

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3120/2023-FPUBL

ATA/728/2024

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 18 juin 2024**

dans la cause

**A**\_\_\_\_\_

représentée par Me Thierry STICHER, avocat

**recourante**

contre

**COMMUNE DU B**\_\_\_\_\_

représentée par Me Lorella BERTANI, avocate

**intimée**

\_\_\_\_\_

---

## EN FAIT

**A. a.** A \_\_\_\_\_, née le \_\_\_\_\_ 1972, a été engagée en qualité de déléguée à l'énergie et au développement durable à 80% au sein du service aménagement, travaux publics et énergie de la commune du B \_\_\_\_\_ (ci- après : la commune ou l'employeuse) à compter du 14 juin 2021. Elle était soumise à une période probatoire de trois ans.

**b.** Selon le cahier des charges signé par l'intéressée, ses missions consistaient, d'une part, à « implémenter » les conditions cadres nécessaires à la mise en œuvre de la transition écologique à l'échelle du territoire communal et, d'autre part, à mettre en œuvre la politique d'énergie et de développement durable communale en étroite collaboration avec les différents services communaux.

**c.** Évaluée au terme de la fin du temps d'essai des trois mois, elle avait répondu aux attentes selon l'échelle d'appréciation. Plusieurs points d'efforts étaient relevés : « synthèse, suivi délai/processus administratifs et priorisation ». En guise de commentaire, elle soulignait que la collaboration avec sa cheffe de service ou supérieure hiérarchique et sa conduite d'équipe lui conféraient un cadre bienveillant de développement et que c'était un réel plaisir de « bosser » dans son équipe. Celle-ci l'avait intégrée et il y faisait « bon vivre ». D'après la cheffe de service, les trois premiers mois avaient permis à A \_\_\_\_\_ de se familiariser avec le fonctionnement d'une administration et à prendre ses marques. Sa fonction nécessitait d'avoir à la fois une vision « macro » et « micro », théorique et pratique. Pour les mois suivants, elle devait « mettre en musique » sans se disperser, et mettre en œuvre des projets, de manière synthétique et avec visibilité. Cinq objectifs assortis de critère de réussite et d'un échéancier précis lui étaient fixés.

**d.** Selon le rapport d'évaluation après six mois d'activité, elle avait également répondu aux attentes. Les points d'efforts précédents étaient réitérés. Il y était renvoyé au commentaire précédent de l'employée. La cheffe du service relevait qu'elle devait continuer à clarifier les missions et les tâches/projets à mettre en œuvre, ce qui pouvait se faire notamment *via* le plan d'actions à établir sur la base de la « photo » des thématiques énergie et développement durable établie. Un des enjeux consistait à ne pas se perdre tout en « racontant l'histoire » avec force de conviction et positivité, cela sans omettre de « proposer/initier/motiver/prioriser/suivre ». Elle rappelait que relever ce défi nécessitait notamment « de mettre en musique, sans se disperser, et mettre en œuvre [des projets], de manière synthétique et avec visibilité ».

Les cinq objectifs précédents étaient renouvelés avec les ajustements portant sur le report de deux objectifs et la précision de l'échéance d'un objectif.

**e.** Le 1<sup>er</sup> février 2022, le taux d'activité de A \_\_\_\_\_ a été augmenté à 100%.

**f.** Au bout de l'évaluation de la première année d'activité, l'appréciation globale des prestations de l'employée était « potentiel d'amélioration ». Les points

d'efforts comprenaient : « Structure/organisation/priorisation », « Fonctionnement administration », « Suivi processus administratifs », suivi financier et respect des délais.

Sa supérieure hiérarchique affirmait que la thématique à laquelle se rapportait la mission de A\_\_\_\_\_ englobait une multitude de domaines, avec un nombre important de « sujets/projets » à traiter. Il était impossible de travailler sur tous les axes en même temps. Afin de prioriser les tâches à mettre en œuvre tant sur le court terme (mesures immédiates et visibles) que sur le long terme (conditions cadres pour implémenter la transition écologique), il convenait d'établir un plan d'actions sur la base de la « photo » des thématiques énergie et développement durable d'actualité. C'était l'une des premières tâches qui avait été demandée à l'intéressée, mais elle n'était à ce jour pas encore clairement établie et partagée, alors qu'il s'agissait d'une priorité. Celle-ci lançait trop de sujets à la fois, ce qui induisait un manque de suivi, un manque de rigueur et des retards dans le traitement des aspects administratifs. Une attention particulière devait également être portée à la vulgarisation de la consommation et au suivi financier.

Deux objectifs étaient réussis, deux autres évalués à potentiel d'amélioration et un non évalué. Les délais d'atteinte de trois objectifs étaient prolongés. Un nouvel objectif était fixé.

**g.** Le 21 juillet 2022, A\_\_\_\_\_ a informé sa cheffe de service du bon avancement de la procédure d'adoption la concernant.

**h.** Le 22 septembre 2022, l'autorité centrale cantonale en matière d'adoption du canton de Genève (ci-après : ACC-GE) l'a autorisée à accueillir un enfant en vue de son adoption. La procédure était en cours au Rwanda et l'enfant devait arriver à Genève prochainement. L'âge de l'enfant était supérieur à huit ans, ce qui ne permettait plus de bénéficier d'un congé parental.

**i.** Le 27 octobre 2022, le service des ressources humaines de la commune (ci-après : SRH), contacté par l'employée, lui a indiqué qu'elle avait droit à un congé adoption d'un mois susceptible d'être réparti en quatre fois maximum sur une durée de quatre mois.

**j.** Le 31 octobre 2022, A\_\_\_\_\_ a informé ses supérieurs hiérarchiques et le SRH que sa fille, née le \_\_\_\_\_ 2014, était arrivée à Genève le 29 octobre 2022 en provenance du Rwanda.

**k.** Elle a pris un congé adoption entre les 31 octobre et 14 novembre 2022.

**l.** Le 10 novembre 2022, l'ACC-GE a attesté que A\_\_\_\_\_ avait accueilli une petite fille en vue de son adoption. La date de son entrée à l'école n'était pas encore connue. Un premier rendez-vous avec l'établissement était prévu le 14 novembre 2022. Pour soutenir un début d'intégration scolaire harmonieux, il était demandé au parent adoptif d'être présent auprès de sa fille durant les temps de pause de midi et à la fin de la journée d'école à 16h00, ainsi que les mercredis et cela jusqu'au 22 décembre 2022, soit durant le premier mois de scolarité de l'enfant. Les temps

partiels ou les possibilités de télétravail étaient à privilégier pour soutenir le parent adoptif dans son devoir d'accueil.

**m.** Le 15 novembre 2022, A\_\_\_\_\_ a soumis à sa supérieure hiérarchique des propositions en lien avec sa demande d'aménagement de son temps de travail.

**n.** Le 8 décembre 2022, l'ACC-GE a attesté que l'intégration scolaire de sa fille avait commencé le 17 novembre 2022. Pour le reste, il lui était demandé de travailler à temps partiel la première année suivant l'arrivée de l'enfant, cela afin de répondre au besoin d'attachement de sa fille. Le travail à temps partiel (80% maximum) et les possibilités de télétravail étaient à privilégier la première année afin de soutenir le parent adoptif dans la prise en soin des besoins fondamentaux de l'enfant adopté.

**o.** Le 5 janvier 2023, A\_\_\_\_\_ a écrit à sa supérieure hiérarchique, souhaitant, à l'appui de l'attestation de l'ACC-GE, revenir sur la discussion concernant la réduction de son temps de travail à 80%. Elle posait les questions suivantes : « Au fond, est-ce vraiment une question d'adoption ? Si j'avais un souci de santé ou un souci de santé ou un proche à besoins de soins la discussion serait-elle différente ? À part que ça serait moi la demandeuse au lieu du SASLP [*sic*] ».

Comme le lui avait dit sa cheffe de service, elle reprendrait le travail à 100% le 9 janvier 2023 si cette position était maintenue. Elle ne pouvait confier sa fille à autrui et demandait si elle pouvait faire du télétravail les mercredis. Elle demandait aussi ce qui allait se passer pour le suivi de sa fille, par exemple chez le psychologue ou le pédiatre. Ceci expliquait sa volonté de consacrer les mercredis aux rendez-vous de sa fille afin de garder la sérénité pour les quatre jours de travail.

Elle souhaitait que l'année 2023 leur donne l'occasion de gérer la situation dans la paix, la dignité et le respect. Elle était consciente du travail à faire, des défis « Cité de l'énergie » et ferait de son mieux. Elle précisait que sa demande de télétravail concernait les mercredis de janvier à fin juin 2023, sa fille devant intégrer dès août 2022 une classe avec cours le mercredi matin.

**p.** Le 10 janvier 2023, la cheffe de service a, en réponse, indiqué soutenir et relayer la demande de réduction du taux d'activité à 80% auprès de l'employeuse et du magistrat pour validation. Elle invitait la collaboratrice à préciser la date de fin du taux réduit d'activité. Dans l'attente de la décision du conseil administratif de la commune (ci-après : CA), elle lui proposait de faire une demande de télétravail ou de prendre congé les mercredis, l'invitant à lui confirmer son choix au plus tard à la fin de la semaine.

Revenant sur les deux derniers mois de 2022, elle précisait que les demandes de congé de sa collaboratrice avaient eu lieu sans anticipation ou tentative d'anticipation de sa part. La situation avait été difficile à gérer par la direction du service et l'avancement de ses dossiers en avait souffert. Elle l'invitait dorénavant à planifier et à préparer ses absences avec l'anticipation et le soin requis. Comme

initié fin 2022, elles travailleraient sur des objectifs ciblés à réaliser par l'employée selon les échéances précises.

Était annexé un historique retraçant et résumant les différents échanges entre elles, permettant de constater que tant l'employeuse, le magistrat qu'elle-même avaient continuellement rebondi avec pragmatisme et empathie à la suite du changement de situation et des besoins de l'employée. Malgré la période d'urgence climatique, ils avaient répondu favorablement à toutes ses demandes d'adaptation de son emploi de temps, cela au détriment de ses dossiers pourtant urgents et importants. Ils continueraient à faire tout leur possible dans la mesure de leurs compétences et du bon fonctionnement du service afin qu'elle puisse nouer de solides liens avec sa fille.

**q.** Le 12 janvier 2023, A\_\_\_\_\_ a écrit à sa cheffe de service, la remerciant de son soutien et sa compréhension, puis a formulé plusieurs options de réduction de son temps de travail à 80% pour l'année 2023.

**r.** Le 17 janvier 2023, la supérieure hiérarchique a fait savoir à A\_\_\_\_\_ qu'elle n'avait pas enregistré son temps de travail de la semaine précédente, malgré une relance en séance d'équipe spécifiant une échéance à respecter. Elle l'exhortait à respecter les échéances convenues à l'avenir.

**s.** Le 19 janvier 2023 s'est tenue une réunion en présence de A\_\_\_\_\_, sa cheffe de service et son adjointe, portant sur le non-respect des directives par l'employée. Selon les notes de séance, plusieurs faits lui étaient reprochés.

À propos de la saisie des heures sur la plateforme « *Tipee* », la cheffe de service avait rappelé en séance d'équipe la nécessité de saisir ses heures de travail sur la plateforme de manière régulière dans la mesure où cela avait un impact sur les tâches de collègues et sur le processus de validation. Après vérification, elle avait réalisé que A\_\_\_\_\_ n'avait pas exécuté la tâche. Elle avait dû le lui rappeler à nouveau. L'employée avait expliqué ne pas avoir compris la consigne et ne pas avoir posé de questions parce qu'elle ne s'était pas « sentie concernée ». Elle s'était excusée en indiquant qu'elle n'avait pas agi par manque de respect.

Au sujet de la demande de télétravail, la supérieure hiérarchique avait indiqué à l'employée que le processus de validation pouvait prendre un certain temps et que, dans l'attente, les mercredis pouvaient être pris sur ses congés. A\_\_\_\_\_ avait fait une demande d'absence pour le mercredi 11 janvier 2023 et pas pour le suivant. Elle n'avait pas travaillé sur site ce dernier mercredi. Sa cheffe ne savait pas si elle avait fait du télétravail. L'employée avait affirmé avoir travaillé ce jour-là. Elle n'avait pas formulé de demande d'absence ou cherché à contacter sa cheffe de service parce que le télétravail semblait acquis. Elle avait proposé que ce jour du 18 janvier 2023 soit pris en jour de congé, ce à quoi sa cheffe de service s'était opposée au vu du travail effectué.

Concernant la rédaction d'une réponse à un habitant dans le cadre des vœux à la population, A\_\_\_\_\_ avait déclaré avoir rédigé, pendant son jour de congé, un

rapport à la demande de l'adjointe de la cheffe de service et que cette tâche lui avait pris du temps. Selon cette dernière, le travail aurait pu être réalisé le jour suivant et seule une réponse synthétique était attendue. Le « livrable » sous forme d'un rapport de deux pages était inutilisable. Elle avait demandé et reçu une version plus réduite qu'elle devait reprendre pour la rendre plus synthétique. L'employée avait justifié le non-respect de la consigne par le fait qu'elle souhaitait restituer à l'attention du magistrat ou de l'adjointe de la cheffe de service plus largement le contexte afin qu'ils ne fussent pas mis à mal s'ils avaient été interpellés par les habitants peu amènes lors de la manifestation. Elle avait envoyé une seconde version plus « light ». La cheffe de service faisait remarquer que si cette démarche partait d'une bonne intention, il aurait fallu que celle-ci recontacte son adjointe afin de préciser le besoin. Le travail ayant été effectué pendant un jour de congé, il aurait également fallu l'en aviser préalablement.

En rapport avec les exigences de l'ACC-GE, la fin d'année 2022 avait été passablement dédiée à la question de l'aménagement du temps de travail de l'intéressée pour le dernier trimestre 2022 et à la réduction de son taux d'activité pour l'année 2023. Elle n'avait transmis l'attestation du 8 décembre 2022 qu'à la veille du congé de fin d'année et sur ultime sollicitation de sa cheffe de service. A\_\_\_\_\_ avait déclaré qu'elle avait demandé ladite attestation sur conseil de sa cheffe de service. Il lui importait de faire son travail à 80%. Le dernier trimestre 2022 avait été difficile à gérer s'agissant des horaires et de l'aménagement de son temps de travail. Elle s'était sentie contrainte dans le choix de cet aménagement. La cheffe de service rappelait que parmi ses propositions et, compte de l'urgence de la situation, l'aménagement retenu était le seul susceptible d'être mis en place rapidement, sans demande de dérogation. Il avait été convenu ensemble avec la collaboration du SRH et à la satisfaction de l'employée. Elle ne comprenait pas pourquoi cette dernière n'avait pas saisi l'opportunité de la clarification des exigences de l'ACC-GE pour formuler sa demande d'aménagement de son temps de travail pour l'année 2023, ce d'autant plus qu'un temps de validation était nécessaire.

S'agissant des points de situation hebdomadaires, la réduction du taux d'activité de A\_\_\_\_\_ à environ 50% et le non-avancement de certains dossiers prioritaires avaient conduit la supérieure hiérarchique à lui demander un « reporting » hebdomadaire de ses dossiers lors des réunions bilatérales ou trilatérales usuelles afin d'assurer un suivi régulier. Elle avait dû formuler cette demande à plusieurs reprises parce que l'employée ne produisait pas spontanément le document. Celle-ci a répondu qu'il n'y avait pas vraiment de besoin et qu'il était plus important d'avancer dans son travail. Sa supérieure hiérarchique lui rappelait que cette mesure n'était pas une option, mais une demande formelle faite par écrit à exécuter en cette période clé pour le développement durable.

Finalement, A\_\_\_\_\_ avait saisi l'occasion pour exprimer sa difficulté à rester dans le cadre de référence. Elle pensait bien faire ou faire simple et lorsque l'émotion prenait le dessus, la situation se compliquait. Elle ne pouvait alors pas s'empêcher

d'en faire plus. Sa cheffe de service convenait que son propos illustrait bien les faits susmentionnés. Elle devait modifier son mode de fonctionnement qui créait du travail supplémentaire, des interrogations et de la complication avec un impact sur l'avancement des dossiers. Elle était présente notamment pour prioriser, l'aider à aller à l'essentiel, reformuler si nécessaire, mais elle attendait de sa part le respect du cadre. En cas de doute, elle se devait de « reformuler/*double-checker*/questionner ». Des résultats concrets étaient attendus afin de donner de la visibilité à la thématique dont elle avait la responsabilité et qui était d'actualité. Il en allait ainsi de la crédibilité de ses prestations, celle du service, ainsi que de l'image politique du conseiller administratif N\_\_\_\_\_. Les mesures mises à place visant à la soutenir, à l'instar de la fixation de sujets et objectifs prioritaires avec des tâches à gérer selon les jalons convenus, seraient reconduites et suivies à intervalles rapprochés.

