

GE_GERICHTE A/1858/2016 vom 20. Februar 2018

GE Cour de justice, 2018-02-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_1858_2016

FR: GE_GERICHTE A/1858/2016 du 20 février 2018

IT: GE_GERICHTE A/1858/2016 del 20 febbraio 2018

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE ; RAPPORTS DE SERVICE ; RÉSILIATION ;
RÉSILIATION IMMÉDIATE ; DROIT SUPPLÉTIF ; ABANDON D'EMPLOI ;
HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ; PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ ;
INCAPACITÉ DE TRAVAIL ; POUVOIR D'APPRÉCIATION ; DROIT D'ÊTRE
ENTENDU ; PROPORTIONNALITÉ ; CERTIFICAT DE TRAVAIL ; ACTE MATÉRIEL
| Licenciement avec effet immédiat d'une employée de la ville de Genève au motif d'un
abandon de poste. L'employée, qui s'était retrouvée en incapacité de travail pendant plus de
deux ans, avait été jugée apte à reprendre le travail par le médecin-conseil de la ville. Elle
refusait de réintégrer sa place du travail, invoquant avoir été victime de harcèlement
psychologique sur son lieu de travail, et souhaitait reprendre le travail dans un autre local.
Ses allégations de mobbing, non étayées, n'ont été invoquées pour la première fois qu'après
dix-sept mois d'absence, et au moment où il a été question d'une reprise de travail. Dans ces
circonstances, la ville, qui lui a envoyé deux mises en demeure successives et l'a reçue à
deux reprises, disposait d'un juste motif de résiliation immédiate des rapports de service au
sens de l'art. 30 al. 1 SPVG. Recours rejeté. | sPVG.82; sPVG.83; sPVG.30; sPVG.3;
CO.337; Cst.5.al2; Cst.36; Cst.29.al2; LPA.4

Volltext

Genève Cour de justice (Cour de droit public) Chambre administrative 20.02.2018
A/1858/2016

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE ; RAPPORTS DE SERVICE ; RÉSILIATION ;
RÉSILIATION IMMÉDIATE ; DROIT SUPPLÉTIF ; ABANDON D'EMPLOI ;
HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ; PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ ;
INCAPACITÉ DE TRAVAIL ; POUVOIR D'APPRÉCIATION ; DROIT D'ÊTRE
ENTENDU ; PROPORTIONNALITÉ ; CERTIFICAT DE TRAVAIL ; ACTE MATÉRIEL
| Licenciement avec effet immédiat d'une employée de la ville de Genève au motif d'un
abandon de poste. L'employée, qui s'était retrouvée en incapacité de travail pendant plus de
deux ans, avait été jugée apte à reprendre le travail par le médecin-conseil de la ville. Elle
refusait de réintégrer sa place du travail, invoquant avoir été victime de harcèlement
psychologique sur son lieu de travail, et souhaitait reprendre le travail dans un autre local.
Ses allégations de mobbing, non étayées, n'ont été invoquées pour la première fois qu'après
dix-sept mois d'absence, et au moment où il a été question d'une reprise de travail. Dans ces
circonstances, la ville, qui lui a envoyé deux mises en demeure successives et l'a reçue à
deux reprises, disposait d'un juste motif de résiliation immédiate des rapports de service au
sens de l'art. 30 al. 1 SPVG. Recours rejeté. | sPVG.82; sPVG.83; sPVG.30; sPVG.3;
CO.337; Cst.5.al2; Cst.36; Cst.29.al2; LPA.4

A/1858/2016 ATA/147/2018 du 20.02.2018 (FPUBL), REJETE Descripteurs : DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE ; RAPPORTS DE SERVICE ; RÉSILIATION ; RÉSILIATION IMMÉDIATE ; DROIT SUPPLÉTIF ; ABANDON D'EMPLOI ; HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ; PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ ; INCAPACITÉ DE TRAVAIL ; POUVOIR D'APPRÉCIATION ; DROIT D'ÊTRE ENTENDU ; PROPORTIONNALITÉ ; CERTIFICAT DE TRAVAIL ; ACTE MATÉRIEL Normes : sPVG.82; sPVG.83; sPVG.30; sPVG.3; CO.337; Cst.5.al2; Cst.36; Cst.29.al2; LPA.4 Résumé : Licenciement avec effet immédiat d'une employée de la ville de Genève au motif d'un abandon de poste. L'employée, qui s'était retrouvée en incapacité de travail pendant plus de deux ans, avait été jugée apte à reprendre le travail par le médecin-conseil de la ville. Elle refusait de réintégrer sa place du travail, invoquant avoir été victime de harcèlement psychologique sur son lieu de travail, et souhaitait reprendre le travail dans un autre local. Ses allégations de mobbing, non étayées, n'ont été invoquées pour la première fois qu'après dix-sept mois d'absence, et au moment où il a été question d'une reprise de travail. Dans ces circonstances, la ville, qui lui a envoyé deux mises en demeure successives et l'a reçue à deux reprises, disposait d'un juste motif de résiliation immédiate des rapports de service au sens de l'art. 30 al. 1 SPVG. Recours rejeté. En fait En droit RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE POUVOIR JUDICIAIRE A/1858/2016 - FPUBL ATA/147/2018 COUR DE JUSTICE Chambre administrative Arrêt du 20 février 2018 dans la cause Madame A_____ représentée par Me Arnaud Moutinot, avocat contre VILLE DE GENÈVE EN FAIT 1) Par contrat de travail du 20 novembre 2003, Madame A_____, née le _____ 1979, a été engagée au service de l'énergie de la ville de Genève (ci-après : la ville) en qualité de collaboratrice administrative à 100 % pour une période déterminée du 24 novembre 2003 au 27 février 2004.![endif]>![if> 2) Son engagement a été prolongé du 28 février 2004 au 30 novembre 2004, puis du 1 er décembre 2004 au 30 novembre 2005.![endif]>![if> 3) Par décision du 30 novembre 2005, le conseil administratif de la ville a nommé Mme A_____ au poste de collaboratrice administrative à 100 % à compter du 1 er décembre 2005.![endif]>![if> 4) À teneur de son cahier des charges, ses tâches étaient les suivantes : assurer l'accueil téléphonique de la section exploitation ; assurer l'ensemble des tâches administratives nécessaires au bon fonctionnement de la section exploitation ; assurer en interne le suivi complet de l'activité des techniciens d'installations thermiques et assurer, vis-à-vis des demandeurs, le retour d'information.![endif]>![if> 5) Les locaux du service de l'énergie de la ville sont actuellement répartis sur deux sites : à la rue du B_____ 3, pour la section administrative, et à la rue du C_____ 2, où travaillent les surveillants d'installations.![endif]>![if> 6) Pendant une période non définie, Mme A_____ commençait son service le matin à l'atelier de la rue du C_____, avant de rejoindre les locaux de la rue du B_____. ![endif]>![if> 7) Le 31 janvier 2006, Mme A_____ a fait l'objet d'un entretien d'évaluation. ![endif]>![if> Elle répondait aux attentes pour quatre des cinq critères d'évaluation et dépassait les attentes s'agissant de l'organisation et de l'exécution du travail. Le chef de service relevait que l'intéressée disposait des compétences nécessaires à l'accomplissement de sa mission. Elle était très impliquée dans son travail, s'était bien intégrée au service et disposait d'une personnalité agréable. 8) Le 28 novembre 2006, Mme A_____ a fait l'objet d'un deuxième entretien d'évaluation en vue d'une confirmation dans son poste au terme de la période d'essai de trente-six mois. ![endif]>![if> Elle répondait aux attentes pour deux des cinq critères d'évaluation. Pour les trois autres critères, l'évaluatrice avait simultanément coché les cases « répond aux attentes » et « répond partiellement aux attentes ». Il était notamment relevé

qu'en raison de la nouvelle organisation et du changement de supérieur hiérarchique au sein de la section exploitation, l'occupation de la fonction par Mme A_____ était vouée à évoluer et des mises au point quant à la répartition des tâches étaient nécessaires. Il était donc difficile de porter à ce stade un jugement objectif. Le préavis de la cheffe de service était favorable. Mme A_____ avait contribué à améliorer le fonctionnement de la section exploitation, qui arrivait à sa phase finale de réorganisation. Il convenait que l'intéressée trouve son équilibre afin d'être véritablement au cœur de la gestion administrative de la section exploitation. Par son préavis favorable, sa hiérarchie marquait sa confiance pour l'avenir en Mme A_____.

9) Par décision du 29 novembre 2006, le conseil administratif de la ville a confirmé la nomination de Mme A_____ au poste de collaboratrice administrative dès le 1^{er} décembre 2006 et pour une durée indéterminée. 10) Un troisième entretien d'évaluation s'est tenu le 15 janvier 2008. Mme A_____ dépassait les attentes pour un des cinq critères d'évaluation et répondait aux attentes pour deux autres critères. Pour les deux derniers critères, l'évaluateur avait simultanément coché les cases « répond aux attentes » et « répond partiellement aux attentes ». Il était relevé que Mme A_____ portait nettement plus d'intérêt à son travail, posait des questions et essayait de gérer de manière plus approfondie les problèmes. La collaboration devenait très positive et la communication était spontanée. Deux points négatifs étaient notés, à savoir la lecture du journal sur la place de travail et l'irrégularité dans le classement.

11) À la fin de l'année 2008, Madame D_____, secrétaire, a rejoint l'équipe administrative du service de l'énergie.

12) Le 7 avril 2009, Mme A_____ a fait l'objet d'un entretien d'évaluation en vue d'une promotion. Elle répondait aux attentes pour trois des cinq critères d'évaluation. Pour les deux derniers critères, l'évaluateur avait simultanément coché les cases « répond aux attentes » et « dépasse les attentes ».

13) Par décision du 27 mai 2009, le conseil administratif a accordé une promotion à Mme A_____. À compter du 1^{er} juillet 2009, sa fonction de collaboratrice administrative serait classée en huitième catégorie de l'échelle des traitements.

14) Le 27 mai 2013 s'est tenu un nouvel entretien d'évaluation. Mme A_____ répondait aux attentes pour quatre des cinq critères d'évaluation. Pour le dernier critère, l'évaluateur avait simultanément coché les cases « répond aux attentes » et « dépasse les attentes ». Les commentaires étaient très positifs. L'intéressée était une bonne collaboratrice. L'évaluateur était content de son travail, ainsi que de la relation et de sa place au sein de l'atelier. Des progrès pouvaient être accomplis s'agissant de la rigueur dans les horaires et du suivi.

15) Mme A_____ s'est retrouvée en incapacité de travail totale pour cause de maladie à compter du 10 février 2014.

16) Par courrier du 23 juin 2014, Madame E_____, responsable de l'unité psychologie du travail de la ville, a convoqué Mme A_____ à une consultation prévue le 7 juillet 2014 avec le Docteur F_____, médecin-conseil de la ville.

17) À teneur du rapport médical établi par le Dr F_____ le 15 juillet 2014, l'incapacité de travail de Mme A_____, due à une maladie non professionnelle, était médicalement justifiée. L'incapacité de travail n'était pas en lien avec un problème relationnel au travail. Il n'était pas possible de déterminer un pronostic de reprise de travail, et une réévaluation était prévue au mois d'octobre 2014.

18) Mme A_____ a été convoquée à une seconde évaluation par le Dr F_____ le 13 octobre 2014.

19) Le 14 octobre 2014, une entrevue s'est tenue entre Mme A_____ et Monsieur G_____, codirecteur du département des constructions et de l'aménagement à la ville (ci-après : le département).

20) Par courriel du même jour, Mme A_____ a remercié

M. G_____ pour son temps et son attention. ![/endif]>[/if> Elle ne manquerait pas de le tenir informé de l'évolution de sa situation. Cela lui avait fait du bien de savoir que, dès qu'elle en serait capable, il l'aiderait à réintégrer son poste au sein de l'exploitation dans les meilleures conditions possibles. 21) Selon le rapport médical établi par le médecin-conseil le 28 octobre 2014, l'incapacité de travail de Mme A_____, due à une maladie non professionnelle, était toujours justifiée médicalement, et n'était pas liée à un problème relationnel au travail. L'évolution de l'état de santé de l'intéressée ne permettait pas d'envisager un retour à la capacité de travail à court, voire à moyen terme, et il convenait de réévaluer la situation dans les trois mois. ![/endif]>[/if> 22) En vue d'une troisième évaluation prévue avec le Dr F_____ le 26 janvier 2015, la Doctoresse I_____, médecin psychiatre traitant de Mme A_____, a établi un rapport médical à l'attention du médecin-conseil de la ville le 19 janvier 2015. ![/endif]>[/if> La cause de l'incapacité de travail était une maladie non professionnelle. Le diagnostic motivant l'arrêt était un état dépressif sévère sans symptômes psychotiques. La patiente était toujours déprimée et angoissée, se plaignant de troubles du sommeil avec des cauchemars, de troubles de la concentration et de la mémoire et de troubles de l'appétit. Elle était en retrait social, repliée sur elle-même et méfiante, n'ayant pas de confiance en elle-même ni dans les autres. 23) Le rapport médical établi par le Dr F_____ le 2 février 2015 comportait les mêmes constats que les deux précédents : la maladie, non professionnelle, était justifiée médicalement et n'était pas liée à un problème relationnel au travail. Compte tenu de la durée d'absence, une procédure d'assurance-invalidité (ci-après : AI) avait été engagée. ![/endif]>[/if> 24) Mme E_____ a systématiquement transmis les rapports du Dr F_____ à Mme A_____ pour information, en précisant que la psychologue du travail se tenait à sa disposition pour tout éventuel complément d'information souhaité. ![/endif]>[/if> 25) Faisant suite à une demande de l'office cantonal de l'assurance-invalidité (ci-après : OCAI), Madame H_____, cheffe du service de l'énergie, a rempli un document relatif au rendement de Mme A_____ le 13 mars 2015. ![/endif]>[/if> Celui-ci pouvait être considéré à environ 70 %. Mme A_____ faisait preuve de peu de motivation et d'initiative. Elle ne développait pas « un relationnel favorisant des échanges constructifs au sein d'un groupe ». 26) Le 8 mai 2015, en vue de la quatrième évaluation par le Dr F_____ prévue quatre jours plus tard, la Dresse I_____ lui a adressé un nouveau rapport médical, contenant les mêmes conclusions que celui du 19 janvier 2015. ![/endif]>[/if> 27) Dans son rapport médical du 13 mai 2015, le Dr F_____ a confirmé ses précédentes constatations : la maladie, non professionnelle, était justifiée médicalement et n'était pas liée à un problème relationnel au travail. Mme A_____ restait médicalement inapte à l'emploi pour le moment. ![/endif]>[/if> 28) Par courriel du 24 juin 2015, Mme A_____ a sollicité de M. G_____ une rencontre afin de faire le point et d'envisager un retour au travail. ![/endif]>[/if> Elle n'était pas encore rétablie mais la situation s'arrangeait tout de même. Il était important pour elle de pouvoir en parler avec lui en qui elle avait une totale confiance. 29) M. G_____ a reçu Mme A_____ le 21 juillet 2015. ![/endif]>[/if> 30) Par courriel du même jour, M. G_____ est revenu sur le contenu de cet entretien. ![/endif]>[/if> Mme A_____ lui avait fait part de l'amélioration de son état de santé, permettant d'envisager prochainement, en septembre ou en octobre, une reprise d'activité à temps partiel. Elle lui avait également fait part du souhait de ne pas retourner au service de l'énergie au motif de difficultés relationnelles qu'elle rencontrait avec Mmes H_____ et D_____, précisant que ces difficultés étaient en partie la cause de son incapacité de travail. Il s'agissait d'un nouvel élément inattendu, ce fait n'ayant nullement été mentionné dans les différents rapports du Dr F_____. M. G_____ lui demandait de

contacter sans tarder Mme E_____ et sa collaboratrice, Madame J_____, psychologue du travail, afin de déterminer la suite à donner à la situation. 31) Mme A_____ lui a répondu le jour-même. ![/endif]>![if> Elle avait pris contact avec Mme E_____ et un rendez-vous serait fixé avec Mme J_____ la semaine suivante. Son médecin pensait effectivement qu'une reprise était envisageable en octobre ou en novembre à temps partiel, mais pas dans le milieu dans lequel elle évoluait avant son « burn-out ». Elle n'était pas responsable du fait que le médecin-conseil ait estimé qu'il ne lui appartenait pas de mentionner son mal-être au travail dans ses rapports. Elle avait d'ailleurs toujours signé les formulaires permettant de prendre contact avec son médecin. 32) Dans un rapport adressé au Dr F_____ le 7 août 2015, la Dresse I_____ a confirmé l'incapacité de travail de sa patiente. Celle-ci était plus déprimée et angoissée à la suite du rendez-vous avec M. G_____. Elle se plaignait d'attaques de panique, de troubles du sommeil avec des cauchemars, de troubles de la concentration et de l'appétit. Elle avait perdu 1,5 kg en trois semaines, était repliée sur elle-même, manquait de confiance et était tendue et irritable. La Dresse I_____ recommandait que sa patiente ne retourne pas sur le même lieu de travail.![endif]>![if> 33) Le 11 août 2015, le Dr F_____ a établi un nouveau rapport médical à la suite d'un entretien s'étant tenu la veille avec Mme A_____. ![/endif]>![if> La cause de l'incapacité de travail, médicalement justifiée, était toujours considérée comme une maladie non professionnelle. Par contre, l'incapacité de travail était indiquée comme étant en lien avec un problème relationnel au travail. Le médecin-conseil psychiatre n'avait pas été sollicité. Le Dr F_____ précisait que l'intéressée évoquait, sur le tard, des difficultés relationnelles pour justifier son transfert. 34) Au mois de juin 2015, Mme A_____ a rencontré Mme J_____. Le dossier ne contient pas de compte rendu de cet entretien. ![/endif]>![if> 35) À une date indéterminée entre les mois d'août et d'octobre 2015, Mme A_____ a rencontré le Docteur K_____, médecin-conseil psychiatre de la ville. Le rapport établi par ce médecin ne figure pas au dossier. ![/endif]>![if> 36) Le 5 octobre 2015, la Dresse I_____ a adressé un nouveau rapport au Dr F_____ en vue de la visite médicale prévue le lendemain. ![/endif]>![if> Elle mentionnait cette fois que la cause de l'incapacité de travail était également due à une maladie professionnelle, en sus d'une maladie non professionnelle. Mme A_____ était de plus en plus déprimée et angoissée à la suite du rendez-vous avec les ressources humaines le 1^{er} octobre 2015. Elle se plaignait de douleurs abdominales, n'arrivait pas à manger, avait perdu 1 kg, présentait des troubles de la concentration et de la mémoire à court terme et des troubles du sommeil avec cauchemars. Elle était tendue, irritable, en retrait social et pleurait assez souvent. Selon son médecin traitant, il ne fallait pas qu'elle retourne sur le même lieu de travail. 37) Dans son rapport médical du 3 novembre 2015 et son courrier du même jour adressé à Mme J_____, le Dr F_____ a également retenu que la cause de l'incapacité de travail de Mme A_____, médicalement justifiée, était une maladie non professionnelle et que son incapacité de travail était en lien avec un problème relationnel au travail. Il a toutefois considéré que Mme A_____ pourrait reprendre sa fonction d'engagement sans aucune restriction. Au vu des conclusions de l'entretien entre l'intéressée et le médecin-conseil psychiatre, ainsi que des renseignements du médecin traitant, Mme A_____ ne présentait pas de limitation de santé pour le poste qu'elle occupait. Il persistait toutefois un conflit relationnel entre cette dernière et sa supérieure hiérarchique directe, conflit ressenti essentiellement par l'intéressée. Il serait donc judicieux de régler ce problème conflictuel et de trouver une solution viable pour tout le monde. ![/endif]>![if> 38) Par courrier du 7 décembre 2015, Mme J_____ a invité Mme A_____ à une séance prévue le 21 janvier 2016 en vue de

