

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/280/2015-FPUBL

ATA/1190/2017

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 22 août 2017

dans la cause

Madame A_____

représentée par Me Daniel Meyer, avocat

contre

**DÉPARTEMENT DE L'INSTRUCTION PUBLIQUE, DE LA CULTURE ET DU
SPORT**

EN FAIT

- 1) Madame A_____, née en 1975, a été engagée le 17 avril 2008 au sein du département de l'instruction publique, devenu depuis lors le département de l'instruction publique, de la culture et du sport (ci-après : le département ou le DIP), à la fonction de directrice d'établissement primaire en classe 24, dès le 11 août 2008. Elle a pris la direction de l'école de La B_____ (ci-après : la B_____). Mme A_____ a été engagée initialement à 80 %. Son taux d'activité est ensuite passé à 100 %, dès le 17 août 2009.
- 2) Le 21 octobre 2008, Mme A_____ a fait l'objet d'un entretien d'évaluation et de développement du personnel (ci-après : EEDP) portant sur les trois premiers mois d'activité. Madame C_____, la directrice de la région D_____ et supérieure hiérarchique directe de Mme A_____, a indiqué dans le rapport de cet EEDP : « Bonne entrée en fonction. Les bases sont posées pour conduire avec efficacité les collaborateurs ». Mme A_____ devait « développer toujours et encore, outre le verbal, l'attitude qui contribu[ait] à instaurer des relations de confiance ». Pour sa part, Mme A_____ a notamment relevé que le contact avec la hiérarchie était à améliorer.
- 3) À teneur du rapport du deuxième EEDP, effectué le 8 juillet 2009, sept des objectifs fixés avaient été atteints. Un ne l'avait été que partiellement et l'autre ne l'avait pas été. Ce rapport mettait par ailleurs en évidence l'existence de problèmes de communication entre Mmes A_____ et C_____.

Cette dernière, dans une note du 16 juillet 2009 complétant l'EEDP précité, a mis en évidence les éléments qui, selon elle, concrétisaient leur difficulté à communiquer. Le 17 août 2009, Mme A_____ a répondu point par point aux commentaires et critiques émis par sa supérieure hiérarchique directe.

Ce différend a nécessité l'intervention de la directrice générale ad interim de l'enseignement primaire (ci-après: la directrice générale a.i.). Il ressort des échanges de courriers entre les protagonistes, que le département avait notamment pris en compte les souffrances exprimées par Mme A_____, ainsi que ses doléances au sujet de certains propos tenus ou actes commis à son encontre par sa supérieure hiérarchique directe.
- 4) Le 24 août 2009, « les enseignants de l'école de la B_____ » ont fait part à la directrice générale a.i de leur satisfaction quant à leur collaboration avec Mme A_____.
- 5) Le 25 mars 2010, la directrice générale a.i. a convoqué Mme A_____ à un entretien de service prévu le 22 avril 2010.

Il lui était reproché d'avoir envoyé, le 1^{er} mars 2010, un courriel à l'une de ses collègues dans lequel elle avait employé un ton qui heurtait de manière significative l'obligation qu'elle avait d'entretenir des relations dignes et correctes avec ses supérieurs, ses collègues et ses subordonnés, de façon à faciliter la collaboration de ces personnes. Les faits étaient passibles d'une sanction disciplinaire.

- 6) Cet entretien a été reporté, Mme A_____ s'étant trouvée en incapacité de travail pour cause de maladie. Elle a, à ce propos, informé le conseiller d'État alors en charge du DIP qu'elle était au bord de l'épuisement.
- 7) Le 1^{er} juin 2010, suite à une plainte pour harcèlement psychologique déposée le 19 mai 2010 auprès du groupe de confiance (ci-après : GDC) par Mme A_____, contre la directrice générale a.i et Mme C_____, la secrétaire générale du DIP (ci-après : la secrétaire générale) a annulé l'entretien de service.
- 8) Le 11 juin 2010, la secrétaire générale a signifié un avertissement à Mme A_____ pour avoir contrevenu à son obligation de dignité et de correction. Elle avait également abusé de l'usage de la messagerie électronique de l'État.
- 9) Selon le rapport du troisième EEDP, effectué les 30 juin et 5 juillet 2010 et conduit par Mme C_____, Mme A_____ avait atteint quatre des objectifs fixés, un objectif ne l'étant que partiellement. Mme A_____ a relevé que le contact avec la hiérarchie était inexistant. Elle ressentait une profonde amertume face à la rupture du lien de confiance entre elle et sa hiérarchie. Elle ne se considérait pas responsable de cet état de fait. Selon Mme C_____, ce lien de confiance était inexistant. Une prolongation de la période probatoire, assortie d'objectifs mesurables dont la réalisation devait être évaluée le 6 novembre 2010, était consentie jusqu'au 11 février 2011. Ces objectifs concernaient essentiellement le domaine du positionnement de Mme A_____ face à l'autorité et son attitude, notamment dans ses relations avec sa hiérarchie.
- 10) Le 27 août 2010, la directrice générale a.i. a accusé réception d'un avis de grosseesse transmis par Mme A_____, dont le terme était prévu autour du 23 janvier 2011. L'échéance de sa période probatoire était reportée, non plus au 11 février 2011, mais au 10 août 2012.
- 11) Ce même 27 août 2010, le GDC a classé la plainte déposée par Mme A_____ le 19 mai 2010. Ce classement a été confirmé par le DIP le 4 octobre 2010.
- 12) Le 28 octobre 2010, la directrice générale a.i. a confirmé à Mme A_____ les termes d'un entretien du 22 octobre 2010.

La B_____ était affectée à la région de D_____, sous la responsabilité directe d'une autre directrice régionale que Mme C_____. Cette solution devait permettre de poursuivre l'activité professionnelle dans un climat serein et empreint de confiance. Cette nouvelle directrice régionale a, dans un courrier du 17 décembre 2010 confirmant les termes d'un entretien du 9 décembre 2010, fait état des bonnes compétences professionnelles de Mme A_____.

- 13) Les rapports des EEDP effectués après le retour de congé de Mme A_____, le 15 septembre 2011 et le 19 mars 2012, ayant révélé une amélioration de la situation professionnelle de l'intéressée, le conseiller d'État en charge du département, par décision du 21 mai 2012, l'a nommée fonctionnaire dès le 11 août 2012.

- 14) Le 10 juin 2013, Mme A_____ a envoyé un courriel aux enseignants de la B_____.

Elle avait appris qu'une réunion de l'ensemble des enseignants de la B_____ avait eu lieu dans cet établissement le 6 juin 2013, sans qu'elle en ait été informée. Certains des propos échangés au cours de cette réunion, sur la base de suspicions et de rumeurs, avaient très gravement porté atteinte à son action et à son image. De tels agissements ne trouvaient leur place ni dans le cadre du service public, ni dans le cadre du respect des personnes. Ce qui s'était produit ne relevait pas uniquement de la maladresse mais de la faute professionnelle pour une minorité, et d'un positionnement inadéquat pour les autres. Il était impossible de traiter cette situation de manière globale et le principe d'une délégation d'enseignants retenu par l'équipe était inopérant, d'autant que les personnes choisies pour faire partie de cette délégation n'avaient aucun grief à porter à son action. Ils ne pouvaient dès lors que répéter des « ragots », base sur laquelle elle n'entendait pas travailler. Les personnes concernées étaient invitées à se positionner de manière responsable.

- 15) Le 14 juin 2013, Mme A_____ a signalé une situation problématique à la direction des établissements de l'enseignement primaire.

Elle y dénonçait notamment le comportement d'une enseignante de la B_____, Madame F_____, laquelle « s'était vue retirer la charge de maîtresse adjointe dans le courant de l'année scolaire [qui se terminait], suite à différents événements révélant une posture autoritaire, voire tyrannique sur ses collègues ». Mme F_____ tentait de monter l'équipe d'enseignants contre elle. Un recadrage de cette enseignante par le biais d'un entretien de service était nécessaire.

- 16) Le 20 juin 2013, dix-neuf enseignants de la B_____ ont écrit à Monsieur G_____, adjoint à la "titre_____", pour lui faire part de leur inquiétude suite à des difficultés rencontrées dans leur collaboration avec Mme A_____.

souhaitaient restaurer un climat de travail serein et sollicitaient une aide en matière de médiation.

- 17) Ces éléments ont conduit la direction générale de l'enseignement primaire (ci-après : DGEP) à organiser le 25 juin 2013 une réunion à laquelle ont participé, outre l'intéressée, Monsieur I_____, "titre_____" à la direction des établissements de la DGEP, Madame J_____, "titre_____" des ressources humaines de la DGEP, ainsi que Madame K_____, "titre_____" de la direction générale de l'enseignement obligatoire (ci-après : DGEO). À la suite de cette rencontre, M. I_____ a informé le corps enseignant de l'établissement scolaire dirigé par Mme A_____ de l'organisation d'une médiation, qui débiterait à la rentrée scolaire 2013-2014, selon des modalités qui seraient communiquées.

Durant l'été 2013, la conduite du processus de médiation a été confié au service de médiation scolaire L_____(ci-après : L_____), tandis que Mme J_____ a mis en place un mécanisme de coaching de l'intéressée.

- 18) Le 28 août 2013, Mme A_____ est tombée malade, son arrêt maladie ayant été reconduit le 25 septembre 2013 et le 1^{er} novembre 2013, pour une période indéterminée.
- 19) Durant cette période, le L_____ a procédé à l'audition de l'intégralité de l'équipe enseignante de la B_____, soit trente-quatre personnes, Mme A_____ n'a pas pu être auditionnée, compte tenu de son état de santé, mais a répondu par écrit aux questions que le service précité lui avait fait parvenir.
- 20) Le L_____ a rendu son rapport le 16 décembre 2013, document, qui n'a pas été transmis aux personnes qui étaient parties à la médiation. Selon les conclusions, une médiation entre l'équipe enseignante et sa direction n'était pas envisageable. Des stratégies de force ou de rivalité s'étaient engagées, fondées sur l'idée que, pour résoudre un conflit, une personne devait gagner et l'autre perdre. L'état d'esprit de Mme A_____ était d'être réhabilitée dans sa légitimité face à des accusations qu'elle considérait comme diffamantes. Les conditions préalables qu'elle posait rendaient impossible la poursuite d'un processus de médiation.
- 21) Le 16 décembre 2013, le directeur qui remplaçait Mme A_____ a avisé les enseignants de la B_____ de la tenue, le 23 janvier 2014, d'une séance destinée à leur fournir les résultats de la médiation.
- 22) Mme A_____ est intervenue par courriel du 18 décembre 2013 auprès de Mme J_____. Elle avait appris de manière officieuse la tenue de la séance du 23 janvier 2014 et désirait pouvoir y participer. Elle a également émis l'intention de reprendre son travail « sur la base du rapport du L_____ », ceci en accord avec son médecin.

- 23) Le 19 décembre 2013, elle a adressé un courriel à Mme K_____ pour lui demander la transmission du rapport du L_____. Elle devait déterminer avec le médecin-conseil de l'État les conditions de son retour au travail, son état s'améliorant.
- 24) Le 19 décembre 2013, le directeur qui remplaçait Mme A_____ à la B_____ a écrit à M. I_____. Il prenait acte de la rencontre prévue le 23 janvier 2014. Il déplorait que Mme A_____, en congé maladie, se permette de venir dans l'établissement distribuer des biscuits dans les casiers de tous, et de mettre « en évidence un mot », dans une des écoles dont elle était responsable mais pas dans l'autre, avec des allusions à un retour éventuel, intervention qui créait des tensions inutiles et des pressions psychologiques difficiles à vivre pour certains. Il voulait savoir si elle avait accès à son bureau dès lors que c'était lui qui l'occupait. À son sens, le retour de Mme A_____ ne pourrait se faire de manière spontanée, vu les effets psychologiques qui avaient suivi ses récentes interventions.
- 25) Le 20 décembre 2013, Mme K_____ a transmis à Mme A_____ le document demandé, par courrier et courriel. La reprise professionnelle qu'elle annonçait devait s'inscrire dans un partenariat avec le service de santé du personnel de l'État, sa hiérarchie et le service des ressources humaines. La mise en place d'une séance était un préalable à tout contact qu'elle pourrait engager avec l'équipe enseignante et à sa présence à la séance du 23 janvier 2014.
- 26) Le 21 décembre 2013, Mme A_____ a rédigé un commentaire critique de ce rapport, s'agissant de la méthode et du parti pris dans l'observation adoptés, auquel elle contestait toute validité. Elle a adressé ce document à Mme K_____, mais également à Mme J_____ ainsi qu'à Monsieur M_____, "titre _____" de la DGEO, auquel elle a demandé d'intervenir par courriel du 2 décembre 2013.
- 27) Mme K_____ a rappelé sa position à l'intéressée par courriel du 3 janvier 2014 sur les préalables nécessaires à toute reprise du travail ou tous nouveaux contacts avec les enseignants de ses écoles.
- 28) Le 10 janvier 2014, Mme A_____ a écrit à M. M_____. Sa reprise professionnelle était imminente. Elle serait en mesure d'assister à une réunion la concernant fixée au 16 janvier 2014 en « vos services » avec le Dr N_____. Ce serait là l'occasion de poser les conditions d'un retour au travail dans un contexte garantissant davantage la préservation de sa santé alors qu'elle avait reçu un courrier de Mme K_____ lui interdisant d'entrer en contact avec ses collaborateurs, « sans autre forme d'explication ».
- 29) Le 11 janvier 2014, Mme A_____ a écrit à Mme K_____. Elle lui a confirmé sa décision de reprendre son travail le 15 janvier 2014, conformément au

certificat de son médecin-traitant, qui rétablissait sa capacité de travail à 75 % à partir de cette date.

30) Le 14 janvier 2014, Mme A_____ a informé par courriel l'équipe enseignante de la B_____ qu'elle revenait à 75 %, dès le 15 janvier 2014. Mme K_____ l'a contactée oralement, en vue d'organiser, le même jour, avant qu'elle ne revienne à l'école, une entrevue dans les locaux de la DGEP. L'avocat que Mme A_____ venait de constituer est alors intervenu par courriel. Il a demandé à assister à l'entretien en question et de se voir communiquer les griefs que Mme K_____ entendait formuler à l'encontre de Mme A_____, avec la possibilité de consulter le dossier. Il a demandé le report de l'entretien, ne pouvant se libérer pour y assister.

31) Ce même 14 janvier 2014, Mme K_____ a répondu à l'avocat.

Suite à l'annonce de la reprise de travail, l'intéressée n'avait pu être convoquée qu'à brève échéance. Soit l'entretien était maintenu, soit il était reporté, auquel cas la reprise d'activité de Mme A_____ le serait également.

32) Toujours le 14 janvier 2014, l'avocat a répondu à Mme K_____.

L'entretien préalable devenait subitement une condition préalable à la reprise du travail. Faute d'une décision formelle et motivée, sa mandante se présenterait le lendemain à son poste de travail. Il a demandé le report de l'entretien au 22 janvier 2014.

33) Mme K_____ a répondu immédiatement au conseil de Mme A_____.

L'absence de cette dernière était liée à un contexte professionnel conflictuel et documenté. Le rapport du SMS ne prévoyait pas de possibilité de médiation. Dès lors, un échange entre celle-ci et sa hiérarchie devenait nécessaire après plusieurs mois d'absence et de « burnout » pour des raisons professionnelles.

Vu la volonté exprimée par Mme A_____ de se rendre sur son lieu de travail, la DGEO n'avait pas d'autre choix que de la libérer de son obligation de travailler dans l'attente de l'entretien de régulation prévu. Mme A_____ avait ainsi l'interdiction de se rendre sur son lieu de travail, interdiction incluant les deux établissements scolaires dont elle avait la charge, avec effet immédiat jusqu'à nouvel avis, la séance du 16 janvier 2014 était supprimée. L'entretien de régulation prévu le 22 janvier 2014 était maintenu.

34) Le 16 janvier 2014, vingt-deux enseignants se sont adressés à la direction des ressources humaines de la DGEP pour exprimer leur inquiétude en lien avec un éventuel retour de Mme A_____ aux fonctions de "titre_____".

- 35) Le 16 janvier 2014, Mme A_____ s'est adressée à Mme K_____ par l'intermédiaire de son conseil. Elle protestait contre le procédé employé pour la libérer de son obligation de travailler. Sa hiérarchie était responsable de la situation en raison de son manque de volonté de mettre en place les conditions d'un retour à l'équilibre souhaité.
- 36) Par pli recommandé du 16 janvier 2014, Mme K_____ a convoqué Mme A_____ pour un entretien de service prévu le 12 février 2014.
- Mme A_____ avait contesté les démarches de l'équipe enseignante, de sa hiérarchie, du service des ressources humaines de la DGPE, de la DGEO, du groupe de confiance et du L_____. La situation demeurait bloquée avec une bonne partie de son équipe et il était difficile de comprendre sa volonté de la reprendre sous sa direction, comme s'il ne s'était rien passé. Le ton et le contenu de ses nombreux et longs écrits laissaient craindre une rupture de confiance avec une partie de son équipe, sa hiérarchie et la DGEO. L'objet de l'entretien de service portait sur l'examen de l'ensemble des faits, dont elle venait de rappeler l'historique dans son courrier et qui étaient à même de constituer des violations des art. 20 à 23 règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01), ainsi que du règlement sur les cadres supérieurs de l'administration cantonale. Ils étaient susceptibles de conduire à la résiliation des rapports de service pour motif fondé. Elle restait libérée de l'obligation de travailler jusqu'à nouvel avis.
- 37) Le 20 janvier 2014, le conseil de Mme A_____ a écrit à M. M_____. Le rapport d'évaluation du L_____ devait être invalidé. Mmes K_____ et J_____ ainsi que M. G_____ devaient être dessaisis du cas.
- 38) Le 20 janvier 2014, la rencontre avec les enseignants de la B_____ du 23 janvier 2014 a été annulée par Mme K_____.
- 39) Le 21 janvier 2014, le conseil de Mme A_____ a demandé l'annulation de l'entretien de régulation du 22 janvier 2014.
- 40) Le même jour, par pli recommandé et adressé de manière anticipée par courriel au domicile élu de la recourante, M. M_____ a rejeté la demande de récusation formée par le conseil de Mme A_____, envoyée le 20 janvier 2014. L'entretien de régulation du 22 janvier 2014 était maintenu comme l'entretien de service du 12 février 2014.
- 41) Le 22 janvier 2014, ni Mme A_____ ni son conseil ne se sont présentés à l'entretien de régulation. Dans un courrier du 24 janvier 2014, ce dernier a expliqué qu'elle n'avait pas reçu à temps le courrier de M. M_____ du

21 janvier 2014, y compris par voie électronique, en raison d'une panne de son propre serveur informatique. L'entretien a été reporté au 6 février 2014.

- 42) Le 27 janvier 2014, Mme A_____ a adressé au groupe de confiance une plainte pour « mobbing » contre Mmes J_____ et K_____, ainsi que contre M. G_____.
- 43) Le 6 février 2014, l'entretien de régulation conduit par Mme K_____ s'est déroulé en présence de Mme A_____ et de son conseil. Son contenu a été rapporté dans un compte-rendu du 7 février 2014. À l'issue de cette séance, l'intéressée a été avisée qu'elle continuait à être libérée de son obligation de travailler jusqu'à nouvel avis et elle a été autorisée à apporter des éléments complémentaires d'ici au 11 février 2014.
- 44) Le 12 février 2014, s'est déroulé l'entretien de service. Le département était représenté par Mme J_____ et Mme K_____. Mme A_____ était assistée de son avocat. Il a fait l'objet d'un procès-verbal détaillé. Durant l'entretien, les représentantes du département ont exposé les griefs qui étaient formulés à l'encontre de Mme A_____ en rapport avec la récurrence de conflits que celle-ci entretenait tant avec sa hiérarchie qu'avec les enseignants placés sous sa direction, dont le département imputait la responsabilité à l'attitude et au comportement de l'intéressée. De son côté, Mme A_____ s'est défendue d'être à l'origine de la détérioration des relations. À l'issue de l'entretien, elle a été avisée que la DGEO allait examiner les faits reprochés, qui étaient susceptibles de conduire à la résiliation des rapports de service pour motif fondé. Dans cette hypothèse, l'employeur serait tenu préalablement de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnelle, et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspondait aux capacités de Mme A_____. Un délai de quatorze jours suivant la délivrance du procès-verbal d'entretien de service lui a été accordé pour formuler d'éventuels commentaires complémentaires.
- 45) Le 26 février 2014, le groupe de confiance a classé la plainte déposée par Mme A_____ le 27 janvier 2014.
- 46) Le 4 mars 2014, le conseil de la recourante a fait parvenir à la DGEO les observations de Mme A_____ sur le contenu de l'entretien de service.
- 47) Le 18 mars 2014, la conseillère d'État en charge du département a communiqué à Mme A_____ en son domicile élu, une décision d'ouverture d'une procédure de reclassement.

Les éléments mis en exergue lors de l'entretien de service du 12 février 2014 révélaient que les prestations de Mme A_____ ne correspondaient pas à celles attendues de la part d'un cadre supérieur de l'État de Genève en charge

d'une équipe au sein d'un établissement public. Son dossier montrait des difficultés de communication récurrentes avec sa hiérarchie, certains collègues ou ses subordonnés, ainsi qu'une contestation régulière des actions de la hiérarchie ou une absence de prise en compte de ses demandes. Sa manière de recadrer ses collaborateurs, « par exemple un-e parmi un groupe en séance collective ou tous indistinctement par courriel » n'était pas adéquate. Cela avait conduit à une rupture du lien de confiance et à l'émergence de stratégies de rapports de force. Son comportement démontrait une insuffisance managériale et une posture réflexive insuffisante en lien avec son poste. Il existait des motifs de résiliation des rapports de service, si bien que la direction des ressources humaines du département devait procéder à la recherche d'un poste disponible répondant aux capacités de la recourante au sein de l'administration pendant un délai de deux mois. Mme A_____ était tenue de collaborer et avait la possibilité de faire des suggestions. Un bilan définitif serait adressé au terme des deux mois, lors d'un entretien de service. Elle était priée de transmettre un curriculum vitae (ci-après : CV) réactualisé, d'ici au 31 mars 2014.

Cette décision incidente était exécutoire nonobstant recours.

- 48) Le 27 mars 2014, Mme A_____ a envoyé au DIP son CV et les copies de ses diplômes.

Elle entrait volontiers dans une démarche de changement d'orientation professionnelle au sein du DIP. Elle postulait à un poste d'enseignante en charge de l'anglais à l'école primaire pour la rentrée 2014. Elle acceptait également une charge d'enseignante chargée du soutien pédagogique (ci-après : E.C.S.P) en lecture ou généraliste. Elle acceptait de suivre toute formation utile si nécessaire.

- 49) Par acte du 31 mars 2014, Mme A_____ a interjeté un recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision d'ouverture d'une procédure de reclassement du 18 mars 2014, reçue le 21 mars 2014.

- 50) Le 2 avril 2014, la direction des ressources humaines du département a, par courriel, informé tout d'abord la DGEO de l'ouverture d'une procédure de reclassement en faveur de la recourante, l'invitant à étudier toute possibilité d'affectation. Ce courriel faisait mention de l'intérêt manifesté par la recourante pour un poste d'enseignante au primaire. Ce même 2 avril 2014, la direction des ressources humaines du département s'est adressée par courriels aux entités suivantes : département de l'emploi des affaires sociales et de la santé, département de la sécurité et de l'économie, département de l'aménagement, du logement et de l'énergie, département des finances, département de l'environnement, des transports et de l'agriculture, office médico-pédagogique (ci-après OMP), office de l'enfance et de la jeunesse, ainsi qu'aux directions de l'enseignement secondaire I et II et aux services généraux du DIP. Le concours de

ces entités était recherché afin que la recourante puisse être reçue en entretien de recrutement pour un poste administratif et technique ou enseignant. Le 3 avril 2014, un courriel du même type a été envoyé au département présidentiel.

- 51) Le 14 avril 2014, le département a conclu à l'irrecevabilité du recours.
- 52) Le 15 avril 2014, Monsieur O_____, responsable de secteur à la direction des RH du DIP (ci-après : le responsable de secteur) a reçu Mme A_____ pour un point de situation concernant l'ouverture de la procédure de reclassement.

La procédure de reclassement a été présentée à Mme A_____. Cette dernière pensant être prioritaire si un poste était disponible, il lui a notamment été précisé qu'aucune garantie quant à une offre dans l'enseignement primaire ou une autre entité étatique n'était donnée. Dès lors qu'elle n'avait jamais occupé un poste d'enseignante au sein du DIP, sa situation ne relevait pas de la mobilité interne des enseignants. Elle était encouragée à postuler au cycle d'orientation ou à l'enseignement post-obligatoire. Elle pourrait, si besoin, s'inscrire à l'Institut universitaire de formation des enseignants (ci-après : IUFE).

- 53) Le 24 avril 2014, Mme A_____ s'est étonnée auprès de la conseillère d'État en charge du DIP de ne pas avoir reçu de propositions concrètes lors de l'entretien avec le responsable de secteur du 15 avril 2014. Elle s'étonnait également de ne pas être prioritaire dans le recrutement.
- 54) Le 28 avril 2014, la recourante a persisté dans les termes et conclusion de son recours contre la décision d'ouverture d'une procédure de reclassement.
- 55) Le 6 mai 2014, la chambre administrative a déclaré irrecevable le recours que Mme A_____ avait déposé contre la décision d'ouverture de la procédure de reclassement du 18 mars 2014 (ATA/323/2014).
- 56) Le 8 mai 2014, le responsable de secteur a répondu au courrier du 24 avril 2014.

Il a rappelé les principes de la procédure de reclassement et informé Mme A_____ qu'elle serait reçue par la directrice RH chargée du personnel enseignant du cycle d'orientation et le directeur RH de la direction générale de l'enseignement secondaire II.

- 57) Le 7 octobre 2014, le responsable de secteur a convoqué Mme A_____ à un entretien de service prévu le 30 octobre 2014.

L'entretien avait pour but de clôturer la procédure de reclassement et de permettre la poursuite de la procédure de résiliation des rapports de service.

58) Selon le procès-verbal de l'entretien de service du 30 octobre 2014, les démarches entreprises pour reclasser Mme A_____ au sein de l'administration cantonale s'étaient avérées infructueuses, les diverses demandes de reclassement formulées ayant abouti à des réponses négatives.

59) Par décision exécutoire nonobstant recours du 9 décembre 2014, la conseillère d'État en charge du DIP a résilié les rapports de service avec Mme A_____.

Son dossier révélait des difficultés communicationnelles récurrentes avec sa hiérarchie, ses collègues ou ses subordonnés, ainsi qu'une contestation régulière des actions de sa hiérarchie, ou une absence de prise en compte de ses demandes.

Sa manière de recadrer les collaborateurs, en en choisissant un lors d'une séance collective, ou tous indistinctement par courriel, n'était pas adéquate. Cette manière de faire avait eu des conséquences sur les collaborateurs et avait provoqué des ruptures du lien de confiance qui l'unissait à eux. Des stratégies de force s'étaient engagées. Les conditions à l'ouverture d'un dialogue ou d'une médiation n'étaient pas réunies. Son comportement démontrait une insuffisance managériale, une posture réflexive insuffisante et une insuffisance de prestations en lien avec son poste. Ainsi, la continuation des rapports de service n'était plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration. Dès lors, les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation des rapports de service étaient réalisés.

Son solde de vacances de 12.58 jours pour l'année 2013 et de 30 jours pour l'année 2014, serait soldé au 31 décembre 2014. Au regard de la libération de son obligation de travailler effective au 15 janvier 2014, elle avait eu toute latitude pour utiliser lesdits jours durant l'année civile 2014. Il en allait de même pour les 7.5 jours de vacances afférant à l'année 2015.

60) Par acte du 26 janvier 2015, Mme A_____ a recouru contre cette décision auprès de la chambre administrative. Elle a conclu, « sous suite de dépens », préalablement, à la restitution de l'effet suspensif, principalement, à l'annulation de la décision du 9 décembre 2014. La résiliation des rapports de service étant contraire au droit et ne reposant sur aucun motif fondé, sa réintégration au poste de directrice d'établissement scolaire devait être proposée ; en cas de refus, le DIP devait être condamné à lui verser une indemnité de CHF 135'570.- bruts, correspondant à douze mois de son dernier traitement. Enfin, le DIP devait être condamné à lui verser le montant de CHF 18'859.30 bruts, au titre de solde de vacances.

a. Il n'existait aucun motif fondé de résiliation des rapports de service. Les griefs sur lesquels se fondait le DIP ressortaient uniquement du rapport du L_____, service qui ne présentait pas les garanties d'indépendance suffisante. En tenant pour établis et avérés les faits rapportés dans ledit rapport, sans faire preuve

du moindre esprit critique et en occultant les réponses qu'elle avait transmises au L_____, le DIP s'était livré à une appréciation arbitraire des faits. En refusant de mettre en œuvre les conditions d'une médiation, le DIP avait violé le principe de la bonne foi, son comportement apparaissant en outre comme déloyal.

Contrairement à ce qu'affirmait le DIP, elle n'avait rencontré aucune difficulté communicationnelle, elle n'avait pas régulièrement contesté les actions de sa hiérarchie et avait correctement pris en compte les demandes de celle-ci. Elle avait adopté une posture adéquate.

b. La procédure de reclassement n'avait pas été mise en œuvre conformément aux dispositions légales applicables, les recherches effectuées par le DIP n'ayant été que de nature formelle.

c. Enfin, elle n'avait pas été en mesure de prendre les 50.08 jours de vacances en nature pendant la période où elle avait été libérée de son obligation de travailler. Elle était dès lors fondée à réclamer le montant de CHF 18'859,30 bruts à son employeur, s'agissant du solde de ses vacances pour les années 2012 à 2015.

- 61) Le 17 février 2015, le DIP a conclu au rejet de la demande de restitution de l'effet suspensif.
- 62) Le 25 février 2015, la présidence de la chambre administrative a rejeté la requête en restitution de l'effet suspensif au recours du 26 janvier 2015.
- 63) Le 2 mars 2015 le DIP a conclu au rejet du recours. Les motifs fondés de résiliation des rapports de service étaient établis, la procédure de reclassement avait été conduite conformément au droit et Mme A_____ ne pouvait pas prétendre au versement d'indemnités pour un solde de vacances non prises.
- 64) Le juge délégué a tenu sept audiences de comparution personnelle et d'enquêtes entre le 18 mai 2015 et le 9 mai 2016. Il a entendu Mme A_____ le 18 mai 2015, Mesdames P_____ et Q_____, enseignantes à la B_____, ainsi que Monsieur R_____, directeur d'établissement scolaire et ancien compagnon de Mme A_____ le 26 octobre 2015, Messieurs G_____ et S_____, consultant en médiation au L_____ le 9 novembre 2015, Mesdames C_____, son ancienne supérieure hiérarchique directe depuis lors à la retraite, T_____ et U_____, enseignantes à la B_____ le 23 novembre 2015, Mme V_____, enseignante à la B_____ et M. O_____ le 21 décembre 2015, Mme F_____, le 27 janvier 2016, et enfin M. N_____, alors médecin responsable du service de santé du personnel de l'État le 9 mai 2016.

En tant que de besoin, il sera fait référence aux procès-verbaux de ces audiences dans la partie en droit du présent arrêt.

- 65) Le 29 juin 2016, le DIP a persisté dans ses commentaires et ses conclusions.

Il a notamment relevé que la résiliation des rapports de service se basait sur divers motifs fondés, soit des difficultés communicationnelles et relationnelles que la recourante avait rencontrées dès son engagement tant avec des collègues ou ses subordonnés qu'avec des supérieurs hiérarchiques, une insuffisance managériale marquée par une absence de dialogue, de volonté d'apaisement et de retenue, ainsi qu'une contestation systématique des actions, régulations et remarques de la hiérarchie. Les témoignages recueillis, de même que divers échanges versés à la procédure, tels que les courriels des 10 juin 2013 et du 14 janvier 2014 et les réactions qui en ont découlé, révélaient que la recourante était en conflit avec un nombre important de personnes, qu'un mécontentement et un véritable mal-être avaient surgi au sein de l'équipe enseignante et que l'intéressée n'était pas parvenue à réguler ces situations, notamment en raison d'une incapacité à se remettre en question, à prendre en compte d'autres points de vue, et à entrer dans un processus de médiation.

- 66) Le 30 juin 2016, la recourante a également persisté dans ses conclusions.

La résiliation des rapports de service reposait sur des motifs infondés. Le DIP se basait uniquement sur le rapport du L_____ et s'était livré à une appréciation arbitraire des faits. Elle n'avait rencontré aucune difficulté dans sa communication, ainsi que cela ressortait du rapport de sa responsable hiérarchique du 17 décembre 2010 et de divers témoignages recueillis. Elle n'avait pas fait preuve d'insuffisance managériale, respectivement d'absence de posture réflexive, compte tenu du fait qu'elle s'était retrouvée face à une poignée d'enseignants réfractaires à son autorité et qu'il avait été de son devoir, en tant que directrice, de rétablir un cadre de travail clair. Elle avait en outre correctement pris en compte les demandes de sa hiérarchie, estimant au surplus s'y être conformée malgré leur caractère parfois peu clair ou ambigu. Le DIP avait par ailleurs violé les principes de la bonne foi et de l'interdiction de l'arbitraire, en refusant de mettre en œuvre les conditions d'une médiation. Enfin, le DIP n'avait pas correctement mis en œuvre la procédure de reclassement et les démarches entreprises par son employeur n'avaient été que purement formelles.

- 67) Sur quoi, la cause a été gardée à juger.
- 68) Pour le reste, les arguments des parties ainsi que certains éléments de fait seront repris ou développés 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 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

- 2) Le litige porte sur la conformité au, droit de la résiliation des rapports de service pour motif fondé, au sens de l'art. 22 let. a et b de 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), prononcée le 9 décembre 2014 par la conseillère d'État en charge du DIP.
- 3) En sa qualité de directrice d'établissement primaire, la recourante est notamment soumise à la LPAC (art. 1 al. 1 let. a LPAC) et à ses différents règlements d'application.
- 4) En vertu de l'art. 61 LPA, le recours peut être formé : a. pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation, b. pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (al. 1) ; les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (al. 2).
- 5) a. Aux termes de l'art. 21 al. 3 LPAC, l'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé ; elle motive sa décision ; elle est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher un autre poste au sein de l'administration cantonale correspondant aux capacités de l'intéressé ; les modalités sont fixées par règlement.

Selon l'art. 22 LPAC, il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de : a) l'insuffisance des prestations ; b) l'inaptitude à remplir les exigences du poste ; c) la disparition durable d'un motif d'engagement.

Les motifs de résiliation des rapports de service ont été élargis lors de la modification de la LPAC du 23 mars 2007, entrée en vigueur le 31 mai 2007. Depuis lors, il ne s'agit 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 (MGC 2006-2007/VI A 4529). Selon l'exposé des motifs relatifs à cette modification, l'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale est déterminant en la matière. C'est lui qui sert de base à la notion de motif fondé qui doit exister pour justifier un licenciement dans la fonction publique. Le motif fondé est indépendant de la faute du membre du personnel. Il n'est qu'un élément objectif indépendant d'une intention ou d'une négligence. [...] La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, 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 (MGC 2005-20061X1 A 10420).

Par ailleurs, la procédure de licenciement pour motif fondé est formalisée au niveau du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de

l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.0 1), en particulier, en son art. 44 (ATA/82/2014 du 12 février 2014 consid. 10).

b. Selon l'art. 20 RPAC, les membres du personnel sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice. Quant à l'art. 21 RPAC, il prévoit que les membres du personnel se doivent, par leur attitude, d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés ; de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a) ; d'établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public (let. b) ; de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont la fonction publique doit être l'objet (let. c).

Selon l'art. 23 RPAC, les membres du personnel chargés de fonctions d'autorité sont tenus, en outre, d'organiser le travail de leur service (let. a), de diriger leurs subordonnés, d'en coordonner et contrôler l'activité (let. b) de veiller à la réalisation des tâches incombant à leur service (let. c), d'assurer l'exécution ou la transmission des décisions qui leur sont notifiées (let. d), d'informer leurs subordonnés du fonctionnement de l'administration et du service (let. e) et enfin, de veiller à la protection de la personnalité des membres du personnel (let. f).

c. À teneur de l'art. 2 du règlement sur les cadres supérieurs de l'administration cantonale du 22 décembre 1975 (RCSAC - B 5 05.03), sont nommés en qualité de cadres supérieurs les fonctionnaires appelés, par leurs responsabilités hiérarchiques ou fonctionnelles, à préparer, proposer ou prendre toute mesure ou décision propre à l'élaboration et à l'exécution des tâches fondamentales de pouvoir exécutif (al. 1). Leur fonction se situe à compter de la classe 23 de l'échelle fixée par la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15) (al. 2).

Selon l'art. 3 al. 1 RCSAC, les fonctions de cadre supérieur exigent de leurs titulaires, outre la préoccupation constante des intérêts de l'État et l'accomplissement des devoirs généraux liés à l'exercice de la fonction publique, le maintien d'un haut niveau de qualification et un sens élevé de la mission confiée.

d. Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est en outre assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, de l'égalité de traitement, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire (ATA/347/2016 du 26 août 2016 consid. 5e ; ATA/1343/2015 du 15 décembre 2015 consid. 8 ; ATA/82/2014 précité consid. 11).

- 6) En l'espèce, la recourante fait grief au DIP d'avoir prononcé la résiliation des rapports de service de manière illicite, dès lors que les motifs fondés de

l'insuffisance des prestations et de l'inaptitude à remplir les exigences du poste ne seraient pas réalisés. Selon la recourante, le DIP, en se fondant uniquement sur le rapport du L_____, se serait en outre livré à une appréciation arbitraire des faits. Il aurait par ailleurs violé les principes de la bonne foi et de l'interdiction de l'arbitraire en refusant de mettre en œuvre les conditions d'une médiation. Selon elle, elle aurait en réalité été victime, dès 2013, d'un processus de mise à l'écart initié par une poignée d'enseignants ayant œuvré à sa destitution.

- 7) a. La recourante affirme tout d'abord, s'agissant de l'existence ou non de motifs fondés sur l'insuffisance des prestations et de l'inaptitude à remplir les exigences du poste que, contrairement à ce que lui reproche son employeur, elle n'aurait rencontré aucune difficulté dans sa communication avec ses collègues ou avec sa hiérarchie. Elle expose que le rapport établi par sa nouvelle directrice régionale le 17 décembre 2010 lui avait été très favorable et que, si elle avait été nommée en 2012, cela démontrait qu'elle donnait satisfaction et qu'elle n'avait pas rencontré de problèmes de communication. S'agissant de ses relations avec ses subordonnées, elle souligne que les témoins Q_____ et V_____ ont déclaré, lors de leurs auditions du 18 mai et du 23 novembre 2015, n'avoir rencontré aucun problème avec elle, ses qualités d'écoute étant par ailleurs mises en évidence par ces témoins. Le témoin P_____ avait indiqué devant le juge délégué le 26 octobre 2015 s'être sentie soutenue par elle. La recourante précise que même le témoin T_____, laquelle ne lui était pourtant pas favorable, avait confirmé, le 23 novembre 2015, qu'on se rendait facilement dans son bureau pour parler avec elle. S'agissant de ses relations avec ses supérieurs hiérarchiques, la recourante se réfère au témoin C_____, laquelle avait relevé, lors de son audition du 23 novembre 2015, que leur problème de communication réciproque tenait à une mauvaise compréhension du fonctionnement de leur relation.

Selon la recourante, il ressortait en outre de plusieurs témoignages qu'au-delà de la personne du directeur ou de la directrice d'établissement scolaire, des problèmes pouvaient se faire jour du fait de l'autorité inhérente à la fonction de directrice. Cela expliquait le conflit entre elle et Mme F_____ à laquelle elle reproche, entre autres, d'avoir monté l'équipe contre elle. Il ressortait des explications du témoin R_____, entendu le 26 octobre 2015, que Mme F_____ était dotée d'un caractère fort et autoritaire. Cette dernière avait, lors de la création de la B_____, eu carte blanche pour y organiser l'activité scolaire. Suite à l'arrivée d'une directrice dans l'établissement, elle avait été dépossédée de ses responsabilités. Du fait de l'influence qu'elle avait sur ses collègues, Mme F_____ avait rallié une poignée d'enseignants à sa cause pour lui faire du tort. Confrontée à ce problème, la recourante souligne qu'elle s'était adressée à sa hiérarchie de manière à ce que des mesures du type d'une médiation soient prises. Le 9 novembre 2015, le témoin S_____ avait confirmé que la demande de médiation provenait d'elle.

La recourante ajoute que l'équipe enseignante attendait beaucoup de la médiation menée au L_____. Les témoins P_____ et Q_____ avaient fait part de leur étonnement lorsqu'elles avaient appris la résiliation des rapports de travail. Le témoin P_____ s'était dite surprise par la teneur du rapport du médiateur, ce rapport ne reprenant pas l'ensemble des opinions exprimées.

b. S'agissant tout d'abord des éléments sur lesquels s'est fondé le DIP pour résilier les rapports de service, il ressort de la décision litigieuse que la conseillère d'État en charge du département ne se contente pas de mentionner le seul rapport du L_____. Elle se réfère en effet également aux EEDP des 30 juin et 5 juillet 2010, au conflit qui a conduit au prononcé d'un avertissement le 11 juin 2010, ainsi qu'aux divers entretiens de service, notamment celui du 12 février 2014 au cours duquel les insuffisances de prestations reprochées à la recourante ont toutes été exposées dans le détail. Il n'est en conséquence pas conforme aux faits de soutenir que l'autorité ne s'est basée que sur le rapport du L_____ pour fonder sa décision.

c. Pour ce qui concerne les compétences de la recourante en matière de communication, elle a certes, comme elle le relève, fait l'objet d'un bon rapport le 17 décembre 2010, puis été nommée en 2012. Il n'en demeure pas moins vrai que, selon l'entretien de service du 12 février 2014, dès le premier EEDP du 21 octobre 2008, sa hiérarchie avait mis en évidence qu'elle devait développer une attitude qui contribuerait à instaurer des relations de confiance. Le deuxième EEDP du 8 juillet 2009 a confirmé l'existence de sérieux problèmes de communication entre la recourante et sa supérieure hiérarchique directe. Comme le retient la décision litigieuse, la recourante a ensuite fait l'objet d'un avertissement prononcé le 11 juin 2010. Si un avertissement ne constitue pas une sanction, mais une simple mesure de gestion du personnel, cette mesure avait été décidée après que la recourante, dans un courriel, eut notamment invité une de ses collègues à lui éviter ses « sourires faussement aimables » ou encore à lui épargner son « insupportable hypocrisie », l'invitant à lui « foutre la paix une bonne fois pour toutes », précisant qu'elle pouvait « également être extrêmement redoutable ». De tels propos, adressés à une collègue par l'intermédiaire de la messagerie professionnelle, ne correspondent pas aux exigences posées par l'art. 21 let. a RPAC s'agissant des relations dignes et correctes attendues des membres du personnel.

Il est vrai que l'employeur, estimant que la situation s'était apaisée et améliorée, a procédé à la nomination de la recourante au mois de mai 2012. Il ressort toutefois du dossier que les problèmes de communication de la recourante avec son entourage professionnel ont ressurgi par la suite. Il en va ainsi du courriel du 10 juin 2013 qu'elle a envoyé aux enseignants de son école, dans lequel elle leur reproche de s'être réunis sans l'en avoir informée, d'avoir tenu des propos inadéquats et d'avoir manqué à leurs devoirs professionnels. Il ne ressort

pas du dossier que la recourante aurait, avant d'envoyer ce courriel au ton accusatoire, réuni ses collaborateurs afin de savoir précisément ce qui avait été dit. Elle explique d'ailleurs, à l'appui de son recours, qu'elle avait été tenue informée de la tenue et de l'objet de cette réunion par un seul enseignant.

Outre qu'on ne voit pas pourquoi la recourante devait absolument être informée de la tenue de cette réunion, son message remet en cause de manière disproportionnée le comportement et le professionnalisme des enseignants dans leur ensemble, ceci sans aucun recul et sans laisser la moindre place au dialogue et à l'établissement objectif des faits. Une telle réaction témoigne d'une absence de retenue et de concertation, et marque une nouvelle rupture dans la communication et la relation entre l'intéressée et son équipe, dont une partie, le 20 juin 2013, a d'ailleurs ouvertement fait part de son inquiétude à la direction des ressources humaines de la DGEP, face aux difficultés rencontrées dans sa collaboration avec la recourante.

De même, le 14 juin 2013, par le biais d'un formulaire de « signalement d'une situation problématique », l'intéressée a encore porté de graves accusations à l'encontre de Mme F_____, révélant, une fois de plus, de nouvelles tensions, des difficultés dans la gestion des ressources humaines et une absence de volonté de trouver des solutions par la voie du dialogue.

Le 16 janvier 2014, vingt-deux enseignants se sont encore adressés à la direction des ressources humaines de la DGEP pour exprimer leur inquiétude en lien avec un éventuel retour de la recourante aux fonctions de directrice, ajoutant que durant son absence, et avec l'arrivée du directeur remplaçant, le climat professionnel s'était notablement apaisé. La démarche de ces collaborateurs témoigne de problèmes de communication avérés et d'un malaise qui va bien au-delà de la seule poignée d'enseignants à laquelle se réfère l'intéressée.

S'agissant de la médiation, sollicitée tant par la recourante que par une partie des enseignants, les conditions ont été mises en place de bonne foi, dans le but d'améliorer le climat de travail. Pour procéder à son analyse, le L_____ a procédé à l'audition de l'intégralité de l'équipe enseignante, soit trente-quatre personnes, et entendu par écrit la recourante, laquelle n'a pas pu s'exprimer oralement compte tenu de son état de santé. Le rapport du L_____ a par ailleurs été rédigé par plusieurs consultants en médiation, spécialisés dans la gestion des problèmes relationnels survenant en milieu scolaire. Dans des messages des 20 octobre et 4 novembre 2013, adressés à Mme K_____, la recourante a d'ailleurs souligné que l'intention des démarches entreprises par la DGEO était louable et qu'elle partageait la volonté de faire avancer la situation. Or, à l'issue de son examen, le L_____ a conclu à l'impossibilité d'une médiation au motif que l'intéressée conservait des propos très accusateurs envers certains membres de l'équipe et n'ouvrait nullement la voie au dialogue. Les conclusions du L_____ ont ainsi mis en exergue les problèmes de communication rencontrés par la

recourante, de même que ses difficultés à entretenir des relations correctes et à faciliter la collaboration avec le personnel.

Contrairement à ce qu'elle prétend, l'intéressée a rencontré de nombreuses difficultés dans sa communication avec sa hiérarchie, ainsi qu'avec les enseignants. Le 21 décembre 2015, le témoin V_____ explique que la recourante a notamment rencontré des problèmes avec Mme C_____, alors directrice des ressources humaines, puis avec divers membres de l'équipe, soit Mme T_____, Mme F_____, Mme U_____ et Mme W_____. Selon ce témoin, l'enchaînement de ces problèmes a fini par détériorer le climat de travail et par créer un véritable mal-être au sein des enseignants.

Enfin, l'entretien de service du 12 février 2014, de même que les témoignages de Mme T_____ du 23 novembre 2015 et de Mme F_____ du 27 janvier 2016, révèlent que la recourante a fait l'objet de diverses plaintes au GDC, dont certaines ont abouti à des mesures de protection à l'endroit des personnes intéressées.

Ainsi, lorsque le DIP justifie sa décision de licencier la recourante pour des carences dans son mode de communiquer, il se fonde sur un ensemble d'éléments avérés, les griefs d'appréciation arbitraire des faits et de violation du principe devant au surplus être écartés.

- 8) La recourante relève ensuite que, contrairement à ce qu'affirme son employeur, elle n'aurait pas régulièrement contesté les actions de sa hiérarchie dont elle affirme, par ailleurs, qu'elle aurait correctement pris en compte les demandes. Son employeur ne pouvait pas la sanctionner pour avoir fait appel au GDC dont elle avait sollicité le soutien. Elle estime au surplus s'être conformée aux demandes peu claires et ambiguës de la DGEO, en particulier suite au courrier de cette dernière du 20 décembre 2013 l'invitant à ne pas entrer en contact avec ses collaborateurs.

Dans sa décision du 9 décembre 2014, le DIP souligne que les EEDP effectués les 30 juin et 5 juillet 2010 ont mis en évidence une contestation systématique des régulations et remarques émises par la hiérarchie. La recourante ne saurait faire grief au DIP de relever cet état de fait, étant précisé que, dans le cadre de ses prérogatives managériales, la hiérarchie était légitimée à émettre des remarques quant à ces manquements et que la recourante a eu la possibilité de s'exprimer sur ces observations et de faire part de son avis.

L'absence de prise en compte des demandes de la hiérarchie a en outre été relevée le 23 novembre 2015 par le témoin C_____ qui a déclaré que, dès ses premiers EEDP, la recourante a systématiquement remis en question les remarques de sa hiérarchie et refusé d'évoluer dans sa pratique.

Le DIP fait ensuite référence à la plainte déposée par l'intéressée auprès du GDC le 11 juin 2010, sans toutefois émettre aucune allusion ou reproche quant à cette démarche. La procédure ouverte auprès du GDC a par ailleurs fait l'objet d'un classement, au motif que les faits allégués par l'intéressée à l'encontre de deux membres de sa hiérarchie n'étaient pas constitutifs d'une atteinte à sa personnalité.

Contrairement à ce qu'elle allègue, la recourante n'a nullement été sanctionnée parce qu'elle avait fait appel au GDC. Par décision du 4 octobre 2010, le conseiller d'État en charge du DIP a en effet confirmé l'avis de classement de plainte de la recourante et, par courrier du 28 octobre 2010, la DGEP a signifié à l'intéressée son intention de mettre en œuvre l'ensemble des mesures organisationnelles préconisées par le GDC, afin de retrouver un climat de travail plus serein.

Le recourante affirme avoir toujours pris en compte les demandes de sa hiérarchie. Or, elle a totalement fait fi des modalités de reprise du travail fixées par la DGEO le 20 décembre 2013, prenant la liberté de revenir sur son lieu de travail à l'occasion des fêtes de Noël et, le 14 janvier 2014, d'envoyer un courriel à l'ensemble du corps enseignant, à l'exception du directeur remplaçant, pour annoncer son retour aux fonctions de directrice. Par ce comportement, elle a suscité de nouvelles inquiétudes au sein des collaborateurs, et démontré son incapacité à prendre en compte les demandes de sa hiérarchie et à évoluer dans un climat de confiance.

Enfin, la recourante a fait fi des prérogatives de sa hiérarchie d'exercer des compétences managériales en tentant de s'opposer à la tenue d'un entretien de régulation fixé dans l'optique de préparer sa reprise professionnelle en janvier 2014, puis en ne s'y présentant pas.

Au vu de ce qui précède, le DIP s'est ainsi appuyé sur un ensemble d'éléments fondés et avérés lorsqu'il a reproché à la recourante de contester régulièrement les actions de sa hiérarchie.

- 9) La recourante conteste tout reproche en rapport avec sa posture managériale qu'elle tient pour adéquate. Elle considère avoir su adopter une posture réflexive.

Selon elle, son employeur lui aurait reproché à tort sa manière de recadrer ses collaborateurs. Les deux exemples mentionnés dans la décision du 9 décembre 2014 n'étaient pas pertinents. S'agissant du premier, à savoir l'évocation du déplacement de Mme T_____ vers l'école de X_____ à l'occasion d'une réunion de toute l'équipe enseignante au 1^{er} trimestre 2012, cela avait fait l'objet d'une discussion préalable avec sa hiérarchie, la DGEO ayant donné son accord. S'agissant du second, il s'agissait de son courriel du 10 juin 2013, dans lequel elle avait invité ses collaborateurs à se

positionner de manière responsable suite à la réunion qui avait rassemblé, au sein de l'école, les enseignants de la B_____, hors sa présence. Le DIP lui avait reproché le contenu du message qui n'était pourtant, selon elle, pas critiquable. Pour le démontrer, elle se réfère aux déclarations du témoin R_____, lequel avait expliqué, lors de son audition du 26 octobre 2015, qu'à l'instar d'autres directeurs d'établissement, il avait lu ce courriel du 10 juin 2013. Il avait estimé, et d'autres directeurs avec lui, qu'au vu des circonstances, le ton employé dans ce message avait été adéquat. Ce témoin avait ajouté que le problème pour un directeur d'établissement était de devoir parfois prendre des mesures de régulation qui n'étaient pas toujours acceptées, « malgré la bienveillance qu'on p[ouvait] y mettre ». La recourante précise en outre que le témoin Q_____ avait déclaré, le 18 mai 2015, que l'action de sa directrice était fondée face aux reproches injustifiés de certains enseignants.

Pour ce qui concernait son différend avec Mme F_____, la recourante soutient que celle-là s'était posée en victime en faisant croire que sa renonciation à son rôle de maîtresse-adjointe lui était imputable, alors que cela résultait d'une discussion entre elles. Il en allait de même du différend intervenu avec Mme T_____, cette dernière ayant laissé entendre qu'elle avait quitté la B_____ par sa faute alors qu'elle lui avait proposé, en lui présentant positivement la situation, d'aller enseigner dans un autre établissement.

Selon la recourante, elle avait ainsi évolué dans une situation problématique mise en scène par une poignée d'enseignants réfractaires à son autorité. On ne pouvait pas lui reprocher une quelconque insuffisance managériale, respectivement une absence de posture réflexive dans la gestion des collaborateurs récalcitrants à son autorité. L'entier de l'équipe était en souffrance par rapport à cette situation orchestrée essentiellement par Mesdames F_____ et T_____ qui agissaient sous la protection des ressources humaines.

Il ressort cependant des éléments versés au dossier, et en particulier du témoignage de Mme T_____ du 23 novembre 2015, que le 22 mai 2012 la recourante a convoqué l'ensemble du personnel pour s'entretenir de « problèmes graves et urgents », que certaines personnes ont même pensé qu'il y avait eu un décès, mais que la réunion avait finalement porté sur l'énumération d'un ensemble de faits qui lui étaient personnellement reprochés, ainsi que sur l'annonce de la décision de la transférer à l'école de X_____. Le témoin a expliqué avoir vécu cette séance comme un procès, qu'elle avait depuis lors été saisie de vomissements à chaque fois qu'elle se rendait à l'école, et qu'elle avait d'ailleurs saisi le GDC suite à ces faits. S'agissant de cette réunion, le 27 janvier 2016, Mme F_____ a déclaré que le personnel avait été convoqué par la directrice pour « faits graves », que cette séance avait été « traumatisante pour tout le monde » et qu'elle l'avait vécue, à titre personnel, comme un « lynchage public ».

S'agissant de Mme F_____, son témoignage du 27 janvier 2016 révèle que la recourante n'a eu de cesse d'émettre des remarques négatives à son encontre. À une occasion, en avril 2012, elle lui avait intimé l'ordre de se rendre dans son bureau devant les élèves, puis lui avait « hurlé dessus » en lui disant qu'elle allait lui « montrer qui était le chef ». À une autre occasion, en juin 2012, l'intéressée l'avait accusée de diriger un complot contre elle, en attirant son attention sur le fait qu'elle était « sur un siège éjectable ». En septembre 2012 enfin, suite à plusieurs épisodes de conflits, Mme F_____ s'était adressée au GDC, qui lui avait suggéré de déposer plainte.

En ce qui concerne son courriel du 10 juin 2013 adressé à l'ensemble de l'équipe, et outre ce qui a déjà été dit à ce propos ci-dessus, sa teneur n'était pas de nature à apaiser le conflit émergent et à instaurer le dialogue. Ce message se fonde en effet sur des ouï-dire et formule d'emblée des récriminations disproportionnées à l'encontre de l'ensemble des enseignants, sans qu'il soit possible de discerner qui est visé par les accusations émises. Ce courriel n'a d'ailleurs pas manqué de générer des suspicions et des craintes, et d'exacerber les difficultés rencontrées par l'équipe dans sa relation avec la recourante. Preuve en sont les courriers des 20 juin 2013 et 16 janvier 2014, par lesquels de nombreux enseignants se sont adressés à la direction des ressources humaines de la DGEP pour exprimer leur inquiétude quant à leur collaboration avec l'intéressée.

Enfin, le 14 juin 2013, par le biais d'un formulaire de « signalement d'une situation problématique », la recourante a relevé que Mme F_____ poursuivait un « travail de destruction » de la confiance entre elle et ses collaborateurs, qu'elle exerçait des pressions sur ses collègues, et qu'elle était, d'après les dires de l'équipe, « dans une telle haine et un tel désir de revanche que certains craignent qu'elle ne développe un ulcère ». Encore une fois, l'intéressée a porté de graves accusations contre une enseignante et basé ses réflexions sur des ouï-dire. Par sa démarche, elle a en outre visé à écarter Mme F_____, sans tenter d'objectiver les faits et trouver des solutions par le biais du dialogue.

Au regard des exemples précités, il apparaît que les éléments évoqués par le DIP sont fondés et que la recourante, par sa manière de conduire et de recadrer les enseignants, n'a pas su adopter une posture managériale adéquate. En particulier, elle n'a pas su installer la confiance et le bien-être au travail, ni favoriser le dialogue et la collaboration avec le personnel. Cette attitude basée sur des stratégies de force ou de rivalité, ainsi que sur le rejet du dialogue, n'a d'ailleurs pas permis de mener à bien la médiation entreprise à la rentrée scolaire 2013-2014. Ce constat est au demeurant corroboré par le témoin S_____ qui, le 8 novembre 2015, a déclaré que « les conditions pour une médiation n'étaient pas réunies en raison de la forte rivalité entre les parties » et que la directrice, qui exprimait une volonté d'être réhabilitée dans sa légitimité, n'avait d'ailleurs pas mentionné la médiation comme une solution au conflit.

Il découle de ce qui précède que le DIP a prononcé la résiliation des rapports de service de manière licite, les motifs d'insuffisance des prestations et d'inaptitude à remplir les exigences étant fondés et avérés.

- 10) a. La recourante fait ensuite grief au DIP de ne pas avoir correctement mis en œuvre la procédure de reclassement. Elle explique que si de son côté elle s'était entièrement consacrée à son reclassement, en postulant à des postes vacants à temps plein ou à temps partiel et en faisant part, dès le 27 mars 2014, de son intention de changer d'orientation professionnelle et de postuler à un poste d'enseignante en charge de l'anglais à l'école primaire, de son côté son employeur s'était formellement contenté de signaler l'ouverture de la procédure de reclassement aux différents départements et à la direction générale du DIP. Pire, dans un courriel du 25 avril 2014, et alors qu'il invitait la directrice RH de la DGEO à la recevoir afin qu'elle l'informe sur ce qu'elle devrait mettre en œuvre sur le plan de la formation pour pouvoir enseigner, le responsable de secteur s'était permis d'écrire que « cela permettrait de démontrer que nous avons tout mis en œuvre pour rechercher une solution au sein du département. Un entretien d'une demi-heure serait suffisant ».

Elle avait subi une inégalité de traitement pour avoir été écartée du processus de mobilité RH et pour n'avoir pas bénéficié de la priorité sur le recrutement interne, ni s'être vue admise au processus de ce recrutement. Elle n'avait pas non plus bénéficié d'une priorité sur le recrutement externe sous le fallacieux prétexte qu'elle ne pouvait attester du niveau B2 en allemand alors que 13,4 % des nouveaux engagés ne disposaient pas des titres requis, le DIP ayant même eu recours à des personnes non qualifiées pour répondre aux besoins dans l'enseignement primaire. La pénurie de candidats formés aurait à tout le moins dû lui assurer un poste. Sa candidature dans l'enseignement spécialisé avait suscité un réel intérêt de la part de l'OMP, qui, contre toute attente, après plusieurs entretiens et un stage pratique, n'avait pas donné suite à sa postulation au motif que son cursus et son expérience relevaient de l'enseignement ordinaire, élément qui ressortait déjà de son curriculum vitae. Le transfert d'enseignants entre l'enseignement ordinaire et l'enseignement spécialisé était pourtant une pratique qui existait de longue date. Son non-reclassement attestait d'une volonté manifeste de l'évincer.

- b. En vertu de l'art. 46A RPAC, lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement selon l'art. 21 al. 3 LPAC est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (al. 1) ; des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (al. 2) ; l'intéressé est tenu de collaborer, il peut faire des suggestions (al. 3) ; l'intéressé bénéficie d'un délai de dix jours ouvrables

pour accepter ou refuser la proposition de reclassement (al. 4) ; en cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (al. 6).

Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est l'une des expressions du principe de la proportionnalité. Il impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/634/2016 du 26 juillet 2016 consid. 5d et les arrêts cités).

Selon l'exposé des motifs présenté à l'appui de la modification de la LPAC du 23 mars 2007, l'État a l'obligation préalable d'aider l'intéressé et de tenter un reclassement, avant de prononcer la résiliation des rapports de service d'un agent public au bénéfice d'une nomination : il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'intéressé à retrouver ou maintenir son « employabilité », soit sa capacité à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau. (...) Avant qu'une résiliation ne puisse intervenir, différentes mesures peuvent être envisagées et prendre de multiples formes. À titre d'exemples, on pense au certificat de travail intermédiaire, au bilan de compétences, à un stage d'évaluation, aux conseils en orientation, aux mesures de formation et d'évolution professionnelles, à l'accompagnement personnalisé, voire à « l'outplacement » (MGC 2005-2006/XI A 10421).

c. En l'espèce, la conseillère d'État en charge du département a, par décision incidente du 18 mars 2014, ouvert la procédure de reclassement. Le 27 mars 2014, la recourante lui a transmis son curriculum vitae. À cette occasion, elle a également informé la cheffe du département qu'elle entrait « volontiers dans une démarche de changement d'orientation professionnelle au sein du DIP » et qu'elle postulait à un poste d'enseignante en charge de l'anglais à l'école primaire pour la rentrée 2014. Nonobstant son recours déposé le 31 mars 2014 contre la décision de reclassement du 18 mars 2014, elle « accept[ait] d'entrer dans une démarche de nouvelle orientation professionnelle au sein » du DIP. Il ressort ensuite du dossier que, le 1^{er} avril 2014, le responsable de secteur a fixé à la recourante un premier entretien pour le 15 avril 2014. Dès le 2 avril 2014, la direction des ressources humaines du département a informé la DGEO de l'ouverture d'une procédure de reclassement en faveur de la recourante, l'invitant à étudier toute possibilité d'affectation, l'intérêt manifesté par la recourante pour un poste d'enseignante au primaire étant mentionné. La direction des ressources humaines du département s'est ensuite adressée au département de l'emploi, des affaires sociales et de la santé, au département de la sécurité et de l'économie, au département de l'aménagement, du logement et de l'énergie, au département des finances, au département de l'environnement, des transports et de l'agriculture, au département

présidentiel, à l'OMP, à l'office de l'enfance et de la jeunesse, ainsi qu'aux directions de l'enseignement secondaire I et II et aux services généraux du DIP.

La recourante a été reçue pour des entretiens avec des représentants des directions responsables de l'école primaire, du cycle d'orientation et de l'enseignement secondaire. Elle a également été reçue à deux reprises par des représentants de l'OMP, puis par le directeur le 24 juin 2014. Elle a enfin eu l'opportunité d'effectuer un stage au sein de cet office au début du mois de juin 2014.

Les motifs pour lesquels ses nombreuses candidatures n'ont pas été retenues lui ont été clairement exposés. S'agissant de l'enseignement secondaire, il lui a été expliqué qu'une postulation de sa part ne serait possible qu'au prix de compléments d'études, à savoir une maîtrise ès lettres puis une maîtrise universitaire disciplinaire en enseignement secondaire, titres qu'à teneur de son CV elle ne possède pas. S'il est vrai que dès le début du processus de reclassement le recourante a fait part de sa disponibilité à suivre des formations complémentaires, l'absence des titres en question empêchait objectivement la recourante de rejoindre l'enseignement secondaire, les diplômes requis impliquant plusieurs semestres d'études supplémentaires. S'agissant de l'enseignement primaire, la cheffe du service des ressources humaines de la DGEO a indiqué à la recourante qu'outre le fait qu'elle ne pouvait attester d'un niveau B2 en allemand nécessaire pour occuper un poste d'enseignante généraliste, les difficultés récurrentes qu'elle avait rencontrées dans sa communication avec sa hiérarchie, ses collègues et ses subordonnées étaient un frein pour retenir sa candidature. Dans la mesure où le DIP avait soulevé à plusieurs reprises les difficultés rencontrées par la recourante en matière de communication - et même si l'intéressée n'avait alors pas encore pu en faire vérifier la pertinence par voie judiciaire - il ne peut être reproché au département de ne pas avoir voulu réintégrer la recourante dans un poste où les mêmes difficultés étaient susceptibles de se reproduire. Il semble même au contraire pertinent que l'employeur, lorsqu'il tente une procédure de reclassement, ne place pas la personne concernée dans un contexte professionnel susceptible de l'exposer à des difficultés similaires à celles qui ont justifié l'ouverture de la procédure de reclassement.

En ce qui concerne l'OMP, la direction opérationnelle pédagogique a informé la recourante que sa candidature ne pouvait pas être retenue, d'une part car elle ne connaissait pas le handicap et, d'autre part, car son intérêt et sa motivation pour l'enseignement spécialisé semblaient justifiés par sa volonté de parvenir à un reclassement. La recourante a elle-même expliqué, dans son courriel du 23 juillet 2014 au responsable de secteur, que lors de son entretien avec le directeur de l'OMP, celui-ci avait déjà exprimé la crainte que son intérêt pour l'enseignement spécialisé ne soit motivé que par « la fuite de problèmes dans

l'enseignement ordinaire ». Les motifs avancés par l'OMP, s'ils peuvent déplaire à la recourante, restent des éléments objectifs.

Au vu de ce qui précède, s'il est vrai que le message du responsable de secteur du 25 avril 2014 auquel se réfère la recourante peut sembler ambigu, voire inadéquat, il ne constitue pas la seule expression des démarches concrètes mises en œuvre par le DIP en vue d'un reclassement de la recourante. Il n'est ainsi pas possible de la suivre lorsqu'elle soutient que le DIP se serait contenté de démarches purement formelles. Dès le début du processus de reclassement, le DIP a intégré la volonté exprimée par la recourante de changer d'orientation professionnelle. Alors qu'elle était rattachée à la catégorie du personnel administratif et technique, le département a en effet permis à la recourante d'orienter ses recherches, puis d'obtenir plusieurs entretiens, dans le domaine de l'enseignement. La recourante a en outre bénéficié d'un processus de reclassement d'une durée bien supérieure aux deux mois de durée ordinaire et reçu des explications précises, objectives et étayées quant aux motifs qui ont conduit d'éventuels employeurs à ne pas retenir sa candidature. Enfin, comme cela vient d'être examiné, le DIP a retenu à juste titre que la recourante avait, d'une part, des lacunes dans sa communication avec ses collègues et sa hiérarchie et, d'autre part, qu'elle avait régulièrement contesté les actions de ses supérieurs. De telles lacunes rendaient un reclassement objectivement difficile, le métier d'enseignant impliquant la maîtrise de telles compétences.

S'agissant enfin de l'inégalité de traitement dont se plaint la recourante, elle ne démontre pas que le DIP aurait, dans les cas d'autres directeurs d'établissement engagés dans une procédure de reclassement, agi différemment avec eux. La situation de la recourante, en procédure de reclassement, ne peut non plus pas être comparée à celle d'enseignants en place demandant à changer de poste, ainsi que cela lui a été rappelé par M. O_____ le 15 avril 2014. En particulier, l'intéressée ne saurait se prévaloir d'une priorité à l'engagement, telle que prévue dans le cadre d'une démarche de mobilité ou de promotion interne, étant par ailleurs rappelé que les directions restent libres de sélectionner le collaborateur de leur choix. Enfin, on ne voit pas que le département mette en place et sollicite autant d'acteurs et institutions, procède à des relances, favorise des contacts et organise des rendez-vous, dans le seul but d'écarter la recourante.

Il n'est pour le reste pas contesté que la recourante a fait tout ce qui pouvait être attendu d'elle pour que la procédure de reclassement aboutisse.

La procédure de reclassement conduite par le DIP étant conforme au droit, le grief soulevé par la recourante doit être écarté.

- 11) La résiliation des rapports de service étant conforme au droit, il n'y a pas lieu de proposer au DIP la réintégration de la recourante au poste de directrice

d'établissement scolaire. Partant, sa conclusion visant au versement d'une indemnité sur la base de l'art. 31 al. 3 LPAC est sans objet.

- 12) a. La recourante prétend enfin au versement du solde de ses vacances pour les années 2012 à 2015, lequel représenterait 50.08 jours, soit CHF 18'859.30 bruts. Elle conteste que ces jours auraient été soldés. Bien que libérée de son obligation de travailler dès le 15 janvier 2014, elle était tenue de se tenir à disposition du DIP pour d'éventuelles missions. Elle avait en outre suivi une formation d'anglais de novembre 2013 à février 2014. Elle était en arrêt de travail dès le 27 août 2013 et avait fait garder son enfant pendant cette période. Elle n'aurait en conséquence pas été en mesure de prendre son solde de vacances durant la période de libération de son obligation de travailler.

Les membres du personnel âgés de plus de 20 ans révolus ont droit à une période de vacances annuelles de cinq semaines (art. 27 al. 1 let. a RPAC). Chaque jour de vacances correspond à un jour de travail (art. 27 al. 3 RPAC). L'exercice vacances correspond à l'année civile (art. 27 al. 5 RPAC). Les membres du personnel qui n'ont été qu'une partie de l'année au service de l'État ont droit à des vacances annuelles proportionnelles à la durée de leur activité (art. 27 al. 6 RPAC). Tant que durent les rapports de service, il est interdit de remplacer les vacances par des prestations en argent ou d'autres avantages (art. 30 al. 2 RPAC).

Selon la jurisprudence, rendue par rapport à une commune et dans des cas ne concernant pas la prise des vacances pendant la durée du délai de congé avec libération de l'obligation de travailler suite à un licenciement, la non-compensation financière des vacances non prises à la fin des rapports de service est appliquée de longue date et est admise. En effet, les vacances ont pour premier but de permettre au personnel de la fonction publique de se reposer et il est dès lors fondamental qu'elles soient prises pendant la durée des rapports de service, toute autre solution vidant le but même des vacances de tout sens (ATA/846/2016 du 11 octobre 2016 consid. 13a et les arrêts cités).

- b. En l'espèce, dans sa décision du 9 décembre 2014, le DIP a retenu un solde de vacances identique à celui auquel se réfère la recourante, soit 50.08 jours, de sorte que celui-ci n'est pas litigieux.

La recourante a été libérée de son obligation de travailler du 14 janvier 2014 au 31 mars 2015, date de la résiliation des rapports de service. Si elle n'avait pas été libérée de son obligation de travailler, elle aurait dû prendre son solde de vacances durant cette période, conformément à l'art. 30 al. 2 RPAC. Il n'y a aucune raison de placer la recourante dans une meilleure situation du fait qu'elle a été libérée de son obligation de travailler (ATA/846/2016 précité consid. 13c). Si elle était tenue de se tenir à disposition de son employeur, rien n'indique qu'il entendait l'empêcher de solder ses vacances. Au contraire, elle a pu sans autre

prendre les vacances qu'elle avait annoncées pour la période du 24 juillet au 15 août 2014 et elle ne prétend ni ne démontre qu'elle aurait formulé une autre demande qui lui aurait été refusée. Son médecin a au surplus autorisé la recourante à prendre ses vacances, le certificat médical du 2 juillet 2014 versé à la procédure ne relevant, à cet égard, aucune contre-indication. Pour le reste, ses cours d'anglais n'ont empiété qu'un seul mois et demi sur la période pendant laquelle elle s'est trouvée libérée de son obligation de travailler, soit jusqu'à la fin du mois de février 2014. L'autorité intimée était dès lors en droit de contraindre l'intéressée à prendre son solde de vacances durant le délai de congé pendant lequel elle était libérée de l'obligation de travailler.

- 13) Mal fondé, le recours sera rejeté.
- 14) Au vu de ce qui précède, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 26 janvier 2015 par Madame A_____ contre la décision du département de l'instruction publique, de la culture et du sport du 9 décembre 2014 ;

au fond :

le rejette ;

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

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

dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ;

- par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ;

- par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ;

- par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ;

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Daniel Meyer, avocat de la recourante, ainsi qu'au département de l'instruction publique, de la culture et du sport.

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, MM. Thélin, Dumartheray, Verniory et Pagan, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

D. Werffeli Bastianelli

la présidente siégeant :

F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :