

# GE\_GERICHTE A/792/2025 vom 4. November 2025

GE Cour de justice, 2025-11-04, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_792\\_2025](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_792_2025)

FR: GE\_GERICHTE A/792/2025 du 4 novembre 2025

IT: GE\_GERICHTE A/792/2025 del 4 novembre 2025

## Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE;RAPPORTS DE SERVICE DE DROIT PUBLIC;EMPLOYÉ PUBLIC;COMMUNE;LICENCIEMENT ADMINISTRATIF;JUSTE MOTIF;RELATION DE CONFIANCE;DROIT D'ÊTRE ENTENDU;PROPORTIONNALITÉ;POUVOIR D'APPRÉCIATION;CONSTATATION DES FAITS;CONTESTATION DU CONGÉ;COMPORTEMENT | Confirmation de la résiliation des rapports de service d'une employée communale (directrice) pour motif fondé. Les agissements répétés de la recourante envers plusieurs collaborateurs, qui ressortent de l'enquête commandée par la commune et des différents témoignages, et qui ont notamment entraîné des conséquences négatives sur le moral des collaborateurs, sont des comportements inadéquats et contraires à l'obligation d'entretenir des relations respectueuses avec les membres du personnel. La conduite de la recourante était ainsi propre à ébranler le rapport de confiance avec son employeur. Respect du principe de la proportionnalité et rappel de la jurisprudence selon laquelle le fait de présenter des défauts de comportement ou de caractère tels que toute collaboration est difficile ou impossible est de nature à fonder la résiliation des rapports de travail, quelles que soient les qualités professionnelles de l'intéressée. Rejet du recours. | Cst; statut de la ville de Genève.37; statut de la ville de Genève.34; statut de la ville de Genève.82; statut de la ville de Genève.83; statut de la ville de Genève.96; statut de la ville de Genève.97

## Erwägungen

### E. 1

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

### E. 2

Le litige porte sur la conformité au droit de la résiliation des rapports de service de la recourante pour motif fondé.

### E. 3

La recourante sollicite l'apport de plusieurs documents ainsi que l'audition de C\_\_\_\_\_, Aa\_\_\_\_\_ et J\_\_\_\_\_.

#### E. 3.1

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, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 148 II

73 consid. 7.3.1 ; 145 I 167 consid. 4.1). 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 145 I 167 consid. 4.1 ; 144 II 427 consid. 3.1.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_452/2024 du 16 janvier 2025 consid. 2.1). En outre, il n'implique pas le droit d'être entendu oralement, ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; 130 II 425 consid. 2.1).

### **E. 3.2**

En l'espèce, la recourante estime d'abord que C\_\_\_\_\_ doit être entendu à propos de sa lettre de recommandation, des griefs de la ville, de ses valeurs et moralité ainsi que sur les problématiques rencontrées avec J\_\_\_\_\_ et les efforts pour améliorer la situation. Or, premièrement, la lettre de recommandation rédigée par C\_\_\_\_\_, qui fait l'éloge de la recourante, figure au dossier et porte au demeurant sur une période antérieure à celle à partir de laquelle la majorité des griefs adressés à la recourante ont été formulés. On ne discerne pas quel élément supplémentaire pertinent C\_\_\_\_\_ pourrait apporter. Deuxièmement, le dossier contient de nombreux témoignages et quelques échanges de courriels qui permettent non seulement d'apprécier les griefs de la ville à l'encontre de la recourante mais également la question de ses valeurs, pour autant que celle-ci soit pertinente. Enfin, le témoignage de J\_\_\_\_\_ a été produit et ses propos ont été confirmés par plusieurs témoins. Par conséquent, et par appréciation anticipée des preuves, le témoignage de C\_\_\_\_\_ n'apparaît pas utile.

#### **E. 3.2.1**

Ensuite, la recourante sollicite l'audition de Aa\_\_\_\_\_ afin qu'il s'exprime sur les dossiers sur lesquels il a travaillé avec elle, sur la prétendue altercation qu'ils ont eue, sur le certificat intermédiaire de travail qu'il a cosigné ainsi que sur ses valeurs et sa moralité. Or, comme cela sera vu ci-après, la question de la conduite des dossiers sur lesquels la recourante et Aa\_\_\_\_\_ ont collaboré n'a aucune incidence sur la solution du litige. Il en va de même du certificat intermédiaire de travail qu'il a cosigné, celui-ci portant sur une période (1<sup>er</sup> février 2016 au 31 mai 2020) antérieure à celle à partir de laquelle la majorité des griefs adressés à la recourante ont été formulés. Il figure au demeurant au dossier. Enfin, les nombreux témoignages produits permettent non seulement d'apprécier la question des valeurs de la recourante, pour autant que celle-ci soit pertinente, mais également d'établir les faits en lien avec l'altercation entre la recourante et Aa\_\_\_\_\_, étant néanmoins relevé que cette altercation n'est pas déterminante pour la solution du litige.

#### **E. 3.2.2**

Puis, la recourante estime que les réponses de J\_\_\_\_\_ apportées lors de son témoignage appellent d'autres questions importantes qui justifieraient qu'elle soit à nouveau entendue. Le témoignage de J\_\_\_\_\_, dont les propos ont été confirmés par certains témoins, figure toutefois déjà au dossier. Ce témoignage et les autres déclarations de témoins suffisent pour établir la nature des rapports entre la recourante et J\_\_\_\_\_. La recourante a dressé une liste de 99 questions à poser à J\_\_\_\_\_. Elle ne conteste toutefois pas expressément les déclarations de celle-ci ni n'indique en quoi les réponses aux questions qu'elle a préparées auraient une incidence déterminante sur l'issue du litige. En outre, ces questions portent très majoritairement sur des déclarations de J\_\_\_\_\_ qui ne sont pas déterminantes pour l'issue du litige (« depuis mon arrivée, rien ne laissait croire qu'elle était insatisfaite de mon travail

»), sur des faits que les témoignages produits permettent déjà d'établir (notamment la question des ordres et contre-ordres ou l'organisation du séminaire avec les cadres et les chefs de service du département), sur des faits qui concernent uniquement le parcours de J\_\_\_\_\_, ses compétences professionnelles et sa santé et qui sont ainsi exorbitants à l'objet du litige (notamment sur la question de savoir si elle a été entendue dans le cadre d'une procédure disciplinaire la concernant directement ou indirectement en lien avec le visionnage ou la mise en ligne de photographies à caractère pornographique, le contenu de tous ses entretiens périodiques à la ville, ses relations professionnelles avec Aj\_\_\_\_\_, la raison pour laquelle elle n'a pas saisi un événement en particulier pour parler à la magistrate de ses problèmes avec la recourante ou encore la rédaction de documents institutionnels), sur des faits qui ne sont pas pertinents ou dont la réponse peut être apportée par la recourante elle-même (« la recourante participait-elle seule à vos entretiens statutaires ? » ; « quelles sont les procédures, en ville, en cas de burnout ? » ; les compétences de Ae\_\_\_\_\_ ; la charge de travail au sein du département ; des faits concernant la période pendant laquelle C\_\_\_\_\_ était magistrat ; une formation que la recourante aurait dû suivre ; le contexte de la reprise des réunions en présentiel) ou encore sur des appréciations personnelles non utiles à la résolution du cas (« n'est-ce pas le rôle d'une directrice que de vouloir avancer dans les dossiers ? » ; « le respect de la santé des employés ne doit-il pas être au centre de vos préoccupations ? »). Ces questions ne sont donc pas pertinentes. Dès lors, une seconde audition de J\_\_\_\_\_ ne se justifie pas.

### **E. 3.2.3**

Enfin, la recourante demande l'apport de 20 types de documents. Or, certains de ces documents, pour autant qu'ils existent, n'ont aucune incidence sur la solution du litige (ceux qualifiant le travail de la recourante ; ceux attestant de problèmes de fonctionnement et de communication au sein du département ; ceux portant sur la nouvelle organisation du département à la suite de la prise de fonction de B\_\_\_\_\_ ; ceux concernant les entretiens périodiques de certains collaborateurs, notamment J\_\_\_\_\_ ; ceux concernant la période de la pandémie de Covid-19 et notamment les précautions sanitaires à adopter ; ceux concernant le recrutement du nouvel administrateur ; la première version officielle du procès-verbal d'une audition devant la commission des finances ; les documents échangés au sujet des APM ; les échanges concernant la convention de départ de la recourante ; la liste des mandats et des rétributions octroyées à D\_\_\_\_\_). D'autres n'existent manifestement pas ou semblent poser une question qui peut déjà être résolue avec les pièces produites (courriers de reproches ou d'injonction adressés à la recourante ; tous documents attestant des efforts de la recourante pour soutenir J\_\_\_\_\_). Enfin, les agendas de la recourante et de B\_\_\_\_\_ indiquant la reprise des réunions avec la magistrate en présentiel n'apporteraient aucun élément nouveau ni même utile à la solution du litige. Les documents dont l'apport est demandé ne sont donc pas nécessaires pour trancher le litige, et leur production ne sera pas ordonnée.

### **E. 3.2.4**

Pour le surplus, la recourante s'est vu offrir la possibilité de faire valoir ses arguments oralement et par écrit devant l'enquêteur ainsi que par écrit devant la chambre de céans. Elle s'est ainsi exprimée de manière circonstanciée sur l'objet du litige et a produit les nombreuses pièces auxquelles elle s'est référée dans ses écritures. Il en va de même de la ville, qui a fourni l'ensemble des témoignages notamment. La chambre de céans dispose dès lors d'un dossier qui lui permet de statuer en connaissance de cause. Par conséquent, il

ne sera pas procédé aux mesures d'instruction sollicitées.

#### **E. 4**

La recourante se plaint de la violation de son droit d'être entendue, ni la ville ni l'enquêteur n'ayant pris en compte ses arguments et les pièces produites. En outre, l'enquêteur avait refusé de réentendre J\_\_\_\_\_ et d'entendre C\_\_\_\_\_ et Aa\_\_\_\_\_.

##### **E. 4.1**

Le droit d'être entendu comprend également le droit d'obtenir une décision motivée. L'autorité n'est toutefois pas tenue de prendre position sur tous les moyens des parties ; elle peut se limiter aux questions décisives (ATF 142 II 154 consid. 4.2 ; 141 V 557 consid. 3.2.1). Il suffit, de ce point de vue, que les parties puissent se rendre compte de la portée de la décision prise à leur égard et, le cas échéant, recourir contre elle en connaissance de cause (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1 ; 138 I 232 consid. 5.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_226/2024 du 15 novembre 2024 consid. 3.2).

##### **E. 4.2**

En ville de Genève, la procédure de licenciement est régie par les art. 96 ss du statut du personnel de la ville (LC 21 151 ; ci-après : le statut) ainsi que par la LPA (art. 37 du statut). Les membres du personnel ont la possibilité de s'exprimer par écrit sur les motifs invoqués à l'appui de la décision. Les membres du personnel ont également droit à une audition orale devant l'autorité compétente pour rendre la décision, ou une délégation de celle-ci s'il s'agit du Conseil administratif, avec le droit de se faire assister (art. 96 al. 2 du statut). Selon l'art. 97 du statut, lorsque l'instruction d'une cause le justifie, le CA peut confier une enquête administrative à une ou plusieurs personnes choisies au sein ou à l'extérieur de l'administration municipale (al. 1). La personne intéressée est informée par écrit de l'ouverture de l'enquête administrative et de son droit de se faire assister et représenter conformément à l'art. 9 LPA (al. 2). Au terme de l'enquête, le CA communique le rapport à la personne intéressée et lui impartit un délai pour se prononcer (al. 3).

##### **E. 4.3**

En l'espèce, pour les mêmes motifs qui ont été exposés ci-avant, l'enquêteur pouvait renoncer à réentendre J\_\_\_\_\_ et à entendre C\_\_\_\_\_ et Aa\_\_\_\_\_. La ville s'est expressément fondée sur le rapport d'enquête, de 43 pages, pour prendre sa décision. Ce rapport est circonstancié et expose de façon claire les griefs reprochés à la recourante, sur la base notamment des nombreux témoignages recueillis. En outre, contrairement à ce que soutient celle-ci, la ville n'a ignoré ni ses arguments ni les pièces qu'elle a produites et s'est prononcée sur ceux-ci. Elle a notamment indiqué que si la recourante avait répondu aux attentes sous l'ancienne législature, tel n'était plus le cas et que les nombreux témoignages contredisaient sa version, si bien que celle-ci et les pièces produites n'étaient pas à même de modifier l'appréciation de la situation par le CA. Cette motivation permettait également à la recourante de se rendre compte de la portée de la décision prise à son égard. Elle a d'ailleurs recouru contre elle en connaissance de cause, en développant longuement ses griefs. Pour le surplus, au terme de l'enquête, le CA a communiqué le rapport à la recourante, qui a pu se prononcer sur celui-ci, conformément à l'art. 97 al. 3 du statut. Elle a également été entendue par une délégation du CA, à sa demande (art. 96 al. 3 du statut), avant que la ville ne prenne la décision querellée. La procédure prévue par celle-ci a donc été respectée. Le droit d'être entendu de la recourante n'a donc pas été violé. Le grief sera ainsi écarté.

## **E. 5**

La recourante conteste l'existence d'un motif fondé de résiliation de ses rapports de travail.

### **E. 5.1**

En sa qualité d'employé de la ville, la recourante est notamment soumise au statut et à son règlement d'application du 14 octobre 2009 (REGAP ■ LC 21 152.0).

### **E. 5.2**

Conformément à l'art. 34 du statut, après la période d'essai, un employé peut être licencié, par décision motivée du Conseil administratif, pour motif objectivement fondé pour la fin d'un mois, moyennant un délai de préavis de six mois dès la onzième année de service (al. 1 let. c). Le licenciement est contraire au droit s'il est abusif au sens de l'art. 336 CO ou s'il ne repose pas sur un motif objectivement fondé. Est considéré comme objectivement fondé tout motif dûment constaté démontrant que les rapports de service ne peuvent pas se poursuivre en raison notamment de (al. 2) : l'insuffisance des prestations (let. a) ; un manquement grave ou répété aux devoirs de service (let. b) ; l'atteinte à la personnalité d'un ou d'une membre du personnel (let. f). Les membres du personnel sont tenus au respect des intérêts de la ville et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 82 du statut). Les membres du personnel doivent notamment, par leur attitude, entretenir des relations dignes et respectueuses avec leurs collègues, leurs supérieures et supérieurs et leurs subordonnées et subordonnés et faciliter la collaboration entre ces personnes (art. 83 let. a du statut).

### **E. 5.3**

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. 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 celle-ci ( ATA/960/2024 du 20 août 2024 consid. 4.2). Les rapports de service étant soumis au droit public, leur résiliation est toutefois assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité (art. 5 al. 1 Cst.), de l'égalité de traitement (art. 8 Cst.), de l'interdiction de l'arbitraire (art. 9 Cst.) et de la proportionnalité (art. 5 al. 2 et 36 al. 3 Cst. ; ATA/530/2024 du 30 avril 2024 consid. 5.3 et 5.4 et les arrêts cités). 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 ( ATA/979/2025 du 9 septembre 2025 consid. 3.4 ; ATA/354/2024 du 12 mars 2024 consid. 4.2 ; ATA/983/2018 du 25 septembre 2018 consid. 3d).

### **E. 5.4**

Le principe de la proportionnalité, garanti par l'art. 5 al. 2 Cst., exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés et qu'ils ne puissent pas être atteints par une mesure moins incisive. En outre, ce principe interdit toute limitation allant au-delà du but visé et exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (ATF 145 I 297 consid. 2.4.3.1 et les références citées). Traditionnellement, le principe de la proportionnalité se compose des règles d'aptitude – qui exigent 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/1094/2025 du 7 octobre 2025 consid. 5.10).

### **E. 5.5**

Selon la jurisprudence rendue dans le cadre de la fonction publique cantonale, l'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant d'une éventuelle faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé ne vise pas à punir mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives au bon fonctionnement dudit service ( ATA/1066/2025 du 30 septembre 2025 consid. 7.1 ; ATA/68/2024 précité consid. 2.5 ; ATA/1471/2017 du 14 novembre 2017 ; ATA/1219/2022 du 6 décembre 2022 consid. 4c et les références citées). Il faut que le comportement de l'employé – dont les manquements sont aussi reconnaissables pour des tiers – perturbe le bon fonctionnement du service ou qu'il soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_392/2019 du 24 août 2020 consid. 4.1 et 4.2). De jurisprudence constante, le fait de ne pas pouvoir s'intégrer à une équipe ou de présenter des défauts de comportement ou de caractère tels que toute collaboration est difficile ou impossible est de nature à fonder la résiliation des rapports de travail, quelles que soient les qualités professionnelles de l'intéressé ( ATA/980/2025 du 9 septembre 2025 consid. 4.1 ; ATA/530/2024 du 30 avril 2024 consid. 5.3 et l'arrêt cité). Tel a également été jugé comme étant le cas des difficultés relationnelles répétées avec les collègues et la hiérarchie, émaillées d'incidents et d'emportements, mis en évidence par les évaluations successives et ayant fait l'objet d'entretiens, de rappels et d'accompagnements ( ATA/980/2025 précité consid. 4.1 ; ATA/726/2024 du 18 juin 2024 consid. 6.4 ; ATA/1521/2019 du 15 octobre 2019 consid. 6 et 7).

### **E. 5.6**

Selon la jurisprudence rendue dans le cadre de la fonction publique cantonale, lorsqu'un reclassement revient à reporter dans un autre service des problèmes de comportement, il paraît illusoire et il peut y être renoncé (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_839/2014 du 5 mai 2015 consid. 7.1). Toutefois, seules les circonstances particulières, dûment établies, peuvent justifier une exception au principe légal du reclassement et faire primer l'intérêt public et privé de nombreux employés de l'État sur l'intérêt privé, pourtant important, de la personne licenciée (arrêt du Tribunal fédéral 1C\_609/2023 du 24 mai 2024 consid. 4.1 ; ATA/239/2025 du 11 mars 2025 consid. 10.4 ; ATA/726/2024 du 18 juin 2024 consid. 7.6 ; ATA/71/2024 du 23 janvier 2024 consid. 6.4 et les arrêts cités).

### **E. 5.7**

En l'espèce, la ville reproche notamment à la recourante ses difficultés relationnelles multiples avec les collaborateurs du DSSP et les plaintes y relatives. Ce reproche a été repris par l'enquêteur.

#### **E. 5.7.1**

Il ressort de plusieurs témoignages que la recourante entretenait de bonnes, voire très bonnes, relations avec certains de ses collaborateurs. Tel était notamment le cas de F\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_, L\_\_\_\_\_, O\_\_\_\_\_, P\_\_\_\_\_, T\_\_\_\_\_, X\_\_\_\_\_, U\_\_\_\_\_, V\_\_\_\_\_, Z\_\_\_\_\_ et Y\_\_\_\_\_. Certains d'entre eux ont même relevé les qualités professionnelles et humaines de la recourante. Cependant, et contrairement à ce que soutient

celle-ci, l'enquête administrative demandée par la ville a révélé que l'intéressée a également rencontré des difficultés relationnelles avec plusieurs collaborateurs. Premièrement, J\_\_\_\_\_, qui a été, à teneur du dossier, la personne la plus touchée par le comportement de la recourante à son égard, a indiqué ne plus être en état de supporter la présence de celle-ci et avoir subi « du mobbing et du harcèlement » de sa directrice depuis plusieurs années. Elle a décrit des épisodes durant lesquels la recourante lui a « hurlé dessus » et a tapé contre son bureau. Elle a également précisé que la recourante n'était jamais contente d'elle, qu'elle lui donnait des « ordres et des contre-ordres » et qu'elle lui avait mis une pression constante, ce qui l'avait fortement déstabilisée. Cette situation a eu des incidences physiques et psychiques importantes sur J\_\_\_\_\_. Il ressort de son témoignage qu'elle a notamment eu de fortes migraines et des nausées et a dû réapprendre à se lever, à marcher et à se doucher. Elle était également angoissée par l'idée du retour de A\_\_\_\_\_, ce que le certificat médical produit le 21 juin 2022 tend à confirmer. Elle a pour le surplus indiqué qu'elle évitait de monter à l'étage lorsque la recourante était dans son bureau, ce que H\_\_\_\_\_ a confirmé. Divers témoins ont confirmé le mal-être de J\_\_\_\_\_, dû notamment à sa relation difficile avec la recourante. H\_\_\_\_\_ a indiqué que R\_\_\_\_\_ et Ai\_\_\_\_\_ étaient venus le voir pour lui dire que J\_\_\_\_\_ était en souffrance en raison du management de la recourante. R\_\_\_\_\_ a confirmé ces propos, expliquant que J\_\_\_\_\_ lui avait parlé de ses difficultés relationnelles avec la recourante et qu'elle avait essayé sans succès d'en parler à la directrice. Elle a également indiqué que la recourante répercutait son stress et sa pression sur J\_\_\_\_\_ et qu'elle craignait de parler avec celle-là car elle ne voulait pas qu'elle adopte avec elle le même comportement qu'elle adoptait avec J\_\_\_\_\_. Par ailleurs, I\_\_\_\_\_ et L\_\_\_\_\_ ont indiqué avoir parfois vu J\_\_\_\_\_ en détresse, en raison des reproches que la recourante lui adressait sur la qualité de son travail. M\_\_\_\_\_ a également rapporté que la recourante avait adressé à J\_\_\_\_\_ des reproches injustifiés. Il est donc établi que la recourante a eu, durant une longue période (de 2018 à 2021), un comportement inadéquat avec J\_\_\_\_\_. Deuxièmement, bien que I\_\_\_\_\_ et la recourante entretenissent globalement de bonnes relations, y compris sur le plan privé, I\_\_\_\_\_ a indiqué qu'après sa période d'absence, la recourante avait rencontré des difficultés dans le « savoir-être ». Selon elle, celle-ci avait changé d'attitude à son égard lorsqu'elle avait accepté le poste d'adjointe administrative de la magistrate. Une certaine distance s'était alors installée dans leurs rapports. La recourante lui faisait des remarques et des reproches. Elle cherchait « la petite bête », était plus « cassante » et employait un ton qui l'avait affectée. J\_\_\_\_\_ a confirmé les propos de I\_\_\_\_\_, dans le sens où celle-ci lui avait indiqué vivre des moments difficiles avec la recourante et même envisager de partir. Aussi, R\_\_\_\_\_ a évoqué des « petits couacs » entre I\_\_\_\_\_ et la recourante. Il sera donc retenu que le comportement adopté par la recourante envers I\_\_\_\_\_ était inadéquat ou à tout le moins problématique. Troisièmement, N\_\_\_\_\_ s'est plainte de relations difficiles avec la recourante et en particulier d'échanges de courriels « avec une posture qu'elle avait trouvée dénigrante à l'égard de sa fonction ». La chambre de céans constate toutefois que les courriels en question, qui ont été produits, ne contiennent aucun élément permettant que retenir que les propos de la recourante auraient été dénigrants, bien qu'ils aient été directs. En revanche, H\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ ont confirmé que N\_\_\_\_\_ s'était plainte d'un manque de soutien de la recourante mais également du fait qu'il était difficile de travailler avec elle. Il sera donc retenu que la recourante et N\_\_\_\_\_ ont rencontré des difficultés relationnelles, quand bien même N\_\_\_\_\_ serait, selon la recourante, décriée et « émotionnelle » et bénéficierait d'une position privilégiée auprès de B\_\_\_\_\_. Quatrièmement, M\_\_\_\_\_ s'est plainte, devant

l'enquêteur, d'avoir reçu des reproches injustifiés oralement de la recourante et du fait que celle-ci adoptait un ton dur et cassant envers elle notamment. J\_\_\_\_\_ a confirmé le mal-être de M\_\_\_\_\_ en indiquant qu'elle l'avait accueillie à plusieurs reprises en pleurs dans son bureau. B\_\_\_\_\_ et E\_\_\_\_\_ ont également indiqué que M\_\_\_\_\_ avait démissionné en raison du comportement de la recourante à son égard. Certes, X\_\_\_\_\_ a déclaré que le départ de M\_\_\_\_\_ avait été un soulagement. Il n'en demeure pas moins que les relations entre la recourante et celle-ci étaient, compte tenu de ce qui précède, empruntées d'un ton dur de la recourante envers M\_\_\_\_\_. Cinquièmement, K\_\_\_\_\_ a indiqué avoir été affectée par un échange de courriels avec la recourante, ce que I\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_ et R\_\_\_\_\_ ont confirmé, et avoir ressenti les propos de la recourante comme une pression et une intimidation. Certes, K\_\_\_\_\_ a également précisé que, dans l'ensemble, sa relation avec la recourante se passait bien, qu'elle se comportait convenablement avec elle, qu'elle était quelqu'un d'humain et qu'elles avaient pu s'expliquer à la suite de leur différend. Il n'en demeure pas moins que leur relation a été marquée par au moins un épisode ressenti comme difficile par K\_\_\_\_\_. Sixièmement, Q\_\_\_\_\_ a expliqué qu'après la période des notes de frais et la moitié de la période correspondant à la pandémie de COVID-19, il avait senti s'instaurer une crispation dans sa relation avec la recourante, qui était devenue plus distante et lui avait fait parfois ressentir de la contrariété. Elle s'exprimait davantage par courriels, dont les propos étaient virulents. Ses courriels l'avaient attristé et particulièrement touché. B\_\_\_\_\_ a confirmé que Q\_\_\_\_\_ lui avait rapporté avoir rencontré des difficultés avec la recourante. Certes, Q\_\_\_\_\_ a indiqué que la recourante avait été la première personne en ville à reconnaître son travail, qu'elle s'était pleinement investie pour lui obtenir une bonne classe salariale, que, durant les premières années, ils avaient eu une collaboration parfaite et qu'il s'était expliqué sur leurs différends, ce qui avait permis « d'aplanir le problème ». Il n'en demeure pas moins que leur relation a été marquée par des épisodes ressentis comme difficiles par Q\_\_\_\_\_, à l'instar de ce qui s'est passé avec K\_\_\_\_\_. Septièmement, K\_\_\_\_\_ a rapporté que Ac\_\_\_\_\_ lui avait fait des confidences, entre 2018 et 2019, concernant des propos que la recourante aurait tenus à son égard sur un ton inadéquat. J\_\_\_\_\_ a également confirmé que la recourante avait pu avoir un comportement inapproprié envers Ac\_\_\_\_\_. Si celle-ci n'a certes pas été interrogée par l'enquêteur, même Z\_\_\_\_\_, qui a pourtant fait l'éloge de la recourante, a déclaré que celle-ci avait été dure et injuste avec Ac\_\_\_\_\_ dans le cadre d'échanges de courriels. Sur la base de ces déclarations, il y a donc lieu de retenir que la recourante a rencontré des difficultés relationnelles avec Ac\_\_\_\_\_ également, ce que E\_\_\_\_\_ a aussi confirmé. De façon plus générale, L\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_, R\_\_\_\_\_ et I\_\_\_\_\_ ont expliqué qu'elles évitaient de monter à l'étage où se situait le bureau de la recourante lorsque celle-ci s'y trouvait. Plusieurs témoins, en particulier H\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_, K\_\_\_\_\_, L\_\_\_\_\_, S\_\_\_\_\_ et J\_\_\_\_\_ ont également indiqué que l'ambiance était tendue et pesante au sein du département. Certains d'entre eux, notamment B\_\_\_\_\_ et J\_\_\_\_\_, ont estimé que le comportement de la recourante en était la cause. Il ressort en outre des témoignages de E\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_, K\_\_\_\_\_, L\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_ et I\_\_\_\_\_ que l'ambiance était meilleure et plus détendue depuis la suspension de la recourante. Dès lors, il convient de retenir que l'attitude de la recourante a entraîné des conséquences négatives sur la dynamique de groupe au sein du département, certains ayant adopté une stratégie afin d'éviter le contact direct avec elle. Enfin, il n'est pas contesté que les relations entre la recourante et B\_\_\_\_\_ n'étaient pas bonnes, à tout le moins quelques mois avant la suspension de la recourante. Des tensions sont notamment apparues à propos de la gestion

de la pandémie de Covid-19, du retour des séances en présentiel et du « covid long » de la recourante. B\_\_\_\_\_ lui a notamment reproché de l'avoir accusée d'être responsable de sa maladie. Il ressort de plusieurs témoignages qu'une sérieuse altercation a eu lieu à ce propos en octobre 2021. Si le sujet est sensible et complexe au vu du caractère inédit de la situation provoquée par la pandémie de Covid-19, au vu des conséquences importantes qu'a pu avoir le « covid long » sur la recourante et dans la mesure où les versions des intéressées sur les propos qui ont été échangés sur ledit sujet divergent, il n'en demeure pas moins que cette altercation et les tensions avec la magistrate sont un indice supplémentaire que la recourante rencontrait des difficultés relationnelles avec plusieurs membres du personnel. Pour le surplus, J\_\_\_\_\_ et R\_\_\_\_\_ ont relevé que la recourante pouvait se contredire dans ses instructions et donner des ordres et des contre-ordres créant de la confusion, ce qui ne contribuait pas à instaurer de bonnes relations avec les collaborateurs et avait même pu avoir un effet déstabilisant sur eux. Dans ces conditions, pris dans leur ensemble à tout le moins, les agissements répétés de la recourante envers plusieurs collaborateurs, – lesquels ont entraîné des conséquences négatives sur leur moral –, fondés sur plusieurs témoignages concordants – et non pas uniquement sur des rumeurs – et ayant fait l'objet d'un rappel oral par B\_\_\_\_\_ en juillet 2021, sont des comportements inadéquats et contraires à son obligation d'entretenir des relations respectueuses avec ses collègues (art. 83 let. a du statut). Sa conduite était ainsi propre à ébranler le rapport de confiance avec son employeur, ce d'autant plus qu'en sa qualité de directrice du département, il lui incombait, en vertu de son cahier des charges (ch. 2.5), de structurer et diriger le département de manière à développer un esprit d'équipe et de qualité, propre à assurer un fonctionnement performant et harmonieux. En outre, le fait d'entretenir de bons rapports avec certains collègues n'habilitait par la recourante à adopter un comportement inadéquat avec d'autres.

### **E. 5.7.2**

Sous l'angle de la proportionnalité, la résiliation des rapports de service de la recourante est apte à adapter la composition du service aux exigences relatives au bon fonctionnement de celui-ci. Certains témoins ont du reste indiqué que l'ambiance était meilleure et plus détendue depuis que la recourante ne travaillait plus au DSSP. Vu les difficultés relationnelles rencontrées par la recourante avec plusieurs de ses collaborateurs, aucune autre mesure n'était envisageable, y compris un changement d'affectation (art. 94 du statut). En effet, cette mesure, bien qu'elle soit moins incisive que le licenciement, n'est pas apte à atteindre le but visé. Un éventuel changement d'affectation aurait eu non seulement pour effet de reporter dans un autre service les problèmes de comportement observés mais aurait également été difficile à mettre en œuvre compte tenu de la fonction de directrice de la recourante. La ville pouvait donc y renoncer, étant précisé que le statut ne prévoit pas de procédure de reclassement. Enfin, dans la pesée des intérêts, il y a lieu de tenir compte de l'intérêt de la recourante à conserver son emploi à la ville et à continuer d'être rémunérée. À cela s'ajoutent ses bons états de service, à tout le moins jusqu'en 2020, la durée relativement longue de ses relations de travail avec la ville (7.5 ans) et son âge (50 ans). L'intérêt de la ville réside dans la nécessité d'employer du personnel entretenant des relations dignes et respectueuses avec les collaborateurs et les supérieurs. Cela est essentiel afin d'assurer la bonne marche du service. Cet intérêt public fondamental doit primer celui de la recourante à conserver son emploi. Au vu de ce qui précède, la ville n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en mettant fin aux rapports de travail de la recourante. Dans la mesure où les reproches adressés à l'intéressée concernant des difficultés relationnelles qu'elle a rencontrées avec plusieurs de ses collaborateurs suffisent ainsi, au vu des circonstances, à

justifier la fin des rapports de travail, il n'est pas nécessaire d'examiner le bien■fondé des autres reproches qui lui ont été adressés par la ville ni ses autres griefs. En particulier, il n'y a pas lieu d'analyser la qualité de son travail ni son expérience professionnelle avant son entrée à la ville, puisque le fait de présenter des défauts de comportement ou de caractère tels que toute collaboration est difficile ou impossible est de nature à fonder la résiliation des rapports de travail, quelles que soient les qualités professionnelles de l'intéressée. Le grief sera donc écarté et le recours rejeté.

#### **E. 6**

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 2'500.-, comprenant la décision sur effet suspensif, sera mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). La valeur litigieuse au sens des art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110) est supérieure à CHF 15'000.-. \* \* \* \* \*

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