

GE_GERICHTE A/2927/2018 vom 19. November 2019

GE Cour de justice, 2019-11-19, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_2927_2018

FR: GE_GERICHTE A/2927/2018 du 19 novembre 2019

IT: GE_GERICHTE A/2927/2018 del 19 novembre 2019

Erwägungen

E. 34

34) Le 5 février 2018, le chimiste cantonal a convoqué Mme A_____ pour un entretien, en présence du vétérinaire cantonal et de ses collègues, Mme G_____ et M. D_____, à propos de son récent comportement envers ce dernier. a. Par courriel adressé le même jour aux participants, le vétérinaire cantonal a résumé l'objet de cet entretien. Le 1^{er} février 2018, après avoir pris connaissance d'un fait divers concernant une mère en "burnout" qui avait égorgé un chat et voulait tuer son nourrisson, Mme A_____ aurait dit à son collègue D_____, en présence de sa collègue, qu'elle aurait mieux fait de le buter que de l'envoyer se « faire foutre ». Mme A_____ avait indiqué que ces propos n'étaient pas à l'encontre de son collègue, mais plutôt contre elle-même, soit, dit autrement « tu as eu de la chance, j'étais en état d'épuisement (...) j'aurais pu faire pire ». b. Par courriel expédié le 8 février 2018 aux participants précités, Mme A_____ a rectifié les faits en ce sens qu'elle avait plutôt dit : « j'ai eu de la chance, j'aurais pu te buter plutôt que de t'envoyer faire foutre ». Elle a estimé qu'il n'y avait aucune connotation menaçante dans ces propos et indiqué être désolée que l'intéressé ait pu mal interpréter ses dires.

E. 35

35) Par décision du 13 mars 2018, déclarée exécutoire nonobstant recours, le conseiller d'État chargé du département a ouvert une procédure de reclassement à l'encontre de Mme A_____. a. Mme A_____ se fondait à tort sur le rapport de la CdC pour illustrer le manque d'effectif qu'elle invoquait. Le sous-effectif relevé dans ce rapport n'affectait aucunement sa propre charge de travail puisqu'elle ne se substituait pas au travail des vétérinaires-inspecteurs dans le contrôle des abattages. Se référant à l'audit de l'UFAL, Mme A_____ avait fait état d'une situation insatisfaisante en matière de contrôle et de répartition des compétences, notamment en ce qui concernait les ateliers de découpe des viandes. Or, ledit audit, réalisé en 2016, concernait uniquement le contrôle des animaux avant abattage ainsi que le contrôle des viandes à l'abattoir de volailles de Perly - domaines soumis à sa responsabilité - à l'exclusion de l'inspection des ateliers de découpe. Selon son cahier des charges, elle était chargée de la planification et de la réalisation des contrôles des exploitations d'animaux de rente. Elle ne saurait prétendre ne pas être responsable des insuffisances et des dysfonctionnements relevés lors des audits internes et externes relatifs à ces domaines. b. Pour le surplus, les arguments de Mme A_____ ont été analysés et, successivement, rejetés.

E. 36

36) Mme A_____ a interjeté recours, le 9 avril 2018, contre cette décision auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), recours qu'elle a par la suite retiré (ATA/701/2018 du 9 juillet 2018).

E. 37

37) Dans l'intervalle, le 22 mars 2018, la RRH a eu un entretien avec Mme A_____ relativement à des postes susceptibles de l'intéresser. Le même jour, le directeur des RH du département a entamé les démarches auprès d'autres directeurs RH de différents départements en vue du reclassement de l'intéressée. Du 23 mars au 24 mai 2018, la RRH a régulièrement informé Mme A_____ des places vacantes au sein de l'État.

E. 38

38) Selon les certificats médicaux produits, Mme A_____ a été mise en arrêt total de travail pour cause de maladie depuis le 29 mars 2018.

E. 39

39) Le 28 mai 2018, a eu lieu un entretien de clôture de la procédure de reclassement concernant Mme A_____, qui a confirmé à la RRH n'avoir effectué aucune postulation. Lors de cet entretien, Mme A_____ s'est enquis des motifs pour lesquels elle n'avait pas reçu le bulletin des places vacantes (ci-après : BPV) du 22 mai 2018 relatif au poste de chef-fe de secteur « Protection des animaux » au SCAV, occupé par M. D_____ qui allait prendre sa retraite. La RRH lui a répondu qu'il ne paraissait pas pertinent de lui proposer une fonction similaire au sein du même service, avec la même hiérarchie. À l'issue de l'entretien, Mme A_____ a été informée que son employeur envisageait de clore la procédure de reclassement et de résilier les rapports de service, les démarches de reclassement n'ayant pas abouti.

E. 40

40) Le 5 juin 2018, Mme A_____ a informé la RRH qu'en l'état, elle pourrait occuper le poste paru dans le BPV du 22 mai 2018 précité, s'agissant d'un poste qui lui était hiérarchiquement subordonné lorsqu'elle remplaçait le vétérinaire cantonal. Le 20 juin 2018, elle a déposé sa candidature auprès du SCAV pour ledit poste.

E. 41

41) Le 25 juin 2018, elle a été reçue en entretien de recrutement par MM. B_____ et F_____, en présence de la RRH. Selon le compte rendu de l'entretien, Mme A_____ était intéressée par ce poste dont la charge de travail lui paraissait moins importante que celle du poste qu'elle occupait. Il y avait moins de normes légales à appliquer, moins de déplacements à l'extérieur et moins d'urgences à traiter. Dans son poste actuel, elle s'était sentie surmenée, même à un taux de 50 % et malgré l'aide de M. F_____, raison pour laquelle elle se trouvait à nouveau à l'arrêt à 100 % depuis le 9 avril 2018.

E. 42

42) Par décision du 27 juin 2018, déclarée exécutoire nonobstant recours, le conseiller d'État en charge du département a résilié les rapports de service de Mme A_____, avec effet au 30 septembre 2018, pour motifs fondés, à savoir une insuffisance de prestations et une inaptitude à remplir les exigences du poste. Les raisons qui avaient incité sa hiérarchie à demander la résiliation des rapports de service étaient connues d'elle, puisqu'elles lui avaient été communiquées lors de l'entretien de service du 11 janvier 2018. Ses remarques formulées dans ses observations du 26 janvier 2018 avaient été prises en considération dans la décision d'ouverture de la procédure de reclassement, qui n'avait pas abouti. Ses écritures du 5 juin 2018 et les explications fournies lors de l'entretien de recrutement du 25 juin 2018 n'étaient pas de nature à remettre en cause la détermination de sa hiérarchie. Le poste de

chef-fe de secteur pour lequel Mme A_____ avait postulé exigeait les mêmes compétences que celles dont on lui reprochait de manquer. La charge de travail n'était pas moins importante que celle du poste qu'elle occupait. Or, elle avait confirmé se sentir en surmenage même lorsqu'elle travaillait à 50 %, malgré l'aide de son supérieur. La charge émotionnelle liée à ce poste était en outre difficile et complexe à appréhender, le secteur oeuvrant avec des personnes privées, propriétaires d'animaux de compagnie, des associations de protection des animaux ou des amis des animaux et non pas des professionnels comme pour le poste qu'elle occupait.

E. 43

43) Par acte expédié le 29 août 2018, Mme A_____ a recouru auprès de la chambre administrative contre cette décision. a. À titre principal, elle a conclu à son annulation et à ce que sa réintégration soit ordonnée avec effet au 30 septembre 2018. À titre subsidiaire, elle a conclu à l'allocation d'une indemnité équivalente à 24 mois de salaire. Préalablement, elle a conclu à ce qu'il soit ordonné au département de motiver sa décision, en précisant ses griefs, et à ce qu'un délai lui soit accordé pour compléter son recours, la décision entreprise portant avant tout sur la clôture de la procédure de reclassement. Elle a sollicité l'audition de témoins. b. Au fond, la recourante a soutenu que la résiliation des rapports de service ne reposait pas sur un motif fondé. Depuis son engagement, le poste de vétérinaire cantonal avait été successivement occupé par trois vétérinaires cantonaux. À chaque changement, elle avait assuré l'intérim et assisté le nouvel arrivant dans sa fonction. Lors des évaluations de ses prestations, il avait été constaté qu'elle disposait des compétences nécessaires, atteignant le niveau « expertise ». Elle avait par ailleurs assuré, notamment, la formation des chefs des secteurs des affaires canines et de la protection des animaux, des inspecteurs des viandes, ainsi que celle d'un des vétérinaires cantonaux. Le grief de manque d'organisation et de mauvaise gestion du temps paraissait contradictoire avec les qualités professionnelles que sa hiérarchie lui avait expressément reconnues. Trois mois après son engagement, elle avait informé sa hiérarchie qu'elle se trouvait dans une situation de surcharge de travail liée à un sous-effectif endémique. Cette surcharge n'avait fait que s'accroître, sans que la moindre mesure n'ait été prise pour y remédier, malgré ses réclamations. Ayant accompli un nombre considérable d'heures supplémentaires depuis le début de ses fonctions, notamment près de trois cent heures en 2016, elle s'était retrouvée en état d'épuisement professionnel. Pour le surplus, la recourante a formulé ses griefs en reprenant chronologiquement les EEDP, EEDM et les entretiens de service. Les objectifs de contrôles selon les exigences légales n'avaient parfois pas pu être atteints en raison des problèmes de sous-effectifs. À cet égard, elle a fait état du dernier rapport de la CdC et de l'audit réalisé par l'UFAL, en reprenant en substance les arguments exposés dans ses observations du 26 janvier 2018 susmentionnées. c. Par ailleurs, son licenciement était intervenu dans un contexte de discrimination au sens de l'art. 3 de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg - RS 151.1). Les motifs avancés ne paraissaient pas de nature objective, mais relevaient de l'incompatibilité personnelle entre elle et le chimiste cantonal. Cette discrimination avait, dans les faits, conduit à privilégier systématiquement des candidatures masculines. Elle a estimé avoir en outre été l'objet d'une discrimination dans l'attribution des tâches. À chaque arrivée d'un nouveau vétérinaire cantonal, elle s'était efforcée de faire en sorte qu'il puisse débuter dans sa fonction dans les meilleures conditions. À chaque fois, après avoir loué ses compétences professionnelles et relationnelles et après avoir pris leurs repères, ses supérieurs successifs s'étaient cantonnés dans leur fonction de direction en la laissant « débordée » par ses tâches. Ce mode de faire

correspondait à une attitude discriminante consistant à la reléguer dans un rôle d'assistante pour seconder un chef de sexe masculin, alors que son « leadership naturel » avait été reconnu.

E. 44

44) Le 12 octobre 2018, le département a conclu au rejet du recours et contesté les arguments de la recourante. Malgré ses compétences techniques en lien avec le métier, la recourante n'avait pas su développer une organisation efficace ni un sens de priorisation des tâches lui permettant d'atteindre les objectifs fixés, alors que sa hiérarchie avait ponctuellement, puis durablement pris des mesures pour lui permettre de faire face à sa charge de travail. Le manque de priorisation et d'organisation de la part de la recourante dans l'exécution de ses tâches avait été relevé par ses trois supérieurs hiérarchiques directs successifs. Durant des années, elle avait invoqué un manque de personnel et demandé l'affectation d'un effectif pour justifier, notamment le non-respect des exigences en matière de contrôles fixées par la législation fédérale et la non-fiabilité dans le suivi des dossiers. Or, son employeur pouvait attendre d'autres propositions de sa part, voire une mise en place de procédures ou des délégations pour résoudre ou, à tout le moins, améliorer cette charge de travail. Le fait qu'elle avait effectué des heures supplémentaires ne signifiait pas l'existence d'une surcharge de travail. Le 3 avril 2017, sa hiérarchie avait pris en considération l'état d'épuisement avancé de la recourante et l'avait signalé à la RRH, qui l'avait rencontrée, le 19 avril 2017 et lui avait conseillé de consulter son médecin traitant. Elle n'avait suivi ce conseil que le 22 juin 2017. Une demande d'évaluation avait été adressée au service de santé du personnel de l'État (ci-après : SPE). La recourante n'avait donné aucune suite à la demande du SPE. Outre des prestations insuffisantes, le comportement irrespectueux et agressif de la recourante envers sa hiérarchie, des collaborateurs ou des tiers avait également été relevé lors des différents EEDP et EEDM, ainsi que lors de l'entretien de service du 11 janvier 2018. La recourante avait manqué à ses devoirs de service durant des années, malgré les mesures mises en place et les recadrages de ses supérieurs hiérarchiques. Elle avait été incapable de changer son comportement. La recourante n'explicitait pas en quoi une discrimination au sens de l'art. 3 LEg serait pertinente dans le cadre d'un litige portant sur la résiliation des rapports de service. L'argument fondé sur une éventuelle discrimination dans l'attribution des tâches ne saurait être considéré comme crédible, la situation s'étant dégradée du fait des dysfonctionnements relevés par ses supérieurs hiérarchiques successifs, jusqu'à la rupture du lien de confiance. Les divergences entre la recourante et ses différents supérieurs hiérarchiques étaient d'une telle gravité qu'une réintégration dans son ancien poste ne paraissait pas possible.

E. 45

45) Le juge délégué a tenu des audiences de comparution personnelle des parties et d'enquêtes les 7 novembre et 14 décembre 2018. a. Madame G_____, vétérinaire et cheffe du secteur aux affaires canines, a exposé travailler au SCAV depuis le 1^{er} août 2000. Elle avait été amenée à collaborer avec Mme A_____ sur certains dossiers et, de manière plus soutenue, lorsque la recourante avait remplacé le vétérinaire cantonal. La collaboration entre elles pouvait être qualifiée de globalement cordiale. Durant les intérim du vétérinaire cantonal, la recourante s'était montrée « à la hauteur » et lui avait fourni des réponses qui correspondaient à ses attentes. Elle avait souvent dû recourir à l'aide des collaborateurs de son secteur, le sien ayant été en sous-effectif. Dans son mode de communication, la recourante, qui parlait fort, ne mettait pas toujours « des gants » pour s'exprimer. Cela

faisait partie de sa personnalité. Lors d'une discussion sur leurs horaires de travail respectifs, en juin 2017, elle s'était faite « injurier » par la recourante qui l'avait traitée de « pauvre conne » ou un terme similaire. Une insulte de ce genre était demeurée isolée, bien qu'il y avait eu des discussions parfois un peu vives entre elles. Lors d'une séance, en 2016, le vétérinaire cantonal, la recourante et elle-même devaient examiner si le cahier de charges d'une collaboratrice pouvait être modifié pour permettre une aide en faveur de la recourante. Au moment où il fallait fournir une estimation chiffrée du temps de travail à effectuer par cette collaboratrice, la recourante s'était fâchée et avait quitté la salle. Au printemps 2017, elle-même avait commis une erreur au regard des directives établies par la recourante et s'en était excusée auprès de l'administrée concernée, à la suite de sa réclamation. Cette dernière avait insisté pour parler au responsable du secteur. Elle avait ainsi transmis le cas, avec les explications ad hoc à la recourante, qui s'était montrée peu aimable et avait refusé de parler à l'administrée. Au début, la recourante avait entretenu de bons rapports avec le chimiste cantonal, lesquels s'étaient ensuite dégradés. Ses relations étaient également difficiles avec les deux précédents vétérinaires cantonaux. La recourante avait entretenu de très bons rapports avec le vétérinaire cantonal actuel, mais ceux-ci s'étaient dégradés à partir de 2017.

b. M. D_____ a indiqué avoir fonctionné comme vétérinaire et chef de secteur à la protection des animaux au SCAV du 1^{er} avril 1983 jusqu'à sa retraite, le 31 octobre 2018. Il avait été amené à collaborer avec la recourante. Il avait connu des moments agréables, mais également des moments de tensions ou de divergences. Il y avait eu quelques altercations qui, selon lui, n'avaient pas entaché le sentiment général d'une collaboration correcte. Il n'avait pas de critiques à formuler quant aux compétences professionnelles de la recourante. Lorsqu'elle avait remplacé le vétérinaire cantonal, il y avait eu des moments de tensions plus ou moins évidents, inhérents à toute relation hiérarchique. Elle avait su faire preuve de souplesse en période de surcharge de travail. La surcharge de travail dans son secteur avait été chronique. On pouvait parler de problème endémique. Il ne pouvait juger si les autres secteurs avaient connu les mêmes problèmes. S'agissant des incidents survenus en juin 2017 et en février 2018 avec la recourante, il a estimé que des mots regrettables avaient été échangés de part et d'autre, avec beaucoup d'émotion, dans des moments forts et marquants. Ils avaient pu s'expliquer et rétablir une communication normale entre eux. Il avait pu constater que les relations entre la recourante et le chimiste cantonal n'étaient pas excellentes.

c. Monsieur H_____, inspecteur-vétérinaire des viandes au SCAV depuis janvier 2013, a déclaré travailler depuis un peu plus de cinq ans dans le secteur dirigé par la recourante. Les premières années de collaboration avec cette dernière avaient été « difficiles au niveau humain », alors qu'il avait toujours reconnu ses compétences professionnelles. Le ton employé par la recourante lors de certaines remarques était un peu difficile à accepter. Au bout de deux ou trois ans, leurs relations s'étaient bien améliorées pour devenir bonnes. La recourante s'était montrée disponible, à l'écoute et capable de fournir des solutions aux problèmes présentés. L'inspection des viandes représentait les trois quart de son temps de travail et s'effectuait à l'extérieur du service, en fonction des horaires fluctuants des abattoirs, ce qui générait de nombreuses heures supplémentaires. Jusqu'en juillet 2017, ils étaient deux inspecteurs, qui peinaient à maîtriser la masse de travail. Depuis l'engagement d'une troisième personne, cela allait nettement mieux. À défaut d'inspections, il demeurait disponible au sein du service. La recourante avait ainsi pu lui déléguer certaines tâches, notamment la rédaction de modèles de lettres aux administrés. Des réunions de secteur n'étaient pas tenues, vraisemblablement par manque de temps et de raisons pour les organiser. La recourante pratiquait le principe de la porte ouverte et on pouvait aller la voir

directement. d. M. F _____ a relevé que, selon l'organigramme du SCAV du 1^{er} février 2017, un commis administratif 5 avait été affecté à l'exécution de certaines tâches pour la recourante. Le 10 novembre 2016, suite aux doléances de celle-ci, une réunion avait été organisée avec la cheffe du secteur des affaires canines, au cours de laquelle la recourante avait quitté la séance sans donner suite à la demande d'évaluation du nombre de missions nécessitant un déblocage, en sa faveur, du taux d'activité à définir d'un collaborateur d'un autre secteur. Durant les vacances de la recourante et depuis son arrêt de travail, il avait repris la gestion du secteur dont elle avait eu la charge. Avec une bonne organisation, la charge de travail, qui exigeait certes de nombreuses séances à l'extérieur du service, était gérable, sans devoir effectuer un grand nombre d'heures supplémentaires. Ainsi, il assurait la suppléance du chef de secteur en sus de sa fonction de vétérinaire cantonal, sans déléguer davantage de tâches de suppléance. e. Entendue le même jour, la recourante a exposé que l'effectif de son secteur - jusqu'au jour où elle était tombée malade, en juin 2017 - comprenait deux inspecteurs des viandes représentant 1,8 ETP, auxquels elle pouvait déléguer de menus dossiers administratifs dans leur domaine de compétence. Avec le temps, elle avait également pu déléguer la rédaction de plans de lutte contre les épizooties à M. H _____ dont la disponibilité demeurait aléatoire. Elle bénéficiait également d'une partie du temps de travail de certains collaborateurs dépendant d'autres secteurs, avec pour corollaire qu'il était difficile d'avoir un regard sur leur travail ou de modifier leur affectation, même de manière ponctuelle ou temporaire. Ainsi, dès le début, les possibilités de déléguer ses tâches étaient limitées. Ses supérieurs hiérarchiques successifs n'ignoraient pas cette situation. Selon l'organigramme cité par M. F _____, le commis administratif 5 et l'inspecteur des affaires vétérinaires lui avaient été affectés respectivement à 30 % et 20 %. Si elle souhaitait leur attribuer d'autres tâches que celles prévues, elle devait s'adresser à leur chef respectif. La recourante a produit une attestation médicale du 19 septembre 2018 mentionnant qu'elle se trouvait dans un état d'épuisement professionnel sévère qui nécessitait une prolongation de son arrêt de travail. Le certificat médical annexé attestait une incapacité totale de travail de sa part du 22 juin au 15 octobre 2017, à 50 % du 16 octobre 2017 au 27 mars 2018 et un arrêt total de travail du 29 mars au 30 septembre 2018. f. Entendu à titre de renseignement, le chimiste cantonal a expliqué occuper son poste depuis 2008 et travailler au SCAV depuis 1996. Il avait lui-même procédé, avec le vétérinaire de l'époque, à l'engagement de la recourante. Il a relevé que le poste occupé par la recourante était important, s'agissant d'un poste d'adjoint du vétérinaire cantonal qui supposait une collaboration étroite avec celui-ci. Or, il avait été constaté qu'au bout de quelques mois, elle remettait facilement en cause les décisions du vétérinaire cantonal, qu'elle avait eu des problèmes d'organisation dans son secteur et des difficultés à prioriser ses tâches, outre ses problèmes de relations avec l'extérieur. S'agissant de la qualité du travail de la recourante, il avait été observé que les objectifs fixés avec le vétérinaire cantonal lors de chaque début de l'année pour le SCAV n'avaient pas été souvent réalisés dans le secteur qu'elle gérait. Les tentatives de simplification ou de priorisation des tâches qui lui incombaient n'avaient pas abouti. Elle avait souvent répondu à sa hiérarchie que « l'on ne pouvait rien changer aux choses ». Sous la direction des deux premiers vétérinaires cantonaux, les problèmes administratifs et de comportement de la recourante avaient été mis en cause, au contraire de ses compétences métier. À cette époque, il n'avait pas entendu dire que les décisions prises par la recourante auraient été problématiques. En revanche, l'actuel vétérinaire cantonal lui avait rapporté avoir constaté un certain nombre d'erreurs qu'elle avait commises, lorsqu'il avait repris ses dossiers, notamment suite à ses absences

maladie. Le chimiste cantonal a estimé qu'une masse de travail était avérée mais non une surcharge. Selon lui, il s'agissait davantage d'un problème d'organisation de la recourante, malgré diverses tentatives pour l'améliorer, demeurées vaines. Le SCAV ne disposait pas de ressources pour fournir une aide administrative à plein temps à un chef de secteur, mais uniquement un pourcentage du taux d'activité de collaborateurs dépendant d'autres secteurs. Or, la recourante avait quitté une séance tenue en vue de coordonner cette aide, en déclarant qu'elle avait autre chose à faire. Le chimiste cantonal a confirmé que les CVO auprès des exploitations agricoles avaient été totalement délégués à une personne extérieure à l'administration. Il ne se souvenait pas d'avoir vu une note ou une demande du service vétérinaire ou de l'intéressée elle-même tendant à une délégation de cette tâche pour la soulager. La sous-traitance des CVO avait été décidée en 2018, alors que la recourante avait été en arrêt maladie et ne pouvait pas s'en charger. Il lui a été demandé comment l'actuel vétérinaire cantonal avait pu louer le dynamisme et l'expertise métier de la recourante lors de l'EEDP du 3 février 2017, puis remettre en cause cette expertise peu de temps après. Il supposait qu'au début de son mandat, celui-ci avait accordé sa confiance à la recourante, sans avoir forcément revu toutes les décisions qu'elle avait prises. Ce n'était qu'au moment de reprendre les dossiers qu'elle avait traités qu'il s'était aperçu des erreurs commises. Il ne pouvait pas affirmer que la recourante avait commis des erreurs avant celles que lui avait rapportées l'actuel vétérinaire cantonal. Pour le surplus, le chimiste cantonal a évoqué les relations entre la recourante et ses deux précédents supérieurs hiérarchiques et repris certains griefs déjà constatés lors des EEDP et entretiens de service. g. M. K_____ a indiqué travailler aux affaires vétérinaires depuis vingt-huit ans et occuper la fonction d'inspecteur depuis 2007. Formellement, son supérieur hiérarchique direct était M. D_____. Comme il devait partager son temps de travail entre trois secteurs, le pourcentage affecté à chaque secteur faisait parfois l'objet d'un conflit. Le nombre de dossiers à traiter n'avait pas augmenté de manière importante durant ces dix dernières années. En revanche, la charge de travail avait augmenté en ce sens que chaque dossier exigeait plus de technicité et de précision, et plus d'administratif. En dix ans d'activité, il avait connu trois ou quatre désaccords professionnels avec la recourante, lesquels avaient pu être réglés lors de leurs discussions, sans que leur bonne relation soit entamée. Elle l'avait toujours soutenu, guidé et aidé dans ses missions. Il n'avait pas compris la raison du départ de la recourante, bien qu'il était conscient qu'elle n'avait « pas toujours eu les bons mots avec certaines personnes ». À travers des missions qu'elle lui confiait, elle lui avait toujours paru claire dans son organisation. Il y avait une grande confiance entre eux et « ça roulait ». Les relations entre M. I_____ et la recourante avaient évolué dans le sens d'une dégradation. Cet ancien vétérinaire cantonal était une « bête de travail » et très fonceur. Il savait qu'il y avait eu un conflit entre eux, sans en connaître les raisons. Lui-même avait aussi eu beaucoup de conflits avec lui, lesquels s'étaient toujours très rapidement désamorçés. Ce vétérinaire cantonal pouvait s'exprimer de manière assez « verte ». Il parvenait à travailler avec lui malgré une ambiance un peu conflictuelle. Pendant plusieurs mois, lorsque la recourante travaillait encore au SCAV, il la voyait en dehors du cadre professionnel pour courir ensemble. Depuis son départ, ils s'étaient rencontrés brièvement à quelques reprises, la dernière fois en été 2018.

E. 46

46) Le 8 février 2019, l'autorité intimée a persisté dans ses conclusions, considérant que les dépositions des témoins lors des audiences de comparution personnelle et d'enquêtes avaient démontré le bien-fondé de la décision querellée.

E. 47

47) Le même jour, la recourante a persisté dans ses conclusions principales et subsidiaires, reprenant les moyens et les arguments exposés dans son recours. Elle a relevé que, contrairement à ce qu'avait soutenu le chimiste cantonal lors de sa comparution personnelle, elle avait entrepris des démarches pour déléguer les tâches relatives aux CVO (« PPr et Pan ») des exploitations agricoles genevoises aux contrôleurs externes et avait, par courriel du 3 mars 2017, avisé son supérieur hiérarchique du processus entamé. Selon l'annonce de son poste à repourvoir, la classe de fonction était désormais en 23, avec un cahier de charges identique au sien pour les tâches métiers, mais sans la fonction de suppléant du vétérinaire cantonal. Après avoir été promu à ce poste, M. H_____ l'avait quitté en raison de la charge de travail trop importante. La recourante a sollicité l'audition de ce dernier si l'autorité intimée devait contester ce fait. Elle a produit, notamment, une copie du texte d'une carte de vœux du 18 décembre 2016 que M. F_____ lui avait adressée, des courriels des 21 février et 3 mars 2017 établissant les démarches qu'elle avait entreprises pour externaliser les CVO, ainsi que l'annonce du poste qu'elle avait alors occupé, vacant depuis le 8 octobre 2018.

E. 48

48) Le 14 mars 2019, l'autorité intimée a contesté les allégués de la recourante selon lesquels l'inspecteur-vétérinaire aurait quitté ledit poste de chef de secteur du fait de l'importance de la charge de travail. N'ayant occupé ce poste que durant vingt-deux jours, il n'avait pas eu le recul nécessaire pour évaluer la charge de travail y relative. Il avait, par courriel du 1^{er} février 2019, informé le chimiste cantonal, le vétérinaire cantonal et la RRH, qu'il souhaitait renoncer à sa promotion pour des raisons personnelles. Dans un courriel du 12 mars 2019 au vétérinaire cantonal et à la RRH, il avait précisé que les « raisons personnelles » invoquées procédaient « du fait que, à cette époque, (il) ne (s)e sentai(t) pas prêt à assumer les responsabilités inhérentes à la fonction de chef de secteur ».

E. 49

49) Le 12 avril 2019, la recourante a estimé que l'autorité intimée avait produit le courriel du 12 mars 2019 précité pour les besoins de la cause. Les collègues de travail de l'intéressé lui avaient indiqué que ce dernier s'était régulièrement rendu au travail à six heures du matin pour traiter les dossiers en cours. Il avait eu des symptômes de stress et avait dit « à qui voulait l'entendre » qu'il n'y arriverait jamais. D'ailleurs, le 6 mars 2019, il lui avait confié avoir honte d'avoir trahi sa hiérarchie en acceptant ce poste, sans se rendre compte de la masse de travail. La recourante a sollicité l'audition de cet inspecteur-vétérinaire et de ses collègues de travail.

E. 50

50) Le 2 septembre 2019, dans le délai fixé, la recourante a produit ses observations relatives au rapport de novembre 2016 de la CdC et ses annexes. Le constat 4 de la CdC selon lequel le nombre de collaborateurs pour le contrôle de l'abattage des animaux était insuffisant corroborait ce que la recourante avait toujours soutenu, à savoir qu'il lui était impossible de déléguer la moindre tâche à ces deux collaborateurs. Les constats 8 et 9 de la CdC mettaient en évidence que le contrôle de l'abattage des volailles ne respectait pas les exigences légales. Cet état de fait résultait de la volonté du chimiste cantonal qui refusait d'y attribuer les effectifs idoines. La recourante a estimé avoir, depuis des années, signalé à sa hiérarchie ce problème de sous-effectif qui n'avait pas permis de satisfaire aux exigences

légales en termes de contrôle. 51. 51) Par écritures du même jour, l'autorité intimée a observé que, dans son constat 4, la CdC avait relevé un nombre insuffisant de collaborateurs pour le contrôle de l'abattage des animaux. Or, si ce domaine était du ressort du secteur de la recourante, celle-ci n'avait nullement été impactée dans son travail quotidien par cette dotation insuffisante. Le contrôle de l'abattage des animaux incombait aux deux inspecteurs-vétérinaires de viandes, subordonnés de la recourante, qui travaillaient à flux tendu pour couvrir l'activité des quatre abattoirs du canton. Lors de sa comparution personnelle, l'un des deux inspecteurs-vétérinaires avait déclaré être autonome dans son activité et que la recourante avait même pu lui déléguer des tâches qui ne relevaient pas de son cahier des charges. En fonction depuis juillet 2015, l'actuel vétérinaire cantonal n'avait jamais demandé à la recourante d'effectuer des remplacements aux abattoirs, puisqu'ils étaient assurés par une vétérinaire auxiliaire externe au SCAV. Dès lors, le manque du personnel pour les missions à l'abattoir n'avait d'aucune manière péjoré la charge de travail incombant à la recourante. La CdC avait par ailleurs relevé que le SCAV n'avait « pas formalisé de solution de secours permettant de pallier l'absence de courte ou longue durée d'un des collaborateurs en charge du contrôle de l'abattage ». Ce manquement pouvait être imputé à la recourante, qui - conformément à son cahier des charges et à sa fonction de cheffe du secteur responsable des questions organisationnelles et de gestion - aurait dû faire des propositions ou prendre toute mesure ou décision propre à garantir l'exécution des tâches fondamentales du pouvoir exécutif. 52. 52) Les observations ci-dessus ont été transmises aux parties, qui ont été informées que la cause était gardée à juger. 53. 53) Les arguments des parties et les pièces produites seront, en tant que de besoin, repris dans la partie en droit ci-après. EN DROIT 1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente par une personne ayant été nommée fonctionnaire et dont les rapports de service ont été résiliés, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 31 al. 1 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 - LPAC - B 5 05 ; art. 62 al. 1 let. a et art. 63 al. 1 let. b de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2. 2) La recourante sollicite qu'il soit ordonné à l'autorité intimée de motiver sa décision en précisant les griefs retenus à son encontre plutôt que de renvoyer sans plus aux motifs retenus lors de l'entretien de service du 11 janvier 2018 à l'issue duquel elle avait été informée que son employeur envisageait de résilier leurs rapports de service pour motifs fondés. a. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend le droit d'obtenir une décision motivée. Il suffit 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, le cas échéant, recourir contre elle 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, mais peut au contraire se limiter à l'examen des questions décisives (ATF 142 II 154 consid. 4.2 ; 134 I 83 consid. 4.1 et les arrêts cités ; 129 I 232 consid. 3.2 ; 126 I 97 consid. 2). Dès lors que l'on peut discerner les motifs qui ont guidé la décision, le droit à une décision motivée est respecté (arrêts du Tribunal fédéral 6B_269/2010 du 3 juin 2010 consid. 2.1 ; 4A.25/2007 du 25 mai 2007 consid. 3.3). La motivation peut d'ailleurs être implicite et résulter des différents considérants de la décision (ATF 142 II 154 consid. 2.1 et 4.2 et les références citées). b. En l'espèce, l'autorité intimée fonde sa décision de résiliation des rapports de service avec la recourante sur le constat d'insuffisance de ses prestations et de

son inaptitude à remplir les exigences du poste. En mentionnant explicitement les motifs de résiliation et les dispositions légales applicables, l'autorité intimée n'était pas tenue de reprendre le détail des griefs formulés à l'encontre de la recourante, lesquels lui avaient été communiqués lors de l'entretien de service du 11 janvier 2018, détaillés sur plus de quatre pages du procès-verbal d'entretien et étayés par les documents annexés. La recourante a pu comprendre la portée de ces griefs et les contester de manière complète par les observations de son avocat du 26 janvier 2018 au département. L'autorité intimée a pris ces observations en compte, de même que les explications que la recourante avait fournies lors de son entretien du 25 juin 2018 pour le poste de chef-fe de secteur auquel elle avait postulé lors de la procédure de reclassement. Les constats effectués lors de cet entretien ont en outre été repris de manière détaillée par l'autorité intimée pour conclure que les motifs invoqués par la hiérarchie de la recourante lors de l'entretien de service du 11 janvier 2018 justifiaient la résiliation de leurs rapports de service. La décision querellée est ainsi suffisamment motivée et le droit d'être entendu de la recourante a été respecté.

3. 3) La recourante sollicite l'audition de l'inspecteur-vétérinaire ayant renoncé à sa promotion au poste qu'elle avait alors occupé, ainsi que des collègues de celui-ci, sans préciser lesquels.

a. Le droit d'être entendu comprend par ailleurs le droit pour la personne concernée de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision et d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes (arrêts du Tribunal fédéral 9C_372/2018 du 29 octobre 2018 consid. 5.1 ; 2C_545/2014 du 9 janvier 2015 consid. 3.1 ; ATF 132 II 485 consid. 3.2 et 129 II 497 consid. 2.2). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche 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 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 136 I 229 consid. 5.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_917/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.1). Le droit d'être entendu ne comprend pas le droit d'obtenir l'audition de témoins (ATF 130 II 425 consid. 2.1).

b. En l'espèce, les parties ont largement pu faire valoir leurs points de vue, y compris dans leurs écritures respectives. Au vu des nombreuses pièces produites et compte tenu des témoignages d'ores et déjà recueillis, notamment celui de l'inspecteur-vétérinaire requis par la recourante, la chambre de céans dispose des éléments utiles et nécessaires pour statuer en toute connaissance de cause. Au surplus, la recourante a pu s'exprimer par écrit à propos des courriels des 1^{er} février et 12 mars 2019 par lesquels ledit inspecteur-vétérinaire avait fourni à sa hiérarchie les raisons l'ayant amené à renoncer à sa promotion. Par appréciation anticipée des preuves, de nouvelles auditions ne seraient pas de nature à apporter des éléments pertinents supplémentaires au regard des éléments figurant déjà au dossier, des pièces produites et des questions juridiques à résoudre et du fait que l'inspecteur-vétérinaire concerné n'a occupé le poste de la recourante que pendant moins d'un mois. Il ne sera dès lors pas donné suite aux mesures d'instruction complémentaire sollicitées par la recourante.

4. 4) La recourante conteste l'existence d'un motif fondé de licenciement.

a. Rattachée administrativement et hiérarchiquement au département, la recourante est soumise à la LPAC et à ses règlements d'application (art. 1 al. 1 let. a LPAC).

b. Selon l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé. Elle motive sa décision. Elle est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnelle et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé. Les modalités sont fixées par règlement. Il y a un motif fondé au sens de l'art. 22 LPAC,

lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de l'insuffisance des prestations (let. a), de l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ou de la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c). L'élargissement des motifs de résiliation des rapports de service, lors de la modification de la LPAC, en vigueur depuis le 31 mai 2007, n'implique plus de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (ATA/838/2019 du 30 avril 2019 consid. 3b ; ATA/783/2016 du 20 septembre 2016 consid. 5b). L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives au bon fonctionnement dudit service (ATA/240/2019 précité consid. 5b et les références citées ; ATA/1190/2019 du 30 juillet 2019 consid. 5b ; Mémorial du Grand Conseil 2005-2006/XI A 10420). Des manquements dans le comportement de l'employé ne peuvent constituer un motif de licenciement que lorsqu'ils sont reconnaissables également pour des tiers. Il faut que le comportement de l'employé perturbe le bon fonctionnement du service ou qu'il soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (arrêt du Tribunal administratif fédéral A-897/2012 du 13 août 2012 consid. 6.3.2 ; Valérie DÉFAGO GAUDIN, *Conflits et fonction publique : instruments*, in Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON [éd.], *Conflits au travail*, 2015, p. 161-162). Selon une jurisprudence constante, le fait de ne pas pouvoir s'intégrer à une équipe ou de présenter des défauts de comportement ou de caractère tels que toute collaboration est difficile ou impossible est de nature à fonder la résiliation des rapports de travail, quelles que soient les qualités professionnelles de l'intéressé (ATA/1193/2017 du 22 août 2017 consid. 5 ; ATA/674/2017 du 20 juin 2017 consid. 17 et les références citées). c. Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est en outre assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire (ATA/915/2019 du 21 mai 2019 consid. 6c ; ATA/1177/2018 du 6 novembre 2018 consid. 6d). Le principe de la proportionnalité, garanti par les art. 5 al. 2 et 36 Cst., exige que les mesures mises en oeuvre soient propres à atteindre le but visé (règle de l'aptitude) et que celui-ci ne puisse être atteint par une mesure moins contraignante (règle de la nécessité) ; il doit en outre y avoir un rapport raisonnable entre ce but et les intérêts compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; ATF 140 I 168 consid. 4.2.1 ; ATA/1087/2018 du 16 octobre 2018 consid. 4c). 5. 5) a. S'agissant des devoirs du personnel, les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 20 du règlement d'application de la LPAC du 24 février 1999 - RPAC - B 5 05.01). L'obligation de s'abstenir de tout acte qui pourrait porter préjudice à l'État signifie qu'aussi bien dans l'exercice de leurs tâches qu'au-dehors, le fonctionnaire doit se montrer digne de la considération et de la confiance que sa fonction officielle exige et doit avoir un comportement tel que la population puisse avoir confiance dans l'appareil administratif à qui est confiée la gestion des affaires publiques (Pierre MOOR/François BELLANGER/Thierry TANQUEREL, *op. cit.*, n° 7.3.3.1). Ainsi, l'art. 21 RPAC prévoit que les membres du personnel se doivent, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés, de permettre et faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a),

ainsi que d'établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public (let. b).

b. Quant à l'exécution du travail, ils se doivent notamment de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 22 al. 1 RPAC). Le fonctionnaire doit s'acquitter de sa tâche, dans la mesure qui correspond à ses fonctions, en respectant notamment la légalité et l'intérêt public. Il est important que le travail s'accomplisse dans une atmosphère de courtoisie réciproque, aussi bien à l'égard des collègues que des tiers. Le fonctionnaire doit par ailleurs veiller à la conformité au droit de ses actes ; il lui appartient d'informer ses supérieurs des problèmes qui pourraient poser et des éventuelles améliorations à apporter au service (Pierre MOOR/François BELLANGER/Thierry TANQUEREL, Droit administratif vol. III, 2018, n° 7.3.3.1). L'obligation de gestion, appelée aussi devoir de fonction, impose aux collaborateurs d'exécuter leur travail personnellement et avec soin. Cette obligation est définie concrètement par le cahier des charges attribué à chaque poste, les instructions et les ordres de service donnés par le pouvoir hiérarchique. L'obligation de suivre les instructions de l'employeur est un élément fondamental du devoir de fonction. Si l'employé ne respecte pas les instructions de son employeur, il viole ses obligations de service (Pierre MOOR/François BELLANGER/Thierry TANQUEREL, op. cit., n° 7.3.2.1).

c. Sont nommés en qualité de cadres supérieurs les fonctionnaires appelés, par leurs responsabilités hiérarchiques ou fonctionnelles, à préparer, proposer ou prendre toute mesure ou décision propre à l'élaboration et à l'exécution des tâches fondamentales de pouvoir exécutif (art. 2 al. 1 du règlement sur les cadres supérieurs de l'administration cantonale du 22 décembre 1975 - RCSAC - B 5 05.03). Selon l'art. 3 al. 1 RCSAC, les fonctions de cadre supérieur exigent de leurs titulaires, outre la préoccupation constante des intérêts de l'État et l'accomplissement des devoirs généraux liés à l'exercice de la fonction publique, le maintien d'un haut niveau de qualification et un sens élevé de la mission confiée.

6. 6) La procédure de reclassement est régie à l'art. 46A RPAC. Selon l'art. 46A al. 1 RPAC, lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper. Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 36 al. 3 Cst.). Il impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/436/2019 du 16 avril 2019 consid. 6h et les arrêts cités). Selon la jurisprudence, les recherches de l'État employeur doivent s'étendre à tous les postes de la fonction publique correspondant aux capacités de l'intéressé (ATA/253/2018 du 20 mars 2018 consid. 6b).

7. 7) En l'espèce, le département reproche tout d'abord à la recourante l'insuffisance de ses prestations du fait de divers manquements lors de l'exécution de ses tâches, à savoir des lacunes à l'égard des exigences légales et dans le suivi des dossiers, des problèmes de rédaction, des difficultés dans l'organisation de son travail et dans sa gestion du temps.

a. Depuis l'engagement de la recourante, ses supérieurs hiérarchiques directs ont successivement loué sa compétence technique « métier » et ses connaissances professionnelles proprement dites. En revanche, les difficultés rencontrées par la recourante dans l'organisation son travail, dans ses relations personnelles en interne ou à l'extérieur du service, particulièrement dans sa communication verbale et non verbale avec ses interlocuteurs, ont été relevées dès le premier EEDP, puis régulièrement rappelées lors de chaque EEDP, EEDM, entretien de service et entretien de recadrage. Un

avertissement lui a été notifié à ce propos le 10 juillet 2015, en vain. b. À ce stade, il convient de relever que les reproches formulés à l'encontre de la recourante pour divers manquements ponctuels ne paraissent pas déterminants au point de remettre en cause ses prestations métier. 8. 8) Les reproches liés plus spécifiquement aux activités de vétérinaire de la recourante - fondés au vu des éléments du dossier - ont été relevés par le vétérinaire cantonal actuel après qu'il ait repris les dossiers de cette dernière à la suite de son arrêt maladie. a. La recourante a reconnu que la fréquence des contrôles de l'élimination des SPA imposés par l'OESPA, qui lui incombait, ne correspondait pas aux exigences légales. Or, il ressort de l'EEDP du 21 novembre 2012 et de l'EEDM du 25 octobre 2015 que les objectifs fixés pour ces contrôles avaient été considérés par sa hiérarchie comme atteints. Cette critique apparaît dès lors peu cohérente. En revanche, le grief à propos des rapports incomplets de la recourante, ni datés ni signés, doit être retenu. Les notes manuscrites, souvent « gribouillées », également non signées, qu'elle avait annexées à ces rapports ne peuvent être considérées comme des documents officiels garantissant la conformité desdits contrôles. b. Les pièces produites par le département démontrent que la recourante était consciente de l'incohérence, qui a perduré de 2011 à 2016, dans la délivrance des autorisations de transport ou de collecte pour l'élimination des SPA. Le fait qu'elle aurait évoqué un problème d'autorisation émise à double en 2016 avec le vétérinaire cantonal qui aurait prétendu ne rien connaître en la matière est un argument sans consistance. Un supérieur hiérarchique ne dispose pas nécessairement des mêmes compétences professionnelles ou « métier » que ses subordonnés et doit pouvoir compter sur le fait que ces derniers s'acquittent des tâches correspondant à leurs fonctions, avec diligence, en respectant notamment la légalité et l'intérêt public. Selon le cahier de charges de la recourante, la surveillance de la collecte et de l'élimination des SPA lui incombait en tant que « mission vétérinaire spécifique ». Compte tenu de son appartenance à un appareil étatique qui fournissait à la collectivité des prestations indispensables, elle avait l'obligation d'assurer le bon fonctionnement du SCAV - en particulier dans le domaine des SPA qui comportent des risques indéniables pour la santé publique - et de garantir la qualité des prestations de ce service, le cas échéant de signaler à sa hiérarchie sans tarder et de manière adéquate les difficultés ou problèmes rencontrés. En l'occurrence, elle aurait ainsi dû, en cas de doute, recourir au service juridique du SCAV afin d'éviter de fonctionner ainsi de manière hasardeuse. c. S'agissant de l'application de la convention d'estivage 2017, même si la recourante ne participait pas de manière active au processus de vaccination qui avait été délégué aux praticiens, il lui incombait - de par sa fonction de vétérinaire responsable au SCAV - de veiller à son bon déroulement afin d'éviter au SCAV de se trouver dans une situation à risque, potentiellement préjudiciable à l'État employeur en raison d'un manque de vaccins pour une partie du bétail. Il importait peu que son supérieur hiérarchique se trouvât en vacances à cette période-là. Il devait pouvoir compter sur le soutien de la recourante, son adjointe. Ce reproche est fondé. d. Quant au renouvellement de l'autorisation d'exploitation d'une société de production de semences bovines, émise in extremis par le vétérinaire cantonal afin d'éviter à ladite société de subir des pertes financières, il aurait incombé à la recourante, eu égard à son devoir de diligence, de faire le nécessaire afin d'éviter qu'un éventuel préjudice puisse être imputé à l'État employeur. Ce grief est également fondé. e. La recourante admet ne pas avoir exécuté les contrôles des CVO conformément aux exigences fédérales. Elle a invoqué une surcharge de travail et a soutenu avoir dû prioriser d'autres dossiers sous lesquels elle « croulait ». Elle a soutenu que, lors de l'EEDP du 23 février 2017, son supérieur hiérarchique savait que son secteur

souffrait d'un manque d'effectif « endémique » et que les objectifs fixés ne pouvaient être atteints. Elle n'avait pas pu déléguer ses tâches aux deux inspecteurs-vétérinaires qui travaillaient à « flux tendu » comme relevé par la CdC dans son rapport de novembre 2016. L'argument tiré du constat de la CdC n'apparaît pas pertinent. Comme relevé par l'autorité intimée, l'audit de la CdC portait uniquement sur le contrôle de l'abattage des animaux, un domaine spécifique dont l'exécution incombait exclusivement à deux inspecteurs-vétérinaires dont la charge de travail n'avait aucun lien avec la surcharge qu'elle invoquait pour elle-même. Lors de sa comparution devant la chambre de céans, l'un des inspecteurs-vétérinaires a confirmé que, malgré les nombreuses missions qu'il effectuait à l'extérieur, il demeurait disponible au sein du service et se chargeait des tâches que la recourante lui déléguait, soit notamment la rédaction de modèles de lettres aux administrés. Pour sa part, la recourante a admis avoir pu lui déléguer la rédaction de plans de lutte contre les épizooties. Elle bénéficiait en outre de l'aide d'un commis administratif et de celle de l'inspecteur des affaires vétérinaires, respectivement de 30 % et 20% de leur taux d'activité, pour leur déléguer certaines de ses tâches. Le manque d'effectif allégué ne saurait dès lors justifier ses propres manquements en matière de planification et de contrôles des CVO relevés par le vétérinaire cantonal actuel. 9. 9) Il est principalement retenu à l'encontre de la recourante son inaptitude à s'organiser et ses difficultés récurrentes à gérer son temps de travail. Elle invoque, pour se justifier, une surcharge de travail reconnue par sa hiérarchie, qui s'en serait désintéressée. a. La charge de travail incombant à la recourante n'est pas contestée. Cela étant, dès le premier EEDP relatif à la période probatoire de la recourante, sa hiérarchie lui avait demandé « d'apprendre à déléguer » et à s'organiser de sorte que certaines tâches puissent être réalisées par des commis administratifs. Il lui avait, notamment été demandé d'évaluer les degrés d'urgence des dossiers et d'étudier les possibilités de transférer certaines tâches à l'administration du SCAV. Dès l'EEDP de 2010, ayant constaté que la recourante prenait des initiatives qui la dispersaient et la surchargeaient, sa hiérarchie avait expressément attiré son attention sur cette situation et lui avait recommandé de « veiller à sa propre intégrité ». Lors des EEDP suivants, des EEDM et des entretiens de service des 3 mai 2011 et 22 mai 2015, ses supérieurs hiérarchiques directs successifs lui avaient régulièrement recommandé, en vain, de planifier son travail en évaluant des possibilités de simplification, de diminution ou d'amélioration dans les attributions de dossiers afin de pouvoir soulager sa propre surcharge de travail. Des solutions tendant à alléger les tâches administratives de la recourante avaient été convenues, telles le remplacement du vétérinaire cantonal durant ses seules absences de longue durée ou la tenue d'un listing des tâches, suivie d'un examen des priorités, qu'elle avait refusées. b. La recourante n'a pas contesté avoir abruptement quitté la séance du 10 novembre 2016, lors de laquelle son supérieur hiérarchique direct et la cheffe du secteur des affaires canines lui proposaient l'affectation d'un-e collaborateur-trice pour l'aider dans ses tâches. Cette aide n'avait ainsi pas pu être concrétisée. Sur ce point, il convient de relever qu'en sa qualité de cadre supérieure et cheffe de secteur ayant une obligation de gestion, la recourante ne pouvait se cantonner dans une position passive, se plaindre d'une surcharge de travail et ne pas fournir d'éventuels éléments d'analyse propres à permettre à sa hiérarchie de lui allouer une aide en fonction de la surcharge alléguée. Compte tenu de ses huit ans de fonction et de gestion d'un secteur du SCAV, sa hiérarchie était en droit d'attendre qu'elle identifie clairement les tâches propres à être déléguées et évalue un taux d'activité en termes de RH permettant d'assurer l'exécution desdites tâches. En raison de son refus de collaborer avec sa hiérarchie et sa collègue en vue d'une solution, même temporaire, à la surcharge invoquée,

la recourante ne s'est pas acquittée de ses devoirs de fonction. c. Lors de l'EEDM du 3 février 2017, elle avait une fois de plus indiqué reconnaître qu'elle travaillait souvent dans l'urgence, tout en contestant cette fois-ci être mal organisée. Elle avait fait valoir une augmentation du nombre de contrôles des exploitations gérant l'élimination des SPA et le rapport de la CdC. Il ressort du dossier que la recourante n'a jamais - au cours de ses années de fonctionnement au SCAV - mené une réflexion structurée à propos des tâches qui lui incombaient au regard de son cahier des charges, avec une évaluation du temps nécessaire à leur exécution, nonobstant le fait que ses supérieurs hiérarchiques successifs n'ont cessé de le lui demander. Ce faisant, elle n'a pas permis à ces derniers d'apprécier ses besoins pour pallier la surcharge dont elle s'était plainte dès les premiers mois de son engagement. Ce n'était qu'au cours de l'EEDM de février 2017, neuf ans après son engagement, qu'elle avait fourni un aperçu succinctement chiffré de l'augmentation du nombre de contrôles des SPA et des importations illégales de canidés, qui ne correspondait qu'à une partie de son cahier des charges, sans analyses structurelles ou fonctionnelles utiles à l'appréciation de la surcharge invoquée. d. Le 3 avril 2017, puis lors de leur entretien du 21 juin 2017, le vétérinaire cantonal avait constaté son état d'épuisement et en avait immédiatement informé la RRH. La recourante ne conteste pas avoir été contactée par le service RH le 19 avril 2017 à propos de sa santé. À sa reprise de travail à mi-temps en octobre 2017, après une incapacité totale de plus de trois mois, une réorganisation de son travail et de son taux d'activité avait été convenue en fonction des recommandations du service de la santé. Selon l'entretien de reprise de travail du 16 octobre 2017, il avait été convenu que la recourante, qui reprenait ses fonctions à un taux de 50 %, transmette à son supérieur hiérarchique direct les dossiers en cours, ainsi que diverses demandes extérieures. Il lui avait été indiqué que cet aménagement tenait compte des recommandations du service de santé au travail afin d'alléger sa charge de travail. Or, la recourante - qui ne le conteste pas - n'a pas respecté ce partage des tâches, se dispersant à nouveau pour traiter des demandes et annonces qui ne lui incombaient pas, alors que ces mesures d'organisation avaient été prises pour tenir compte de l'avis du service de la santé et de la bonne gestion de son secteur, respectivement du SCAV. Sans remettre en cause la volonté de la recourante de vouloir se rendre disponible « au pied levé », elle n'a pas respecté les instructions claires de son supérieur hiérarchique direct et partant, ses obligations de service. e. Au vu de ce qui précède, la recourante ne peut être suivie lorsqu'elle soutient que sa hiérarchie n'avait pas engagé la moindre mesure pour remédier à la surcharge de travail qu'elle n'avait cessé de relever depuis le début de son engagement. Compte tenu des aides administratives dont elle bénéficiait et de l'encadrement constant de la part de ses supérieurs hiérarchiques successifs pour la soutenir dans l'organisation de ses tâches, la recourante ne peut prétendre que rien de sérieux n'avait été entrepris pour remédier à sa surcharge et préserver sa santé. Ses graves lacunes en matière d'organisation de ses tâches et de gestion de son temps sont ainsi avérées. 10. 10) S'agissant de l'inaptitude à remplir les exigences du poste, le département reproche par ailleurs à la recourante d'avoir eu des comportements agressifs et irrespectueux à l'égard de sa hiérarchie et de ses collaborateurs, une attitude négative et non constructive, notamment lors des réunions du service avec des partenaires, ainsi que de ne pas avoir respecté les directives de son supérieur hiérarchique. a. Ainsi, le fait d'avoir enjoint à l'un de ses collègues, chef d'un autre secteur, d'« aller se faire foutre », même en réplique à ce qu'il lui ait dit qu'elle « faisait chier » n'est pas admissible. Elle avait déjà fait l'objet d'un recadrage en raison de son ton agressif envers ce même collègue dans un échange de courriel. Quelle que soit la charge de travail, un tel langage n'est clairement pas admissible eu égard à l'obligation

d'entretenir des relations dignes et correctes. b. De même, la recourante invoque à tort sa surcharge de travail pour expliquer son attitude irrespectueuse à l'égard de son supérieur hiérarchique lors de l'entretien ayant suivi l'altercation précitée. En novembre 2016, elle avait déjà fait preuve de peu de courtoisie à l'égard de celui-ci lorsqu'elle avait refusé de poursuivre leur discussion et quitté la séance au cours de laquelle il s'employait à rechercher, avec une de ses collègues, une solution pour lui octroyer une aide administrative supplémentaire. La vive réaction de la recourante envers sa hiérarchie peut également être illustrée par un courriel du 10 mars 2011 à son supérieur direct pour lui signifier qu'elle perdait son temps à remplir un tableau de priorités des tâches. c. Dès son premier EEDP, avant qu'il ne soit question d'un état exacerbé par une surcharge de travail, son supérieur hiérarchique direct lui avait déjà demandé de veiller à sa forme de communication avec autrui, digne d'un cadre supérieur qui se doit de montrer l'exemple. Ses supérieurs hiérarchiques successifs lui avaient - lors des EEDP et EEDM, et des entretiens de service - régulièrement et clairement rappelé qu'elle devait, en tant que cadre supérieure, veiller à maintenir un bon climat de travail, à sa communication verbale et non-verbale et à éviter un comportement agressif envers ses collègues et ses interlocuteurs externes. Le comportement de la recourante avait par ailleurs fait l'objet de diverses plaintes d'administrés, par exemple pour son attitude irrespectueuse lors d'une réunion à laquelle elle s'était présentée « avec un thermos de café, le boire tout au long de la discussion et passer son temps à regarder par la fenêtre ». La recourante a ainsi régulièrement fait preuve d'un manque de respect et d'un comportement agressif envers ses supérieurs hiérarchiques successifs et ses collègues, ainsi qu'à l'égard des partenaires à l'extérieur du service, contrevenant aux règles de bienséance et de réserve que tout membre du personnel de l'État est tenu d'appliquer dans l'exercice de son travail. Un tel comportement était sans conteste de nature à porter atteinte à la confiance qu'un administré était en droit de placer dans un service de l'État. La recourante ne s'est pas toujours adaptée aux exigences liées à sa position managériale. d. En conclusion, les lacunes de la recourante en matière d'organisation et de gestion, de même que son comportement inadéquat pendant près de huit ans, malgré les mises en garde et rappels à l'ordre répétés dont elle a fait l'objet, sont sans conteste incompatibles avec sa fonction de cheffe de secteur et d'adjointe au vétérinaire cantonal, et propres à entraîner la rupture du lien de confiance avec son employeur. Elle n'a pas suffisamment pris en compte les mesures proposées par sa hiérarchie pour améliorer l'organisation de son travail. Elle a rejeté les remarques de sa hiérarchie quant à ses difficultés organisationnelles ou relationnelles, en ramenant à chaque fois la responsabilité à son supérieur hiérarchique du moment ou en l'attribuant à un manque d'effectif, plutôt que de se remettre en question. Ce faisant, la suite des rapports de service n'était plus compatible avec le bon fonctionnement de celui-ci. L'autorité intimée n'a dès lors pas abusé de son pouvoir d'appréciation lorsqu'elle a considéré qu'il existait des motifs fondés justifiant la résiliation des rapports de service avec la recourante. 11) Selon la recourante, son licenciement serait intervenu dans un contexte de discrimination au sens de l'art. 3 LEg, en premier lieu dans le refus de sa promotion au poste de vétérinaire cantonal alors qu'elle avait su assurer l'intérim à deux reprises, et en second lieu, dans l'attribution de ses tâches, ses supérieurs hiérarchiques, une fois mis au courant des activités du service, s'étant cantonnés dans leur fonction de direction en la laissant « débordée » par son travail au quotidien. a. L'interdiction de discriminer les travailleurs à raison du sexe, directement ou indirectement (art. 3 al. 1 LEg), s'applique, notamment à l'attribution des tâches et à la promotion dans les relations de travail (art. 3 al. 2 LEg). Une discrimination est dite directe lorsqu'elle se fonde explicitement sur le critère du sexe ou sur

un critère ne pouvant s'appliquer qu'à l'un des deux sexes et qu'elle n'est pas justifiée objectivement. La discrimination est en revanche qualifiée d'indirecte lorsque le critère utilisé pourrait s'appliquer à l'un ou l'autre sexe, mais qu'il a ou peut avoir pour effet de désavantager une plus grande proportion de personnes d'un sexe par rapport à l'autre, sans être justifié objectivement (Message du Conseil fédéral du 24 février 1993 concernant la loi sur l'égalité, in FF 1993 I 1163 ss, spéc. p. 1210 ; ATF 124 II 409 consid. 7). b. L'art. 6 LEg introduit un assouplissement du fardeau de la preuve par rapport au principe général de l'art. 8 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 (CC - RS 210), dans la mesure où il suffit à la partie demanderesse de rendre vraisemblable l'existence de la discrimination dont elle se prévaut (ATF 130 III 145 consid. 4.2 ; 127 III 207 consid. 3b). Lorsqu'une discrimination liée au sexe a été rendue vraisemblable, il incombe à l'employeur d'apporter la preuve complète que la différence de traitement repose sur des facteurs objectifs (ATF 130 III 145 consid. 5.2 ; 127 III 207 consid. 3b). Ce mécanisme tend à éviter que des actions ne soient introduites à la légère. Ainsi, avant que le fardeau de la preuve soit mis à la charge de l'employeur, il faut que la personne qui invoque la LEg apporte des indices qui rendent vraisemblable l'existence d'une discrimination. Pour que cette condition soit réalisée, le juge n'a pas à être convaincu du bien-fondé des arguments de la partie demanderesse ; il doit simplement disposer d'indices objectifs suffisants pour admettre que les faits allégués présentent une certaine vraisemblance, sans devoir exclure qu'il puisse en aller différemment (ATF 130 III 145 consid. 4.2 et les références citées). 12. 12) En l'espèce, le dossier ne contient aucun élément de nature à établir la vraisemblance de l'une ou l'autre des discriminations invoquées par la recourante. a. Tant le manque d'organisation de la recourante dans l'exécution de sa charge de travail, que son attitude réfractaire à l'égard des mesures mises en place par ses supérieurs hiérarchiques pour l'aider à gérer la surcharge de travail dont elle se plaignait, avaient été sources de tensions. Rien dans le dossier ne rend un tant soit peu vraisemblable que la recourante aurait été discriminée de quelque manière que ce soit dans l'attribution de ses tâches. Elle n'a apporté aucun élément tangible qui viendrait appuyer une discrimination fondée sur le sexe à ce propos. Au demeurant, lors de sa comparution personnelle devant la chambre de céans, la recourante a décrit les tâches qu'elle avait assumées durant son fonctionnement au SCAV, lesquelles correspondaient à celles mentionnées dans son cahier des charges de cheffe de secteur et d'ajointe au vétérinaire cantonal. Le contenu de ce cahier des charges ne contient aucun indice d'une discrimination. b. Quant à la non promotion de la recourante au sein de son service, rien n'établit la vraisemblance de sa thèse selon laquelle sa candidature ferait l'objet d'une discrimination directe ou indirecte en lien avec sa condition de femme qui aurait conduit à privilégier systématiquement des candidatures masculines. Interpellé par la recourante lors de l'entretien de suivi du 4 février 2016, le chimiste cantonal lui a indiqué que ses qualités professionnelles n'étaient pas en cause. La complexité des tâches de gestion et d'administration du poste de vétérinaire cantonal, comprenant trois secteurs opérationnels spécifiques aux affaires vétérinaires, nécessitait toutefois des compétences particulières de chef qui délègue, surveille, contrôle et organise, plus spécifiques que pour les deux intérimaires ponctuels qu'elle avait assurés, alors que précisément les manquements en termes d'organisation, de rationalisation et de délégation de ses propres tâches avaient été établis. Par conséquent, ne pas avoir retenu la candidature de la recourante au poste de vétérinaire cantonal nonobstant le fait qu'elle avait été en mesure d'assurer deux intérimaires durant les vacances du poste ne peut être qualifié de discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe. En conclusion, le licenciement contesté est, en tous points, conforme au droit. Le

recours sera rejeté. 13. 13) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA) et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). * * * * *

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