préparer son retour au travail. 39) Par courrier du 15 janvier 2016, la direction des ressources humaines (ci-après : DRH) a informé Mme A_____ de ce que son droit au versement de l'indemnité pour incapacité de travail échoirait le 31 janvier 2016. Son traitement serait donc suspendu dès le 1^{er} février 2016. 40) Par courrier du 26 janvier 2016, M. G_____ est revenu sur le contenu de l'entretien qui s'est déroulé le 21 janvier 2016 en présence de Mmes E_____, J_____ et H_____. Cet entretien avait pour but de préparer le retour au travail de Mme A_____ après une absence de près de deux ans pour raison de maladie. Mme H_____ lui avait confirmé qu'elle retrouverait, dès son retour, sa place au sein de l'équipe administrative du service de l'énergie. Mme A_____, qui refusait de se retrouver dans les mêmes locaux que ses collègues à la rue du B_____, proposait d'occuper sa fonction à l'atelier du service de l'énergie situé à la rue du C_____. Il était impossible d'accepter cette requête, sa mission nécessitant une présence et un échange permanent avec ses collègues de la section administrative ainsi qu'avec la direction du service. Monsieur L_____, conseiller administratif en charge du département, partageait cette position. 41) À la suite de ce courrier, Mme A_____ s'est adressée à M. L_____ le 8 février 2016. Elle relevait que la DRH avait attendu la dernière semaine de son droit au traitement pour se préoccuper de sa reprise de travail, ce alors que les problèmes qu'elle avait rencontrés sur son lieu de travail étaient déjà connus. Son médecin traitant avait à plusieurs reprises confirmé l'atteinte à la santé que représenterait une reprise du travail dans les conditions actuelles. Elle avait fait état de la situation de harcèlement dont elle avait été victime, concrétisée par une mise à l'écart et l'absence de reconnaissance du travail effectué et d'écoute qui duraient depuis plus de dix ans. Ce harcèlement avait été constaté par des tiers qui pouvaient en témoigner. Les difficultés rencontrées étaient principalement dues à la présence, dans les mêmes locaux, de Mme D_____. La solution proposée lors de l'entretien du 21 janvier 2016 était réaliste puisqu'elle avait effectivement été mise en œuvre pendant des années, qu'elle devait travailler avec les techniciens présents à l'atelier et que celui-ci se trouvait proche du bâtiment principal du département. En outre, son cahier des charges était parfaitement compatible avec un travail à l'atelier, ce dernier étant équipé de toute l'infrastructure nécessaire. Cette première proposition avait été assortie d'une demande de médiation en vue d'aplanir les difficultés existantes. Aucune des deux requêtes n'avait été favorablement accueillie, son employeur continuant à exiger un retour au travail dans les mêmes conditions que celles ayant prévalu lors de son arrêt maladie. Elle sollicitait de M. L_____ une rencontre afin de mettre un terme à cette situation qui lui était extrêmement délétère. 42) Le 29 février 2016 s'est tenue une nouvelle réunion, en présence de M. L_____. 43) Par courrier du 11 mars 2016, le Dr F_____ a confirmé à Mme J_____ que, d'entente avec le Dr K_____, Mme A_____ pouvait reprendre son activité professionnelle. 44) Le 17 mars 2016, ce courrier a été transmis à l'intéressée. 45) Par courrier du 21 mars 2016, M. L_____ est revenu sur le contenu des séances des 21 janvier et 29 février 2016. Lors de la réunion du 21 janvier 2016, Mme A_____ avait indiqué que le problème relationnel mentionné le 3 novembre 2015 par le Dr F_____ ne concernait pas sa supérieure hiérarchique, mais Mme D_____, collègue de travail. Les explications fournies par Mme A_____ n'avaient pas permis d'établir un quelconque lien entre son ressenti et des faits objectivement fondés. Au lieu de chercher à cerner les réelles causes du malaise évoqué, elle avait persisté dans une attitude accusatrice, sans fondements, à l'encontre de Mmes H_____ et D_____. De ce fait, son assertion de conflit relationnel n'avait pas été jugée « recevable ». Lors de cette

même réunion, l'intéressée avait catégoriquement refusé de réintégrer sa place de travail à la rue du B_____. Les besoins du service de l'énergie impliquant que l'équipe du secrétariat soit présente à la rue du B_____, la requête de Mme A_____ de travailler à la rue du C_____ n'avait pas pu être accueillie favorablement. Le 29 février 2016, Mme A_____ avait été à nouveau entendue, à bien plaisir. Celle-ci avait à nouveau fermement rejeté la perspective de réintégrer sa place de travail à la rue du B_____. Le 11 mars 2015, le Dr F_____ avait confirmé que Mme A_____ était pleinement apte à reprendre son travail. Considérant que ses accusations de harcèlement étaient infondées et que son état de santé ne s'opposait pas à une reprise de son activité professionnelle, M. L_____ mettait formellement Mme A_____ en demeure de réintégrer son poste de travail d'ici au 29 mars 2016. 46) Mme A_____ a répondu le 24 mars 2016. [endif]>[if> Elle déplorait que l'employeur qu'elle avait servi fidèlement pendant de nombreuses années nie le harcèlement psychologique dont elle avait fait l'objet. Quant au courrier du Dr F_____ du 11 mars 2016, il n'émanait d'aucun examen actualisé et ne pouvait avoir la moindre valeur probante. Son médecin traitant considérait au contraire qu'elle n'était pas en mesure de reprendre le travail. 47) Par courrier du 30 mars 2016, M. L_____ a mis une ultime fois Mme A_____ en demeure de réintégrer son poste de travail le 4 avril 2016.[endif]>[if> Aucun élément probant ne permettait de retenir l'existence d'un harcèlement psychologique. Par ailleurs, les avis des médecins-conseils de la ville, professionnels assermentés et indépendants, ne pouvaient être remis en question sans de solides arguments. Ainsi, à défaut de réintégration dans le délai imparti, la ville engagerait une procédure de résiliation immédiate des rapports de service pour justes motifs conformément à l'art. 30 du statut du personnel de la ville de Genève du 29 juin 2010 (ci-après : SPVG - LC 21 151). 48) Le surlendemain, Mme A_____ a transmis à M. L_____ un certificat médical établi par la Dresse I_____ le 30 mars 2016. [endif]>[if> À teneur de ce certificat, Mme A_____ était toujours dans un état anxio-dépressif, était très déprimée et angoissée, mais sans idées noires suicidaires. Elle continuait à se plaindre des mêmes symptômes que précédemment, faisant également état de « boule au ventre », serrement dans la poitrine, tachycardie et serrement dans la tête. Elle n'avait pas de plaisirs ni loisirs, avait perdu confiance en elle et dans les autres, et avait peur pour son avenir. Il était ainsi souhaitable que l'intéressée « change de lieu de travail et loin de stress dans le futur » [sic] car pour le moment elle n'était pas en mesure de reprendre un travail. 49) Par courrier du 6 avril 2016, le conseil administratif de la ville a persisté à considérer que l'état de santé de Mme A_____ ne s'opposait pas à une reprise de son activité professionnelle, et que ses accusations de harcèlement étaient infondées. [endif]>[if> Le refus de Mme A_____ de reprendre sa place de travail constituait un manquement particulièrement grave à ses devoirs de membre du personnel de la ville, de telle sorte que le lien de confiance semblait définitivement rompu. Le conseil administratif envisageait ainsi la résiliation immédiate de l'engagement de l'intéressée pour justes motifs au sens de l'art. 30 SPVG. Un délai au 13 avril 2016 lui était imparti pour s'exprimer par écrit sur les motifs évoqués et pour éventuellement solliciter une audition orale devant une délégation du conseil administratif. 50) Le 4 mai 2016, Mme A_____ a été entendue, assistée de son conseil, par une délégation du conseil administratif composée de Madame M_____, maire de la ville, et de Monsieur N_____, directeur général adjoint. [endif]>[if> 51) À cette occasion, l'intéressée a déposé des observations écrites. [endif]>[if> Elle revenait sur ses accusations de mobbing, indiquant avoir fait l'objet de nombreuses attaques et vexations diverses sur son lieu de travail : dans le courant de l'année 2009, elle s'était fait interdire par

Mme H_____ de se rendre à l'atelier au motif que son travail y était inutile, et il avait fallu l'intervention de Monsieur O_____, responsable d'exploitation au service de l'énergie, pour mettre fin à cette interdiction ; Mme H_____ ne la saluait pas, contrairement au reste de l'équipe ; depuis l'arrivée de Mme D_____ au service de l'énergie, celle-ci notait dans un carnet toutes sortes de griefs à son égard et partageait ensuite ces informations avec Mme H_____ ; elle ne pouvait pas prendre ses pauses le matin en compagnie du reste de l'équipe, tous les téléphones étant déviés sur sa ligne à ce moment ; en 2013, elle avait été chargée de former une nouvelle arrivée, Madame P_____, mais celle-ci devait ensuite rapporter à Mme H_____ ses activités ; de nombreux propos à caractère diffamatoire avaient circulé à son propos pendant son arrêt maladie ; alors qu'elle avait plusieurs fois signalé que son volume de travail était trop important, aucune mesure n'avait été prise pour y remédier ; bien qu'elle eût signalé être parfois l'objet d'agressions verbales de la part des locataires et avoir du mal à le gérer, aucune mesure n'avait été prise ; au cours d'une séance hebdomadaire en 2011, on lui avait indiqué qu'elle ne servait à rien, étant tout juste bonne à faire le café en lisant le journal ; suite à cette séance, elle avait été exclue des séances d'exploitation par Mme H_____. Il était incompréhensible que les griefs fondés qu'elle avait évoqués n'aient pas été pris au sérieux et investigués de manière appropriée. Lorsqu'elle s'était ouverte de ces problèmes à Monsieur Q_____, adjoint de direction, celui-ci lui avait indiqué qu'elle pouvait démissionner si elle était insatisfaite de ses conditions de travail. Au mois de juin 2015, elle s'était ouverte sur les problèmes rencontrés auprès de Mme J_____, laquelle n'avait pas pris la moindre mesure. Lors de l'évaluation médicale du 6 octobre 2015, le Dr F_____ lui avait indiqué que les problèmes d'ordre relationnel devraient être abordés avec un psychiatre et non lui-même, et lui avait conseillé de démissionner. Toutefois, dans son rapport du 3 novembre 2015, le Dr F_____ mentionnait l'absence de toute limitation de santé empêchant Mme A_____ de reprendre son travail. Ce n'était qu'en janvier 2016, à la dernière semaine de son droit au traitement, qu'elle avait été reçue par Mme H_____, M. G_____ et Mme E_____. La solution qu'elle avait alors proposée, soit de reprendre le travail à la rue du C_____, avait été refusée et aucune alternative proposée. Quelques semaines plus tard, elle avait appris d'un collègue que toutes ses affaires personnelles se trouvant à la rue du B_____ avaient été mises dans des cartons et déposées dans les locaux de la rue du C_____. Au vu de la situation de harcèlement psychologique prévalant sur son lieu de travail et de son état de santé ne permettant pas un retour, c'était donc à juste titre qu'elle n'avait pas réintégré son poste de travail à ce jour. Son licenciement ne pouvait dès lors pas être prononcé. Il appartenait à son employeur de prendre les mesures nécessaires à la protection de sa personnalité et de permettre un retour au travail dans les conditions adéquates. 52) Par décision du même jour, le conseil administratif a résilié les rapports de service de Mme A_____ avec effet immédiat pour justes motifs. [endif]>[if> Le conseil administratif avait examiné avec attention les arguments de Mme A_____, mais il considérait toutefois que ses explications n'étaient pas à même de modifier son appréciation de la situation : d'une part, son état de santé ne s'opposait pas à une reprise, et d'autre part, ses accusations liées à un éventuel conflit au travail étaient infondées. Le refus de réintégrer sa place de travail à la rue du B_____ constituait un manquement particulièrement grave à ses devoirs de membre du personnel de la ville. Mme A_____ n'était dès lors plus digne de confiance et les règles de la bonne foi ne permettaient plus la continuation des rapports de travail, le lien de confiance étant définitivement rompu. 53) Par acte du 6 juin 2016, Mme A_____ a formé recours à l'encontre de la décision précitée auprès de la chambre administrative de la

Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), concluant préalablement à l'apport de son dossier administratif et à ce qu'une expertise médicale soit ordonnée, et principalement à ce qu'il soit dit que son licenciement était contraire au droit et à ce que soit proposée au conseil administratif sa réintégration et, en cas de refus, à ce que lui soit allouée une indemnité de CHF 103'213.80 avec intérêts à 5 % dès le 4 mai 2016. Elle reprenait les accusations de mobbing formulées dans son courrier du 4 mai 2016, et relevait qu'aucune de ses évaluations ne faisait état d'un manquement quelconque, sur le plan relationnel, ni sur le plan de l'efficacité au travail. Il était dès lors incompréhensible que les griefs fondés qu'elle évoquait n'aient pas été pris au sérieux. La recourante invoquait une violation des art. 77 et 79 SPVG ainsi que de l'art. 328 de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220), en raison de ces actes de mobbing, qui constituaient un motif fondé de ne pas réintégrer son poste de travail dans les conditions actuelles. Elle faisait également valoir son atteinte à la santé. Le licenciement immédiat constituant une ultima ratio réservée aux circonstances les plus graves, celles-ci ne pouvaient être retenues à son encontre, étant au bénéfice de très bonnes évaluations depuis dix ans. Sa réintégration devait dès lors être proposée, et, à défaut, une indemnité lui être versée, compte tenu de la durée et de l'intensité de l'atteinte, ainsi que de l'inertie à la traiter. 54) Par courrier du 9 juin 2016, la recourante a joint un chargé de pièces à l'appui de son recours, ainsi qu'une liste de témoins. 55) La ville a répondu au recours le 25 juillet 2016, concluant préalablement au rejet des conclusions visant à la mise sur pied d'une expertise médicale, et principalement au rejet du recours et à la condamnation de la recourante en tous les frais et « dépens » de l'instance. a. La ville avait systématiquement envoyé à la recourante les rapports médicaux du Dr F_____. Or, les quatre premiers rapports mentionnaient tous que l'incapacité de travail de la recourante n'était pas en lien avec un problème relationnel au travail, et celle-ci n'avait jamais émis d'objection à ce propos. Ce n'était que lors de l'entretien du 21 juillet 2015 avec M. G_____ que Mme A_____ avait, pour la première fois, fait valoir de prétendues difficultés avec sa cheffe de service et une secrétaire pour demander que sa place de travail soit aménagée à la rue du C_____. De même, ce n'était qu'à la cinquième évaluation par le Dr F_____ que la recourante avait évoqué ces prétendues difficultés relationnelles pour justifier son transfert. La recourante n'avait par ailleurs jamais jugé utile de déposer auprès de la DRH une plainte en matière d'atteinte à la personnalité, conformément à l'art. 100 SPVG. Contrairement à ce qu'elle alléguait, elle n'avait de surcroît jamais fait part à M. Q_____ de griefs s'agissant de difficultés personnelles rencontrées sur son lieu de travail. b. Le recours était irrecevable en tant qu'il portait sur l'existence d'un prétendu harcèlement psychologique. Dans un tel cas, seule la DRH était compétente, selon le SPVG, pour prendre toutes les mesures propres à faire cesser l'atteinte. En l'espèce, en l'absence d'une telle plainte, aucune enquête n'avait été menée et le conseil administratif n'avait donc pas pu rendre de décision formelle sur l'existence ou non d'un harcèlement psychologique. À défaut de motivation, la conclusion visant à la mise sur pied d'une expertise était également irrecevable. En tout état de cause, une expertise n'apparaissait pas nécessaire. Les pièces déposées cinq jours après le recours étaient irrecevables car tardives. c. Alors que la recourante n'était plus en incapacité de travail depuis le 11 mars 2016 au plus tard, elle n'avait pas daigné réintégrer sa place de travail, ce malgré deux mises en demeure formelles des 21 et 30 mars 2016. Le conseil administratif était donc légitimé à résilier ses rapports de service avec effet immédiat. Le principe de la proportionnalité n'avait pas été violé, l'intérêt public à ce que la ville puisse se séparer d'une employée refusant sans fondements de

réintégrer sa place de travail l'emportant manifestement sur l'intérêt privé de la recourante à conserver son emploi. Étant donné la situation, il ne pouvait être question d'une quelconque réintégration de la recourante à son poste. De même, la recourante ne pouvait prétendre au versement d'une indemnité, la résiliation des rapports de service étant parfaitement fondée. Enfin, l'existence d'un harcèlement n'étant pas établie, le grief de la recourante selon lequel la ville aurait dû prendre en compte sa prétendue atteinte à la personnalité avant de la licencier était infondé. Pour ce motif également, il n'y avait pas lieu d'ordonner une quelconque expertise médicale. 56) Le 25 août 2016, les parties ont été convoquées à une audience de comparution personnelle. [endif]>[if> a. Mme A_____ a indiqué être encore en arrêt à 100 %. Elle confirmait avoir été confrontée à des problèmes de harcèlement sur son lieu de travail de la part de Mmes D_____ et H_____ depuis environ 2011, à savoir une mise à l'écart pendant les pauses, un manque de reconnaissance de son travail, des salutations différentes de celles adressées aux autres collaborateurs, une exclusion sans raison de la séance hebdomadaire à laquelle elle participait auparavant. Elle avait essayé de s'en ouvrir oralement à M. Q_____, mais sans succès. Elle n'avait pas déposé de plainte formelle car elle connaissait mal ce mécanisme. Elle ne connaissait pas non plus la cellule psychologique avant son arrêt maladie. Lorsqu'elle avait consulté Mme J_____, celle-ci lui avait parlé de la procédure de plainte en matière de protection de la personnalité. Voulant partir sur une base de dialogue afin de trouver une solution, elle avait préféré ne pas attaquer. Mme J_____ lui avait demandé si elle serait disposée à travailler dans l'atelier si cela était possible, ce à quoi elle avait répondu positivement. L'attitude blessante de Mme D_____ se manifestait par des moqueries à son encontre ou des « racontars » à son sujet. Mme D_____ lui avait demandé de former Mme P_____, qui devait ensuite rapporter à Mme D_____ ce qu'elle faisait. Mme P_____ était mal à l'aise avec cette situation. Lorsqu'elle l'avait appris, soit trois ou quatre mois avant son arrêt maladie, cela lui avait fait très mal. Elle n'avait pas parlé au médecin-conseil de ces éléments avant la deuxième séance, au mois d'octobre, après son rendez-vous avec M. G_____. Le médecin-conseil lui avait rétorqué qu'il ne s'occupait que de l'aspect médical et non des ressources humaines. Le médecin-conseil n'avait jamais appelé son médecin psychiatre traitant, à part à la fin de la procédure. N'ayant plus confiance en personne, elle n'avait pas pris contact avec un représentant syndical. Elle n'avait fait l'objet d'aucune plainte ou critique officielle de la part de Mmes H_____ et D_____. Aucun incident particulier n'avait déclenché leur attitude. Cela s'était fait petit à petit. Elle n'identifiait pas de comportement de sa part qui aurait pu générer une telle réaction. Elle s'était toujours investie dans son travail. Lorsqu'elle avait été mise en demeure de le faire, elle ne s'était pas présentée à son poste de travail car elle était toujours en arrêt maladie selon son médecin traitant. Elle ne s'était pas demandé si elle avait intérêt à s'y présenter étant donné qu'elle avait été mise en demeure, car elle ne pouvait psychologiquement pas y retourner. Même à l'heure actuelle, elle ne supporterait pas l'idée de croiser ces deux collègues. Elle n'avait eu aucune autre proposition de la part de la ville que de réintégrer son poste à la rue du B_____. À l'atelier, elle disposait d'un poste de travail complet soit un bureau, un téléphone, un ordinateur et une imprimante. Les techniciens s'y trouvaient et c'était avec eux qu'elle avait des contacts durant la journée, puisqu'elle leur transmettait les pannes et autres incidents. Elle n'avait pas demandé de rente de l'AI, la procédure AI s'étant mise en route automatiquement après un certain temps d'arrêt maladie. Elle estimait pouvoir retrouver la capacité de chercher un poste de travail, de sorte qu'elle refuserait une mise à l'AI. Elle n'avait pas été informée de ce que Mme H_____ avait indiqué dans le

questionnaire destiné à l'AI. L'entretien qu'elle avait eu avec Mme J _____ au cours duquel avait été abordée la question de la procédure de plainte avait eu lieu en janvier 2016. À l'heure actuelle, elle n'avait pas de revenus et était aidée par son ami. b. Le représentant la ville a relevé que cette dernière n'avait jamais eu d'éléments probants allant dans le sens décrit par Mme A _____, pas même après son entretien avec Mme J _____. Il ne savait pas si celle-ci avait elle-même formulé la proposition que Mme A _____ reprenne son poste à l'atelier. À sa connaissance, il n'y avait aucun autre poste disponible au sein de la ville pour l'intéressée, et compte tenu des éléments en possession de l'employeur, il n'y avait pas de raison de lui en proposer un autre, rien ne venant étayer les dires de la recourante. Ne participant pas aux séances du conseil administratif, il ignorait comment avait été reçu le mémoire du 4 mai 2016, mais aucune enquête n'avait été ordonnée sur cette base. À sa connaissance, personne n'avait été entendu à la suite de ce mémoire. 57) Le 27 octobre 2016 a eu lieu une audience de comparution personnelle et d'enquêtes.!

