

GE_GERICHTE A/4256/2019 vom 25. August 2020

GE Cour de justice, 2020-08-25, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_4256_2019

FR: GE_GERICHTE A/4256/2019 du 25 août 2020

IT: GE_GERICHTE A/4256/2019 del 25 agosto 2020

Volltext

Genève Cour de justice (Cour de droit public) Chambre administrative 25.08.2020
A/4256/2019

A/4256/2019 ATA/791/2020 du 25.08.2020 (FPUBL) , PARTIELMNT ADMIS En fait
En droit RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE POUVOIR JUDICIAIRE
A/4256/2019 - FPUBL ATA/791/2020 COUR DE JUSTICE Chambre administrative Arrêt
du 25 août 2020 dans la cause Madame A_____ représentée par Me Yvan Jeanneret,
avocat contre COMMUNE B_____ représentée par Me Eric Maugué, avocat EN FAIT 1)
Madame A_____, née le _____ 1962, a été engagée par la commune B_____ (ci-après :
la commune) dès le 1 er juin 2014, rattachée à la fonction « collaboratrice administrative
2 », code 2.02 de la liste des fonctions communales, pour un salaire annuel brut de base de
CHF 66'557.-. Son taux d'activité était initialement fixé à 80 %. 2) Lors de l'entretien
probatoire à six mois, du 8 décembre 2014, il a été relevé un « sens des priorités non
maîtrisé, à développer. Lorsque plusieurs tâches sont demandées ou en cours de traitement,
P. A_____ a de la peine à identifier celles qui sont prioritaires (peut-être par souci de tout
bien faire) ... ». Des séances de travail étaient prévues pour cadrer plus formellement sa
formation. 3) Au cours de l'évaluation de la période probatoire à douze mois, du 7 mai
2015, il a été relevé une amélioration depuis la précédente. Néanmoins, Mme A_____ ne
procédait à aucun retour auprès de sa responsable hiérarchique lorsqu'elle avait terminé les
tâches confiées. En priorité, elle devait s'efforcer d'effectuer, sans erreur, dans les délais et
de manière autonome, les convocations des commissions du Conseil municipal, le suivi des
séances et l'agenda du Conseil administratif (ci-après : CA). 4) Durant sa période probatoire
initiale de douze mois, Mme A_____ a oeuvré à la mise à jour et à la rédaction du
« classeur de procédure pour le C.M. ». Sa période probatoire a en conséquence été
prolongée de six mois, selon décision du CA du 19 mai 2015, afin de lui « donner l'occasion
de réaliser l'ensemble des tâches et activités découlant de son poste et que, pour diverses
raisons, [elle] n'av[ait] pas encore pu effectuer à l'entière satisfactions de sa hiérarchie ». 5)
À l'occasion de l'entretien du 2 novembre 2015 au terme des dix-huit mois de période
probatoire, une amélioration sensible a été constatée. Les retours sur l'exécution des tâches
étaient plus systématiques. Mme A_____ devait adapter son comportement à
l'interlocuteur, faire preuve de discernement et conserver à l'esprit l'image que
l'interlocuteur se ferait de l'administration. Elle rencontrait encore des problèmes dans la
gestion des priorités ; dès lors, son autonomie n'était pas totale. Des « coquilles » et des
oublis étaient encore constatés et il était attendu de sa part un effort de concentration pour
ne pas se disperser. 6) Le CA a confirmé l'engagement de Mme A_____ dès le 1 er
décembre 2015. Son salaire mensuel brut a été fixé à CHF 5'594.-. Il l'a, dans son courrier
du 17 novembre 2015, remerciée des « excellentes prestations » dont elle savait faire
bénéficier la collectivité B_____. 7) Il ressort des entretiens annuels et développement du
personnel (ci-après : EADP) des 29 août 2016 et 28 août 2017, que Mme A_____ disposait

des connaissances professionnelles du métier. La gestion des priorités restait un point à améliorer. Le travail était dans l'ensemble réalisé dans les délais. Une meilleure concentration dans le travail était demandée. La collaboratrice avait de bons contacts avec le public, les conseillers municipaux et ses collègues. Elle devait toutefois prendre garde à ne pas adopter une attitude trop familière. Le quittancement des tâches auprès de la personne responsable devait être amélioré pour devenir systématique. Mme A_____ devait porter ses efforts vers plus d'autonomie dans l'organisation de son travail sans l'intervention de la hiérarchie. 8) Selon l'EADP du 27 août 2018 réalisé avec sa nouvelle responsable directe, Madame C_____, il était attendu de Mme A_____ un effort particulier afin que les tâches soient effectuées avec rigueur. Elle devait prendre garde à ne pas se montrer trop familière, d'autant plus qu'un apprenti devait arriver en septembre 2018. 9) Mme A_____ a été convoquée par courrier du 27 novembre 2018 à un entretien de service (ci-après : EDS) le 10 décembre 2018, pouvant conduire à la prise d'une sanction disciplinaire. Il était fait référence dans cette convocation à des déclarations de Mme A_____ relatives à l'établissement d'une relation assimilée à celle d'une « marraine » avec l'un des apprentis, au dénigrement ou à des ragots à l'encontre de son environnement professionnel, tant dans que hors cadre professionnel, à la mise en cause de ses collègues et supérieurs hiérarchiques pour expliquer les erreurs et imprécisions dans son activité et à son sentiment d'être constamment surveillée et contrôlée dans ses actions. Ces déclarations étaient de nature à entamer le nécessaire lien de confiance professionnel. Ont participé à cet entretien Madame D_____ en tant que secrétaire syndicale SIT, Mme C_____ et Monsieur E_____, secrétaire général adjoint. Au terme de l'entretien qui n'avait pas pu être mené à terme, un second rendez-vous était convenu pour le 10 janvier 2019. 10) À l'issue de l'EDS du 10 janvier 2019, la hiérarchie de Mme A_____ a réitéré ses attentes au niveau d'une amélioration de la qualité de son travail (rapidité, quantité et une diminution des erreurs). Il lui était demandé de conserver une attitude professionnelle et de respecter la personnalité de ses collègues. Les relations qu'elle entretenait avec ces derniers ne devaient pas avoir d'incidence sur la qualité de ses prestations si elles étaient en conformité avec l'attitude générale attendue de chaque collaborateur-trice. Un temps de réflexion était nécessaire afin de tenir compte des commentaires de l'employée et de formuler une éventuelle décision au sens disciplinaire. 11) Par courrier du 12 février 2019, la hiérarchie s'est déterminée suite à cet EDS, lequel avait permis à Mme A_____ d'exprimer ses difficultés dans l'exercice de sa fonction, ainsi que celles de sa hiérarchie en termes de gestion de ses prestations et de ses rapports de travail avec ses collègues et sa hiérarchie. Les points d'achoppement abordés et tels que ressortant des procès-verbaux pouvaient paraître de peu d'importance. Toutefois, leur mise en perspective par rapport aux observations formulées depuis son engagement lors des six entretiens périodiques, comme des entretiens de suivi de son responsable, tendaient à aller à l'encontre de cette interprétation. De fait, il existait un réel et factuel décalage entre les attentes exprimées pour sa fonction et ses aptitudes professionnelles. La commune contestait la réalité d'une détérioration significative de ses prestations liées spécifiquement à l'engagement de ses collègues ou à l'organisation du travail. Les mesures prises pour lui permettre de réduire ses erreurs et/ou oublis étaient demeurées inefficaces dans la durée. Il en était ainsi d'un suivi aléatoire des instructions données, de l'absence de prise en considération des rappels formulés quant à son comportement qualifié de trop familier ou d'inadapté à sa fonction, de ses réactions en regard des observations formulées à la suite d'erreurs ou d'oublis qui lui étaient imputables. Il était reproché à Mme A_____, ce qui ressortait déjà des précédents entretiens, de ne pas savoir faire preuve de la rigueur exigée

pour la réalisation des tâches et activités soumises à un protocole et à un cadre législatif impératif. Nonobstant ses bonnes qualités rédactionnelles, ses connaissances orthographiques, son entregent et son sens de l'accueil, soit les mêmes qualités qui avaient su convaincre le CA et la hiérarchie de son engagement, il était difficile à la commune d'envisager la poursuite des rapports de travail dans sa fonction actuelle alors même que les activités en lien avec le CA n'avaient pas pu lui être confiées à ce jour, nonobstant la description de fonction rédigée en février 2014 prévoyant de telles missions. La question d'une résiliation des rapports de services se posait. La commune souhaitait toutefois lui proposer un reclassement professionnel, au vu de sa responsabilité sociale. Cette mesure requérait une adaptation du taux d'activité de Mme A_____, de 80 à 70 %, ainsi qu'une annualisation de son temps de travail. Elle permettait toutefois de lui garantir le niveau de traitement acquis ainsi que son potentiel de progression dans les classes de traitement. Un délai lui était imparti au 25 février 2019 suivant pour se déterminer, après quoi une décision formelle serait rendue. 12) Mme A_____ a, par écrit du 22 février 2019, relevé que, pour diverses raisons, elle ne partageait pas l'analyse de sa hiérarchie sur les qualités de ses prestations, ni certains propos. Toutefois, par gain de paix, elle était disposée à accepter une modification de son cahier des charges. La réduction envisagée de son taux d'activité la mettrait toutefois en grande difficulté financière, de sorte qu'elle demandait à ce que soit examinée la possibilité de maintenir son taux à 80 %. Elle souhaitait également un échange concret au sujet de l'organisation de ses horaires de travail. Elle relevait le fait qu'elle avait déjà planifié ses vacances 2019, en avril, en juillet, en août et en septembre, lesquelles avaient été confirmées par sa supérieure hiérarchique. 13) Le 5 mars 2019, le CA de la commune a relevé qu'au terme du processus initié par la hiérarchie, rien ne permettait de considérer que la poursuite des rapports de service permettrait de modifier l'écart constaté entre les exigences attendues du poste et le niveau des prestations. Dans ces conditions, le « bon sens » commandait qu'il soit mis un terme aux rapports de service, conformément à l'art. 25 ch. 3 let. b du statut du personnel de la commune du 12 décembre 2006 (ci-après : le statut - LC 31 151). Néanmoins, bien qu'elle n'en ait pas l'obligation, l'administration communale donnait suite à la proposition de la hiérarchie de reclasser Mme A_____, à compter du 1^{er} juillet 2019, en qualité de collaboratrice administrative 2, au sein du secrétariat général, respectivement de l'équipe de la réception du secrétariat administratif. Une nouvelle période probatoire d'un an était arrêtée et les conditions du reclassement étaient pour le surplus celles énoncées par la commune le 22 février 2019 (taux d'activité, horaire revu en fonction des besoins du service ; les jours de congé planifiés incompatibles avec le planning de la nouvelle affectation devaient faire l'objet de la production de justificatifs de frais engagés). Son niveau de traitement demeurait celui alors acquis, à savoir 91.1 % du maximum de la classe 8. Le potentiel de progression dans ses classes de traitement se trouvait préservé. Le CA prenait note de l'incidence de la réduction du taux d'activité sur la situation personnelle de Mme A_____. Il étudierait avec bienveillance toute proposition d'intégration de tâches complémentaires lui permettant de compléter son taux d'activité. 14) Mme A_____ n'a pas recouru contre cette décision. 15) Dès le mois de mars 2019, Mme A_____ a occupé partiellement un poste à la réception de la mairie afin de remplacer une collègue arrêtée des suites d'un accident, ce tout en conservant son poste au secrétariat général. 16) Elle a été convoquée en entretien « immédiat » par Mme C_____ le 18 avril 2019, en présence de Madame F_____ pour des motifs qu'elle dit avoir été peu clairs, mais ayant trait à des caisses vides de courriers récupérées à la Poste ainsi qu'un accès à des documents dont elle avait besoin pour terminer la frappe d'un

procès-verbal. Mme C _____ aurait haussé le ton à plusieurs reprises, la traitant de malhonnête et impertinente, ce qui l'avait effrayée. Son comportement était colérique et agressif au point que Mme F _____ avait dû intervenir pour calmer les esprits. Sous le choc, Mme A _____ dit s'être rendue immédiatement chez son médecin traitant qui l'a mise en arrêt maladie dès le 18 avril 2019. Cet arrêt médical a été renouvelé, selon certificats médicaux établis par la Doctoresse G _____, spécialiste en psychiatrie et psychothérapie, des 18 et 30 avril 2019, 29 mai, 26 juin, 29 juillet, 28 août, 17 septembre et 31 octobre 2019, lesquels mentionnent une incapacité de travail totale et le fait qu'ils doivent être renouvelés « au plus tard un mois après la première incapacité de travail ». 17) Au terme d'un courrier du 7 octobre 2019, faisant référence à un courrier précédent du 21 mai 2019 demeuré sans réponse par lequel le CA demandait à Mme A _____ de s'exprimer sur les faits survenus le 18 avril 2019 ayant donné lieu à « son départ non justifié » du poste occupé, il était constaté que son absence s'était prolongée à tel point que le délai de protection contre une résiliation en temps inopportun serait prochainement échu. Un délai lui était fixé au 16 octobre 2019 pour présenter ses observations quant aux raisons de son départ du 18 avril 2019 et sur son comportement à l'égard de sa hiérarchie. En l'état, faute d'explications de sa part, la commune considérait que l'indispensable lien de confiance requis dans le cadre professionnel avait été sérieusement entamé auprès de sa hiérarchie. Il lui était donc demandé de s'exprimer également sur la mesure de reclassement auprès de la réception de la mairie. Ce changement d'affectation décidé conformément à l'article 19 du statut n'avait pas permis de constater une amélioration significative des capacités à collaborer et assumer ses tâches. Le CA exprimait son souhait de parvenir à une relation professionnelle sereine. 18) Mme A _____ a répondu par courrier du 11 octobre 2019 que son départ, certes précipité du 18 avril 2019, n'était certainement pas « non justifié ». Elle subissait un mobbing de Mme C _____ et Madame H _____ depuis l'automne 2017. Le problème n'était dès lors pas sa réaffectation, mais le fait qu'elle restait sous les ordres de ces deux personnes. Elle déplorait le fait que M. E _____ n'ait jamais pris de mesures pour la protéger, comme la nomination d'un médiateur indépendant. Néanmoins, elle souhaitait un compromis et annonçait un contact de son avocat. 19) La commune a mis un terme à la relation de travail par courrier du 16 octobre 2019, avec effet au 1^{er} février 2020. Mme A _____ faisait état de mobbing. Or, la protection de la personnalité était prise au sérieux par la commune qui offrait un dispositif et diverses mesures dans un tel cas. En l'espèce, ses diverses hiérarchies lui avaient fait part des attentes professionnelles conformes à sa fonction et en rapport avec ses qualifications. Ces objectifs, tant quantitatifs que qualitatifs, n'avaient pas été atteints et avaient donné lieu à une mesure de reclassement en alternative à une résiliation ordinaire des rapports de travail. Les propos tenus le 18 avril 2019 envers sa hiérarchie de même que l'inobservation des instructions relatives aux tâches confiées dans sa nouvelle affectation amenaient la commune à constater l'échec de la mesure de reclassement. La commune était disposée à la libérer en tout ou en partie de l'obligation de venir travailler. Elle devait toutefois annoncer sa disponibilité dans la mesure où, à compter du 10 octobre 2019, l'assurance perte de gain avait considéré qu'elle n'était plus en incapacité complète de travailler. 20) Le 5 novembre 2019, la commune a adressé un courrier à Mme A _____ déplorant l'absence de réponse à son courrier du 16 octobre précédent sur le point d'une reprise progressive de son activité professionnelle à compter du 10 octobre 2019. Elle accusait réception d'un nouveau certificat médical justifiant d'une incapacité de travail à 100 % à compter du 1^{er} novembre 2019. Elle relevait que le précédent certificat, du 17 septembre 2019, ne pouvait pas couvrir une absence supérieure à

un mois et aurait dû de ce fait être renouvelé à compter du 18 octobre. La commune relevait l'entrée en force de la décision de l'assurance perte de gain, laquelle suspendait progressivement le droit à l'indemnisation de Mme A_____ à compter du 10 octobre 2019. La prolongation de son arrêt de travail selon les deux derniers certificats médicaux n'étant pas admise par l'assureur, la commune devait considérer son absence comme étant injustifiée au sens du droit aux prestations d'assurance perte de gain maladie. En application du statut du personnel, les prestations sociales en remplacement du traitement ordinaire ne pouvaient pas être maintenues. En conséquence, la commune l'avisait d'une réduction de son droit au salaire de 60 % du 1^{er} au 8 novembre et de 100 % à compter du 9 novembre 2019, si par impossible elle devait renoncer à proposer ses services. Cas échéant, l'attention de Mme A_____ était attirée sur le fait que son absence serait alors assimilable à un abandon de poste pouvant justifier une résiliation des rapports pour justes motifs. 21) Le 13 novembre 2019, le chef du personnel de la commune a écrit à Mme A_____ qu'il regrettait l'absence de reprise de contact nonobstant les courriers du CA des 16 octobre et 5 novembre 2019. Considérant que la décision de suspension du droit aux indemnités journalières était pleinement appliquée par leur assureur depuis le 9 novembre 2019, son droit au salaire n'était plus acquis. Comme déjà dit, sans manifestation de sa part quant à sa disponibilité professionnelle, elle s'exposait à la résiliation des rapports de travail pour justes motifs. Il importait donc de tout mettre en oeuvre pour éviter cette issue en se rendant disponible et en proposant ses services, ceci sans délai. Mme A_____ n'avait pas saisi l'opportunité d'une prise de contact avec le chef du personnel dans le délai fixé au 8 novembre 2019 à midi. Cette situation particulière serait traitée par l'exécutif lors de sa séance de la semaine d'après. Il était encore possible pour Mme A_____ de renouer le contact avant cette échéance. 22) Par son conseil, elle a fait savoir à la commune le 19 novembre 2019 que son absence ne pouvait en aucun cas être considérée comme un abandon de poste alors qu'elle était justifiée pour des raisons de santé. Pour ces mêmes raisons, elle n'était pas en mesure d'offrir sa prestation de travail. 23) Mme A_____ a formé recours contre la décision du 16 octobre 2019 par acte expédié le 18 novembre 2019 à la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative). La cause a été enregistrée sous la référence A/4256/2019. Elle a conclu au constat de sa nullité, subsidiairement à son annulation et à ce qu'il soit ordonné à la commune de la réintégrer et à la condamnation de la commune à lui verser son traitement depuis le 18 avril 2019. Plus subsidiairement, elle a conclu à ce qu'il soit constaté que cette décision était contraire au droit, à ce que sa réintégration soit proposée au CA et, en cas de refus, à la condamnation de la commune au paiement d'une indemnité équivalent à vingt-quatre mois du dernier traitement brut. Dès l'automne 2017, soit consécutivement à l'entrée en fonction de Mme C_____ en tant que supérieure hiérarchique directe, ainsi que de Mme H_____, ses relations avec la hiérarchie, paisibles jusque-là, s'étaient dégradées. Auparavant, elle effectuait son activité pour le CM de manière indépendante et à la satisfaction des personnes concernées. Dès la fin de l'année 2017, elle avait ressenti une forme de harcèlement psychologique (mobbing) de la part de Mmes C_____ et H_____. La commune avait violé son droit d'être entendue, lequel allait pourtant, en application de l'article 25 du statut, traitant du licenciement des agents communaux, au-delà des garanties minimales déduits de l'article 41 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA-GE - E 5 10). En matière de rapports de travail de droit public, la jurisprudence précisait que l'employé devait en particulier connaître l'ensemble des faits qui lui étaient reprochés et leurs conséquences probables. Elle avait aussi retenu une violation du droit d'être entendu lorsque la personne concernée n'avait

pas été entendue au sujet d'un éventuel licenciement et que celui-ci intervenait après deux entretiens et une lettre d'avertissement à l'occasion desquels des reproches avaient été formulée, dès lors que les mots employés n'évoquaient pas le fait qu'un licenciement était envisagé. En l'espèce, Mme A _____, à teneur du courrier du 7 octobre 2019, avait été invitée à se déterminer sur les raisons de son départ précipité le 18 avril 2019, son comportement à l'égard de sa hiérarchie et l'échec de la mesure de reclassement. Or, cette mesure ne déployait des effets qu'à compter du 1^{er} juillet 2019, de sorte qu'elle ne pouvait se prononcer à son sujet dès lors qu'elle se trouvait en arrêt maladie depuis le 18 avril 2019. De plus, les mots employés n'évoquaient pas le fait qu'un licenciement était envisagé. Bien au contraire, la commune avait conclu sa lettre en exprimant « son souhait de parvenir à une relation professionnelle sereine ». Ainsi, Mme A _____ n'était pas en mesure de comprendre les conséquences envisagées par l'autorité intimée, soit la résiliation des rapports de services intervenue le 16 octobre suivant. Elle n'avait donc pas pu se déterminer par rapport à cette éventualité. En outre, à aucun moment son attention n'avait été attirée sur le fait qu'elle disposait du droit inconditionnel à être reçue par le CA avant qu'une décision ne soit prise, ce qui constituait indubitablement une violation grave de son droit d'être entendue, qui ne pouvait être réparée devant la chambre administrative et entraînait la nullité absolue de cette décision. La commune avait fait une application arbitraire des art. 20 et 25 du statut. Certes, l'autorité communale disposait de la plus grande liberté d'appréciation pour fixer l'organisation de son administration et créer, modifier ou supprimer les relations de service nécessaires à son bon fonctionnement. Toutefois, ce pouvoir discrétionnaire ne signifiait pas qu'elle était libre d'agir comme bon lui semblait dès lors qu'elle ne pouvait faire abstraction des principes constitutionnels régissant le droit administratif, notamment la légalité, la bonne foi, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire. Mme A _____ avait fait l'objet d'une décision de reclassement professionnel qui devait déployer ses effets à compter du 1^{er} juillet 2019. Conformément à l'art. 20 al. 1 du statut, elle était soumise à une période probatoire d'un an, ce qui ressortait d'ailleurs des courriers de la commune des 12 février et 5 mars 2019. Elle avait certes effectué un remplacement, à temps partiel, à la réception de la mairie, entre le 5 mars et le 18 avril 2019, ce qui correspondait à un changement d'affectation temporaire au sens de l'art. 19 du statut et non au début de sa mesure de reclassement professionnel. Ainsi, il était choquant de faire le reproche à Mme A _____, dans la décision de résiliation, d'un échec de la mesure de reclassement, en raison de propos tenus le 18 avril 2019 et de l'inobservation des instructions relatives aux tâches à réaliser dans sa nouvelle affectation. Elle n'avait en effet jamais encore occupé ce poste. Il ne pouvait ainsi être retenu, d'après les règles de la bonne foi, que les rapports de services n'étaient plus possibles. Au contraire, la mauvaise foi de l'autorité intimée était flagrante. Elle n'avait même pas laissé à Mme A _____ la chance de démontrer que la mesure de reclassement aurait permis de réduire l'écart « constaté entre les aptitudes et l'attitude professionnelle attendue et les capacités de travail ». Par ailleurs, le CA estimait que Mme A _____ n'avait pas su entretenir des relations adéquates avec ses collègues et lui reprochait de soi-disant propos tenus le 18 avril 2019 envers sa hiérarchie. Or, Mme A _____ avait expliqué dans son courrier du 11 octobre 2019 être la victime de mobbing de la part de sa hiérarchie et que le fait de rester sous les ordres de Mme C _____, et en son absence de Mme H _____, constituait la source du problème. Ainsi, en prenant des mesures pour faire cesser ces tensions, tel un changement de poste, la poursuite des rapports de services aurait été possible. La mauvaise foi du CA ne pouvait être que soulignée lorsqu'il évoquait lui-même l'existence de diverses mesures « pour faire cesser

l'atteinte et rétablir un cadre de travail adéquat » et prendre au sérieux la protection de la personnalité des employés, pour ensuite licencier Mme A_____ sans égard à ses allégations. 24) Par mémoire réponse du 20 janvier 2020, la commune a conclu au rejet du recours. Le 18 avril 2019, Mme A_____ avait prétendu être arrivée en retard en raison du fait qu'elle avait dû aller chercher des caisses à la Poste que sa collègue, Mme F_____, n'avait pas prises. Les explications de ces deux employées sur les motifs pour lesquels ces caisses n'avaient pas été prises divergeaient de sorte que Mme C_____ les avait convoquées pour un entretien. Au cours de la discussion, Mme A_____ s'était montrée de plus en plus impertinente. Reprise par sa supérieure hiérarchique quant au ton utilisé et à ses remarques, elle s'était emportée. Sa supérieure hiérarchique lui avait signifié qu'elle n'admettait pas son comportement, ni sa manière de reporter systématiquement les griefs qui lui étaient adressés sur ses collègues. Les participantes à cette discussion étaient ensuite allées prendre un café ensemble. Peu de temps après, Mme A_____ avait abruptement quitté son poste de travail. À 14h00, elle avait informé par téléphone Mme C_____ qu'elle était en arrêt maladie. Ses deux premiers certificats médicaux relatifs à son incapacité de travail n'étaient parvenus à la commune que le 2 mai 2019. Les rapports d'évaluation concernant Mme A_____ attestaient qu'elle avait toujours présenté des lacunes professionnelles relationnelles avant et après l'automne 2017. Elle ne s'était jamais plainte expressément de tensions à sa hiérarchie avant l'entretien de service auquel elle avait été convoquée en décembre 2018. Il était contesté par la commune qu'elle ait fait l'objet de mobbing. En tout état de cause, elle n'avait jamais saisi l'organe compétent en cas de litige de ce type. Les motifs pour lesquels un EDS avait été convoqué étaient clairement énoncés dans la convocation du 27 novembre 2018. La commune s'était efforcée de trouver des solutions pour la conserver à son service. Il s'agissait de lui attribuer des tâches plus simples nécessitant moins de concentration et éviter autant que faire se peut que celles-ci comportent des délais. S'agissant du grief de violation du droit d'être entendu, en matière de rapports de travail de droit public, la jurisprudence retenait que des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement pouvaient remplir les exigences du droit constitutionnel pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre. La personne concernée ne devait pas seulement connaître les faits qui lui étaient reprochés, mais également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction était envisagée à son égard. Le droit d'être entendu était envisagé à l'art. 25 al. 4 du statut. En l'espèce, Mme A_____ avait eu l'occasion à maintes reprises de s'exprimer par écrit sur les griefs qui lui étaient adressés et ce en pleine connaissance de cause que ceci pouvait conduire à la fin des rapports de services. Le 27 novembre 2018, elle avait été convoquée à un EDS ; le courrier faisait état de la perspective d'une éventuelle sanction disciplinaire. À l'issue des entretiens des 10 décembre 2018 et 10 janvier 2019, ses responsables hiérarchiques avaient expressément fait état, dans leurs déterminations du 12 février 2019, de l'éventualité d'une fin de rapports de services. Mme A_____ avait pu s'exprimer à ce propos et avait effectivement saisi cette opportunité. La décision de reclassement du CA du 5 mars 2019 indiquait également « ... Dans ces conditions, le bon sens commande qu'il soit mis un terme aux rapports de services conformément à l'article 25 ch. 3 let. b du statut ». Mme A_____ était dès lors parfaitement en mesure de comprendre que le reclassement qui lui était proposé était une ultime concession pour la maintenir en emploi au service de la commune et qu'en cas d'échec et/ou de manquement à ses devoirs, son licenciement serait prononcé. Elle avait ensuite également pu s'exprimer, par courrier du 7 octobre 2019, sur les événements ayant

précipité la fin des rapports de service et à formuler expressément ses observations en relation avec son départ précipité du 18 avril 2019 et son comportement à l'égard de sa hiérarchie. Elle avait d'ailleurs saisi cette opportunité par courrier du 11 octobre suivant précisant, qu'elle souhaitait trouver un compromis et qu'un avocat contacterait la commune à cet effet. Dans ces circonstances, il ne pouvait être retenu violation du droit d'être entendu. Le licenciement de Mme A_____ se basait sur des motifs fondés, à savoir des manquements professionnels, répétés dans la durée, tant au niveau qualitatif que quantitatif. La question de savoir quand la mesure de reclassement avait formellement débuté n'était pas déterminante. En tout état de cause, elle avait immédiatement pris place le 5 mars 2019 en raison de la nécessité d'effectuer un remplacement d'une collègue accidentée, ce que précisait expressément la décision de reclassement : « Au surplus, compte tenu de la nécessité de vous confier le remplacement immédiat d'une collègue des suites d'un accident, votre affectation se voit modifiée, sans délai, en application de l'article 19 du statut ». Dans de telles circonstances, la décision de licenciement ne violait en rien le principe de l'interdiction de l'arbitraire. De manière générale, Mme A_____ perdait de vue que la commune avait constamment cherché à l'accompagner dans ses tâches et activités pour tenter de faire en sorte qu'elle satisfasse aux exigences de son poste et qu'elle puisse demeurer à son service. La commune avait considéré que sa responsabilité sociale exigeait d'elle un tel effort en dépit du fait que, dès le début de la relation de travail, des motifs d'insatisfaction étaient apparus, comme l'attestaient les comptes rendus d'évaluation la concernant. L'échec de ces mesures, entre autres celle de reclassement, avait pour conséquence qu'elle ne pouvait aujourd'hui plus raisonnablement travailler pour l'autorité intimée. 25) Dans sa réplique du 18 février 2020, Mme A_____ a insisté sur le fait que son droit d'être entendue avait été violé de manière assez évidente. Il était exact que la commune l'avait invitée à s'exprimer sur les reproches formulés à son encontre à l'occasion des divers entretiens et correspondances. Toutefois, ces occasions avaient toutes eu lieu avant la décision de reclassement professionnel du 5 mars 2019. Après avoir évoqué dans ses courriers des 12 février et 5 mars 2019 la question d'une résiliation des rapports de services, la commune avait relevé que tout n'était pas négatif et que les qualités relationnelles de Mme A_____ pourraient s'exprimer plus adéquatement dans une activité liée à la délivrance de prestations au guichet de la mairie et avait alors opté pour une proposition de reclassement professionnel. Pour ainsi dire, elle avait ainsi donné une deuxième chance à Mme A_____ afin qu'elle puisse démontrer ses capacités dans un autre poste qui semblait davantage en adéquation avec ses qualités professionnelles. À cette fin, le reclassement avait été assorti d'une période probatoire d'un an à compter du 1^{er} juillet 2019. Il ne pouvait être considéré que la mesure de reclassement avait déjà pris effet le 18 avril 2019, jour où elle s'était retrouvée en arrêt maladie. L'absence de signature de Mme A_____ sur la nouvelle description de fonction le confirmait. Mme A_____ avait dû remplacer au pied levé une collègue accidentée, ce qui constituait une modification d'affectation au sens de l'art. 19 du statut et non l'entrée en vigueur de la mesure de reclassement. Ainsi, lors de son licenciement, Mme A_____ ne pouvait comprendre, en toute bonne foi, qu'une telle mesure était envisagée à son encontre alors qu'elle n'avait même pas eu l'occasion de faire ses preuves. Elle était fondée à penser que la question de résiliation n'était plus d'actualité dès lors que suite à l'EDS, une solution avait été trouvée par décision du 5 mars 2019. Pour le surplus, le courrier du 7 octobre 2019 ne pouvait être considéré comme conforme aux exigences posées par la jurisprudence relative au droit d'être entendu. Mme A_____ y avait été invitée à se prononcer sur les raisons de son

absence et non sur l'éventuelle résiliation des rapports de services. De plus, la conclusion de la commune de son « souhait de parvenir à une relation professionnelle sereine », ne laissait nullement entendre une intention de licenciement. En tout état de cause, la résiliation des rapports de service s'avérait totalement injustifiée et arbitraire. Mme A_____ constatait avec regret que l'autorité intimée se contentait, de façon fort partielle, de la dépeindre comme une employée tout bonnement incapable, en ne mettant en exergue que les points négatifs soulevés lors des divers entretiens de travail. Or, ces mêmes entretiens contenaient de nombreux commentaires positifs sur ses capacités professionnelles et son comportement. Certes, des critiques lui avaient été adressées, mais elle avait su les prendre en compte et ainsi améliorer son travail au fil du temps, ce qui résultait de son entretien de fin de période probatoire. Elle insistait sur le fait que la rédaction de la marche à suivre pour le Conseil municipal avait été mise en oeuvre suite à son idée. Elle s'y était pleinement investie et son travail avait été apprécié de sa hiérarchie. La prolongation de la période probatoire pour six mois découlait précisément de cette rédaction qui avait eu pour conséquence que sa hiérarchie n'avait pas pu se faire une idée de sa capacité réelle à assumer l'entier du cahier des charges. Les réelles difficultés étaient apparues suite à la promotion de Mme C_____ en tant que supérieure hiérarchique et à l'arrivée de Mme H_____. Lors de l'entretien de service du 10 décembre 2018, Mme A_____ n'avait pas utilisé le terme exact de mobbing, mais avait exprimé ressentir un stress particulièrement important dû au comportement de ces deux personnes. Elle était soumise à une pression constante depuis son retour de congé maladie en janvier 2018. Alors qu'elle devait se familiariser avec la nouvelle organisation des tâches qui avaient été redistribuées durant son absence, sa supérieure hiérarchique lui reprochait constamment des choses futiles qui n'étaient en réalité que des erreurs humaines. Elle s'était ainsi souvent sentie rabaissée, méprisée et mise de côté. Il était donc évident qu'elle ne pouvait exceller dans de telles conditions. La discussion échauffée du 18 avril 2019 durant laquelle Mme C_____ s'était emportée violemment contre elle avait été la goutte d'eau pour sa santé psychologique. À partir de cette date, elle s'était sentie harcelée par les nombreux courriers envoyés à son domicile par la commune, même après que cette dernière eut été informée de l'élection de domicile en l'étude de son conseil. La résiliation des rapports de services était arbitraire dans la mesure où la commune ne s'était même pas donné la peine d'attendre l'entrée en vigueur de la mesure de reclassement pour évaluer les capacités de travail de Mme A_____ dans son nouvel environnement. 26) Dans cette cause A/4256/2019, la chambre administrative a informé les parties par courrier du 20 février 2020 que la cause était gardée à juger. 27) Le 28 janvier 2020, la commune a adressé à Mme A_____ une décision en matière de droit au traitement et établissement du décompte final de salaire. Cette décision était exécutoire nonobstant recours. 28) Mme A_____ a formé recours contre cette décision auprès de la chambre administrative par acte mis à la poste le 28 février 2020. La procédure a été enregistrée sous la référence A/745/2020. 29) La chambre administrative a, par décision du 15 mai 2020, après un échange d'écritures, refusé de restituer l'effet suspensif au recours du 28 février 2020 dans la cause A/745/2020. 30) La commune a sollicité la jonction des procédures A/4256/2019 et A/745/2020. Mme A_____ s'en est rapportée à justice sur ce point. 31) Les parties ont été informées par courriers de la chambre administrative du 25 juin 2020 que la cause était gardée à juger sur la jonction des procédures A/4256/2019 et A/745/2020 de même que sur le fond. EN DROIT 1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours du 18 novembre 2019 est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative

du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10). 2) a. Selon l'art. 70 LPA, l'autorité peut, d'office ou sur requête, joindre en une même procédure des affaires qui se rapportent à une situation identique ou à une cause juridique commune (al. 1). Toutefois, la jonction n'est pas ordonnée si la première procédure est en état d'être jugée alors que la ou les autres viennent d'être introduites (al. 2). b. Quand bien même les causes A/4256/2019 et A/745/2020 portent sur des faits interdépendants et concernent les mêmes parties, il ne sera pas procédé à leur jonction, la seconde de ces procédures n'étant pas en état d'être jugée vu le développement qui suit. 3) L'objet du litige concerne la conformité au droit de la décision de la commune de mettre un terme à la relation de travail du 16 octobre 2019 avec effet au 1^{er} février 2020. 4) a. Selon l'art. 25 du statut, les agents communaux peuvent être licenciés moyennant un délai de trois mois pour la fin d'un mois (al. 1). Le licenciement peut intervenir lorsque, d'après les règles de la bonne foi, la poursuite des rapports de service n'est plus possible (al.2). Sont notamment considérés comme motifs de licenciement l'inaptitude ou l'incapacité à effectuer les tâches prévues dans le cadre du poste (al. 3 let. b). Le licenciement ne peut être décidé qu'après que l'agent communal a pu s'exprimer par écrit sur les motifs invoqués et a été entendu par le Conseil administratif s'il en fait la demande, assisté du conseil de son choix (al. 4). b. En l'occurrence, au 16 octobre 2019, date de la résiliation des rapports de service signée par le CA, la recourante se trouvait dans sa quatrième année de service. Le délai de résiliation était donc de trois mois pour la fin d'un mois, si bien qu'en résiliant le contrat pour le 1^{er} février 2020, la commune a respecté ce délai. 5) La recourante soutient que son droit d'être entendue a été violé dans la conduite de la procédure ayant mené à son licenciement, lequel serait partant nul. a. 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_310/2017 précité consid. 7.4 ; 8C_301/2017 du 1^{er} mars 2018 consid. 3.2 ; 8C_817/2015 du 6 juillet 2016 consid. 4.3.1 ; 8C_243/2015 du 17 mars 2016 consid. 5.5 et les arrêts cités). 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 (ATF 144 I 11 consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 5.2 non publié in ATF 136 I 39). Lorsque l'autorité choisit la voie du licenciement ordinaire et non de la révocation disciplinaire, l'employé ne peut se plaindre d'une violation de son droit d'être entendu sur ce choix dans la mesure où le congé ordinaire a un impact moindre que la révocation disciplinaire, laquelle revêt l'aspect d'une peine et a un caractère infamant (arrêt du Tribunal fédéral 8C_244/2014 du 17 mars 2015). b. En l'espèce, la recourante a commencé son emploi à la commune le 1^{er} juin 2014 et son engagement a été confirmé dès le 1^{er} décembre 2015. À compter de son premier entretien probatoire à six mois du 8 décembre 2014 déjà, il a été constaté et relevé des lacunes dans ses tâches, à savoir au niveau du sens des priorités, puis dès l'entretien du 7 mai 2015, du retour à la hiérarchie à la fin des tâches confiées. Au terme de dix-huit mois d'emploi en période probatoire, si une amélioration sensible a été constatée, notamment s'agissant du retour d'exécution des tâches plus systématique, l'employée devait adapter son comportement à l'interlocuteur et rencontrait encore des problèmes dans la gestion des priorités de sorte que son autonomie n'était encore pas totale. Des « coquilles » et des oublis étaient constatés et on attendait de sa part un effort de concentration pour ne pas se disperser. À l'occasion de son engagement, le CA ne l'en a pas moins remerciée de ses excellentes prestations. Il ressort ensuite des

EADP à fin août 2016, puis 2017, que la recourante disposait certes des connaissances professionnelles du métier, mais devait encore améliorer sa gestion des priorités. Il lui était demandé une meilleure concentration dans son travail et de prendre garde à ne pas adopter une attitude trop familière avec le public, les conseillers municipaux et ses collègues. Elle devait encore améliorer le quittancement de ses tâches auprès de la personne responsable et porter ses efforts vers plus d'autonomie dans l'organisation de son travail. Il sera noté que ces premiers retours de sa hiérarchie sont intervenus avant l'arrivée d'une nouvelle responsable directe en la personne de Mme C_____. Or, dès l'EADP à fin août 2018 réalisé avec cette nouvelle responsable, les mêmes reproches étaient formulés à son encontre, à savoir un effort à réaliser dans l'accomplissement de ses tâches, avec rigueur et ne pas se montrer trop familière, d'autant plus qu'un apprenti arrivait en septembre 2018. La situation ne s'étant pas améliorée aux yeux de la commune, celle-ci a convoqué la recourante par courrier du 27 novembre 2018, à un EDS le 10 décembre 2018, lequel s'est poursuivi le 10 janvier 2019, en présence notamment d'une secrétaire syndicale, en indiquant que cet entretien aurait pour objet ses relations avec l'un des apprentis, le dénigrement et des ragots à l'encontre de son environnement professionnel, la mise en cause de ses collègues et de sa hiérarchie pour expliquer les erreurs et imprécisions dans son activité et une plainte quant à ce sentiment d'être constamment surveillée et contrôlée dans ses actions. La lettre l'informant de l'EDS comptait déjà la mention selon laquelle ces éléments étaient de nature à entamer le nécessaire lien de confiance professionnelle. À l'issue de cet EDS, le 10 janvier 2019, la hiérarchie a réitéré ses attentes au niveau d'une amélioration de la qualité de son travail (quantité, rapidité et diminution des erreurs) et lui a demandé de conserver une attitude professionnelle et de respecter la personnalité de ses collègues. La commune annonçait qu'un temps de réflexion s'avérait nécessaire pour tenir compte des commentaires de la recourante et formuler une éventuelle décision au sens disciplinaire. Conséquemment, le 12 février 2019, la commune a fait savoir par écrit à la recourante qu'elle devait déplorer un réel et factuel décalage entre les attentes exprimées pour sa fonction et ses aptitudes professionnelles. La recourante contestait la réalité d'une détérioration significative des prestations liées spécifiquement à l'engagement de ses collègues ou à l'organisation du travail. Les mesures prises préalablement pour réduire ses erreurs et oublis étaient demeurées inefficaces dans la durée. Elle ne savait pas faire preuve de la rigueur exigée pour la réalisation des tâches et activités soumises à un protocole et à un cadre législatif impératif. Il est à noter que la commune relevait alors ses bonnes qualités rédactionnelles, ses connaissances en orthographe, son entregent et son sens de l'accueil. La commune a fait savoir à la recourante qu'il lui était difficile d'envisager la poursuite des rapports de travail dans sa fonction actuelle et que la question d'une résiliation des rapports de services se posait. C'est dire que la recourante savait depuis ce courrier que la commune envisageait une fin des rapports de services. Néanmoins, celle-ci a souhaité lui proposer un reclassement professionnel. La recourante, si elle a indiqué dans sa lettre du 22 février 2019 ne pas être d'accord avec l'analyse de sa hiérarchie sur les qualités de ses prestations ni certains propos s'est, par gain de paix, déclarée d'accord avec un reclassement. Elle n'a pas fait recours contre la décision du CA du 5 mars 2019 l'affectant à compter du 1^{er} juillet 2019, comme collaboratrice à la réception du secrétariat administratif, entraînant une nouvelle période probatoire d'un an. Dès le 5 mars 2019, elle a occupé un tel poste à la réception de la mairie pour remplacer une collègue arrêtée des suites d'un accident, tout en conservant son poste au secrétariat général. Les parties s'accordent à dire qu'un entretien s'est tenu le 18 avril 2019 entre la recourante et sa supérieure, Mme C_____, en présence

d'une tierce collaboratrice, au cours duquel un ou plusieurs reproches lui ont été faits. Tant cette dernière que sa supérieure considèrent que cet entretien s'est mal passé, se rejetant néanmoins la responsabilité. Toujours est-il qu'à compter de cette date, la recourante ne s'est plus présentée sur son lieu de travail. La commune, dans un courrier du 7 octobre 2019, faisant référence à un courrier du 21 mai 2019 demeuré sans réponse, mais qui ne figure pas à la procédure, a réitéré sa demande à la recourante de s'expliquer sur les faits survenus le 18 avril précédent ayant donné lieu à son « départ non justifié » du poste occupé, constatant que son absence s'était prolongée au point que le délai de protection contre une résiliation en temps inopportun serait prochainement échu. Or, comme soutenu à juste titre par la recourante, en présence de certificats médicaux couvrant son absence pour cause de maladie à compter du 18 avril 2019 jusqu'au 30 novembre 2019, à l'exception de quelques jours du 18 au 31 octobre 2019 inclus, son employeur ne pouvait valablement lui faire le grief, le 7 octobre 2019, d'un départ non justifié de son poste. Dans ce même courrier du 7 octobre 2019, la commune lui demandait encore de s'exprimer sur la mesure de reclassement auprès de la réception de la mairie, tout en relevant que ce changement d'affectation décidé conformément à l'art. 19 du statut, n'avait pas permis de constater une amélioration significative de ses capacités à collaborer et à assumer ses tâches. Le CA exprimait son souhait de parvenir à une relation professionnelle sereine. Comme soutenu à juste titre par la recourante, cette dernière ne peut avoir compris, à la lecture de ce courrier du 7 octobre 2019, qu'une résiliation des rapports de travail pourrait intervenir pour raison disciplinaire. Au contraire, aux termes du courrier, elle pouvait comprendre qu'en cas de retour sur son lieu de travail, une relation professionnelle sereine pourrait s'installer. La recourante a répondu à ce courrier le 11 octobre 2019 que son départ précipité du 18 avril 2019 n'était pas « non justifié ». Elle s'est plainte de mobbing et a évoqué clairement que le problème n'était pas sa réaffectation à la réception, mais le fait de rester sous les ordres des deux personnes dont elle avait à souffrir. La teneur de ce courrier ne laisse pas entendre que la recourante aurait compris qu'une résiliation de ses rapports de travail se profilait. Elle a, au contraire, fait également de son côté état d'un souhait de compromis et a déploré l'absence de mise en oeuvre d'une mesure pour la protéger. Cinq jours plus tard, en réponse à ce courrier, le CA a rendu la décision querellée en revenant sur les prestations professionnelles de la recourante, sur l'incident du 18 avril 2019 et sur l'échec de la mesure de reclassement. La commune n'a nullement développé dans cette décision du 16 octobre 2019 les griefs précis faits à la recourante en lien avec le poste de réceptionniste qu'elle occupait en remplacement d'une collègue. S'agissant du mobbing invoqué par la recourante, le CA a donné à cette dernière pour toute réponse qu'il prenait au sérieux la protection de la personnalité de l'employé et que diverses mesures étaient prévues dans ce cadre. À l'inverse, il n'a pas contesté le fait qu'une telle situation pût exister à l'endroit de la recourante. Comme le relève la recourante, il ne peut être que déploré que la commune n'ait alors à tout le moins pas pris la peine de la contacter pour un entretien sur ce point, hors la présence des deux personnes concernées par ces plaintes. En définitive, il découle de ce qui précède que le processus en vue de la résiliation des rapports de travail est intervenu en violation du droit d'être entendue de la recourante qui n'a pas pu valablement faire valoir son point de vue en toute connaissance de cause avant que la décision ne soit rendue. Cette décision est partant entachée d'un vice formel. Le grief sera admis. 6) a. Une décision entreprise pour violation du droit d'être entendu n'est pas nulle mais annulable (ATF 143 IV 380 consid. 1.4.1 ; 136 V 117). En effet, la nullité d'un acte commis en violation de la loi doit résulter ou bien d'une disposition légale expresse, ou bien du sens et du but de la norme en question

(ATF 122 I 97 consid. 3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_34/2013 du 21 janvier 2013 consid. 6.3). Ainsi, d'après la jurisprudence, la nullité d'une décision n'est admise que si le vice dont elle est entachée est particulièrement grave, est manifeste ou du moins facilement décelable et si, en outre, la constatation de la nullité ne met pas sérieusement en danger la sécurité du droit. Des vices de fond n'entraînent qu'à de rares exceptions la nullité d'une décision ; en revanche, de graves vices de procédure, ainsi que l'incompétence qualifiée de l'autorité qui a rendu la décision sont des motifs de nullité (ATF 138 II 501 consid. 3.1 ; 132 II 21 consid. 3.1 et les références citées ; 122 I 97 consid. 3). b. La réparation d'un vice de procédure en instance de recours et, notamment, du droit d'être entendu, n'est possible que lorsque l'autorité dispose du même pouvoir d'examen que l'autorité inférieure (ATF 145 I 167 consid. 4.4 ; 142 II 218 consid. 2.8.1). Elle dépend toutefois de la gravité et de l'étendue de l'atteinte portée au droit d'être entendu et doit rester l'exception (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 ; 126 I 68 consid. 2 ; arrêt du Tribunal fédéral 6B_819/2018 du 25 janvier 2019 consid. 3.8) ; elle peut cependant se justifier en présence d'un vice grave lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 ; 137 I 195 consid. 2.3.2 ; ATA/1194/2019 du 30 juillet 2019 consid. 3c et les arrêts cités). En outre, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de cette violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir le loisir de faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse (ATA/1108/2019 du 27 juin 2019 consid. 4c et les arrêts cités). c. Le recours à la Chambre administrative ayant un effet dévolutif complet, celle-ci dispose d'un libre pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 61 LPA). Celui-ci implique la possibilité de guérir une violation du droit d'être entendu, même si l'autorité de recours n'a pas la compétence d'apprécier l'opportunité de la décision attaquée (ATF 145 I 167 consid. 4.4 ; 137 I 195 consid. 2.3.2 ; arrêt du Tribunal fédéral du 12 mai 2020 8C_257/2019 consid. 2.5 et les références citées), sous réserve que ledit vice ne revête pas un caractère de gravité (arrêts du Tribunal fédéral 8C_541/2017 du 14 mai 2018 consid. 2.5). d. Selon la jurisprudence, l'omission pour un employeur public d'entendre le fonctionnaire auquel elle veut signifier son congé constitue une violation du droit d'être entendu dont la gravité empêche toute réparation devant l'autorité de recours de l'intéressé (arrêts du Tribunal fédéral 8C_541/2017 précité consid. 2.5 ; 8C_615/2016 du 15 juillet 2017 consid. 3.4 ; 8C_53/2012 du 6 juin 2012 consid. 5.4). Au contraire, une violation du droit d'être entendu d'un employé, licencié après le premier mois de sa période d'essai de trois mois, ne saurait revêtir un caractère de gravité tel qu'il empêcherait toute réparation devant la chambre de céans (arrêt du Tribunal fédéral 8C_257/2019 consid. 5.2). De même, dans une affaire genevoise dans laquelle un employé d'une fondation de droit public avait été licencié pendant le temps d'essai au motif qu'il ne correspondait pas au profil requis, le Tribunal fédéral a considéré qu'il n'y avait pas de raison de s'écarter des constatations de la cour cantonale selon lesquelles l'employé avait eu l'occasion de s'exprimer lors de l'entretien qui avait eu lieu avant que la décision de licenciement lui fût remise le même jour en main propre. Si le jugement attaqué ne disait rien sur la durée de l'entretien et son déroulement, l'employé se trouvait en période d'essai, pour laquelle les statuts de la fondation ne prévoyaient pas de motif de licenciement, de sorte qu'une éventuelle violation de son droit d'être entendu n'aurait pu revêtir un caractère de gravité tel qu'il aurait empêché toute réparation devant une instance jouissant d'un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (arrêt 8C_419/2017 du 16 avril 2018 consid. 4.3.2). e. En l'espèce, il doit être retenu que la violation du droit d'être entendue de la recourante avant la résiliation des rapports de travail

intervenue dans les circonstances rappelées ci-dessus est grave. Elle est intervenue après plus de cinq ans de rapports de service et alors même que des signaux contradictoires lui étaient envoyés quant à la poursuite desdits rapports. Compte tenu de cette gravité et conformément à la jurisprudence, ce vice ne peut pas être réparé devant la chambre de céans. La décision entreprise est contraire au droit. 7) Selon l'art. 102 du statut, si la juridiction administrative retient que la décision contestée est contraire au droit, elle peut proposer la réintégration de l'intéressé (al. 2). Si le Conseil administratif rejette cette proposition, l'autorité judiciaire fixe une indemnité dont le montant est déterminé sur la base du dernier traitement brut, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération (al. 3). L'indemnité ne peut pas être inférieure à un mois et supérieure à six mois de traitement pour un employé en période probatoire. Dans le cas d'un agent communal, l'indemnité maximale est fixée à vingt-quatre mois. En l'espèce, il ne ressort pas des écritures de l'autorité intimée que celle-ci s'opposerait catégoriquement à la réintégration de la recourante. Partant, la chambre de céans proposera à l'autorité intimée cette réintégration. En cas de refus, il appartiendra à cette dernière de transmettre immédiatement copie de sa décision à la chambre de céans afin qu'elle puisse se ressaisir de l'affaire. 8) La recourante obtient partiellement gain de cause dans la présente procédure. En conséquence, l'intimée supportera un émoluments de CHF 1'200.- (art. 87 al. 1 LPA). Une indemnité de procédure de CHF 1'000.- sera allouée à la recourante, à charge de l'intimée (art. 87 al. 2 LPA). * * * *
* PAR CES MOTIFS LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE préalablement : renonce à ordonner la jonction des causes A/4256/2019 et A/745/2020. à la forme : déclare recevable le recours interjeté le 18 novembre 2019 par Madame A_____ contre la décision de résiliation des rapports de travail du 16 octobre 2019 prononcée par la commune B_____ ; au fond : admet partiellement le recours du 18 novembre 2019 ; constate que la décision de résiliation des rapports de travail du 16 octobre 2019 est contraire au droit ; propose la réintégration de Madame A_____ au sein de la commune B_____ ; ordonne à la commune B_____, en cas de refus de procéder à cette réintégration, de transmettre immédiatement sa décision à la chambre administrative de la Cour de justice ; met un émoluments de CHF 1'200.- à la charge de la commune B_____ ; alloue une indemnité de procédure de CHF 1'000.- à Madame A_____, à charge de la commune B_____ ; dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ; - par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ; - par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ; - par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ; le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ; communique le présent arrêt à Me Yvan Jeanneret, avocat de la recourante ainsi qu'à Me Eric Mangué, avocat de la commune B_____. Siégeant : M. Mascotto, président, M. Verniory, Mmes Payot Zen-Ruffinen, Lauber et Tombesi, juges. Au nom de la chambre administrative : la greffière-juriste : S. Hüsler Enz le président siégeant : C. Mascotto Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties. Genève,

le la greffière :

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