

GE_GERICHTE A/1230/2019 vom 8. September 2020

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

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_1230_2019

FR: GE_GERICHTE A/1230/2019 du 8 septembre 2020

IT: GE_GERICHTE A/1230/2019 del 8 settembre 2020

Regeste

DROIT D'ÊTRE ENTENDU;DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE;EMPLOYÉ PUBLIC;FONCTIONNAIRE;RAPPORTS DE SERVICE DE DROIT PUBLIC;RÉSILIATION;LICENCIEMENT ADMINISTRATIF;MOTIF;JUSTE MOTIF;PROPORTIONNALITÉ | 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. | Cst.29.a12; LPAC.21; LPAC.22; RPAC.20; RPAC.21; RPAC.22; RPAC.44; RPAC.46A

Volltext

Genève Cour de justice (Cour de droit public) Chambre administrative 08.09.2020
A/1230/2019

DROIT D'ÊTRE ENTENDU;DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE;EMPLOYÉ PUBLIC;FONCTIONNAIRE;RAPPORTS DE SERVICE DE DROIT PUBLIC;RÉSILIATION;LICENCIEMENT ADMINISTRATIF;MOTIF;JUSTE MOTIF;PROPORTIONNALITÉ | 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. | Cst.29.a12; LPAC.21; LPAC.22; RPAC.20; RPAC.21; RPAC.22; RPAC.44; RPAC.46A

A/1230/2019 ATA/856/2020 du 08.09.2020 (FPUBL) , REJETE Recours TF déposé le 13.10.2020, rendu le 22.06.2021, REJETE, 8C_635/2020 Descripteurs : DROIT D'ÊTRE ENTENDU;DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE;EMPLOYÉ PUBLIC;FONCTIONNAIRE;RAPPORTS DE SERVICE DE DROIT PUBLIC;RÉSILIATION;LICENCIEMENT ADMINISTRATIF;MOTIF;JUSTE MOTIF;PROPORTIONNALITÉ Normes : Cst.29.a12; LPAC.21; LPAC.22; RPAC.20; RPAC.21; RPAC.22; RPAC.44; RPAC.46A 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. En fait En droit RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE POUVOIR JUDICIAIRE
A/1230/2019-FPUBL ATA/856/2020 COUR DE JUSTICE Chambre administrative Arrêt du 8 septembre 2020 dans la cause Madame A_____ représentée par Me Philippe Eigenheer, avocat contre DÉPARTEMENT DES FINANCES ET DES RESSOURCES

HUMAINES EN FAIT 1) Madame A_____, née le _____ 1978, a été engagée à l'office des poursuites, devenu depuis lors l'office cantonal des poursuites (ci-après : OP), précédemment rattaché au département de la sécurité, de l'emploi et de la santé (ci-après : DSES) et actuellement au département des finances et des ressources humaines (ci-après : DF), en 2004 dans le cadre d'un contrat de durée déterminée. En 2010, elle a été engagée à l'OP en tant qu'auxiliaire, puis sous le statut d'employée dès 2013. Elle a été nommée fonctionnaire à compter du 1^{er} octobre 2015, après avoir successivement occupé les postes d'assistante huissière, de gestionnaire-comptable, de commise-administrative/assistante huissière et d'huissière assistante au service des saisies, poste dans lequel elle a été confirmée en 2016. Dans ce cadre, elle a occupé le poste d'huissière assistante « volante », hiérarchiquement subordonné à Monsieur B_____, alors chef des huissiers des secteurs n° 1 à 7. 2) Mme A_____ a fait l'objet de plusieurs entretiens d'évaluation et de développement du personnel (ci-après : EEDP), d'abord signés par Madame C_____, sa supérieure hiérarchique, qui dépendait de M. B_____, ainsi que par ce dernier, puis par M. B_____ uniquement pour ceux de 2015 et 2016. Ces EEDP indiquaient qu'elle était une personne d'une nature agréable, d'humeur constante, appréciée de ses supérieurs et des autres collaborateurs, avec qui elle communiquait efficacement. Elle s'investissait dans son travail et était désireuse d'avancer dans sa fonction. Mme A_____ jugeait excellents les contacts avec la hiérarchie et les collègues et adéquat le climat de travail. 3) Entre janvier 2016 et août 2017, les relevés de contrôle mensuel de timbrage de Mme A_____ indiquaient une quarantaine de timbrages « entrant » après 9h00 et cinq timbrages « entrant » après 14h00. Entre janvier 2016 et janvier 2017, ils mentionnaient systématiquement des pauses de midi inférieures à trente minutes et des corrections automatiques pour le solde restant de trente minutes. 4) a. En juin 2016, Mesdames D_____ et E_____ et Monsieur F_____, après avoir passé des examens dans le cadre d'une formation générale relative à l'exécution forcée, se sont enquis téléphoniquement des résultats, ne les ayant pas reçus par courrier. L'examineur leur a alors communiqué leurs notes, ainsi que celles obtenues par Mme A_____, qui avait passé les mêmes examens mais qui, contrairement à eux, avait échoué, ce dont ils lui ont fait part. b. À la suite de cet appel, Mmes D_____ et E_____ et M. F_____ ont été convoqués par M. B_____ à un entretien de recadrage, leur supérieur leur ayant reproché de s'être immiscés dans la vie privée de Mme A_____. c. Par courriel du 25 juillet 2016, Monsieur G_____, préposé de l'OP, a demandé à Monsieur H_____, le supérieur hiérarchique de M. B_____ jusqu'à fin 2016, d'inviter ce dernier à retirer des dossiers des collaborateurs concernés, le compte rendu dudit entretien de recadrage, l'absence de gravité de l'incident en cause ne justifiant pas une telle mesure, qui était disproportionnée. d. Le même jour, M. H_____ a transmis ce courriel à M. B_____, lui demandant de se conformer à la demande de M. G_____. 5) Dès fin 2016, M. G_____ a procédé, en présence d'un responsable des ressources humaines (ci-après : RH) de l'OP (ci-après : le responsable RH), à l'audition des collaborateurs de M. B_____ pour les entendre sur leur vécu au sein de l'OP et cerner certaines pratiques de management, déclarations ayant fait l'objet de procès-verbaux signés par les intéressés. a. M. F_____ a fait état de plusieurs épisodes problématiques avec M. B_____, son supérieur dès 2015. Il avait constaté que celui-ci effectuait une pause à l'arrivée de Mme A_____, de 9h00-9h15 jusqu'à 10h00-10h30, ce qui avait pour conséquence de le laisser seul au guichet et d'engendrer des retards dans le traitement des dossiers. En fin d'année 2015, M. B_____ l'avait en outre humilié devant ses collègues en confiant à Mme A_____ les visites des débiteurs à l'extérieur, après qu'elle se fut plainte

