

GE_GERICHTE ATA/871/2014 vom 11. November 2014

GE Cour de justice, 2014-11-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_871_2014

FR: GE_GERICHTE ATA/871/2014 du 11 novembre 2014

IT: GE_GERICHTE ATA/871/2014 del 11 novembre 2014

Regeste

Résumé: La recourante n'avait pas pu comprendre qu'une résiliation des rapports de service pouvait entrer en ligne de compte. Violation de son droit d'être entendu. Constat du refus de réintégration de l'autorité intimée. Fixation de l'indemnité. Dans ce cadre, il faut tenir compte de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce. Indemnité fixée à deux mois du dernier traitement brut au sens de l'art. 2 L Trait, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération. Recours partiellement admis.

Erwägungen

E. 16

mai 2003 - LIPH - K 1 36 ; 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 ; 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). 2)

La recourante soutient que l'autorité intimée aurait violé « de manière crasse » toutes les règles de procédure. Il convient ainsi d'examiner si son droit d'être entendu a été respecté. 3) a. 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 le droit pour les parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de

- 23/33 - A/2775/2013 participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 132 II 485 consid. 3.2 p. 494 ; 127 I 54 consid. 2b p. 56 ; 127 III 576 consid. 2c p. 578 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2). En tant que droit de participation, le droit d'être entendu englobe donc tous les droits qui doivent être attribués à une partie pour qu'elle puisse faire valoir efficacement son point de vue dans une procédure (ATF 132 II 485 consid. 3.2 p. 494 ; 129 II 497 consid. 2.2 p. 504 ss). L'étendue du droit de s'exprimer ne peut pas être déterminée de manière générale, mais doit être définie au regard des intérêts concrètement en jeu. L'idée maîtresse est qu'il faut permettre à une partie de pouvoir mettre en évidence son point de vue de manière efficace (ATF 111 Ia 273 consid. 2b p. 274 ; 105 Ia 193 consid. 2b/cc p. 197).

b. En matière de rapports de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (arrêts du Tribunal fédéral 1C_560/2008

du 6 avril 2009 consid. 2.2 et 1C_103/2007 du 7 décembre 2007 consid. 5.3). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (arrêts du Tribunal fédéral 8C_643/2011 du 21 juin 2011 consid. 4.3 et 8C_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 5.2).

c. Selon l'art. 44 du règlement d'application de la LPAC du 24 février 1999 (RPAC – B 5 05.01), qui est une concrétisation du droit d'être entendu, un entretien de service entre le membre du personnel et son supérieur hiérarchique a pour objet les manquements aux devoirs du personnel (al. 1). Le membre du personnel peut se faire accompagner d'une personne de son choix et demander qu'un responsable des RH soit présent (al. 2). La convocation doit parvenir au membre du personnel quatorze jours avant l'entretien, ce délai pouvant être réduit lorsque celui-ci 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). À la demande d'un des participants, un compte rendu d'entretien est établi dans les sept jours. Les divergences éventuelles peuvent y figurer ou faire l'objet d'une note rédigée par le membre du personnel dans un délai de quatorze jours, dès réception du compte rendu de l'entretien de service (al. 5).

d. La réparation d'un vice de procédure en instance de recours et, notamment, du droit d'être entendu, n'est possible que lorsque l'autorité dispose du même pouvoir d'examen que l'autorité inférieure (ATA/452/2008 du 2 septembre 2008 consid. 2b ; ATA/430/2008 du 27 août 2008 consid. 2 ; Pierre MOOR/Étienne POLTIER, Droit administratif, Les actes administratifs et leur contrôle, vol. 2,

- 24/33 - A/2775/2013 3ème éd., 2011, ch. 2.2.7.4 p. 323). Tel n'est pas le cas en matière de licenciement, la chambre administrative ne pouvant revoir l'opportunité d'une telle décision et substituer, dans ce cadre, sa propre appréciation à celle de l'autorité intimée (art. 61 al. 2 LPA ; ATA/525/2011 du 30 août 2011 consid. 11). 4)

En l'espèce, les faits reprochés ont longuement été exposés à la recourante, tant par l'autorité intimée elle-même, notamment lors de l'entretien de service du

E. 17

décembre 2012, que par le biais du rapport d'enquête du 6 mai 2013. La recourante a par ailleurs exprimé son point de vue relatif aux manquements invoqués à plusieurs reprises, en particulier lors de l'entretien de service et dans ses observations après enquêtes du 21 juin 2013.

Toutefois, l'autorité intimée n'a à aucun moment indiqué à la recourante qu'une décision de licenciement était envisagée à son égard. En effet, à l'issue de l'entretien de service du 17 décembre 2012, les EPI ont déclaré que la décision quant à la suite serait communiquée à Mme X_____ le 21 janvier 2013, sans mentionner le fait que les manquements évoqués étaient susceptibles de conduire à un licenciement. La décision d'ouverture d'une enquête administrative du 29 janvier 2013 n'indiquait pas non plus les éventuelles conséquences d'une confirmation, par l'enquête, des manquements reprochés. Par ailleurs, le rapport d'enquête du 6 mai 2013 ne préconisait pas le licenciement, mais recommandait une réaffectation à un poste hiérarchique sans responsabilité, assorti d'une sanction disciplinaire. Il y était même expressément précisé que la défaillance de la hiérarchie empêchait toute sanction allant au-delà du blâme et de la suspension d'augmentation de

traitement. Finalement, le courrier du 16 mai 2013 se contentait d'indiquer qu'une décision quant à la suite de la procédure serait prise après réception des observations de la recourante relatives au rapport d'enquête. Ainsi, le licenciement a été évoqué pour la première fois dans la décision de résiliation des rapports de service, alors même que les termes du rapport d'enquête donnaient à penser qu'une résiliation n'était pas envisagée.

Dans ses observations du 21 juin 2013, la recourante a admis être consciente de la difficulté à réintégrer son poste de cheffe du secteur RHT en raison de la rupture irrémédiable du lien de confiance. Ceci n'indique toutefois pas qu'elle était consciente du fait qu'un licenciement était envisagé à son égard avant de recevoir notification de la décision du 26 juin 2013. Il ressort au contraire du dossier qu'elle pensait s'opposer uniquement à une affectation à un poste inférieur.

Par conséquent, dès lors que l'autorité intimée n'a jamais évoqué la possibilité d'un licenciement, que le rapport d'enquête recommandait expressément des mesures autres, voire excluait, une résiliation des rapports de service et que l'argumentation de la recourante reposait exclusivement sur son refus d'un retour à une classe inférieure à la classe 18, on doit retenir qu'elle n'avait pas pu comprendre qu'un licenciement pouvait entrer en ligne de compte,

- 25/33 - A/2775/2013 de sorte que l'autorité intimée a violé son droit d'être entendu. La décision de licenciement est dès lors contraire au droit. 5)

S'agissant d'un vice de procédure ne pouvant être réparé en instance de recours par la chambre administrative, il convient d'examiner les conséquences de la violation du droit d'être entendu de la recourante.

a. Une décision entreprise pour violation du droit d'être entendu n'est en principe pas nulle, mais annulable (arrêt du Tribunal fédéral 2P.207/2001 du 12 novembre 2001 consid. 5a et les arrêts cités ; ATA/525/2011 précité consid. 11 ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2011, n. 916 p. 312). D'après la jurisprudence, la nullité d'une décision ne doit être retenue que si le vice dont celle-ci est entachée est particulièrement grave, s'il est manifeste ou du moins facilement décelable et si, en outre, la constatation de la nullité ne met pas sérieusement en danger la sécurité du droit (ATA/386/2011 du 21 juin 2011 consid. 6 et les références citées ; Thierry TANQUEREL, op.cit., n. 910 p. 310).

b. En l'espèce, l'autorité intimée a exposé à la recourante les manquements qui lui étaient reprochés et lui a donné l'occasion de se prononcer à leur sujet, ne l'ayant ainsi pas privée de tout exercice de son droit d'être entendu, de sorte que, malgré le caractère essentiel notoire du respect du droit d'être entendu, le vice ne peut être qualifié de particulièrement grave et ne conduit pas à la nullité de la décision attaquée.

Il s'ensuit que la décision n'est pas nulle de plein droit. 6) a. En matière de résiliation des rapports de service, si la chambre administrative retient que cette dernière est contraire au droit, elle peut proposer à l'autorité compétente la réintégration (art. 31 al. 2 LPAC). En cas de décision négative de l'autorité compétente, elle fixe une indemnité (art. 31 al. 3 LPAC). Ainsi, la chambre administrative ne peut ni annuler formellement le licenciement d'un fonctionnaire ni imposer sa réintégration mais uniquement proposer cette dernière à son employeur, puis, si cela n'est plus possible, traiter la question d'une indemnisation (ATA/193/2014 du 1er avril 2014 consid. 10).

b. En l'espèce, l'autorité intimée a libéré la recourante de son obligation de travailler pendant la durée de l'enquête administrative ainsi que durant le délai de congé, a déclaré sa décision exécutoire nonobstant recours et a expressément indiqué qu'elle ne procéderait en aucun cas à sa réintégration, ce qu'elle a une nouvelle fois confirmé dans son courrier du 1er octobre 2014. L'autorité intimée a ainsi démontré une volonté de se séparer définitivement de sa collaboratrice.

L'autorité intimée n'entendant pas procéder à la réintégration de la recourante, la chambre administrative constate son refus. Il y a dès lors lieu de procéder à la fixation de l'indemnité à laquelle la recourante a droit.

- 26/33 - A/2775/2013 7)

La recourante conclut à l'octroi d'une indemnité correspondant à vingt-quatre mois de son dernier traitement brut, lequel s'élevait à CHF 7'985.70.-. L'autorité intimée s'oppose à l'octroi de toute indemnité, tout en soulignant que le dernier traitement brut de la recourante, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération, s'élevait à CHF 7'426.50 par mois.

a. La chambre administrative fixe une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à un mois et supérieur à vingt-quatre mois du dernier traitement brut à l'exclusion de tout autre élément de rémunération. Concernant un employé, l'indemnité ne peut être supérieure à six mois (art. 31 al. 3 LPAC).

b. Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC). Est un fonctionnaire le membre du personnel régulier ainsi nommé pour une durée indéterminée après avoir accompli comme employé une période probatoire (art. 5 LPAC). La nomination intervient au terme d'une période probatoire de deux ans, sous réserve de prolongation de cette dernière (art. 45 al. 1 let. a et 47 RPAC).

Les promotions, soit les mutations à une nouvelle fonction de classe supérieure à celle exercée jusqu'alors, se font compte tenu des exigences de la nouvelle fonction et de son rang hiérarchique (art. 13 al. 1 de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 – LTrait – B 5 15). La promotion d'un titulaire à un nouveau poste est faite à titre d'essai pour une période de douze à vingt-quatre mois (art. 8 al. 1 du règlement d'application de la LTrait du 17 octobre 1979 – Rtrait – B 5 15.01). À la fin de cette période, le titulaire est confirmé dans son nouveau poste et son traitement est situé dans la classe de la fonction (art. 8 al. 2 RTrait). Au cours de cette période, chaque partie peut renoncer à cette nouvelle affectation. Dans ce cas, le titulaire est transféré dans une fonction compatible avec ses aptitudes et son traitement est fixé selon la classe correspondant à son nouvel emploi. Le titulaire conserve toutefois le salaire acquis avant l'affectation au poste supérieur, sous réserve d'un changement de fonction avec rétrogradation (art. 8 al. 3 RTrait).

c. Dans ses derniers arrêts en matière de licenciement d'agents publics, la chambre administrative a procédé à une analyse détaillée de l'évolution de sa jurisprudence pour arriver à la conclusion que le moyen d'obtenir réparation du caractère infondé du licenciement était de ne pas faire dépendre complètement le droit à une indemnité ainsi que la quotité de celle-ci de la possibilité d'une réintégration. Il y a lieu désormais de tenir compte de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, et de les apprécier sans donner une

portée automatiquement prépondérante à certains aspects, comme le fait d'avoir ou non retrouvé un emploi en cours de procédure (ATA/744/2014 du 23 septembre 2014 consid. 4b ; ATA/258/2014 du 15 avril 2014 consid. 8 ; ATA/196/2014 du 1er avril 2014 consid. 12 ; ATA/195/2014 du 1er avril 2014 consid. 12 ;

- 27/33 - A/2775/2013 ATA/194/2014 du 1er avril 2014 consid. 14 ; ATA/193/2014 du 1er avril 2014 consid. 16).

Ainsi, dans deux affaires, dans lesquelles les licenciements pour suppression de poste étaient contraires au droit en raison de la violation du droit d'être entendu du fonctionnaire, la chambre administrative a fixé l'indemnité respectivement à douze et dix-huit mois, en tenant notamment compte de la durée des rapports de service, respectivement de plus de quatre et dix ans, du parcours professionnel sans reproches ainsi que de la gravité particulière de l'atteinte au droit d'être entendu, en raison du refus de réintégration en dépit de la disponibilité du recourant (ATA/196/2014 précité consid. 13 ; ATA/195/2014 précité consid. 13).

Dans une autre cause, la chambre administrative a pris en compte la gravité de la violation du droit d'être entendu de l'intéressée, l'importante péjoration de sa situation financière, n'ayant eu d'autre choix que la retraite anticipée, et de son activité de plus de vingt ans pour l'autorité intimée pour fixer l'indemnité à quinze mois (ATA/193/2014 précité consid. 17).

Dans le cas d'un fonctionnaire ayant retrouvé un emploi deux mois après son licenciement en violation de son droit d'être entendu, la chambre administrative a fixé l'indemnité à deux mois en prenant en compte le comportement du recourant, qui n'était pas exempt de reproches, ainsi que le fait qu'il n'avait jamais pu exercer son droit de s'expliquer avant que la décision soit prise à son détriment alors même qu'il n'y avait aucune urgence à mettre un terme aux rapports de service (ATA/194/2014 précité consid. 15).

Dans une affaire dans laquelle le licenciement était vicié matériellement, la chambre administrative a accordé une indemnité de douze mois au recourant. S'il avait frappé un collègue au visage, il avait agi par légitime défense. La chambre administrative a également tenu compte de la durée de rapports de service de plus de dix ans, de l'absence d'antécédents dans son parcours professionnel, du retrait d'effet suspensif à la décision de révocation par l'autorité intimée, du refus de le réintégrer alors qu'il y était disposé, de la faute de l'intéressé et du fait qu'après une période d'incapacité de travail pour laquelle il avait été indemnisé à hauteur de son traitement, il avait subi une période de chômage puis avait retrouvé un emploi à un salaire nettement inférieur pour une durée de six mois avant de subir une nouvelle période de chômage (ATA/258/2014 précité consid. 9).

Enfin, dans un autre cas de licenciement matériellement vicié en raison d'une violation des principes de la proportionnalité et de l'égalité de traitement, la chambre administrative a tenu compte de la gravité de la faute du recourant, de la violation du droit par l'autorité intimée dans le cadre du licenciement, du refus de réintégration malgré la disponibilité du recourant, de la durée des rapports de service, du fait qu'il n'avait pas retrouvé de travail ainsi que

- 28/33 - A/2775/2013 de son âge pour fixer l'indemnité à quinze mois (ATA/744/2014 précité consid. 5).

d. La chambre administrative n'a pas pour pratique de condamner un employeur au paiement d'un montant chiffré, mais de fixer l'indemnité pour refus de réintégration à un

certain nombre de mois du dernier traitement brut de l'employé, conformément à l'art. 31 al. 3 LPAC (ATA/258/2014 précité consid. 7). 8) a. 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 (art. 21 al. 3 LPAC). Selon l'art. 22 LPAC, 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).

b. Les motifs de résiliation des rapports de service ont été élargis lors de la modification de la LPAC du 23 mars 2007, entrée en vigueur le 31 mai 2007. Depuis lors, il ne s'agit plus de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (MGC 2006-2007/VI A 4529). 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 au bon fonctionnement dudit service (MGC 2005-2006/XI A 10'420).

c. Lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement 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 (art. 46A al. 1 RPAC). Des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (art. 46A al. 2 RPAC). L'intéressé est tenu de collaborer et peut faire des suggestions (art. 46A al. 3 RPAC). Il bénéficie d'un délai de dix jours ouvrables pour accepter ou refuser la proposition de reclassement (art. 46A al. 4 RPAC). En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (art. 46A al. 6 RPAC). Le service des RH du département, agissant d'entente avec l'office du personnel de l'État, est l'organe responsable (art. 46A al. 7 RPAC).

- 29/33 - A/2775/2013

Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est l'une des expressions du principe de la proportionnalité. Il 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 (art. 36 al. 3 Cst. ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/806/2012 du 27 novembre 2012 consid. 4c ; ATA/223/2010 du 30 mars 2010 consid. 10 ; MGC 2005-2006/XI A 10'420).

Il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'intéressé à retrouver ou maintenir son « employabilité », soit sa capacité à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau. Avant qu'une résiliation ne puisse intervenir, différentes mesures peuvent être envisagées. Elles peuvent prendre de multiples formes, telles qu'un certificat de travail intermédiaire, un bilan de compétence, un stage d'évaluation, des conseils en orientation, des mesures de formation et d'évolution professionnelles, l'accompagnement personnalisé,

voire « l'outplacement ». Il faut ensuite rechercher si une solution alternative de reclassement au sein de la fonction publique cantonale peut être trouvée. En contrepartie, la garantie du niveau salarial atteint en cas de changement d'affectation peut dans ce cas être abrogée (MGC 2005-2006/XI A 10420 s).

Selon la jurisprudence, si aucune solution ne s'offre dans le même service ou office, les recherches de l'État employeur doivent s'étendre à tous les postes de la fonction publique correspondant aux capacités de l'intéressé (ATA/616/2010 du 7 septembre 2010 consid. 7). 9)

En l'espèce, l'autorité intimée ayant repris en 2011 le contrat liant la recourante à l'hospice depuis 2004, soit depuis bien plus des deux ans correspondant à la durée de la période probatoire, cette dernière avait le statut de fonctionnaire au moment de son licenciement, ce que les EPI ne contestent du reste pas. À cet égard, il convient de constater que le fait que l'autorité intimée ait prononcé l'absence de confirmation de la promotion de la recourante au poste de cheffe de secteur RHT à l'issue de la période d'essai de vingt-quatre mois n'a aucune implication sur son statut de fonctionnaire. L'indemnité pourra par conséquent s'élever jusqu'à un montant correspondant à vingt-quatre mois du dernier traitement brut de la recourante.

S'agissant des rapports de service la liant à une fonctionnaire, l'autorité intimée devait fonder le licenciement sur des motifs fondés et précéder le licenciement par une procédure de reclassement. Or, les EPI ont mis un terme aux rapports de service en raison des manquements graves de la recourante, lesquels ont été prouvés par l'enquête administrative et dénotent une persistance de cette dernière dans son comportement. Elle a en effet maintenu une conduite inacceptable envers ses subordonnés même après un changement d'équipe et s'est obstinée à adopter une attitude de dénégation totale de ses manquements après

- 30/33 - A/2775/2013 avoir eu connaissance des résultats univoques de l'enquête administrative. Les manquements et l'attitude de la recourante s'opposant au maintien de ses responsabilités au poste de cheffe de secteur RHT, et donc à la confirmation de sa promotion, l'autorité intimée lui a proposé dès le 2 novembre 2012 un transfert au service socioprofessionnel à la fonction de maître de réadaptation à compter du 1er décembre 2012. La recourante a refusé ce changement de poste. Après que, par décision du 21 février 2013, l'autorité intimée a formellement refusé de confirmer sa promotion au poste de cheffe de secteur RHT, la recourante a persisté à refuser tout poste inférieur à la classe 18, alors même qu'une non-confirmation de sa promotion impliquait un retour à un poste dans une classe inférieure. L'autorité intimée n'a eu, dans ces circonstances, d'autre choix que de prononcer son licenciement.

Au vu de ce qui précède, la poursuite des rapports de service n'était pas compatible avec le bon fonctionnement des EPI, de sorte que le licenciement reposait sur des motifs fondés. Ce dernier ne pouvait par ailleurs pas être précédé par une procédure de reclassement, laquelle était vouée à l'échec en raison du refus pur et simple de la recourante des conséquences de la non-confirmation de sa promotion, soit à un retour à une fonction compatible avec ses aptitudes et à un traitement inférieur à celui perçu durant sa promotion à l'essai.

Dans ces circonstances, si la décision de résiliation des rapports de service est formellement viciée, elle est matériellement fondée, ce dont il convient de tenir compte pour fixer l'indemnité due à la recourante. Il faut également prendre en considération la gravité des

manquements de la recourante, leur persistance dans le temps, son attitude de dénégation totale des faits avérés, et son opposition ferme aux conséquences légales d'une absence de confirmation de sa promotion.

Par ailleurs, bien que son droit d'être entendu ait été violé, l'autorité intimée a, à plusieurs reprises, exposé à la recourante les faits reprochés et lui a donné de nombreuses occasions de se prononcer à leur sujet, de sorte qu'elle n'a pas été privée de tout exercice de son droit d'être entendu. En outre, si les EPI ont refusé la réintégration de la recourante en dépit de sa disponibilité, ce refus apparaît justifié au regard des motifs fondés à l'origine du licenciement, qui s'opposent à son retour au sein de l'institution.

La recourante a au surplus commencé à travailler pour l'autorité intimée en 2011, après reprise de son contrat de travail avec l'hospice conclu en 2004, et le licenciement a eu lieu en juin 2013, alors qu'elle était âgée de presque 50 ans. Elle a confirmé, le 9 septembre 2014, ne pas avoir retrouvé de travail.

Au vu de ce qui précède, compte tenu de l'ensemble des circonstances et conformément à sa pratique de prononcer l'indemnité en mois de traitement, la chambre administrative fixera l'indemnité due par les EPI à Mme X_____ à deux mois de son dernier traitement brut comprenant le treizième salaire au

- 31/33 - A/2775/2013 prorata du nombre de mois fixés, au sens de l'art. 2 LTrait (ATA/258/2014 précité consid. 9 et 10), à l'exclusion de tout autre élément de rémunération et sans intérêts moratoires, en l'absence de conclusion sur ce point (art. 69 al. 1 LPA ; ATA/193/2014 précité consid. 17). 10) Dans ces circonstances, le recours de Mme X_____ sera partiellement admis, la décision querellée déclarée contraire au droit et l'indemnité due par l'autorité intimée fixée à deux mois de son dernier traitement brut au sens de l'art. 2 LTrait, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération. 11) Vu l'issue du litige, un émolument – réduit – de CHF 500.- sera mis à la charge de la recourante, qui n'obtient que partiellement gain de cause (art. 87 al. 1 LPA). Une indemnité de procédure de CHF 750.- sera allouée à la recourante, à la charge des EPI.

* * * * *

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