

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2082/2024-FPUBL

ATA/1445/2024

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 10 décembre 2024

dans la cause

A_____

recourante

représentée par le syndicat SIT, soit pour lui Clémence JUNG, mandataire

contre

**GROUPEMENT INTERCOMMUNAL POUR L'ANIMATION
PARASCOLAIRE (GIAP)**

intimé

représenté par Me Anne MEIER, avocate

EN FAIT

A. a. A_____ a été engagée en qualité d'animatrice suppléante au 1^{er} octobre 2020 par le groupement intercommunal pour l'animation parascolaire (ci-après : GIAP), par contrat du 24 septembre 2020. Elle était affectée à l'école de B_____.

b. Elle a été engagée en qualité d'animatrice parascolaire dès le 31 août 2021 pour un taux d'activité de 23.75% et un salaire mensuel brut de CHF 1'141.15, 13x l'an. Ses supérieurs hiérarchiques directs étaient les responsables de secteur (ci-après : RSEC) et les directeurs adjoints. Ses conditions de travail étaient notamment réglées par le statut du personnel permanent d'animation parascolaire du 1^{er} janvier 2013 (ci-après : le statut) ainsi que par la directive sur la protection de l'intégrité personnelle au travail du 1^{er} septembre 2019 (ci-après : la directive).

B. a. En juin 2022 s'est déroulé un entretien informel avec sa RSEC.

Il lui était notamment reproché différents incidents : 1) entre fin 2021 et début 2022, elle avait mis à la disposition des enfants du matériel interdit lors d'une activité dans la salle de gymnastique, puis avait eu une altercation verbale avec son binôme ; 2) en mars 2022, alors qu'elle travaillait en binôme avec une collègue en fonction depuis deux semaines, les intéressées avaient perdu un enfant qui était parti rejoindre seul sa mère ; A_____ avait rapidement imputé la faute à sa collègue pourtant occupée à gérer une situation professionnelle difficile au même moment ; elle n'avait pas su réagir du fait de la panique et avait laissé sa jeune collègue inexpérimentée gérer la situation seule ; 3) en juin 2022, elle avait appelé de nombreux parents pour des questions relatives aux inscriptions alors que leurs enfants n'étaient pas inscrits ; 4) en juin 2022 elle s'était trompée de parents lors d'un appel destiné à discuter du comportement inadéquat d'un enfant ; 5) en juin 2022, elle avait fait preuve, selon la responsable de secteur, d'un manque général d'organisation et d'une baisse de motivation.

b. Un nouvel entretien informel s'est tenu le 6 décembre 2022.

Il lui était notamment reproché différents incidents : 1) le 28 juin 2022, elle avait oublié de venir travailler ; 2) le 26 septembre 2022, elle avait appelé le parent d'un enfant sous sa surveillance en l'inquiétant fortement, sans savoir expliquer quel avait été le contenu de l'échange ; elle n'avait pas discuté avec ses collègues avant de téléphoner ; ces dernières n'avaient pas le souvenir d'avoir assisté à une « situation remarquable », seule susceptible de justifier un appel aux parents selon le processus interne ; 3) le 4 octobre 2022, elle avait autorisé des enfants à apporter et utiliser leurs effets personnels alors même que cela était formellement interdit et que cette interdiction venait de faire l'objet d'un rappel général aux équipes ; 4) le 15 novembre 2022, l'équipe s'était plainte du comportement de A_____, au motif qu'elle imposait ses idées sans en discuter préalablement ; 5) le 24 novembre 2022, la référente socio-éducative (ci-après : RSE) de C_____ s'était plainte auprès de la RSEC du comportement de A_____ lors d'un remplacement et avait indiqué

qu'elle ne souhaitait plus l'accueillir dans son établissement ; 6) le 28 novembre 2022, à la suite d'un comportement inadéquat de l'intéressée, une note avait été émise par la RSEC listant les problématiques suivantes : remise en question constante de toutes les consignes, non-acceptation des décisions d'équipe et hiérarchiques, démesure des réactions, utilisation du groupe « WhatsApp » de l'équipe pour critiquer l'organisation du service ; 7) fin 2022, trois enfants avaient dessiné quatre animatrices en forme d'ogre « Shrek », dont A_____ ; après s'en être amusée, elle avait indiqué être choquée par le dessin, être d'avis que les enfants étaient mal élevés et qu'ils devaient s'excuser, ce que ceux-ci avaient fait le lendemain par écrit ; A_____ avait refusé leurs excuses et indiqué aux enfants que « si cela s'était produit en Afrique, cela ne se serait pas passé comme cela » ; 8) elle avait interdit à un enfant de s'adresser à une animatrice, ce qui avait choqué le jeune.

c. Un entretien de régulation a eu lieu le 13 février 2023.

ca. Il lui était notamment reproché différents incidents : 1) elle avait annulé un projet de pièce de théâtre sans consulter quiconque et en accablant notamment sa RSE ; 2) début 2023, elle avait confondu les listes des activités surveillées et du restaurant scolaire, mettant en difficulté l'accueil du soir ; 3) le 6 février 2023, elle ne s'était pas rendue à une activité, malgré l'envoi d'un rappel le matin même ; 4) le 7 février 2023, elle était arrivée en retard à une activité, que sa collègue avait en conséquence commencée ; elle s'en était prise à cette dernière devant les enfants.

Trois objectifs avaient été fixés, à savoir être plus attentive aux décisions et à l'organisation prises lors de la séance de coordination ; être claire, brève et précise dans la communication avec ses collègues en anticipant les besoins et parler directement avec l'intéressé ; reporter le temps de parole à l'ordre du jour lorsqu'un sentiment de ne pas être entendu était ressenti.

cb. La fiche récapitulant le contenu de l'entretien de régulation relevait les précédentes démarches entreprises soit un entretien informel en juin 2022 pour signaler à la collaboratrice son manque d'organisation et une diminution d'anticipation de sa part ; un entretien d'éclaircissement le 6 décembre 2022 aux fins de voir son évolution personnelle dans l'institution ; à cette occasion la collaboratrice avait exprimé le fait qu'elle ne se sentait pas protégée ; la RSEC lui avait précisé qu'elle ne la sentait pas dans la « juste mesure » et qu'il y avait beaucoup de confusion ; un téléphone de la collaboratrice le 9 décembre 2022 informant qu'elle avait pris un coach pour mieux communiquer ; elle avait remercié sa RSE car elle avait envie de mieux faire.

cc. Par courriel du 23 mars 2023, A_____ a transmis des observations écrites à la suite de l'entretien de régulation. Elle reprenait chacun des épisodes évoqués et contestait avoir commis une faute. Elle souhaitait que [« ses »] collaborateurs aient davantage de bienveillance et d'indulgence à son égard, car elle désirait travailler dans un environnement sain, où elle n'éprouverait aucun sentiment de harcèlement.

d. Le 24 mars 2023, A_____ a adressé une demande de mutation aux ressources humaines. Elle avait constaté qu'elle avait des « affinités très poussées » avec certains élèves, ce qui pouvait être un obstacle à un encadrement approprié. Elle souhaitait exercer sa profession dans le strict respect des exigences du GIAP.

e. Un entretien d'éclaircissement a eu lieu le 12 mai 2023, à la suite de l'entretien de régulation du 13 février 2023 et de ses observations. D_____, sa RSEC, E_____, « adjointe RH terrain » et F_____, directrice adjointe, étaient présentes.

f. Par courrier du 23 mai 2023, F_____ est revenue sur les entretiens des 13 février et 12 mai 2023.

La collaboratrice avait pu exprimer son ressenti quant aux situations relevées dans son courrier du 23 mars 2023. Sa RSE avait clarifié et contextualisé les faits selon ses observations sur le terrain. Ces constats ne faisaient aucunement état d'une mise à l'écart de A_____ de la part de ses collègues comme cette dernière avait pu l'interpréter. Le GIAP considérait cette affaire comme close.

La demande de changement d'affectation dépendait des besoins du service, conformément au statut. Néanmoins sa demande avait été enregistrée et son employeur lui reviendrait si un poste d'animatrice venait à se libérer dans sa zone géographique.

g. Le 12 octobre 2023, elle a réitéré sa requête de mutation, « à cause de l'ambiance qui y règne ». Elle ne s'entendait pas avec sa RSE. Celle-ci lui avait « hurlé dessus » devant toutes ses collègues le matin même.

h. Un entretien informel a eu lieu le 13 octobre 2023, au cours duquel A_____ a indiqué avoir enregistré G_____, sa RSE, à son insu. La RSEC lui a demandé de supprimer l'enregistrement après l'avoir écouté.

i. Un entretien d'éclaircissement s'est tenu le 9 novembre 2023 en présence de F_____, d'E_____, de H_____, nouvelle RSEC, et de A_____.

Il était notamment reproché à cette dernière différents incidents : 1) le 6 octobre 2023, elle avait omis de signaler un accident et n'avait pas rempli la fiche idoine dans les délais prescrits ; 2) le 12 octobre 2023, elle avait réitéré sa demande de mutation au motif que sa RSE avait adopté un mauvais comportement envers elle par son refus de l'aider à remplir la fiche d'accident du 6 octobre 2023 ; 3) le 13 octobre 2023, la RSEC avait rencontré l'intéressée lors d'un entretien informel ; à cette occasion, A_____ avait indiqué avoir enregistré sa RSE à son insu ; sa responsable lui avait demandé de supprimer l'enregistrement après l'avoir écouté et constaté que cet enregistrement était prémédité et que le ton utilisé par A_____ avait pour but de faire « sortir de ses gonds » sa collègue, restée très calme et professionnelle ; il avait été rappelé à l'intéressée qu'il était interdit d'utiliser les téléphones personnels sur le lieu de travail et, *a fortiori*, d'enregistrer des gens à leur insu ; il s'agissait d'une faute grave dont les RH devaient être tenues informées ; A_____ avait fondu en larmes, s'était mise à genoux en suppliant la RSEC de ne

rien dire, s'agrippant à la jambe de cette dernière en hurlant et appelant « papa et maman ».

À l'issue de l'entretien, son employeur lui a proposé d'organiser une médiation avec sa RSE.

j. Le 15 novembre 2023, A_____ s'est excusée, par courriel à sa RSEC, de son absence aux deux dernières réunions d'équipe.

k. Le 24 novembre 2023, A_____ a renouvelé sa demande de mutation en indiquant vouloir augmenter son taux et obtenir un poste permanent en activités surveillées. Elle entretenait d'excellentes relations avec ses collègues et ses supérieurs hiérarchiques.

C. a. Le jeudi 30 novembre 2023, lors de la réunion d'équipe, A_____ est revenue sur une décision qui avait été prise lors de la séance du mardi 28 novembre 2023, relative au rangement des bricolages entreposés dans la pièce des goûters. G_____ a coupé court à la conversation. Le ton est monté entre cette dernière et A_____, laquelle a traité la RSE de harceuse et de raciste en présence de toute l'équipe et a menacé de l'enregistrer.

b. Par courrier du même jour à H_____, A_____ a dénoncé un « climat délétère au travail » et un « harcèlement moral, teinté de racisme ». Des mesures de type médiation devaient être rapidement prises pour sa protection.

c. Le 1^{er} décembre 2023, la RSE s'est plainte à sa hiérarchie de l'attitude de A_____.

d. Le 4 décembre 2023, F_____ a informé, téléphoniquement, A_____ que, conformément à la procédure interne, elle serait libérée de son obligation de travailler avec effet immédiat, afin de protéger sa personnalité et mener un audit interne.

e. A_____ a fait valoir des observations par courrier du 7 décembre 2023, évoquant une atteinte à son intégrité psychique et revenant sur certains événements.

f. Le même jour, I_____, directrice du GIAP, a confirmé par écrit le contenu de l'entretien téléphonique du 4 décembre 2023. Le GIAP allait mettre en place une procédure pour vérifier les propos dont elle aurait été victime. La direction pourrait ainsi prendre toutes les mesures nécessaires pour que chacun retrouve un climat de travail serein.

La direction prenait très au sérieux les propos que A_____ avait rapportés. Elle avait ainsi mandaté E_____, responsable de la dynamique des équipes, pour entendre toutes les parties prenantes.

Dans une volonté de protéger la personnalité de A_____, le GIAP la remerciait, durant cette période, de se tenir éloignée de son lieu parascolaire, de ses collègues et/ou partenaires.

g. Dans le contexte de l'audit interne, le GIAP a procédé aux auditions de A_____, de ses 12 collègues et de sa RSEC.

h. À la suite de son audition, A_____ a sollicité une copie du procès-verbal. Elle n'avait pas eu le temps d'en prendre convenablement connaissance du fait de la pression subie. Le GIAP a contesté les pressions mais a donné suite à la demande.

i. Il ressort du « rapport de clôture de l'audit d'établissement des faits » (ci-après : le rapport) du 25 janvier 2024 que l'équipe et la RSEC n'ont jamais été témoins que la RSE aurait eu des propos racistes ni qu'elle aurait eu un comportement de harcèlement à l'encontre de A_____. Il en était de même à l'égard de n'importe quel autre membre de l'équipe. Compte tenu des témoignages, les accusations de A_____ étaient graves et infondées. De plus, A_____ avait enregistré sa collègue à son insu une première fois tout en réitérant la volonté de le refaire, ceci malgré la mise en garde lors de l'entretien du 9 novembre 2023 avec la RSEC et E_____. La RSE n'était pas au courant de l'enregistrement de A_____. Toutefois, elle avait bien entendu la menace d'enregistrement annoncée le 30 novembre 2023. Il y avait cela étant une excellente ambiance de travail à B_____. Les membres de l'équipe ne voulaient pas quitter ce lieu parascolaire. Il y avait une bonne collaboration avec la RSE, le RSEC et les partenaires.

j. Le 1^{er} février 2024, A_____ a été convoquée pour un entretien de service, prévu le 26 février 2024.

Le GIAP faisait suite à l'événement survenu le 30 novembre 2023 et aux graves accusations de harcèlement et de racisme qu'elle avait portées envers sa collègue RSE, ainsi qu'à l'audit d'établissement des faits qui en avait découlé. Ce dernier allait à l'encontre de sa version des faits et démentait tout harcèlement ou forme de racisme à son encontre. Par ailleurs, sa supérieure hiérarchique mentionnait au moins un enregistrement que A_____ avait effectué à l'insu d'une collègue et sa volonté de réitérer cet acte, ce malgré son interdiction. Sa supérieure ainsi que l'équipe soulignaient également ses difficultés importantes à gérer ses émotions dans le cadre professionnel.

k. A_____ a été en incapacité de travail du 15 février au 7 mars 2024.

l. L'entretien de service s'est déroulé le 16 avril 2024. Il n'a pas été tenu de procès-verbal.

m. « Pour pallier l'absence de procès-verbal », A_____ a formulé des observations le 26 avril 2024.

n. Par courrier du 24 mai 2024, la direction du GIAP a résilié les rapports de services de A_____ au sens de l'art. 48 al. 1 let. b du statut. Elle était libérée de son obligation de travailler.

Compte tenu du délai de résiliation de trois mois pour la fin d'un mois, son contrat de travail prendrait fin le 31 août 2024.

Le 30 novembre 2023 elle avait proféré de graves accusations de harcèlement et de racisme à l'encontre d'une collègue « RSE ». Le rapport établissait le constat que ni l'équipe, ni la RSEC n'avaient été témoins de propos racistes de la RSE à son égard, ni d'un comportement qui s'apparenterait à du harcèlement et retenait, sur la base des témoignages unanimes, que ses accusations étaient graves et infondées.

A_____ avait par ailleurs, à une reprise, enregistré sa RSE à son insu. Informée du caractère illégal d'un tel acte, elle avait malgré tout menacé une nouvelle fois de l'enregistrer contre son gré. D'autres épisodes où son comportement n'était pas adéquat avaient été relevés dans le rapport.

La confiance était rompue. Sa réintégration au sein du GIAP n'était pas envisageable, que ce soit dans son équipe ou dans une autre.

o. A_____ indique avoir été en incapacité de travail à compter du 17 juin 2024. Elle n'a pas produit de certificat médical.

- D. a.** Par acte du 20 juin 2024, A_____ a interjeté recours contre cette décision devant la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative). Elle a conclu à son annulation et à ce que sa réintégration soit ordonnée. Subsidièrement, le GIAP devait être condamné à lui verser une indemnité équivalente à six mois de son dernier traitement brut. Préalablement, l'audition des parties devait être ordonnée.

Elle avait été licenciée pour avoir manifesté son désir de changer d'équipe aux fins d'échapper « à la discrimination dont elle faisait l'objet ». Aucune faute ne lui avait été reprochée jusqu'au 30 novembre 2023. Le licenciement ne reposait sur aucune enquête réelle. Le but de la démarche administrative devait être de vérifier ses allégations afin de décider si sa demande de mutation était fondée. Elle ne comprenait pas comment le processus avait pu se transformer en enquête à son encontre. Un audit externe voire une médiation entre les personnes en conflit aurait permis de soigner l'ambiance de travail délétère et de la préserver d'une atteinte à sa santé et à sa personnalité. La réponse de l'employeur n'avait été que de la retirer de l'équipe puis la licencier. Elle avait été traitée de façon humiliante jusqu'au moment de rendre les clés où on lui avait imputé des intentions malveillantes à l'encontre du GIAP.

Aucune suite concrète n'avait été donnée à sa demande de médiation. Alors qu'elle avait sollicité la cessation d'une atteinte à sa personnalité et une solution constructive pour l'avenir, son intégrité psychique et morale avait été atteinte par la réaction de son employeur. Par son comportement et l'absence de procès-verbal de l'entretien de service du 26 avril 2024, le GIAP avait violé son droit d'être entendue.

Son employeur ne s'était pas comporté conformément au principe de la bonne foi en la suspendant au motif de la protéger alors qu'il n'avait pris aucune mesure au préalable. Au contraire, en l'éloignant du groupe et en y maintenant son vis-à-vis, il avait favorisé la distorsion des faits.

Le principe de la proportionnalité avait été violé. Elle aurait pu être affectée dans une autre équipe ou un audit externe, voire une médiation, envisagés. À considérer qu'une sanction soit appropriée, un avertissement aurait été moins dévastateur pour sa carrière.

La décision de licenciement manquait de base légale, n'étant justifiée par aucun des motifs prévus par les textes applicables. Elle faisait plutôt suite à une violation grave par l'employeur de son devoir de protéger la personnalité de son employée. Elle était pour le surplus disproportionnée et de mauvaise foi.

b. Le GIAP a conclu au rejet du recours.

Un premier entretien informel avait été nécessaire après seulement dix mois, à la suite de plusieurs incidents.

Un nouvel entretien informel s'était tenu le 6 décembre 2022 afin de revenir sur le manque d'organisation de l'intéressée, d'évoquer la disproportion de ses réactions et sa communication inadaptée. Elle avait nié les reproches formulés. Il en était ressorti qu'elle n'avait pas de recul sur son comportement, était confuse quant à la perception de son cadre de travail et de son rôle en tant qu'animatrice.

Un entretien de régulation avait été nécessaire le 13 février 2023. Selon la fiche d'entretien, D_____, RSEC, avait informé A_____ d'un manque de réactivité, d'une mauvaise communication et de l'utilisation de mauvais moyens de communication. L'intéressée avait indiqué ne pas être forcément en accord avec les remarques qui lui étaient faites, exprimé le fait qu'elle ne se sentait pas en sécurité, certaines de ses affaires ayant disparu. La RSEC lui avait fait remarquer que l'équipe notait des oublis de sa part et qu'elle était parfois confuse. Il était donc parfois compliqué de comprendre ce qui se passait. La collaboratrice avait eu de la peine à se remettre en question, quand bien même elle affirmait en être capable. La RSEC doutait que l'intéressée ait compris l'entier du message. L'émotion était montée quand il lui avait été annoncé que l'entretien serait retranscrit et transmis à qui de droit.

Un entretien d'éclaircissement avait eu lieu le 12 mai 2023.

Différents événements avaient conduit à un troisième entretien informel, le 13 octobre 2023, et au deuxième entretien d'éclaircissement, le 9 novembre 2023.

L'intéressée n'avait pas donné suite à la proposition de médiation du 9 novembre avant le 30 novembre 2023, date à laquelle il y avait eu une altercation. Une médiation n'était plus la mesure appropriée. La directive disposait que la médiation n'intervenait que subséquent à l'établissement des faits. La médiation n'avait pas eu lieu, car l'audit d'établissement des faits avait démontré que les accusations d'atteinte à la personnalité de A_____ étaient infondées.

Plusieurs collaborateurs avaient mis l'accent sur l'attitude et le ton inadéquats de l'intéressée, avaient indiqué combien la collaboration et la communication avec elle étaient difficiles, péjorant l'ambiance dans l'équipe. Elle ne gérait pas ses émotions,

n'adhérait pas aux décisions de l'équipe, ne respectait pas les règles institutionnelles, était confuse dans ses propos et ses tâches. La RSEC avait notamment relevé son manque d'organisation, son ton inadéquat pour s'adresser aux parents et aux partenaires et sa méconnaissance des lieux de rangement du matériel. Elle avait conclu en affirmant que sa façon de travailler était insatisfaisante. Elle craignait par ailleurs quant à sa capacité à veiller sur les enfants à sa charge.

Les motifs fondés ayant motivé le licenciement portaient sur les faits d'octobre et novembre 2023. Le premier motif consistait en ce que la recourante avait enregistré la RSE à son insu et menacé de réitérer ce comportement. Le second reposait sur les accusations portées par la recourante à l'encontre de sa collègue qui s'étaient révélées infondées. À ces motifs s'ajoutait son comportement inadapté qui avait été mis en lumière à réitérées reprises et dénoncé par l'ensemble de ses collègues. Le reclassement n'était pas envisageable, le lien de confiance étant rompu sans être lié à l'équipe dans laquelle elle se trouvait. L'un des deux établissements dans lequel elle avait effectué un remplacement s'était aussi plaint de son comportement, lequel s'inscrivait dans un contexte d'insuffisance de prestations.

c. À l'appui de sa réplique, la recourante a produit son certificat de travail intermédiaire du 15 février 2024, lequel indiquait : « au travers des activités, Madame A_____ permet aux enfants de grandir, de vivre en société, de devenir autonome et responsable, dans le respect des personnes et du matériel. Le but étant de permettre aux enfants accueillis de vivre avec plaisir ces moments partagés, dans un environnement sécurisant. Madame A_____ s'emploie à répondre aux différentes attentes des enfants et à satisfaire leurs besoins. Elle s'implique et participe aux activités ludiques et créatrices, elle cherche à travailler en équipe et pose des questions à ses collègues. Nous relevons également que Madame A_____ est soucieuse pour progresser dans sa fonction ».

Il était dès lors incompréhensible que l'intimé prétende, dans le cas de la présente procédure, que son licenciement « s'inscrit dans un contexte d'insuffisance de prestations à proprement parler puisque son travail a été jugé insatisfaisant ».

d. Dans une duplique spontanée, le GIAP a précisé que le certificat de travail intermédiaire avait été établi à la demande de la recourante et n'était pas aussi positif qu'elle le laissait entendre.

e. Sur ce, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

f. Le contenu des pièces sera repris, en tant que de besoin, dans la partie en droit du présent arrêt.

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. 62 al. 1 let. a et 63 al. 1 let. b de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

2. La recourante sollicite son audition.

2.1 Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu n'implique pas le droit d'être entendu oralement, ni celui d'obtenir l'audition de témoins (art. 41 LPA ; ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; 130 II 425 consid. 2.1).

2.2 En l'espèce, la recourante a pu exposer son point de vue dans son recours et sa réplique et produire toute pièce qu'elle estimait utile. Elle n'explique pas quels éléments, pertinents pour l'issue du litige, elle n'aurait pas été en mesure de développer dans ses écritures. Son audition n'apparaît en conséquence pas nécessaire. Pour le surplus, la chambre de céans est en possession d'un dossier complet, en état d'être jugé. Il ne sera en conséquence pas donné suite à la requête d'audition.

3. Le litige porte sur la décision de résiliation des rapports de service de la recourante pour motifs fondés avec effet au 31 août 2024.

3.1 Le GIAP est un groupement intercommunal doté de la personnalité juridique, au sens de la loi sur l'administration des communes du 13 avril 1984 (LAC - B 6 05), dont sont membres les communes intéressées du canton (art. 7 al. 1 de la loi sur l'accueil à journée continue du 22 mars 1919 - J 6 32 - LAJC).

Les organes du GIAP sont : le conseil, organe suprême, responsable de sa politique générale (let. a) ; le comité, responsable de la gestion administrative et financière, ainsi que du maintien de la qualité de la prise en charge sur le plan éducatif (let. b) ; la direction, en la personne d'un directeur général (art. 7 al. 3 let. c LAJC).

Les statuts du GIAP et leurs modifications sont soumis à l'approbation du Conseil d'État (art. 7 al. 4 LAJC).

Le GIAP constitue l'employeur unique du personnel permanent d'animation parascolaire qui est régi par un statut qui lui est propre, fixant notamment les modalités d'engagement et de fin des rapports de service (art. 11 al. 1 LAJC).

4. Dans un premier grief, la recourante conteste son licenciement alléguant ne pas avoir bénéficié d'une protection de sa personnalité.

4.1 Selon le statut, il est veillé à la protection de la personnalité du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel (al. 1). Des mesures adaptées sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité (al. 2). La direction peut, le cas échéant, libérer le membre du personnel de l'obligation de travailler pendant une durée déterminée durant laquelle le traitement est maintenu (art. 4 al. 3 statut).

4.2 En l'espèce, il ressort du dossier que la recourante a affirmé qu'elle ne se sentait pas en sécurité lors de l'entretien de régulation du 13 février 2023. La fiche évoque

la réponse de sa RSE, à savoir qu'elle ne parvient pas à lui enlever ce ressenti. À l'évocation, par la collaboratrice, de la disparition de certaines de ses affaires, sa responsable relève que l'équipe note des oublis de sa part, qu'elle est parfois confuse et qu'il est en conséquence compliqué de comprendre ce qui se passe. Dans ses observations du 23 mars 2023, la recourante revient très brièvement, dans sa conclusion, sur le fait qu'elle souhaite travailler dans un environnement sain, où elle n'éprouve aucun sentiment de harcèlement. Elle a formulé sa requête de mutation le lendemain, invoquant des affinités très poussées avec certains élèves. Le contenu de l'entretien d'éclaircissement du 12 mai 2023 ne fait pas l'objet d'un compte rendu. Toutefois, par courrier du 23 mai 2023 à sa collaboratrice, l'employeur a relevé qu'elle avait pu exprimer son ressenti relatif aux situations relevées dans son courrier du 23 mars 2023. Sa responsable hiérarchique avait clarifié et contextualisé les faits selon ses observations sur le terrain. Ces constats ne faisaient aucunement état d'une mise à l'écart de la part de ses collègues comme elle avait pu l'interpréter. L'affaire était close. La recourante n'a pas réagi à ce courrier. Elle a toutefois, cinq mois plus tard, sollicité, une nouvelle fois, sa mutation au motif de sa mésentente avec sa supérieure. Lors de l'entretien informel du lendemain, la RSEC a découvert un enregistrement par la recourante de sa RSE, à l'insu de cette dernière. Après l'avoir écouté, elle a considéré que l'objectif de l'enregistrement était de « faire sortir de ses gonds » la supérieure. Lors de l'entretien d'éclaircissement qui a suivi, le 9 novembre 2023, une proposition de médiation a été offerte à la recourante. Celle-ci n'a toutefois pas souhaité y donner suite avant le 30 novembre 2023, date de son altercation avec sa RSE.

Il ne peut pas être reproché, dans ces circonstances, à l'employeur de ne pas avoir pris toutes les mesures nécessaires à la protection de la personnalité de l'intéressée. Il n'est pas contesté que celle-ci a eu l'occasion, lors de plusieurs entretiens, de faire état de son ressenti. Elle n'a toutefois pas réagi à la correspondance du 23 mai 2023 par laquelle son employeur relevait qu'il considérait la problématique comme close à la suite de leur discussion et surtout des constats faits sur le terrain par sa RSE. Il était par ailleurs confirmé que sa demande de mutation alors en cours, pour des motifs autres que l'ambiance au travail, suivait son cours.

Lors du renouvellement de sa demande de mutation, le 12 octobre 2023, la recourante a certes évoqué des tensions avec sa RSE. Celles-ci étaient récentes, puisqu'en lien avec un incident du 6 octobre 2023 concernant une déclaration d'accident. Un épisode de cris a par ailleurs été évoqué, datant du jour même. Ces tensions ont été alléguées le lendemain, lors d'un entretien informel entre la recourante et la RSEC, la première sollicitant son changement d'équipe, puis, avec la problématique de l'enregistrement illégal découvert le 13 octobre 2023, dans le cadre de l'entretien d'éclaircissement du 9 novembre 2023, aboutissant à la proposition de médiation susmentionnée et non suivie d'effet par la recourante jusqu'au 30 novembre 2023.

Il ne peut pas non plus être reproché à l'employeur de ne pas avoir mis en oeuvre cette médiation après le 30 novembre 2023, compte tenu du fait que, d'une part, il avait clairement indiqué à la collaboratrice, sans qu'elle ne s'en plaigne, que pour protéger sa personnalité et au vu des accusations graves qu'elle avait formulées à l'encontre de sa supérieure, il était préférable qu'elle soit, en l'état, libérée de son obligation de travailler. Dans son recours, l'intéressée critique sa mise à l'écart. Force est toutefois de constater que les tensions existaient non seulement avec sa supérieure, mais que des difficultés de collaboration se présentaient aussi avec l'entier de l'équipe. C'est dès lors à bon droit que l'employeur a libéré l'intéressée de son obligation de venir travailler.

Les conclusions du rapport sont claires. De façon unanime, les douze témoins entendus ont indiqué n'avoir jamais constaté que la recourante ait fait l'objet de harcèlement ni de propos racistes de la part de sa supérieure, alors même que la collaboratrice se plaignait d'une attitude incorrecte à son égard de sa RSE devant ses collègues. Conformément à son obligation, l'employeur a établi les faits pertinents (art. 20 LPA). Au vu des conclusions du rapport, il n'avait aucune mesure de protection de la personnalité de sa collaboratrice à mettre en oeuvre, en l'absence de toute atteinte à celle-ci.

C'est en conséquence à tort que la recourante soutient qu'elle aurait été licenciée pour avoir manifesté son désir de changer d'équipe aux fins d'échapper « à la discrimination dont elle faisait l'objet ». C'est à tort aussi qu'elle relève qu'aucune faute ne lui avait été reprochée jusqu'au 30 novembre 2023, faisant douter de sa capacité d'être attentive aux reproches qui sont formulés à son encontre et de celle de se remettre en question, ce que l'employeur a par ailleurs relevé à plusieurs reprises.

Il sera enfin relevé que la recourante n'allègue pas avoir fait appel à une personne de confiance interne au sens de la directive, le dispositif mis en place par le GIAP permettant d'obtenir le soutien de personnes de confiance, sans lien hiérarchique et en toute confidentialité.

Le grief n'est pas fondé.

5. Dans un second grief, la recourante invoque son droit d'être entendue, que le GIAP aurait violé par son comportement et l'absence de procès-verbal de l'entretien de service du 26 avril 2024.

5.1 Le membre du personnel peut être appelé, en cas de manquement à ses devoirs, à participer, à la demande de la direction, à un entretien de service (al. 1). Le RSEC concerné et le responsable des ressources humaines peuvent être sollicités pour cet entretien (al. 2). Ce type d'entretien fait l'objet d'une convocation de la direction qui doit parvenir dix jours au moins avant la date fixée. Ce délai peut être réduit lorsqu'un entretien a pour objet une infraction grave aux devoirs du personnel. La convocation précise la nature et le motif de l'entretien ainsi que les personnes présentes pour l'employeur. Elle rappelle le droit de se faire accompagner (al. 3).

Le membre du personnel peut se faire accompagner par une personne de son choix (al. 4). À l'issue de cet entretien, la décision est adressée par courrier au membre du personnel et versée à son dossier (art. 41 al. 5 statut).

5.2 Conformément à ce qui précède, la recourante ne peut pas être suivie lorsqu'elle soutient qu'aucune suite concrète n'aurait été donnée à sa demande de médiation. De même, aucun procès-verbal n'est exigé par le statut lors d'un entretien de service. Le GIAP n'a en conséquence pas violé son droit d'être entendue.

6. Dans un troisième grief, la recourante invoque une violation du principe de la bonne foi.

6.1 Le principe de la bonne foi consacré aux art. 9 et 5 al. 3 Cst. exige que l'administration et les administrés se comportent réciproquement de manière loyale et leur commande de s'abstenir, dans leurs relations de droit public, de tout comportement contradictoire ou abusif (ATF 137 II 182 consid. 3.6.2 ; 137 I 69 consid. 2.5.1). En particulier, l'administration doit s'abstenir de tout comportement propre à tromper l'administré et ne saurait tirer aucun avantage des conséquences d'une incorrection ou insuffisance de sa part (ATF 138 I 49 consid. 8.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_596/2022 du 8 novembre 2022 consid. 8.1).

6.2 En l'espèce, il ne peut être reproché à l'intimé un comportement contraire à la bonne foi en suspendant la recourante. Contrairement à ce que soutient l'intéressée, l'employeur avait pris des mesures nécessaires au préalable. La suspension devait permettre de protéger la personnalité de la recourante qui s'était plainte de comportements discriminatoires à son encontre et de mener un audit. Au vu toutefois de l'existence de tensions non seulement avec sa supérieure mais aussi avec l'équipe, la suspension ordonnée le 4 décembre 2023 n'apparaît pas comme un comportement contradictoire ou abusif.

Le grief n'est pas fondé.

7. Dans un quatrième grief, la recourante se plaint d'une violation du principe de la proportionnalité.

7.1 Le principe de la proportionnalité, garanti par l'art. 5 al. 2 Cst., se compose de trois critères : l'aptitude – qui exige que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé –, la nécessité – qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, l'on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés – et la 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 144 I 306 consid. 4.4.1 ; ATA/111/2024 du 30 janvier 2024 consid. 4.1.3).

7.2 En l'espèce, la mesure prononcée est apte à atteindre l'intérêt public important au bon fonctionnement d'un service d'accueil de jour des enfants.

Le prononcé d'un licenciement s'avère nécessaire. Une mesure disciplinaire, telle que proposée par la recourante, ne paraît pas à même de garantir que l'intéressée

prenne conscience de la gravité des incidents qui ont été régulièrement relevés. À titre d'exemple, les trois pistes d'amélioration évoquées lors de l'entretien de régulation du 13 février 2023 n'ont pas été atteintes. De même, l'intéressée n'a pris aucune conscience de la gravité de son comportement lors de l'enregistrement indu d'une collègue, ce que prouve sa menace, mise par écrit, de renouveler cette attitude. L'intimé a évoqué de nombreux incidents. Ils ont fait l'objet des entretiens de juin 2022, du 6 décembre 2022, du 13 février 2023, du 12 mai 2023, du 13 octobre 2023, du 9 novembre 2023 avant l'incident du 30 novembre 2023. Les difficultés ont donc été multiples, constantes, et sont survenus dès le début de la collaboration. À aucun moment, il n'a été constaté d'amélioration ou de remise en cause. La durée des relations de travail a été courte, même à considérer une entrée en fonction le 24 septembre 2020, date de son engagement comme auxiliaire. Les difficultés étant dénoncées par tous les collègues, la mesure de licenciement est nécessaire, le déplacement de l'intéressée dans une autre équipe ne permettant pas de garantir l'intérêt public concerné.

Enfin, la mesure est proportionnée au sens étroit. Si certes l'intérêt de la collaboratrice à conserver son emploi est important, l'intérêt public au bon fonctionnement d'un service tel que le GIAP doit primer afin d'assurer un accueil irréprochable des enfants et une collaboration constructive de tous les intervenants qu'il s'agisse des collaborateurs entre eux, avec leur hiérarchie, avec les parents et les enfants.

Le grief sera rejeté.

8. Dans un cinquième grief, la recourante conteste l'existence de motifs fondés à son licenciement.

8.1 Dès lors que les rapports de service du personnel du GIAP ne relèvent ni de la LIP, ni de la LPAC, seul le statut est applicable (ATA/777/2021 du 27 juillet 2021).

8.2 Les membres du personnel remplissent tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence. Ils respectent leur horaire de travail, assument personnellement leur travail dans le cadre de leur équipe et s'abstiennent de toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail (art. 8 statut).

8.3 À teneur de l'art. 48 al. 1 du statut, la direction peut, pour motif fondé, mettre fin par écrit aux rapports de service d'un membre du personnel. Sont considérés comme des motifs fondés : l'insuffisance des prestations (let. a), l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) et la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c). Le membre du personnel est entendu, au cours d'un entretien de service, avant le prononcé de la résiliation (al. 2).

8.4 L'art. 22 LPAC prévoit les trois mêmes motifs pour la résiliation des rapports de travail. Bien que la LPAC ne trouve pas application dans le cas d'espèce comme démontré précédemment, il convient toutefois d'appliquer par analogie la jurisprudence de la chambre administrative sur la notion de motif fondé développée en lien avec cette loi.

8.5 L'élargissement des motifs de résiliation des rapports de service, lors de la modification de la LPAC entrée en vigueur le 31 mai 2007, n'implique plus de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration. L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé 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/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). La notion de motifs fondés doit être concrétisée, dans chaque situation, à la lumière des circonstances du cas d'espèce (ATA/1042/2024 du 3 septembre 2024 consid. 3.3).

Les justes motifs de résiliation ordinaire des rapports de service des fonctionnaires ou employés de l'État peuvent procéder de toutes circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de service, même en l'absence de faute. De toute nature, ils peuvent relever d'événements ou de circonstances que l'intéressé ne pouvait éviter, ou au contraire d'activités, de comportements ou de situations qui lui sont imputables (arrêts du Tribunal fédéral 8C_667/2019 du 28 janvier 2021 consid. 6.2 et les arrêts cités ; 8C_638/2016 du 18 août 2017 consid. 4.2 et les références citées). Les conditions justifiant une résiliation ne se déterminent pas de façon abstraite ou générale, mais dépendent concrètement de la position et des responsabilités de l'intéressé, de la nature et de la durée des rapports de travail ainsi que du genre et de l'importance du manquement (ATF 142 III 579 consid. 4.2).

8.6 Contrairement à la LPAC, le statut ne prévoit, en particulier, pas de procédure de reclassement (ATA/777/2021 précité consid. 2.6).

8.7 En l'espèce, le GIAP se fonde sur deux motifs, soit en premier lieu, l'enregistrement d'une conversation à l'insu de l'interlocuteur et la menace de nouvel enregistrement de ce type malgré l'information portant sur l'illicéité du comportement. En second lieu, le rapport sur l'incident du 30 novembre 2023.

Il n'est pas contesté que la recourante a enregistré une collègue à son insu et qu'il lui a été indiqué, lors d'un entretien le 13 octobre 2023, que ce comportement était illicite. Il ressort toutefois d'un courriel du 30 novembre 2023, que, le jour même, elle avait souhaité prendre ses collègues présents à témoin. Devant leur refus de témoigner et face à l'insistance de la RSE, elle avait évoqué la possibilité d'enregistrer la scène pour sa propre protection. Le premier motif invoqué par le GIAP est en conséquence fondé, la recourante ayant enregistré sa RSE à son insu

et ayant menacé une nouvelle fois de l'enregistrer contre son gré, bien qu'elle ait été informée du caractère illégal d'un tel acte.

Il ressort de même du rapport et de ses annexes, soit les procès-verbaux des entretiens de douze collègues de l'intéressée que, de façon unanime, la RSE n'avait jamais eu de propos racistes à l'encontre de l'animatrice en question et envers qui que ce soit de l'équipe. Certains d'entre eux témoignent que la recourante ne comprenait pas toujours les demandes et pouvait se sentir visée par des informations communiquées et qu'ils devaient réfléchir à la manière dont ils s'adressaient à elle pour qu'elle ne prenne pas mal les choses. Dans ces conditions, il peut être retenu que la recourante n'a pas respecté ses obligations, n'a pas rempli tous les devoirs de sa fonction consciencieusement et avec diligence, et n'a pas respecté la directive dans sa relation avec sa RSE, l'accusant, à tort, devant toute l'équipe, de harcèlement et de racisme, aucun membre de l'équipe ni la RSEC n'ayant été témoin de tels propos, ou d'un comportement qui s'y apparenterait à son égard.

L'autorité intimée n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation considérant que ces deux complexes de fait remplissaient les conditions de motifs fondés au sens de l'art. 48 statut.

L'autorité intimée a par ailleurs mis ces événements dans leur contexte et détaillé les différents incidents qui avaient émaillé préalablement les relations de travail.

Mal fondé, le recours sera rejeté.

9. Vu l'issue du litige, un émoulement de CHF 500.- sera mis à la charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA). Il ne sera pas alloué d'indemnité de procédure (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/777/2021 du 27 juillet 2021).

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.-.

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 20 juin 2024 par A_____ contre la décision du groupement intercommunal pour l'animation parascolaire du 24 mai 2024 ;

au fond :

le rejette ;

met un émoulement de CHF 500.- à la charge de A_____ ;

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

dit que conformément aux art. 82 ss LTF, 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. La présente décision et les pièces en possession de la recourante, invoquées comme moyens de preuve, doivent être jointes à l'envoi ;

communiqué le présent arrêt au syndicat SIT, soit pour lui Clémence JUNG, mandataire de A_____, ainsi qu'à Me Anne MEIER, avocate du GROUPEMENT INTERCOMMUNAL POUR L'ANIMATION PARASCOLAIRE.

Siégeant : Claudio MASCOTTO, président, Florence KRAUSKOPF, Blaise PAGAN, Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, Patrick CHENAUX, juges.

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 :