d'avoir dû s'occuper seule du guichet. À une autre occasion, Mme A_____ lui avait fait part de son désaccord concernant la gestion d'un dossier et avait téléphoné à M. B_____, mettant l'appel sur haut-parleur. Son supérieur avait alors crié qu'il lui infligerait un avertissement, conversation entendue par tous les collaborateurs présents. M. B_____ lui avait également fait subir un entretien de recadrage en lien avec la communication des résultats d'examen de Mme A_____, ce qui était disproportionné au regard de la maladresse commise. À ces éléments s'ajoutait la posture de « cheffe » endossée par Mme A_____, qui était protégée par M. B_____ en raison de leur proximité, celle-ci s'étant au demeurant permise de déplacer le frigo acquis par plusieurs collaborateurs dans son bureau pour son usage exclusif. En outre, une collègue, Madame I_____, lui avait confirmé, après avoir entendu une conversation entre Mme A_____ et M. B_____, la rumeur selon laquelle un complot avait été ourdi à son encontre, consistant en l'engagement d'une assistante sur des critères de beauté, ce qui devait conduire à son licenciement pour harcèlement. La personne ainsi engagée, Madame J_____, lui avait du reste indiqué que Mme A_____ avait participé à son recrutement et avait tenu des propos peu élogieux à son égard. b. Mme I_____ avait constaté que M. B_____ favorisait Mme A_____, laquelle s'adressait à son supérieur en lui manquant de respect et estimait, à son niveau, avoir le pouvoir de décider de l'avenir professionnel des gens, ce dont elle se vantait, les collaborateurs ayant peur d'elle. Mme A_____ avait également fomenté un complot consistant dans le recrutement d'une assistante sur des critères de beauté afin de conduire M. F_____ à la faute, à l'encontre duquel elle voulait se venger après l'épisode de la communication des résultats d'examen. Bien qu'elle eût soumis sa candidature pour le poste en question, celui-ci avait été attribué à Mme J_____, la fille d'une personne travaillant déjà à l'OP et qui connaissait Mme A_____. Les pauses du matin de Mme A_____ et de M. B_____ étaient plus longues que celles des autres membres du personnel et pouvaient excéder une trentaine de minutes. Pour la pause de midi, Mme A_____ lui avait en outre dit qu'elle pouvait timbrer « entrant » en revenant au bureau, puis manger à sa place de travail, ce qu'elle avait fait à quelques reprises avant d'arrêter, se sentant mal à l'aise de procéder de la sorte. c. Mme J_____ avait été engagée fin 2016 à l'OP, après que Mme A_____ eut participé à son recrutement pour une raison qu'elle ignorait. Quand elle avait commencé ses activités à l'OP, M. B_____ lui avait fait savoir que c'était grâce à lui et à Mme A_____ qu'elle avait été engagée, alors qu'il n'était pas son supérieur direct mais qu'elle était sous les ordres de Monsieur K_____, les deux hommes ne s'entendant pas. Peu après son arrivée à l'OP, Mme A_____ lui avait en outre recommandé de se méfier de M. F_____, car c'était un « dragueur » et un « charmeur ». Mme A_____ se sentait intouchable car elle faisait partie de l'équipe de M. B_____. Elle l'avait, à une reprise, entendu dire « quand est-ce qu'on fait le ménage », dans le sens de licencier des membres du personnel. d. Monsieur L_____ avait été engagé à l'OP en 2014 sous statut d'auxiliaire, puis sous contrat fixe à compter d'avril 2016. Il avait constaté des « guéguerres » ouvertes, notamment entre MM. B_____ et K_____, son subordonné responsable du secteur n° 4, où Mme A_____ avait été appelée en renfort, étant donné son statut de « volante ». Elle avait tenu à l'encontre de M. K_____ des propos dégradants, lui disant « vous n'êtes rien », et avait refusé toute instruction de sa part, au motif qu'elle était directement subordonnée à M. B_____. À de nombreuses reprises, Mme A_____ s'était adressée à ce dernier en des termes familiers, comme « va te faire foutre », « tu m'emmerdes » ou « ça ne m'intéresse pas », sans que son interlocuteur ne réagisse. Mme A_____ portait également des jugements de valeur sur les collaborateurs, les qualifiant de « nuls » ou de « bon

