

# **GE\_GERICHTE ATA/856/2020 vom 8. September 2020**

GE Cour de justice, 2020-09-08, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_856\\_2020](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_856_2020)

FR: GE\_GERICHTE ATA/856/2020 du 8 septembre 2020

IT: GE\_GERICHTE ATA/856/2020 del 8 settembre 2020

## **Regeste**

Résumé: Confirmation de l'existence d'un motif fondé de résiliation des rapports de service, la recourante n'ayant pas respecté l'horaire de travail, ayant adopté un comportement non respectueux vis-à-vis de ses supérieurs hiérarchiques et de ses collègues de travail et procédé à une manœuvre destinée à adresser une remontrance écrite à trois collaborateurs. Rejet du recours.

## **Erwägungen**

### **E. 12**

septembre 1985 - LPA - E 5 10 ; art. 31 al. 1 et 32 al. 7 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 - LPAC - B 5 05).

- 18/28 - A/1230/2019 2) a. La recourante se plaint préalablement d'une violation du droit d'être entendu sur plusieurs points.

b. 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 en particulier le droit pour le justiciable de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 143 V 71 consid. 4.1). Cette garantie constitutionnelle n'empêche pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude qu'elles ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 et les références citées).

c. En l'espèce, la recourante a conclu dans son recours à la production du procès-verbal de son audition lors de l'enquête administrative ouverte à l'encontre de M. B\_\_\_\_\_. Outre le fait qu'elle n'a pas repris cette conclusion préalable dans ses observations du 23 juillet 2020 et que le document sollicité a trait à une procédure à laquelle elle n'était pas partie, elle a pu s'exprimer sur l'ensemble des éléments qu'elle jugeait pertinents devant la chambre de céans, tant oralement que par écrit, et a été en mesure de présenter sa version des faits. Pour les mêmes motifs, elle ne saurait se plaindre de ne pas avoir été en mesure de s'exprimer de manière contradictoire en lien avec la procédure de révocation ouverte à l'encontre de M. B\_\_\_\_\_ ou de ne pas avoir pu consulter le dossier de cette cause. Elle avait, au surplus, connaissance des éléments retenus à l'encontre de M. B\_\_\_\_\_, puisque l'ATA/1287/2019 figure au dossier et qu'il reprend les éléments essentiels du rapport d'enquête. En outre, la chambre de céans a donné suite à sa demande d'audition de témoins, qu'elle a pu interroger de manière contradictoire. Le grief tiré de la violation du droit d'être entendu sera dès lors écarté. 3)

Le litige porte sur la conformité au droit de la résiliation des rapports de service de la recourante pour motif fondé en raison d'une inaptitude à remplir les exigences du poste. 4)

Le recours peut être formé pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 1 let. a LPA), ainsi que pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (art. 61 al. 1 let. b LPA). Les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (art. 61 al. 2 LPA), non réalisée en l'espèce. 5)

Rattachée administrativement et hiérarchiquement au DF, la recourante est soumise à LPAC et à ses règlements d'application (art. 1 al. 1 let. a LPAC).

- 19/28 - A/1230/2019 6) a. Selon l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité compétente 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 professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé. Les modalités sont fixées par règlement.

b. L'art. 22 LPAC précise qu'il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de l'insuffisance des prestations (let. a), l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ou la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c).

Le motif fondé, au sens de l'art. 22 LPAC, n'implique pas l'obligation pour l'employeur 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 (ATA/562/2020 du 9 juin 2020 consid. 6d). 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, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir, mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives à son bon fonctionnement (ATA/560/2020 du 9 juin 2020 consid. 8a).

c. Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est en outre assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (ATA/562/2020 précité consid. 6e et les références citées).

Le principe de la proportionnalité exige que les mesures mises en œuvre soient propres à atteindre le but visé (règle de l'aptitude) et que celui-ci ne puisse être atteint par une mesure moins contraignante (règle de la nécessité) ; il doit en outre y avoir un rapport raisonnable entre ce but et les intérêts compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; ATA/805/2020 du 25 août 2020 consid. 5). 7) a. À teneur de l'art. 20 du règlement d'application de la LPAC du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01), les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice. L'art. 21 let. a RPAC dispose que les membres du personnel se doivent, par leur attitude, notamment, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés ainsi que de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes.

- 20/28 - A/1230/2019

En présence d'une situation de conflit, ce sont avant tout des motifs d'inaptitude et des manquements dans le comportement qui justifient la fin des rapports de travail. Des manquements dans le comportement de l'employé ne peuvent constituer un motif de licenciement que lorsqu'ils sont reconnaissables également pour des tiers. Il faut que le comportement de l'employé perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise (en l'espèce, de l'OP) ou qu'il soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-897/2012 du 13 août 2012 consid. 6.3.2 ; ATA/1782/2019 du 10 décembre 2019 et les références citées).

De jurisprudence constante, le fait de ne pas pouvoir s'intégrer à une équipe ou de présenter des défauts de comportement ou de caractère tels que toute collaboration est difficile ou impossible est de nature à fonder la résiliation des rapports de travail, quelles que soient les qualités professionnelles de l'intéressé (ATA/1677/2019 du 19 novembre 2019 consid. 4.2 et les références citées).

b. S'agissant de l'exécution du travail, l'art. 22 RPAC prévoit que les membres du personnel se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (al. 1). Ils se doivent de respecter leur horaire de travail (al. 2), d'assumer personnellement leur travail et de s'abstenir de toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail (al. 3). L'autorité compétente fixe l'horaire de travail pour chaque membre du personnel en fonction des nécessités de l'activité (art. 7A al. 1 RPAC) ainsi que le type d'horaire de travail (art. 7B al. 2 RPAC), dont les modalités d'application sont définies par l'office du personnel de l'État (ci-après : OPE ; art. 7B al. 4 RPAC).

Sur cette base, l'OPE a adopté le mémento des instructions (ci-après : MIOPE), dont la fiche n° 03.01.01 « Modalités d'application des horaires de travail au sein de l'administration cantonale » (ci-après : la fiche MIOPE), qui prévoit que l'horaire variable se caractérise par un cycle horaire composé d'heures au travail obligatoires et variables, les premières étant fixées entre 9h00 et 11h30 le matin et entre 14h00 et 16h00 l'après-midi (ch. 2.2 de la fiche MIOPE). Lorsque le cumul des heures de travail atteint sept heures, la journée de travail doit être interrompue par une coupure d'au moins trente minutes, non rémunérée (ch. 2.2 de la fiche MIOPE), qui est retranchée automatiquement de la journée lorsque l'interruption est d'une durée inférieure (ch. 8.6 de la fiche MIOPE). Le pointage du temps de travail survient personnellement, le matin comme l'après-midi, et a trait à toutes les entrées et sorties, y compris le début et la fin de l'interruption de travail (ch. 8.4 de la fiche MIOPE). Par ailleurs, le membre du personnel a droit à une pause de vingt minutes par jour, qui compte comme temps d'activité (ch. 1.2 de la fiche MIOPE).

Selon la jurisprudence, l'indication volontairement inexacte du temps de travail introduit dans le système de timbrage représente une violation grave du devoir de fidélité de l'employé pouvant justifier, au regard de l'ensemble des

- 21/28 - A/1230/2019 circonstances, notamment le caractère répété du manquement, la durée des rapports de travail et la connaissance, par l'intéressé, de l'absence de tolérance dans ce domaine, une résiliation immédiate des rapports de travail (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_800/2016 du 12 décembre 2017 consid. 3.6.2). En particulier, le fait de timbrer à plusieurs reprises une pause de midi plus courte que celle effectivement prise est propre à ébranler ou à détruire le lien de confiance existant entre les parties, de sorte que la poursuite des relations de travail ne peut plus être exigée de la part de l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_301/2017 du 1er mars 2018 consid. 4.3.3 et les références citées). 8)

La procédure de reclassement 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 professionnels 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. 36 al. 3 Cst.) et impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (ATA/1780/2019 du 10 décembre 2019 consid. 4b et les références citées). 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). Lorsqu'un reclassement revient en fin de compte à reporter dans un autre service des problèmes de comportement reprochés au recourant, il paraît illusoire (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_839/2014 du 5 mai 2015 consid. 7.1). 9)

Selon l'art. 44 RPAC, un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique a pour objet les manquements aux devoirs du personnel (al. 1). La convocation doit parvenir au membre du personnel quatorze jours avant l'entretien, ce délai pouvant être réduit lorsque l'entretien a pour objet une infraction aux devoirs du personnel (al. 3). La convocation précise la nature, le motif de l'entretien et les personnes présentes pour l'employeur et rappelle le droit de se faire accompagner (al. 4). Le droit d'être entendu est exercé de manière écrite dans les situations où un entretien de service ne peut pas se dérouler dans les locaux de l'administration en raison, notamment de son absence pour cause de maladie (al. 6). Le supérieur hiérarchique transmet par écrit au membre du personnel les faits qui lui sont reprochés et lui impartit un délai de trente jours pour faire ses observations (al. 7).

- 22/28 - A/1230/2019 10) a. En l'espèce, l'intimé a résilié les rapports de service de la recourante en raison du non-respect des horaires de travail, de son attitude non respectueuse et incorrecte vis-à-vis de ses collègues et de son supérieur, d'une manœuvre destinée à adresser une remontrance à trois collaborateurs et une autre visant à faire licencier un collaborateur, griefs qui lui ont été communiqués lors de l'entretien de service sous forme écrite du 20 décembre 2017 et à l'égard desquels elle s'est déterminée après avoir reçu le procès-verbal y relatif.

La recourante conteste l'existence d'un motif fondé de résiliation des rapports de service, les raisons invoquées par l'intimé ne reposant, selon elle, sur aucun élément probant mais sur de seules rumeurs véhiculées par des collaborateurs malintentionnés.

b. S'agissant du premier reproche en lien avec le non-respect des horaires de travail, il ressort des relevés de contrôle mensuel du système de timbrage que la recourante a timbré « entrant » après 9h00 à une quarantaine de reprises et après 14h00 cinq fois, alors même qu'elle était soumise à l'horaire variable prévoyant des horaires bloqués, au cours desquels elle devait se trouver à son poste, entre 9h00 et 11h30, puis entre 14h00 et 16h00, ce qu'elle ne conteste d'ailleurs pas. Dans ce cadre, notamment au regard de leur répétition sur une

longue période, d'un an et demi, il n'apparaît pas déterminant que ces retards n'aient été que de quelques dizaines de minutes, comme elle l'affirme, ou qu'ils auraient été causés par des problèmes de santé, ce que l'intéressée n'a du reste pas démontré. Lors de l'entretien du 15 septembre 2017 en présence du préposé, elle a en particulier admis qu'il lui arrivait de se présenter au bureau après 9h00 et que son supérieur hiérarchique lui avait dit de faire attention à de telles arrivées tardives.

Les relevés précités indiquent également, entre janvier 2016 et janvier 2017, des pauses de midi inférieures à trente minutes, le système informatique ayant alors automatiquement effectué une correction pour le solde, et ce de manière systématique durant la période considérée. À ce sujet, la recourante a expliqué procéder de la sorte à dessein, depuis son arrivée à l'OP, prenant ses repas dans un bureau, après avoir acheté une collation à l'extérieur et dûment timbré à la sortie puis à l'entrée. Elle perd toutefois de vue qu'il ne lui est pas reproché d'avoir pris son repas dans les locaux de l'OP ni d'avoir laissé le système décompter automatiquement une durée de trente minutes de pause, mais de ne pas avoir timbré « entrant » à l'issue effective de sa pause, dont la durée ne pouvait ainsi pas être contrôlée. En procédant de la sorte, la recourante a introduit dans le système de timbrage une indication volontairement inexacte, le fait qu'aucun reproche ne lui ait été adressé à ce titre auparavant n'étant pas déterminant, dès lors qu'elle ne pouvait ignorer la réglementation applicable au contrôle des horaires de travail.

Quant aux pauses effectuées le matin par la recourante, celle-ci a admis qu'elles pouvaient dépasser, d'une dizaine de minutes, la durée réglementaire de

- 23/28 - A/1230/2019 vingt minutes, ce qu'a du reste également constaté le préposé la veille de l'entretien du 15 septembre 2017, l'intéressée ayant alors effectué une pause de quarante minutes, ce qu'elle n'a pas contesté. M. H\_\_\_\_\_ a aussi confirmé que les pauses des collaborateurs pouvaient durer de trente à quarante minutes. Indépendamment de la question d'une tolérance de la hiérarchie, en particulier de M. B\_\_\_\_\_ en raison de sa proximité avec l'intéressée, une telle durée est excessive par rapport à la durée réglementaire, fixée à vingt minutes par jour, que la recourante ne pouvait ignorer, ce d'autant lorsqu'une telle pause est prise, comme en l'espèce, pendant les heures bloquées. Le fait que M. H\_\_\_\_\_ ait expliqué que la recourante se trouvait à son poste lorsqu'il passait dans les différents services vers 10h00 n'y change rien et n'implique pas que la recourante n'effectuait pas une pause d'une durée excessive, comme l'ont relevé différents témoins entendus par le préposé, dont M. F\_\_\_\_\_, lequel a au demeurant confirmé ses déclarations devant la chambre de céans, tout en relevant que la bonne marche du service était perturbée de ce fait. Il n'est pas non plus pertinent que les mêmes reproches n'aient pas été retenus à l'encontre de M. B\_\_\_\_\_ s'agissant de la procédure de révocation le concernant, dans le cadre de laquelle il a toutefois été tenu pour établi qu'il tendait à favoriser sa subordonnée et qu'il avait laissé se créer des conditions lui permettant de s'octroyer des libertés.

Au regard de ces éléments, c'est à juste titre que l'intimé a considéré que la recourante n'avait pas respecté ses horaires de travail.

c. Le reproche selon lequel la recourante aurait adopté une attitude non respectueuse et incorrecte envers sa hiérarchie et ses collègues se recoupe avec les griefs liés à l'existence d'une manœuvre destinée à adresser une remontrance à trois collègues et à la mise en place d'un stratagème visant à faire licencier un collaborateur et sont la conséquence de la

relation entre l'intéressée et son supérieur hiérarchique.

La nature de ladite relation a été établie par le rapport d'enquête, tel que repris par l'ATA/1287/2019, ainsi que par cet arrêt, dont la recourante a eu connaissance et au sujet duquel elle a pu s'exprimer dans le cadre de la présente procédure. Il en résulte ainsi que la recourante disposait d'une emprise réelle sur la marche du service, allant jusqu'à s'immiscer dans les décisions de son supérieur et s'octroyer des libertés étrangères à sa fonction. Le fait que le rapport d'enquête n'ait pas mis en lumière de « turpitudes » de la recourante dans ce cadre n'est pas déterminant, dès lors que l'existence d'un motif fondé au sens de l'art. 22 LPAC est indépendante de toute faute du membre du personnel concerné.

Ces éléments sont corroborés par les différents témoignages figurant au dossier. M. F\_\_\_\_\_ a ainsi indiqué que la recourante endossait une posture de « cheffe » et qu'elle était protégée par M. B\_\_\_\_\_ en raison de leur proximité et de leur relation plus amicale que professionnelle, ce qu'a confirmé Mme J\_\_\_\_\_, laquelle a précisé que l'intéressée se sentait « intouchable » de ce fait, ainsi que

- 24/28 - A/1230/2019 Mme I\_\_\_\_\_, qui a expliqué qu'elle pouvait dire et faire plus de choses que les autres collaborateurs vis-à-vis de M. B\_\_\_\_\_. Mme D\_\_\_\_\_ a en outre expliqué que la recourante savait se faire entendre de son supérieur, lequel suivait ses suggestions, voire ses injonctions, Mme C\_\_\_\_\_ ayant dans ce cadre parlé d'une relation hiérarchique inversée.

Selon la recourante, ces déclarations ne seraient pas probantes, au regard de la partialité des témoins entendus. Rien ne permet toutefois d'affirmer que tel serait le cas, ce d'autant que trois de ces collaborateurs, soit M. F\_\_\_\_\_ et Mmes I\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_, ont été entendus par la chambre de céans plusieurs années après les faits, confirmant leurs précédentes déclarations au préposé et restant constants dans celles-ci. Ils ne pouvaient ainsi tirer aucun bénéfice secondaire en lien avec leurs déclarations devant la chambre de céans, notamment, comme le prétend la recourante, à l'octroi d'un poste fixe, qui, pour certains, l'avaient déjà. À cela s'ajoute que Mme J\_\_\_\_\_ a été recrutée par M. B\_\_\_\_\_, avec la participation de la recourante, de sorte qu'elle n'avait aucun motif de se plaindre de cette dernière. Il n'apparaît pas non plus que les personnes concernées auraient voulu propager des rumeurs à son propos et le fait qu'elles aient pu entretenir avec la recourante des relations plus professionnelles qu'amicales, voire ambivalentes comme M. F\_\_\_\_\_, ne permet pas de remettre en cause la crédibilité de leurs propos, ce d'autant qu'ils ont en partie été confirmés par M. H\_\_\_\_\_, qui a expliqué que M. B\_\_\_\_\_ faisait preuve de bienveillance à l'égard de la recourante.

d. La relation de la recourante avec son supérieur et la liberté qui en est résulté pour cette dernière lui a ainsi permis d'adopter un comportement inadéquat et incorrect tant à l'égard de ses supérieurs, dont M. B\_\_\_\_\_, que de ses collègues, ce qui ressort de manière concordante des déclarations des différents témoins entendus durant la procédure. En effet, M. F\_\_\_\_\_ et Mme D\_\_\_\_\_ ont fait état de plusieurs situations dans lesquelles la recourante s'était plainte du premier nommé auprès de M. B\_\_\_\_\_, ce qui lui avait valu des remontrances injustifiées de la part de ce dernier, devant les collaborateurs présents, l'intéressée ayant également tenu des propos peu élogieux le concernant auprès d'autres collaborateurs, en particulier Mme J\_\_\_\_\_, ce que celle-ci a confirmé. D'autres collègues de la recourante ont aussi fait état de propos inadéquats, notamment des jugements de valeur s'agissant du travail effectué par certains d'entre eux, comme l'a expliqué M.

L\_\_\_\_\_, ou encore des menaces de changement d'affectation de membres du personnel, voire de leur licenciement sous couvert de l'influence exercée par la recourante sur M. B\_\_\_\_\_, ce qu'ont indiqué Mmes I\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_. Le fait que de telles menaces n'aient pas été suivies d'effet ni mises à exécution, comme l'a indiqué M. H\_\_\_\_\_ en expliquant qu'aucun membre du personnel n'avait été « remercié », ne saurait toutefois cautionner l'attitude adoptée par la recourante ni la minimiser. Par ailleurs, M. L\_\_\_\_\_ a également fait état de propos inadéquats de la recourante envers ses supérieurs hiérarchiques, comme M. K\_\_\_\_\_, au demeurant en conflit ouvert avec M. B\_\_\_\_\_, ainsi que l'emploi de termes familiers avec ce dernier, ce qu'ont confirmé Mmes C\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_.

e. C'est également dans ce contexte que s'inscrit le grief en lien avec les remontrances adressées aux trois collaborateurs qui s'étaient vu communiquer le résultat de l'examen d'exécution forcée auquel avait participé la recourante et qui, sans l'intervention du préposé, auraient été portées à leur dossier. Bien que la recourante n'ait pas été formellement mise en cause, l'influence qu'elle exerçait sur son supérieur, à l'origine de l'entretien de recadrage, ne peut être ignorée, ce d'autant qu'elle s'est trouvée contrariée par cet incident, comme l'a relevé Mme M\_\_\_\_\_, et qui la concernait directement. Mme D\_\_\_\_\_ a en outre relaté la survenance d'un incident similaire, au cours duquel la recourante avait fait appel à M. B\_\_\_\_\_ pour recadrer un collaborateur, ce qui illustre encore une fois l'influence exercée par l'intéressée sur son supérieur ainsi que son instrumentalisation pour arriver à ses fins.

f. S'agissant, enfin, du reproche selon lequel la recourante aurait participé à la mise en place d'un stratagème pour faire licencier M. F\_\_\_\_\_ par l'engagement d'une collaboratrice au physique avantageux, outre le fait qu'il n'a pas été tenu pour établi par le rapport d'enquête visant M. B\_\_\_\_\_ ni n'a été retenu par l'ATA/1287/2019, il ne repose pas sur des déclarations univoques. Malgré la participation de la recourante au recrutement de Mme J\_\_\_\_\_, rien n'indique que celle-ci aurait été engagée pour le motif allégué et qu'elle n'aurait ainsi pas rempli les exigences du poste, ce qui n'est pas avancé par l'intimé. En l'absence d'élément probant, ce grief ne sera ainsi pas retenu à l'encontre de la recourante.

g. En définitive, sur les quatre motifs initiaux reprochés à la recourante lors de l'entretien de service du 20 décembre 2017, trois d'entre eux seront retenus, à savoir le non-respect des horaires de travail, l'attitude non respectueuse et incorrecte envers la hiérarchie et les collègues ainsi que l'existence d'une manœuvre destinée à adresser une remontrance à trois collègues.

Si ces manquements doivent certes être placés dans leur contexte, la recourante ne saurait se prévaloir de prétendus dysfonctionnements de l'OP pour les justifier ou les minimiser, ni se retrancher derrière la procédure ouverte à l'encontre de M. B\_\_\_\_\_, dont elle serait la victime collatérale, dès lors qu'il résulte des développements ci-dessus qu'elle a usé de son influence auprès de ce dernier pour arriver à ses fins, comme l'a également retenu l'ATA/1287/2019. Outre le fait qu'elle n'a pas démontré en quoi les dysfonctionnements dont elle se prévaut auraient permis de justifier ses manquements, elle n'apparaît pas non plus étrangère aux difficultés rencontrées par le service, notamment s'agissant du secteur n° 4 et de ses immixtions dans la bonne marche de celui-ci.

La recourante se prévaut de ses EEDP successifs, indiquant que son travail avait toujours donné satisfaction à sa hiérarchie. Elle perd toutefois de vue que ses aptitudes professionnelles n'ont jamais été remises en cause par l'intimé. Par ailleurs, bien que sa hiérarchie n'ait mentionné aucun élément négatif en lien avec son comportement dans lesdits EEDP, ceux-ci sont antérieurs aux faits de la cause et ont été menés, pour les deux derniers, par M. B\_\_\_\_\_, dont le lien avec l'intéressée a été démontré, et signés également par lui s'agissant des autres, de sorte que sous cet angle, leur contenu ne doit être pris en compte qu'avec circonspection.

C'est dès lors de manière conforme au droit que l'intimé a constaté l'existence d'un motif fondé de résiliation des rapports de service de la recourante pour inaptitude à remplir les exigences du poste. Ce faisant, elle n'a pas violé le principe de proportionnalité, puisqu'une mesure moins incisive, comme un changement d'affectation, où ses problèmes de comportement auraient été simplement reportés, n'était pas envisageable. L'intérêt public à la bonne marche du service, au vu des manquements qui lui sont reprochés, commandait également de mettre un terme aux rapports de service. L'intimé n'a pas non plus excédé ou abusé de son pouvoir d'appréciation, pas plus qu'il n'a commis d'inégalité de traitement par rapport à Mme M\_\_\_\_\_, à l'encontre de laquelle seuls des griefs en lien avec le non-respect des horaires de travail ont été retenus pour fonder son avertissement. En outre, le choix de la voie de la résiliation des rapports de service pour motif fondé ne prête pas le flanc à la critique, de sorte que l'intimé n'avait pas à ordonner l'ouverture d'une enquête administrative à son encontre.

h. Au vu de ce qui précède, l'intimé pouvait résilier les rapports de service de la recourante, le délai légal pour ce faire ayant été respecté (art. 20 al. 3 LPAC), ce qui n'est pas contesté, pas plus que n'est alléguée l'existence d'une période de protection pour résiliation en temps inopportun, ce qui n'est pas le cas. La recourante ne prétend pas non plus que la procédure de reclassement aurait été entachée d'irrégularités, dès lors qu'il ressort du dossier qu'elle a été menée conformément au droit, le responsable RH ayant soumis à plusieurs reprises des offres d'emploi à la recourante, laquelle n'a du reste pas fait valoir d'incapacité particulière à ce titre. Dans la mesure où ladite procédure s'est achevée sans que la recourante n'ait fait l'objet d'un reclassement, l'intimé pouvait ainsi rendre la décision litigieuse et procéder à la résiliation des rapports de service.

Entièrement mal fondé, le recours sera par conséquent rejeté. 11) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne sera octroyée (art. 87 al. 2 LPA).

\* \* \* \* \*

- 27/28 - A/1230/2019

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