

# GE\_GERICHTE A/2734/2022 vom 17. Oktober 2023

GE Cour de justice, 2023-10-17, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_2734\\_2022](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_2734_2022)

FR: GE\_GERICHTE A/2734/2022 du 17 octobre 2023

IT: GE\_GERICHTE A/2734/2022 del 17 ottobre 2023

## Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE;RAPPORTS DE SERVICE DE DROIT PUBLIC;PÉRIODE D'ESSAI;EMPLOYÉ PUBLIC;RÉSILIATION;LICENCIEMENT ADMINISTRATIF;DROIT D'ÊTRE ENTENDU;MOTIVATION DE LA DÉCISION;DÉLÉGATION DE COMPÉTENCE;MOTIF;POUVOIR D'APPRÉCIATION;PROPORTIONNALITÉ;HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE;INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL) | Examen de la conformité au droit du licenciement d'une employée en période probatoire prononcé par une commune. Pas de violation de droit d'être entendue de la recourante sous l'aspect de son droit à une décision motivée. Statutairement, l'employée dispose d'un droit à être entendue oralement par une délégation du Conseil administratif de la commune. Le règlement qu'il a adopté pour déléguer cette compétence à des fonctionnaires de son administration n'est pas suffisant. Le droit d'être entendu de la recourante a bien été violé sous cet aspect. La résiliation des rapports de service repose sur des motifs permettant de retenir que la qualité des prestations de la recourante n'était pas suffisante. Absence d'éléments permettant de retenir que l'intéressée aurait été victime de harcèlement psychologique. Indemnité fixée à trois mois du dernier traitement. Recours admis partiellement. | LPA.60.al1.leta; SPVG.6.al2; SPVG.27.al1; SPVG.32; SPVG.10; SPVG.106; LPA.61; Cst.29.al2; SPVG.4; SPVG.95; SPVG.96; SPVG.99; LAC.50.al5; Cst.5.al2; SPVG.77; REGAP.91; RPPers.12.al1.leta; RPPers.3; CO.328

## Erwägungen

### E. 1

Le recours a été interjeté en temps utile devant la juridiction compétente (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ ■ E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a et 63 al. 1 let. b de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 ■ LPA ■ E 5 10).!

### E. 2

La recourante ayant annoncé en audience avoir retrouvé un emploi le 9 janvier 2023 au sein d'un cabinet privé, se pose la question de l'intérêt actuel à recourir et de la recevabilité des conclusions qu'elle a prises. !

### E. 2.1

À teneur de l'art. 60 al. 1 let. a et b LPA, les parties à la procédure qui a abouti à la décision attaquée et toute personne qui est touchée directement par une décision et a un intérêt personnel digne de protection à ce qu'elle soit annulée ou modifiée, sont titulaires de la qualité pour recourir. La chambre administrative a déjà jugé que les let. a et b de la disposition précitée doivent se lire en parallèle : ainsi, le particulier qui ne peut faire valoir

un intérêt digne de protection ne saurait être admis comme partie recourante, même s'il était partie à la procédure de première instance ( ATA/599/2021 du 8 juin 2021 consid.

8a).> Un intérêt digne de protection suppose un intérêt actuel à obtenir l'annulation ou la modification de la décision attaquée (ATF 145 I 227 consid. 5.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_865/2019 du 14 avril 2020 consid. 3.2). L'existence d'un intérêt actuel s'apprécie non seulement au moment du dépôt du recours, mais aussi lors du prononcé de la décision sur recours (ATF 145 I 227 consid. 5.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_9/2014 du 9 janvier 2014 consid. 4) ; si l'intérêt s'éteint pendant la procédure, le recours, devenu sans objet, doit être simplement radié du rôle (ATF 142 I 135 consid. 1.3.1 ; ATA/505/2023 du 16 mai 2023 consid. 2a) ou déclaré irrecevable si l'intérêt actuel faisait déjà défaut au moment du dépôt du recours (ATF 139 I 206 consid. 1.1 ; ATA/791/2021 du 28 juillet 2021 consid. 3c).

## **E. 2.2**

En tant qu'employée de la ville, la recourante est soumise au statut et à son règlement d'application du 14 octobre 2009 (REGAP - LC 21 152.0).> Sont des employées et employés les membres du personnel engagés par un contrat de droit public pour une durée indéterminée (art. 6 al. 2 du statut). Les employées et employés sont nommés initialement pour une période d'essai de deux ans (art. 27 al. 1 du statut). Pendant la première année de la période d'essai, l'engagement peut être librement résilié de part et d'autre, un mois à l'avance pour la fin d'un mois ; ce délai est porté à deux mois dès la deuxième année (art. 32 al. 1 du statut). La résiliation par l'employeur (licenciement) fait l'objet d'une décision motivée du CA (art. 32 al. 2 du statut). L'art. 336 de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220) est applicable en cas de licenciement abusif (art. 32 al. 3 du statut). L'art. 336c CO sur la résiliation en temps inopportun est applicable par analogie dès le quatrième mois des rapports de service (art. 32 al. 4 du statut). L'art. 105 du statut traite des conséquences d'un licenciement contraire au droit. Selon son al. 1, si la chambre administrative retient qu'un licenciement est contraire au droit, elle peut proposer au CA la réintégration de la personne intéressée. D'un commun accord, les parties peuvent convenir d'un transfert de la personne intéressée dans un poste similaire. Selon l'al. 2, en cas de refus du CA, la chambre administrative alloue à la personne intéressée une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à trois mois et supérieur à 24 mois du dernier traitement brut. En lieu et place de la réintégration, la personne intéressée peut demander le versement d'une indemnité. La chambre administrative alloue à la personne intéressée une indemnité dont le montant se calcule comme suit : a) en cas de licenciement immédiat sans juste motif (art. 30 du statut), l'indemnité s'élève au montant que la personne intéressée aurait gagné si les rapports de service avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou de la durée déterminée fixée dans le contrat, sous imputation des revenus que la personne intéressée a réalisés pendant cette période ou auxquels elle a intentionnellement renoncés ; s'y ajoute un montant supplémentaire qui ne peut être inférieur à trois mois et supérieur à douze mois du dernier traitement brut, b) dans les autres cas, y compris en cas de licenciement abusif, l'indemnité s'élève à un montant qui ne peut être inférieur à trois mois et supérieur à douze mois du dernier traitement brut (art. 105 al. 3 du statut). L'art. 106 du statut qui traite des conséquences d'un licenciement abusif ou sans juste motif prévoit qu'en dérogation avec l'art. 105, lorsque le licenciement contraire au droit est également abusif au sens de l'art. 336 CO ou des art. 3 ou 10 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (loi sur l'égalité, LEg - RS 151.1) ou sans juste motif au sens de l'art. 30 du

statut, la chambre administrative annule le licenciement et ordonne la réintégration de la personne intéressée. Le principe de l'art. 105 statut est similaire à l'art. 31 al. 3 et 4 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) sous réserve que l'indemnité minimale selon la LPAC est d'un mois.