A\_\_\_\_\_ avait remercié sa cheffe de service d'avoir pris l'initiative de l'échange.

Hors séance, il était précisé qu'afin de soutenir cette dernière notamment dans la prise en charge de ses dossiers, il était attendu d'elle qu'elle suive le cadre et les missions confiées, qu'elle anticipe les mesures nécessaires au bon déroulement de ses activités, qu'elle soumette, à sa cheffe de service, pour mi-février, un tableau listant ses tâches, proposant une priorisation et fixant des délais, et qu'elle mène à bien des actions concrètes permettant de donner de la visibilité à son activité.

t. Le 24 janvier 2023, la supérieure hiérarchique a porté à la connaissance de l'employée un résumé des éléments convenus lors de la réunion du 19 janvier 2023 pour accord avant sa transmission pour demande de validation par le CA. Ce résumé était complété par la proposition de demande de modification du taux d'activité retenue. Selon cette proposition, son taux d'activité devait être réduit à 80% dès le 1<sup>er</sup> février 2023 jusqu'au 31 octobre 2023. Le jour de congé choisi serait le mercredi comme l'ACC-GE l'avait exigé. Une réévaluation de la situation par les deux parties serait prévue en juin 2023 afin de décider de la pérennité ou non du taux réduit. Aucune demande de télétravail les mercredis, incompatible avec les exigences de l'ACC-GE, n'était formulée.

Les tâches de l'employée seraient adaptées afin de compenser la diminution de son temps de travail et lui permettre de répondre à son cahier des charges : « pas de participation à des manifestations, événements, forums ateliers ; rédaction d'un article dans le [ GSI ] non plus mensuel, mais trimestriel ; priorisation des tâches existantes/actuelles avec objectifs temporels ; éventuel *outsourcing* de certains tâches en cas de besoin afin de répondre à l'agenda politique ».

u. Le même jour, A\_\_\_\_\_ a répondu que c'était parfait pour elle.

v. Le 26 janvier 2023, le CA a accepté la demande de réduction du taux d'activité à 80% de A\_\_\_\_\_. Le courrier y relatif était daté du 31 janvier 2023.

w. Le 9 février 2023, sollicitée pour signer la note de la séance du 19 janvier 2023, l'employée s'y est opposée en annotant celle-ci de la mention « j'ai lu ». Sur la copie

de la note de séance produite par ses soins, figurait également l'annotation suivante : « Bonjour C\_\_\_\_\_, Merci pour les notes. Je préfère en prendre note et ne pas signer. Je ne m'y retrouve pas trop et comme vous dites, il faut bosser. Je ne réclame rien. Merci A\_\_\_\_\_ 9/2/23 ».

**x.** Le même jour, A\_\_\_\_\_ a envoyé à sa cheffe de service un tableau des tâches pouvant faire l'objet de délégations, comme base d'échange.

**y.** Le 28 février 2023, la collaboratrice a saisi le chef du SRH d'une demande de rendez-vous, expliquant qu'elle n'allait pas bien et souhaitait partager certaines préoccupations avec lui. Cela était en lien avec l'approche de sa collaboration avec sa supérieure hiérarchique et la situation avait un impact sur le travail.

**z.** Le 6 mars 2023, elle a écrit à la dénommée D\_\_\_\_\_, indiquant que sa démarche auprès du chef du SRH était motivée par le fait que la première option, soit le dialogue avec sa supérieure hiérarchique, n'avait pas fonctionné. L'option de la médiation était une nécessité pour renouer la communication avec celle-ci afin de rétablir un cadre de travail sain. Elle évoquait ensuite une série de démissions au sein de son équipe qui avait ou pouvait affecter sa mission. Elle se demandait, d'une part, si sa supérieure hiérarchique pourrait être tentée d'accepter le dialogue « en duo » ou la médiation afin de « sauver son équipe » et, d'autre part, quelle autre option restait si cette dernière acceptait le dialogue ou refusait la médiation. Elle précisait à nouveau qu'outre le problème de communication, les aspects techniques de sa mission étaient à revoir et sollicitait sur ce point un conseil.

**aa.** Le même jour, elle a adressé ses remerciements au chef du SRH pour son écoute active et bienveillante lors de leur rencontre du 2 mars 2023. Parmi les options possibles évoquées par ce dernier pour mettre fin à ses difficultés de collaboration avec sa cheffe de service, elle privilégiait une médiation interne ou externe. Au-delà des aspects communicationnels qui avaient un impact sur leur collaboration, l'aide souhaitée devait porter aussi sur la revue ou redéfinition de sa mission et de ses intersections avec les autres postes « SATPE », ainsi que d'autres services de la commune.

**bb.** Selon divers certificats médicaux, A\_\_\_\_\_ a été en arrêt maladie prolongé du 21 mars au 30 septembre 2023.

**cc.** Dès le 14 mars 2023, la maison genevoise des médiations (ci-après : MGM) a, à la demande du chef du SRH, entrepris une médiation entre elle et sa supérieure hiérarchique.

Le chef du SRH a informé la MGM, le 22 mars 2023 que A\_\_\_\_\_ était malade, mais qu'elle avait été autorisée par sa médecin à participer à la médiation.

L'intéressée a indiqué, le 6 avril 2023, que son arrêt maladie avait été prolongé jusqu'au 5 mai 2023 et que la médiation devait attendre.

**dd.** Le 25 mai 2023, A\_\_\_\_\_ a été élue membre du comité de l'association pour le développement durable (ADED).

**ee.** Le 2 juin 2023, prenant note de la prolongation de son arrêt maladie, le chef du service SRH lui a communiqué un document intitulé « Marche à suivre lors d'absences » émis par la commune, précisant que le point 1.3 dudit document contenait des réponses à son interrogation concernant ses obligations envers l'employeuse. Elle était également informée qu'à compter du 91<sup>e</sup> jour d'absence, elle ne recevrait que 80% de son salaire, conformément à la directive concernant la couverture maladies et accidents.

**ff.** Le 3 juillet 2023, le chef du SRH a indiqué à l'employée qu'elle ne respectait pas le point 1.3 de la directive précitée selon lequel elle devait informer, régulièrement, soit au moins une fois par quinzaine sa supérieure hiérarchique par téléphone de l'évolution de son état de santé. Elle a répondu le lendemain qu'elle n'était pas en ordre avec l'adverbe « régulièrement » et s'en excusait. Elle devait veiller dorénavant à envoyer fréquemment des messages. Le contenu de ces messages la questionnait : « comment dire et décrire l'évolution de ma santé [mentale] [...] ». En réaction, le chef du SRH rappelait que le devoir d'information avait pour but d'organiser le travail pendant l'absence et de maintenir le lien avec l'employeuse. Il ne s'agissait pas de connaître les raisons médicales justifiant l'arrêt de travail. A\_\_\_\_\_ s'est enquis auprès du chef du SRH de l'existence d'alternative à l'appel téléphonique, car elle n'arrivait pas à effectuer un simple appel à sa cheffe de service. Elle s'était convaincue de le faire en vain. Elle avait la gorge nouée. Dire qu'elle était en larmes était plus vrai, mais elle était gênée d'étaler sa fragilité. Elle n'était pas ainsi. Le 6 juillet 2023, le chef du SRH lui a proposé de communiquer l'évolution de son état à son service qui se chargerait de transmettre les nouvelles à sa supérieure hiérarchique.

**gg.** Le 3 juillet 2023, A\_\_\_\_\_ a été convoquée à un « entretien de service – exercice du droit d'être entendu » fixé au 12 juillet 2023, concernant sa situation professionnelle, plus particulièrement en lien avec les divers manquements aux devoirs de service qui avaient été relevés lors des entretiens de collaboration et de service avec sa supérieure hiérarchique. Elle était rendue attentive sur le fait qu'en fonction des éléments recueillis durant la procédure, une éventuelle mesure prévue par le statut du personnel pourrait être prise à son encontre.

Elle avait le droit d'être accompagnée par un mandataire professionnellement qualifié.

**hh.** Le 6 juillet 2023, faisant suite une demande formulée par le truchement du Syndicat des services publics SSP-VPOD, un certificat de travail intermédiaire a été établi en faveur de l'employée.

**ii.** Le 10 juillet 2023, celle-ci a produit un certificat médical de sa psychiatre certifiant qu'elle était en incapacité de se présenter à la convocation professionnelle du 12 juillet 2023 pour des raisons de santé.

