer un employé dans toutes les circonstances, suivant l'ampleur des difficultés auxquelles il est confronté. Ainsi, les conditions-cadre juridiques ou les

- 58/60 - A/2401/2018 difficultés d'organisation peuvent rendre impossible une réintégration. En outre, des divergences personnelles entre un employé licencié à tort et son supérieur hiérarchique peuvent être d'une telle gravité, que le rapport de confiance entre ces personnes est définitivement anéanti et qu'une réintégration n'est, dans les faits, plus possible (ATA/287/2018 précité consid. 7e et les références citées). En outre, contrairement à la législation fédérale topique, la LPAC ne limite pas la réintégration à des cas particuliers tels que le licenciement d'un lanceur d'alerte (art. 34c al. 1 let. a de la loi sur le personnel de la Confédération du 24 mars 2000 - LPers - RS 172.220.1). b. En l'espèce, à l'instar du

Conseil d'État qui envisage dans son courrier du 28 juin 2017 l'hypothèse de l'obligation de réintégrer Mme A\_\_\_\_\_ « dans son poste actuel » si l'inexistence de motifs fondés était constatée par la chambre administrative, le département n'invoque pas l'argument d'une impossibilité éventuelle de réintégrer la recourante au sein de l'administration cantonale, ce qui est d'ailleurs peu vraisemblable au vu de l'étendue de ladite structure et du domaine de compétence de l'intéressée. De plus, l'entretien du 7 décembre 2016 entre celle-ci et M. I\_\_\_\_\_ fait mention d'une demande émanant de Mme C\_\_\_\_\_, ancienne supérieure hiérarchique de la recourante, au sujet d'une activité qu'elle souhaitait confier à Mme A\_\_\_\_\_ ainsi que de l'accord de principe de M. I\_\_\_\_\_ à ce sujet. Par ailleurs, pour les raisons évoquées plus haut, la recourante n'a pas eu un comportement à l'égard de sa hiérarchie susceptible de rompre le rapport de confiance. Enfin, la recourante n'a pas modifié ses conclusions initiales – pour le libellé desquelles un formalisme tel que celui suggéré par le département ne saurait être imposé –, notamment dans sa dernière écriture du 15 mai 2020 où elle indique avoir postulé à de multiples reprises au sein du « Grand État » avant de finir par obtenir « un travail moins bien colloqué (elle n'est aujourd'hui plus cadre supérieure) », alors qu'outre son très bon curriculum vitae, elle maîtrise plusieurs langues et dispose d'une expérience tant dans le secteur privé que public. Dès lors, la chambre administrative ne peut en l'espèce que conclure à ordonner la réintégration de Mme A\_\_\_\_\_ au sein de l'administration cantonale, dans une fonction équivalente à celle pour laquelle elle a été nommée.

#### **E. 9**

Au vu de ce qui précède, le recours sera admis et la décision litigieuse annulée. La réintégration de la recourante au sein de l'administration cantonale, à un poste de responsable chargée du contrôle interne ou à un poste équivalent, sera ordonnée.

Vu l'issue du litige, aucun émolument ne sera perçu (art. 87 al. 1 LPA) et une indemnité de procédure CHF 2'500.- sera allouée à la recourante, à la charge de l'État de Genève (art. 87 al. 2 LPA).

- 59/60 - A/2401/2018 \* \* \* \* \*

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