a. Mme H _____, cheffe du service de l'énergie, connaissait Mme A _____ à titre professionnel depuis 2003. L'arrivée de celle-ci avait été une opportunité de structurer le domaine administratif, qui ne l'était pas. Ils avaient pu commencer à pouvoir utiliser de manière efficiente et plus structurée le logiciel de gestion de la maintenance assistée par ordinateur, jusqu'alors utilisé par des gens venant de la technique, peu réceptifs aux contraintes d'une bonne gestion administrative. Dans ce contexte, l'arrivée de Mme A _____ avait été quelque chose de positif. Alors que le service se trouvait au début dans un seul bâtiment, il était situé depuis 2006 sur deux sites, soit la rue du Stand pour les locaux administratifs et la rue du C _____ pour l'atelier. Pour faciliter l'organisation, Mme A _____ et un autre collaborateur prenaient et terminaient leur service à la rue du C _____, puis se rendaient à la rue du Stand. Durant les trajets, Mme A _____ ne pouvait pas répondre au téléphone, ce qui avait occasionné des plaintes tant à l'interne qu'à l'externe. En 2013, le secteur administratif et technique, soit toute la partie bureau, avait dû à nouveau déménager de la rue du Stand à la rue du B _____. Ils en avaient profité pour procéder à des réorganisations. Dans le cadre de cette nouvelle réorganisation, devenue effective au début de l'année 2014, Mme A _____ devait être exclusivement affectée à la rue du B _____. Étant tombée malade au début 2014, elle n'avait pas connu cette réorganisation. Elle n'avait pas le souvenir d'avoir interdit à Mme A _____ d'accéder aux locaux de la rue du C _____ en 2009. En revanche, il avait été question de savoir s'il était encore pertinent qu'elle s'y rende pour les besoins du service. Dans le cadre de son activité professionnelle, Mme A _____ était amenée à collaborer avec la secrétaire du service, Mme D _____. À un moment s'était instaurée une certaine tension entre elles, Mme D _____ estimant que l'intéressée exagérait un peu sur ses « amplitudes » horaires. Mme D _____ lui en ayant parlé, elle avait demandé à Mme A _____, par courriel, d'être plus attentive à respecter ses horaires et à informer de ses absences. Elle n'avait pour le surplus pas connaissance d'incident entre elles, et n'avait pas d'élément lui permettant de dire que Mme A _____ eût subi de harcèlement de la part de Mme D _____ ou d'elle-même. Elle n'avait en particulier aucun souvenir de conversations ni aucune trace de courriels abordant ce sujet. Il était arrivé que Mme A _____ se plaigne de manière ponctuelle de surcharge de travail ou d'agressivité de locataires au téléphone, mais pas de manière récurrente, ni par écrit ou messagerie. Elle n'avait pas eu de plainte à l'encontre de Mme D _____ de manière générale. Il y avait eu une fois des difficultés en lien avec l'accueil et la prise en charge de Mme P _____, apprentie, mais tout avait été réglé. Elle n'avait jamais interrogé Mme P _____ sur le rendement et l'activité de Mme A _____. À sa connaissance,

Mme D_____ non plus. À l'heure actuelle, Mme A_____ ne pourrait plus travailler à la rue du C_____. Au vu de l'organisation actuelle, cela irait à l'encontre du bon fonctionnement du service. Le courrier adressé le 26 janvier 2016 par M. G_____ au conseil de Mme A_____ rendait compte de manière exacte du contenu de l'entretien s'étant déroulé le 21 janvier 2016. Il y avait une deuxième séance après celle-ci, cette fois en présence de M. L_____. Il avait été répété à Mme A_____ qu'elle était attendue à sa place de travail à la rue du B_____. Au cours de ces séances, la recourante n'avait pas été en mesure d'explicitier sa position et d'apporter d'éléments tangibles par rapport au harcèlement dont elle se plaignait, n'ayant notamment pas précisé de qui il venait. Il n'y avait pas eu d'enquête au sujet des griefs énoncés par Mme A_____ lors des séances des 26 janvier et 29 février 2016. Elle n'avait pas eu connaissance d'un mémoire datant de mai 2016. Après le licenciement de Mme A_____, ils avaient dû ouvrir un meuble contenant des effets personnels qu'elle n'était pas venue récupérer, malgré sommation. Ils avaient ainsi découvert des documents concernant « chakal création (meubles en carton réalisation A_____) ». Sur les photos, il apparaissait qu'une partie des meubles aurait pu avoir été confectionnée dans l'atelier du C_____, sans avoir d'autorisation pour ce faire.

Mme H_____ n'avait pas investigué plus loin auprès de la hiérarchie concernant ce mobilier. Le fait que ce mobilier eût pu être confectionné dans les locaux de la ville posait problème. La question du respect des horaires par Mme A_____ avait commencé à poser des problèmes plus fréquents durant la période 2012-2013. Elle pointait comme tout le personnel de service. Mme H_____ avait contacté trois fois l'intéressée durant son arrêt maladie : dans les deux premiers mois, lors de la mise en place du suivi par un médecin, puis bien plus tard, pour essayer de maintenir les liens en proposant de boire un café, qu'elle avait gentiment décliné. Il était exact que Mme A_____ avait cessé de participer aux séances d'exploitation. En effet, le nouveau responsable d'exploitation, M. O_____, avait estimé que sa présence n'était pas indispensable pour assurer la coordination de ces séances.

b. M. G_____, co-directeur du département, connaissait à titre professionnel Mme A_____ depuis son entrée en fonction en 2003. Il n'avait pas eu à connaître de plainte la concernant. Durant son arrêt maladie, il l'avait rencontrée en 2014, à son initiative, souhaitant avoir de ses nouvelles. Elle ne lui avait alors pas fait part de plainte relative à des problèmes relationnels, et lui avait indiqué que la raison de son absence était d'ordre privé. Elle devait le recontacter lorsqu'elle se sentirait prête à reprendre son activité professionnelle. Huit mois plus tard, elle avait repris contact avec lui et avait alors porté à sa connaissance un élément nouveau, à savoir des problèmes rencontrés avec Mmes H_____ et D_____, précisant qu'elle ne souhaitait pas reprendre son poste au sein du service de l'énergie. Ils n'avaient pas discuté en détail de ces problèmes relationnels. Il lui avait demandé de prendre contact avec la DRH et son unité de psychologie au travail. Il n'avait auparavant pas entendu parler de problèmes relationnels au sein de ce service ni par la recourante, ni par d'autres personnes. Il ne se rappelait pas de la durée de ce second entretien. Celui-ci avait été assez court, car il ne s'attendait pas à ce qu'elle lui avait alors indiqué. Mme A_____ avait pris contact avec cette unité de psychologie au travail, puisque sa responsable et une collaboratrice étaient présentes à la réunion s'étant tenue en janvier 2016 à la DRH. L'objet de cette réunion était de préparer le retour de Mme A_____ à son poste de travail, les deux médecins-conseils estimant qu'elle était apte à reprendre son activité sans aucune restriction. À ce moment, sa période de protection touchait à sa fin. Les éléments fournis par l'unité de psychologie ne permettaient pas d'objectiver une situation de conflit du travail telle que décrite par la recourante. Il avait eu

connaissance des conclusions de cette unité quelques jours avant la séance. Mme A_____ était d'accord de reprendre sa place de travail, mais à condition que celle-ci soit aménagée dans les locaux de la rue du C_____, soit dans un sous-sol. Cela avait été refusé car il était inconcevable qu'une personne travaille seule dans des locaux techniques en sous-sol alors que le reste du personnel se trouvait dans un autre établissement. L'organisation du service administratif ne le permettait pas, puisque lorsque l'une des personnes était occupée, l'autre devait pouvoir prendre la ligne. Cela aurait par ailleurs rendu difficile la gestion de la suite à donner à ces appels. M. L_____ souhaitant s'entretenir avec Mme A_____, une nouvelle séance s'était tenue en février 2016. M. L_____ avait indiqué à cette dernière que, sur la base des éléments qu'il avait, il lui conseillait de revenir au travail, étant précisé qu'il allait suivre le dossier et intervenir si nécessaire par la suite. Les doléances de la recourante n'étaient effectivement pas étayées. Il n'avait eu vent que d'un seul problème au sujet de Mme D_____, à savoir qu'elle avait eu une relation un peu tendue avec Mme P_____, qu'elle devait former. Deux courriers de mise en demeure avaient ensuite été adressés à Mme A_____ pour qu'elle reprenne son poste de travail. Cette dernière n'y ayant pas donné suite, le dossier avait été transmis au conseil administratif pour décision. Après que Mme A_____ avait énoncé ses griefs, dès le 21 janvier 2016 puis à travers ses écrits, il avait questionné Mme H_____, qui n'avait aucun élément permettant d'étayer les dires de la recourante. Il n'avait pas ouvert de procédure en application des dispositions statutaires. Il avait eu connaissance du courrier adressé par le Dr F_____ le 3 novembre 2015. Il n'avait pas donné de suite puisque le dossier était alors en mains de l'unité de psychologie au travail. Il récupérait ses compétences au moment où la décision de résilier les rapports de travail était prise par le conseil administratif. 58) Le 2 décembre 2016, la ville a déposé ses conclusions motivées après enquêtes, persistant intégralement dans ses précédentes conclusions. [endif]>[if> Elle joignait à ses observations les documents découverts dans les effets personnels de Mme A_____ qu'elle n'était pas venue chercher, à savoir des photos des meubles en carton dont il était hautement vraisemblable qu'ils aient été confectionnés par celle-ci dans l'atelier de la rue du C_____. Mme A_____ n'avait jamais demandé d'autorisation pour confectionner de tels meubles sur son lieu de travail. 59) Mme A_____ a déposé ses observations après enquêtes le 16 décembre 2016, persistant intégralement dans les conclusions de son recours. [endif]>[if> Les enquêtes avaient révélé qu'aucune enquête sérieuse n'avait été menée par la ville pour établir les faits relatifs au mobbing. Il appartenait donc à la chambre administrative d'y procéder. 60) Par courrier du 13 février 2017, Mme A_____ a répliqué aux observations de l'intimée. [endif]>[if> a. La ville ne pouvait justifier a posteriori un licenciement abusif en invoquant des faits qu'elle prétendait avoir ignorés lors du licenciement, alors qu'ils étaient en réalité connus depuis longtemps. Ces meubles n'avaient aucunement été confectionnés aux dépens de son employeur. L'atelier du C_____ était largement encombré d'objets stockés par les collaborateurs, pratique que le service n'avait jamais estimée problématique. b. Après avoir dû le réclamer à son employeur, elle avait reçu, le 8 février 2017, un certificat de travail contenant une expression notoirement péjorative et vexatoire en sa direction : alors qu'elle n'avait eu que de bonnes évaluations, ledit certificat exprimait la « satisfaction » de son employeur. c. Contrairement à ce que soutenait la ville, le recours était parfaitement recevable s'agissant du harcèlement psychologique, l'art. 100 SPVG n'ayant aucune incidence sur la recevabilité d'un recours tendant à l'annulation d'un licenciement abusif. Il ne pouvait lui être reproché de ne pas avoir adopté un comportement plus querulent en déposant plainte et d'avoir souhaité trouver une solution amiable. d.

Enfin, son offre de preuve tendant à ce qu'une expertise médicale soit ordonnée était parfaitement fondée, dès lors que son médecin traitant contestait les conclusions du médecin-conseil de la ville. 61) Par courrier du 2 mars 2017, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.!

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).

2) Le litige porte sur la légalité de la décision de résiliation immédiate des rapports de service de la recourante du 4 mai 2016.

3) En tant qu'employée de la ville, la recourante est soumise au SPVG ainsi qu'au règlement d'application du statut du personnel de la Ville de Genève (REGAP - LC 21 152.0), adopté le 14 octobre 2009 par le Conseil administratif.

4) L'intimée fait valoir deux exceptions d'irrecevabilité dans ses écritures. Il convient de les examiner avant de traiter le fond du litige.

a. La ville soutient que les pièces déposées le 9 juin 2016 par la recourante à l'appui de son recours du 6 juin 2016 seraient irrecevables, car déposées hors délai. L'acte de recours contient, sous peine d'irrecevabilité, la désignation de la décision attaquée et les conclusions du recourant (art. 65 al. 1 LPA). L'acte de recours contient également l'exposé des motifs ainsi que l'indication des moyens de preuve. Les pièces dont dispose le recourant doivent être jointes. À défaut, la juridiction saisie impartit un bref délai au recourant pour satisfaire à ces exigences, sous peine d'irrecevabilité (art. 65 al. 2 LPA). En l'espèce, hormis la décision attaquée et la procuration du représentant, aucune autre pièce n'était annexée au recours lors de son dépôt. Toutefois, la recourante a produit un chargé de pièces le 9 juin 2016, avant même que la chambre administrative ne lui impartisse un délai pour ce faire au sens de l'art. 65 al. 2 LPA. Ces pièces sont donc recevables.

b. L'intimée soutient que le recours serait irrecevable s'agissant de l'existence d'un prétendu harcèlement psychologique, la recourante n'ayant pas suivi la procédure spécifique pour les litiges en matière de protection de la personnalité prévue par le SPVG. L'art. 100 SPVG traite de la procédure de plainte en matière d'atteinte à la personnalité. À teneur de son alinéa 1, les litiges concernant la protection de la personnalité, en particulier le harcèlement psychologique ou sexuel, qui n'ont pas pu être réglés au sein d'un service ou d'un département, peuvent faire l'objet d'une plainte auprès de la direction des ressources humaines. L'autorité qui reçoit la plainte prend toutes mesures propres à faire cesser l'atteinte, sans délai (al. 2). La procédure d'enquête vise à établir l'existence ou non d'un cas d'atteinte à la personnalité et, le cas échéant, à proposer des mesures aptes à y remédier (al. 3). Le conseil administratif est l'autorité compétente pour rendre la décision, après enquête, au sujet d'une telle plainte (al. 8 1 ère phr.). L'exposé des motifs concernant la proposition du conseil administratif du 14 octobre 2009 visant l'adoption du SPVG précise que le conseil administratif a voulu ancrer dans le nouveau statut les instruments modernes de gestion du personnel, reconnaître les besoins actuels de protection de celui-ci et promouvoir le dialogue social (Mémorial des séances du conseil municipal de la ville du 10 novembre 2009, PR-749 p. 2287). Parmi les principales innovations du SPVG figurent de nouveaux droits du personnel qui portent tant sur des questions de fond, telles que le droit à la protection de la personnalité (art. 77 SPVG), que sur des éléments de procédure. À titre d'exemple, l'art. 100 SPVG prévoit une procédure de plainte en matière d'atteinte à la personnalité, dans laquelle la personne plaignante a qualité de partie. Elle a donc droit à ce qu'au moins une décision en constatation quant à l'existence d'une atteinte à la personnalité soit rendue (Mémorial des séances du conseil municipal de la ville du 10 novembre 2009,

PR-749 p. 2297 s). Si le SPVG prévoit une procédure spécifique de plainte en cas de harcèlement psychologique, donnant le droit d'obtenir une décision en constatation du conseil administratif, cela ne prive pas une éventuelle victime de mobbing de s'en plaindre d'une autre manière, que ce soit auprès de sa hiérarchie (art. 100 al. 1 SPVG a contrario) ou dans le cadre d'une procédure de licenciement. À défaut, un employé qui serait licencié avant d'avoir formellement pu déposer une plainte en matière d'atteinte à la personnalité se verrait forcé de s'en prévaloir dans le cadre de la procédure de licenciement. Les allégations de mobbing invoquées par la recourante sont dès lors recevables et seront discutées ci-dessous.

5) La recourante sollicite préalablement la mise sur pied d'une expertise médicale et demande l'audition de neuf témoins, dont un a été entendu, à savoir Mme H_____.
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 notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes (ATF 137 IV 33 consid. 9.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_265/2016 du 23 mai 2016 consid. 5.1 et les arrêts cités), de 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 138 I 154 consid. 2.3.3 ; 137 II 266 consid. 3.2 ; arrêts du Tribunal fédéral 2C_1060/2016 du 13 juin 2017 consid. 3.1 ; 2C_848/2016 du 26 septembre 2016 consid. 6 et les arrêts cités). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 136 I 229 consid. 5.2 ; 134 I 140 consid. 5.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 2C_980/2016 du 7 mars 2017 consid. 2.2.1. ; 1C_520/2016 du 16 février 2017 consid. 3.4. ; 1C_119/2015 du 16 juin 2015 consid. 2.1 ; ATA/1111/2017 du 18 juillet 2017).

b. En l'espèce, la recourante ne motive en rien sa demande d'expertise dans son acte de recours, et se contente, dans sa réplique, d'expliquer qu'elle conteste l'appréciation du médecin-conseil de la ville s'agissant de son aptitude à reprendre le travail. La chambre administrative dispose d'un dossier complet qui lui permet de trancher le litige et de se prononcer sur les griefs soulevés en toute connaissance de cause. La conclusion préalable de la recourante est en conséquence rejetée. Il en est de même de sa demande d'audition de témoins supplémentaires.

6) Dans la décision contestée, la ville fonde le licenciement sur le refus de la recourante de réintégrer son poste malgré deux mises en demeure formelles du conseiller administratif en charge du département et l'avis du médecin-conseil de la ville, selon lequel la recourante ne présentait pas de limitation de santé pour le poste qu'elle occupait et pouvait reprendre son activité. De son côté, la recourante fait valoir que les actes de mobbing dont elle se plaint constitueraient un motif fondé de ne pas réintégrer son poste de travail dans les mêmes conditions. Elle invoque également une violation du principe de proportionnalité, le licenciement immédiat devant être réservé aux circonstances les plus graves.

7) Les communes disposent d'une grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elles entretiennent avec leurs agents (arrêts du Tribunal fédéral 8C_78/2012 du 14 janvier 2013 consid. 6.1 ; 2P.46/2006 du 7 juin 2006 consid. 2.2 ; ATA/308/2017 du 21 mars 2017 consid. 2 et les arrêts cités). Ainsi, l'autorité communale doit bénéficier de la plus grande liberté d'appréciation pour fixer l'organisation de son administration et créer, modifier ou supprimer des relations de service nécessaires au bon

fonctionnement de celles-ci, questions relevant très largement de l'opportunité et échappant par conséquent au contrôle de la chambre de céans (art. 61 al. 2 LPA). Ce pouvoir discrétionnaire ne signifie pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble, dès lors qu'elle ne peut ni renoncer à exercer ce pouvoir, ni faire abstraction des principes constitutionnels régissant le droit administratif, notamment la légalité, la bonne foi, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire. Il en découle que le juge doit contrôler que les dispositions prises se tiennent dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'autorité communale et qu'elles apparaissent comme soutenables au regard des prestations et du comportement du fonctionnaire ainsi que des circonstances personnelles et des exigences du service (ATA/308/2017 précité consid. 2 et les arrêts cités).

8) Le chapitre VI du SPVG énonce les devoirs du personnel. Parmi les devoirs généraux, les membres du personnel sont tenus au respect des intérêts de la ville et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 82 SPVG). Ils doivent, par leur attitude :

- a) entretenir des relations dignes et respectueuses avec leurs collègues, leurs supérieures et supérieurs et leurs subordonnées et subordonnés et faciliter la collaboration entre ces personnes ;
- b) établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public ;
- c) justifier et renforcer la considération et la confiance dont le personnel de la ville doit être l'objet (art. 83 SPVG). S'agissant de l'exécution du travail, ils doivent notamment :

- a) remplir leurs devoirs de fonction consciencieusement et avec diligence ;
- c) assumer personnellement leur travail et s'abstenir de toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail ;
- f) se conformer aux règlements et directives les concernant ;
- g) se conformer aux instructions de leurs supérieures et supérieurs et en exécuter les ordres avec conscience et discernement (art. 84 SPVG).

9) a. Aux termes de l'art. 30 SPVG, quelle que soit la nature et la durée de l'engagement, l'employeur et les membres du personnel peuvent en tout temps mettre fin immédiatement aux rapports de service pour justes motifs lorsque les règles de la bonne foi ne permettent plus d'exiger de la partie qui donne le congé leur continuation (al. 1) ; la résiliation par l'employeur (licenciement) fait l'objet d'une décision motivée du conseil administratif (al. 2).

Le REGAP ne fournit pas de précisions sur les conditions de l'art. 30 SPVG. En vertu de l'art. 3 SPVG, les rapports de services des membres du personnel sont régis par le statut, les dispositions d'exécution, ainsi que, le cas échéant, les clauses du contrat de travail (al. 1) ; en cas de lacune, les dispositions pertinentes du CO sont applicables à titre de droit public supplétif (al. 2).

b. S'applique dès lors, à titre de droit public supplétif, l'art. 337 CO, à teneur duquel l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (al. 1) ; sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2) ; le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler (al. 3).

c. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral rendue en matière de contrat de travail de droit privé, la résiliation immédiate pour justes motifs de l'art. 337 CO est une mesure exceptionnelle qui ne doit être admise que de manière restrictive. Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_559/2016 du 18 janvier 2017 consid. 5.1). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat ; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner

une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_559/2016 précité consid. 5.1). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 in initio CO) et il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 du Code civil du 10 décembre 1907 - CC - RS 210) ; à cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des incidents invoqués (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_559/2016 précité consid. 5.1). Celui qui entend résilier le contrat doit alléguer des faits (« motifs »), c'est-à-dire des circonstances objectives qui ont – ou peuvent avoir – une influence sur les rapports contractuels. Il n'est pas nécessaire, bien que ce soit souvent le cas, qu'ils constituent en plus une faute, comme rappelé dans un arrêt relatif à un licenciement en matière de droit public (ATF 104 Ia 161 consid. 3a), ou même une violation des obligations (ATF 129 III 380 consid. 2.2) de la part de l'autre partie. Ces faits peuvent d'ailleurs concerner celui qui résilie ou son cocontractant. De plus, celui qui entend résilier le contrat doit ensuite établir que ces faits sont « graves », à savoir qu'ils ont pour effet de rompre, de manière irrémédiable, le rapport de confiance nécessaire entre les parties (Pierre TERCIER/Laurent BIERI/Blaise CARRON, *Les contrats spéciaux*, 2016, n. 3096 s. ; Werner GLOOR, in Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON, *Commentaire du contrat de travail*, 2013, n. 23 ad art. 337 CO). Le même fait peut constituer un juste motif dans une relation de travail déterminée mais pas dans une autre (Christiane BRUNNER/Jean-Michel BÜHLER/Jean-Bernard WAEBER/ Christian BRUCHEZ, *Commentaire du contrat de travail*, 2004, n. 7 ad art. 337 CO). Les justes motifs de renvoi des fonctionnaires ou employés de l'État peuvent procéder de toutes circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de service, même en l'absence de faute. De toute nature, ils peuvent relever d'événements ou de circonstances que l'intéressé ne pouvait éviter, ou au contraire d'activités, de comportements ou de situations qui lui sont imputables (arrêts du Tribunal fédéral 8C_638/2016 du 18 août 2017 consid. 4.2 ; 8C_585/2014 du 29 mai 2015 consid. 5.2; 8C_621/2014 du 4 février 2015 consid. 5.2; 8C_780/2012 du 11 février 2013 consid. 5.2.1; 8C_70/2010 du 20 décembre 2010 consid. 2.2 non publié in ATF 137 I 58). Ces principes valent aussi lorsqu'un statut de personnel communal renvoie à l'art. 337 CO (ATA/308/2017 précité consid. 6d ; ATA/873/2014 du 11 novembre 2014 consid. 12). d. Le principe de la proportionnalité, garanti par les art. 5 al. 2 et 36 Cst., se compose des règles d'aptitude – exigeant que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé –, de nécessité – qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés – et de proportionnalité au sens étroit – qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (ATF 125 I 474 consid. 3 et les arrêts cités ; arrêt du Tribunal fédéral 1P.269/2001 du 7 juin 2001 consid. 2c ; ATA/308/2017 précité consid. 6f et les arrêts cités). L'État et les communes sont tenus, d'une part, d'agir dans l'intérêt public et, d'autre part, de prendre en considération les intérêts privés de leurs fonctionnaires. Ils doivent, dans leur politique du personnel, comparer les deux intérêts en cause. Ainsi, lorsqu'il s'agit de déterminer s'il y a de justes motifs de licenciement, il convient de comparer l'intérêt public à se séparer d'un collaborateur avec l'intérêt de ce dernier à conserver son emploi. Il faut en outre tenir compte de la nécessité de l'existence d'un rapport de confiance entre l'autorité et ses

collaborateurs. Tenus, vis-à-vis de l'ensemble de la population, d'assurer le respect du droit, l'État et les communes doivent pouvoir s'en remettre sans hésiter aux fonctionnaires qu'ils chargent d'assumer leurs tâches (ATA/308/2017 précité consid. 6f et les arrêts cités ; Philippe BOIS, La cessation des rapports de service à l'initiative de l'employeur dans la fonction publique, RJN 1983 p. 27). 10) a. Selon un arrêt rendu par le Tribunal fédéral en 1982, lorsque le travailleur refuse de travailler ou s'absente sans motif, le licenciement immédiat n'est justifié que s'il est précédé de la menace claire d'un licenciement immédiat (ATF 108 II 301 consid. 3b). Lorsqu'il statue sur l'existence de justes motifs, le juge se prononce à la lumière de toutes les circonstances. La jurisprudence ne saurait donc poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance, par le travailleur, est susceptible de justifier un licenciement immédiat. Sont décisives, dans chaque cas particulier, entre autres circonstances, la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur (ATF 127 III 153 consid. 1c). b. La chambre administrative a eu l'occasion de préciser que l'employé qui ne remet pas en question le maintien de ses relations de service, mais ne donne pas suite à l'injonction qui lui est faite de reprendre ses fonctions à une date donnée, n'abandonne pas son poste, mais commet une violation de ses devoirs de fonction s'il le fait de manière fautive (ATA/290/2014 du 29 avril 2014 consid. 5 ; ATA/386/2011 précité consid. 3). Dans ces deux affaires, la recourante avait allégué ne pas être en mesure, pour des raisons de santé, de reprendre ses fonctions à la date demandée en produisant un certificat médical de son médecin traitant. La chambre administrative avait considéré que la recourante n'avait jamais signifié, par ses dires ou par ses actes, un refus conscient, intentionnel et définitif de poursuivre son activité. c. L'abandon d'emploi volontaire, comme la non-entrée en service, est un cas de résiliation avec effet immédiat (Ullin STREIFF/Adrian VON KAENNEL/ Roger RUDOLF, Arbeitsvertrag : Praxiskommentar, 7 ème éd., 2012, ad art. 337d CO n. 2). Il présuppose un refus conscient, intentionnel et définitif du travailleur de commencer ou de poursuivre l'exécution des obligations découlant de son contrat de travail, de telle sorte que ce refus puisse être indubitablement interprété comme une résiliation (ATA/386/2011 du 21 juin 2011 ; ATA/261/1997 du 22 avril 1997 consid. 4 et références citées). Il appartient à l'employeur de prouver la volonté du travailleur d'abandonner définitivement son emploi, par exemple par une lettre de mise en demeure restée sans réponse. Si l'employeur a clairement mis en demeure, sans effet, le travailleur de réintégrer son poste, il revient alors à ce dernier de prouver qu'il n'a pas eu la volonté de mettre fin au contrat par son absence, cette dernière se justifiant par une maladie, une libération de la part de l'employeur ou le fait que le contrat avait déjà été résilié (Manfred REHBINDER/Jean-Fritz STÖCKLI, Arbeitsvertrag : Berner Kommentar, 2010, ad art. 377d CO n. 1). 11) a. Les membres du personnel de la ville ont droit à la protection de leur personnalité et l'employeur veille au respect effectif de ce droit, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel (art. 77 al. 1 et 2 du statut). Le harcèlement psychologique constitue une atteinte à la personnalité. Est considéré comme harcèlement psychologique toute conduite abusive d'une ou plusieurs personnes qui vise à agresser ou à mettre en état d'infériorité un membre du personnel, de manière constante et répétée (art. 77 al. 4 du statut). Une directive générale relative à l'atteinte à la personnalité, harcèlement en Ville de Genève a été approuvée par le conseil administratif de la ville le 5 septembre 2012 (ci-après : la directive). Selon cette directive, le harcèlement psychologique est considéré comme une atteinte à la personnalité se rapportant

à toute conduite abusive d'une ou plusieurs personnes qui vise à agresser ou à mettre en état d'infériorité un ou une membre du personnel, de manière constante et répétée (art. 3 de la directive). b. La notion de protection de la personnalité est un concept dont la portée et la valeur matérielle sont identiques en droit public et en droit privé. La définition du harcèlement psychologique est ainsi la même dans les rapports de droit privé et de de droit public (arrêt du Tribunal fédéral 1C_156/2007 du 30 août 2007 consid. 4.2 ; Valérie DÉFAGO GAUDIN, Conflits et fonction publique : instruments, in Conflits au travail, Jean-Philippe DUNAND, Pascal MAHON [éd.], 2015, p. 156). Le mobbing, ou harcèlement psychologique, se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lequel un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable, alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (arrêt du Tribunal fédéral 4D_22/2013 du 19 septembre 2013 consid. 3.1 et les références citées ; ATA/728/2016 du 30 août 2016). Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, ni d'une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité – même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement – à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs. Il n'y a pas de mobbing non plus s'il existe des raisons objectives justifiant un certain comportement (arrêt du Tribunal fédéral 8C_1033 du 10 juin 2011 consid. 5.4). Il résulte des particularités du harcèlement que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir en admettre l'existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, mais aussi qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et des mesures pourtant justifiées (arrêt du Tribunal fédéral 2A.770/2006 du 26 avril 2007 consid 4.3 et 4C.343/2003 du 13 octobre 2004 consid. 3.1 ; ATA/1057/2015 du 6 octobre 2015 et les références citées). c. L'obligation de protéger la personnalité du travailleur entraîne, notamment, l'obligation de désamorcer les conflits. L'employeur dispose de plusieurs instruments généraux de gestion des conflits à mettre en œuvre en cas de situations de conflit dont, notamment, les entretiens, l'entretien avec le médecin-conseil, les sanctions disciplinaires, le changement de poste ou encore la fin des rapports de service. Plus spécifiquement, le changement de poste peut constituer une mesure de gestion de conflit ou une sanction déguisée (ATA/575/2014 du 29 juillet 2014 ; Valérie DÉFAGO GAUDIN, ibidem ; Marie DEVEAUD-PLÉDRAN, Le harcèlement dans les relations de travail, 2011, p. 124). 12) En l'espèce, la recourante s'est retrouvée en incapacité de travail à compter du 10 février 2014. Après quelques mois d'absence, elle a rencontré M. G_____ le 14 octobre 2014, et ne s'est alors plainte d'aucun problème relationnel au travail. Elle n'a pas plus fait état de tels problèmes lors des quatre premières évaluations par le médecin-conseil de la ville, qui se sont tenues entre les mois de juillet 2014 et de mai 2015. Ces prétendus problèmes relationnels au travail ne ressortent pas non plus des rapports médicaux envoyés les 19 janvier et 8 mai 2015 par le médecin traitant de la recourante au médecin-conseil : il y est indiqué que la cause de son incapacité de travail est une maladie non professionnelle, à savoir un état dépressif sévère sans symptômes psychotiques. ![/endif]>![if> Ce n'est qu'en

juillet 2015, soit dix-sept mois après le début de son incapacité de travail, que la recourante s'est pour la première fois plainte d'un harcèlement sur son lieu de travail, à l'occasion d'une entrevue qu'elle a sollicitée de M. G_____ afin d'envisager une reprise du travail à l'automne, son état de santé s'étant amélioré. La recourante avait alors fait part de son souhait de ne pas retourner au service de l'énergie. Lors de l'évaluation suivante du 10 août 2015 par le médecin-conseil, la recourante a également invoqué des problèmes relationnels afin de justifier son transfert. Dans son rapport successif du 5 octobre 2015, la Dresse I_____ a également, et pour la première fois, mentionné que la cause de l'incapacité de travail de sa patiente était due à une « maladie professionnelle », et que celle-ci ne devait pas retourner sur son lieu de travail. À la suite de la demande de M. G_____, la recourante a rencontré Mme J_____, de l'unité de psychologie du travail. Elle a également été reçue par le médecin-conseil psychiatre de la ville. Sur la base des conclusions de ce dernier, le Dr F_____ a indiqué, le 3 novembre 2015, que la recourante ne présentait pas de limitations de santé pour le poste qu'elle occupait. La recourante, qui a reçu ce rapport, n'a contesté ses conclusions que lorsqu'elle a été mise en demeure de réintégrer son poste au mois de mars 2016, ce alors qu'elle avait été reçue par sa hiérarchie le 21 janvier 2016 en vue de préparer son retour au travail. Si l'attestation médicale du médecin traitant de la recourante du 30 mars 2016 – produite par la recourante pour justifier son refus de réintégrer son poste – met en avant un état de santé peu compatible avec une reprise du travail, elle lie clairement cet état de santé au poste de travail de la recourante. Il ressort du dossier et des enquêtes que la recourante souhaitait reprendre le travail mais dans un autre local que celui de la rue du B_____. Bien que sa hiérarchie, puis le conseiller administratif en charge du département, lui aient expliqué ne pas pouvoir accéder à sa demande pour des raisons organisationnelles, la recourante a persisté dans son attitude fermée et accusatrice, refusant même d'essayer de reprendre le travail alors qu'elle avait été formellement – et à deux reprises – mise en demeure de le faire, sous menace d'un licenciement immédiat pour justes motifs. La recourante s'est contentée de persister dans ses allégations de mobbing pour justifier son refus de réintégrer sa place. Or, il ressort du dossier et des enquêtes que celles-ci ne sont aucunement étayées. Si certaines tensions ont pu exister entre la recourante et Mme D_____, comme expliqué par Mme H_____ lors des enquêtes, rien ne permet de retenir que la recourante aurait été psychologiquement harcelée. Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles. Par ailleurs, le fait que les allégations de mobbing aient été invoquées pour la première fois le jour où il a été question d'une reprise de travail avec M. G_____ affecte leur crédibilité, ce d'autant plus qu'avant cela, elle ne semblait en avoir parlé ni à son médecin traitant, ni au médecin-conseil de la ville. De par son attitude, la recourante a fait preuve d'une absence totale de remise en question, prétextant être arrêtée par son médecin traitant pour refuser de se présenter à son poste, tout en indiquant être disposée à reprendre le travail à condition d'être affectée à la rue du C_____. Le cas d'espèce diffère ainsi des deux arrêts de la chambre administrative susmentionnés (ATA/290/2014 et ATA/386/2011 précités), dans la mesure où la recourante a été mise en demeure de réintégrer son poste par son employeur, et a clairement signifié son intention de ne pas retourner à sa place de travail à la rue du B_____. Dans ces conditions, et au regard de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, la ville était légitimée à mettre fin aux rapports de service de la recourante. Sous l'angle du respect du principe de la proportionnalité, la décision de licenciement avec effet immédiat n'est pas en elle-même critiquable. Au regard de la jurisprudence susmentionnée, la ville disposait en effet d'un

juste motif de résiliation immédiate des rapports de service au sens de l'art. 30 al. 1 SPVG. On relèvera également qu'avant de licencier la recourante, la direction du département a reçu cette dernière à deux reprises, les 21 janvier et 29 février 2016, la deuxième fois en présence même du conseiller administratif en charge du département. Par ailleurs, le conseil administratif lui a envoyé deux mises en demeure successives de se présenter à son poste, et a entendu l'intéressée, à sa demande, avant de prendre la décision querellée. Constatant que la recourante persistait à refuser de réintégrer sa place de travail alors que son état de santé ne s'y opposait pas, l'autorité intimée était légitimée à considérer que les règles de la bonne foi ne permettaient plus la continuation des rapports de travail et à licencier l'intéressée avec effet immédiat. Ce qui précède conduit au rejet du recours et à la confirmation de la décision entreprise. Le licenciement étant conforme au droit, il n'y a pas lieu d'entrer en matière sur les prétentions en indemnisation de la recourante. 13) Dans sa réplique du 13 février 2017, la recourante critique le contenu du certificat de travail reçu le 8 février 2017, qu'elle estime insatisfaisant, sans toutefois prendre des conclusions en modification dudit certificat. ![endif]>![if> a. De jurisprudence constante, le certificat de travail constitue un acte matériel et non une décision administrative au sens de l'art. 4 LPA, car il ne crée pas, ni ne modifie, n'annule ou ne constate des droits ou des obligations. Ainsi, la communication du certificat de travail n'est pas soumise aux exigences formelles de la procédure administrative, applicable aux décisions (indication des voies et délai de recours notamment). En revanche, la détermination de l'autorité rejetant la demande de modification formée par l'employé doit respecter les exigences de forme et de procédure imposées par la loi : respect du droit d'être entendu, notification, etc (ATA/271/2015 du 17 mars 2015 consid. 1c et les références citées). b. En l'espèce, l'autorité intimée a rédigé le certificat de travail de la recourante le 8 février 2017, soit postérieurement à la décision attaquée, datée du 4 mai 2016. Si tant est que l'on devait comprendre de sa réplique que la recourante demande la modification de son certificat de travail, ses conclusions seraient irrecevables, ledit certificat ne constituant pas une décision sujette à recours et étant exorbitant à l'objet du litige. Il revient à la recourante de requérir directement auprès de l'autorité intimée l'insertion des modifications souhaitées et, le cas échéant, de recourir ensuite contre un éventuel refus d'opérer lesdites modifications. 14) En tous points mal fondé, le recours sera rejeté. ![endif]>![if> 15) 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 de ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).![endif]>![if> * * * * *
PAR CES MOTIFS LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE à la forme : déclare recevable le recours interjeté le 6 juin 2016 par Madame A_____ contre la décision de la Ville de Genève du 4 mai 2016 ; au fond : le rejette ; met à la charge de Madame A_____ un émolument de CHF 1'000.- ; 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 Arnaud Moutinot, avocat de la recourante ainsi qu'à la Ville de Genève. Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, M. Thélin, Mmes Krauskopf et Junod, M. Verniory, juges. Au nom de la chambre administrative : la greffière-juriste : D. Werffeli Bastianelli la présidente siégeant : F. Payot Zen-Ruffinen 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.