

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/4256/2019-FPUBL

ATA/1344/2020

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 22 décembre 2020**

dans la cause

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

représentée par Me Yvan Jeanneret, avocat

contre

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

représentée par Me Eric Mangué, avocat

---

## EN FAIT

- 1) Madame A\_\_\_\_\_, née le \_\_\_\_\_1962, a été engagée par la commune B\_\_\_\_\_ (ci-après : la commune) dès le 1<sup>er</sup> juin 2014, rattachée à la fonction « collaboratrice administrative 2 », code 2.02 de la liste des fonctions communales, pour un salaire annuel brut de base de CHF 66'557.-.  
  
Son taux d'activité était initialement fixé à 80 %.
- 2) Lors de l'entretien probatoire à six mois, du 8 décembre 2014, il a été relevé un « sens des priorités non maîtrisé, à développer. Lorsque plusieurs tâches sont demandées ou en cours de traitement, A\_\_\_\_\_ a de la peine à identifier celles qui sont prioritaires (peut-être par souci de tout bien faire) ... ». Des séances de travail étaient prévues pour cadrer plus formellement sa formation.
- 3) Au cours de l'évaluation de la période probatoire à douze mois, du 7 mai 2015, il a été relevé une amélioration depuis la précédente. Néanmoins, Mme A\_\_\_\_\_ ne procédait à aucun retour auprès de sa responsable hiérarchique lorsqu'elle avait terminé les tâches confiées. En priorité, elle devait s'efforcer d'effectuer, sans erreur, dans les délais et de manière autonome, les convocations des commissions du Conseil municipal, le suivi des séances et l'agenda du Conseil administratif (ci-après : CA).
- 4) Durant sa période probatoire initiale de douze mois, Mme A\_\_\_\_\_ a œuvré à la mise à jour et à la rédaction du « classeur de procédure pour le C.M. ». Sa période probatoire a en conséquence été prolongée de six mois, selon décision du CA du 19 mai 2015, afin de lui « donner l'occasion de réaliser l'ensemble des tâches et activités découlant de son poste et que, pour diverses raisons, [elle] n'av[ait] pas encore pu effectuer à l'entière satisfactions de sa hiérarchie ».
- 5) À l'occasion de l'entretien du 2 novembre 2015 au terme des dix-huit mois de période probatoire, une amélioration sensible a été constatée. Les retours sur l'exécution des tâches étaient plus systématiques. Mme A\_\_\_\_\_ devait adapter son comportement à l'interlocuteur, faire preuve de discernement et conserver à l'esprit l'image que l'interlocuteur se ferait de l'administration. Elle rencontrait encore des problèmes dans la gestion des priorités ; dès lors, son autonomie n'était pas totale. Des « coquilles » et des oublis étaient encore constatés et il était attendu de sa part un effort de concentration pour ne pas se disperser.
- 6) Le CA a confirmé l'engagement de Mme A\_\_\_\_\_ dès le 1<sup>er</sup> décembre 2015. Son salaire mensuel brut a été fixé à CHF 5'594.-. Il l'a, dans son courrier du 17 novembre 2015, remerciée des « excellentes prestations » dont elle savait faire bénéficier la collectivité de B\_\_\_\_\_.

- 7) Il ressort des entretiens annuels et développement du personnel (ci-après : EADP) des 29 août 2016 et 28 août 2017, que Mme A\_\_\_\_\_ disposait des connaissances professionnelles du métier. La gestion des priorités restait un point à améliorer. Le travail était dans l'ensemble réalisé dans les délais. Une meilleure concentration dans le travail était demandée. La collaboratrice avait de bons contacts avec le public, les conseillers municipaux et ses collègues. Elle devait toutefois prendre garde à ne pas adopter une attitude trop familière. Le quittancement des tâches auprès de la personne responsable devait être amélioré pour devenir systématique. Mme A\_\_\_\_\_ devait porter ses efforts vers plus d'autonomie dans l'organisation de son travail sans l'intervention de la hiérarchie.
- 8) Selon l'EADP du 27 août 2018 réalisé avec sa nouvelle responsable directe, Madame C\_\_\_\_\_, il était attendu de Mme A\_\_\_\_\_ un effort particulier afin que les tâches soient effectuées avec rigueur. Elle devait prendre garde à ne pas se montrer trop familière, d'autant plus qu'un apprenti devait arriver en septembre 2018.
- 9) Mme A\_\_\_\_\_ a été convoquée par courrier du 27 novembre 2018 à un entretien de service (ci-après : EDS) le 10 décembre 2018, pouvant conduire à la prise d'une sanction disciplinaire. Il était fait référence dans cette convocation à des déclarations de Mme A\_\_\_\_\_ relatives à l'établissement d'une relation assimilée à celle d'une « marraine » avec l'un des apprentis, au dénigrement ou à des ragots à l'encontre de son environnement professionnel, tant dans que hors cadre professionnel, à la mise en cause de ses collègues et supérieurs hiérarchiques pour expliquer les erreurs et imprécisions dans son activité et à son sentiment d'être constamment surveillée et contrôlée dans ses actions. Ces déclarations étaient de nature à entamer le nécessaire lien de confiance professionnel. Ont participé à cet entretien Madame D\_\_\_\_\_ en tant que secrétaire syndicale SIT, Mme C\_\_\_\_\_ et Monsieur E\_\_\_\_\_, secrétaire général adjoint.
- Au terme de l'entretien qui n'avait pas pu être mené à terme, un second rendez-vous était convenu pour le 10 janvier 2019.
- 10) À l'issue de l'EDS du 10 janvier 2019, la hiérarchie de Mme A\_\_\_\_\_ a réitéré ses attentes au niveau d'une amélioration de la qualité de son travail (rapidité, quantité et une diminution des erreurs). Il lui était demandé de conserver une attitude professionnelle et de respecter la personnalité de ses collègues. Les relations qu'elle entretenait avec ces derniers ne devaient pas avoir d'incidence sur la qualité de ses prestations si elles étaient en conformité avec l'attitude générale attendue de chaque collaborateur-trice.
- 11) Par courrier du 12 février 2019, la hiérarchie s'est déterminée suite à cet EDS. Il existait un réel et factuel décalage entre les attentes exprimées pour sa fonction et ses aptitudes professionnelles. La commune contestait la réalité d'une

détérioration significative de ses prestations liées spécifiquement à l'engagement de ses collègues ou à l'organisation du travail. Les mesures prises pour lui permettre de réduire ses erreurs et/ou oublis étaient demeurées inefficaces dans la durée. Il en était ainsi d'un suivi aléatoire des instructions données, de l'absence de prise en considération des rappels formulés quant à son comportement qualifié de trop familier ou d'inadapté à sa fonction, de ses réactions en regard des observations formulées à la suite d'erreurs ou d'oublis qui lui étaient imputables. Il était reproché à Mme A\_\_\_\_\_, ce qui ressortait déjà des précédents entretiens, de ne pas savoir faire preuve de la rigueur exigée pour la réalisation des tâches et activités soumises à un protocole et à un cadre législatif impératif. Nonobstant ses bonnes qualités rédactionnelles, ses connaissances orthographiques, son entregent et son sens de l'accueil, soit les mêmes qualités qui avaient su convaincre le CA et la hiérarchie de son engagement, il était difficile à la commune d'envisager la poursuite des rapports de travail dans sa fonction actuelle alors même que les activités en lien avec le CA n'avaient pas pu lui être confiées à ce jour.

La question d'une résiliation des rapports de services se posait. La commune souhaitait toutefois lui proposer un reclassement professionnel, au vu de sa responsabilité sociale, induisant une adaptation de son taux d'activité de 80 à 70 %, ainsi qu'une annualisation de son temps de travail. Elle permettait toutefois de lui garantir le niveau de traitement acquis ainsi que son potentiel de progression dans les classes de traitement.

- 12) Mme A\_\_\_\_\_ a, par écrit du 22 février 2019, relevé que, pour diverses raisons, elle ne partageait pas l'analyse de sa hiérarchie sur les qualités de ses prestations, ni certains propos. Toutefois, par gain de paix, elle était disposée à accepter une modification de son cahier des charges. La réduction envisagée de son taux d'activité la mettrait toutefois en grande difficulté financière, de sorte qu'elle demandait à ce que soit examinée la possibilité de maintenir son taux à 80 %.
  
- 13) Le 5 mars 2019, le CA de la commune a relevé qu'au terme du processus initié par la hiérarchie, rien ne permettait de considérer que la poursuite des rapports de service permettrait de modifier l'écart constaté entre les exigences attendues du poste et le niveau des prestations. Dans ces conditions, le « bon sens » commandait qu'il soit mis un terme aux rapports de service, conformément à l'art. 25 ch. 3 let. b du statut du personnel de la commune du 12 décembre 2006 (ci-après : le statut - LC 31 151). Néanmoins, bien qu'elle n'en ait pas l'obligation, l'administration communale donnait suite à la proposition de la hiérarchie de reclasser Mme A\_\_\_\_\_, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019, en qualité de collaboratrice administrative 2, au sein du secrétariat général, plus précisément de l'équipe de la réception du secrétariat administratif. Une nouvelle période probatoire d'un an était arrêtée et les conditions du reclassement étaient pour le surplus celles énoncées par la commune le 22 février 2019 (taux d'activité, horaire revu en

fonction des besoins du service ; les jours de congé planifiés incompatibles avec le planning de la nouvelle affectation devaient faire l'objet de la production de justificatifs de frais engagés). Son niveau de traitement demeurait celui alors acquis, à savoir 91.1 % du maximum de la classe 8. Le potentiel de progression dans ses classes de traitement se trouvait préservé. Le CA étudierait avec bienveillance toute proposition d'intégration de tâches complémentaires lui permettant de compléter son taux d'activité.

- 14) Mme A\_\_\_\_\_ n'a pas recouru contre cette décision.
- 15) Dès le mois de mars 2019, Mme A\_\_\_\_\_ a occupé partiellement un poste à la réception de la mairie afin de remplacer une collègue arrêtée des suites d'un accident, ce tout en conservant son poste au secrétariat général.
- 16) Elle a été convoquée en entretien « immédiat » par Mme C\_\_\_\_\_ le 18 avril 2019, en présence de Madame F\_\_\_\_\_ pour des motifs qu'elle dit avoir été peu clairs, mais ayant trait à des caisses vides de courriers récupérées à la Poste ainsi qu'un accès à des documents dont elle avait besoin pour terminer la frappe d'un procès-verbal. Mme C\_\_\_\_\_ aurait haussé le ton à plusieurs reprises, la traitant de malhonnête et impertinente, ce qui l'avait effrayée. Son comportement était colérique et agressif au point que Mme F\_\_\_\_\_ avait dû intervenir pour calmer les esprits. Sous le choc, Mme A\_\_\_\_\_ dit s'être rendue immédiatement chez son médecin traitant qui l'a mise en arrêt maladie dès le 18 avril 2019.

Cet arrêt médical a été renouvelé, selon certificats médicaux établis par la Docteure G\_\_\_\_\_, spécialiste en psychiatrie et psychothérapie, des 18 et 30 avril 2019, 29 mai, 26 juin, 29 juillet, 28 août, 17 septembre et 31 octobre 2019, lesquels mentionnent une incapacité de travail totale et le fait qu'ils doivent être renouvelés « au plus tard un mois après la première incapacité de travail ».

- 17) Au terme d'un courrier du 7 octobre 2019, faisant référence à un courrier précédent du 21 mai 2019 demeuré sans réponse par lequel le CA demandait à Mme A\_\_\_\_\_ de s'exprimer sur les faits survenus le 18 avril 2019 ayant donné lieu à « son départ non justifié » du poste occupé. Son absence s'était prolongée à tel point que le délai de protection contre une résiliation en temps inopportun serait prochainement échu.

En l'état, faute d'explications de sa part, la commune considérait que l'indispensable lien de confiance requis dans le cadre professionnel avait été sérieusement entamé auprès de sa hiérarchie. Il lui était donc demandé de s'exprimer également sur la mesure de reclassement auprès de la réception de la mairie. Ce changement d'affectation décidé conformément à l'article 19 du statut n'avait pas permis de constater une amélioration significative des capacités à collaborer et assumer ses tâches. Le CA exprimait son souhait de parvenir à une relation professionnelle sereine.

- 18) Mme A\_\_\_\_\_ a répondu par courrier du 11 octobre 2019 que son départ, certes précipité du 18 avril 2019, n'était certainement pas « non justifié ». Elle subissait un mobbing de Mme C\_\_\_\_\_ et Madame H\_\_\_\_\_ depuis l'automne 2017. Le problème n'était dès lors pas sa réaffectation, mais le fait qu'elle restait sous les ordres de ces deux personnes. Elle déplorait le fait que M. E\_\_\_\_\_ n'ait jamais pris de mesures pour la protéger, comme la nomination d'un médiateur indépendant. Néanmoins, elle souhaitait un compromis et annonçait un contact de son avocat.
- 19) La commune a mis un terme à la relation de travail par courrier du 16 octobre 2019, avec effet au 1<sup>er</sup> février 2020. Mme A\_\_\_\_\_ faisait état de mobbing. Or, la protection de la personnalité était prise au sérieux par la commune qui offrait un dispositif et diverses mesures dans un tel cas. En l'espèce, ses diverses hiérarchies lui avaient fait part des attentes professionnelles conformes à sa fonction et en rapport avec ses qualifications. Ces objectifs, tant quantitatifs que qualitatifs, n'avaient pas été atteints et avaient donné lieu à une mesure de reclassement en alternative à une résiliation ordinaire des rapports de travail. Les propos tenus le 18 avril 2019 envers sa hiérarchie de même que l'inobservation des instructions relatives aux tâches confiées dans sa nouvelle affectation amenaient la commune à constater l'échec de la mesure de reclassement. La commune était disposée à la libérer en tout ou en partie de l'obligation de venir travailler. Elle devait toutefois annoncer sa disponibilité dans la mesure où, à compter du 10 octobre 2019, l'assurance perte de gain avait considéré qu'elle n'était plus en incapacité complète de travailler.
- 20) Le 5 novembre 2019, la commune a adressé un courrier à Mme A\_\_\_\_\_ déplorant l'absence de réponse à son courrier du 16 octobre précédent sur le point d'une reprise progressive de son activité professionnelle à compter du 10 octobre 2019. Elle accusait réception d'un nouveau certificat médical justifiant d'une incapacité de travail à 100 % à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2019. Elle relevait que le précédent certificat, du 17 septembre 2019, ne pouvait pas couvrir une absence supérieure à un mois et aurait dû de ce fait être renouvelé à compter du 18 octobre. La commune relevait l'entrée en force de la décision de l'assurance perte de gain, laquelle suspendait progressivement le droit à l'indemnisation de Mme A\_\_\_\_\_ à compter du 10 octobre 2019. La prolongation de son arrêt de travail selon les deux derniers certificats médicaux n'étant pas admise par l'assureur, la commune devait considérer son absence comme étant injustifiée au sens du droit aux prestations d'assurance perte de gain maladie. En application du statut du personnel, les prestations sociales en remplacement du traitement ordinaire ne pouvaient pas être maintenues. En conséquence, la commune l'avisait d'une réduction de son droit au salaire de 60 % du 1<sup>er</sup> au 8 novembre et de 100 % à compter du 9 novembre 2019, si par impossible elle devait renoncer à proposer ses services. Cas échéant, l'attention de Mme A\_\_\_\_\_ était attirée sur le fait que

son absence serait alors assimilable à un abandon de poste pouvant justifier une résiliation des rapports pour justes motifs.

- 21) Le 13 novembre 2019, le chef du personnel de la commune a écrit à Mme A\_\_\_\_\_ qu'il regrettait l'absence de reprise de contact nonobstant les courriers du CA des 16 octobre et 5 novembre 2019. Considérant que la décision de suspension du droit aux indemnités journalières était pleinement appliquée par leur assureur depuis le 9 novembre 2019, son droit au salaire n'était plus acquis. Comme déjà dit, sans manifestation de sa part quant à sa disponibilité professionnelle, elle s'exposait à la résiliation des rapports de travail pour justes motifs. Il importait donc de tout mettre en œuvre pour éviter cette issue en se rendant disponible et en proposant ses services, ceci sans délai. Cette situation particulière serait traitée par l'exécutif lors de sa séance de la semaine d'après. Il était encore possible pour Mme A\_\_\_\_\_ de renouer le contact avant cette échéance.
- 22) Par son conseil, Mme A\_\_\_\_\_ a fait savoir à la commune le 19 novembre 2019 que son absence ne pouvait en aucun cas être considérée comme un abandon de poste alors qu'elle était justifiée pour des raisons de santé, lesquelles l'empêchaient d'offrir sa prestation de travail.
- 23) Mme A\_\_\_\_\_ a formé recours contre la décision du 16 octobre 2019 par acte expédié le 18 novembre 2019 à la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative). La cause a été enregistrée sous la référence A/4256/2019.

Elle a conclu principalement au constat de sa nullité, subsidiairement à son annulation et à ce qu'il soit ordonné à la commune de la réintégrer et à la condamnation de la commune à lui verser son traitement depuis le 18 avril 2019.

Dès l'automne 2017, soit consécutivement à l'entrée en fonction de Mme C\_\_\_\_\_ en tant que supérieure hiérarchique directe, ainsi que de Mme H\_\_\_\_\_, ses relations avec la hiérarchie, paisibles jusque-là, s'étaient dégradées. Dès la fin de l'année 2017, elle avait ressenti une forme de harcèlement psychologique (mobbing) de la part de Mmes C\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_.

La commune avait violé son droit d'être entendue gravement et à plusieurs égards avant de prononcer la décision litigieuse.

Elle avait fait une application arbitraire des art. 20 et 25 du statut. Il était en effet choquant de faire le reproche à Mme A\_\_\_\_\_ d'un échec de la mesure de reclassement, en raison de propos tenus le 18 avril 2019 et de l'inobservation des instructions relatives aux tâches à réaliser dans sa nouvelle affectation alors même qu'elle n'avait jamais encore occupé le poste à la réception de la mairie. La commune n'avait même pas laissé à Mme A\_\_\_\_\_ la chance de démontrer que la

mesure de reclassement aurait permis de réduire l'écart « constaté entre les aptitudes et l'attitude professionnelle attendue et les capacités de travail ». Par ailleurs, le CA estimait que Mme A\_\_\_\_\_ n'avait pas su entretenir des relations adéquates avec ses collègues et lui reprochait de soi-disant propos tenus le 18 avril 2019 envers sa hiérarchie. Or, en prenant des mesures pour faire cesser les tensions avec Mme C\_\_\_\_\_, et en son absence Mme H\_\_\_\_\_, tel un changement de poste, la poursuite des rapports de services aurait été possible. La mauvaise foi du CA ne pouvait être que soulignée lorsqu'il évoquait lui-même l'existence de diverses mesures « pour faire cesser l'atteinte et rétablir un cadre de travail adéquat » et prendre au sérieux la protection de la personnalité des employés, pour ensuite licencier Mme A\_\_\_\_\_ sans égard à ses allégations.

- 24) Par mémoire réponse du 20 janvier 2020, la commune a conclu au rejet du recours.

Le 18 avril 2019, Mme A\_\_\_\_\_ avait prétendu être arrivée en retard en raison du fait qu'elle avait dû aller chercher des caisses à la Poste que sa collègue, Mme F\_\_\_\_\_, n'avait pas prises. Les explications de ces deux employées divergeant sur cet épisode, Mme C\_\_\_\_\_ les avait convoquées pour un entretien. Au cours de la discussion, Mme A\_\_\_\_\_ s'était montrée de plus en plus impertinente et avait fini par s'emporter suite à une remarque de sa supérieure hiérarchique quant au ton utilisé. Sa supérieure hiérarchique lui avait signifié qu'elle n'admettait pas son comportement, ni sa manière de reporter systématiquement les griefs qui lui étaient adressés sur ses collègues. Les participantes à cette discussion étaient ensuite allées prendre un café ensemble. Peu de temps après, Mme A\_\_\_\_\_ avait abruptement quitté son poste de travail. À 14h00, elle avait informé par téléphone Mme C\_\_\_\_\_ qu'elle était en arrêt maladie. Ses deux premiers certificats médicaux relatifs à son incapacité de travail n'étaient parvenus à la commune que le 2 mai 2019.

Les rapports d'évaluation concernant Mme A\_\_\_\_\_ attestaient qu'elle avait toujours présenté des lacunes professionnelles relationnelles avant et après l'automne 2017. Elle ne s'était jamais plainte expressément de tensions à sa hiérarchie avant l'entretien de service auquel elle avait été convoquée en décembre 2018, ni de mobbing. En tout état de cause, elle n'avait jamais saisi l'organe compétent en cas de litige de ce type. Les motifs pour lesquels un EDS avait été convoqué étaient clairement énoncés dans la convocation du 27 novembre 2018. La commune s'était efforcée de trouver des solutions pour la conserver à son service.