**jj.** Le 12 juillet 2023, A\_\_\_\_\_ a, à la demande du chef du SRH, mis à la disposition de l'employeuse son ordinateur portable professionnel jusqu'à sa reprise du travail.

**kk.** Le même jour, l'employeuse, prenant acte de l'incapacité de A\_\_\_\_\_ à se présenter à l'entretien de service, lui a communiqué les faits qui lui étaient reprochés ainsi que les questions auxquelles elle était invitée à répondre au plus tard le 20 juillet 2023. Selon le document soumis, lesdits faits correspondaient aux points d'effort mis en exergue lors des trois entretiens de collaboration ainsi que les reproches soulevés lors de l'entretien de service du 19 janvier 2023. Les onze questions avaient trait notamment aux explications et mesures relatives aux points d'effort, aux explications concernant les reproches, à ses attentes envers la commune, ainsi qu'au changement de sa position sur sa collaboration avec sa supérieure hiérarchique.

**ll.** Le 18 juillet 2023, A\_\_\_\_\_ a accusé réception de la communication de la commune tout en indiquant ne pas pouvoir y donner suite, pour l'instant, pour cause d'arrêt maladie.

**mm.** Le même jour, la commune lui a accordé un délai supplémentaire au 28 juillet 2023 pour exercer son droit d'être entendue.

**nn.** Le 27 juillet 2023, elle a affirmé ne pas pouvoir répondre favorablement au courrier de l'employeuse et ce pour les raisons de santé déjà évoquées. Elle ferait part de ses observations dès qu'elle serait en bonne santé.

**oo.** Le 2 août 2023, la commune l'a informée qu'en l'absence de réponses à ses courriers des 12 et 18 juillet 2023, elle considérait qu'elle avait renoncé à son droit d'être entendue.

**pp.** Le 14 août 2023, l'employée a envoyé à l'employeuse un certificat médical établi par son psychiatre, document qui précisait qu'elle était en incapacité de répondre à ses courriers et n'était pas apte à entrer en contact avec elle.

**qq.** Par décision du 24 août 2023, déclarée exécutoire nonobstant recours, la commune a mis fin au « contrat de travail » la liant à A\_\_\_\_\_ avec effet au 31 octobre 2023.

Le CA avait constaté qu'il n'y avait pas eu d'amélioration sur les points d'effort relevés lors des entretiens de collaboration des 2 octobre et 15 décembre 2021 ainsi que du 7 juin 2022. Outre les cas de non-respect des directives exposés lors de l'entretien du 18 janvier 2023, l'ensemble des prestations fournies depuis son engagement n'avait pas progressé à satisfaction, de sorte que le lien de confiance était irrémédiablement rompu, justifiant de mettre fin au contrat de travail.

**rr.** Le 31 octobre 2023, un certificat de travail a été établi en sa faveur.

- B. a.** Par acte du 27 septembre 2023, A\_\_\_\_\_ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : chambre administrative) contre cette décision. À titre préalable, elle a sollicité l'apport du dossier de la commune, l'octroi d'un délai supplémentaire pour compléter le recours, sa comparution personnelle ainsi que l'audition de témoins. Principalement, elle a conclu à l'annulation de la décision entreprise, au constat que la commune avait porté atteinte à sa personnalité

et au versement d'une indemnité correspondant à un mois de son dernier traitement brut, soit CHF 6'774.60 avec intérêts à 5% l'an dès le 24 août 2023.

Elle invoquait la violation de son droit d'être entendue. La commune ne lui avait pas offert la possibilité d'exercer ce droit d'une manière équitable et respectueuse de sa personnalité. Elle avait été convoquée à un entretien de service auquel allait participer sa cheffe de service alors qu'elle avait précisé quelques jours auparavant ne pas être en mesure de lui parler au téléphone. Elle avait justifié à l'aide d'un certificat médical que son état de santé ne lui permettait pas d'y prendre part. Les courriers de la commune qui avaient suivi n'avaient pris en compte ni son état de santé ni les atteintes à la personnalité subies sur son lieu de travail, étant précisé que le chef du SRH en avait connaissance. Elle avait rendu, le 12 juillet 2023, l'ordinateur professionnel à la demande urgente de son employeuse et avait été privée de tout échange ou preuve lui permettant d'exercer son droit d'être entendue.

La décision attaquée violait son droit à la protection de sa personnalité. Depuis l'annonce de l'arrivée de sa fille adoptive, elle avait fait l'objet de plusieurs actes hostiles de la part de sa supérieure hiérarchique visant à l'isoler et la pousser vers la « porte de sortie ». Ceux-ci se rapportaient aux réponses à ses demandes d'aménagement de son temps de travail, à son droit à un congé adoption d'un mois. Depuis la mise en place du nouvel horaire de travail, sa cheffe de service n'avait cessé de la solliciter et de lui rendre la vie « impossible » en exigeant d'elle la réalisation de tâches et un suivi incompatibles avec un temps de travail réduit. Elle communiquait avec elle uniquement par le biais des courriels formels et lui adressait des reproches de manière dénigrante. Lorsqu'elle avait exprimé sa souffrance à son employeuse, elle avait reçu en réponse une convocation à un entretien de service au cours duquel sa cheffe de service avait essayé de trouver des reproches prétendument graves à lui formuler alors que ceux-ci étaient le résultat d'une mauvaise communication, due à une « fermeture totale » de sa part à son encontre. La communication de ses difficultés au service extérieur pour le bien-être au travail et au SRH était à l'origine de sa convocation pour un entretien de service en vue de son licenciement. Les questions posées en vue de l'exercice de son droit d'être entendue par écrit reflétaient une absence totale de protection de sa personnalité. La résiliation de ses rapports de service était la conséquence de sa dénonciation de ce harcèlement psychologique.

Elle se prévalait de l'interdiction de la discrimination au sens de l'art. 3 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (loi sur l'égalité, LEg - RS 151.1). La rupture de ses rapports de travail intervenant à la suite du changement de sa situation familiale, suivi par le refus de son employeuse d'accéder à ses demandes légitimes, cette temporalité rendait plus que vraisemblable que sa maternité constituait le réel motif de la résiliation en cause. Le comportement de la commune constituait une discrimination indirecte fondée sur le sexe.

Rien n'indiquait qu'on était en présence d'un motif pouvant justifier son licenciement. Ses prestations professionnelles avaient toujours donné satisfaction

malgré les points d'amélioration mis en évidence comme motif de licenciement. Si ces points d'amélioration avaient été certes identifiés lors des évaluations, ils devaient être relativisés par la durée des relations de travail, le temps nécessaire pour s'améliorer, ainsi que par tous les points très positifs retenus. Les manquements soulevés lors de l'entretien du 19 janvier 2023 étaient simplement le résultat du « *mobbing* » exercé sur elle par sa cheffe de service. L'employeuse n'avait à aucun moment remis en question ces points et cela malgré son refus de signer le compte rendu établi à l'issue de cet entretien.

**b.** La commune a conclu au rejet du recours.

Elle s'en rapportait à justice concernant la recevabilité du recours, notamment le respect du délai pour recourir. Elle requérait l'audition de la cheffe de service et de son adjointe si la chambre de céans devait ouvrir des enquêtes.

La conclusion de la recourante en annulation de la décision attaquée était irrecevable dans la mesure où la chambre administrative n'avait ni la compétence de prononcer une telle annulation, encore moins celle de la réintégrer.

La violation du droit d'être entendu de la recourante était contestée. Convoquée à un entretien de service dont le but était précisé, celle-ci, assistée par une secrétaire syndicale, avait refusé d'y participer en invoquant son arrêt maladie. Poursuivant la procédure par écrit, elle l'avait invitée à se déterminer sur les griefs décrits, ce à quoi la recourante n'avait pas donné suite en dépit du délai supplémentaire accordé. Les réponses à fournir ne nécessitaient pas, pour le surplus, d'avoir accès aux données professionnelles. Si tel était le cas, elle disposait comme tous les membres du personnel d'un accès à distance. Elle avait eu maintes occasions de faire valoir son point de vue et avait délibérément refusé de faire usage de son droit d'être entendue, cherchant à retarder la procédure.

La recourante, soumise aux règles de résiliation applicables à la période probatoire, ne pouvait invoquer l'arbitraire de la décision attaquée. Si les entretiens de collaboration au terme de trois mois d'essai et de six mois n'étaient pas mauvais, sa cheffe de service l'avait mise en garde sur les points d'amélioration et les objectifs non atteints. Au bout de douze mois de collaboration, non seulement les objectifs fixés n'avaient pas été atteints, mais le bilan global de l'évaluation des compétences n'était pas bon. Elle n'avait pas pris en compte les observations de sa cheffe de service et avait continué à « n'en faire qu'à sa tête ». Informée avec retard de la procédure d'adoption par la recourante, celle-ci l'avait soutenue en acceptant deux semaines de congé d'affilée demandées au dernier moment ainsi que diverses adaptations de ses horaires de travail. Elle n'avait pas saisi le fonctionnement d'une administration publique en ne respectant pas les consignes, en n'exécutant pas les tâches ou ne n'attendant pas la validation d'une demande de congé pour prendre le jour concerné. La recourante avait démontré par son attitude qu'une relation de confiance indispensable à la poursuite des rapports de service ne pouvait pas se construire, ce qui pouvait justifier dans la période probatoire que la commune ne

souhaitât pas continuer lesdits rapports, indépendamment d'une quelconque faute de l'intéressée.

Aucune atteinte à la personnalité n'avait pas été démontrée par la recourante. La cheffe de service avait accédé à toutes ses demandes de congé, mêmes celles faites à la dernière minute. Elle avait soutenu sa demande de diminution du temps de travail même si cela impliquait des difficultés pour le service. Elle avait allégé le cahier des charges pour tenir compte de cette diminution du taux d'activité. La plainte au sujet des difficultés avec sa cheffe de service n'avait été exprimée qu'au début de mars 2023. Elle s'était jusqu'à ce moment-là toujours déclarée satisfaite du management, remerciant sa cheffe de service pour son soutien. La médiation organisée par l'employeuse avait été refusée par la recourante et ce même si son incapacité de travail n'empêchait nullement sa tenue. Rappeler à une employée ses devoirs de service et lui demander de respecter les consignes ne constituaient ni un acte de harcèlement psychologique, ni un comportement hostile. Son licenciement était fondé sur ses nombreux manquements à ses devoirs de service, lesquels ne relevaient pas d'une atteinte à sa personnalité.

**c.** La recourante a répliqué, précisant et amplifiant ses conclusions.

Elle sollicitait des mesures d'instruction supplémentaires. Outre l'audition de ses médecins traitants, à savoir les docteurs E\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_, l'apport de son dossier devait comprendre un relevé de pointage « TIPEE » en place au sein de la commune. L'indemnité réclamée devait correspondre à six mois du dernier traitement brut, soit CHF 40'467.60 avec intérêts à 5% l'an dès le 24 août 2023. Le montant de l'indemnité équitable de procédure était revu à la hausse.

Elle n'avait jamais formé élection de domicile auprès du syndicat, le mandat de celui-ci s'étant limité à l'obtention d'un certificat de travail intermédiaire et des conseils ponctuels. La commune ne pouvait donc prétendre que le syndicat la représentait dans la procédure en lien avec son licenciement. De plus, elle se trouvait dans l'impossibilité de se défendre efficacement contre les reproches portés à son encontre sans son ordinateur portable professionnel. Le fait d'attendre la restitution de cet outil de travail avant de solliciter sa détermination sur les motifs de son licenciement démontrait que l'exercice de son droit d'être entendue était chimérique.

L'employeuse ne s'était pas exprimée sur le reproche de « *mobbing* » et de harcèlement psychologique exercé par sa supérieure hiérarchique, en particulier, à partir de l'annonce de sa volonté d'adopter. L'attitude de ses supérieurs hiérarchiques avait radicalement changé dès ce moment-là, avec une impression que l'employeuse lui mettait volontairement des « bâtons dans les roues ». Au lieu de prendre les mesures qui s'imposaient pour protéger sa personnalité, elle avait préféré la mettre sous pression pour se plaindre ensuite de la qualité de son travail et de son incapacité de travail. Aucun travail de médiation n'avait été entrepris auprès d'une entité externe. Alors que les dispositions de l'art. 78 al. 1 statut assimilaient l'adoption à l'accouchement, la commune s'en était prise délibérément

à elle du fait de l'adoption, notamment en adoptant une attitude hostile, contrairement à l'interdiction de discrimination. Cette situation justifiait de qualifier son licenciement d'abusif, parce que contraire au droit.

La limitation de l'indemnité en cas de licenciement abusif ou infondé à un seul mois de salaire au maximum avait rendu chimérique la possibilité de contester un tel licenciement au regard des coûts associés à une procédure judiciaire. Elle vidait ainsi la substance du caractère punitif et réparateur d'une telle indemnité. Le montant des dépens était également augmenté.

**d.** La commune a dupliqué, persistant dans ses conclusions.

La conclusion en versement d'une indemnité de licenciement, amplifiée dans la réplique, était tardive et, donc, irrecevable. Celle-ci ne pouvait servir à présenter de nouvelles conclusions ou de nouveaux griefs qui auraient déjà pu figurer dans l'acte de recours.

L'ancien statut du personnel n'était pas applicable au cas d'espèce, au contraire des nouvelles dispositions du statut entrées en vigueur le 12 février 2022.

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

## **EN DROIT**

- 1.** Le recours a été interjeté 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 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10 ; art. 95 al. 1 du statut du personnel de la commune du 13 décembre 2021 (ci-après : le statut).
- 2.** Le litige porte sur la conformité au droit de la décision de résiliation des rapports de service de la recourante du 24 août 2023.
- 3.** À titre liminaire, les parties sollicitent des actes d'instruction.

**3.1** Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il y soit donné suite (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 132 II 485 consid. 3.21). Ce droit n'empêche pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier. En outre, il n'implique pas le droit à une audition orale ni à l'audition de témoins (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1).

**3.2** En l'espèce, la recourante demande à ce que soit ordonné à l'autorité intimée l'apport de son dossier comportant le relevé de pointage « TIPEE », sa comparution personnelle, ainsi que l'audition de G\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_.

K\_\_\_\_\_, L\_\_\_\_\_, M\_\_\_\_\_, la Dre E\_\_\_\_\_ et la Dre F\_\_\_\_\_. L'intimée sollicite l'audition de la cheffe de service C\_\_\_\_\_ et de son adjointe L\_\_\_\_\_ si la chambre de céans devait ouvrir des enquêtes.

Dans sa réplique, la recourante n'expose pas de motivation à sa conclusion en production du relevé de pointage « TIPEE ». Il transparaît de ses écritures que cette demande s'appuie sur le fait qu'elle conteste le non-respect des consignes en lien avec la saisie des heures de travail. Les positions des parties sont sur ce point connues. La prise de connaissance de ce relevé n'est pour le surplus pas un élément indispensable pour l'examen de la présente cause, comme il sera démontré plus loin. Pour le surplus, l'intimée a joint à la réponse au recours un chargé de pièces qui paraît complet, ce que la recourante ne conteste pas, à l'exception de la réserve précédente.

La recourante a eu l'occasion de faire valoir ses positions à différents moments devant l'autorité précédente par écrit, puis durant la présente procédure de recours et de produire toutes les pièces utiles. L'on ne voit pas en quoi ses déclarations orales seraient susceptibles d'apporter des éléments supplémentaires pertinents pour l'examen de la cause.

Les auditions d'H\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_, K\_\_\_\_\_, L\_\_\_\_\_ et M\_\_\_\_\_ qui devraient porter, à teneur du dossier, sur l'état de détresse de la recourante lors du traitement de sa demande d'aménagement de son temps de travail, n'emporteront aucune conséquence sur l'issue du litige, comme il sera examiné plus loin. De même, figurent déjà dans le dossier des renseignements sur les faits sur lesquels G\_\_\_\_\_, la Dre E\_\_\_\_\_ et la Dre F\_\_\_\_\_ devaient être entendus. Partant, il n'y a pas non plus lieu de procéder à leurs auditions, dont la recourante n'explique pas ce qu'elles apporteraient de plus.

L'ensemble des écritures et des pièces produites suffisent à la chambre de céans pour se prononcer en toute connaissance de cause sur l'issue du litige. Dès lors, la comparution des parties et l'audition de témoins ne paraissent pas nécessaires.

Au vu de ce qui précède, les demandes des parties seront, sur ce point, rejetées.

**4. La recourante a amplifié dans sa réplique ses conclusions portant sur l'indemnité de résiliation ainsi que l'indemnité de procédure.**

**4.1** Le mémoire de réplique ne peut contenir qu'une argumentation de fait et de droit complémentaire, destinée à répondre aux arguments nouveaux développés dans le mémoire de réponse. Il ne peut en principe pas être utilisé afin de présenter de nouvelles conclusions ou de nouveaux griefs qui auraient déjà pu figurer dans l'acte de recours (arrêt du Tribunal fédéral 1C\_130/2015 du 20 janvier 2016 consid. 2.2 *in* SJ 2016 I 358 ; ATA/1190/2022 du 29 novembre 2022 consid. 2b). Partant, des conclusions nouvelles prises au stade de la réplique sont irrecevables (ATA/1221/2021 du 16 novembre 2021 consid. 3a ; ATA/434/2021 du 20 avril 2021 consid. 1b).

**4.2** En l'occurrence, en revoyant à la hausse ses prétentions relatives à l'indemnité de résiliation au stade de la réplique, la recourante a pris de nouvelles conclusions qui sont, conformément à la jurisprudence précitée, tardives et doivent donc être déclarées irrecevables.

**5.** Invoquant la violation de son droit d'être entendue, la recourante se plaint de ce que l'autorité intimée ne lui aurait pas offert la possibilité de se déterminer de manière équitable et respectueuse de sa personnalité avant la résiliation de ses rapports de service.

**5.1** Le droit d'être entendu comprend également le droit pour la personne concernée de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment et celui d'avoir accès au dossier. En tant que droit de participation, le droit d'être entendu englobe donc tous les droits qui doivent être attribués à une partie pour qu'elle puisse faire valoir efficacement son point de vue dans une procédure (ATF 148 II 73 consid. 7.3.1 ; 132 II 485 consid. 3.2 ; 129 II 497 consid. 2.2).

**5.2** En matière de rapports de travail de droit public, la jurisprudence admet que des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (ATF 144 I 11 consid. 5.3 in fine ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_176/2022 du 21 septembre 2022 consid. 4.1). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais doit également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 5.2, non publié aux ATF 136 I 39, et les arrêts cités).

**5.3** En l'occurrence, certains reproches figurant dans la décision entreprise constituaient déjà l'objet de l'entretien de service du 19 janvier 2023. Sollicitée pour signer le compte rendu préparé manifestement par la cheffe de service ou son adjointe, la recourante a marqué son désaccord sur le contenu.

Elle a été convoquée à un entretien de service fixé le 12 juillet 2023, convocation à laquelle elle n'a pas déféré. En raison de son arrêt maladie, l'intimée l'a invitée à exercer son droit d'être entendue par écrit en lui impartissant un délai au 20 juillet 2023 pour lui faire parvenir ses réponses aux questions posées relativement aux reproches et manquements formulés, conformément à l'art. 87 al. 7 statut. La recourante n'y ayant pas donné suite, un délai supplémentaire lui a été accordé jusqu'au 28 juillet 2023. L'intimée a ainsi respecté la procédure prévue par le statut.

Au demeurant, la recourante a pu largement faire valoir tous ses arguments sur les motifs de son licenciement lors des échanges d'écritures dans le cadre de la présente procédure. Ce faisant, elle a exercé son droit d'être entendue comme elle aurait dû le faire devant l'autorité précédente avant le prononcé de la décision attaquée.

Le grief tiré de la violation du droit d'être entendu sera, par conséquent, écarté.

**6.** La recourante conteste le bien-fondé de son licenciement au motif qu'il viole les principes et droits constitutionnels.

**6.1** Le statut du personnel de la commune du 9 novembre 2015 a été annulé et remplacé par la version du 13 décembre 2021, entrée en vigueur le 12 février 2022 selon l'art. 106 statut et immédiatement applicable à tous les membres du personnel travaillant au sein de la ville au jour de son adoption (art. 107 statut).

Les rapports de travail des membres du personnel de la commune sont régis par le statut et par les clauses du contrat de travail. Ils sont soumis au droit public (art. 5 statut).

**6.2** Selon l'art. 2 statut, la personne employée est engagée, à temps complet ou partiel, pour occuper une fonction permanente et accomplir une période probatoire de trois ans.

À teneur de l'art. 3 statut, a la qualité de fonctionnaire la personne nommée pour une durée indéterminée par le Conseil administratif pour exercer, à temps complet ou partiel, une fonction permanente au sein de la ville (al. 1). La nomination en qualité de fonctionnaire est précédée d'une période probatoire de trois ans, effectuée en qualité de personne employée (al. 2).

Ces dispositions correspondent à ce que prévoyait déjà le statut en vigueur jusqu'au 11 février 2022 (art. 2, 3 et 12 statut).

**6.3** Les personnes membres du personnel sont soumises aux devoirs généraux précisés aux art. 23 ss statut. Elles sont notamment tenues d'agir en toutes circonstances conformément aux intérêts de la commune et de s'abstenir de tout ce qui pourrait lui porter préjudice (art. 23 al. 1 statut), de se conformer avec loyauté aux décisions prises par les autorités politiques de la commune et à celles de la personne assurant le rôle de responsable hiérarchique (art. 23 al. 2 statut), d'entretenir par leur attitude des relations dignes et correctes avec la personne assurant le rôle de responsable hiérarchique, leurs collègues et les personnes sous leurs conduites, permettre et faciliter la collaboration entre ces personnes (art. 24 let. a statut), d'être en tout temps aptes à remplir leurs obligations avec diligence, fidèlement et consciencieusement (art. 25 al. 1 statut), de s'entraider et se remplacer dans leur travail, selon les besoins du service et notamment lors de maladies et ou de congés (art. 25 al. 5 statut), de se conformer aux instructions des personnes assurant le rôle de responsable hiérarchique et en exécuter les ordres avec conscience et discernement (art. 25 al. 6 statut). Il leur est notamment interdit de faire quoi que ce soit qui puisse entraver la bonne marche du service (art. 22 al. 4 *in fine* statut). Ils doivent se conformer aux instructions de leurs supérieurs et en exécuter les ordres avec conscience et discernement (art. 22 al. 6 statut).

Ces devoirs généraux étaient précédemment énoncés aux art. 20 ss de l'ancien statut.

**6.4** L'art. 83 statut prévoit que le CA est l'autorité compétente pour prononcer la fin des rapports de travail et des rapports de service (al. 1). Il peut déléguer cette compétence à la personne exerçant la fonction de secrétaire général (al. 2). L'art. 84 statut régit les délais de résiliation des personnes employées et précise que, pendant la période d'essai d'un à trois mois, le rapport de travail d'une personne employée peut être librement résilié, de part et d'autre, une semaine à l'avance, pour la fin d'une semaine. Ce délai est porté, après la période d'essai et durant la première année, à un mois à l'avance pour la fin d'un mois (al. 1). Dès la deuxième année, le délai est porté à deux mois pour la fin d'un mois (al. 2). Lorsque la résiliation est le fait de l'employeur, la personne employée doit être entendue par la personne exerçant la fonction de secrétaire général et être informée des motifs de la résiliation conformément à l'art. 87 statut (al. 3).

Selon l'art. 336c de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220), applicable par analogie (art. 89 statut), l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant notamment d'une maladie non imputable à la faute du travailleur, et cela, durant trente jours au cours de la première année de service, durant nonante jours de la deuxième à la cinquième année de service (art. 336c al.1 let. b CO). Un congé donné pendant cette période est nul ; si le congé a été donné avant cette période et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période (art. 336c al. 2 CO).

Le licenciement d'employés en période probatoire tel que prévu par le statut est identique à celui prévu par l'art. 21 al. 1 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).

Contrairement aux fonctionnaires qui ne peuvent être licenciés qu'en présence d'un motif objectivement fondé, dûment constaté, démontrant que la poursuite des rapports de service est rendue difficile en raison de l'insuffisance des prestations, du manquement grave ou répété aux devoirs de service ou de l'incapacité à remplir les exigences du poste, la présence d'un motif fondé n'est pas nécessaire pour licencier un employé (art. 21 al. 1, 21 al. 3 et 22 LPAC *a contrario* ; ATA/1266/2021 du 23 novembre 2021 consid. 5b).

**6.5** L'objectif poursuivi par le législateur en prévoyant une période probatoire est de donner la possibilité à l'employeur étatique de tester sur la durée les capacités professionnelles d'un agent public avant de le nommer. Dans ce cadre, ce ne sont pas seulement les compétences professionnelles de ce dernier, mais également ses capacités à s'intégrer au sein de l'équipe de collaborateurs existants qui sont testées, ainsi que les relations avec les usagers. La prise en compte de ces différentes exigences est susceptible de l'amener, sans que cela soit constitutif d'arbitraire, à licencier une personne nouvellement engagée, quelles que soient l'expérience ou les compétences de celle-ci, et même s'il peut être admis qu'elle ait pu accomplir

certaines de ses tâches à satisfaction (ATA/1274/2022 du 20 décembre 2022 consid. 7).

L'administration doit jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté par celui-ci pendant la période probatoire, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination s'il s'apparaît que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service. Elle dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Dans sa prise de décision, elle reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment celui de la légalité, de la proportionnalité, de l'interdiction de l'arbitraire et du droit d'être entendu (ATA/453/2022 du 3 mai 2022 consid. 4c ; ATA/182/2022 du 22 février 2022 consid. 6c).

**6.6** Le principe de la proportionnalité exige que les mesures mises en œuvre soient propres à atteindre le but visé (règle de l'aptitude) et que celui-ci ne puisse être atteint par une mesure moins contraignante (règle de la nécessité) ; il doit en outre y avoir un rapport raisonnable entre ce but et les intérêts compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; ATA/1218/2021 du 16 novembre 2021 consid. 6a ; ATA/997/2021 du 28 septembre 2021 consid. 7g).

**6.7** Le grief d'arbitraire ne doit être admis que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque les motifs allégués sont manifestement inexistantes, lorsque des assurances particulières ont été données à l'employé ou en cas de discrimination. En revanche, l'autorité de recours n'a pas à rechercher si les motifs invoqués sont ou non imputables à une faute de l'employé ; il suffit en effet que la continuation du rapport de service se heurte à des difficultés objectives, ou qu'elle n'apparaisse pas souhaitable pour une raison ou une autre (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_182/2013 du 7 novembre 2013 consid. 2.2 ; ATA/1266/2021 précité consid. 5c).

**6.8** Selon l'art. 8 Cst., tous les êtres humains sont égaux devant la loi (al. 1) ; nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques ni du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique (al. 2).

La LEg a pour but de promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes (art. 1 LEg). Les dispositions en matière d'égalité dans les rapports de travail s'appliquent aux rapports de travail régis par le droit privé et par le droit public fédéral, cantonal ou communal (art. 2 LEg).

À teneur de l'art. 3 LEg, il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse (al. 1). L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la

rémunération, à la formation et à la formation continue, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail (al. 2).

L'art. 6 LEg est une règle spéciale par rapport au principe général de l'art. 8 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 (CC - RS 210), lequel prescrit à celui qui allègue un fait pour en déduire un avantage d'en apporter la preuve. L'art. 6 LEg instaure un assouplissement du fardeau de la preuve d'une discrimination à raison du sexe, en ce sens qu'il suffit à la partie demanderesse de rendre vraisemblable l'existence d'une telle discrimination par l'apport d'indices objectifs pour engendrer un renversement du fardeau de la preuve. Autrement dit, si la vraisemblance de la discrimination est démontrée, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve stricte qu'elle n'existe pas (ATF 131 II 393 consid. 7.1 ; 130 III 145 consid. 4.2 et 5.2 et les références citées). À teneur de l'art. 6 2<sup>e</sup> phr. LEg, l'allègement du fardeau de la preuve s'applique à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.

D'après l'art. 78 statut, en cas de maternité, l'intéressée a droit à un congé avec son traitement plein pour son accouchement. L'adoption est traitée par analogie (al. 1). En l'absence de droit initial aux allocations, le droit au traitement est d'un mois (al. 4).

**6.9** Selon l'art. 7 statut, la commune veille à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement sexuel et psychologique et prend les mesures adéquates à cette fin.

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). En particulier, il ne doit pas stigmatiser, de manière inutilement vexatoire et au-delà du cercle des intéressés, le comportement d'un travailleur (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2 ; 130 III 699 consid. 5.2).

Le harcèlement psychologique, appelé aussi « *mobbing* », dont la définition jurisprudentielle vaut pour les relations de travail fondées tant sur le droit privé que sur le droit public (arrêt du Tribunal fédéral 1C\_156/2007 du 30 août 2007 consid. 4.2 ; Rémy WYLER, *La responsabilité civile de l'employeur, y compris en ce qui concerne les actes de ses organes et auxiliaires*, in DTA 2011 249, p. 252),

se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (arrêt du Tribunal fédéral 1C\_156/2007 précité consid. 4.2).

Le « *mobbing* » s'inscrit dans un élément de durée, de répétition, de finalité et ne saurait être admis en présence d'atteintes isolées à la personnalité (Rémy WYLER/Boris HEINZER, Droit du travail, 4<sup>e</sup> éd., 2019, p. 349 ; Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON, Commentaire du contrat de travail, 2013, p. 283 n. 34 *ad art.* 328 CO). S'agissant de la répétition des actes de « *mobbing* », ceux-ci doivent être répétés fréquemment, soit généralement au moins une fois par semaine (Philippe CARRUZZO, Contrat individuel du travail, commentaire des art. 319 à 341 du Code des obligations, 2009, p. 281). Pour ce qui est de la durée, les atteintes doivent se dérouler sur une période d'au moins six mois (Philippe CARRUZZO, *op. cit.*, p. 281 ; Henz LEYMANN, *Mobbing : La persécution au travail*, 1996, p. 27). La majorité des cas de harcèlement s'étend sur une période supérieure à une année (Marie-France HIRIGOYEN, *Le harcèlement moral dans la vie professionnelle : Démêler le vrai du faux*, 2001, p. 36 et pp. 142-143).

**6.10** En espèce, il est constant que les rapports de service de la recourante ont été résiliés pendant sa période probatoire. Cette décision ayant été prise par l'autorité compétente dans le respect des délais de résiliation et de protection contre la résiliation en temps inopportun, il ne s'agit pas d'examiner si la décision entreprise reposait sur un motif objectivement fondé, comme l'allègue la recourante, mais plutôt si elle est conforme aux principes et droits constitutionnels.

**6.10.1** L'autorité intimée a retenu deux motifs à l'appui du licenciement de la recourante : l'absence d'amélioration des points d'effort et le non-respect des directives.

La recourante considère que son licenciement est arbitraire parce que ses prestations professionnelles ont toujours donné satisfaction et ce malgré les points d'effort mis en évidence. Selon elle, ces points d'amélioration doivent être relativisés par la durée des relations de travail et le temps accordé pour y remédier, ainsi que par rapport aux points très positifs de ses évaluations.

Il ressort du dossier que si les prestations de la recourante ont, certes, répondu aux attentes à trois mois et à six mois d'activité, les mêmes points d'effort étaient réitérés, à savoir la capacité à synthétiser, le suivi des délais et la capacité à prioriser. Selon le rapport d'évaluation à six mois d'activité, l'échéance de deux objectifs a été précisée et celle concernant un autre objectif prolongée. L'appréciation globale des prestations effectuée au terme de la première année d'emploi a donné lieu à

l'attribution du critère d'évaluation « potentiel d'amélioration », soit une dégradation des prestations de la recourante puisque ce critère se situe en dessous du critère retenu pour les deux premières évaluations selon l'échelle d'appréciation. Aussi, les points d'effort supplémentaires ont été ajoutés à ceux déjà mentionnés lors des rapports d'évaluation précédents. Les délais d'atteinte de trois objectifs étaient reportés.

Malgré d'indéniables qualités reconnues et louées dans les différents rapports d'évaluation, il apparaît ainsi que la qualité des prestations de la recourante a baissé dans le temps comme l'attestent les objectifs non satisfaits ainsi que l'augmentation des points d'effort. Les allégations de cette dernière selon lesquelles les points d'amélioration étaient formulés de manière générale et ne pouvaient être considérés comme graves n'emportent pas conviction. Par exemple, sa cheffe de service a attiré à plusieurs reprises son attention sur la nécessité de ne pas se disperser, mais de prioriser les sujets ou projets à traiter tant sur le court terme que sur le long terme via l'établissement d'un plan d'action, compte tenu de l'approche pluridisciplinaire de sa mission. De même, elle l'a mise en garde à propos du lancement simultané de plusieurs sujets ou projets qui pouvait induire un manque de suivi, de rigueur, ainsi que des retards dans leur traitement administratif.

Il n'est pas inadéquat, dans ces conditions, de considérer que la baisse des performances associée aux points d'effort récurrents au fil des rapports d'évaluation reflétait des lacunes durables de la recourante à répondre aux exigences de poste. Le fait de relativiser les points d'amélioration démontre qu'elle n'avait pas pris conscience non seulement de ces lacunes, mais aussi des attentes de l'intimée à remplir de manière satisfaisante son cahier des charges. Quand bien même elle présentait un bilan positif sur d'autres points des évaluations, cela n'empêchait pas l'autorité intimée de considérer les points d'amélioration comme rédhibitoires et propres à exclure la possibilité de continuer les rapports de service.

En outre, la décision fait mention du non-respect des consignes ayant fait l'objet de l'entretien de service du 19 janvier 2023. Les incidents ayant donné lieu à cet entretien avaient trait à la saisie des heures de travail au sein du service, l'application du télétravail avant la validation de la demande, la rédaction d'un rapport et celle de « *reportings* ». Les notes de l'entretien comportent les déterminations circonstanciées sur chacun des faits décrits. La recourante a contesté postérieurement leur contenu. Dans ses écritures, elle a imputé ses manquements au « *mobbing* » de sa supérieure hiérarchique, lequel sera abordé plus loin. Quelques mois plus tard, elle a fait peu de cas du respect des directives lorsqu'en dépit du rappel du chef de SRH accompagné du document idoine, elle n'a pas respecté son devoir d'information en cas d'absence pour maladie, comme l'atteste le courriel du 3 juillet 2023. Ces incidents apparaissent incompatibles avec l'exercice d'une fonction dans un cadre aussi normé qu'une administration communale.

Au vu de l'ensemble des circonstances et étant rappelé le contrôle restreint de la chambre de céans en matière de résiliation des rapports de service durant la période

probatoire et la liberté laissée à l'employeuse, l'autorité intimée était fondée à constater une rupture du lien de confiance et à considérer que les prestations de la recourante ne répondaient pas à ses attentes. Elle n'a ainsi pas mésusé de son très large pouvoir d'appréciation et sa décision de licenciement apparaît nécessaire, apte à atteindre le but voulu, et proportionnée au sens étroit.

**6.10.2** La recourante soutient que la décision entreprise serait intervenue dans le contexte de son adoption. Partant, elle se prévaut de l'interdiction de discrimination à raison du sexe.

Aucun élément ne permet d'établir la vraisemblance de la discrimination invoquée. L'annonce soudaine de la fille adoptive de la recourante a, certes, été à l'origine de frustrations, voire de tensions entre les parties au moment de traiter ses doléances relatives à sa nouvelle situation familiale. Elle n'allègue cependant pas que l'autorité intimée n'a pas mis en place les mesures d'aménagement de ses conditions de travail afin de tenir compte de ses impératifs parentaux. Dès l'accueil de sa fille adoptive, elle a bénéficié immédiatement de deux semaines de vacances, les jours de congé restants ayant été accordés ultérieurement. La demande d'aménagement de son temps de travail a donné lieu à de nombreux échanges entre elle et sa cheffe de service, desquels il ressort qu'elle a formulé des demandes de réduction du temps de travail sur site les mercredis de décembre 2022 et par la suite de télétravail les mercredis jusqu'à la réduction de son temps de travail à 80%. Si l'issue de la première demande n'est, à teneur du dossier, pas connue, la seconde, suggérée par sa cheffe de service, a reçu une réponse positive. La réduction du temps de travail a été admise à compter du 1<sup>er</sup> février 2023, suivie d'un ajustement des tâches de la recourante.

Il apparaît ainsi que si l'intimée a accédé immédiatement à la demande du congé adoption, elle a mis plus de temps dans le traitement des mesures d'aménagement du temps de travail de la recourante. Ce retard ne saurait toutefois lui être reproché. Non seulement l'intéressée a mis du temps à clarifier sa position sur l'aménagement de son temps de travail souhaité - laquelle était, selon elle, tributaire des exigences et/ou recommandations édictées par l'ACC-GE -, mais cela nécessitait aussi de réorganiser le travail au sein de son service et surtout une validation par le CA.

Quand bien même la chambre de céans n'entend pas minimiser les difficultés rencontrées par la recourante dans la conciliation de sa nouvelle situation familiale et l'exercice de sa fonction, outre que ses allégations de discrimination sont soulevées pour la première fois devant la chambre de céans, elles ne sont nullement étayées. Elle n'en a pas fait mention lors de sa rencontre avec le chef du SRH. À cela s'ajoute qu'elle a adressé ses remerciements à sa cheffe de service pour son soutien et sa compréhension dans le cadre de l'aménagement de son temps de travail, ce qui tend à contredire ses propres affirmations de discrimination.

Dans ces conditions, les difficultés survenues à un moment donné lors de l'aménagement du temps de travail de la recourante sont loin de constituer des indices objectifs de l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe et par voie

de conséquence d'un congé discriminatoire au sens de l'art. 3 LEg. Il n'y a pas non plus lieu d'admettre un congé-représailles au sens de l'art. 10 LEg.

Le grief de discrimination fondé sur le sexe soulevé sera, par conséquent, écarté.

**6.10.3** Le recourante impute son licenciement aux difficultés relationnelles avec sa supérieure hiérarchique et invoque la violation de son droit à la protection de sa personnalité.

Jusqu'à son courriel du 28 février 2023 à l'attention du chef du SRH, la recourante n'avait émis aucun grief à l'encontre de sa cheffe de service. Au contraire, elle s'était montrée laudatrice à son égard dans les deux premiers rapports d'évaluation : la collaboration avec elle et sa conduite d'équipe lui conféraient un cadre bienveillant de développement. Elle n'a pas hésité non plus à exprimer ses remerciements pour son soutien et sa compréhension à la suite des difficultés relatives à l'aménagement de son temps de travail consécutif à l'adoption de sa fille. Si l'on peut inférer de son refus de signer les notes de l'entretien du 19 janvier 2023 l'existence de difficultés avec sa supérieure hiérarchique, ce n'est qu'avec le courriel susmentionné qu'elle les a portées à la connaissance de la commune.

Indépendamment de la question de la gravité qui peut rester indécise, les accusations de « *mobbing* » et de harcèlement psychologique exercé par sa supérieure hiérarchique, en particulier, à partir de l'annonce de sa volonté d'adopter, ne trouvent aucune assise dans le dossier. La recourante a fait, pour la première fois, usage de cette qualification devant la chambre de céans. Qui plus est, lorsqu'elle s'est ouverte au chef de SRH et à une tierce personne, elle a fait état de ses difficultés de communication et de la question de redéfinition du périmètre de ses missions, lesquelles sont loin de se correspondre aux indices de « *mobbing* » et de harcèlement psychologique tels que sus-exposés.

Toujours est-il que, mis au courant de cette collaboration dysfonctionnelle, le chef du SRH a rencontré la recourante à qui il a présenté les options possibles pour y remédier. Faisant suite au choix porté par elle sur la médiation externe, il a mandaté un organisme extérieur à la commune pour organiser et conduire ce mode alternatif de gestion des conflits. Contrairement à ce que la recourante prétend, l'intimée a bel et bien initié une médiation entre elle et son supérieur hiérarchique, laquelle n'a pas eu lieu en raison de son arrêt maladie, étant précisé qu'elle a affirmé ne pas pouvoir y participer à la demande de son médecin, sans que cela soit étayé ou démontré par un certificat médical.

Dans ces conditions et en l'absence d'un mécanisme de protection de la personnalité au sein de l'intimée, celle-ci a, par le recours à la médiation, rempli son devoir de protection de la personnalité de la recourante. Dès lors, l'invocation d'un congé-représailles ne repose sur aucun fondement.

Partant, aucune violation du droit à la protection de la personnalité ne saurait être constatée.

Entièrement mal fondé, le recours sera rejeté.

7. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera allouée à la commune, qui compte plus de dix mille habitants, soit une taille suffisante pour disposer d'un service juridique et est par conséquent apte à assurer la défense de ses intérêts sans recourir aux services d'un avocat (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/453/2022 du 3 mai 2022 ; ATA/1223/2021 du 16 novembre 2021).

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

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS**  
**LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE**

rejette, dans la mesure de sa recevabilité, le recours interjeté le 25 septembre 2023 par A\_\_\_\_\_ contre la décision de la commune du B\_\_\_\_\_ du 24 août 2023 ;

met un émolument de CHF 1'000.- à la charge de A\_\_\_\_\_ ;

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

dit que conformément aux art. 82 ss LTF, le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière de droit public. Le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, avenue du Tribunal-fédéral 29, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communiquera le présent arrêt à Me Thierry STICHER, avocat de la recourante, ainsi qu'à Me Lorella BERTANI, avocate de la commune du B\_\_\_\_\_.

Siégeant : Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, présidente, Florence KRAUSKOPF, Jean Marc VERNIORY, Patrick CHENAUX, Claudio MASCOTTO, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

la présidente siégeant :

J. PASTEUR

F. PAYOT ZEN-RUFFINEN

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :