

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1853/2023-FPUBL

ATA/166/2024

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 6 février 2024

dans la cause

A_____

représentée par Me Sacha CAMPORINI, avocat

contre

ADMINISTRATION FISCALE CANTONALE

EN FAIT

- A.** **a.** A_____, née le _____ 1977, au chômage depuis 2017, a bénéficié du soutien de l'Hospice général (ci-après : l'hospice) à l'échéance de ses droits. Dans le cadre des stages proposés ensuite, elle a signé le 8 décembre 2020 un contrat d'activité de réinsertion en qualité d'assistante administrative au service du contentieux de l'administration fiscale cantonale (ci-après : AFC), pour une durée de douze mois à 50 %, commençant le 1^{er} décembre 2020. Elle était chargée de l'acheminement et de la répartition du courrier entrant du service et de la collecte et de l'acheminement du courrier sortant ainsi que d'autres tâches en lien avec les pièces traitées par le service. Avant l'échéance de ce contrat, elle a été engagée à plein temps, dès le 1^{er} octobre 2021, en qualité de commise administrative 3 et rattachée au service du recouvrement. En raison d'une réorganisation de la direction de la perception et de l'information, elle a poursuivi son activité au service du contentieux dès le 1^{er} janvier 2022. Son supérieur hiérarchique était B_____.
- b.** L'entretien d'évaluation et de développement du personnel (ci-après : EEDP) du 14 mars 2022, pour la période probatoire des trois mois, estimait que les compétences étaient pour l'essentiel maîtrisées, certaines restant toutefois à développer. Le bilan général était très satisfaisant.
- c.** A_____ travaillait en binôme avec C_____. Les membres d'un binôme devaient prendre toutes les décisions liées à leurs tâches de manière collégiale, en tenant compte des besoins du service. Ils recevaient les directives lors de séances de groupe, confirmées par courriel. Tous les membres du service participaient à la formation des stagiaires et des nouveaux collègues, sans pouvoir hiérarchique.
- d.** Dans la semaine suivant Pâques 2022, alors qu'A_____ était en vacances, C_____ a informé son supérieur hiérarchique des problèmes de communication qu'il rencontrait avec elle. Le 6 mai suivant, il a contacté E_____, responsable de secteur des ressources humaines (ci-après : RH) du département, afin d'obtenir au plus vite un rendez-vous pour lui exposer la situation difficile qu'il vivait au service du contentieux. Il s'est avéré que cela concernait ses rapports professionnels avec A_____.
- e.** Celle-ci a adressé le 16 mai 2022 un courriel à C_____ faisant état de difficultés qu'elle disait partagées, s'agissant de la gestion des absences. Elle se plaignait de ce qu'il propagerait « des histoires et des bruits ».
- f.** Le 29 juillet 2022 a eu lieu le second EEDP d'A_____, après neuf mois d'activité. Ses compétences étaient plutôt bonnes, mais elle peinait à trouver le bon moyen de communiquer avec C_____ et certains stagiaires, créant ainsi, parfois, un climat tendu. Elle avait cependant entrepris d'améliorer les moyens de

communications qu'elle utilisait au quotidien. À l'occasion du bilan général, ces constats étaient repris et il lui était rappelé qu'elle devait demander de l'aide à sa hiérarchie directe lorsqu'elle n'arrivait plus à gérer seule une problématique liée à son travail. Il était relevé qu'elle avait « su reconnaître sa responsabilité dans les problématiques liées à la communication et effectué un travail sur elle-même afin de ne plus commettre les mêmes erreurs ». Dans son bilan, communiqué le 22 août suivant, A_____ s'est longuement exprimée sur la situation de son service et ses relations avec C_____. Elle souhaitait que ses critiques soient constructives, ajoutant que tout pouvait être dit avec bienveillance, ce qu'elle tentait de faire. Elle avait été mal soutenue lorsqu'elle avait eu des problèmes de santé et cela avait été difficile pendant plusieurs mois. Elle attendait de son cadre, lorsqu'il lui adressait des « remontrances » provenant de dires de collègues, qu'il les nomme afin de mettre à plat les problèmes ou qu'il convoque des entretiens, dans le même but.

g. Le 22 août 2022 également, A_____ a écrit à B_____ qu'elle n'avait pas eu l'impression que les reproches qui lui étaient adressés étaient aussi graves. Les comportements de certains collègues l'avaient agacée et elle leur avait répondu froidement. Elle ne comprenait pas qu'ils n'aient pas été rappelés à l'ordre, laissant ainsi la porte ouverte à d'autres comportements déplacés. B_____ lui a répondu le 7 septembre suivant. Il avait bien compris les problématiques liées à son comportement et les raisons qui en étaient la cause, mais elle devait apprendre à mieux gérer ses émotions. Il était surpris qu'elle lui reproche de ne pas avoir remis à l'ordre ses collègues, lui rappelant qu'elle n'avait pas un rôle de manager ni à connaître ce qu'il pouvait dire à d'autres collaborateurs, ajoutant avoir été à l'écoute de chacun.

h. A_____ a été en incapacité totale de travail du 26 août 2022 au 21 novembre suivant, puis a repris son activité à 25 % dès le lendemain. Le certificat médical du 13 mars 2023 indiquait une reprise d'activité à 50% dès le 23 mars 2023, mais le certificat médical du 20 mars 2023 mentionnait à nouveau une incapacité totale de travail immédiate.

i. Le 4 octobre 2022, D_____, cheffe de groupe au service gestion de documents (SEGED), a remis à B_____ un rapport concernant une altercation ayant opposé A_____ à d'autres collaborateurs de son service, au guichet de la poste. En préambule, elle exposait que, dès son arrivée, A_____ s'était montrée critique et autoritaire envers les collaborateurs du guichet en leur faisant souvent des réflexions négatives, telles que « j'aimerais que la caisse des lettres poursuite soit ouverte avant mon arrivée » ou « vous faites tous les jours les mêmes erreurs, ces documents ne sont pas pour nous, vous ne savez pas lire ». Elle faisait preuve d'antipathie et mettait son équipe mal à l'aise.

j. Les 27 octobre 2022 et 6 janvier 2023, B_____ et E_____ ont entendu huit collaborateurs, sur la base de questions identiques, préétablies, la première étant

libellée ainsi : « Avez-vous fait l'objet de comportements inadéquats, notamment de remarques de la part de Madame A_____ ». Les dépositions recueillies peuvent être résumées ainsi :

- Selon F_____, stagiaire, A_____ critiquait souvent le travail des stagiaires et il se sentait concerné par ces remarques négatives. Elle s'adressait souvent sur un ton inapproprié et agressif à G_____, quel que soit le sujet, et critiquait de façon incessante la qualité de son travail. Vis-à-vis des stagiaires, elle utilisait de façon répétitive des phrases hors contexte, avec un ton inadéquat et sec (« vous n'avez jamais l'air motivé, si ça va pas il faut me dire » ou « vous n'avez pas l'air en forme, si ça ne va pas il faut nous en parler ») alors que ces questions n'avaient pas lieu d'être. Il avait aussi remarqué des tensions récurrentes entre A_____ et C_____, qui péjoraient le climat de travail du groupe ;

- H_____ avait remarqué, dès son arrivée, qu'A_____ prenait beaucoup de place. Au début, elle était agréable avec elle, mais ses relations n'étaient pas au beau fixe avec sa formatrice, I_____. À son départ, A_____ avait tenu des propos très dérangeants à son égard, étant sèche et désobligeante. H_____ avait eu trois altercations avec elle et, lorsqu'elle voulait parler, A_____ lui disait sur ton sec « H_____ chut ! ». Du fait qu'elle râlait et critiquait beaucoup, les stagiaires ne parlaient pas pour éviter d'éventuels conflits. Elle-même avait eu, pour la première fois de sa vie, le sentiment d'être un objet mis à la disposition de quelqu'un d'autre. À l'arrivée de G_____, elle avait eu l'impression qu'A_____ avait changé de cible et s'était focalisée sur elle. Toute l'équipe assistait à des altercations verbales entre elles. Il y avait aussi mésentente avec son binôme, C_____, dont elle ne connaissait pas la nature, ce qui plombait l'ambiance dans le groupe. A_____ s'était aussi disputée avec deux autres collaboratrices. H_____ avait été choquée lorsqu'elle avait adopté un comportement virulent et négatif face à J_____ et Madame K_____, s'en prenant à leur hiérarchie directe. H_____ était gênée de témoigner contre A_____ car elle était devenue agréable et elles avaient commencé à entretenir de bons rapports ;

- selon L_____, lorsque les enveloppes de service avaient été changées, A_____ avait explosé contre elle, dans son bureau, car elle n'avait pas utilisé les nouvelles enveloppes. Elle avait ouvert son tiroir sans son autorisation et lui avait dit sur un ton hautain et condescendant qu'elle changeait lesdites enveloppes. Après cet épisode et alors que leurs relations étaient bonnes et agréables, A_____ ne lui adressait plus la parole et son comportement était devenu froid, fermé et nerveux. L_____ avait aussi entendu dire qu'A_____ avait eu des frictions avec M_____ et qu'avec C_____, ils ne se parlaient plus ;

- G_____, stagiaire, était arrivée en même temps qu'F_____ et ils formaient un binôme. Elle a décrit avec force détails plusieurs situations dans lesquelles A_____ l'avait mal traitée. Elle semait la terreur dans le bureau, se prenait pour une cheffe et avait une dent contre elle. Elle se contredisait souvent et avait

tendance à reprocher à autrui ses propres agissements. Elle prenait les autres de haut, sur un ton condescendant, et se montrait dégradante. L'ambiance était tendue en sa présence. Elle dénigrait son binôme, et décourageait les stagiaires qui espéraient conclure un contrat d'embauche, disant qu'elle était un cas exceptionnel et qu'ils ne devaient pas se faire de fausses illusions. Elle avait encore adopté un comportement « méchant, agressif et véhément » contre la hiérarchie directe, lors d'un entretien avec J_____, et avait dit que les chefs étaient nuls et inutiles ;

- M_____ avait souvent entendu des cris de disputes entre A_____ et N_____ lorsqu'il passait dans les couloirs, sans en connaître les motifs. Lorsqu'elle entrait dans son bureau, elle ne le saluait pas. Une fois, il avait demandé aux stagiaires qui avait fait le « dispatch » des tâches journalières, car il ne le comprenait pas. A_____ lui avait aussitôt dit, sur un ton autoritaire, voire agressif, qu'il n'avait pas à parler aux stagiaires, qui exécutaient correctement les ordres de O_____, et que c'était à celui-ci qu'il devait parler. Il avait voulu s'expliquer, mais A_____ lui avait dit « ne m'interrompez pas quand je parle » ajoutant, après qu'il avait voulu à nouveau s'expliquer, que s'il n'était pas content de la chance d'avoir un travail au point de se plaindre pour un rien, il pouvait laisser sa place à ceux qui n'avaient pas sa chance et qui désiraient retrouver un emploi. Il n'avait eu qu'un autre contact avec elle, un an après cet incident, et le dialogue s'était déroulé normalement ;

- selon P_____, qui n'a pas rencontré de problème grave avec A_____, celle-ci n'était pas à l'écoute des questions ou des difficultés des gestionnaires. Elle n'avait eu que deux conversations avec elle, difficiles, sachant que la communication était délicate, voire impossible. Elle parlait aux autres sèchement, avec un air hautain et souvent arrogant, n'étant pas ouverte au dialogue ;

- pour O_____, supérieur hiérarchique d'A_____, celle-ci utilisait quelquefois un ton désagréable, sec et condescendant, et il avait dû lui dire, à plusieurs reprises, de baisser le ton car ses propos étaient forts, même vis-à-vis de lui. Elle avait de la peine à ne pas obtenir immédiatement ce qu'elle demandait et montrait son agacement tant par le ton que par l'attitude. Elle avait eu des altercations avec de nombreux stagiaires au fil du temps et son comportement, qui s'était péjoré depuis son engagement, avait empiré à l'arrivée de G_____ et d'F_____. Une réunion avait dû être organisée le 21 juillet 2022 pour améliorer les interactions avec les stagiaires. Malgré cela, un clash avait eu lieu entre G_____ et A_____ en août 2022, celle-ci ayant pris des documents sur la place de celle-là, en son absence. Dans l'après-midi de ce jour-là, une séance s'était déroulée en présence de lui-même, C_____, B_____ et A_____, qui avait fermement demandé le renvoi de ces deux stagiaires avec qui il n'était pas possible de discuter ni d'avoir des relations professionnelles. O_____ savait qu'elle avait eu des altercations

avec plusieurs collaborateurs, notamment L_____ et M_____. Il avait aussi remarqué qu'elle prenait des décisions pour tout le groupe, de manière exponentielle. Il avait été choqué de voir qu'après la réorganisation du groupe, toutes les pelles et les postes de distribution se trouvaient à proximité de son bureau. Elle imposait l'emplacement des objets pour son confort et il avait été offusqué que C_____ soit déplacé, mais pas elle, ayant le sentiment d'une exclusion de celui-ci. A_____ agissait comme elle le voulait et ne respectait pas les voies hiérarchiques. Il regrettait d'avoir soutenu sa postulation ;

- selon C_____, sa binôme A_____ était initialement très engagée et investie dans son travail, et il avait soutenu son engagement. Depuis lors, elle avait progressivement changé et était devenue plus sûre d'elle, au point d'être sèche et hautaine avec certains stagiaires. Elle était très dirigiste. En janvier 2022, lorsqu'elle l'avait interrogé sur sa classe de traitement, elle était devenue impulsive, énervée et jalouse, disant qu'il était injuste que, faisant le même travail, ils soient traités différemment, malgré ses explications relatives à des parcours différents. Il avait eu ensuite plusieurs situations conflictuelles avec elle, subissant de nombreux reproches infondés, et avait demandé le soutien de sa hiérarchie. A_____ avait refusé de parler directement avec lui et des séances avaient été organisées avec les RH. Il pensait que cela s'était amélioré mais, à son retour de vacances, en août 2022, elle lui avait immédiatement dit qu'il devait déménager son bureau, le lui imposant tel un chef. Il avait aussi été le témoin de plusieurs comportements inadéquats d'A_____ envers G_____, et elle lui avait une fois « crié dessus assez violemment ». En son absence, l'ambiance était bonne, les collègues étaient libérés et sereins, les stagiaires étaient plus présents et plus concentrés au vu de l'amélioration du climat de travail. C'était le jour et la nuit. Il considérait A_____ comme toxique.

k. A_____ a été convoquée à un entretien de service pour le 9 février 2023 afin d'être entendue au sujet de son attitude générale envers ses collègues et de ses propos en regard de son environnement de travail, les faits en cause pouvant, s'ils étaient avérés, conduire à la résiliation des rapports de service. À cette occasion, ses états de service lui ont été rappelés et il lui a été donné connaissance des témoignages récoltés durant son absence. Elle s'est dite très surprise de ce qui lui était reproché, estimant que ses intentions avaient été mal interprétées. Elle a contesté avoir tenu certains propos et considérait que les choses ne s'étaient pas passées comme indiqué. Certes, elle avait eu des problèmes de communication avec C_____, mais elle souhaitait que tout le monde se mette autour d'une table pour entendre les critiques et faire part de son ressenti. En août 2022, elle était arrivée au bout des agressions qu'elle pouvait supporter, qu'elle avait subies depuis le début. C'était à cause de cela qu'elle était tombée malade. P_____ l'avait agressée et le clash avec G_____ était la conséquence d'une demande de son chef de service qui voulait que les documents de celle-ci soient insérés dans la base de données. Elle contestait les témoignages recueillis, mais admettait avoir

traversé une mauvaise passe. Selon elle, les choses s'étaient apaisées depuis son retour de maladie, l'ambiance était bonne et elle était heureuse d'être de retour au travail.

- B.** Par décision déclarée exécutoire nonobstant recours du 27 avril 2023, notifiée le surlendemain, l'AFC a prononcé la résiliation du contrat d'A_____, avec effet au 31 juillet 2023, en application des art. 21 al. 1 et 20 al. 3 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05), pour les motifs qui lui avaient été communiqués lors de l'entretien de service du 9 février précédent et qui lui étaient par conséquent connus. Son attitude générale envers ses collègues et ses propos, en regard de son environnement de travail, étaient inacceptables. L'AFC avait pris en compte les remarques qu'elle avait faites lors dudit entretien, l'ensemble de ses contestations et ses observations du 3 mars 2023, lesquelles n'étaient pas de nature à remettre en cause la détermination de sa hiérarchie.

Après avoir notamment constaté qu'A_____ estimait que ses intentions avaient été mal interprétées, qu'elle n'avait pas tenu certains propos et prétendait que les choses ne s'étaient pas passées comme indiqué, mais qu'elle reconnaissait un problème de communication avec C_____, l'AFC a contesté l'existence d'agressions verbales subies par elle « depuis le début », puisqu'elle avait indiqué, lors des EEDP des 14 mars et 29 juillet 2022, que les contacts avec ses collègues étaient excellents, respectivement adéquats, tout en exposant longuement ses griefs envers C_____, sans évoquer nulle agression verbale. Par ailleurs, les allégations d'agressions de la part de P_____ et de nombreux collègues qui lui « auraient crié dessus » étaient dépourvues de précisions et, par conséquent, sans substance. De plus, elle n'avait suivi qu'un seul cours pour « faire face » aux agressions, à savoir « prévenir et gérer les comportements agressifs », du 6 septembre 2022, alors qu'elle prétendait en avoir suivi plusieurs.

Il était retenu, au sujet du clash avec G_____, que B_____ avait demandé à trois collaborateurs d'établir ensemble une marche à suivre claire et concise sur la base notamment des instructions figurant dans les notes d'A_____. Les délais auxquels elle devait faire face lui permettait d'attendre le retour de G_____ le lendemain pour lui demander ses documents sans avoir à ouvrir son bureau.

L'AFC considérait que la proposition d'A_____ de régler par une discussion commune le ressenti de chacun n'était pas envisageable, rappelant qu'elle n'avait pas saisi le Groupe de confiance lorsque cela lui avait été proposé et qu'une telle mesure semblait vouée à l'échec, le problème principal n'étant pas ses dissensions avec C_____, mais son comportement envers ses collègues, directs ou d'autres services. Par ailleurs, l'affirmation de son avocat que la mauvaise communication de son supérieur hiérarchique serait en partie à l'origine des problèmes qu'elle rencontrait n'était nullement étayée.

D'autre part, en déclarant que les torts seraient partagés, A_____ n'avait pas pris la mesure de la gravité de son comportement et des conséquences qu'il avait eues sur ses collègues, sa hiérarchie et la bonne marche du service.

Pour établir les faits, l'AFC pouvait choisir d'entendre ses employés pour évaluer la situation et juger de la pertinence des griefs soulevés et de l'opportunité d'ouvrir une enquête administrative ou une procédure d'investigation et les droits d'A_____ avaient été sauvegardés. Les procès-verbaux de ces auditions ayant été joints au dossier et elle avait pu se déterminer à leur sujet. Il n'y avait pas lieu d'ouvrir une enquête administrative.

Enfin, l'AFC a contesté en détails les critiques d'A_____ et exposé notamment les raisons pour lesquelles elle n'avait pas entendu tous les membres du service, le choix des stagiaires auditionnés n'étant pas destiné à faire une appréciation générale de son comportement, mais bien la lumière sur les problèmes de communication dans le groupe secrétariat qu'elle avait mentionnés dans l'EEDP 29 juillet 2022.

- C. a. Par acte du 30 mai 2023, A_____ a interjeté recours devant la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre cette décision. Elle a conclu, préalablement, à ce qu'il soit procédé à une tentative de conciliation et à des enquêtes, la possibilité de modifier ses conclusions devant lui être réservée et, au fond, à l'annulation de la décision entreprise et à sa réintégration dans ses fonctions. Subsidiairement, elle sollicitait, outre l'annulation de la décision querellée, et en cas de refus de sa réintégration, à l'octroi d'une indemnité correspondant à six mois de son dernier salaire avec intérêts à 5% dès le 1^{er} août 2023. Les griefs de l'autorité intimée étaient infondés. Elle avait donné entière satisfaction jusqu'à ses observations du 22 août 2022, qui avaient été mal interprétées, celles-ci constituant la cause des affres qu'elle avait connues ensuite. Avant cela, elle était décrite telle une collaboratrice agréable, bien intégrée et extrêmement compétente. Elle avait eu le tort de considérer que son évaluation lui permettait de communiquer à sa hiérarchie les problématiques qu'elle constatait dans le service, se plaignant notamment du manque d'écoute d'un supérieur face à ses doléances concernant des collègues la critiquant sempiternellement et l'ayant conduite à une situation émotionnellement très difficile. Par ailleurs, sa hiérarchie développait une attitude contradictoire, l'encourageant à émettre des propositions sans la soutenir lorsque des collègues lui reprochaient de se prendre pour une cheffe.

Vis-à-vis de C_____, elle déplorait avoir été tenue pour seule responsable, alors qu'il contredisait les directives peu claires lorsqu'elle les relayait. Le climat général était relativement délétère, certains collègues s'emportant pour des futilités. Une semaine après avoir communiqué ses observations, l'attitude de ses supérieurs s'était modifiée et elle s'était trouvée psychiquement épuisée et en arrêt maladie dès le 26 août 2022. Elle n'avait pas eu de retour après ses observations

malgré ses demandes d'entretien avec B_____ et pensait que sa convocation à un entretien de service lui permettrait d'en parler. Elle avait été en conséquence très surprise d'être confrontée à la lecture de témoignages, alors anonymes, ne lui permettant pas de se déterminer à leur sujet. Nonobstant les reproches formulés, elle avait souhaité à nouveau trouver des solutions, par le biais d'une réunion avec les principaux intéressés. Il fallait aussi en profiter pour clarifier les tâches et responsabilités de chacun, ainsi que les procédures, afin d'éviter tout problème d'interprétation. Elle ne contestait pas sa part de responsabilité, ajoutant cependant qu'elle subissait des agressions depuis de nombreux mois sans que sa hiérarchie directe n'agisse. Elle avait encore souligné que l'atmosphère semblait s'être améliorée depuis son retour de maladie.

Les reproches de ses collègues, contestés, reposaient sur des témoignages, recueillis en son absence et selon des questions dirigées, sans entendre tous les membres du service. Pour l'ensemble de ces motifs, la décision entreprise violait le droit. Elle était arbitraire car les véritables raisons de son licenciement ne résidaient pas dans les griefs retenus contre elle, mais constituaient une mesure de rétorsion contre une employée ayant eu l'outrecuidance de présenter des remarques à l'endroit de sa hiérarchie. De plus, les faits rapportés se référaient à des attitudes ou à des déclarations invérifiables et invérifiées, sans contradiction, dont l'absence entraînait une violation du droit d'être entendu. Il y avait aussi une violation du principe de proportionnalité, car l'autorité intimée aurait dû analyser la possibilité de lui offrir d'autres mesures, compte tenu de ses compétences professionnelles et de son âge et au vu de la durée restante de la période d'essai. Si la réintégration n'était pas admise, il conviendrait alors de fixer le montant de l'indemnité qui lui était due (art. 31 al. 3 cum al. 4 LPAC). Ayant été licenciée sans ménagement, elle avait droit au maximum possible pour une employée, compte tenu de son parcours professionnel, de l'atteinte à sa santé et de la situation économique.

b. Dans ses observations du 30 juin 2023, l'office du personnel de l'État (ci-après : OPE) a conclu au rejet de toutes les conclusions d'A_____. La recourante n'avait démontré ni atteinte à sa personnalité ni arbitraire. Le licenciement n'était pas une mesure de rétorsion, mais le résultat d'une analyse des témoignages recueillis faisant ressortir son comportement méprisant, humiliant et agressif. Les employés entendus avaient été avertis qu'ils devraient signer le compte rendu de leur déposition, lequel pourrait être produite en justice, ce qui impliquait que leur force probante serait reconnue. Ces dépositions permettaient de considérer que le comportement de la recourante rendait impossible la poursuite des rapports de service.

L'autorité intimée n'avait pas violé le droit d'être entendu de la recourante en instruisant en son absence les faits qu'elle avait dénoncés dans ses observations d'août 2022, puis en lui donnant connaissance des dépositions recueillies lors de

l'entretien de service et en lui laissant la possibilité de produire ses observations. Face à la convergence des informations obtenues, l'autorité intimée n'avait pas à ouvrir d'enquête administrative, ce qui relevait de son pouvoir d'appréciation. Ces deux griefs devaient par conséquent être rejetés.

Enfin, la recourante se trouvant encore en période probatoire, la présence d'un motif fondé n'était pas nécessaire pour procéder à son licenciement. Cela étant dit, la recourante avait adopté un comportement contraire à ses obligations et n'avait pas hésité à s'en prendre à des stagiaires au bénéfice d'un contrat d'activité de réinsertion, profitant de leur statut précaire en usant de modes de communication insultants et humiliants envers eux. Elle avait également rencontré de graves difficultés de communication, tant dans son service qu'avec le service de gestion des documents. Elle n'avait donc pas réussi à s'intégrer. Le rapport de confiance était définitivement rompu et aucune autre mesure moins restrictive n'aurait été apte à permettre à nouveau la bonne marche du service.

c. Dans sa réplique du 22 septembre 2023, la recourante a soutenu que l'autorité intimée avait pris trop de temps entre la réception des griefs qu'elle avait formulés dans son EEDP et la tenue des entretiens internes. Elle trouvait cela étonnant, mais n'en tirait aucune conséquence. Elle lui reprochait cependant de ne pas l'avoir entendue, si son objectif était de faire la lumière sur ses griefs. Elle est aussi revenue sur la manière d'interroger ses collègues, qui ne laissait que peu de doute quant aux buts poursuivis, les questions la présentant comme auteure de comportements inadéquats. Il y avait encore un ensemble de détails qui venait souligner que sa hiérarchie avait changé d'attitude après ses commentaires. Par ailleurs, le conflit avec C_____ avait dégénéré à cause des persiflages de ce dernier, alors qu'il semblait s'apaiser, ce collaborateur profitant de ses absences pour déverser ses billevesées sur elle auprès de certains collègues. Cette situation devait être connue de ses supérieurs avant son évaluation de juillet 2022. Lors de l'entretien de service du 9 février 2023, l'autorité intimée avait choisi les passages des témoignages recueillis qu'elle voulait soumettre à la recourante, l'empêchant d'y répondre à défaut de connaître les auteurs de ces déclarations. Ces déclarations étaient vivement contestées et devaient être écartées de la procédure, en raison du refus d'ouvrir une enquête administrative. Pour ces motifs, la recourante persistait dans ses conclusions.

d. Le 12 octobre 2023, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

- 1.** Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2

05 ; art. 17 al. 1 et 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

2. La recourante conclut préalablement à une tentative de conciliation, à sa comparution personnelle et à l'audition de témoins.

2.1 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, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 142 III 48 consid. 4.1.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1). En outre, il n'implique pas le droit à l'audition orale ni à celle de témoins (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1).

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 ; 140 I 285 consid. 6.3.1).

2.2 En l'espèce, la recourante a été entendue lors d'un entretien de service et a pu ensuite faire valoir ses arguments par écrit, alors qu'elle était en possession de toutes les pièces pertinentes de son dossier. Elle a pu également s'exprimer par écrit devant la chambre de céans et produire toutes pièces utiles et elle n'expose pas en quoi les enquêtes qu'elle sollicite seraient utiles à la solution du litige, ses contestations ayant déjà été recueillies par deux fois comme indiqué ci-dessus. Elle n'indique pas plus ce qu'elle pourrait ajouter oralement qui ne figurerait pas déjà dans ses diverses écritures. Les parties ont eu en outre l'occasion lors des échanges d'écritures de se déterminer de manière circonstanciée sur les prises de position de leur partie adverse. La chambre de céans considère ainsi être en possession d'un dossier complet, en état d'être jugé. Aussi, par appréciation anticipée des preuves, il ne sera pas donné une suite favorable aux demandes d'actes d'instruction formulées par la recourante. Vu la position adoptée par l'intimée, il n'y a pas lieu d'ordonner une tentative de conciliation, inutile.

3. Le litige porte sur le bien-fondé de la décision de résiliation des rapports de service de la recourante.

3.1. La recourante étant, au moment des faits, employée, il convient d'examiner si son licenciement est conforme aux règles applicables à la résiliation des rapports de service avec ce statut.

3.2. Le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation (art. 4 al. 1 LPAC). Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC). La période probatoire, au terme de laquelle la nomination en qualité de fonctionnaire intervient, est de deux ans, sous réserve de sa prolongation (art. 45 al. 1 let. a et 47 al. 1 RPAC - B 5 05.01)). L'art. 5A let. e du règlement d'application de la LTrait du 17 octobre 1979 (RTrait - B 5 15.01) précise que la période probatoire de deux ans peut être prolongée exceptionnellement d'un an au maximum en cas de prestations insuffisantes.

3.3. Le but de la période probatoire est de permettre à l'employeur de jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté pendant celle-ci, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination, s'il s'avère que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service (ATA/1620/2017 du 19 décembre 2017 consid. 6c et les arrêts cités).

3.4. De jurisprudence constante, l'employeur public dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Dans sa prise de décision, il reste néanmoins tenu au respect des principes et droits constitutionnels, notamment celui de la légalité, de la proportionnalité, de l'interdiction de l'arbitraire et du droit d'être entendu (ATA/1008/2017 du 27 juin 2017 consid. 5c et les arrêts cités).

Constitue un abus du pouvoir d'appréciation le cas où l'autorité reste dans le cadre fixé par la loi, mais se fonde toutefois sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire et de l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATF 137 V 71 ; ATA/1276/2018 du 27 novembre 2018 consid. 4d ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2^e éd., 2018, n. 515). L'autorité doit exercer son libre pouvoir d'appréciation conformément au droit, ce qui signifie qu'elle doit respecter le but dans lequel un tel pouvoir lui a été conféré, procéder à un examen complet de toutes les circonstances pertinentes, user de critères transparents et objectifs, ne pas commettre d'inégalité de traitement et appliquer le principe de la proportionnalité. Si elle ne respecte pas ces principes, elle abuse de son pouvoir (ATA/827/2018 du 28 août 2018 consid. 2b ; ATA/845/2015 du 20 août 2015 consid. 2b ; Pierre MOOR/Alexandre FLÜCKIGER/Vincent MARTENET, Droit administratif, vol. I, 3^e éd., 2012, p. 743 ss et les références citées).

La loi ne prévoit pas d'autres conditions pour le licenciement d'employés. En particulier, contrairement aux fonctionnaires, elle ne requiert pas l'existence d'un motif fondé (art. 21 al. 1 LPAC ; art. 21 al. 3 et 22 a contrario LPAC), ni le respect du principe de reclassement (art. 21 al. 3 in fine LPAC et 46A du

règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 [RPAC - B 5 05.01] ; ATA/590/2016 du 12 juillet 2016 consid. 4b et les références citées).

Le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé ; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives, ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (arrêts du Tribunal fédéral 8C_774/2011 du 28 novembre 2012 consid. 2.4 ; 1C_341/2007 du 6 février 2008 consid. 2.2 ; ATA/259/2014 du 15 avril 2014 consid. 7c).

3.5. La mésentente entre collaborateurs ne peut pas être assimilée à un problème d'organisation du travail engageant la responsabilité de l'employeur.

3.6. En l'espèce, la recourante affirme que son licenciement serait arbitraire et violerait le principe de la proportionnalité.

Il ressort toutefois du dossier que si sur le plan technique, la recourante donnait satisfaction, tel n'était pas le cas s'agissant de son comportement, de sa communication et de son attitude vis-à-vis de ses collègues, même d'autres services, et surtout des stagiaires. Certes, la première évaluation de la recourante, de trois mois, était positive, mais la seconde mentionnait déjà des carences de communication. Or, c'est après cette évaluation et la réception des commentaires de la recourante qu'il est apparu que son comportement posait problème. Comme il ressort du dossier, notamment du rapport de la cheffe du SEGED et de l'audition de huit collaborateurs de son service et du service annexe, l'attitude de la recourante se trouvait au centre de situations problématiques. Elle pouvait adopter des comportements méprisants, humiliants et agressifs, ce que les témoins ont rapporté de manière concordante. Elle avait dénigré des stagiaires et se comportait comme une cheffe qu'elle n'était pas.

Contre cette convergence de dépositions, la recourante conteste tout comportement inadéquat et invoque l'inaction ou la passivité de ses supérieurs face à ses souffrances, ainsi que le commérage de son binôme, sans toutefois apporter quelque consistance à ses convictions et récriminations. Rien de tel ne ressortant de la procédure, il ne saurait en être tenu compte.

Au vu de ce qui précède, l'autorité intimée a, au-delà de ses obligations de motivation du licenciement, formulé des reproches manifestement fondés qui, compte tenu de son large pouvoir d'appréciation, lui permettaient de retenir que le licenciement de son employée s'imposait pour les besoins du service et sa bonne

marche, ce qui constituait le seul moyen adéquat, une réintégration, pour autant qu'elle soit possible, n'étant manifestement pas envisageable au regard des reproches mis en évidence.

Par conséquent, le licenciement est justifié et prononcé sans arbitraire ni violation du principe de la proportionnalité.

Entièrement mal fondé, le recours sera rejeté.

4. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- 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).

Compte tenu des conclusions du recours, la valeur litigieuse est supérieure à CHF 15'000.- (art. 112 al. 1 let. d de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 - LTF - RS 173.110).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 30 mai 2023 par A_____ contre la décision de l'administration fiscale cantonale du 27 avril 2023 ;

au fond :

le rejette ;

met à la charge de A_____ un émolument de CHF 1'000.- ;

dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité de procédure ;

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 ; 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 suisse, av. du Tribunal fédéral 29, 1000 Lausanne 14, 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 ;

communiqué le présent arrêt à Me Sacha CAMPORINI, avocat de la recourante, ainsi qu'à l'administration fiscale cantonale, soit pour elle l'office personnel de l'État.

Siégeant : Claudio MASCOTTO, président, Jean-Marc VERNIORY, Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, Eleonor McGREGOR, juges, Louis PEILA, juge suppléant.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

F. SCHEFFRE

le président siégeant :

C. MASCOTTO

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :