RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2734/2022-FPUBL **ATA/1145/2023**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 17 octobre 2023

dans la cause

A_____ **recourante**
représentée par Me Thierry STICHER, avocat

contre

VILLE DE GENÈVE **intimée**

EN FAIT

A. **a.** Le 5 mai 2021, A_____, née le _____ 1972, a été engagée par le Conseil administratif (ci-après : CA) de la Ville de Genève (ci-après : la ville) au poste d'architecte à 80%, rattaché à la fonction d'ingénieure architecte spécialisée, à la direction du patrimoine bâti (ci-après : DPBA), dès le 1er juin 2021.

Sa « nomination » était assortie d'une période d'essai initiale de deux ans qui pouvait être prolongée, conformément au statut du personnel de la ville du 29 juin 2010 (LC 21 151 ; ci-après : le statut). A_____ a signé son cahier des charges le 15 avril 2021.

B. **a.** Le 27 août 2021, B_____, directeur de la DPBA, et C_____, adjointe de direction technique, ont procédé conjointement à une évaluation de A_____ dont la mission consistait à gérer des projets de construction et de rénovation votés par le Conseil municipal (investissement) et à gérer un portefeuille d'immeubles (entretien).

Selon le document d'évaluation, A_____ répondait aux attentes de tous les critères d'appréciation. Le préavis quant à la poursuite des rapports de service était favorable.

Elle s'acclimatait avec aisance aux procédures et aux pratiques de la DPBA. Elle obtenait toujours rapidement les réponses à ses questions de la part de collègues et supérieurs. Elle était méthodique, organisée et communiquait avec beaucoup d'aisance avec tous ses interlocuteurs à l'interne ou à l'extérieur du service. Outre l'organisation interne à laquelle elle avait pu s'adapter, elle avait également trouvé un équilibre entre son travail administratif et les diverses visites et interventions externes. B_____ lui rappelait que le secrétariat était présent pour tout soutien administratif. Tous les contacts avec les autres services qu'elle avait pu avoir avaient été aimables et constructifs. B_____ lui rappelait que la DPBA était une direction à leur service, avec des limites claires ; un équilibre relationnel et communicationnel devait être trouvé, « les réservations » étant le fil rouge à suivre.

« Les réservations » est une phase d'analyse constituant à chiffrer et évaluer les projets de l'année suivante.

b. Le 14 décembre 2021, un entretien de suivi s'est tenu.

Un courriel de D_____, gestionnaire ressources humaines, adressé le 24 janvier 2022 à A_____, avec en copie B_____ et C_____, résumait les points discutés lors de celui-ci. L'intéressée se plaisait dans son poste qu'elle trouvait varié et intéressant. Elle appréciait le soutien qu'elle recevait de ses collègues, de ses

supérieurs ainsi que de sa « marraine ». Elle estimait avoir fait le tour de situations épineuses et être plus sûre d'elle.

Il existait un certain décalage dans la compréhension du poste de cheffe de projet, poste qu'elle occupait depuis le 1er juin 2021, ce qui avait entraîné une mauvaise appréhension de son rôle dans certaines situations. Il était attendu d'elle un retour d'informations clair, précis et concis complété par une prise de position (à titre d'exemple, lors de l'évaluation « des réservations » 2022, beaucoup de réponses et informations étaient manquantes ou incomplètes. Plusieurs séances avaient dû être organisées pour obtenir les réponses nécessaires), ceci afin de faciliter la prise de décision rapide de la part des adjoints de direction.

L'autonomie des chefs de projet était primordiale pour le bon fonctionnement des projets. Il fallait savoir évaluer les enjeux en première ligne, l'aide des adjoints étant sollicitée en cas de doutes ou problèmes. Les décisions prises devaient être assumées.

L'employée devait fixer des séances avec les adjoints avec lesquels elle partageait des projets, afin de faire des points de situations synthétiques réguliers et d'éviter de communiquer outre mesure par courriel.

Il était enfin rappelé que les plages horaires notées « dispo CdP » dans les agendas des membres de la DPBA étaient des moments libres où la direction était à disposition de tous, ceci en plus de leur disponibilité dès qu'ils n'étaient pas en séance ou à l'extérieur.

Un point de situation à neuf mois serait planifié à court terme.

c. Le 16 mars 2022 s'est tenu un nouvel entretien d'évaluation.

C_____ a indiqué que le bilan global était négatif. B_____ et la conseillère administrative en charge du département ont émis un préavis défavorable.

Compte tenu de l'évaluation et des lacunes constatées, la résiliation des rapports de service était sollicitée par B_____.

Les connaissances, essentiellement relatives à la communication et à la prise de décision, ne correspondaient pas à « l'attendu » d'une cheffe de projet après neuf mois de pratique. Les demandes répétées de fixer des mises au point régulières n'avaient pas été suivies comme attendu. La compréhension du rôle de cheffe de projet n'était pas acquise et les prises de décisions restaient incomplètes ou insuffisantes (l'exemple le plus récent était un courriel relatif à la remise d'un bon de commande d'un montant de CHF 50'000.- dans le « casier » sans aucune analyse préalable et sans explications).

Il lui était reproché un manque d'initiative liée à l'absence de présentation de solutions lors des mises au point avec la hiérarchie. L'employée avait manqué à plusieurs reprises de proactivité, aspect fondamental du métier de cheffe de projet. Référence était faite à un courriel relatif à des recherches que l'intéressée aurait dû entreprendre ou encore un autre courriel où elle avait manqué de compréhension des enjeux, de prise de position et d'analyse. Les demandes de retours clairs, précis et concis n'étaient toujours pas satisfaisantes. Une baisse des échanges par courriels avait été observée à la suite de remarques faites par un adjoint de direction et par C_____ mais les communications n'étaient pas fluides.

L'anticipation des difficultés et la recherche de solutions restaient lacunaires. L'intéressée n'était pas assez active et réactive. Des exemples étaient cités, pièces à l'appui. L'organisation rationnelle et efficace du travail était difficile à évaluer étant donné la grande autonomie que la fonction donnait, mais ces points ressortaient dans la communication qu'elle entretenait avec ses supérieurs et qui ne donnait pas satisfaction malgré les demandes répétées.

La qualité et la fréquence des communications tant orales qu'écrites étaient problématiques. Les communications n'étaient pas assez synthétiques, multipliant ainsi inutilement la nécessité d'échanges avec la hiérarchie. Les échanges avaient manqué régulièrement de rigueur et de précision (courriels comportant des manques d'informations et des erreurs de calculs). La prise de position, les propositions et les recherches de solution restaient insuffisantes. De plus, les délais n'étaient pas toujours respectés.

Les rapports avec les services ainsi que les collègues étaient bons. Les rapports avec la hiérarchie étaient compliqués et délicats car, d'une part, la communication lacunaire avait empêché au fil des mois l'instauration d'une collaboration basée sur la confiance, et d'autre part, la difficulté de A_____ à accepter les critiques rendait la collaboration difficile.

Ces éléments avaient mené à une perte de confiance de la part de la hiérarchie empêchant la poursuite de la relation de travail.

A_____ n'a pas signé le document d'évaluation et a demandé à ce que la décision de licenciement soit « revue », faisant référence à ses observations dont il sera question ci-dessous.

Le document d'évaluation était accompagné de neuf annexes consistant en des courriels.

d. Le 28 mars 2022, l'employée a remis ses observations.

Elle était surprise de constater une telle disparité de jugement entre les entretiens d'évaluation des 27 août 2021 et 16 mars 2022. Même si son travail ne pouvait être exempt de critique, elle s'était investie, avait pris des initiatives et fourni des

efforts de communication avec C_____, malgré « ses réticences de courtoisie » parfois perceptibles.

Pour chaque critère d'appréciation, elle mettait en exergue les différences de perception entre l'entretien du 27 août 2021 et celui du 16 mars 2022.

La décision de résilier les rapports de service entrait en contradiction avec les propos tenus par B_____ qui, au cours de l'entretien d'évaluation à trois mois, avait mentionné qu'il fallait au moins une année pour intégrer toutes les routines de fonctionnement de cet emploi. Elle regrettait que ne lui soit pas donnée la possibilité de corriger ce qui lui était reproché. Un avertissement formel avec des objectifs à atteindre dans un délai fixé aurait été souhaitable. L'ensemble des faits laissait penser à un dialogue défaillant entre deux personnes. En février 2022, elle avait pris l'initiative de s'entretenir avec D_____ afin de prévenir des malentendus. Elle était convaincue qu'une des solutions aurait été de réajuster le dialogue et l'écart des préjugés qui avait conduit à un raisonnement de C_____ en sa défaveur.

Il lui avait été d'emblée annoncé que la direction avait pris la décision de résilier les rapports de travail sans lui laisser l'occasion de s'exprimer. Les arguments avancés dans le rapport d'évaluation, lesquels provenaient essentiellement de C_____, étaient discutables, notamment au vu des explications qu'elle-même avait formulées au moyen des annexes. Les annexes du rapport d'évaluation étaient tronquées ou incomplètes et ne faisaient pas état des satisfactions exprimées. Deux annexes étaient redondantes et d'autres attestaient d'un traitement partial à son égard. Compte tenu de ces irrégularités, elle avait refusé de signer le rapport d'évaluation. Elle restait disposée à renouer le dialogue avec sa direction et demandait à ce que la décision de résilier les rapports de service soit reconsidérée.

e. Du 1er avril 2022 au 15 juin 2022, A_____ a été en incapacité de travail à 100% pour cause de maladie.

f. Le 7 avril 2022, B_____ a accusé réception des observations de l'intéressée, l'informant toutefois maintenir le préavis défavorable à la poursuite de la collaboration.

g. Le 14 avril 2022, l'employée a relevé qu'il était disproportionné de licencier une personne ayant quitté un emploi stable à l'âge de 50 ans pour des motifs infondés, parfois futiles et surtout liés à des difficultés avec une seule personne. Elle sollicitait d'être entendue par le CA et que son licenciement ne soit pas prononcé, ainsi que la prise de toute mesure utile afin de protéger sa personnalité.

