

GE_GERICHTE A/336/2018 vom 29. Oktober 2019

GE Cour de justice, 2019-10-29, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_336_2018

FR: GE_GERICHTE A/336/2018 du 29 octobre 2019

IT: GE_GERICHTE A/336/2018 del 29 ottobre 2019

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE;DROIT COMMUNAL;FONCTIONNAIRE;RAPPORTS DE SERVICE DE DROIT PUBLIC;LICENCIEMENT ADMINISTRATIF;RÉSILIATION;STATUT;CERTIFICAT DE TRAVAIL;ACTE MATÉRIEL;DROIT D'ÊTRE ENTENDU;POUVOIR D'APPRÉCIATION;MOTIF;PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ;HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE;PROPORTIONNALITÉ | Examen de la conformité au droit du licenciement pour motifs fondés d'une collaboratrice nommée d'une commune. Les conclusions de la recourante portant sur ses certificats de travail sont irrecevables, dans la mesure où lesdits certificats de travail ne constituent pas une décision sujette à recours. Le droit d'être entendue de la recourante a été respecté par l'intimée dans le cadre de la procédure de licenciement. Les reproches formulés par l'intimée à l'encontre de la recourante portant sur ses insuffisances professionnelles ne sont pas fondés et/ou ne sont pas établis à satisfaction de droit. Toutefois et tout au long de la collaboration avec l'intimée, la recourante n'a pas su entretenir des relations dignes et correctes avec ses collègues. En outre, elle a contrevenu à son obligation de justifier et de renforcer la considération dont le service public doit être l'objet en essayant de faire annuler une amende. Recours rejeté. | STATUT DU PERSONNEL.82; LPA.4; Cst.29.al2; STATUT DU PERSONNEL.11; STATUT DU PERSONNEL.71.al3; LPA.41; LPA.61; STATUT DU PERSONNEL.71.al1; STATUT DU PERSONNEL.71.al2; STATUT DU PERSONNEL.13; STATUT DU PERSONNEL.14.al1; STATUT DU PERSONNEL.15.al1; STATUT DU PERSONNEL.19; STATUT DU PERSONNEL.12.al3; STATUT DU PERSONNEL.81; Directive.3; Directive.4.al1; Cst.5.al2

Erwägungen

E. 1

er novembre 2017. Depuis le départ de la recourante, la situation au sein du service s'était améliorée, l'ensemble des tâches étant effectué de manière adéquate et l'ensemble des prestations était rempli. Concernant l'ambiance, la sérénité avait été retrouvée pour les collaborateurs et la communication était positive. Après les remontrances du 27 mars 2017, Mme E_____ avait envoyé à Mme D_____ un courriel l'informant qu'elle ne pouvait plus supporter l'attitude de la recourante et qu'elle en était atteinte dans son quotidien professionnel. Mme E_____ lui avait, quelques semaines plus tard, envoyé un courriel l'informant d'un changement rapide et radical dans un sens positif. Mme D_____ n'avait pas reçu de retours formels d'autres collaborateurs, que ce soit dans un sens positif ou négatif. Toutefois, les autres collaborateurs lui faisaient des retours négatifs par oral. Durant le mois d'août 2017, des collaborateurs l'avaient informée être obligés de s'organiser à cause

d'absences de Mme A_____, par exemple le 15 août 2017. À une ou deux reprises, la recourante s'était adressée à Mme D_____ de manière irrespectueuse. Notamment, un jour à midi, celle-ci lui avait demandé de rattraper une erreur qu'elle avait faite en envoyant simplement un courriel au prestataire. Elle lui avait répondu qu'elle n'avait pas le temps, qu'elle avait un rendez-vous et lui avait dit de manière agressive qu'elle n'avait qu'à le faire elle-même. b. M. F_____ a expliqué que Mme A_____ avait été sa collègue depuis 2013 ou 2014. L'ambiance du service était changeante, il y avait eu de bonnes périodes comme de très mauvaises. Cela valait aussi par rapport à la recourante. Lorsque cela allait bien, il pouvait parler et communiquer avec Mme A_____. Quand cela allait moins bien, la communication était beaucoup plus compliquée. Parfois, lorsqu'elle rencontrait beaucoup de stress dans sa vie privée, cela pouvait amener une mauvaise ambiance. Une fois lors de la première année de collaboration, elle lui avait manqué de respect, puis ils en avaient discuté et le problème avait été réglé. D'autres collègues avaient également connu ce type d'épisodes. Il voyait souvent des collègues qui se plaignaient de la recourante auprès des chefs ou auprès de lui. Ils se plaignaient de son comportement, notamment de sa façon de parler ou du fait qu'elle exposait sa vie privée. Le comportement de Mme A_____ n'était pas toujours la cause de la mauvaise ambiance. Toutefois, il était souvent arrivé que son comportement en fût la cause. Depuis un an et demi environ, cela allait mieux. Il y avait eu une grande amélioration. C'était peut-être la première fois où tout « tournait » bien pendant une longue période. Il avait fallu un grand temps d'adaptation pour que les collaborateurs du service de la culture puissent collaborer avec ceux du service de la communication et réciproquement, en apprenant à se connaître. c. Mme A_____ a expliqué que, dans son attitude, il y avait eu une évolution en dents de scie mais une amélioration, grâce à ses efforts, un certain temps après la fusion. Outre la création de clans entre les collaborateurs de l'ancien service la culture et celui de la communication, elle s'était sentie mise à l'écart lorsqu'elle avait dû changer de bureau après février 2016. Elle avait toujours fait de son mieux malgré des passages difficiles dans sa vie privée et professionnelle. Il était possible que parfois son attitude ait été perçue comme inadéquate. Elle pensait à l'épisode avec M. F_____. Une meilleure communication entre les collaborateurs des deux anciens services aurait pu éviter les problèmes. La qualité de son travail ne lui avait jamais été reprochée. Elle avait toujours essayé de s'adapter au changement, notamment à la suite de la fusion. Elle ne pensait pas avoir moins bien travaillé à la suite de la fusion. Elle travaillait désormais pour deux ou trois employeurs. Elle était une employée polyvalente, avec une grande capacité d'adaptation et appréciée par tous. Elle réalisait que ses problèmes à la commune étaient dus à la mauvaise ambiance et au manque de communication entre collègues. Elle ne travaillait plus dans un bureau et n'était plus secrétaire. d. Le conseil de Mme A_____ a demandé que Mme E_____ et M. G_____ soient entendus. Elle souhaitait également la transmission par l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail (ci-après : OCIRT) des plaintes qui lui avaient été adressées. e. Le secrétaire général adjoint en charge des RH à la commune a relevé que Mme A_____ avait rencontré des problèmes de comportement avant sa nomination. Les RH avaient suivi attentivement la situation. À la suite de la fusion et assez rapidement, Mme D_____ avait fait part aux RH de difficultés avec la recourante, notamment en raison de ses absences qui n'étaient clairement pas toujours justifiées mais résultaient souvent de motifs privés. Au vu des problèmes rencontrés par Mme D_____, le secrétaire général adjoint lui avait demandé de formaliser la situation, ce qu'elle avait fait à partir de mars 2017. Depuis le départ de Mme A_____, le service avait retrouvé sa sérénité et fonctionnait de manière conforme aux

attentes des autorités cantonales. f. À l'audience, la recourante a remis un document non daté et non signé établi par Mme E_____ à l'attention de l'OCIRT, ainsi que le compte rendu de son entretien annuel du 14 décembre 2016. 22) Le 15 juillet 2019, Mme A_____ a persisté dans ses réquisitions de preuves. Elle a également transmis un article de presse daté du 6 juin 2018 portant sur les problèmes rencontrés par le service de la culture de la commune depuis la fusion, ainsi qu'une lettre de recommandation émise par son nouvel employeur du 5 juillet 2019. 23) Le même jour, la commune a remis un descriptif de fonction type de secrétaire au service, le certificat de travail du 8 mai 2018 de Mme A_____, deux courriels adressés à Mme D_____ par Mme E_____, des courriels relatifs à l'épisode de l'amende, ainsi que le rapport établi le 7 mai 2018 par l'OCIRT au sujet des conditions de travail et de l'organisation interne en matière de sécurité au travail au sein du service. Elle s'opposait à l'audition de Mme E_____ et M. G_____. Toutefois et si la chambre administrative devait donner suite à cette requête d'audition, Mme H_____, coordinatrice du service, ainsi que M. I_____, responsable technique du service, devaient être entendus. 24) Le 4 septembre 2019, Mme A_____ a remis ses observations finales, persistant dans ses conclusions préalables. Principalement, son licenciement devait être déclaré contraire au droit et être annulé. Il devait en outre être constaté que sa réintégration n'était pas possible. La commune devait dès lors être condamnée à lui verser une indemnité représentant douze fois le dernier traitement brut versé, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} mai 2018. La commune devait en outre être condamnée à rédiger un nouveau certificat de travail reflétant ses compétences et indiquant précisément les tâches effectuées. S'agissant de la qualité du travail fourni, à l'exception d'une vague allégation formulée par Mme D_____, aucune pièce ne démontrait que celle-ci aurait été insuffisante ou même mauvaise. Les pièces de la procédure, telles que le compte rendu de l'entretien du 14 décembre 2016, démontraient le contraire. Mme C_____ avait salué systématiquement la qualité de son travail. Quant à ses collègues, ils n'avaient pas formulé le moindre reproche à ce propos. Ses nouveaux employeurs avaient d'ailleurs relevé l'excellente qualité de son travail. Quant aux reproches concernant son comportement, elle avait fourni d'importants efforts sur ce point. Le document rédigé par Mme E_____ à l'attention de l'OCIRT confirmait que le comportement de la recourante n'était pas problématique, au contraire de celui des anciennes employées du service de la communication. Ce document confirmait la mise à l'écart dont elle avait été victime. Les RH n'avaient en outre jamais jugé opportun de la convoquer à un entretien pour discuter de vive voix ou de tenter d'aplanir les difficultés. Cela laissait entendre que les reproches formulés à son encontre concernant son comportement étaient de moindre importance, voire inexistants. Par ailleurs, il était apparu en cours de procédure que sa personnalité ainsi que celle de certains de ses collègues n'avaient pas été respectées. Elle avait été mise à l'écart. En outre, le rapport établi par Mme E_____ dénonçait le comportement irrespectueux de plusieurs collègues de travail. La commune n'avait aucunement tenté de protéger la personnalité de la recourante, malgré le harcèlement dont elle avait fait l'objet. Si son comportement avait toujours été problématique, la commune aurait dû prendre les mesures qui s'imposaient, à savoir la convoquer à un entretien avec les RH et au besoin, lui infliger une sanction administrative, avant de la licencier. Alors qu'elle-même avait fait part aux RH de son désir de s'entretenir avec eux ou le conseiller administratif, la commune avait préféré mettre un terme à leurs rapports de travail. La commune n'avait de plus pas pris en considération que la recourante n'était pas la seule à vouloir changer de service. Mme E_____ avait également souhaité être mutée au motif que l'ambiance au sein de service était invivable. Compte tenu de cette

situation, la commune aurait dû prendre une mesure moins incisive telle qu'un avertissement ou un blâme. Enfin et dans la mesure où la commune ne souhaitait pas réintégrer la recourante, une indemnité de douze mois de salaire, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1^{er} mai 2018, devait lui être octroyée. 25) Le même jour, la commune a persisté dans ses conclusions. Les exemples et explications donnés par Mme D_____ avaient permis de confirmer que la motivation de la décision de licenciement de Mme A_____ reposait sur des constats objectifs. Lors de son audition, Mme D_____ avait mis en évidence des rapports et une collaboration difficiles avec la recourante, de fréquentes absences perturbant l'organisation du travail, de nombreuses tâches non exécutées ou mal exécutées (absence de préparation d'une séance, problèmes de mises à jour des bases de données, mauvaise gestion des demandes téléphoniques de tiers, procès-verbaux de mauvaise qualité, mauvaise gestion de l'impôt à la source) et un comportement contraire aux devoirs généraux de service. Les problèmes de savoir-être de Mme A_____ avaient déjà été mis en évidence par la précédente responsable du service de la culture. M. F_____ avait d'ailleurs confirmé, lors de son audition, que les relations entre l'intéressée et ses collègues étaient souvent difficiles à l'époque déjà. La fusion n'était dès lors en tout cas pas la cause principale des prestations insuffisantes et du comportement problématique de Mme A_____. Mme A_____ refusait systématiquement d'admettre une quelconque responsabilité dans les manquements qui lui étaient reprochés, en rejetant la responsabilité sur sa supérieure ou sur des tiers ou encore en invoquant des justifications reposant sur des circonstances extérieures. Une telle attitude de déni durable justifiait à l'évidence que la commune ne maintienne pas la recourante à son poste. Depuis le départ de la recourante, le service fonctionnait à nouveau de manière satisfaisante. 26) Sur ce, la cause a été gardée à juger, Mme A_____ n'ayant pas répliqué dans le délai accordé. EN DROIT 1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 87 al. 1 du statut ; art. 62 al. 1 let. a, 63 al. 1 let. c, ainsi que l'art. 17 al. 3 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2) La commune soutient que les conclusions de la recourante à propos de son certificat de travail sont irrecevables. a. Selon l'art. 82 du statut, au moment où ils quittent leur fonction, les fonctionnaires reçoivent un certificat de travail établi par le service du personnel sur la base d'un rapport du responsable du service. Le certificat de travail est signé par le conseiller administratif délégué (al. 1). À la demande expresse du fonctionnaire, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail (al. 2). b. De jurisprudence constante, le certificat de travail constitue un acte matériel et non une décision administrative au sens de l'art. 4 LPA, car il ne crée pas, ni ne modifie, n'annule ou ne constate des droits ou des obligations. Ainsi, la communication du certificat de travail n'est pas soumise aux exigences formelles de la procédure administrative, applicable aux décisions (indication des voies et délai de recours notamment). En revanche, la détermination de l'autorité rejetant la demande de modification formée par l'employé doit respecter les exigences de forme et de procédure imposées par la loi : respect du droit d'être entendu, notification, etc (ATA/147/2018 du 20 février 2018 consid. 13a ; ATA/271/2015 du 17 mars 2015 consid. 1c et les références citées). c. En l'espèce, la commune a rédigé un certificat intermédiaire le 21 décembre 2017 et a transmis, le 15 juillet 2019, à la chambre de céans celui du 8 mai 2018. Ces derniers ont été émis postérieurement à la décision de licenciement, datée du 13 décembre 2017. La recourante a interjeté recours le 29 janvier 2018, prenant des conclusions tant à l'encontre de la décision de licenciement que du certificat de travail. Toutefois et conformément à la jurisprudence précitée, lesdits

certificats de travail ne constituent pas une décision sujette à recours, si bien que les conclusions de la recourante sur ce point sont irrecevables. Il revient à la recourante de requérir directement auprès de la commune l'insertion des modifications souhaitées et, le cas échéant, de recourir contre un éventuel refus d'opérer lesdites modifications. 3) La recourante sollicite l'audition de Mme E_____ et de M. G_____, ainsi que la production des plaintes qui avaient été adressées à l'OCIRT. a. Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 129 II 497 consid. 2.2). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 136 I 229 consid. 5.2 ; 134 I 140 consid. 5.3). Le droit d'être entendu au sens de l'art. 29 Cst. ne comprend pas le droit d'être entendu oralement (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_551/2015 du 22 mars 2016 consid. 2.2), ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 130 II 425 consid. 2.1). b. En l'occurrence, la recourante a exprimé, dans ses écritures respectives, son argumentation de manière circonstanciée et produit les pièces pertinentes à l'appui de sa position. La chambre administrative a également procédé à l'audition de Mme D_____ et de M. F_____. Ces auditions ont permis de réunir les derniers éléments pertinents pour se prononcer en toute connaissance de cause sur l'objet du litige. En outre et s'agissant de la question des plaintes adressées à l'OCIRT, la recourante a remis le document rédigé par Mme E_____ à l'attention de l'OCIRT et la commune a produit le rapport établi par cet office le 7 mai 2018 à propos des conditions de travail et de l'organisation interne en matière de sécurité au travail au sein du service, de sorte que la chambre de céans dispose d'éléments suffisants pour se prononcer sur cette question, pour autant qu'elle fasse partie de l'objet du litige. Enfin, les auditions de Mme E_____ et de M. G_____ ne sont pas nécessaires dans la mesure où les documents écrits figurant au dossier permettant à la chambre de céans de se déterminer sur tous les reproches faits à la recourante. Il ne sera dès lors pas donné suite aux autres requêtes de mesures d'instruction sollicitées. 4) L'objet du litige concerne la conformité au droit de la décision de résiliation des rapports de service de la recourante du 13 décembre 2017 pour motifs fondés avec effet au 31 mars 2018. 5) Dans un grief qu'il convient d'examiner en premier lieu, la recourante soutient que son droit d'être entendue a été violé sur plusieurs points. Les RH lui avaient directement annoncé qu'il n'y aurait pas de poste correspondant à son profil et à ses compétences alors qu'elle avait uniquement demandé que la procédure à suivre pour changer de service lui soit expliquée. De plus et malgré sa demande dans ses observations du 27 novembre 2017, le CA ne l'avait pas entendue oralement. a. Selon l'art. 11 du statut, qui concerne le changement d'affectation à la demande du fonctionnaire, l'engagement à une nouvelle fonction suite à une postulation interne d'un fonctionnaire déjà nommé à titre définitif se fait d'abord à titre d'essai (al. 1). La durée de la période d'essai est de six mois au moins et de dix-huit mois au plus. Elle peut être prolongée pour une période unique de six mois. L'art. 8 al. 2 du statut est applicable par analogie (al. 2). Au cours de cette période d'essai et au terme de celle-ci, la commune peut décider de la réintégration du fonctionnaire dans son ancienne fonction avec son ancien traitement (al. 3). Si la réintégration dans l'ancienne fonction n'est pas possible, la commune affecte le fonctionnaire à une autre fonction correspondant à ses aptitudes, à

ses connaissances professionnelles et à sa situation. Son traitement ne pourra pas être inférieur au traitement qu'il percevait avant son engagement dans sa nouvelle fonction au sens de l'al. 1 ou au traitement perçu dans la nouvelle fonction si celui-ci était plus bas que le précédent (al. 4). S'il n'est pas possible de trouver un poste correspondant aux aptitudes, aux connaissances professionnelles et à la situation du fonctionnaire, l'art. 70 du statut (suppression de poste) est applicable (al. 5). b. L'art. 71 al. 3 du statut prévoit que le licenciement pour motifs fondés ne peut être décidé qu'après que le fonctionnaire intéressé aura eu la possibilité d'exercer son droit d'être entendu sur les motifs invoqués. c. Le droit d'être entendu, garanti par les art. 29 al. 2 Cst. et 41 LPA, sert non seulement à établir correctement les faits, mais constitue également un droit indissociable de la personnalité garantissant à un particulier de participer à la prise d'une décision qui touche sa position juridique. Il comprend, en particulier, le droit pour la personne concernée de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos. En tant que droit de participation, le droit d'être entendu englobe donc tous les droits qui doivent être attribués à une partie pour qu'elle puisse faire valoir efficacement son point de vue dans une procédure (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 129 II 497 consid. 2.2 et les références). L'étendue du droit de s'exprimer ne peut pas être déterminée de manière générale, mais doit être définie au regard des intérêts concrètement en jeu. L'idée maîtresse est qu'il faut permettre à une partie de pouvoir mettre en évidence son point de vue de manière efficace (ATF 111 Ia 273 consid. 2b ; 105 Ia 193 consid. 2b/cc ; ATA/306/2019 du 26 mars 2019 consid. 3c). Le droit d'être entendu est une garantie de nature formelle dont la violation doit en principe entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances du recourant sur le fond (ATF 135 I 279 consid. 2.6.1). Une réparation devant l'instance de recours est toutefois possible si celle-ci jouit du même pouvoir d'examen que l'autorité intimée (ATF 138 I 97 consid. 4.16.1). La réparation dépend cependant de la gravité et de l'étendue de l'atteinte portée au droit d'être entendu et doit rester l'exception (ATF 126 I 68 consid. 2). Elle peut se justifier même en présence d'un vice grave, lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (ATF 137 I 195 consid. 2.3.2). Enfin, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de la violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir eu 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/308/2017 du 21 mars 2017 consid. 4a et les arrêts cités). d. En matière de rapports de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (arrêts du Tribunal fédéral 8C_62/2014 du 29 novembre 2014 consid. 2.3.1 ; 8C_861/2012 du 20 août 2013 consid. 5.2). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais doit également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (arrêts du Tribunal fédéral 8C_62/2014 précité consid. 2.3.1 ; 8C_861/2012 précité consid. 5.2). Il n'est pas admissible, sous l'angle du droit d'être entendu, de remettre à l'employé une décision de résiliation des rapports de service en se contentant de lui demander de s'exprimer s'il le désire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_861/2012 précité consid. 5.2 ; Gabrielle STEFFEN, Le droit d'être entendu du collaborateur de la fonction publique : juste une question de procédure ?, in RJN 2005 p. 51

ss, plus spécialement p. 64 ; ATA/306/2019 précité consid. 3d ; ATA/1623/2017 du 19 décembre 2017 consid. 4b). e. En l'espèce, il est exact que, dans son courriel du 17 octobre 2017, la recourante a demandé aux RH que lui soit expliquée la procédure en vue d'un changement d'affectation. Il n'en demeure toutefois pas moins que leur réponse du 18 octobre 2017 respecte tant le droit d'être entendu de la recourante que l'art. 11 du statut précité. En effet et dans la mesure où l'engagement dans une nouvelle fonction présuppose une mise au concours d'un poste ouvert au sein de la commune et pour lequel le fonctionnaire aurait déposé une postulation interne, les RH étaient en droit de répondre à la recourante qu'il n'y avait pas « à ce jour ni dans un proche avenir, aucun poste correspondant à votre profil et à vos compétences n'est à repourvoir au sein de notre administration ». S'agissant de l'audition par-devant le CA sollicitée par la recourante, l'art. 71 al. 3 du statut ne précise pas si l'exercice du droit d'être entendu doit se faire par écrit et/ou oralement (contrairement à ce que connaît par exemple la ville de Genève [art. 96 al. 2 du statut du personnel de la Ville de Genève du 29 juin 2010 - SPVG - LC 21 151]). Cela étant, seule est décisive la question de savoir si le fonctionnaire a pu connaître les faits qui lui étaient reprochés, qu'une décision allant dans une certaine direction était envisagée et se déterminer à ce propos avant que lui soit communiquée la décision de résiliation des rapports de service. Or, force est de constater que la recourante s'est déterminée dans ses observations écrites du 27 novembre 2017 tant sur les faits reprochés que sur le licenciement envisagé, si bien que son droit d'être entendue n'a pas été violé et s'inscrit dans le cadre de l'art. 71 al. 3 du statut. Les griefs de violation du droit d'être entendue sont mal fondés. 6) a. Le pouvoir d'examen de la chambre administrative est limité à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 1 let. a LPA). Sauf exception prévue par la loi, la chambre de céans ne peut pas revoir l'opportunité de la décision litigieuse (art. 61 al. 2 LPA). b. Selon l'art. 71 du statut, le CA peut, pour des motifs fondés, licencier un fonctionnaire nommé à titre définitif, moyennant un délai de licenciement de trois mois pour la fin d'un mois (al. 1). Par motifs fondés, il faut entendre toutes circonstances qui, d'après les règles de la bonne foi, font admettre que le CA ne peut plus maintenir les rapports de service. Sont notamment considérés comme motifs fondés : l'impossibilité, dûment constatée, d'exercer la profession pour laquelle le fonctionnaire a été engagé (al. 2 let. a), l'inaptitude, dûment constatée, à observer les devoirs généraux de la fonction (al. 2 let. b), des prestations insuffisantes, dûment constatées, dues notamment à un manque de motivation et/ou à une incapacité professionnelle (al. 2 let. c), le manquement grave ou répété aux devoirs et obligations de fonction (al. 2 let. d). c. Les communes disposent d'une grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elles entretiennent avec leurs agents (arrêts du Tribunal fédéral 8C_78/2012 du 14 janvier 2013 consid. 6.1 ; 2P.46/2006 du 7 juin 2006 consid. 2.2 ; ATA/1358/2019 du 10 septembre 2019 consid. 2b et les arrêts cités). Ainsi, l'autorité communale doit bénéficier de la plus grande liberté d'appréciation pour fixer l'organisation de son administration et créer, modifier ou supprimer des relations de service nécessaires au bon fonctionnement de celles-ci, questions relevant très largement de l'opportunité et échappant par conséquent au contrôle de la chambre de céans (art. 61 al. 2 LPA). Ce pouvoir discrétionnaire ne signifie pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble, dès lors qu'elle ne peut ni renoncer à exercer ce pouvoir, ni faire abstraction des principes constitutionnels régissant le droit administratif, notamment la légalité, la bonne foi, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire. Il en découle que le juge doit contrôler que les dispositions prises se tiennent dans les limites du pouvoir

d'appréciation de l'autorité communale et qu'elles apparaissent comme soutenables au regard des prestations et du comportement du fonctionnaire ainsi que des circonstances personnelles et des exigences du service (ATA/948/2019 du 28 mai 2019 consid. 3d; ATA/147/2018 du 20 février 2018 consid. 7 et les arrêts cités). d. Selon la doctrine, le licenciement est possible 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, l'inaptitude à remplir les exigences du poste ou la violation de ses obligations par le collaborateur. Il s'agira de toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de service, avec ou sans faute. De toute nature, les justes motifs peuvent relever d'événements ou de circonstances que l'intéressé ne pouvait éviter, ou au contraire d'activités, de comportements ou de situations qui lui sont imputables. Il s'agit d'une résiliation des rapports de service que l'on peut qualifier d'ordinaire. Elle peut intervenir que le collaborateur soit ou non fautif. La résiliation ordinaire des rapports de service suppose seulement la présence d'un motif objectif, fautif ou non, pouvant résulter d'une incompétence ou d'une mauvaise volonté constitutive, ou encore d'une violation des devoirs de service, indépendamment du fait que ce même comportement aurait éventuellement pu faire l'objet d'une sanction (Pierre MOOR/François BELLANGER/Thierry TANQUEREL, Droit administratif, vol. 3, 2^{ème} édition, 2018, p. 636 n. 7.4.2.5.b) 7) À titre de motif fondé, la commune invoque des prestations insuffisantes en ce sens que la recourante ne parvenait pas à travailler de manière efficace, ne répondait pas aux attentes de sa supérieure hiérarchique et que cette situation difficile affectait le bon fonctionnement du service. Il n'était de plus pas acceptable de refuser systématiquement d'assumer une quelconque responsabilité dans les manquements qui lui étaient reprochés, en rejetant la responsabilité sur sa supérieure hiérarchique ou sur des tiers ou en invoquant des justifications reposant sur des circonstances extérieures. La recourante conteste ces critiques et considère que les manquements reprochés ne sont pas d'une gravité suffisante pour justifier son licenciement. a. L'art. 13 du statut prévoit que les fonctionnaires sont tenus au respect des intérêts de la commune et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice. Selon l'art. 14 al. 1 du statut, les fonctionnaires doivent, en tout temps, par leur comportement ou leurs déclarations, entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés et faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a), établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public (let. b), justifier et renforcer la considération dont le service public doit être l'objet (let. c), justifier et renforcer la considération et la confiance mises en eux par le CA (let. d). Les fonctionnaires doivent remplir leurs obligations conformément au descriptif de leur fonction et dans le respect des règlements de l'administration et des ordres de service. Ils doivent notamment respecter leur horaire de travail et ne peuvent quitter leur poste pendant leurs heures de travail qu'avec l'autorisation de leur supérieur hiérarchique. Ils sont tenus d'assumer personnellement leur travail en s'abstenant de toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail (art. 15 al. 1 du statut). L'art. 19 du statut précise que le fonctionnaire empêché de se rendre à son travail doit en informer immédiatement le responsable du service et en donner le motif (al. 1). En cas de maladie ou d'accident, un certificat médical doit être présenté après les trois premiers jours d'absence (al. 2). b. Dans sa note du 1^{er} novembre 2017, la responsable du service a mis en exergue un retard de près d'une année dans le traitement de l'impôt à la source par rapport aux artistes étrangers engagés. Toutefois et outre le fait que la commune n'a produit aucune pièce qui démontrerait un quelconque retard à ce propos, il ressort de courriels échangés entre la

recourante et plusieurs personnes dont la responsable du service, entre avril et octobre 2017, que, d'une part, la supérieure hiérarchique de la recourante a plusieurs fois reporté une réunion dont le sujet était précisément l'impôt à la source, et, d'autre part, que la commune, sans la faute de la recourante, a connu divers problèmes informatiques pour s'inscrire au système « e-démarches » auprès de l'administration fiscale cantonale. Par ailleurs et dans la mesure où la commune n'a pas produit le détail de la formation suivie par la recourante en mars 2017 à Lausanne, aucun lien ne peut être fait entre cette formation et les manquements allégués. Au contraire, les pièces produites par la recourante montrent un suivi rapproché de la problématique auprès des différents interlocuteurs - parmi lesquels figure la supérieure hiérarchique - avec des relances ponctuelles. Le reproche n'est pas fondé. c. Il lui a également été reproché un manque d'investissement dans l'activité du service, notamment dans l'organisation des séances mensuelles. La responsable du service avait dû reprendre « au pied levé » la préparation de l'ordre du jour d'une séance. Selon un courriel de la supérieure hiérarchique du 12 avril 2017, celle-ci a demandé à la recourante de prendre part à l'organisation des séances de service qui avaient lieu une fois par mois. La recourante devait envoyer un message à ses collègues en leur demandant les points à mettre à l'ordre du jour, préparer l'ordre du jour et l'envoyer le lundi qui précédait la séance au plus tard. Les différents courriels produits par la recourante démontrent qu'elle a bien respecté la procédure mise en place par sa supérieure hiérarchique en demandant à ses collègues, par courriels, les points qu'ils souhaitaient voir figurer à l'ordre du jour et qu'elle leur a transmis les lundis qui précédaient les séances fixées. S'agissant de l'ordre du jour repris « au pied levé », la responsable du service avait approuvé le 27 septembre 2017 une inversion des horaires de travail de la recourante, en ce sens que cette dernière avait été autorisée à partir le lundi 16 octobre 2017 à midi. Dans la matinée du lundi 16 octobre 2017, la recourante a envoyé à sa supérieure hiérarchique et à ses collègues la version finale de l'ordre du jour pour la séance du lendemain. Dans la mesure où elle a effectivement envoyé l'ordre du jour le lundi précédent la séance, le reproche d'un ordre du jour « attendu depuis plusieurs jours » est infondé. Le même lundi 16 octobre 2017, la supérieure hiérarchique a demandé à la recourante de retravailler l'ordre du jour. Dans ses observations du 27 novembre 2017, la recourante explique n'avoir pas eu le temps de le faire et qu'elle comptait le corriger le mardi matin. Toutefois, une blessure sportive le lundi soir et un problème logistique (sa moto ne démarrait pas) le mardi matin l'avaient empêchée de venir plus tôt au bureau. Arrivée plus tard qu'espéré, la responsable de service avait déjà corrigé et envoyé l'ordre du jour. S'il est vrai que la supérieure hiérarchique a dû reprendre l'ordre du jour pour cette séance, la commune ne démontre pas, pièces à l'appui, que de tels incidents auraient été récurrents. Il ressort au contraire des pièces figurant au dossier que la recourante relançait ses collègues pour savoir si des points devaient être mis à l'ordre du jour. En tout état de cause, il serait disproportionné de retenir cet incident pour retenir un manque d'investissement dans l'activité du service. Le reproche n'est pas fondé. d. La commune aurait subi des « dommages collatéraux » quant à la distribution et la mise sous pli lors d'envois postaux du programme culturel (cent quatre-vingt-trois colis et nonante-huit enveloppes). La recourante reconnaît une erreur de saisie pour le coût total des colis à envoyer (« 187 colis x CHF 7.- le colis = 183.70 CHF »), ce qui ressort également des pièces produites. Cette erreur a été corrigée par le secrétaire général adjoint administratif de la commune selon un échange de courriels datant du 1^{er} septembre 2017. Par courriel du 5 septembre 2017, la mairie de la commune a informé la responsable du service qu'un coût supplémentaire par envoi devait être prévu car les colis dépassant les

deux kilogrammes coûtaient CHF 9.- au lieu de CHF 7.-. De plus, le coût des enveloppes s'élevait à CHF 7.- au lieu de CHF 3.60 car elles dépassaient le kilogramme. La recourante a expliqué cette différence de poids dans un courriel du 6 septembre 2017 adressé à sa supérieure hiérarchique. L'enveloppe test contenait uniquement les programmes sans les flyers et affiches. Ce n'était qu'à la suite d'une demande de la responsable du service que les flyers et affiches avaient été ajoutés dans les enveloppes. Quant aux colis, il s'agissait de la première fois que des cartons avaient été utilisés pour l'envoi de la documentation. Or, la commune ne démontre pas que ces explications seraient erronées ou que la responsable du service aurait instruit la recourante de telle façon qu'une telle erreur ne se serait pas produite. Le reproche est infondé. e. La recourante aurait commis plusieurs erreurs et manquements qui auraient pu être évités notamment par une communication avec ses collègues (mise à jour erronée d'un plan média impliquant des erreurs chez des collègues). Dans son courriel du 17 octobre 2017, la recourante reconnaît une erreur. Elle avait mal saisi les informations dans le plan média. Il n'avait jamais été question de mettre deux panoramiques. La responsable du service devait choisir entre les deux, chose qu'elle avait faite, et la recourante avait fait le nécessaire par la suite (confirmation au magazine du choix, mise à jour du plan média, classement « GED » et saisie du budget). Il ne ressort pas du dossier que cette imprécision aurait causé des erreurs auprès de ses collègues. Le reproche est fondé mais ne saurait être considéré comme grave. f. Il est également reproché à la recourante de ne pas avoir respecté la procédure relative aux absences (art. 19 al. 1 et 2 du statut). Or, mis à part un certificat médical daté du 17 novembre 2017 pour une incapacité de travail à 100 % du 24 au 29 mai 2017 qui semble n'avoir pas été transmis à la suite des trois premiers jours d'absence au vu de sa date d'émission, aucune pièce n'a été produite permettant de retenir que la recourante n'aurait pas respecté la procédure relative aux absences. La commune n'a par exemple pas produit une liste détaillée des absences de l'intéressée et/ou les messages de la recourante à Mme D._____ lui annonçant son absence pour le lendemain, ainsi que les motifs d'absence. Quant à l'impact des absences de la recourante sur le service et sur les collègues, M. F._____ n'a rien dit à ce propos lors de son audition le 27 juin 2019. Le reproche n'est pas fondé. g. De manière générale et hormis les quelques erreurs ponctuelles ou imprécisions relevées ci-dessus, force est de constater que les reproches portant sur les capacités professionnelles de la recourante ne sont pas fondés. Du reste, tous les entretiens d'évaluation, y compris l'entretien « annuel » du 14 décembre 2016 mené par Mme D._____, mettent en exergue sa rigueur dans l'accomplissement de ses tâches administratives courantes. 8) Le courrier du 27 mars 2017 précité, de même que la décision attaquée, formulent divers reproches quant au comportement de la recourante à propos de sa communication et du « relationnel » avec ses collègues. Sur ce point, force est de constater que la recourante a connu tout au long de la collaboration avec la commune de grandes difficultés. Avant même la fusion et comme cela ressort de sa première évaluation du 29 septembre 2014, il était attendu de la recourante qu'elle améliore son attitude à l'égard de ses collègues, en ce sens qu'elle devait s'adresser à eux de manière plus diplomatique et apprendre à mettre les formes. Lors de l'entretien du 17 juillet 2015 et même si la recourante avait fait des efforts considérables pour améliorer le « savoir être dans le monde professionnel », il restait des tensions liées soit à son attitude, soit à sa personnalité. Sa période d'essai avait d'ailleurs été prolongée pour ce motif. À la suite de la fusion des services, la situation ne s'est pas améliorée. Le compte rendu de l'entretien annuel du 14 décembre 2016 relève que la recourante devait veiller à maintenir en permanence des relations collégiales et respectueuses avec ses collègues pour garantir un climat agréable.

Mme E_____, collègue de la recourante, s'est d'ailleurs plainte auprès de la responsable tant oralement que par courriel du 30 mars 2017 du comportement de l'intéressée, notamment par rapport à son manque de collaboration, lequel l'affectait dans son travail quotidien. Certes, il ressort également du dossier, notamment d'un courriel de Mme E_____ à Mme D_____ du 21 avril 2017, que la recourante a su ponctuellement améliorer son comportement. Toutefois, ces améliorations n'ont pas été continues et des périodes de comportement inadéquat se sont répétées. M. F_____, autre collègue de la recourante, a également rencontré des difficultés avec celle-ci. Il a expliqué en audience le 27 juin 2019 que la communication avec cette dernière pouvait être compliquée et que ses problèmes privés pouvaient créer une mauvaise ambiance au sein du service. À une occasion, la recourante lui avait manqué de respect et il a révélé que d'autres collègues avaient connu pareils problèmes. La recourante a elle-même admis en audience que son attitude ait pu parfois être perçue comme inadéquate. En outre et même si le comportement de la recourante n'était pas l'unique cause de la mauvaise ambiance du service, force est de constater que tant Mme D_____ que M. F_____ ont relevé que, depuis le départ de la recourante, la situation au sein du service s'est améliorée. Au vu de ces éléments pris dans leur ensemble, la recourante, dans le cadre de la collaboration avec la commune, n'a pas su entretenir des relations dignes et correctes avec ses collègues, violant ainsi l'art. 14 al. 1 let. a du statut. Les deux lettres de recommandations émises par les nouveaux employeurs de la recourante ne modifient en rien cette conclusion, dans la mesure où les enquêtes et les pièces de la procédure démontrent les carences de son attitude générale pendant la collaboration avec la commune. En outre, la recourante a mis Mme E_____ dans une situation extrêmement délicate en lui demandant, après avoir essuyé un refus de la police municipale, s'il était possible que le budget de la manifestation organisée par la commune prenne en charge une amende de CHF 40.- qu'elle avait reçue pour avoir garé sa moto sur une place au-delà de la durée autorisée. En plus d'avoir mis une collègue dans une position difficile, la recourante a tenté de faire comptabiliser une amende - dont elle était seule responsable - sur des deniers publics, ce qui est inadmissible. Par ce comportement, la recourante a contrevenu à son obligation de justifier et de renforcer la considération dont le service public doit être l'objet prévue par l'art. 14 al. 1 let. c du statut. Les reproches relatifs à l'attitude générale de la recourante sont donc fondés. Ils constituent, selon l'art. 71 al. 2 let. b du statut concernant l'inaptitude à observer les devoirs généraux de la fonction, un motif fondé de licenciement. 9) La recourante soutient avoir été victime de mobbing. a. Selon l'art. 81 du statut, le CA protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du fonctionnaire ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les fonctionnaires ne soient pas harcelés psychologiquement ou sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes. b. Le CA a émis une directive relative à la protection de la personnalité du 4 novembre 2014 (ci-après : la directive) qui a pour but de définir les mesures nécessaires à la protection de la personnalité du personnel de la commune en application de l'art. 81 du statut. Selon l'art. 3 de la directive, est constitutive d'une atteinte à la personnalité toute violation illicite d'un droit de 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 (al. 1). 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, à isoler, à marginaliser, voire à exclure une ou plusieurs personnes de leur lieu de travail (al.

2). Le CA a désigné le groupe de confiance de l'État de Genève comme interlocuteur privilégié pour les collaborateurs de la commune dans le cadre des situations définies à l'art. 3 de la directive (art. 4 al. 1 de la directive). c. Les notions d'atteinte à la personnalité et à l'intégrité personnelle sont indéterminées, de sorte qu'il appartient à la jurisprudence de développer leur contenu. Parmi les biens protégés figurent non seulement la vie et la santé du travailleur, mais aussi sa dignité, la considération dont il jouit dans l'entreprise, son honneur personnel et professionnel (Gabriel AUBERT, in Commentaire romand, CO I, 2012, n. 3 ad art. 328 CO ; ATA/472/2018 du 15 mai 2018 consid. 5b). d. Le harcèlement psychologique, ou mobbing - qui constitue une forme aiguë d'une atteinte à la personnalité ou à l'intégrité personnelle (Gabriel AUBERT, op. cit., n. 6 ad art. 328 CO) -, contrevient à l'obligation de l'employeur prévue par l'art. 328 al. 1 de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations ; CO - RS 220) (arrêt du Tribunal fédéral 4A_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2). Selon la définition donnée par la jurisprudence qui vaut pour les relations de travail fondées tant sur le droit privé que sur le droit public, le harcèlement psychologique, communément appelé mobbing, se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, marginaliser, voire exclure une personne sur son lieu de travail. 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). Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles ou qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité - même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement - à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaboratrices et collaborateurs. Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents (arrêts du Tribunal fédéral 8C_41/2017 précité consid. 3.5 ; 4D_22/2013 du 19 septembre 2013 consid. 3.1 ; 4A_32/2010 du 17 mai 2010 consid. 3.2 et les références citées ; ATA/472/2018 précité consid. 5d). e. En l'occurrence, les allégations de la recourante ne trouvent aucune assise dans les pièces qu'elle produit. Jusqu'à la présente procédure de recours, elle ne s'est jamais plainte du comportement de sa supérieure hiérarchique ou de ses collègues. Elle n'a d'ailleurs ni interpellé le conseiller administratif dont dépendait son service ni le groupe de confiance de l'État de Genève pour s'en plaindre, étant précisé que son courriel du 17 octobre 2017 adressé au conseiller administratif ne saurait être considéré comme suffisant. En outre et s'agissant du document rédigé par Mme E_____ à l'attention de l'OCIRT, celui-ci n'est ni signé, ni daté, de sorte que la chambre de céans ignore quand il a été envoyé à cet office. Par ailleurs, le contenu de ce document n'est pas de nature à remettre en cause les constatations qui précèdent relatives au comportement inadéquat de la recourante. En tout état de cause, force est de constater que l'OCIRT dans son rapport du 7 mai 2018 n'a pas relevé d'éléments qui iraient dans le sens de la recourante. Il a uniquement attiré l'attention de la commune sur quelques aspects (les répercussions de la réorganisation du travail, la possibilité de tensions interpersonnelles par exemple) et lui a

demandé de s'assurer de l'adéquation de l'organisation du travail et des rapports interpersonnels au sein du service. Le grief sera écarté. 10) La recourante fait valoir qu'un licenciement est disproportionné. a. 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 ; ATA/1280/2019 du 27 août 2019 consid. 10a). b. En l'espèce, au vu des éléments susvisés, de la gravité du comportement adopté, de sa durée et de sa répétition, ainsi que du large pouvoir d'appréciation de l'autorité intimée dont la chambre de céans ne sanctionne que l'abus ou l'excès, la décision de licenciement apparaît nécessaire, apte à atteindre le but voulu, et proportionnée au sens étroit. En effet, malgré une « remontrance écrite » en date du 27 mars 2017 et un « entretien de recadrage » le 17 octobre 2017, la recourante n'a pas su se remettre en question et améliorer son attitude générale, laquelle ne permettait pas aux collaborateurs du service d'évoluer dans un cadre de travail serein sur la durée. Au vu du comportement inadéquat de la recourante, la commune était en droit de considérer que la poursuite des rapports de travail ne pouvait pas être envisagée. Partant, le congé n'est pas contraire au principe de la proportionnalité. 11) Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté, dans la mesure où il est recevable, et la décision litigieuse confirmée. 12) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.-, sera mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera accordée à la commune, qui n'y a pas conclu et qui compte plus de dix mille habitants, si bien qu'elle n'y aurait pas eu droit conformément à la jurisprudence constante de la chambre administrative (ATA/844/2019 du 30 avril 2019 consid. 8 ; art. 87 al. 2 LPA). * * * * *

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