travailleur ». Il soupçonnait Mme A_____ de convoiter un poste d'huissier, en particulier dans les secteurs que M. B_____ avait réorganisés, lui suggérant de « dégager » l'un ou l'autre des responsables. Il avait également entendu parler d'un plan consistant à engager une collaboratrice pouvant pousser M. F_____ à la faute, au vu de ses penchants pour la gent féminine. En outre, certains collaborateurs, dont Mme A_____, au su de M. B_____, pointaient « entrant » lors de la pause déjeuner, tout en prenant leur repas dans les locaux de l'office. e. Selon Mme C_____, alors cheffe du secteur n° 1, entre Mme A_____ et M. B_____ la relation hiérarchique était inversée, en ce sens que celle-là pouvait s'adresser de manière directe et déplacée à celui-ci, lui disant par exemple qu'elle n'avait pas envie d'accomplir telle ou telle tâche, ce que M. B_____ cautionnait. f. Mme D_____ avait travaillé au secteur n° 4, dirigé en 2016 par M. F_____ qui remplaçait M. K_____, alors en arrêt maladie. Elle avait entretenu de bonnes relations avec Mme A_____ jusqu'à l'épisode de la communication des résultats d'examen, ayant appris de M. L_____ qu'elle avait été à l'origine de la note portée à son dossier. Mme A_____ ne s'adressait pas correctement à M. B_____ dans le cadre d'une relation professionnelle, mais lui imposait sa volonté, allant même jusqu'à lui donner des injonctions. À chaque proposition faite par M. F_____ qui déplaisait à Mme A_____, celle-ci en référait à M. B_____ et le faisait savoir à toutes les personnes présentes, critiquant ouvertement les plans d'action envisagés. Lors d'une vacation de M. F_____, Mme A_____ avait « pété un câble », lui disant qu'il n'avait pas le droit de sortir, ce qui était son seul apanage ; elle avait fait appel à M. B_____, qui avait alors réprimandé son subordonné. Bien que Mme A_____ ne donnât pas directement des ordres, si elle estimait qu'un collaborateur devait être déplacé dans un autre secteur car sa présence n'était plus souhaitable, elle en référait à M. B_____, qui procédait alors en conséquence, ce dont elle se vantait ouvertement. Elle disait aussi à qui voulait l'entendre que les collaborateurs ne sachant pas travailler devaient être renvoyés. Mme A_____ avait également fait déplacer dans son bureau, avec l'aide de M. B_____, le réfrigérateur que plusieurs employés avaient acquis en commun, arguant qu'il lui appartenait en propre. En outre, lors des pauses, Mme A_____ s'absentait longuement de sa place de travail, sans en référer à quiconque. Elle avait appris de M. L_____ que celui-ci avait été témoin de propos tenus par M. B_____, selon lesquels une collaboratrice manipulable, au physique avantageux, devait être engagée afin de pousser M. F_____ à la faute. g. Madame M_____ n'avait pas le souvenir de pauses à « rallonge », lesquelles n'excédaient pas une trentaine de minutes. À midi, il lui arrivait de timbrer « entrant » et de manger au bureau, avec notamment Mme A_____, le système ôtant automatiquement une demi-heure. Elle n'avait pas entendu parler d'un complot ayant visé M. F_____ ni remarqué Mme A_____ tenir des propos déplacés à l'endroit de M. B_____ ou de relation hiérarchique inversée entre ceux-ci. 6) En juillet 2017, M. B_____ a été convoqué à un entretien de service notamment en relation avec ces faits. 7) Le 15 septembre 2017, Mme A_____ a été reçue par M. G_____ pour un entretien, en présence du responsable RH, au cours duquel différents points, notamment en lien avec les pauses, les relations avec M. B_____ ou encore le « plan » visant M. F_____ ont été abordés. À l'issue de cette séance, Mme A_____ a été informée qu'elle serait ultérieurement convoquée à un entretien de service. Selon le procès-verbal y relatif, Mme A_____ indiquait ignorer la nécessité d'un timbrage à toutes les pauses, le système ôtant automatiquement trente minutes au déjeuner. Ses pauses ne dépassaient du reste pas le cadre horaire réglementaire, même si la veille de l'entretien elle avait pris une pause de quarante minutes le matin, n'ayant alors pas regardé l'heure. C'était au surplus M. B_____ qui lui imposait des pauses « à rallonge ». S'il lui

était arrivé de se présenter au bureau après 9h00, c'était à cause de la circulation, son supérieur hiérarchique lui ayant déjà dit de faire attention aux arrivées tardives. Elle avait toujours adopté une attitude correcte avec sa hiérarchie et effectué le travail qui lui était demandé. En particulier, elle n'avait pas donné d'instruction à son chef ni ne s'était vantée de pouvoir faire « virer » des collaborateurs. À la demande de M. B_____, elle avait participé au recrutement d'une collaboratrice pour lui expliquer le travail d'assistante, ignorant l'existence d'un prétendu stratagème dans ce cadre. Elle n'avait pas non plus tenu des propos dénigrants à l'égard de ses collègues, lesquels lui avaient fait subir des pressions en lien avec sa proximité avec M. B_____. 8) À compter du 18 septembre 2017, Mme A_____ a été en incapacité totale de travail pour cause de maladie et n'est plus retournée à son poste depuis lors. 9) Par courrier du 10 octobre 2017, Mme A_____ a indiqué à M. G_____ que l'entretien du 15 septembre 2017 avait été mené de manière désinvolte et non professionnelle, après qu'elle eut été interpellée sans préavis à sa place de travail et sans se douter de quoi il retournait. Elle confirmait ses précédents propos, précisant ne pas avoir triché sur ses timbrages, dès lors que ses pauses du matin respectaient les durées réglementaires et qu'elle déjeunait à sa place de travail à midi, après avoir acheté une collation. Elle pointait à la sortie et à l'entrée et le système ôtait automatiquement trente minutes. Elle procédait de la sorte depuis son arrivée à l'OP, ce qui n'avait jamais posé problème. En outre, elle n'entretenait aucune relation hiérarchique inversée avec M. B_____, qu'elle connaissait depuis 2005 et avec qui elle entretenait de très bons rapports. 10) a. Fin novembre 2017, le Conseil d'État a ordonné l'ouverture d'une enquête administrative à l'encontre de M. B_____, auquel il était notamment reproché d'avoir mis en oeuvre un stratagème destiné à faire licencier l'un de ses subordonnés, d'avoir favorisé certains subordonnés et d'en avoir humilié d'autres ou d'avoir sciemment cautionné la violation des règles d'enregistrement du temps de travail par certains subordonnés. b. Selon le rapport d'enquête du 24 avril 2018, le comportement professionnel inadéquat reproché à M. B_____ provenait d'un conflit cristallisé sur le secteur n° 4 et sur la personne de Mme A_____. Les reproches les plus lourds à l'encontre de M. B_____ provenaient ainsi d'un seul secteur huissiers sur les sept dont il avait la charge. Ce secteur pouvait avoir été ébranlé par davantage de difficultés que les autres (relations personnelles difficiles entre M. B_____ et M. K_____, gestion ad interim durant l'absence de celui-ci pour maladie, attribution au cas par cas de ressources humaines, immixtion de Mme A_____ lorsqu'elle était attribuée audit secteur). Le soupçon d'une machination pour se débarrasser de M. F_____ n'avait pas été prouvé et paraissait incompatible avec les valeurs reconnues à M. B_____, le processus de sélection de Mme J_____ ayant, au contraire, été correctement conduit et le secteur pourvu d'une collaboratrice compétente. Inversement, les mêmes valeurs reconnues à M. B_____ rendaient incompréhensible, au point d'y déceler une marque d'autorité vacillante, voire de faiblesse, l'emprise bien réelle de Mme A_____ sur la marche du service. Cette emprise, favorisée par les fonctions « volantes » de l'intéressée et son désir de s'élever professionnellement, ne mettait toutefois pas en lumière des turpitudes de Mme A_____ mais posait crûment les limites d'un manager entier et direct lorsqu'il se trouvait devoir gérer, et donc contenir et au besoin affronter, une collaboratrice de même tempérament. En outre, des libertés excessives de M. B_____ dans les prescriptions de service (pauses prolongées, le cas échéant avec des collaborateurs choisis, non-respect des horaires de travail, usage abusif de la messagerie électronique à des fins privées) n'étaient pas suffisamment caractérisées. c. Fin juin 2018, le Conseil d'État a révoqué M. B_____ de ses fonctions. d. Par arrêt du 27 août 2019 (ATA/1287/2019), la

chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) a rejeté le recours interjeté par M. B_____ contre cette décision. N'ayant fait l'objet d'aucun recours, cet arrêt est entré en force de chose jugée. Les griefs retenus à l'encontre de M. B_____ étaient confirmés, notamment s'agissant de la place donnée à Mme A_____, faits établis par les auditions menées par l'enquêteur administratif. Dans ce cadre, l'enquêteur avait retenu que l'immixtion de la collaboratrice concernée dans ses décisions était apparue claire et sans équivoque à une reprise, lorsqu'il avait désavoué un cadre intermédiaire au vu et au su de son secteur huissiers, alors que ce dernier ne faisait que répercuter loyalement le choix de sa hiérarchie. M. B_____ avait laissé se créer, au fil du temps, des conditions permettant à Mme A_____ de s'octroyer des libertés, en lui permettant notamment de participer, sans droit, à ses côtés, à un entretien d'embauche et l'avait laissé adopter un ton inadéquat à son encontre. Le fait que certains collaborateurs n'aient pas eu le sentiment de favoritisme de la part de M. B_____ à l'endroit de Mme A_____ était sans incidence. 11) Le 4 décembre 2017, M. G_____ a convoqué Mme A_____ à un entretien de service, qui aurait lieu sous forme écrite en cas d'absence, pour l'entendre notamment au sujet du non-respect de la réglementation de l'horaire variable et de ses temps de pause, ainsi que de son attitude non respectueuse et incorrecte vis-à-vis de ses supérieurs hiérarchiques et de ses collègues de travail. 12) Le 20 décembre 2017, M. G_____ a transmis à Mme A_____ le procès-verbal d'entretien de service effectué sous forme écrite, y annexant notamment les déclarations de Mmes J_____, C_____, D_____ et I_____, ainsi que celles de MM. F_____ et L_____. Étaient également annexés les relevés de ses horaires de timbrage de janvier 2016 à août 2017. Un délai lui était accordé pour faire valoir ses observations. Sur la base de ces éléments, il lui était reproché de ne pas avoir respecté la réglementation relative à l'horaire variable concernant la durée des pauses et des heures de présence et le timbrage anticipé à la réelle reprise de travail après la pause de midi, d'avoir eu une attitude non respectueuse et incorrecte vis-à-vis du supérieur hiérarchique et chef de service ainsi qu'avec un chef de secteur devant d'autres collaborateurs, d'avoir procédé à une manoeuvre destinée à adresser une remontrance écrite à trois collaborateurs qui devait être portée à leur dossier sans raison valable et de concert avec sa hiérarchie ainsi que d'avoir mis en place une machination destinée à faire licencier un collaborateur. Ces faits, s'ils étaient avérés, constituaient un manquement aux devoirs du personnel pouvant conduire à la résiliation des rapports de service pour motif fondé. 13) Le 22 janvier 2018, Mme A_____ a remis au responsable RH ses observations, indiquant que les faits qui lui étaient reprochés étaient exclusivement imputables à M. B_____ et que ses EEDP successifs étaient élogieux, tant s'agissant de son travail que de ses relations personnelles avec ses collègues et sa hiérarchie. En outre, ses arrivées tardives ne lui avaient jamais été reprochées, pas plus qu'un mauvais décompte des temps de pause ou un quelconque comportement irrespectueux. Les manquements mentionnés étaient ainsi infondés et ne pouvaient légitimer une éventuelle décision de résiliation des rapports de service. 14) Le 27 avril 2018, le conseiller d'État en charge du DSES (ci-après : le conseiller d'État) a ouvert une procédure de reclassement à l'encontre de Mme A_____. Le 15 septembre 2017, elle avait été entendue dans le cadre d'un entretien de recadrage, qui ne nécessitait pas de convocation formelle. Les griefs retenus à son encontre, qui lui avaient été communiqués, ne concernaient pas ses prestations, mais son comportement postérieurement à son dernier EEDP de mars 2016. Il ne lui était pas reproché d'avoir triché avec le système de pointage, dont elle connaissait le fonctionnement pour avoir reçu les documents précisant les modalités d'enregistrement des heures de travail lors de son entrée en fonction à l'OP, mais

d'avoir timbré un retour fictif au travail pour continuer sa pause au-delà du temps automatiquement déduit, ce que ses collègues avaient confirmé de manière convergente et qui ressortait également de son relevé horaire, tout comme ses arrivées tardives. Il ne résultait pas non plus du dossier qu'elle s'assurait de la présence d'un remplaçant lors de ses pauses, dont la durée s'avérait excessive, étant précisé que le fait de ne pas devoir recevoir de débiteurs ne la dispensait pas de respecter les horaires de l'OP. Les autres faits qui lui étaient reprochés, en particulier son attitude irrespectueuse envers son supérieur et ses collègues ainsi que la mise en place d'un stratagème en vue de faire licencier un collaborateur étaient corroborés par les témoignages recueillis. Ses griefs étaient ainsi mal fondés et les motifs invoqués par sa hiérarchie étaient dûment établis et constitutifs d'un motif fondé de résiliation des rapports de service, justifiant l'ouverture de la procédure de reclassement d'une durée de deux mois, soit jusqu'au 25 juin 2018. 15) Le 2 mai 2018, le responsable RH a reçu Mme A_____ pour un entretien concernant son reclassement. 16) Le même jour, ainsi que les 8, 11, 15, 22 et 30 mai 2018, puis les 6, 12, 19 et 25 juin 2018, le responsable RH a transmis à Mme A_____ différentes offres d'emploi parues dans le bulletin des places vacantes de l'État correspondant à son profil, lui indiquant qu'en cas de postulation, il pouvait solliciter son soutien auprès du service recruteur, afin que ce dernier la reçoive. 17) Le 2 mai 2018, également, le responsable RH a transmis le curriculum vitae (ci-après : CV) de Mme A_____ aux autres départements de l'État afin de s'enquérir de l'existence éventuelle d'un poste pouvant correspondre à ses compétences, le délai de réponse étant fixé au 31 mai 2018. À l'issue de cette échéance, seules des réponses négatives lui sont parvenues. 18) Le 7 mai 2018, Mme A_____ a indiqué au responsable RH que les descriptifs des postes transmis ne correspondaient pas à ses compétences et aptitudes professionnelles et qu'ils se trouvaient dans une classe de traitement inférieure, ce qui n'était pas acceptable. 19) Le 14 mai 2018, le responsable RH lui a répondu que les propositions de poste qui lui avaient été soumises étaient en adéquation avec ses aptitudes et compétences professionnelles, en fonction des postes ouverts et des critères requis, lesdites propositions n'excluant pas des postes dans une classe inférieure à celle occupée. 20) Le 16 mai 2018, Mme A_____ a demandé au responsable RH de se limiter à lui proposer des postes correspondant au moins à sa classe de fonction actuelle. 21) Le 23 mai 2018, le service de santé du personnel de l'État a demandé au médecin conseil si, dans une perspective de reclassement, Mme A_____ disposait d'une capacité de travail d'ici au 30 juin 2018. 22) Le 27 mai 2018, le médecin conseil lui a répondu qu'après avoir reçu Mme A_____ en consultation, il apparaissait que celle-ci disposait d'une capacité de travail de 50 % pour un taux d'activité à 100 %. Compte tenu de son état de santé à ce jour, cette capacité de travail était de 100 % avant la fin du mois de juin 2018. 23) Le 30 mai 2018, le responsable RH a reçu Mme A_____ pour un entretien de bilan intermédiaire, au cours duquel l'intéressée a fait état de trois postulations. 24) Le 28 juin 2018, le responsable RH a reçu Mme A_____ pour un dernier entretien, au cours duquel il a été constaté que la procédure de reclassement n'avait pas abouti, de sorte que celle-ci serait clôturée et ses rapports de service résiliés. Un délai lui était accordé pour d'éventuelles observations. 25) Le 10 juillet 2018, Mme A_____ a indiqué au responsable RH que la procédure de reclassement était lacunaire, dès lors qu'aucune mesure de développement ou de réinsertion professionnelle ne lui avait été proposée. Dans la mesure où elle n'avait été certifiée apte au remplacement qu'à compter du 27 mai 2018 à 50 %, la période de reclassement devait en outre être reconduite pour vingt-cinq jours supplémentaires au moins. En l'état, elle s'opposait à toute résiliation des rapports de service. 26) a. Par décision du 24 août 2018,

déclarée exécutoire nonobstant recours, le conseiller d'État a résilié les rapports de service de Mme A_____ pour motif fondé, avec effet au 30 novembre 2018. b. Le 26 septembre 2018, Mme A_____ a recouru auprès de la chambre administrative contre cette décision, concluant au constat de sa nullité en raison de sa communication pendant une période de protection, l'intéressée étant au bénéfice d'un certificat médical attestant d'une incapacité de travail totale pour une autre maladie. c. Par arrêt du 22 janvier 2019 (ATA/62/2019), la chambre administrative a constaté la nullité de la décision du 24 août 2018 et déclaré irrecevable le recours de Mme A_____. 27) Par décision du 25 février 2019, déclarée exécutoire nonobstant recours, la conseillère d'État en charge du DF (ci-après : la conseillère d'État) a résilié les rapports de service de Mme A_____ pour motif fondé, à savoir inaptitude à remplir les exigences du poste, avec effet au 31 mai 2019. Les motifs qui avaient incité sa hiérarchie à demander la résiliation des rapports de service lui avaient été communiqués notamment lors de l'entretien de service et étaient fondés au vu des éléments du dossier, ses observations n'étant pas de nature à remettre en cause son licenciement. La procédure de reclassement qui avait ensuite été ouverte n'était pas lacunaire, puisque les mesures de développement et de réintégration professionnels ne devaient être proposées que si une candidature pour un poste vacant était retenue, ce qui n'avait pas été le cas. Par ailleurs, aucune disposition légale ou réglementaire n'interdisait l'ouverture d'une procédure de reclassement en cas d'incapacité de travail, la seule conséquence dans un tel cas de figure étant une protection de la résiliation des rapports de service en temps inopportun. Elle n'avait d'ailleurs pas non plus allégué durant ladite procédure de reclassement que son état de santé ne lui permettait pas d'y participer activement, le médecin conseil ayant attesté d'une capacité de travail de 50 %. Puisqu'elle pouvait alors reprendre une activité professionnelle à temps partiel, il n'y avait pas lieu de prolonger la durée de la procédure de reclassement. 28) Par acte du 27 mars 2019, Mme A_____ a recouru auprès de la chambre administrative contre cette décision, concluant préalablement à l'ouverture des enquêtes et à son audition, ainsi qu'à la production du procès-verbal de son audition dans le cadre de la procédure ouverte contre M. B_____, principalement à ce qu'il soit dit que ladite décision était contraire au droit et annulée ainsi qu'à sa réintégration, subsidiairement au versement d'une indemnité de CHF 167'178.70, avec intérêts à 5 % au 25 février 2019 correspondant à vingt-quatre fois son dernier traitement brut, y compris le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés. Les manquements qui lui étaient reprochés n'étaient pas fondés, dès lors qu'ils reposaient seulement sur des rumeurs ainsi que sur les déclarations de ses collègues, et non sur celles de ses supérieurs hiérarchiques, lesquels n'avaient pas été entendus dans le cadre de la procédure la concernant. Sa carrière à l'OP, où elle était passée du statut d'auxiliaire à celui de fonctionnaire, avait été exemplaire et elle n'avait fait l'objet d'aucun reproche jusqu'à l'entretien du 15 septembre 2017. Elle avait toujours respecté l'horaire de travail et n'était arrivée après 9h00 que de manière exceptionnelle, avec tout au plus une dizaine de minutes de retard. Entre juillet et août 2017, elle avait en outre scrupuleusement respecté son horaire de travail. Le fait de ne pas timbrer le matin lors de la pause était conforme au droit, tout comme la prise des repas dans les locaux de l'OP, tous les collaborateurs, y compris les membres de la direction, faisant de même. Par ailleurs, aucun manquement similaire n'avait été retenu à l'encontre de M. B_____ dans le cadre de sa procédure de révocation. Cette dernière avait toutefois révélé l'existence de dysfonctionnements au sein de l'OP, qui lui avaient été imputés en raison de sa seule proximité alléguée avec M. B_____, sans que son activité proprement dite ne soit en cause. L'OP lui avait alors reproché une inaptitude à remplir les exigences du poste pour des

raisons futiles, sans pour autant prouver ni prétendre que la continuation des rapports de service serait incompatible avec son fonctionnement. Dans la mesure où les reproches formulés à son encontre concernaient, pour l'essentiel, les relations qu'elle entretenait avec ses collègues à la suite de plaintes de ceux-ci, une simple sanction disciplinaire, en particulier un changement de service, aurait tout au plus pu être prononcée, ce qui aurait respecté le principe de proportionnalité, son intérêt privé à conserver son poste étant supérieur à celui de l'État. 29) Le 17 mai 2019, le DF a conclu au rejet du recours. Il n'était pas seulement reproché à Mme A_____ d'avoir adopté un comportement inadéquat envers sa hiérarchie, mais également envers ses collègues et son employeur, le fait que les collaborateurs se soient plaints du comportement de M. B_____ étant sans pertinence au regard de la présente cause et des manquements de l'intéressée. Il en allait de même de l'absence de reproches figurant dans les EEDP de Mme A_____, due à sa proximité avec M. B_____ et à la réticence des collaborateurs de se plaindre de son comportement auprès de ce dernier. La souffrance des collègues de Mme A_____ du fait de son comportement était avérée et ressortait du témoignage de plusieurs d'entre eux, qui mettaient également en évidence que l'intéressée s'adressait à ceux-ci de manière irrespectueuse et incorrecte et qu'elle se prévalait de sa relation privilégiée avec son supérieur hiérarchique pour marquer son opposition ou pour leur manquer de respect, créant un véritable climat de peur et de méfiance au sein du service. C'était dans ce contexte que devait être replacé l'épisode du frigo, qui mettait en évidence l'influence qu'elle avait sur M. B_____. Mme A_____ avait ainsi créé un véritable climat de peur et de méfiance au sein du service. Contrairement à ce qu'affirmait Mme A_____, le relevé mensuel du contrôle horaire démontrait qu'elle était arrivée en retard, après 9h00 ou 14h00, à plus de quarante reprises entre 2016 et 2017, ne respectant, ce faisant, pas les heures bloquées. Il en allait de même des pauses du matin, prises pendant celles-ci, au demeurant d'une durée excédant les vingt minutes réglementaires, ainsi que des pauses de midi, lors desquelles elle laissait le système de timbrage enregistrer automatiquement une pause de trente minutes, alors qu'elle prenait son repas dans un bureau d'une durée plus longue. Le dossier contenait également suffisamment d'éléments pour admettre qu'elle était à l'origine d'une manoeuvre visant à adresser des remontrances à trois collègues, au vu des relations très étroites qu'elle entretenait avec son supérieur et de l'ascendant qu'elle exerçait sur lui, ainsi que de l'animosité qu'elle exprimait ouvertement à l'encontre de M. F_____. Il en allait de même du reproche consistant à avoir mis en place un stratagème en vue du licenciement de ce dernier. Mme A_____ n'avait pas prouvé l'existence de graves dysfonctionnements au sein de l'OP ni expliqué en quoi ceux-ci l'auraient conduite à commettre les manquements reprochés, étant précisé qu'elle s'était toujours montrée satisfaite du climat de travail en son sein, ce qui ressortait de ses EEDP. En outre, il avait été clairement signifié à Mme A_____ que la continuation de ses rapports de service était incompatible avec le bon fonctionnement de l'administration, de sorte que prétendre le contraire relevait de la mauvaise foi, ce d'autant au regard du climat de peur au sein du service dont elle était à l'origine, ses collègues n'ayant pas osé exprimer leurs souffrances. La résiliation des rapports de service de Mme A_____ était ainsi fondée et respectait le principe de proportionnalité, son comportement ayant perturbé la bonne marche du service et ne permettant pas un simple changement d'affectation. Par ailleurs, le choix de la procédure suivie au lieu d'une révocation ne prêtait pas non plus le flanc à la critique. Il n'y avait dès lors pas lieu d'ordonner sa réintégration, pas plus que de lui octroyer les prétentions financières demandées, en tout état de cause excessives. 30) Lors de l'audience de comparution personnelle des parties du 11 mars 2020, Mme A_____ a

expliqué avoir participé au recrutement de Mme J_____ à la demande de M. B_____ afin de lui expliquer les particularités du poste pour lequel elle avait offert sa candidature. Dans ce cadre, elle s'était limitée à accompagner la candidate à la salle où elle devait passer un test, sans avoir été associée à la suite des événements. Les déclarations de M. L_____ devaient être prises en compte avec circonspection, étant donné qu'il était à la recherche d'un poste fixe, ce qui l'avait conduit à témoigner conformément aux souhaits de sa hiérarchie. Tel était également le cas des autres personnes auditionnées, qui provenaient du secteur n° 4 et étaient désireuses d'obtenir un poste fixe. 31) Lors des audiences d'enquête des 11 mars et 27 mai 2020, le juge délégué a entendu plusieurs témoins. a. Entre 2014 et jusqu'à son arrêt maladie fin 2016, M. F_____ avait travaillé dans le même secteur que Mme A_____. Il confirmait ses précédentes déclarations, précisant qu'il ne se rappelait plus précisément des plages horaires des pauses de celle-ci. Lorsque les collaborateurs prenaient de longues pauses, leurs collègues devaient les remplacer pour recevoir les débiteurs et assurer le suivi des dossiers, ce qui augmentait leur charge de travail. Les horaires de Mme A_____ ayant été allégés par son supérieur hiérarchique, il s'était trouvé à devoir davantage se charger du guichet que sa collègue. M. B_____ l'avait également humilié devant tout le secteur, après qu'il eut été averti par Mme A_____, seule huissière présente à ce moment-là, d'une tournée qu'il avait effectuée à l'extérieur de manière légitime ; à la suite de cet incident, M. B_____ avait confié les tournées à Mme A_____ seulement. Cette dernière avait aussi conseillé à Mme J_____ de se méfier de lui et de M. K_____. Mme D_____ lui avait, en premier, parlé du complot le concernant, ne l'ayant toutefois pas indiqué lors de son audition par M. G_____, à la demande de celle-ci, qui ne voulait pas être impliquée. S'agissant de l'achat du frigo, qu'il avait en partie financé, Mme A_____ avait remboursé ses collègues. Dans les faits, Mme A_____ voulait diriger l'équipe, alors même qu'elle manquait d'expérience, ce qu'elle faisait officieusement avec le soutien de M. B_____, avec qui elle entretenait des relations beaucoup plus amicales que professionnelles. Au travail, il se « fritait » souvent avec Mme A_____, avec laquelle il s'était néanmoins bien entendu lors des cours qu'ils avaient suivis ensemble, ce qui n'était pas incompatible à son sens, leur relation s'étant « tendue » à compter de l'épisode de la communication des résultats d'examen. Mme A_____ n'était pas étrangère à la détérioration de son état de santé, dont le plus grand responsable était toutefois M. B_____. Depuis que tous deux avaient quitté le service, l'ambiance s'y était largement améliorée. b. Lorsqu'elle avait intégré l'OP sous le statut d'auxiliaire, où elle travaillait toujours après avoir obtenu un poste fixe en janvier 2018, Mme I_____ avait passé six mois au services des huissiers, dans lequel elle avait côtoyé Mme A_____. Elle confirmait les déclarations faites à M. G_____, devant lequel elle s'était librement exprimée après avoir été approchée par M. F_____, qu'elle ne connaissait alors pas, à cette fin. Elle n'était plus en mesure d'évaluer la durée des pauses prises par Mme A_____, qui étaient en tout cas plus longues qu'une demi-heure. Elle ne se souvenait pas non plus si c'était directement Mme A_____ ou une autre personne qui lui avait parlé du stratagème ayant visé M. F_____. Dès lors que la mère de Mme J_____ travaillait à l'OP, plusieurs personnes la connaissaient déjà. Elle-même avait entendu parler de Mme J_____ avant même qu'elle ne passe un entretien d'embauche s'agissant du poste auquel elle avait également postulé, en particulier de la bouche de Mme A_____, qui mentionnait que ses caractéristiques physiques pourraient plaire à M. F_____. Elle avait pris ses distances à l'égard de Mme A_____ en raison de sa manière d'être en général, qui lui déplaisait. Celle-ci avait la possibilité de dire et faire plus de choses vis-à-vis de M. B_____ que les autres

collaborateurs de même niveau. Elle n'avait toutefois pas peur de Mme A_____, sachant néanmoins qu'il ne fallait pas l'avoir « à dos ». c. Mme D_____ avait été engagée en 2009 à l'OP et avait travaillé au secteur n° 4 avec MM. K_____, F_____ et L_____, ainsi que Mme A_____ lorsque celle-ci y était rattachée comme « volante ». S'étant liée d'amitié avec Mme A_____, elle prenait régulièrement ses pauses du matin avec elle et M. B_____, lesdites pauses dépassant largement une vingtaine de minutes. Elle n'était toutefois pas en mesure de préciser la durée des absences de Mme A_____. Elle confirmait également ses précédentes déclarations, notamment s'agissant de l'attitude de Mme A_____, qui était une femme de caractère, à l'égard de M. F_____, avec lequel elle entretenait du reste une relation ambivalente, puisqu'au travail ils étaient comme « chien et chat » mais avaient tout de même préparé leurs examens ensemble. Mme A_____ disposait d'un certain ascendant sur M. B_____, dont elle était proche, et savait faire entendre sa voix auprès de son supérieur, lui suggérant « beaucoup de choses », suggestions qu'il suivait volontiers. Avant même son transfert dans un autre office en novembre 2016, elle avait rencontré des divergences avec Mme A_____, notamment à la suite de l'épisode de la communication des résultats d'examen, s'étant sentie trahie au vu des inscriptions portées à son dossier. Mme A_____ s'était défendue d'être à l'origine du recadrage dont elle avait alors fait l'objet, tout en lui disant que « c'était bien fait » pour elle. Elle avait alors cessé toute relation avec celle-ci. Elle avait également appris par M. K_____ que Mme A_____ s'était accaparée le frigo acquis en commun par plusieurs collaborateurs, ayant constaté qu'il ne se trouvait plus à sa place originelle. Elle confirmait l'existence de la machination orchestrée contre M. F_____, évoquée par M. L_____, lequel n'avait toutefois pas parlé de Mme A_____ dans ce cadre mais seulement de M. B_____. d. M. H_____ avait entretenu d'excellentes relations avec Mme A_____, qui n'avait pas fait l'objet de plus de plaintes de la part de ses collègues que les autres collaborateurs sous ses ordres. Mme A_____ entretenait des relations cordiales avec M. B_____, tous deux étant relativement proches. Il n'avait toutefois jamais remarqué d'attitude incorrecte de la première envers le deuxième, pas davantage qu'une relation hiérarchique inversée, même si M. B_____ se montrait bienveillant envers Mme A_____, laquelle ne s'était du reste jamais plainte de ses conditions de travail. La prétendue influence de Mme A_____ sur M. B_____ pour faire licencier des collaborateurs, y compris le stratagème visant M. F_____, était une « légende urbaine », aucun collaborateur n'ayant du reste été remercié. Ce n'était pas non plus Mme A_____ qui avait demandé la tenue d'un entretien de recadrage en lien avec la communication de ses résultats d'examens, mais M. B_____, la responsable RH ayant alors requis qu'il soit formalisé et porté au dossier des collaborateurs concernés. À la suite de l'intervention de M. G_____, ces éléments avaient été ôtés de leur dossier. La hiérarchie était « coulante » s'agissant des pauses, dont la durée tolérée, en raison de l'exposition et de la pression sur les collaborateurs, pouvait atteindre trente à quarante minutes, mais pas davantage. Certaines personnes en avaient très largement profité, ce qui n'était toutefois pas le cas de Mme A_____, qu'il avait souvent vue seule au guichet ou présente à son poste lorsqu'il passait dans les différents secteurs à 10h00. Il n'avait toutefois pas constaté un dépassement d'horaire plus important, pas plus que l'existence de menaces qu'aurait proférées Mme A_____ sur les autres collaborateurs, ni qu'elle ait joué de son influence sur M. B_____. e. Monsieur N_____ avait collaboré avec Mme A_____ entre 2011 et mi-2014, ayant entretenu de bons rapports avec celle-ci, s'agissant d'une collaboratrice dévouée, résistante à la pression et qui s'entendait bien avec son équipe, au sein de laquelle personne ne la craignait. Il n'avait reçu aucune plainte la

concernant, ni remarqué de comportement déplacé de sa part envers M. B _____, pas plus qu'une relation hiérarchique inversée, étant précisé que celui-ci ne se laissait pas facilement commander. Il ne savait rien des pauses de Mme A _____ ni n'était au courant d'une tolérance de la hiérarchie à ce propos, la surveillance n'étant pas très poussée à cet égard. En 2016 et 2017, en raison du basculement du système informatique, l'ambiance au sein de l'OP était « électrique », l'ensemble des collaborateurs étant alors mis sous pression. f. Mme M _____ avait partagé son bureau avec Mme A _____ et s'était toujours bien entendue avec celle-ci. Elle n'avait noté aucun comportement irrespectueux de sa part ni de relation hiérarchique inversée à l'égard de M. B _____, qui n'était pas une personne aisée à commander. Mme A _____ n'avait pas non plus usé de son influence pour licencier des collaborateurs, ni manifesté un quelconque souhait dans ce sens, et encore moins participé à un complot ayant visé M. F _____ ou été à l'origine du recadrage dont plusieurs collaborateurs avaient fait l'objet, malgré son mécontentement. Les relations de Mme A _____ avec ses collègues étaient généralement bonnes. C'était une personne franche qui avait du caractère, mais travailleuse et toujours disponible. Il lui était arrivé de prendre sa pause avec Mme A _____ et M. B _____, pauses qui pouvaient durer de cinq à dix minutes de plus que la durée réglementaire, mais également moins, les déclarations contraires de Mme I _____ étant fantaisistes. Aucune tricherie avec le système de timbrage ne pouvait leur être reprochée, dès lors qu'il leur était arrivé de pointer à midi en sortant du bureau pour acheter à manger puis de revenir quinze minutes plus tard et pointer de nouveau, de sorte qu'il leur restait une quinzaine de minutes pour prendre leur repas dans les bureaux, même si sa hiérarchie lui avait infligé un avertissement dans ce cadre. En automne 2017, elle avait été convoquée à un entretien avec M. G _____ et le responsable RH au sujet de Mme A _____ et M. B _____, lors duquel les questions posées s'étaient révélées insistantes. 32) a. Dans ses observations du 23 juillet 2020, Mme A _____ a persisté dans les conclusions principales et subsidiaires de son recours. Les manquements qui lui étaient reprochés n'étaient pas fondés, ce qu'avaient corroboré les personnes entendues, l'OP s'étant basée sur de simples rumeurs véhiculées par des collaborateurs dont l'impartialité n'était pas garantie. Malgré l'ambiance négative régnant au sein du service, elle était appréciée par ses collègues et son supérieur, ce qui pouvait attiser de la jalousie. Elle était ainsi devenue une victime collatérale des plaintes déposées contre M. B _____, aucune attitude inappropriée de sa part à l'égard de son supérieur n'ayant pu être démontrée. Même à admettre l'existence d'une emprise exercée sur M. B _____, un tel comportement ne pouvait lui être imputable. Les témoins entendus avaient également mis en évidence une certaine tolérance de la part de sa hiérarchie concernant la durée des pauses, les mêmes reproches adressés à M. B _____ n'ayant finalement pas été retenus et Mme M _____ n'ayant fait l'objet que d'un avertissement dans ce cadre. Sous cet angle, son licenciement ne respectait ainsi pas le principe d'égalité de traitement, pas plus que les principes de la nécessité et de la proportionnalité au sens étroit, son employeur ayant au surplus abusé de son pouvoir d'appréciation en le prononçant, puisque, bien qu'entendue dans le cadre de l'enquête administrative dirigée contre M. B _____, elle n'avait pas eu accès au dossier ni n'avait été en mesure de se déterminer au sujet des déclarations des personnes auditionnées, sur lesquelles l'autorité s'était pourtant fondée pour rendre la décision la concernant. b. Elle a notamment produit un avertissement infligé par M. G _____ à Mme M _____ le 24 mai 2018 en lien avec le non-respect de la durée maximale des pauses du matin et un timbrage non correct de la pause de midi ne reflétant pas sa durée effective. 33) Le 14 août 2020, le DF a également persisté dans les conclusions et termes de ses précédentes écritures. Les

enquêtes avaient largement confirmé les griefs formulés à l'encontre de Mme A_____, qui étaient ainsi fondés. Il ressortait en outre de l' ATA/1287/2019 et du rapport d'enquête que l'emprise de Mme A_____ sur son supérieur hiérarchique était bien réelle, ce dernier ayant laissé se créer, au fil du temps, des conditions lui permettant de s'octroyer des libertés. Les témoins cités par Mme A_____ avaient contesté les faits qui lui étaient reprochés soit parce qu'ils avaient un statut hiérarchique qui les avait maintenus éloignés du terrain, soit parce qu'ils étaient eux-mêmes mis en cause, soit que leurs contacts professionnels étaient antérieurs aux faits ou que leurs rapports étaient devenus amicaux. Par ailleurs, les déclarations de Mme A_____ dénotaient une agressivité certaine à l'encontre de ses anciens collègues.

34) Sur ce, la cause a été gardée à juger, ce dont les parties ont été informées. EN DROIT 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. 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). 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). 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 oeuvre 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. 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 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 1^{er} 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 oeuvre 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). 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 manoeuvre 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 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 manoeuvre 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 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 manoeuvre 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). * * * * * PAR CES MOTIFS LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE à la forme : déclare recevable le recours interjeté le 27 mars 2019 par Madame A_____ contre la décision du département des finances et des ressources humaines du 25 février 2019 ; au fond : le rejette ; met un émolument de CHF 1'000.- à la charge de Madame A_____ ; dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité de procédure ; dit que conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ; - par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ; - par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation

porte sur une question juridique de principe ; - par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ; le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ; communique le présent arrêt à Me Philippe Eigenheer, avocat de la recourante, ainsi qu'au département des finances et des ressources humaines. Siégeant : M. Mascotto, président, M. Verniory, Mme Payot Zen-Ruffinen, M. Torello, Mme Lauber, juges. Au nom de la chambre administrative : la greffière-juriste : M. Rodriguez Ellwanger le président siégeant : C. Mascotto Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties. Genève, le la greffière :

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