### **E. 2.3**

Dans sa jurisprudence, la chambre administrative a considéré que lorsque l'employé avait retrouvé un emploi, étant au service d'un autre employeur, il n'était plus à disposition de l'autorité intimée. Il ne pouvait ainsi pas être réintégré au sein du personnel de l'entité étatique concernée. Le recours n'avait ainsi plus d'objet à cet égard ( ATA/335/2012 du 5 juin 2012 ; ATA/525/2011 du 30 août 2011 consid. 6).!>[endif]>![if> Lorsqu'il s'est écoulé un certain temps entre la fin des rapports de service résiliés de manière contraire au droit et l'entrée en fonction dans un nouvel emploi de la personne concernée, les conclusions de cette dernière sont recevables pour ce laps de temps. Des indemnités, au sens de l'art. 31 aLPAC, peuvent alors être allouées, prorata temporis ( ATA/525/2011 du 30 août 2011 ; ATA/335/2012 du 5 juin 2012 ; ATA/336/2012 du 5 juin 2012). Selon le Tribunal fédéral, le droit à l'indemnité prévu à l'art. 31 LPAC est inspiré avant tout par le souci d'éviter que l'employeur étatique ne respecte pas ses obligations légales et que la personne licenciée renonce à rechercher activement un emploi, même moins bien rémunéré, pour ne pas risquer de perdre son droit à l'indemnité. En outre, tout licenciement injustifié est susceptible de causer un préjudice à l'intéressé. L'indemnité apparaît dès lors comme la contrepartie de l'absence d'un droit à la réintégration et du refus de l'employeur public de réintégrer le fonctionnaire. Si celui-ci a retrouvé un emploi, c'est un élément qui pouvait être pris en considération dans la fixation du montant de l'indemnité, en plus des autres circonstances, comme la durée des rapports de service, la gravité des manquements, l'âge, etc. (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_436/2014 du 16 juillet 2015 consid. 9.2).

### **E. 2.4**

L'objet du litige est principalement défini par l'objet du recours, les conclusions du recourant et, accessoirement, par les griefs ou motifs qu'il invoque. L'objet du litige correspond objectivement à l'objet de la décision attaquée, qui délimite son cadre matériel admissible (ATF 136 V 362 consid. 3.4 et 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_581/2010 du 28 mars 2011 consid. 1.5 ; ATA/242/2020 du 3 mars 2020 consid. 2a). L'objet d'une procédure administrative ne peut donc pas s'étendre ou qualitativement se modifier au fil des instances, mais peut tout au plus se réduire dans la mesure où certains éléments de la décision attaquée ne sont plus contestés. Ainsi, si un recourant est libre de contester tout ou partie de la décision attaquée, il ne peut pas prendre, dans son mémoire de recours, des conclusions qui sortent du cadre des questions traitées dans la procédure antérieure ( ATA/1628/2019 du 5 novembre 2019 consid. 2b).!>[endif]>![if>

### **E. 2.5**

En l'occurrence, la recourante ayant retrouvé un emploi, elle n'est plus à disposition de l'autorité intimée. Elle a d'ailleurs renoncé à ses conclusions en réintégration pour conclure, en lieu et place, au versement d'une indemnité équivalent à 24 mois du dernier traitement. !>[endif]>![if> Conformément à ce qui vient d'être exposé, son recours conserve un objet, étant relevé que l'art. 105 al. 3 du statut prévoit qu'elle est en droit de demander, en lieu et place de la réintégration, une indemnité, ce qu'elle a fait, d'une part. D'autre part, tout

comme le régime de la LPAC, il ressort des art. 105 et 106 du statut que la volonté du législateur est de protéger les agents publics contre l'arbitraire des employeurs publics et qu'elle s'inscrit dans le souci d'éviter que le fonctionnaire renonce à rechercher activement un emploi ( ATA/587/2023 du 6 juin 2023 consid. 5.2 ; ATA/94/2023 du 31 janvier 2023 consid. 3.5). Le recours est donc recevable.

### **E. 3**

Il a été donné suite aux demandes d'actes d'instruction des parties, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'y revenir.![endif]>![if>

### **E. 4**

Le litige porte sur la conformité au droit de la résiliation des rapports de service de la recourante durant la période probatoire.![endif]>![if>

#### **E. 4.1**

La recourante reproche au CA d'avoir confirmé sa volonté de procéder à son licenciement sans avoir répondu pour quelles raisons ses explications ne seraient pas probantes ou devraient être rejetées. Dans sa réplique, elle soutient n'avoir pas allégué que la décision attaquée serait insuffisamment motivée, mais avoir seulement voulu résumer le contenu de la décision dont était recours.![endif]>![if> Bien que la recourante le conteste, c'est bien sous l'angle du droit à une décision motivée qu'il convient d'analyser son grief. C'est d'ailleurs comme cela que l'intimée l'a compris. D'ailleurs, le titre du grief formulé par la recourante a été intitulé « De la motivation de la décision litigieuse ».

#### **E. 4.2**

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 pour l'autorité l'obligation de motiver sa décision. Il suffit toutefois que l'autorité mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause. L'autorité n'a pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais elle peut au contraire se limiter à ceux qui lui paraissent pertinents (ATF 138 I 232 consid. 5.1 ; 137 II 266 consid. 3.2 ; 136 I 229 consid. 5.2). La motivation peut pour le reste être implicite et résulter des différents considérants de la décision (arrêts du Tribunal fédéral 6B\_970/2013 du 24 juin 2014 consid. 3.1 et 6B\_1193/2013 du 11 février 2014 consid. 1.2). Dès lors que l'on peut discerner les motifs qui ont guidé la décision, le droit à une décision motivée est respecté, même si la motivation présentée est erronée (arrêt du Tribunal fédéral 4A.25/2007 du 25 mai 2007 consid. 3 ; ATA/1235/2018 du 20 novembre 2018 consid. 6a).![endif]>![if>

#### **E. 4.3**

En l'espèce, il est vrai que, dans sa décision, le CA indique qu'il a analysé les arguments de la recourante, sans développer davantage cette affirmation. La décision mentionne cependant que les commentaires de l'intéressée apportés à son rapport d'évaluation du 16 mars 2022, ses observations écrites des 28 mars, 14 avril et 18 mai 2022, ainsi que son audition du 2 juin 2022, n'étaient pas à même de modifier son appréciation. Cela étant, l'absence de motivation explicite n'a pas empêché la recourante de comprendre les raisons ayant conduit la ville à procéder à la résiliation des rapports de service, de se déterminer à leur propos et de recourir en toute connaissance de cause. De plus, la jurisprudence admet

de manière générale le renvoi au contenu d'entretiens avec la hiérarchie s'agissant des motifs de licenciement ( ATA/1275/2022 du 20 décembre 2022 consid. 2e ; ATA/418/2022 du 26 avril 2022 consid. 2b). C'est précisément ce qui ressort de la décision attaquée qui fait référence aux trois entretiens d'évaluations de la recourante. Le grief sera par conséquent écarté.

## **E. 5**

La recourante soutient que son droit d'être entendue aurait été violé dans la mesure où elle n'a pas pu s'exprimer devant le CA in corpore en violation de la réglementation communale.

### **E. 5.1**

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour les parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 142 II 154 consid. 2.1 et 4.2 ; 132 II 485 consid. 3.2).

### **E. 5.2**

L'art. 4 du statut prévoit que le CA exerce les fonctions d'employeur, notamment en ce qui concerne l'engagement et la résiliation des rapports de service (al. 4). Il peut, par règlement, déléguer ses compétences d'employeur sauf dans les cas où le statut prévoit expressément qu'il lui appartient de statuer (al. 5). Lorsque le CA délègue ses compétences d'employeur, l'autorité compétente agit d'entente avec la direction des ressources humaines (al. 6). L'art. 95 du statut précise que l'employeur statue par décision dans tous les cas où le statut le prévoit (al. 1). En outre, l'employeur rend une décision en cas de litige lié aux rapports de service si aucun accord n'intervient (al. 2). La compétence est régie par l'art. 4 al. 4 et 5 du statut (al. 3). Selon l'art. 96 al. 2 du statut, les membres du personnel ont la possibilité de s'exprimer par écrit sur les motifs invoqués à l'appui de la décision. Ils ont également droit à une audition orale devant l'autorité compétente pour rendre la décision, ou une délégation de celle-ci s'il s'agit du CA, avec le droit de se faire assister. À teneur de l'art. 99 du statut, un licenciement ne peut être prononcé sans que la personne intéressée ait pu préalablement faire valoir ses observations sur les motifs avancés pour le justifier (al. 2). Dans les cas de licenciement fondés sur notamment l'art. 32 du statut, la personne intéressée peut demander à être entendue oralement par une délégation du CA. La personne intéressée a le droit de se faire assister (al. 3).

### **E. 5.3**

L'exposé des motifs concernant la proposition du CA du 14 octobre 2009 visant l'adoption du statut, précise que ce dernier 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 statut 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 statut) et le droit au respect de la santé et de l'intégrité physique et psychique (art. 79 statut), que sur des éléments de procédure (Mémorial des séances du conseil municipal de la ville du 10 novembre 2009, PR-749 p. 2297 s.). Le droit d'être entendu avant toute décision prévu à l'art. 29 Cst. et à l'art. 41 LPA, est rappelé notamment à l'art. 96 al. 2 1 e phr. du statut « de manière

déclarative ». Ce point constituait une exigence forte de la délégation du personnel lors des négociations sur le projet du statut (Mémorial des séances du conseil municipal de la ville du 10 novembre 2009, PR-749 p. 2298). Cela étant, le statut va plus loin que ne l'exige le droit supérieur, en particulier en ce qui concerne le droit d'être entendu des membres du personnel, qui est renforcé dans ses modalités. En effet, « le statut introduit expressément un droit à une audition orale à tous les niveaux » (Mémorial des séances du conseil municipal de la ville du 10 novembre 2009, PR-749 p. 2299). Ce droit est institué d'une manière générale pour toute décision concernant un membre du personnel (art. 96 al. 2 2<sup>e</sup> phr. Du statut). Pour les décisions prises par une autorité subordonnée au CA, quelle que soit leur importance, les membres du personnel auront donc deux fois droit à une audition orale s'ils le demandent : d'abord devant l'autorité compétente pour rendre la décision, ensuite devant une délégation du CA. Pour les décisions prises par le CA, les intéressés auront toujours droit à une audition orale devant une délégation de celui-ci. En matière de droit d'être entendu, les membres du personnel bénéficieront ainsi d'une « protection sans équivalent en droit suisse » (Mémorial des séances du conseil municipal de la ville du 10 novembre 2009, PR-749 p. 2299). L'art. 96 du statut a « une portée déclarative, sauf en ce qui concerne le droit à une audition orale des membres du personnel » (Mémorial des séances du conseil municipal de la ville du 10 novembre 2009, PR-749 p. 2311).

#### **E. 5.4**

Conformément à l'art. 1 du règlement, la délégation du CA chargée de procéder à l'audition des membres du personnel selon l'art. 96 al. 2 du statut est formée du secrétaire général et de son adjoint pour les employés en période d'essai selon les art. 6 al. 2 et 27 du statut. Après la période d'essai selon l'art. 27 du statut et sous réserve de l'art. 1 dudit règlement, la délégation du CA chargée de procéder à l'audition des employés selon l'art. 96 al. 2 du statut est formée d'un conseiller administratif, autre que le conseiller administratif de tutelle, et du secrétaire général de la ville ou de son adjoint (art. 2 du règlement). Ce règlement est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

#### **E. 5.5**

Selon l'art. 50 al. 5 de la loi sur l'administration des communes du 13 avril 1984 (LAC - B 6 05), le CA peut, pour des cas précis, déléguer ses compétences de représentation. Cette délégation est en tout temps révocable.

#### **E. 5.6**

Les communes disposent d'une très grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elles entretiennent avec leurs agents. Cela ne signifie pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble. Elle ne peut ni renoncer à exercer ce pouvoir, ni faire abstraction des principes constitutionnels régissant le droit administratif. Dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation, elle est notamment liée par les critères qui découlent du sens et du but de la réglementation applicable ( ATA/185/2011 du 22 mars 2011 consid. 8a et 8b et les références citées).

#### **E. 5.7**

Dans plusieurs arrêts, la chambre de ceans a eu à traiter de la question de la composition possible de la délégation du CA : - dans l' ATA/1257/2015 du 24 novembre 2015 consid. 7 et 8, elle a qualifié de grave la violation du droit d'être entendu d'une employée qui n'avait, malgré sa demande, pas été entendue oralement par une délégation du conseil administratif avant la décision de licenciement ; ce droit procédural

était essentiel dans le système mis en place par la ville sous l'impulsion du CA lui-même. Alors que ledit système prévoyait un double degré d'audition orale pour des décisions de moindre importance, un seul était possible en cas de licenciement, l'une des décisions les plus importantes dans le cadre des rapports entre employeurs et employés. La décision de licenciement comportait par ailleurs une part d'appréciation en opportunité et la discussion pouvait être orientée vers des aspects que la personne concernée ne pourrait ou ne voudrait évoquer que devant un ou des membres de l'autorité compétente. Les deux entretiens que l'employée avait eus avec un membre de la haute hiérarchie ne pouvaient remplacer une audition par la délégation du CA. Cette dernière devait être composée d'au moins un membre de cette autorité. Comme la chambre administrative ne disposait pas du même pouvoir d'examen que le conseil administratif et que son pouvoir de décision était plus limité que celui de l'autorité communale, y compris dans l'hypothèse où elle constaterait la non-conformité au droit du licenciement, la juridiction cantonale a considéré que l'employée ne pouvait pas faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse. Dès lors, la violation du droit d'être entendu ne pouvait être réparée devant la chambre de ceans qui a constaté la nullité de la décision de licenciement. Cet arrêt a fait l'objet d'un arrêt du Tribunal fédéral, mais ce dernier n'a pas eu à se prononcer sur la question de la composition de la délégation du CA (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_20/2016 du 18 novembre 2016) ; - dans l'ATA/747/2016 du 6 septembre 2016 – qui concernait une collaboratrice ayant déposé une plainte en matière d'atteinte à la personnalité – la chambre administrative a retenu une violation grave de son droit d'être entendue aux motifs que le CA avait fait siennes les conclusions du rapport d'enquête et constaté l'absence d'une atteinte à la personnalité de l'intéressée, sans entendre cette dernière par l'un de ses membres. La réparation de cette violation grave n'étant pas possible devant la chambre administrative, celle-ci a constaté que la décision litigieuse était nulle ; - dans l'ATA/752/2016 du même jour, la chambre administrative a constaté qu'il n'était pas contesté que l'intéressée avait le droit d'être auditionnée par une délégation du CA, bien qu'elle fût en temps d'essai. Le fait que l'employée soit venue à l'entretien en connaissant la composition de la « délégation » ne modifiait pas cette conclusion, dès lors que le courrier la convoquant mentionnait expressément que si elle ne se présentait pas à cette audition, la ville considérerait qu'elle avait renoncé à la possibilité d'être entendue. À l'instar de l'ATA/1257/2015 précité, la chambre administrative a constaté la nullité de la décision querellée, en raison de la violation grave du droit d'être entendu. Saisi d'un recours de la ville contre cet arrêt, le Tribunal fédéral a retenu que la chambre administrative n'avait pas procédé à un changement de jurisprudence, dans la mesure où l'ATA/185/2011 précité, lequel avait admis que l'obligation d'audition n'impliquait pas que le CA doive procéder dans tous les cas à une audition directe de la personne concernée mais qu'il pouvait déléguer cette faculté à un membre de la haute hiérarchie de l'administration, était une jurisprudence isolée. Le droit communal n'avait pas été appliqué de manière arbitraire. L'interprétation plus proche du texte du statut, qui parlait aux art. 96 al. 2 et 99 al. 3 de « délégation du Conseil administratif », ce qui, pris à la lettre et comme on le comprenait dans le langage courant, excluait une représentation déléguée à des fonctionnaires non membres de l'exécutif de la ville n'était pas critiquable. En outre, si l'art. 4 al. 5 du statut prévoyait la possibilité pour le CA de déléguer certaines de ses compétences « par règlement », il ne semblait pas que tel avait été le cas. Le droit de la collaboratrice à une audition devant un ou plusieurs membres du CA avait donc été violé.

Cette violation n'entraînait toutefois pas la nullité de la décision de licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_681/2016 du 17 août 2017).

### **E. 5.8**

En l'espèce, il convient, en premier lieu, de relever que la recourante ne saurait être suivie lorsqu'elle soutient que son droit d'être entendue aurait été violé au motif que la décision de licenciement aurait été déjà prise le 17 mars 2022, date de la signature par B\_\_\_\_\_ du document d'évaluation du 16 mars 2022, dans la mesure où il ne s'agit que d'un préavis et que le signataire n'est pas l'autorité compétente pour prononcer la résiliation des rapports de service, compétence dévolue en l'espèce au CA (art. 95 al. 2 et art. 4 al. 4 du statut).

Il n'est pas contesté que la recourante, soumise au statut, avait le droit à être auditionnée par une délégation du CA, selon l'art. 99 al. 3 du statut, bien qu'elle fût en temps d'essai. L'intimée soutient que par règlement, entré en vigueur à la suite de l'arrêt précité du Tribunal fédéral, le CA a valablement délégué sa compétence à son secrétaire général et à son secrétaire général adjoint en matière d'audition des membres du personnel en période d'essai. Le contenu de ce règlement est toutefois problématique à plusieurs égards. D'une part, son art. 1 fait uniquement référence à l'art. 96 al. 2 du statut qui concerne la procédure applicable à la prise de décision mais non à l'art. 99 du statut qui concerne spécifiquement la procédure en cas de licenciement. Il apparaît, certes, que l'art. 99 al. 2 du statut est cité en préambule du règlement, lequel prévoit qu'un licenciement ne peut être prononcé sans que la personne intéressée ait pu préalablement faire valoir ses observations sur les motifs avancés pour le justifier. Néanmoins, compte tenu de l'absence de référence à l'art. 99 al. 3 du statut aux art. 1 et 2 du règlement, une incertitude demeure sur le champ d'application de ce celui-ci. En outre, il instaure une inégalité de traitement entre les collaborateurs en période d'essai et ceux qui ne le sont pas, puisque l'art. 2 du règlement prévoit que la délégation du CA chargée de procéder à l'audition des employés après la fin de leur période d'essai est formée d'un conseiller administratif, autre que le conseiller administratif de tutelle, et du secrétaire général de la ville ou de son adjoint, ceci alors que le statut à son art. 99 al. 3 du statut ne fait aucune différence entre les membres du personnel concernés par un licenciement. En outre, le Tribunal fédéral, dans l'arrêt 8C\_681/2016 précité, a retenu qu'il n'était pas arbitraire d'adopter une interprétation plus proche du texte du statut, qui parle aux art. 96 al. 2 et 99 al. 3 de « délégation du Conseil administratif », ce qui, pris à la lettre et comme on le comprend dans le langage courant, exclut une représentation déléguée à des fonctionnaires non membres de l'exécutif de la ville. S'il est vrai que l'art. 4 al. 5 du statut autorise le CA à déléguer ses compétences d'employeur, cet article précise également qu'une telle délégation n'est pas possible dans les cas où le statut prévoit expressément qu'il lui appartient de statuer. Or, la compétence pour prendre des décisions concernant la résiliation des rapports de service appartient à l'exécutif de la ville, soit au CA, et non à ses fonctionnaires (art. 95 al. 2 et art. 4 al. 4 du statut). Le statut de la ville se distingue ainsi de la LPAC, en ce sens que l'art. 17 al. 2 LPAC prévoit une délégation de la compétence pour prononcer la fin des rapports de service. Cette délégation est fixée par règlement (art. 33 al. 2 LPAC). Or, le règlement dont se prévaut l'intimée ne concerne que la question de la compétence des auditions et non celle de l'autorité décisionnaire. Il ne lui est donc d'aucun secours, tout comme le fait que le Tribunal fédéral aurait « réservé » la possibilité, pour le CA de déléguer, par voie réglementaire, la compétence d'auditionner le membre du personnel. À ce propos, l'intimée oublie qu'il ne s'agit que de la deuxième partie de la motivation du Tribunal fédéral et que la juridiction supérieure n'a rien dit sur l'interprétation littérale du statut effectuée par la chambre

administrative. Enfin, l'exercice du droit d'être entendu tel que souhaité par le CA lui-même et tel qu'il ressort des travaux préparatoires ne peut être valablement exercé que si le CA entend directement l'employé, non pas in corpore, mais à travers la présence d'un ou plusieurs de ses membres. La délégation opérée par voie réglementaire de l'audition par le CA de la recourante n'est donc pas conforme au droit. Il y a ainsi lieu de constater la violation du droit d'être entendue de la recourante.

### **E. 6.1**

Une décision entreprise pour violation du droit d'être entendu n'est en principe pas nulle mais annulable (ATF 143 IV 380 consid. 1.4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 6B\_114/2018 du 31 juillet 2018 consid. 2.1 ; ATA/714/2018 du 10 juillet 2018 consid. 4a et les arrêts cités). Il n'y a lieu d'admettre la nullité, hormis les cas expressément prévus par la loi, qu'à titre exceptionnel, lorsque les circonstances sont telles que le système d'annulabilité n'offre manifestement pas la protection nécessaire (ATF 130 II 249 consid. 2.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_111/2016 du 8 décembre 2016 consid. 5 ; ATA/795/2018 du 7 août 2018 consid. 8a et les arrêts cités). Ainsi, la nullité d'une décision n'est admise que si le vice dont elle est entachée est particulièrement grave, est manifeste ou du moins facilement décelable et si, en outre, la constatation de la nullité ne met pas sérieusement en danger la sécurité du droit. Des vices de fond n'entraînent qu'à de rares exceptions la nullité d'une décision ; en revanche, de graves vices de procédure, ainsi que l'incompétence qualifiée de l'autorité qui a rendu la décision sont des motifs de nullité (ATF 138 II 501 consid. 3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 6B\_120/2018, 6B\_136/2018 du 31 juillet 2018 consid. 2.2 et l'arrêt cité).

### **E. 6.2**

La violation du droit d'être entendu doit en principe entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances du recourant sur le fond (ATF 141 V 495 consid. 2.2 ; 140 I 68 consid. 9.3 ; 135 I 279 consid. 2.6.1). La réparation d'un vice de procédure en instance de recours et, notamment, du droit d'être entendu, n'est possible que lorsque l'autorité dispose du même pouvoir d'examen que l'autorité inférieure (ATF 145 I 167 consid. 4.4 ; 142 II 218 consid. 2.8.1). Elle dépend toutefois de la gravité et de l'étendue de l'atteinte portée au droit d'être entendu et doit rester l'exception (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 ; 126 I 68 consid. 2 ; arrêt du Tribunal fédéral 6B\_819/2018 du 25 janvier 2019 consid. 3.8). Elle peut cependant se justifier en présence d'un vice grave lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 ; 137 I 195 consid. 2.3.2 ; ATA/1194/2019 du 30 juillet 2019 consid. 3c et les arrêts cités). En outre, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de cette violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir le loisir de faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse (ATA/1108/2019 du 27 juin 2019 consid. 4c et les arrêts cités).

### **E. 6.3**

Le recours à la chambre administrative ayant un effet dévolutif complet, celle-ci dispose d'un libre pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 67 LPA). Celui-ci implique la possibilité de guérir une violation du droit d'être entendu, sous réserve que cette violation ne revête pas un caractère de gravité (art. 61 al. 2 LPA ; ATF 145 I 167 consid. 4.4 ; 137 I 195 consid. 2.3.2 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C\_257/2019 du 12 mai 2020 consid. 2.5 et les références

citées ; 8C\_541/2017 du 14 mai 2018 consid. 2.5).

#### **E. 6.4**

En l'espèce, comme vu ci-dessus, le Tribunal fédéral, dans son arrêt 8C\_681/2016 précité, a retenu que les conditions auxquelles la nullité d'une décision prise en violation du droit d'être entendue de l'intéressée, laquelle avait uniquement été reçue par un haut fonctionnaire, n'étaient pas réalisées. La même conclusion s'impose concernant la décision visant la recourante. En effet, l'autorité intimée lui a exposé les manquements qui lui étaient reprochés, par courrier du 11 mai 2022, et lui a donné l'occasion de se prononcer à leur sujet par écrit, ne l'ayant ainsi pas privée de tout exercice de son droit d'être entendue. Ainsi, malgré le caractère essentiel notoire du respect du droit d'être entendu, le vice ne peut être qualifié de particulièrement grave et ne conduit pas à la nullité de la décision attaquée. En outre, un constat de nullité risquerait de créer une insécurité juridique par rapport à d'autres licenciements rendus sous le statut à la suite de l'adoption du règlement. Cela relevé, il doit être retenu que la violation du droit d'être entendue de la recourante avant la résiliation des rapports de travail intervenue dans les circonstances rappelées ci-dessus est grave. Le nouveau statut a précisément renforcé les modalités de l'exercice du droit d'être entendu des membres du personnel, ce qui inclut le droit de la recourante d'être entendue oralement par une délégation du CA correctement composée. Compte tenu de cette gravité, cette violation ne peut pas être réparée devant la chambre de céans. En conséquence, la résiliation des rapports de service de la recourante est contraire au droit, la décision étant entachée d'un vice formel.

#### **E. 7**

La recourante soutient également que la décision querellée reposerait sur des motifs infondés et serait disproportionnée. ![/endif]>![if>

##### **E. 7.1**

Comme vu ci-dessus, pendant la première année de la période d'essai, l'engagement peut être librement résilié de part et d'autre, un mois à l'avance pour la fin d'un mois ; ce délai est porté à deux mois dès la deuxième année (art. 32 al. 1 du statut). ![/endif]>![if>

##### **E. 7.2**

Durant la période probatoire, même s'il doit exister un motif justifiant de mettre fin aux rapports de service pour ne pas tomber dans l'arbitraire, l'administration dispose d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Ce large pouvoir d'appréciation permet le recrutement d'agents répondant véritablement aux besoins du service. L'administration reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment le droit d'être entendu, l'interdiction de l'arbitraire, le respect de l'égalité de traitement et des principes de la proportionnalité et de la bonne foi (ATA/398/2019 du 9 avril 2019 consid. 6b et les références citées).![/endif]>![if> Il ressort également de l'exposé des motifs concernant la proposition du CA du 14 octobre 2009 visant l'adoption du nouveau statut que le licenciement est libre pendant la période d'essai, sous réserve du respect du délai de préavis et de l'interdiction des licenciements abusifs ou prononcés en temps inopportun. La décision de licenciement doit être motivée et, comme toute décision fondée sur le SPVG, elle est sujette à recours (Mémorial des séances du Conseil municipal de la ville du 10 novembre 2009, PR-749 p. 2297 s). Saisie d'un recours pour résiliation des rapports de service durant la période probatoire, la chambre administrative dispose, sauf violation des droits et principes constitutionnels, d'un pouvoir

d'examen limité à l'application des délais légaux de congé, compte tenu du large pouvoir d'appréciation laissé à l'autorité compétente ( ATA/942/2021 du 14 septembre 2021 consid. 7b ; ATA/398/2019 précité consid. 6b et les références citées).

### **E. 7.3**

Traditionnellement, le principe de la proportionnalité, garanti par l'art. 5 al. 2 Cst., se compose des règles d'aptitude – qui exige que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé –, de nécessité – qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, l'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 ; arrêt du Tribunal fédéral 1P. 269/2001 du 7 juin 2001 consid. 2c).

### **E. 7.4**

En l'occurrence, il n'est pas contesté que les délais de congé ont été respectés. Il ressort du dossier que la recourante ne répondait pas aux attentes liées à sa fonction, l'organisation, l'exécution de son travail et sa bienfaisance. Même si sa première évaluation, le 27 août 2021 était globalement bonne, elle mentionnait déjà qu'un équilibre relationnel et communicationnel devait être trouvé. Or, après cette première évaluation, l'« entretien de suivi » à six mois, lequel est proposé si des points d'amélioration sont relevés après la première évaluation, a également mis en exergue la mauvaise compréhension de la recourante de sa fonction de poste de cheffe de projet entraînant une mauvaise appréhension de son rôle dans certaines situations. Un retour d'informations clair, précis et concis complété par une prise de position, permettant ainsi d'éviter l'organisation de plusieurs séances, était attendu de sa part. Il lui était également demandé d'éviter de communiquer outre mesure par courriels. Ces points n'ont pas connu d'amélioration au vu du contenu de l'évaluation à neuf mois. Un adjoint de direction a demandé, le 30 novembre 2021, à la recourante de ne pas multiplier les courriels à son attention ou en copie, et de bien choisir quand cela était utile, mettant en évidence qu'il était préférable de prévoir une séance afin de passer en revue ses questions. Ce reproche lui avait déjà été fait par C\_\_\_\_\_, le 6 octobre 2021, lui demandant de trouver un équilibre dans l'envoi de ses courriels. Il en découle que la critique n'a pas été formulée uniquement par la supérieure de la recourante. De plus, il ressort du contenu des courriels produits un manque d'informations permettant au destinataire de se positionner par rapport à l'objet du courriel. Par exemple, la recourante a transmis à C\_\_\_\_\_ un document établi par un expert en géotechnique concernant la confortation d'un mur de soutènement sans plus de précisions. Sa supérieure hiérarchique a ainsi dû venir chercher plus d'informations avant de pouvoir valider le bon de commande. Le reproche d'un manque de fluidité de la part de la recourante dans le cadre de l'échange de courriels est ainsi fondé. Le travail de la recourante s'est également révélé, à plusieurs reprises, lacunaire. À titre d'illustration, celle-ci a mal évalué le budget nécessaire pour le projet de H\_\_\_\_\_, ne prenant pas en considération le montant de l'assurance à budgéter. Il avait ainsi fallu que sa supérieure hiérarchique la relance pour obtenir des informations à ce sujet, avant de pouvoir se déterminer rapidement sur la question. Les précédents engagements et les certificats de travail dont la recourante se prévaut ne lui sont d'aucun secours, dans la mesure où le dossier atteste de difficultés objectives rencontrées par elle dans le cadre de l'exécution de son travail rendant difficile la collaboration entre les acteurs concernés. Au vu de ce qui précède, les reproches formulés par l'autorité intimée n'apparaissent pas manifestement dénués de tout fondement et constituent des motifs qui lui

permettaient, au vu de son large pouvoir d'appréciation, de retenir que la recourante ne répondait pas aux attentes de son employeur et de mettre un terme aux rapports de service, seul moyen adéquat. Les griefs seront par conséquent écartés.

## **E. 8**

La recourante fait enfin valoir avoir été atteinte dans sa personnalité par rapport à « l'attitude inadéquate » de sa supérieure hiérarchique.!

### **E. 8.1**

Selon l'art. 77 du statut, le CA veille à la protection de la personnalité des membres du personnel dans le cadre de leur activité professionnelle (al. 1). Il prend toutes les mesures nécessaires à la prévention, à la constatation, à la cessation et à la sanction de toute atteinte à la personnalité d'une ou d'un membre du personnel, en particulier en cas de harcèlement sexuel ou psychologique (al. 2). Le CA détermine dans un règlement les modalités de mise en œuvre de la protection de la personnalité des membres du personnel (al. 3).!

Aux termes de l'art. 91 REGAP, chaque membre du personnel a droit à un traitement correct et respectueux de la part de ses supérieures et supérieurs hiérarchiques, ses collègues, des usagères et des usagers, dans le cadre de son activité professionnelle, permettant de garantir le respect et l'intégrité de sa personnalité (al. 1). La direction des ressources humaines prévoit des mesures de prévention, d'information et de formation. Elle en informe une fois par année la commission de formation continue, au sens de l'art. 36 REGAP, et la commission de protection de la santé et sécurité au travail, instituée par un règlement spécifique (al. 2). Le GdC de l'État de Genève est désigné comme interlocuteur privilégié pour les membres du personnel de la ville. Le règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève du 12 décembre 2012 (RPPers - B 5 05.10) détermine la procédure applicable (al. 3). Peut s'adresser librement au GdC tout membre du personnel qui, dans sa relation de travail avec d'autres personnes, estime rencontrer d'importantes difficultés qui pourraient notamment constituer du harcèlement psychologique (art. 12 al. 1 let. a RPPers).

### **E. 8.2**

Comme toute violation illicite d'un droit de la personnalité, le harcèlement psychologique est constitutif d'une atteinte à la personnalité, telles notamment la santé physique et psychique, l'intégrité morale, la considération sociale, la jouissance des libertés individuelles ou de la sphère privée (art. 3 al. 1 RPPers).!

Est constitutif d'un harcèlement psychologique tout enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels une ou plusieurs personnes tendent à déstabiliser, isoler, à marginaliser, voire à exclure une ou plusieurs personnes de leur lieu de travail (art. 3 al. 2 RPPers). Il arrive fréquemment que chaque acte, pris isolément, apparaisse encore comme supportable, mais que les agissements pris dans leur ensemble constituent une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle du travailleur visé (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_41/2017 du 21 décembre 2017 consid. 3.5 ; 8C\_398/2016 du 17 mai 2017 consid. 4.1.1 ; 8C\_358/2009 du 8 mars 2010 consid. 5.1 ; ATA/1172/2020 du 24 novembre 2020 consid. 6e).

### **E. 8.3**

La notion de protection de la personnalité de l'agent public et l'obligation qui en découle pour l'employeur est typiquement un concept dont la portée et la valeur matérielle sont identiques en droit public et en droit privé (Valérie DÉFAGO GAUDIN, Conflits et

fonctions publiques : Instruments, in Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON [éd.], Conflits au travail. Prévention, gestion, sanctions, 2015, p. 156). Il incombe à l'employeur public, comme à l'employeur privé (art. 328 CO), de protéger et respecter la personnalité du travailleur. L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur (art. 328 al. 1 CO). Cette obligation comprend notamment le devoir de l'employeur d'agir dans certains cas pour calmer une situation conflictuelle et de ne pas rester inactif (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C\_340/2009 du 24 août 2009 consid. 4.3.2 ; 1C\_245/2008 du 2 mars 2009 consid. 4.2 ; 1C\_406/2007 du 16 juillet 2008 consid. 5.2).!

#### **E. 8.4**

La chambre de céans a déjà retenu une absence de harcèlement psychologique lorsqu'un employé, qui s'en plaignait dans une procédure de licenciement, n'avait pas saisi le GdC, alors même que ladite institution était à sa disposition et spécialisée dans la problématique (ATA/361/2022 du 5 avril 2022 consid. 6e ; ATA/182/2022 du 8 février 2022 consid. 8g), à moins que le dossier ne révèle de manière évidente un tel harcèlement.!

#### **E. 8.5**

En l'occurrence, la recourante n'allègue pas avoir saisi le GdC d'une plainte formelle pour se plaindre de l'attitude de sa supérieure à son égard, alors même que ladite institution était à disposition de l'employée et spécialisée dans la problématique. !

La recourante a, certes, pris contact avec le GdC comme cela ressort d'un échange de courriels datés des 11 et 12 avril 2022, qui fait suite à une rencontre du 31 mars précédent. Néanmoins, il y est principalement question de la décision de résiliation des rapports de service et d'une éventuelle lettre de soutien en sa faveur que des collègues seraient prêts à écrire. S'il est vrai que la recourante a indiqué dans son courriel du 11 avril 2022 « qu'il (était) important de signaler les abus de la direction et plus particulièrement de l'adjointe qui a(vait) systématiquement amputé (ses) réponses », cette phrase se limite à faire référence aux annexes sélectionnées figurant au document d'évaluation du 16 mars 2022 motivant le préavis négatif à la poursuite des rapports de service, puisqu'un tel reproche ressort également de ses observations du 28 mars 2022 soutenant qu'elles sont « tronquées ou (...) incomplètes ». En outre, on ne saurait considérer que le fait de sélectionner des courriels ou documents à l'appui de reproches serait constitutif d'un cas de harcèlement au sens de la jurisprudence. Par ailleurs, il ne ressort pas du dossier que le comportement de C\_\_\_\_\_ serait constitutif d'un cas de harcèlement au sens de l'art. 3 RPPers. Aucun élément ne laisse penser que son comportement était hostile à l'égard de la recourante. Les remarques et les reproches faits l'ont été dans le cadre de l'exercice, par la recourante, de ses activités professionnelles. Ils n'apparaissent pas inutilement blessants ou dégradants, en particulier ceux formulés dans les documents d'évaluation produits à la présente procédure ou dans les courriels versés au dossier. D\_\_\_\_\_ a également expliqué en audience qu'en février 2022, elle n'avait pas ressenti que la recourante était en souffrance et que la situation aurait nécessité une intervention de sa part ou de la direction. Ainsi, rien au dossier ne permet de retenir que la recourante aurait été victime de harcèlement psychologique. La question de savoir si elle a été informée de la possibilité de saisir le GdC avant le mois de mars 2022 peut donc souffrir de rester indéçise.

#### **E. 9**

Comme vu ci-dessus, l'art. 105 du statut traite des conséquences d'un licenciement contraire au droit. ![/endif]>![if>

### **E. 9.1**

En droit de la fonction publique, la jurisprudence admet qu'une violation du droit d'être entendu peut être liquidée par une indemnisation (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_615/2016 précité consid. 5.2 ; 8C\_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 6.6, non publié in ATF 136 I 39 ; ATA/112/2019 du 5 février 2019 consid. 4a).![/endif]>![if>

### **E. 9.2**

Pour fixer l'indemnité, il y a lieu de tenir compte de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, et de les apprécier sans donner une portée automatiquement prépondérante à certains aspects, comme le fait d'avoir ou non retrouvé un emploi en cours de procédure ( ATA/274/2015 du 17 mars 2015 consid. 9b ; ATA/744/2014 du 23 septembre 2014 consid. 4b et les références citées). Cette jurisprudence a été confirmée par le Tribunal fédéral (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_472/2014 du 3 septembre 2015 consid. 11.2 ; 8C\_421/2014 du 17 août 2015 consid. 3.4.2 ; 8C\_436-437/2014 du 16 juillet 2015 consid.

9.2).![/endif]>![if> La chambre administrative a pour pratique de fixer l'indemnité pour refus de réintégration à un certain nombre de mois du dernier traitement brut de l'employé, conformément à l'art. 31 al. 4 LPAC ( ATA/1042/2016 du 13 décembre 2016 consid. 13c ; ATA/258/2014 du 15 avril 2014 consid. 7). L'indemnité fondée sur cette disposition comprend le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés et n'est pas soumise à la déduction des cotisations sociales ( ATA/1042/2016 précité consid. 13c ; ATA/590/2016 du 12 juillet 2016 consid. 17). En l'absence de conclusion sur ce point, les intérêts moratoires n'y sont pas additionnés (art. 69 al. 1 LPA ; ATA/273/2015 du 17 mars 2015 consid. 17c ; ATA/193/2014 du 1 er avril 2014 consid. 17).

### **E. 9.3**

Dans l' ATA/55/2018 du 23 janvier 2018, la chambre administrative a octroyé à l'employée de l'autorité intimée une indemnité équivalant à trois mois de son dernier traitement brut. L'intimée n'avait pas respecté le droit d'être entendue de l'intéressée. ![/endif]>![if>

### **E. 9.4**

En l'occurrence, comme vu ci-dessus, la recourante a renoncé à sa conclusion en réintégration à son poste, de sorte que seule la question de la quotité de l'indemnité se pose. ![/endif]>![if> Le cas d'espèce présente des similarités avec l' ATA/55/2018 précité. De la même façon, l'intimée n'a pas respecté le droit d'être entendue de la recourante en ne lui donnant pas la faculté de s'exprimer sur un possible licenciement devant une délégation du CA en conformité avec le statut, mais lui a permis de s'exprimer par écrit et par oral sur les manquements reprochés. En outre, les prestations de la recourante se sont révélées insatisfaisantes. Enfin, elle a été employée, en période probatoire, et n'a travaillé qu'un peu plus d'un an pour l'intimée. Compte tenu de l'ensemble des circonstances, l'indemnité due par la ville à la recourante ne saurait dépasser le minimum prévu par l'art. 105 al. 3 let. b du statut. Elle sera donc équitablement fixée à trois mois de son dernier traitement brut, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération, étant rappelé que cette indemnité comprend le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés et n'est pas soumise à la déduction des cotisations sociales ( ATA/1042/2016 du 13 décembre 2016 consid. 13c ; ATA/590/2016 du 12 juillet 2016 consid. 17). En l'absence de conclusion sur ce point, les intérêts moratoires n'y sont pas additionnés (art. 69 al. 1 LPA ; ATA/273/2015 du 17 mars

2015 consid. 17c ; ATA/193/2014 du 1 er avril 2014 consid. 17). Au vu de ce qui précède, le recours sera partiellement admis.

**E. 10**

Vu la teneur de l'art. 87 al. 1 2 e phr. LPA, aucun émolument ne sera mis à la charge de la ville, bien qu'elle succombe. Une indemnité de procédure, réduite, de CHF 1'000.- sera allouée à la recourante, à la charge de la ville (art. 87 al. 2 LPA).! [endif]> [if> Compte tenu des conclusions du recours et au vu du traitement annuel de base de la recourante, la valeur litigieuse est supérieure à CHF 15'000.- (art. 112 al. 1 let. d de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 - LTF - RS 173.110). \* \* \* \* \*

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