Elle a joint une attestation de son ancien employeur louant ses qualités et la soutenant.

h. Le 11 mai 2022, le CA a informé A_____ qu'il envisageait de résilier son engagement pendant la période d'essai.

Au vu des trois évaluations, des manquements trop importants subsistaient pour permettre une exécution satisfaisante des tâches. Ses observations des 28 mars et 14 avril 2022 n'étaient pas à même de modifier la détermination du CA. Un délai lui était accordé pour faire valoir son droit d'être entendue. Une convocation pour une audition orale par-devant le CA lui serait prochainement adressée.

i. Le 18 mai 2022, A_____ a relevé que les différents reproches et les réponses apportées n'avaient le mérite que de mettre en lumière l'attitude inadéquate d'une unique supérieure hiérarchique, à l'exclusion de tous les autres collaborateurs et responsables qui appréciaient de travailler avec elle. Il était regrettable que la ville, en tant qu'employeur public, ne soit pas sensible à la situation délicate d'une employée non encore nommée face à une supérieure hiérarchique dysfonctionnante à son égard.

Elle s'était ouverte de cette situation à deux reprises auprès des ressources humaines, ce qui n'avait rien déclenché d'autre qu'une inversion totale de situation entre l'évaluation à trois mois et l'évaluation du 16 mars 2022.

Enfin, elle contestait les reproches formulés s'étonnant que la ville considérât des difficultés relationnelles, dont elle n'était pas responsable, comme des manquements sans avoir pris la peine de les traiter. Elle n'aurait pas renoncé à un poste dans le privé exigeant et qu'elle assumait parfaitement si elle avait su le sort qui lui serait réservé.

j. Le 20 mai 2022, A_____ a été convoquée pour être entendue le 2 juin 2022 par une délégation du CA. Elle serait composée par E_____, secrétaire général, et F_____, secrétaire général adjoint.

k. Le 23 mai 2023, l'employée a demandé à être entendue par le CA *in corpore*, l'audition par deux hauts fonctionnaires n'étant pas suffisante.

l. Le 30 mai 2022, la ville a confirmé la composition de la délégation telle qu'annoncée, conformément au règlement relatif aux auditions des membres du personnel par une délégation du CA du 5 décembre 2017, avec les modifications du 20 novembre 2019, entré en vigueur au 1er janvier 2018 (LC 21 152.2 ; ci-après : le règlement).

m. Le 2 juin 2022, A_____ a été entendue par la délégation du CA. Assistée de son conseil, elle a fait part de ses observations.

n. Le 9 juin 2022, elle a informé la ville que son médecin avait attesté d'une reprise de capacité de travail à 50% dès le 16 juin 2022. Sauf contrordre, elle se présenterait sur son lieu de travail ce jour-là au matin.

o. Par décision du 15 juin 2022, le CA l'a informée que, lors de sa séance du même jour, il avait décidé de continuer le processus de licenciement et, en conséquence, de résilier son engagement. Dans la mesure où elle bénéficiait d'une période de protection, la notification de la résiliation de son engagement interviendrait au terme de cette période.

À titre de mesures provisionnelles, le CA avait décidé de suspendre l'activité de l'intéressée, ceci pour assurer le bon fonctionnement du service.

p. Par courriel du même jour, le service juridique de la ville a informé A_____ qu'elle était libérée de son obligation de travailler.

q. Par décision du 4 juillet 2022, le CA a résilié les rapports de service de A_____ avec effet au 30 septembre 2022, la libérant de son obligation de travailler jusqu'au terme du délai de congé.

La première évaluation, après trois mois d'activité, s'était avérée bonne, hormis le fait qu'elle aurait dû davantage faire appel au secrétariat pour la soutenir sur le plan administratif. Lors de la seconde évaluation, après six mois d'activité, il en était ressorti qu'elle n'avait pas encore pleinement compris ce qui était attendu d'elle dans sa fonction de cheffe de projets, si bien qu'elle n'avait pas encore complètement endossé son rôle. L'autonomie dont disposaient les chefs était primordiale pour mener à bien leur travail, les intéressés devant, d'une part, savoir en évaluer eux-mêmes les enjeux et ne faire appel au soutien de la hiérarchie qu'en cas de problèmes ou de doutes sérieux, et, d'autre part, assumer pleinement leurs positions. Il lui avait ainsi été demandé de faire des retours clairs, précis et concis à sa hiérarchie et de les compléter par une prise de position étayée afin de faciliter les prises de décisions.

Or, tel n'avait pas été le cas, notamment lors de l'évaluation faite par l'intéressée « des réservations » 2022, à l'issue de laquelle de nombreuses réponses et informations avaient été manquantes ou incomplètes, rendant nécessaire l'organisation de plusieurs séances afin d'y remédier. De plus, sa communication au moyen des courriers électroniques était abondante. Il lui avait été demandé de privilégier sa participation à des entretiens, en présentiel, afin que les points de situation avec sa hiérarchie soient davantage synthétiques. Il lui avait été rappelé que la direction était disponible et qu'elle pouvait profiter des plages horaires vacantes prévues à cet effet dans l'agenda du service.

Il ressortait du rapport établi à la suite de la troisième évaluation que A_____ ne répondait que partiellement aux attentes de sa hiérarchie s'agissant des connaissances et des contacts humains et qu'elle ne répondait pas du tout aux attentes sur la pratique de l'emploi ainsi qu'à l'organisation, l'exécution et la bienfacture du travail. Il avait été mis en évidence que ses connaissances relatives à la communication et à la prise de décision ne correspondaient pas à ce qui était

attendu d'une cheffe de projets après neuf mois de pratique. Elle n'avait toujours pas compris son rôle, et ses prises de décision demeuraient incomplètes ou insuffisantes. Elle n'avait toujours pas fait suivre d'effets les demandes répétées de fixer des mises au point régulières en présentiel. Elle s'était par exemple contentée de déposer un bon de commande pour un montant de CHF 50'000.- relatif à des travaux de confortement d'un mur de soutènement de G_____, dans la pelle à courrier de C_____, sans en avoir discuté préalablement. À cette occasion, il lui avait été précisément rappelé l'importance de fixer des séances afin d'examiner les différentes propositions et d'en comprendre tous les enjeux. Concernant la pratique de l'emploi, elle manquait d'initiative. Elle n'était pas en mesure de présenter des solutions concrètes, lors des mises au point avec sa hiérarchie, alors que la productivité était un aspect fondamental de sa fonction. Elle n'avait, par exemple, pas réuni toutes les informations nécessaires et n'avait pas suivi les suggestions de C_____ s'agissant des travaux à accomplir sur les fenêtres de I_____. Si, certes, il était fait état de la réduction du nombre de courriels adressés à la hiérarchie, ses retours n'avaient, en revanche, pas atteint un degré suffisant de clarté, de précision et de concision, de sorte que la communication demeurait insatisfaisante.

Elle n'était également pas suffisamment active et réactive dans l'organisation et l'exécution de son travail. Elle anticipait peu les difficultés et sa recherche de solution restait lacunaire. Elle n'avait, par exemple, pas transmis à sa hiérarchie l'intégralité des informations relatives à la part des travaux prise en charge par l'assurance pour le projet de H_____, si bien que C_____ avait dû revenir à elle, à plusieurs reprises pour les obtenir. Elle n'avait également pas donné les réponses attendues dans le cadre « des réservations » 2022, malgré la tenue de trois séances consacrées à cet objet.

La qualité et la fréquence des communications, tant orales que par écrit, étaient problématiques, car insuffisamment synthétiques, multipliant ainsi inutilement les échanges avec sa hiérarchie. Lesdits échanges avaient de plus manqué de rigueur et de précision. Ses prises de position, ses propositions et ses recherches de solution demeuraient insuffisantes et elle ne respectait pas les délais qui lui étaient impartis.

Enfin, si les relations avec ses collègues et les autres services apparaissaient bonnes, il n'en allait pas de même avec sa hiérarchie. D'une part, les carences de sa communication n'avaient pas permis d'instaurer une collaboration fondée sur la confiance et, d'autre part, les difficultés rencontrées par l'intéressée à accepter les critiques rendaient ladite collaboration laborieuse.

La hiérarchie avait conclu que ces éléments, des tensions et des craintes quant au bon déroulement des projets menés avaient entraîné une perte de confiance empêchant la poursuite des rapports de service.

Le CA avait pris attentivement connaissance des commentaires et observations, et analysé ses arguments lors de la séance du 15 juin 2022. Cependant, ses explications n'étaient pas à même de modifier l'appréciation du CA. Par conséquent, A_____ ne répondait pas aux attentes de la ville et n'était pas à même de remplir toutes les exigences liées à sa fonction.

C. **a.** Par acte du 29 août 2022, A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision précitée, concluant, préalablement, au constat que son droit d'être entendue avait été violé. Principalement, la décision attaquée devait être annulée et sa réintégration ordonnée. Subsidiairement, sa réintégration devait être proposée. En cas de refus, le montant de l'indemnité devait se monter à l'équivalent de 24 mois de son dernier traitement brut.

Malgré ses explications détaillées sur le caractère infondé des reproches, le CA n'y avait pas répondu. Son droit d'être entendu avait été violé dans la mesure où elle n'avait pas été auditionnée par le CA. Il n'existait aucune base légale ou réglementaire permettant, en cas de procédure de licenciement, de se faire « représenter » par des tiers non-membres du CA. De plus, le règlement était contraire aux principes dégagés du statut qui, d'une part, indiquait le droit du fonctionnaire de se faire entendre par le CA avant son licenciement et, d'autre part, ne permettait pas la délégation dans les affaires où le CA devait lui-même statuer, ce qui était le cas en matière de licenciement prononcé directement par le CA. Lors de son audition du 2 juin 2022, les « représentants » du CA avaient indiqué qu'au regard de ce qu'ils avaient entendu, ils allaient proposer sa réintégration à son poste de travail et l'affectation à un autre responsable de service. Sans aucune explication, le CA *in corpore* avait décidé de confirmer le licenciement. Un tel comportement était contradictoire et démontrait que la représentation du CA par des tiers rendait le droit d'être entendu illusoire et inefficace.

C_____, qui était censée la former aux « rouages de l'administration », ne lui avait donné aucun conseil, la voyant davantage comme une « concurrente » potentielle que comme une « collègue ». Elle-même avait interpellé les ressources humaines ainsi que sa hiérarchie à ce sujet, sans toutefois obtenir d'aide. Les problèmes reprochés relevaient essentiellement des moyens de communication, soit un aspect qui aurait pu être corrigé moyennant la compréhension du fonctionnement du service.

Sur le dossier de la « Réservation 2022 », le retard constaté provenait de l'absence de communication de tiers qui n'avaient pas répondu aux sollicitations, étant relevé que plusieurs chefs de projets n'avaient pas remis leurs estimations après trois mois.

À propos du dossier de « I_____ », l'implication d'un bureau d'études avait été ignorée de l'administration jusqu'au travail de recherche qu'elle avait effectué, ce qui avait permis de faire avancer rapidement le dossier.

La problématique relative à la « maison de quartier de Saint-Jean » avait déjà fait l'objet de discussion lors de l'évaluation du 14 décembre 2021 sans qu'aucun reproche fût dit ou fait. Il était donc incompréhensible que cet épisode servât de critique dans l'évaluation du 16 mars 2022.

Il était contraire à la vérité d'indiquer qu'il n'y avait pas eu de discussion à propos de la « Villa Tardy » et du mur de soutènement, étant relevé que l'urgence de la situation impliquait de devoir agir rapidement.

Avant de la licencier, la ville aurait dû lui donner une chance de s'améliorer et prendre des mesures qui s'imposaient au regard de l'inimitié entre elle et C_____, comme cela avait d'ailleurs été envisagé le 2 juin 2022. La ville n'avait donc pas respecté le principe de la proportionnalité.

Dans la mesure où elle souhaitait continuer à travailler pour la ville, elle souhaitait être réintégrée au sein du même service. Si la ville devait refuser sa réintégration, elle demandait une indemnité équivalente à 24 mois de salaire compte tenu de son âge et du fait qu'elle devrait recommencer « en bas de l'échelle » dans un nouvel emploi.

b. La ville a conclu, préalablement, à la comparution personnelle des parties et à l'ouverture des enquêtes pour entendre des témoins. Principalement, le recours devait être rejeté, en tant qu'il était recevable.

La décision attaquée énonçait, dans les détails et au moyen de plusieurs exemples, les manquements reprochés. La ville n'était pas tenue de discuter tous les arguments avancés dans ses observations et lors de son audition du 2 juin 2022. La composition de la délégation du CA qui avait procédé à l'audition de l'intéressée était conforme au droit.

La ville est revenue en détail sur les constats évoqués durant les entretiens d'évaluation et l'absence d'amélioration.

Les propos accordés à B_____ selon lesquels il fallait une année entière pour « apprendre les rouages de l'administration » étaient contestés. Au vu des carences de la recourante et de leurs répercussions sur la bonne marche du service, il ne pouvait être raisonnablement exigé que la ville laissât s'écouler davantage de temps avant de résilier l'engagement de l'intéressée.

Celle-ci n'avait pas démontré que sa supérieure hiérarchique la voyait comme une « concurrente potentielle ».

Les carences constatées avaient amené la direction à évaluer l'employée à trois reprises, alors que la pratique voulait que cela soit à deux reprises durant la période d'essai. Il apparaissait impossible que l'intéressée réintégrât son poste. Une éventuelle indemnité devrait être minimale.

Le grief selon lequel la ville n'avait pas pris en compte l'atteinte à la personnalité dont l'intéressée se prétendait victime était infondé, l'atteinte n'ayant pas été démontrée et le Groupe de confiance (ci-après : GdC) n'ayant pas été saisi par elle.

c. Dans sa réplique, la recourante a sollicité l'audition de son ancien employeur et de D_____.

Elle n'avait pas prétendu que la décision attaquée était insuffisamment motivée ni que le secrétaire général et le secrétaire général adjoint se seraient engagés à la maintenir à son poste, mais qu'ils avaient affirmé qu'ils proposeraient ledit maintien au CA. Le statut prévoyant expressément qu'il appartenait au CA de statuer, il ne pouvait pas déléguer ses compétences. Le licenciement restait de l'unique compétence du CA. Le règlement ne prévoyait aucune délégation en lien avec un licenciement. Elle avait donc été entendue par des fonctionnaires sans compétence en la matière.

Durant l'automne 2021 et en février 2022, elle s'était adressée à D_____ à propos des difficultés qu'elle rencontrait avec C_____. À aucun moment, les ressources humaines ne l'avaient informée qu'elle pouvait s'adresser au GdC. Elles ne l'avaient de plus pas invitée à prendre contact avec la hiérarchie. Ce n'était qu'à la fin du mois de mars 2022 qu'elle avait appris qu'elle pouvait s'adresser à cette autorité. Il était toutefois trop tard.

La ville ne faisait aucun cas des explications et justifications qu'elle avait détaillées. Son employeur était malvenu de lui reprocher de trop utiliser les courriels, alors qu'elle se trouvait en formation à l'extérieur pendant trois jours d'affilée. D'autres personnes avaient des retards plus importants, et elle était tributaire de la disponibilité de tiers. Le manque de communication reproché était infondé dans la mesure où les transmissions avaient été faites par oral.

Les critiques de la ville étaient peu crédibles au vu de la lettre de soutien de son ancien employeur et de ses certificats de travail, qui relevaient son professionnalisme, ses compétences, son engagement et son sérieux.

C_____ l'avait poussée à la faute avant de se prévaloir de reproches infondés ou induits par son attitude. Il s'agissait d'un comportement contradictoire qui ne pouvait être protégé. Il existait manifestement des alternatives au licenciement, par exemple une affectation auprès d'un ou d'une nouvelle responsable.

La recourante a produit un échange de courriels avec le GdC ainsi que des certificats de travail relatifs à ses emplois antérieurs.

d. Le 27 avril 2023, la juge déléguée a tenu une audience de comparution personnelle et d'enquêtes.

e.a. Dans la mesure où la recourante avait retrouvé un emploi le 9 janvier 2023, elle renonçait à sa conclusion en réintégration à son poste mais concluait à l'octroi d'une indemnité équivalant à 24 mois du dernier traitement.

e.b. D_____ a expliqué avoir géré les aspects RH concernant l'intéressée et avoir participé aux entretiens d'évaluation de manière passive. Elle ne se souvenait pas qu'un entretien avait eu lieu en automne 2021, mais, en février 2022, la recourante lui avait parlé de la problématique rencontrée dans la communication avec C_____. La situation n'était pas catastrophique et elle n'avait pas ressenti que la recourante était en souffrance outre mesure. Elle lui avait conseillé de prendre un rendez-vous avec C_____ pour discuter.

Elle n'avait pas invité la recourante à s'adresser au GdC, car la situation à l'époque ne s'y prêtait pas. A_____ ne lui semblait ni en souffrance ni en désarroi. Elle ne se souvenait pas avoir informé l'intéressée à un moment ou à un autre de l'existence du GdC, mais son existence était mentionnée dans les statuts du personnel ou dans le règlement remis au collaborateur. Elle ne lui avait pas non plus suggéré de s'adresser à B_____, avec qui la recourante travaillait de toute façon plus ou moins directement.

Selon la réglementation communale, deux évaluations étaient prévues durant la période probatoire. Néanmoins, au DPBA, un entretien à trois mois était prévu. Si des points d'amélioration étaient notés, un entretien à six mois était proposé, dont la discussion et les points à améliorer était résumés par courrier électronique.

e.c. J_____, précédent employeur de la recourante, a expliqué que celle-ci avait travaillé avec lui une première fois durant cinq à six ans, puis elle avait été employée par un autre bureau avant de revenir travailler pour lui durant une dizaine d'années. À la fin de leur collaboration, elle était responsable d'équipe. Elle avait très bien accompli son travail.

La recourante était une personne de confiance qui ne l'avait pas « noyé » de courriers électroniques. La qualité de son travail était normale et répondait aux exigences. Elle avait toujours fait ce qui était attendu, n'avait pas connu de problème d'efficacité, était rigoureuse et faisait attention à ce qu'elle transmettait. Il la réengagerait s'il en avait l'occasion. Il avait été très étonné d'apprendre qu'elle avait été congédiée.

e.d. C_____ a relevé qu'il existait surtout une incompréhension dans l'autonomie qui était attendue de la recourante. Celle-ci devait être très autonome mais en

étroite collaboration avec la hiérarchie qui avait la vision du budget. L'exemple des travaux de CHF 50'000.- était une illustration de ce qui pouvait faire perdre confiance car il était attendu une qualité d'analyse plus importante que celle qu'elle avait rapporté à ce sujet.

La communication avec la recourante était mauvaise. Elle n'avait jamais été très fluide, avec beaucoup d'informations par courriels ou alors nécessitant un « ping-pong » pour arriver à ce qui était attendu. Elle-même avait attiré son attention sur le fait que des discussions en présentiel seraient bénéfiques. Elle avait également le souvenir d'avoir provoqué une séance pour évoquer le sujet problématique et, par la même occasion, discuter de la manière de fonctionner.

Au sujet « des réservations » 2022, à la première séance, la recourante n'avait quasiment pas d'informations à lui fournir. Elle avait donc fixé une deuxième séance deux semaines plus tard, à laquelle celle-là lui avait communiqué quelques informations de plus, mais trop « de lignes » n'avaient pas été encore analysées. Ce n'était qu'à la troisième séance qu'elle avait pu avoir les informations nécessaires. Concernant le projet de I_____, le reproche consistait plutôt à dire qu'il revenait au chef de projet de regrouper toutes les informations en prenant le dossier en mains et de faire les recherches nécessaires. Ce n'était pas à elle-même de les communiquer. La recourante était venue avec le nom de l'entreprise en lui reprochant de ne pas le lui avoir communiqué, ce qui n'était pas pertinent, puisqu'elle ne le connaissait pas. Au sujet de H_____, il avait fallu trois courriels pour pouvoir déterminer le budget nécessaire avec une différence de CHF 100'000.- entre le premier et le dernier courriel. Le manque de rigueur, l'imprécision, le manque d'initiative et d'informations claires et précises ne correspondaient pas à ce qui était attendu d'une cheffe de projet.

Elle contestait avoir été froide envers l'intéressée. Elle était professionnelle et avait une bonne entente avec l'ensemble des collaborateurs.

Elle était consciente que la recourante dépendait des réponses de ses interlocuteurs. Il était toutefois attendu d'elle qu'elle « prît les choses en mains » et non que le manque d'informations apparût en séance.

f. Le 8 juin 2023, B_____ a été entendu en qualité de témoin.

Il a confirmé qu'il avait l'habitude de faire un premier point à trois mois afin d'examiner si le travail était bien compris dans son ensemble et si les conditions cadres étaient respectées. Une évaluation avait été fixée à six mois dans la mesure où des problèmes étaient apparus depuis l'évaluation à trois mois.

Un certain nombre de réglages avaient été effectués avec l'intéressée. Toutes les discussions, les décisions stratégiques se faisaient en groupe de direction. La décision avait été mûrement réfléchie, en pesant les intérêts.

Lors de l'entretien du 28 août 2021, il avait indiqué qu'il fallait environ une année pour s'adapter au poste. Toutefois, il convenait de faire une différenciation entre le travail d'entretien au quotidien et l'implication dans des dossiers stratégiques qui impliquait une « montée en puissance ». Il confirmait avoir signé l'évaluation du 16 mars 2022 le lendemain. Il s'agissait du moment de la décision finale qui avait été précédée de discussions préalables avec le comité de direction. Les observations complémentaires de l'intéressée n'avaient pas remis en question la décision prise, dans la mesure où ses explications étaient déjà connues.

La recourante n'avait pas la bonne compréhension de l'équilibre nécessaire dans la communication formelle et informelle avec sa référente hiérarchique pour qu'elle pût proposer des ajustements compatibles avec les besoins du service. La direction avait constaté un manque de précision dans les informations transmises, parfois dans les délais, voire une absence d'explications.

g. Dans ses observations après enquêtes, la recourante a relevé que B_____ avait confirmé qu'un temps d'environ une année était nécessaire à un nouvel employé pour s'adapter au poste de travail litigieux. Ce laps de temps ne lui avait pas été accordé. Le problème de « posture » nécessitait un temps d'adaptation qui n'avait jamais été offert. Il avait confirmé que la décision de licenciement avait été prise sans même avoir pris connaissance de ses observations.

J_____ avait confirmé qu'elle était une employée professionnelle et rigoureuse, en mesure de gérer des dossiers complexes. La ville avait tout fait pour la dissuader de saisir le GdC. En agissant de la sorte, cette dernière n'avait pas respecté son devoir de protéger sa personnalité, si bien qu'elle ne pouvait justifier le licenciement sur la base de ses propres carences organisationnelles.

h. La ville a également produit des observations après enquêtes, persistant dans ses conclusions.

i. Sur ce, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

1. Le recours a été interjeté en temps utile devant la juridiction compétente (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 ayant annoncé en audience avoir retrouvé un emploi le 9 janvier 2023 au sein d'un cabinet privé, se pose la question de l'intérêt actuel à recourir et de la recevabilité des conclusions qu'elle a prises.

2.1 À teneur de l'art. 60 al. 1 let. a et b LPA, les parties à la procédure qui a abouti à la décision attaquée et toute personne qui est touchée directement par une décision et a un intérêt personnel digne de protection à ce qu'elle soit annulée ou modifiée, sont titulaires de la qualité pour recourir. La chambre administrative a déjà jugé que les let. a et b de la disposition précitée doivent se lire en parallèle : ainsi, le particulier qui ne peut faire valoir un intérêt digne de protection ne saurait être admis comme partie recourante, même s'il était partie à la procédure de première instance (ATA/599/2021 du 8 juin 2021 consid. 8a).

Un intérêt digne de protection suppose un intérêt actuel à obtenir l'annulation ou la modification de la décision attaquée (ATF 145 I 227 consid. 5.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_865/2019 du 14 avril 2020 consid. 3.2). L'existence d'un intérêt actuel s'apprécie non seulement au moment du dépôt du recours, mais aussi lors du prononcé de la décision sur recours (ATF 145 I 227 consid. 5.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_9/2014 du 9 janvier 2014 consid. 4) ; si l'intérêt s'éteint pendant la procédure, le recours, devenu sans objet, doit être simplement radié du rôle (ATF 142 I 135 consid. 1.3.1 ; ATA/505/2023 du 16 mai 2023 consid. 2a) ou déclaré irrecevable si l'intérêt actuel faisait déjà défaut au moment du dépôt du recours (ATF 139 I 206 consid. 1.1 ; ATA/791/2021 du 28 juillet 2021 consid. 3c).

2.2 En tant qu'employée de la ville, la recourante est soumise au statut et à son règlement d'application du 14 octobre 2009 (REGAP - LC 21 152.0).

Sont des employées et employés les membres du personnel engagés par un contrat de droit public pour une durée indéterminée (art. 6 al. 2 du statut). Les employées et employés sont nommés initialement pour une période d'essai de deux ans (art. 27 al. 1 du statut).

Pendant la première année de la période d'essai, l'engagement peut être librement résilié de part et d'autre, un mois à l'avance pour la fin d'un mois ; ce délai est porté à deux mois dès la deuxième année (art. 32 al. 1 du statut). La résiliation par l'employeur (licenciement) fait l'objet d'une décision motivée du CA (art. 32 al. 2 du statut). L'art. 336 de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (Livre cinquième : Droit des obligations - CO - RS 220) est applicable en cas de licenciement abusif (art. 32 al. 3 du statut). L'art. 336c CO sur la résiliation en temps inopportun est applicable par analogie dès le quatrième mois des rapports de service (art. 32 al. 4 du statut).

L'art. 105 du statut traite des conséquences d'un licenciement contraire au droit. Selon son al. 1, si la chambre administrative retient qu'un licenciement est contraire au droit, elle peut proposer au CA la réintégration de la personne intéressée. D'un commun accord, les parties peuvent convenir d'un transfert de la personne intéressée dans un poste similaire. Selon l'al. 2, en cas de refus du CA, la chambre administrative alloue à la personne intéressée une indemnité dont le

montant ne peut être inférieur à trois mois et supérieur à 24 mois du dernier traitement brut.

En lieu et place de la réintégration, la personne intéressée peut demander le versement d'une indemnité. La chambre administrative alloue à la personne intéressée une indemnité dont le montant se calcule comme suit : a) en cas de licenciement immédiat sans juste motif (art. 30 du statut), l'indemnité s'élève au montant que la personne intéressée aurait gagné si les rapports de service avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou de la durée déterminée fixée dans le contrat, sous imputation des revenus que la personne intéressée a réalisés pendant cette période ou auxquels elle a intentionnellement renoncés ; s'y ajoute un montant supplémentaire qui ne peut être inférieur à trois mois et supérieur à douze mois du dernier traitement brut, b) dans les autres cas, y compris en cas de licenciement abusif, l'indemnité s'élève à un montant qui ne peut être inférieur à trois mois et supérieur à douze mois du dernier traitement brut (art. 105 al. 3 du statut).

L'art. 106 du statut qui traite des conséquences d'un licenciement abusif ou sans juste motif prévoit qu'en dérogation avec l'art. 105, lorsque le licenciement contraire au droit est également abusif au sens de l'art. 336 CO ou des art. 3 ou 10 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (loi sur l'égalité, LEg - RS 151.1) ou sans juste motif au sens de l'art. 30 du statut, la chambre administrative annule le licenciement et ordonne la réintégration de la personne intéressée.

Le principe de l'art. 105 statut est similaire à l'art. 31 al. 3 et 4 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) sous réserve que l'indemnité minimale selon la LPAC est d'un mois.

2.3 Dans sa jurisprudence, la chambre administrative a considéré que lorsque l'employé avait retrouvé un emploi, étant au service d'un autre employeur, il n'était plus à disposition de l'autorité intimée. Il ne pouvait ainsi pas être réintégré au sein du personnel de l'entité étatique concernée. Le recours n'avait ainsi plus d'objet à cet égard (ATA/335/2012 du 5 juin 2012 ; ATA/525/2011 du 30 août 2011 consid. 6).

Lorsqu'il s'est écoulé un certain temps entre la fin des rapports de service résiliés de manière contraire au droit et l'entrée en fonction dans un nouvel emploi de la personne concernée, les conclusions de cette dernière sont recevables pour ce laps de temps. Des indemnités, au sens de l'art. 31 aLPAC, peuvent alors être allouées, *prorata temporis* (ATA/525/2011 du 30 août 2011 ; ATA/335/2012 du 5 juin 2012 ; ATA/336/2012 du 5 juin 2012).

Selon le Tribunal fédéral, le droit à l'indemnité prévu à l'art. 31 LPAC est inspiré avant tout par le souci d'éviter que l'employeur étatique ne respecte pas ses obligations légales et que la personne licenciée renonce à rechercher activement un emploi, même moins bien rémunéré, pour ne pas risquer de perdre son droit à l'indemnité. En outre, tout licenciement injustifié est susceptible de causer un préjudice à l'intéressé. L'indemnité apparaît dès lors comme la contrepartie de l'absence d'un droit à la réintégration et du refus de l'employeur public de réintégrer le fonctionnaire. Si celui-ci a retrouvé un emploi, c'est un élément qui pouvait être pris en considération dans la fixation du montant de l'indemnité, en plus des autres circonstances, comme la durée des rapports de service, la gravité des manquements, l'âge, etc. (arrêt du Tribunal fédéral 8C_436/2014 du 16 juillet 2015 consid. 9.2).

2.4 L'objet du litige est principalement défini par l'objet du recours, les conclusions du recourant et, accessoirement, par les griefs ou motifs qu'il invoque. L'objet du litige correspond objectivement à l'objet de la décision attaquée, qui délimite son cadre matériel admissible (ATF 136 V 362 consid. 3.4 et 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_581/2010 du 28 mars 2011 consid. 1.5 ; ATA/242/2020 du 3 mars 2020 consid. 2a). L'objet d'une procédure administrative ne peut donc pas s'étendre ou qualitativement se modifier au fil des instances, mais peut tout au plus se réduire dans la mesure où certains éléments de la décision attaquée ne sont plus contestés. Ainsi, si un recourant est libre de contester tout ou partie de la décision attaquée, il ne peut pas prendre, dans son mémoire de recours, des conclusions qui sortent du cadre des questions traitées dans la procédure antérieure (ATA/1628/2019 du 5 novembre 2019 consid. 2b).

2.5 En l'occurrence, la recourante ayant retrouvé un emploi, elle n'est plus à disposition de l'autorité intimée. Elle a d'ailleurs renoncé à ses conclusions en réintégration pour conclure, en lieu et place, au versement d'une indemnité équivalent à 24 mois du dernier traitement.

Conformément à ce qui vient d'être exposé, son recours conserve un objet, étant relevé que l'art. 105 al. 3 du statut prévoit qu'elle est en droit de demander, en lieu et place de la réintégration, une indemnité, ce qu'elle a fait, d'une part. D'autre part, tout comme le régime de la LPAC, il ressort des art. 105 et 106 du statut que la volonté du législateur est de protéger les agents publics contre l'arbitraire des employeurs publics et qu'elle s'inscrit dans le souci d'éviter que le fonctionnaire renonce à rechercher activement un emploi (ATA/587/2023 du 6 juin 2023 consid. 5.2 ; ATA/94/2023 du 31 janvier 2023 consid. 3.5).

Le recours est donc recevable.

3. Il a été donné suite aux demandes d'actes d'instruction des parties, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'y revenir.

4. Le litige porte sur la conformité au droit de la résiliation des rapports de service de la recourante durant la période probatoire.

4.1 La recourante reproche au CA d'avoir confirmé sa volonté de procéder à son licenciement sans avoir répondu pour quelles raisons ses explications ne seraient pas probantes ou devraient être rejetées. Dans sa réplique, elle soutient n'avoir pas allégué que la décision attaquée serait insuffisamment motivée, mais avoir seulement voulu résumer le contenu de la décision dont était recours.

Bien que la recourante le conteste, c'est bien sous l'angle du droit à une décision motivée qu'il convient d'analyser son grief. C'est d'ailleurs comme cela que l'intimée l'a compris. D'ailleurs, le titre du grief formulé par la recourante a été intitulé « De la motivation de la décision litigieuse ».

4.2 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 pour l'autorité l'obligation de motiver sa décision. Il suffit toutefois que l'autorité mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause. L'autorité n'a pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais elle peut au contraire se limiter à ceux qui lui paraissent pertinents (ATF 138 I 232 consid. 5.1 ; 137 II 266 consid. 3.2 ; 136 I 229 consid. 5.2). La motivation peut pour le reste être implicite et résulter des différents considérants de la décision (arrêts du Tribunal fédéral 6B_970/2013 du 24 juin 2014 consid. 3.1 et 6B_1193/2013 du 11 février 2014 consid. 1.2). Dès lors que l'on peut discerner les motifs qui ont guidé la décision, le droit à une décision motivée est respecté, même si la motivation présentée est erronée (arrêt du Tribunal fédéral 4A.25/2007 du 25 mai 2007 consid. 3 ; ATA/1235/2018 du 20 novembre 2018 consid. 6a).

4.3 En l'espèce, il est vrai que, dans sa décision, le CA indique qu'il a analysé les arguments de la recourante, sans développer davantage cette affirmation. La décision mentionne cependant que les commentaires de l'intéressée apportés à son rapport d'évaluation du 16 mars 2022, ses observations écrites des 28 mars, 14 avril et 18 mai 2022, ainsi que son audition du 2 juin 2022, n'étaient pas à même de modifier son appréciation. Cela étant, l'absence de motivation explicite n'a pas empêché la recourante de comprendre les raisons ayant conduit la ville à procéder à la résiliation des rapports de service, de se déterminer à leur propos et de recourir en toute connaissance de cause. De plus, la jurisprudence admet de manière générale le renvoi au contenu d'entretiens avec la hiérarchie s'agissant des motifs de licenciement (ATA/1275/2022 du 20 décembre 2022 consid. 2e ; ATA/418/2022 du 26 avril 2022 consid. 2b). C'est précisément ce qui ressort de la décision attaquée qui fait référence aux trois entretiens d'évaluations de la recourante.

Le grief sera par conséquent écarté.

5. La recourante soutient que son droit d'être entendue aurait été violé dans la mesure où elle n'a pas pu s'exprimer devant le CA *in corpore* en violation de la réglementation communale.

5.1 Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour les parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 142 II 154 consid. 2.1 et 4.2 ; 132 II 485 consid. 3.2).

5.2 L'art. 4 du statut prévoit que le CA exerce les fonctions d'employeur, notamment en ce qui concerne l'engagement et la résiliation des rapports de service (al. 4). Il peut, par règlement, déléguer ses compétences d'employeur sauf dans les cas où le statut prévoit expressément qu'il lui appartient de statuer (al. 5). Lorsque le CA délègue ses compétences d'employeur, l'autorité compétente agit d'entente avec la direction des ressources humaines (al. 6).

L'art. 95 du statut précise que l'employeur statue par décision dans tous les cas où le statut le prévoit (al. 1). En outre, l'employeur rend une décision en cas de litige lié aux rapports de service si aucun accord n'intervient (al. 2). La compétence est régie par l'art. 4 al. 4 et 5 du statut (al. 3).

Selon l'art. 96 al. 2 du statut, les membres du personnel ont la possibilité de s'exprimer par écrit sur les motifs invoqués à l'appui de la décision. Ils 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 CA, avec le droit de se faire assister.

À teneur de l'art. 99 du statut, un licenciement ne peut être prononcé sans que la personne intéressée ait pu préalablement faire valoir ses observations sur les motifs avancés pour le justifier (al. 2). Dans les cas de licenciement fondés sur notamment l'art. 32 du statut, la personne intéressée peut demander à être entendue oralement par une délégation du CA. La personne intéressée a le droit de se faire assister (al. 3).

5.3 L’exposé des motifs concernant la proposition du CA du 14 octobre 2009 visant l’adoption du statut, précise que ce dernier a voulu ancrer dans le nouveau statut les instruments modernes de gestion du personnel, reconnaître les besoins actuels de protection de celui-ci et promouvoir le dialogue social (Mémorial des séances du conseil municipal de la ville du 10 novembre 2009, PR-749 p. 2287). Parmi les principales innovations du statut figurent de nouveaux droits du personnel qui portent tant sur des questions de fond, telles que le droit à la protection de la personnalité (art. 77 statut) et le droit au respect de la santé et de

l'intégrité physique et psychique (art. 79 statut), que sur des éléments de procédure (Mémorial des séances du conseil municipal de la ville du 10 novembre 2009, PR-749 p. 2297 s).

Le droit d'être entendu avant toute décision prévu à l'art. 29 Cst. et à l'art. 41 LPA, est rappelé notamment à l'art. 96 al. 2 1e phr. du statut « de manière déclarative ». Ce point constituait une exigence forte de la délégation du personnel lors des négociations sur le projet du statut (Mémorial des séances du conseil municipal de la ville du 10 novembre 2009, PR-749 p. 2298). Cela étant, le statut va plus loin que ne l'exige le droit supérieur, en particulier en ce qui concerne le droit d'être entendu des membres du personnel, qui est renforcé dans ses modalités. En effet, « le statut introduit expressément un droit à une audition orale à tous les niveaux » (Mémorial des séances du conseil municipal de la ville du 10 novembre 2009, PR-749 p. 2299). Ce droit est institué d'une manière générale pour toute décision concernant un membre du personnel (art. 96 al. 2 2e phr. Du statut). Pour les décisions prises par une autorité subordonnée au CA, quelle que soit leur importance, les membres du personnel auront donc deux fois droit à une audition orale s'ils le demandent : d'abord devant l'autorité compétente pour rendre la décision, ensuite devant une délégation du CA. Pour les décisions prises par le CA, les intéressés auront toujours droit à une audition orale devant une délégation de celui-ci. En matière de droit d'être entendu, les membres du personnel bénéficieront ainsi d'une « protection sans équivalent en droit suisse » (Mémorial des séances du conseil municipal de la ville du 10 novembre 2009, PR-749 p. 2299). L'art. 96 du statut a « une portée déclarative, sauf en ce qui concerne le droit à une audition orale des membres du personnel » (Mémorial des séances du conseil municipal de la ville du 10 novembre 2009, PR-749 p. 2311).

5.4 Conformément à l'art. 1 du règlement, la délégation du CA chargée de procéder à l'audition des membres du personnel selon l'art. 96 al. 2 du statut est formée du secrétaire général et de son adjoint pour les employés en période d'essai selon les art. 6 al. 2 et 27 du statut. Après la période d'essai selon l'art. 27 du statut et sous réserve de l'art. 1 dudit règlement, la délégation du CA chargée de procéder à l'audition des employés selon l'art. 96 al. 2 du statut est formée d'un conseiller administratif, autre que le conseiller administratif de tutelle, et du secrétaire général de la ville ou de son adjoint (art. 2 du règlement).

Ce règlement est entré en vigueur le 1er janvier 2018.

5.5 Selon l'art. 50 al. 5 de la loi sur l'administration des communes du 13 avril 1984 (LAC - B 6 05), le CA peut, pour des cas précis, déléguer ses compétences de représentation. Cette délégation est en tout temps révocable.

5.6 Les communes disposent d'une très grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elles entretiennent

avec leurs agents. Cela ne signifie pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble. Elle ne peut ni renoncer à exercer ce pouvoir, ni faire abstraction des principes constitutionnels régissant le droit administratif. Dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation, elle est notamment liée par les critères qui découlent du sens et du but de la réglementation applicable (ATA/185/2011 du 22 mars 2011 consid. 8a et 8b et les références citées).

5.7 Dans plusieurs arrêts, la chambre de céans a eu à traiter de la question de la composition possible de la délégation du CA :

- dans l'ATA/1257/2015 du 24 novembre 2015 consid. 7 et 8, elle a qualifié de grave la violation du droit d'être entendu d'une employée qui n'avait, malgré sa demande, pas été entendue oralement par une délégation du conseil administratif avant la décision de licenciement ; ce droit procédural était essentiel dans le système mis en place par la ville sous l'impulsion du CA lui-même. Alors que ledit système prévoyait un double degré d'audition orale pour des décisions de moindre importance, un seul était possible en cas de licenciement, l'une des décisions les plus importantes dans le cadre des rapports entre employeurs et employés. La décision de licenciement comportait par ailleurs une part d'appréciation en opportunité et la discussion pouvait être orientée vers des aspects que la personne concernée ne pourrait ou ne voudrait évoquer que devant un ou des membres de l'autorité compétente. Les deux entretiens que l'employée avait eus avec un membre de la haute hiérarchie ne pouvaient remplacer une audition par la délégation du CA. Cette dernière devait être composée d'au moins un membre de cette autorité. Comme la chambre administrative ne disposait pas du même pouvoir d'examen que le conseil administratif et que son pouvoir de décision était plus limité que celui de l'autorité communale, y compris dans l'hypothèse où elle constaterait la non-conformité au droit du licenciement, la juridiction cantonale a considéré que l'employée ne pouvait pas faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse. Dès lors, la violation du droit d'être entendu ne pouvait être réparée devant la chambre de céans qui a constaté la nullité de la décision de licenciement.

  Cet arrêt a fait l'objet d'un arrêt du Tribunal fédéral, mais ce dernier n'a pas eu à se prononcer sur la question de la composition de la délégation du CA (arrêt du Tribunal fédéral 8C_20/2016 du 18 novembre 2016) ;

- dans l'ATA/747/2016 du 6 septembre 2016 – qui concernait une collaboratrice ayant déposé une plainte en matière d'atteinte à la personnalité – la chambre administrative a retenu une violation grave de son droit d'être entendue aux motifs que le CA avait fait siennes les conclusions du rapport d'enquête et constaté l'absence d'une atteinte à la personnalité de l'intéressée, sans entendre cette dernière par l'un de ses membres. La réparation de cette

violation grave n'étant pas possible devant la chambre administrative, celle-ci a constaté que la décision litigieuse était nulle ;

- dans l'ATA/752/2016 du même jour, la chambre administrative a constaté qu'il n'était pas contesté que l'intéressée avait le droit d'être auditionnée par une délégation du CA, bien qu'elle fût en temps d'essai. Le fait que l'employée soit venue à l'entretien en connaissant la composition de la « délégation » ne modifiait pas cette conclusion, dès lors que le courrier la convoquant mentionnait expressément que si elle ne se présentait pas à cette audition, la ville considérerait qu'elle avait renoncé à la possibilité d'être entendue. À l'instar de l'ATA/1257/2015 précité, la chambre administrative a constaté la nullité de la décision querellée, en raison de la violation grave du droit d'être entendu.

  Saisi d'un recours de la ville contre cet arrêt, le Tribunal fédéral a retenu que la chambre administrative n'avait pas procédé à un changement de jurisprudence, dans la mesure où l'ATA/185/2011 précité, lequel avait admis que l'obligation d'audition n'impliquait pas que le CA doive procéder dans tous les cas à une audition directe de la personne concernée mais qu'il pouvait déléguer cette faculté à un membre de la haute hiérarchie de l'administration, était une jurisprudence isolée. Le droit communal n'avait pas été appliqué de manière arbitraire. L'interprétation plus proche du texte du statut, qui parlait aux art. 96 al. 2 et 99 al. 3 de « délégation du Conseil administratif », ce qui, pris à la lettre et comme on le comprenait dans le langage courant, excluait une représentation déléguée à des fonctionnaires non membres de l'exécutif de la ville n'était pas critiquable. En outre, si l'art. 4 al. 5 du statut prévoyait la possibilité pour le CA de déléguer certaines de ses compétences « par règlement », il ne semblait pas que tel avait été le cas. Le droit de la collaboratrice à une audition devant un ou plusieurs membres du CA avait donc été violé. Cette violation n'entraînait toutefois pas la nullité de la décision de licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 8C_681/2016 du 17 août 2017).

5.8 En l'espèce, il convient, en premier lieu, de relever que la recourante ne saurait être suivie lorsqu'elle soutient que son droit d'être entendue aurait été violé au motif que la décision de licenciement aurait été déjà prise le 17 mars 2022, date de la signature par B_____ du document d'évaluation du 16 mars 2022, dans la mesure où il ne s'agit que d'un préavis et que le signataire n'est pas l'autorité compétente pour prononcer la résiliation des rapports de service, compétence dévolue en l'espèce au CA (art. 95 al. 2 et art. 4 al. 4 du statut).

Il n'est pas contesté que la recourante, soumise au statut, avait le droit à être auditionnée par une délégation du CA, selon l'art. 99 al. 3 du statut, bien qu'elle fût en temps d'essai.

L'intimée soutient que par règlement, entré en vigueur à la suite de l'arrêt précité du Tribunal fédéral, le CA a valablement délégué sa compétence à son secrétaire général et à son secrétaire général adjoint en matière d'audition des membres du personnel en période d'essai.

Le contenu de ce règlement est toutefois problématique à plusieurs égards. D'une part, son art. 1 fait uniquement référence à l'art. 96 al. 2 du statut qui concerne la procédure applicable à la prise de décision mais non à l'art. 99 du statut qui concerne spécifiquement la procédure en cas de licenciement. Il apparaît, certes, que l'art. 99 al. 2 du statut est cité en préambule du règlement, lequel prévoit qu'un licenciement ne peut être prononcé sans que la personne intéressée ait pu préalablement faire valoir ses observations sur les motifs avancés pour le justifier. Néanmoins, compte tenu de l'absence de référence à l'art. 99 al. 3 du statut aux art. 1 et 2 du règlement, une incertitude demeure sur le champ d'application de ce celui-ci. En outre, il instaure une inégalité de traitement entre les collaborateurs en période d'essai et ceux qui ne le sont pas, puisque l'art. 2 du règlement prévoit que la délégation du CA chargée de procéder à l'audition des employés après la fin de leur période d'essai est formée d'un conseiller administratif, autre que le conseiller administratif de tutelle, et du secrétaire général de la ville ou de son adjoint, ceci alors que le statut à son art. 99 al. 3 du statut ne fait aucune différence entre les membres du personnel concernés par un licenciement.

En outre, le Tribunal fédéral, dans l'arrêt 8C_681/2016 précité, a retenu qu'il n'était pas arbitraire d'adopter une interprétation plus proche du texte du statut, qui parle aux art. 96 al. 2 et 99 al. 3 de « délégation du Conseil administratif », ce qui, pris à la lettre et comme on le comprend dans le langage courant, exclut une représentation déléguée à des fonctionnaires non membres de l'exécutif de la ville. S'il est vrai que l'art. 4 al. 5 du statut autorise le CA à déléguer ses compétences d'employeur, cet article précise également qu'une telle délégation n'est pas possible dans les cas où le statut prévoit expressément qu'il lui appartient de statuer. Or, la compétence pour prendre des décisions concernant la résiliation des rapports de service appartient à l'exécutif de la ville, soit au CA, et non à ses fonctionnaires (art. 95 al. 2 et art. 4 al. 4 du statut). Le statut de la ville se distingue ainsi de la LPAC, en ce sens que l'art. 17 al. 2 LPAC prévoit une délégation de la compétence pour prononcer la fin des rapports de service. Cette délégation est fixée par règlement (art. 33 al. 2 LPAC). Or, le règlement dont se prévaut l'intimée ne concerne que la question de la compétence des auditions et non celle de l'autorité décisionnaire. Il ne lui est donc d'aucun secours, tout comme le fait que le Tribunal fédéral aurait « réservé » la possibilité, pour le CA de déléguer, par voie réglementaire, la compétence d'auditionner le membre du personnel. À ce propos, l'intimée oublie qu'il ne s'agit que de la deuxième partie de la motivation du Tribunal fédéral et que la juridiction supérieure n'a rien dit sur l'interprétation littérale du statut effectuée par la chambre administrative.

Enfin, l'exercice du droit d'être entendu tel que souhaité par le CA lui-même et tel qu'il ressort des travaux préparatoires ne peut être valablement exercé que si le CA entend directement l'employé, non pas *in corpore*, mais à travers la présence d'un ou plusieurs de ses membres.

La délégation opérée par voie réglementaire de l'audition par le CA de la recourante n'est donc pas conforme au droit. Il y a ainsi lieu de constater la violation du droit d'être entendue de la recourante.

6. **6.1** Une décision entreprise pour violation du droit d'être entendu n'est en principe pas nulle mais annulable (ATF 143 IV 380 consid. 1.4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 6B_114/2018 du 31 juillet 2018 consid. 2.1 ; ATA/714/2018 du 10 juillet 2018 consid. 4a et les arrêts cités). Il n'y a lieu d'admettre la nullité, hormis les cas expressément prévus par la loi, qu'à titre exceptionnel, lorsque les circonstances sont telles que le système d'annulabilité n'offre manifestement pas la protection nécessaire (ATF 130 II 249 consid. 2.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_111/2016 du 8 décembre 2016 consid. 5 ; ATA/795/2018 du 7 août 2018 consid. 8a et les arrêts cités). Ainsi, la nullité d'une décision n'est admise que si le vice dont elle est entachée est particulièrement grave, est manifeste ou du moins facilement décelable et si, en outre, la constatation de la nullité ne met pas sérieusement en danger la sécurité du droit. Des vices de fond n'entraînent qu'à de rares exceptions la nullité d'une décision ; en revanche, de graves vices de procédure, ainsi que l'incompétence qualifiée de l'autorité qui a rendu la décision sont des motifs de nullité (ATF 138 II 501 consid. 3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 6B_120/2018, 6B_136/2018 du 31 juillet 2018 consid. 2.2 et l'arrêt cité).

6.2 La violation du droit d'être entendu doit en principe entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances du recourant sur le fond (ATF 141 V 495 consid. 2.2 ; 140 I 68 consid. 9.3 ; 135 I 279 consid. 2.6.1). La réparation d'un vice de procédure en instance de recours et, notamment, du droit d'être entendu, n'est possible que lorsque l'autorité dispose du même pouvoir d'examen que l'autorité inférieure (ATF 145 I 167 consid. 4.4 ; 142 II 218 consid. 2.8.1). Elle dépend toutefois de la gravité et de l'étendue de l'atteinte portée au droit d'être entendu et doit rester l'exception (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 ; 126 I 68 consid. 2 ; arrêt du Tribunal fédéral 6B_819/2018 du 25 janvier 2019 consid. 3.8). Elle peut cependant se justifier en présence d'un vice grave lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 ; 137 I 195 consid. 2.3.2 ; ATA/1194/2019 du 30 juillet 2019 consid. 3c et les arrêts cités). En outre, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de cette violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir le loisir de faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse (ATA/1108/2019 du 27 juin 2019 consid. 4c et les arrêts cités).

6.3 Le recours à la chambre administrative ayant un effet dévolutif complet, celle-ci dispose d'un libre pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 67 LPA). Celui-ci implique la possibilité de guérir une violation du droit d'être entendu, sous réserve que cette violation ne revête pas un caractère de gravité (art. 61 al. 2 LPA ; ATF 145 I 167 consid. 4.4 ; 137 I 195 consid. 2.3.2 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_257/2019 du 12 mai 2020 consid. 2.5 et les références citées ; 8C_541/2017 du 14 mai 2018 consid. 2.5).

6.4 En l'espèce, comme vu ci-dessus, le Tribunal fédéral, dans son arrêt 8C_681/2016 précité, a retenu que les conditions auxquelles la nullité d'une décision prise en violation du droit d'être entendue de l'intéressée, laquelle avait uniquement été reçue par un haut fonctionnaire, n'étaient pas réalisées.

La même conclusion s'impose concernant la décision visant la recourante. En effet, l'autorité intimée lui a exposé les manquements qui lui étaient reprochés, par courrier du 11 mai 2022, et lui a donné l'occasion de se prononcer à leur sujet par écrit, ne l'ayant ainsi pas privée de tout exercice de son droit d'être entendue. Ainsi, malgré le caractère essentiel notoire du respect du droit d'être entendu, le vice ne peut être qualifié de particulièrement grave et ne conduit pas à la nullité de la décision attaquée. En outre, un constat de nullité risquerait de créer une insécurité juridique par rapport à d'autres licenciements rendus sous le statut à la suite de l'adoption du règlement.

Cela relevé, il doit être retenu que la violation du droit d'être entendue de la recourante avant la résiliation des rapports de travail intervenue dans les circonstances rappelées ci-dessus est grave. Le nouveau statut a précisément renforcé les modalités de l'exercice du droit d'être entendu des membres du personnel, ce qui inclut le droit de la recourante d'être entendue oralement par une délégation du CA correctement composée. Compte tenu de cette gravité, cette violation ne peut pas être réparée devant la chambre de céans.

En conséquence, la résiliation des rapports de service de la recourante est contraire au droit, la décision étant entachée d'un vice formel.

7. La recourante soutient également que la décision querellée reposerait sur des motifs infondés et serait disproportionnée.

7.1 Comme vu ci-dessus, pendant la première année de la période d'essai, l'engagement peut être librement résilié de part et d'autre, un mois à l'avance pour la fin d'un mois ; ce délai est porté à deux mois dès la deuxième année (art. 32 al. 1 du statut).

7.2 Durant la période probatoire, même s'il doit exister un motif justifiant de mettre fin aux rapports de service pour ne pas tomber dans l'arbitraire, l'administration dispose d'un très large pouvoir d'appréciation quant à

l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Ce large pouvoir d'appréciation permet le recrutement d'agents répondant véritablement aux besoins du service. L'administration reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment le droit d'être entendu, l'interdiction de l'arbitraire, le respect de l'égalité de traitement et des principes de la proportionnalité et de la bonne foi (ATA/398/2019 du 9 avril 2019 consid. 6b et les références citées).

Il ressort également de l'exposé des motifs concernant la proposition du CA du 14 octobre 2009 visant l'adoption du nouveau statut que le licenciement est libre pendant la période d'essai, sous réserve du respect du délai de préavis et de l'interdiction des licenciements abusifs ou prononcés en temps inopportun. La décision de licenciement doit être motivée et, comme toute décision fondée sur le SPVG, elle est sujette à recours (Mémorial des séances du Conseil municipal de la ville du 10 novembre 2009, PR-749 p. 2297 s).

Saisie d'un recours pour résiliation des rapports de service durant la période probatoire, la chambre administrative dispose, sauf violation des droits et principes constitutionnels, d'un pouvoir d'examen limité à l'application des délais légaux de congé, compte tenu du large pouvoir d'appréciation laissé à l'autorité compétente (ATA/942/2021 du 14 septembre 2021 consid. 7b ; ATA/398/2019 précité consid. 6b et les références citées).

7.3 Traditionnellement, le principe de la proportionnalité, garanti par l'art. 5 al. 2 Cst., se compose des règles d'aptitude – qui exige que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé –, de nécessité – qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, l'on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés – et de proportionnalité au sens étroit – qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (ATF 125 I 474 consid. 3 ; arrêt du Tribunal fédéral 1P. 269/2001 du 7 juin 2001 consid. 2c).

7.4 En l'occurrence, il n'est pas contesté que les délais de congé ont été respectés.

Il ressort du dossier que la recourante ne répondait pas aux attentes liées à sa fonction, l'organisation, l'exécution de son travail et sa bienfacture. Même si sa première évaluation, le 27 août 2021 était globalement bonne, elle mentionnait déjà qu'un équilibre relationnel et communicationnel devait être trouvé. Or, après cette première évaluation, l'« entretien de suivi » à six mois, lequel est proposé si des points d'amélioration sont relevés après la première évaluation, a également mis en exergue la mauvaise compréhension de la recourante de sa fonction de poste de cheffe de projet entraînant une mauvaise appréhension de son rôle dans certaines situations. Un retour d'informations clair, précis et concis complété par une prise de position, permettant ainsi d'éviter l'organisation de plusieurs séances, était attendu de sa part. Il lui était également demandé d'éviter de communiquer

outre mesure par courriels. Ces points n'ont pas connu d'amélioration au vu du contenu de l'évaluation à neuf mois.

Un adjoint de direction a demandé, le 30 novembre 2021, à la recourante de ne pas multiplier les courriels à son attention ou en copie, et de bien choisir quand cela était utile, mettant en évidence qu'il était préférable de prévoir une séance afin de passer en revue ses questions. Ce reproche lui avait déjà été fait par C_____, le 6 octobre 2021, lui demandant de trouver un équilibre dans l'envoi de ses courriels. Il en découle que la critique n'a pas été formulée uniquement par la supérieure de la recourante. De plus, il ressort du contenu des courriels produits un manque d'informations permettant au destinataire de se positionner par rapport à l'objet du courriel. Par exemple, la recourante a transmis à C_____ un document établi par un expert en géotechnique concernant la confortation d'un mur de soutènement sans plus de précisions. Sa supérieure hiérarchique a ainsi dû venir chercher plus d'informations avant de pouvoir valider le bon de commande. Le reproche d'un manque de fluidité de la part de la recourante dans le cadre de l'échange de courriels est ainsi fondé.

Le travail de la recourante s'est également révélé, à plusieurs reprises, lacunaire. À titre d'illustration, celle-ci a mal évalué le budget nécessaire pour le projet de H_____, ne prenant pas en considération le montant de l'assurance à budgéter. Il avait ainsi fallu que sa supérieure hiérarchique la relance pour obtenir des informations à ce sujet, avant de pouvoir se déterminer rapidement sur la question.

Les précédents engagements et les certificats de travail dont la recourante se prévaut ne lui sont d'aucun secours, dans la mesure où le dossier atteste de difficultés objectives rencontrées par elle dans le cadre de l'exécution de son travail rendant difficile la collaboration entre les acteurs concernés.

Au vu de ce qui précède, les reproches formulés par l'autorité intimée n'apparaissent pas manifestement dénués de tout fondement et constituent des motifs qui lui permettaient, au vu de son large pouvoir d'appréciation, de retenir que la recourante ne répondait pas aux attentes de son employeur et de mettre un terme aux rapports de service, seul moyen adéquat.

Les griefs seront par conséquent écartés.

8. La recourante fait enfin valoir avoir été atteinte dans sa personnalité par rapport à « l'attitude inadéquate » de sa supérieure hiérarchique.

8.1 Selon l'art. 77 du statut, le CA veille à la protection de la personnalité des membres du personnel dans le cadre de leur activité professionnelle (al. 1). Il prend toutes les mesures nécessaires à la prévention, à la constatation, à la cessation et à la sanction de toute atteinte à la personnalité d'une ou d'un membre du personnel, en particulier en cas de harcèlement sexuel ou psychologique (al. 2).

Le CA détermine dans un règlement les modalités de mise en œuvre de la protection de la personnalité des membres du personnel (al. 3).

Aux termes de l'art. 91 REGAP, chaque membre du personnel a droit à un traitement correct et respectueux de la part de ses supérieures et supérieurs hiérarchiques, ses collègues, des usagères et des usagers, dans le cadre de son activité professionnelle, permettant de garantir le respect et l'intégrité de sa personnalité (al. 1). La direction des ressources humaines prévoit des mesures de prévention, d'information et de formation. Elle en informe une fois par année la commission de formation continue, au sens de l'art. 36 REGAP, et la commission de protection de la santé et sécurité au travail, instituée par un règlement spécifique (al. 2). Le GdC de l'État de Genève est désigné comme interlocuteur privilégié pour les membres du personnel de la ville. Le règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève du 12 décembre 2012 (RPPers - B 5 05.10) détermine la procédure applicable (al. 3).

Peut s'adresser librement au GdC tout membre du personnel qui, dans sa relation de travail avec d'autres personnes, estime rencontrer d'importantes difficultés qui pourraient notamment constituer du harcèlement psychologique (art. 12 al. 1 let. a RPPers).

8.2 Comme toute violation illicite d'un droit de la personnalité, le harcèlement psychologique est constitutif d'une atteinte à la personnalité, telles notamment la santé physique et psychique, l'intégrité morale, la considération sociale, la jouissance des libertés individuelles ou de la sphère privée (art. 3 al. 1 RPPers).

Est constitutif d'un harcèlement psychologique tout enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels une ou plusieurs personnes tendent à déstabiliser, isoler, à marginaliser, voire à exclure une ou plusieurs personnes de leur lieu de travail (art. 3 al. 2 RPPers). Il arrive fréquemment que chaque acte, pris isolément, apparaisse encore comme supportable, mais que les agissements pris dans leur ensemble constituent une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle du travailleur visé (arrêts du Tribunal fédéral 8C_41/2017 du 21 décembre 2017 consid. 3.5 ; 8C_398/2016 du 17 mai 2017 consid. 4.1.1 ; 8C_358/2009 du 8 mars 2010 consid. 5.1 ; ATA/1172/2020 du 24 novembre 2020 consid. 6e).

8.3 La notion de protection de la personnalité de l'agent public et l'obligation qui en découle pour l'employeur est typiquement un concept dont la portée et la valeur matérielle sont identiques en droit public et en droit privé (Valérie DÉFAGO GAUDIN, Conflits et fonctions publiques : Instruments, in Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON [éd.], Conflits au travail. Prévention, gestion, sanctions, 2015, p. 156). Il incombe à l'employeur public, comme à l'employeur privé (art. 328 CO), de protéger et respecter la personnalité du travailleur.

L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur (art. 328 al. 1 CO). Cette obligation comprend notamment le devoir de l'employeur d'agir dans certains cas pour calmer une situation conflictuelle et de ne pas rester inactif (ATF 137 I 58 consid. 4.2.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_340/2009 du 24 août 2009 consid. 4.3.2 ; 1C_245/2008 du 2 mars 2009 consid. 4.2 ; 1C_406/2007 du 16 juillet 2008 consid. 5.2).

8.4 La chambre de céans a déjà retenu une absence de harcèlement psychologique lorsqu'un employé, qui s'en plaignait dans une procédure de licenciement, n'avait pas saisi le GdC, alors même que ladite institution était à sa disposition et spécialisée dans la problématique (ATA/361/2022 du 5 avril 2022 consid. 6e ; ATA/182/2022 du 8 février 2022 consid. 8g), à moins que le dossier ne révèle de manière évidente un tel harcèlement.

8.5 En l'occurrence, la recourante n'allègue pas avoir saisi le GdC d'une plainte formelle pour se plaindre de l'attitude de sa supérieure à son égard, alors même que ladite institution était à disposition de l'employée et spécialisée dans la problématique.

La recourante a, certes, pris contact avec le GdC comme cela ressort d'un échange de courriels datés des 11 et 12 avril 2022, qui fait suite à une rencontre du 31 mars précédent. Néanmoins, il y est principalement question de la décision de résiliation des rapports de service et d'une éventuelle lettre de soutien en sa faveur que des collègues seraient prêts à écrire. S'il est vrai que la recourante a indiqué dans son courriel du 11 avril 2022 « qu'il (était) important de signaler les abus de la direction et plus particulièrement de l'adjointe qui a(vait) systématiquement amputé (ses) réponses », cette phrase se limite à faire référence aux annexes sélectionnées figurant au document d'évaluation du 16 mars 2022 motivant le préavis négatif à la poursuite des rapports de service, puisqu'un tel reproche ressort également de ses observations du 28 mars 2022 soutenant qu'elles sont « tronquées ou (…) incomplètes ».

En outre, on ne saurait considérer que le fait de sélectionner des courriels ou documents à l'appui de reproches serait constitutif d'un cas de harcèlement au sens de la jurisprudence. Par ailleurs, il ne ressort pas du dossier que le comportement de C_____ serait constitutif d'un cas de harcèlement au sens de l'art. 3 RPPers. Aucun élément ne laisse penser que son comportement était hostile à l'égard de la recourante. Les remarques et les reproches faits l'ont été dans le cadre de l'exercice, par la recourante, de ses activités professionnelles. Ils n'apparaissent pas inutilement blessants ou dégradants, en particulier ceux formulés dans les documents d'évaluation produits à la présente procédure ou dans les courriels versés au dossier. D_____ a également expliqué en audience qu'en février 2022, elle n'avait pas ressenti que la recourante était en souffrance et que la situation aurait nécessité une intervention de sa part ou de la direction.

Ainsi, rien au dossier ne permet de retenir que la recourante aurait été victime de harcèlement psychologique. La question de savoir si elle a été informée de la possibilité de saisir le GdC avant le mois de mars 2022 peut donc souffrir de rester indécise.

9. Comme vu ci-dessus, l'art. 105 du statut traite des conséquences d'un licenciement contraire au droit.

9.1 En droit de la fonction publique, la jurisprudence admet qu'une violation du droit d'être entendu peut être liquidée par une indemnisation (arrêts du Tribunal fédéral 8C_615/2016 précité consid. 5.2 ; 8C_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 6.6, non publié in ATF 136 I 39 ; ATA/112/2019 du 5 février 2019 consid. 4a).

9.2 Pour fixer l'indemnité, il y a lieu de tenir compte de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, et de les apprécier sans donner une portée automatiquement prépondérante à certains aspects, comme le fait d'avoir ou non retrouvé un emploi en cours de procédure (ATA/274/2015 du 17 mars 2015 consid. 9b ; ATA/744/2014 du 23 septembre 2014 consid. 4b et les références citées). Cette jurisprudence a été confirmée par le Tribunal fédéral (arrêts du Tribunal fédéral 8C_472/2014 du 3 septembre 2015 consid. 11.2 ; 8C_421/2014 du 17 août 2015 consid. 3.4.2 ; 8C_436-437/2014 du 16 juillet 2015 consid. 9.2).

La chambre administrative a pour pratique de fixer l'indemnité pour refus de réintégration à un certain nombre de mois du dernier traitement brut de l'employé, conformément à l'art. 31 al. 4 LPAC (ATA/1042/2016 du 13 décembre 2016 consid. 13c ; ATA/258/2014 du 15 avril 2014 consid. 7). L'indemnité fondée sur cette disposition comprend le treizième salaire au *prorata* du nombre de mois fixés et n'est pas soumise à la déduction des cotisations sociales (ATA/1042/2016 précité consid. 13c ; ATA/590/2016 du 12 juillet 2016 consid. 17). En l'absence de conclusion sur ce point, les intérêts moratoires n'y sont pas additionnés (art. 69 al. 1 LPA ; ATA/273/2015 du 17 mars 2015 consid. 17c ; ATA/193/2014 du 1er avril 2014 consid. 17).

9.3 Dans l'ATA/55/2018 du 23 janvier 2018, la chambre administrative a octroyé à l'employée de l'autorité intimée une indemnité équivalant à trois mois de son dernier traitement brut. L'intimée n'avait pas respecté le droit d'être entendue de l'intéressée.

9.4 En l'occurrence, comme vu ci-dessus, la recourante a renoncé à sa conclusion en réintégration à son poste, de sorte que seule la question de la quotité de l'indemnité se pose.

Le cas d'espèce présente des similarités avec l'ATA/55/2018 précité. De la même façon, l'intimée n'a pas respecté le droit d'être entendue de la recourante en ne lui

donnant pas la faculté de s'exprimer sur un possible licenciement devant une délégation du CA en conformité avec le statut, mais lui a permis de s'exprimer par écrit et par oral sur les manquements reprochés. En outre, les prestations de la recourante se sont révélées insatisfaisantes. Enfin, elle a été employée, en période probatoire, et n'a travaillé qu'un peu plus d'un an pour l'intimée.

Compte tenu de l'ensemble des circonstances, l'indemnité due par la ville à la recourante ne saurait dépasser le minimum prévu par l'art. 105 al. 3 let. b du statut. Elle sera donc équitablement fixée à trois mois de son dernier traitement brut, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération, étant rappelé que cette indemnité comprend le treizième salaire au *prorata* du nombre de mois fixés et n'est pas soumise à la déduction des cotisations sociales (ATA/1042/2016 du 13 décembre 2016 consid. 13c ; ATA/590/2016 du 12 juillet 2016 consid. 17). En l'absence de conclusion sur ce point, les intérêts moratoires n'y sont pas additionnés (art. 69 al. 1 LPA ; ATA/273/2015 du 17 mars 2015 consid. 17c ; ATA/193/2014 du 1er avril 2014 consid. 17).

Au vu de ce qui précède, le recours sera partiellement admis.

10. Vu la teneur de l'art. 87 al. 1 2e phr. LPA, aucun émolument ne sera mis à la charge de la ville, bien qu'elle succombe. Une indemnité de procédure, réduite, de CHF 1'000.- sera allouée à la recourante, à la charge de la ville (art. 87 al. 2 LPA).

Compte tenu des conclusions du recours et au vu du traitement annuel de base de la recourante, 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 29 août 2022 par A_____ contre la décision de la Ville de Genève du 4 juillet 2022 ;

au fond :

l'admet partiellement ;

constate que la décision de la Ville de Genève du 4 juillet 2022 prononçant la résiliation des rapports de service de A_____ est contraire au droit ;

condamne la Ville de Genève à verser à A_____ une indemnité correspondant à trois mois du dernier traitement annuel brut comprenant le treizième salaire au *prorata* du nombre de mois fixés et non soumise à la déduction des cotisations sociales, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération ;

dit qu'il n'est pas perçu d'émolument ;

alloue à A_____ une indemnité de procédure de CHF 1'000.-, à la charge de la Ville de Genève ;

dit que conformément aux art. 82 ss LTF, la présente décision peut être portée 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, 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 du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être jointes à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Thierry STICHER, avocat de la recourante, ainsi qu'à la Ville de Genève.

Siégeant : Valérie LAUBER, présidente, Florence KRAUSKOPF, Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, Claudio MASCOTTO, Fabienne MICHON RIEBEN, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :	la présidente siégeant :
J. PASTEUR	V. LAUBER

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :