

GE_GERICHTE ATA/864/2024 vom 23. Juli 2024

GE Cour de justice, 2024-07-23, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_864_2024

FR: GE_GERICHTE ATA/864/2024 du 23 juillet 2024

IT: GE_GERICHTE ATA/864/2024 del 23 luglio 2024

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 ; art. 104 du statut du personnel de la ville du 29 juin 2010 - LC 21 151 - SPVG).

E. 2

En matière de rapports de service, l'employeur public dispose d'un large pouvoir d'appréciation, notamment face à des manquements aux devoirs de service commis par les membres de son personnel, de sorte que la chambre administrative ne peut intervenir qu'en cas de violation du droit, y compris d'abus ou d'excès du pouvoir d'appréciation, ou de constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (art. 61 al. 1 let. a et b LPA).

E. 3

La recourante sollicite l'apport de son dossier, son audition ainsi que celle du H_____, du J_____ et de l'D_____ de celui-ci.

E. 3.1

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale 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 y soit donné suite (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 127 I 54 consid. 2b). Ce droit ne s'étend qu'aux éléments pertinents pour l'issue du litige et n'empêche pas la juge de renoncer à l'administration de certaines preuves et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, si elle 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 ; 138 III 374 consid. 4.3.2). En outre, il n'implique pas le droit d'être entendu oralement, ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; 130 II 425 consid. 2.1).

E. 3.2

En l'espèce, il n'est pas allégué que le H_____ aurait participé aux discussions entre les parties. La recourante soutient uniquement que son conseil aurait pris contact avec le H_____ pour savoir si une éventuelle convention de départ pouvait être discutée et que celui-ci l'avait renvoyé au C_____. Partant, même si le H_____ venait confirmer ces allégations, cela ne serait pas susceptible d'influer sur le sort du litige. Comme cela sera exposé ci-après, l'audition du J_____ et de son D_____ ne sont pas non plus de nature à modifier l'issue du litige. En effet, même si ces auditions conduisaient à retenir que le J_____ ou son D_____ s'étaient mis d'accord avec le conseil de la recourante au sujet des modalités de départ de celle-ci, une convention entre les parties à cet effet aurait, pour

valablement engager l'intimée et déployer ses effets, dû être adoptée par le CA, ce qui n'a pas été le cas. L'audition de deux hauts fonctionnaires ne modifierait ainsi pas l'issue du litige, comme cela sera exposé ci-après. Par ailleurs, la recourante a été entendue et l'intimée a produit son dossier, de sorte qu'il a été fait droit aux chefs de conclusions y relatifs. La chambre de céans dispose pour le surplus d'un dossier complet qui lui permet de statuer en connaissance de cause.

- 10/18 - A/4164/2023 Il ne sera donc pas procédé à d'autres actes d'instruction.

E. 4

Est litigieuse la question de savoir si les parties avaient trouvé un accord mettant fin aux rapports de service de la recourante au 30 septembre 2023.

E. 4.1

Les rapports de service des membres du personnel de la ville sont régis par le SPVG, les dispositions d'exécution ainsi que, le cas échéant, les clauses du contrat de travail (art. 3 al. 1 SPVG). En cas de lacune, les dispositions pertinentes du CO sont applicables à titre de droit public supplétif (art. 3 al. 2 SPVG).

E. 4.2

Le CA exerce les fonctions d'employeur, notamment en ce qui concerne l'engagement et la résiliation des rapports de service (art. 4 al. 4 SPVG). Il peut, par règlement, déléguer ses compétences d'employeur sauf sans les cas où le présent statut prévoit expressément qu'il lui appartient de statuer (art. 4 al. 5 SPVG). Selon l'art. 4 du règlement d'application du statut (REGAP - LC 21 152.0), le secrétaire général ou la secrétaire générale de la Ville de Genève a l'autorité sur l'ensemble des membres du personnel de la Ville de Genève. Il ou elle dépend directement du Conseil administratif qui est son supérieur hiérarchique. Toute proposition portant sur des problèmes relatifs au personnel est traitée d'entente entre les départements et la direction des ressources humaines, respectivement du service juridique, dans le cadre de leurs compétences respectives, qui se chargent de présenter le dossier au Conseil administratif, avec leur préavis (art. 8 al. 3 du règlement du CA du 1er mai 2001 – LC 21 121). La résiliation des rapports de service fait l'objet d'une décision motivée du CA (art. 30 al. 2, 32 al. 2, 34 al. 1, 95 al. 1 SPVG).

E. 4.3

Une convention par laquelle l'employeur public et l'employé mettent fin d'un commun accord aux rapports de travail est un contrat de droit administratif (arrêts 8C_176/2022 du 22 septembre 2022 consid. 5.1 ; 8C_283/2010 du 20 mai 2010 consid. 2), qui doit fondamentalement être interprété selon les mêmes règles qu'un contrat de droit privé (ATF 144 V 84 consid. 6.2.1 ; 139 V 82 consid. 3.1.2). Lorsqu'il s'agit d'interpréter un contrat de droit administratif, le juge doit, comme pour un contrat de droit privé, rechercher d'abord la réelle et commune intention des parties au moment de la conclusion du contrat (interprétation subjective; ATF 148 V 70 consid. 5.1.1 ; 144 V 84 consid. 6.2.1). S'il ne parvient pas à déterminer la volonté réelle et commune des parties ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté exprimée par l'autre à l'époque de la conclusion du contrat, il doit recourir à l'interprétation normative (ou objective), à savoir rechercher leur volonté objective, en déterminant le sens que, d'après les règles de la bonne foi, chacune d'elles pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre (principe de la confiance ; ATF 148 V 70 consid. 5.1.1 ; 144 V 84 consid. 6.2.1 ; 144 III 93 consid.

5.2.3). Dans l'interprétation de contrats de droit administratif, il y a lieu de présumer que l'administration n'est pas prête à convenir de quelque chose qui serait en

- 11/18 - A/4164/2023 contradiction avec l'intérêt public qu'elle doit préserver ou avec la législation topique (ATF 144 V 84 consid. 6.2.1 ; 135 V 237 consid. 3.6 ; 122 I 328 consid. 4e).

E. 4.4

L'art. 5 al. 3 Cst. oblige les organes de l'État et les particuliers à agir de manière conforme aux règles de la bonne foi. L'art. 9 Cst. confère à toute personne le droit d'être traitée par les organes de l'État sans arbitraire et conformément aux règles de la bonne foi. Le principe de la bonne foi exige que l'administration et les administrés se comportent réciproquement de manière loyale. L'administration doit s'abstenir de tout comportement propre à tromper l'administré et ne saurait tirer aucun avantage des conséquences d'une incorrection ou insuffisance de sa part (ATF 143 V 95 consid. 3.6.2 ; 137 II 182 consid. 3.6.2). Le principe de la bonne foi protège le citoyen dans la confiance légitime qu'il met dans les assurances reçues des autorités, lorsqu'il a réglé sa conduite d'après des décisions, des déclarations ou un comportement déterminé de l'administration, étant précisé qu'un renseignement ou une décision erronés de l'administration peut, selon les circonstances, intervenir tacitement ou par actes concluants (ATF 146 I 105 consid. 5.1.1 ; 143 V 341 consid. 5.2.1).

E. 4.5

En l'espèce, les parties s'accordent sur le fait que des discussions ont eu lieu en été 2023 au sujet d'une convention de départ concernant la recourante. Elles divergent en revanche sur l'existence d'un accord quant à une telle convention. La recourante ne conteste pas que seul le CA était habilité à valider une éventuelle convention de départ. Au demeurant, en sa qualité de responsable RH départementale à la direction du C_____, elle connaissait ou devait parfaitement connaître la réglementation applicable en la matière, à savoir que seul le CA est habilité à mettre fin aux rapports de service. Or, elle ne soutient pas ni ne rend vraisemblable qu'elle aurait reçu de celui-ci une quelconque assurance relative au fait que l'exécutif acceptait de mettre un terme à son contrat au 30 septembre 2023 et était disposé à lui verser une indemnité de neuf mois de salaire. Son conseil fait, à cet égard, uniquement référence à un entretien téléphonique qu'il avait eu, le 29 septembre 2023, avec le J_____ et non avec le CA. La recourante ne peut ainsi se prévaloir d'assurances qu'elle ou son représentant aurait reçues de la part du CA, seul organe qui pouvait engager la ville au sujet d'une convention relative à la fin de ses rapports de service. Partant, en l'absence d'un accord valable entre les parties, les rapports de service de la recourante n'ont pas pris fin le 30 septembre 2023. Par ailleurs, la recourante ne peut non plus déduire des pourparlers qui ont eu lieu une quelconque responsabilité précontractuelle de la ville. D'une part, une telle responsabilité pourrait, tout au plus, lui permettre – si les conditions en étaient remplies, ce qui n'est pas établi – de prétendre à une indemnisation pour le dommage subi, question qui ne fait cependant pas l'objet du litige. D'autre part, la construction même d'une responsabilité précontractuelle ne saurait trouver application in casu, l'exécutif de la ville n'ayant pris, comme évoqué ci-dessus, aucun engagement visant à laisser entendre qu'il allait rendre, lors de sa séance de

- 12/18 - A/4164/2023 la première semaine d'octobre 2023, une décision par laquelle il libérerait la recourante, qui plus est avec effet rétroactif au 30 septembre 2023, et lui allouerait une indemnité de départ de neuf mois. La recourante fait grand cas du courriel de

son conseil du 29 septembre 2023 indiquant au D_____ que « Faisant suite à l'entretien téléphonique de ce jour avec M. J_____, un accord est trouvé prévoyant un départ au 30.09 avec une indemnité globale de neuf mois. Je reste à votre disposition pour ■ mettre en musique■ cet accord ». Il ressort de ce courriel même que le prétendu accord n'était pas encore rédigé, d'une part. D'autre part et comme déjà observé, un tel accord ne pouvait être valable que s'il était validé par le CA. La prérogative de mettre fin aux rapports de service appartenant exclusivement à ce dernier, faute d'accord formel de celui-ci, il n'existait pas de convention liant l'intimée. En outre, l'absence de réponse au courriel susmentionné, envoyé le vendredi 29 septembre 2023 en fin de journée, ne pouvait, de bonne foi, être interprétée comme un acquiescement du CA à mettre fin aux rapports de service avec effet au lendemain, samedi 30 septembre 2023. Par ailleurs, l'intimée a exposé, sans être contredite, que le CA ne validait jamais une convention de départ prévoyant une indemnité de départ lorsque l'employé avait retrouvé un emploi ; c'était la raison pour laquelle l'indemnité, lorsqu'elle était convenue, était versée en deux fois, à savoir lors de la conclusion de la convention et quelques mois plus tard, à condition que la personne concernée soit toujours sans emploi. En tant que responsable RH rattachée à la direction du C_____, la recourante devait connaître cette règle, étant rappelé comme relevé ci-avant qu'elle n'a pas contesté les explications données à ce sujet par l'autorité intimée dans la procédure. Il apparaît, au demeurant, dans l'intérêt, notamment financier, de la ville et, par voie de conséquence, de l'intérêt public à préserver les finances de celle-ci, à prévoir qu'une indemnité de départ soit versée en deux fois, le second versement étant conditionné au fait que l'ancien employé n'ait alors toujours pas retrouvé un nouvel emploi. Ainsi, même à admettre – ce qui n'est pas établi – que J_____ aurait indiqué au conseil de la recourante le 29 septembre 2023 être disposé à soumettre au CA une proposition de convention de départ au 30 septembre 2023 avec une indemnité de départ de neuf mois, la recourante ne pouvait, de bonne foi, partir de l'idée que le CA allait valider une telle proposition. Au vu de ce qui précède, il y a lieu de constater qu'aucun accord valable n'est intervenu entre la recourante et l'autorité intimée prévoyant la fin des rapports de service de l'employée au 30 septembre 2023.

E. 5

Se pose ainsi la question de savoir si le licenciement avec effet immédiat de la recourante était justifié.

E. 5.1

Selon l'art. 30 SPVG, quelle que soit la nature et la durée de l'engagement, l'employeur et les membres du personnel peuvent en tout temps mettre fin immédiatement aux rapports de service pour juste motif lorsque les règles de la

- 13/18 - A/4164/2023 bonne foi ne permettent plus d'exiger de la partie qui donne le congé leur continuation (al. 1). La résiliation par l'employeur (licenciement) fait l'objet d'une décision motivée du CA (al. 2). La procédure de licenciement est régie par les art. 96 ss SPVG ainsi que par la LPA (art. 37 SPVG). L'art. 99 al. 3 SPVG stipule que, dans les cas de licenciements fondés sur les art. 30, 32 et 34, la personne intéressée peut demander à être entendue oralement par une délégation du CA et a le droit de se faire assister.

E. 5.2

Selon l'art. 82 SPVG, les membres du personnel sont tenus au respect des intérêts de la ville et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice. L'art. 83 SPVG prévoit que les

membres du personnel doivent par leur attitude entretenir des relations dignes et respectueuses avec leurs collègues, leurs supérieurs et leurs subordonnés et faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a) et justifier et renforcer la considération et la confiance dont le personnel de la ville doit être l'objet (let. c). Dans l'exécution du travail, les membres du personnel doivent notamment : a) remplir leurs devoirs de fonction consciencieusement et avec diligence ; b) respecter leur horaire de travail, e) veiller à mettre à jour leurs connaissances professionnelles dans toute la mesure nécessaire à l'exécution de leur travail et f) se conformer aux règlements et directives les concernant (art. 84 SPVG).

E. 5.3

L'art. 105 SPVG traite des conséquences d'un licenciement contraire au droit. Selon son al. 1, si la chambre administrative retient qu'un licenciement est contraire au droit, elle peut proposer au CA la réintégration de la personne intéressée. D'un commun accord, les parties peuvent convenir d'un transfert de la personne intéressée dans un poste similaire. Selon l'al. 2, en cas de refus du CA, la chambre administrative alloue à la personne intéressée une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à trois mois et supérieur à vingt-quatre mois du dernier traitement brut. En lieu et place de la réintégration, la personne intéressée peut demander le versement d'une indemnité. La chambre administrative alloue à la personne intéressée une indemnité dont le montant se calcule comme suit : a) en cas de licenciement immédiat sans juste motif (art. 30 SPVG), l'indemnité s'élève au montant que la personne intéressée aurait gagné si les rapports de service avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou de la durée déterminée fixée dans le contrat, sous imputation des revenus que la personne intéressée a réalisés pendant cette période ou auxquels elle a intentionnellement renoncé ; s'y ajoute un montant supplémentaire qui ne peut être inférieur à trois mois et supérieur à douze mois du dernier traitement brut, b) dans les autres cas, y compris en cas de licenciement abusif, l'indemnité s'élève à un montant qui ne peut être inférieur à trois mois et supérieur à douze mois du dernier traitement brut (art. 105 al. 3 SPVG).

E. 5.4

L'art. 106 SPVG qui traite des conséquences d'un licenciement abusif ou sans juste motif prévoit qu'en dérogation avec l'art. 105, lorsque le licenciement contraire au droit est également abusif au sens de l'art. 336 de la loi fédérale du

- 14/18 - A/4164/2023 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220) ou des art. 3 ou 10 de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) ou sans juste motif au sens de l'art. 30 SPVG, la chambre administrative annule le licenciement et ordonne la réintégration de la personne intéressée

E. 5.5

La résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle. Conformément aux principes dégagés par la jurisprudence en droit privé, mais qui peuvent être appliqués par analogie au droit de la fonction publique (ATF 143 II 443 consid. 7.3), elle doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et les arrêts cités). Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent également justifier une résiliation immédiate (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; 130 III 28 consid. 4.1). Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui du congé immédiat aient entraîné la perte

du rapport de confiance, qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). Les justes motifs de renvoi avec effet immédiat d'un titulaire de fonction publique peuvent procéder de toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de service ; de toute nature, ils peuvent relever d'évènements ou de circonstances que l'intéressé ne pouvait pas éviter ou, au contraire, d'activités, de comportements ou de situations qui lui sont imputables. 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 ; 137 III 303 consid. 2.1.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_800/2016 du 12 décembre 2017 consid. 3.4 ; 4A_112/2017 du 30 août 2017 consid. 3.2 et les références citées).

E. 5.6

5.6.1 En l'espèce, la recourante était en arrêt maladie depuis le 21 février 2022. Il ressort du dossier qu'à la suite de sa consultation du 17 février 2023, le médecin-conseil de la ville a constaté une amélioration progressive et prévu une réévaluation à trois mois. Au vu de l'absence prolongée de l'employée, l'intimée a requis le 30 janvier 2023 l'intervention précoce de l'assurance-invalidité. La recourante n'ayant pas donné suite au courrier de ladite assurance, celle-ci a classé la procédure. L'intéressée tardait régulièrement à produire les certificats médicaux. Elle ne s'est pas non plus présentée au rendez-vous fixé le 17 mai 2023 par le médecin-conseil, ni au rendez-vous suivant fixé au 13 juin 2023. Un nouveau rendez-vous était ainsi fixé au 6 septembre 2023 auquel elle s'est finalement présentée. Selon le rapport du médecin-conseil du 12 septembre 2023, une opération était envisagée à la suite d'un accident non professionnel survenu le 16 mai 2023. L'arrêt-maladie de longue durée était « en amélioration ». L'état de santé devait être réévalué trois mois plus tard. Par courriel du 19 septembre 2023, répondant à une relance de la ville au sujet des certificats médicaux accidents d'août

- 15/18 - A/4164/2023 et septembre 2023, toujours pas produits, la recourante a indiqué qu'elle devait revoir le chirurgien orthopédiste la semaine d'après et produirait les certificats médicaux, le traitement étant toujours en cours. Ayant encore affirmé à son employeur le 19 septembre 2023 qu'elle était toujours en traitement médical en lien avec ses arrêts maladie et accident, la recourante a ainsi laissé entendre que sa capacité de travail était entravée et que la prise d'un nouvel emploi n'était pas imminente. Dans ces circonstances, il lui appartenait d'autant plus de s'assurer qu'elle disposait d'un accord validé par le CA, seul organe qui y était habilité, et qui la libérait, dix jours après avoir soutenu être toujours en incapacité de travail, de ses rapports de service en vue de la prise d'un nouvel emploi. Lors de son audition par la chambre administrative, elle a indiqué qu'elle avait reçu en août 2023 déjà, une attestation écrite d'engagement de F_____. Tant qu'elle n'avait pas signé son contrat avec son nouvel employeur, elle n'avait pas souhaité faire état de l'avancement de sa postulation auprès de F_____. Elle a expliqué qu'elle craignait que des « comportements de mauvaise foi » puissent nuire à la possibilité qui se présentait de rebondir professionnellement ; cette crainte l'avait conduite à « ne pas être complètement transparente avec la Ville au mois de septembre 2023 ». Compte tenu de sa position de cadre supérieure, qui plus est active auprès des RH de son employeur, la recourante ne pouvait ignorer que faute de l'accord valable de l'intimée à une fin prématurée des rapports de service, elle demeurait liée par ceux-ci. La recourante en avait d'ailleurs pleinement

conscience, dès lors que dans ses courriels des 29 et 30 novembre 2023 adressés à deux collaboratrices administratives de l'intimée, elle a indiqué que la CA ayant validé la décision de résiliation immédiate de ses rapports de service le 2 novembre 2023, elle ne faisait plus partie des effectifs de la ville depuis cette date. Lorsque l'intimée lui a adressé, le 5 décembre 2023, l'attestation exigée par l'assurance-chômage qui fait état de la « sortie » de l'employée le 2 novembre 2023, la recourante n'a pas demandé de modification de ce courrier, notamment de la date de départ de la ville ; au contraire, elle-même la considérait comme étant le 2 novembre 2023. Or, elle a commencé un nouvel emploi le 1er octobre 2023. Il ne fait aucun doute qu'un tel manque de loyauté et une violation aussi crasse de ses obligations de travail justifie un licenciement avec effet immédiat.

E. 5.6.2

Reste à déterminer si l'autorité intimée a respecté les règles applicables à un licenciement avec effet immédiat. À aucun moment, la recourante ne lui a communiqué qu'elle avait un nouvel emploi. Il ressort d'un courriel du 13 octobre 2023 d'une collaboratrice administrative de la direction du C _____ à la recourante qu'à cette date, les certificats médicaux accidents d'août à octobre 2023 et le certificat médical maladie

- 16/18 - A/4164/2023 d'octobre 2023 n'étaient toujours pas produits. Non seulement, la recourante n'a pas répondu à ce courriel, ce qui a décidé la ville de suspendre le versement de son traitement, mais elle a également, ce faisant, laissé croire à son employeur qu'elle était toujours en arrêt de travail pour des motifs de santé. La recourante soutient que l'intimée savait dès le 4 octobre 2023 qu'elle était employée de F _____. Elle fonde cette allégation sur le fait que cette date figure sur l'organigramme du département E _____. Ce seul élément ne suffit pas pour en déduire que l'intimée en a pris connaissance le jour même. La ville a fait état de rumeurs qui avaient commencé à circuler dans ses services à la période des vacances scolaires 2023 selon lesquelles la recourante avait trouvé un nouvel emploi auprès de F _____. Si les parties divergent sur le contenu de la conversation que D _____ du C _____ et la recourante ont eu lors de leur rencontre fortuite dans un centre commercial à la fin des vacances scolaires d'octobre 2023, elles s'accordent sur le fait que l'échange portait sur l'éventuelle activité professionnelle de la recourante auprès de F _____. Lors de l'audience, la recourante a expliqué qu'elle s'était montrée évasive et avait rappelé à D _____ du C _____ qu'elle attendait toujours la convention négociée par son avocat. Compte tenu de ces circonstances, il ne peut être reproché à la ville d'avoir cherché à clarifier directement auprès de F _____ si la recourante était ou allait être engagée par ceux-ci. Dès réception du courriel du 1er novembre 2023 de G _____ des RH de F _____ confirmant l'engagement dès le 1er octobre 2023 de la recourante, le CA, sous la signature du H _____, et le J _____ ont interpellé la recourante, le 2 novembre 2023, au sujet des informations recueillies, attirant son attention sur le fait qu'elles étaient susceptibles de conduire à une résiliation avec effet immédiat des rapports de service ; un délai au 6 novembre 2023 lui était imparti pour se déterminer. L'échange de courriel du 1er novembre 2023 était annexé à ce courrier. Son conseil s'est déterminé par courriel du 3 novembre 2023 soutenant qu'un accord de départ avait été trouvé et invitant le J _____ à « rapporter son courrier ». Ce dernier a, le jour même, accusé réception de ce courriel et répondu qu'il ne s'agissait pas de « son » courrier, mais de celui du CA et a contesté la teneur des discussions alléguée par le conseil de la recourante. Par courriel du 6 novembre 2023 au J _____, le conseil de la recourante a fait valoir que ce dernier lui avait dit qu'il n'allait pas « bloquer » l'accord et qu'il ne voyait pas pourquoi l'avocat avait été renvoyé à

lui pour « valider le tout ». Le J_____ avait validé le principe d'un départ et de l'indemnité y relative. Reprocher à sa mandante d'avoir abandonné son poste et mettre en péril son nouvel emploi auprès de F_____ était choquant. Il « attendai[t] donc l'annulation du pli en cause dans le délai escompté », de manière à ce que F_____ ne licencient pas sa mandante. Le J_____, dans un courriel également du même jour, a contesté les propos que lui prêtait l'avocat et relevé qu'ils étaient bien différents de ceux figurant dans le courriel du 29 septembre 2023. Il rappelait qu'il n'avait pas la compétence d'approuver ou valider une convention de départ. Dans un nouveau courriel, toujours du 6 novembre 2023, la recourante a demandé à recevoir copie « du dossier constitué en marge » du courrier du 2 - 17/18 - A/4164/2023 novembre 2023, notamment le récit de sa rencontre fortuite avec un cadre supérieur. Elle se déterminerait ensuite. Le 7 novembre 2023, l'autorité intimée a refusé la prolongation de délai, exposant que les éléments à la base de son courrier du 2 novembre 2023 étaient annexés à celui-ci et que la recourante avait pu se déterminer sur la rencontre fortuite avec D_____ du C_____ à la fin des vacances scolaires d'automne 2023. À réception de ce courriel, la recourante en a contesté le contenu, indiqué qu'elle venait d'être licenciée par F_____, qu'elle souhaitait être entendue par le CA et a demandé quelle était l'implication du J_____ dans la présente procédure. La recourante ne conteste pas le refus de prolongation du délai imparti au

E. 6

novembre 2023 pour se déterminer. Ce refus était justifié, dès lors qu'elle s'était déjà déterminée et que la demande de prolongation était fondée sur le souhait d'obtenir des éléments dont elle disposait déjà. Vu que la recourante n'a pas, dans le délai imparti pour se déterminer, requis son audition, l'autorité intimée n'était pas tenue de procéder à son audition. Le CA a licencié la recourante le

E. 8

novembre 2023 avec effet immédiat. Au vu de ce qui précède, le licenciement avec effet immédiat de la recourante ne viole ni la loi ni ne consacre un abus du pouvoir d'appréciation de l'autorité intimée. Mal fondé, le recours sera rejeté. 6. Vu l'issue du recours, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante, qui ne peut se voir allouer d'indemnité de procédure (art. 87 LPA). Le présent litige n'a, a priori, pas de valeur litigieuse, au sens des art. 82 ss 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.