Mme A\_\_\_\_\_ avait eu l'occasion à maintes reprises de s'exprimer par écrit sur les griefs qui lui étaient adressés et ce en pleine connaissance de cause que ceci pouvait conduire à la fin des rapports de services.



Le licenciement de Mme A\_\_\_\_\_ se basait sur des motifs fondés, à savoir des manquements professionnels, répétés dans la durée, tant au niveau qualitatif que quantitatif. La question de savoir quand la mesure de reclassement avait formellement débuté n'était pas déterminante. En tout état de cause, elle avait immédiatement pris place le 5 mars 2019 en raison de la nécessité d'effectuer un remplacement d'une collègue accidentée.

- 25) Dans sa réplique du 18 février 2020, Mme A\_\_\_\_\_ a insisté sur le fait que son droit d'être entendue avait été violé de manière assez évidente avant le prononcé de la résiliation des rapports de service. La résiliation des rapports de service s'avérait totalement injustifiée et arbitraire. Mme A\_\_\_\_\_ constatait avec regret que l'autorité intimée se contentait, de façon fort partielle, de la dépendre comme une employée tout bonnement incapable, en ne mettant en exergue que les points négatifs soulevés lors des divers entretiens de travail qui contenaient pourtant également de nombreux commentaires positifs sur ses capacités professionnelles et son comportement. Les réelles difficultés étaient apparues suite à la promotion de Mme C\_\_\_\_\_ en tant que supérieure hiérarchique et à l'arrivée de Mme H\_\_\_\_\_. Lors de l'entretien de service du 10 décembre 2018, Mme A\_\_\_\_\_ n'avait pas utilisé le terme exact de mobbing, mais avait exprimé ressentir un stress particulièrement important dû au comportement de ces deux personnes. Elle était soumise à une pression constante depuis son retour de congé maladie en janvier 2018. Elle s'était souvent sentie rabaissée, méprisée et mise de côté. Il était donc évident qu'elle ne pouvait exceller dans de telles conditions. La discussion échauffée du 18 avril 2019 durant laquelle Mme C\_\_\_\_\_ s'était emportée violemment contre elle avait été la goutte d'eau pour sa santé psychologique. À partir de cette date, elle s'était sentie harcelée par les nombreux courriers envoyés à son domicile par la commune, même après que cette dernière avait été informée de l'élection de domicile en l'étude de son conseil. La résiliation des rapports de services était arbitraire dans la mesure où la commune ne s'était même pas donné la peine d'attendre l'entrée en vigueur de la mesure de reclassement pour évaluer ses capacités de travail dans son nouvel environnement.
- 26) Dans cette cause A/4259/2019, la chambre administrative a rendu l'arrêt ATA/791/2020 du 25 août 2020 par lequel elle a partiellement admis le recours de Mme A\_\_\_\_\_ du 18 novembre 2019, constaté que la décision de résiliation des rapports de travail du 16 octobre 2019 était contraire au droit et proposé la réintégration de Mme A\_\_\_\_\_ au sein de la commune B\_\_\_\_\_ et, en cas de refus de cette dernière, de transmettre immédiatement sa décision à la chambre administrative. Vu cette issue, elle a préalablement renoncé à la jonction des causes A/4256/2019 et A/745/2020 (cf. ci-dessous, la question du traitement).

La chambre de céans a motivé ainsi sa décision aux considérants 4.b., 5.b. et 6.e. :

« En l'occurrence, au 16 octobre 2019, date de la résiliation des rapports de service signée par le CA, la recourante se trouvait dans sa quatrième année de service. Le délai de résiliation était donc de trois mois pour la fin d'un mois, si bien qu'en résiliant le contrat pour le 1<sup>er</sup> février 2020, la commune a respecté ce délai.

(...)

« En l'espèce, la recourante a commencé son emploi à la commune le 1<sup>er</sup> juin 2014 et son engagement a été confirmé dès le 1<sup>er</sup> décembre 2015. À compter de son premier entretien probatoire à six mois du 8 décembre 2014 déjà, il a été constaté et relevé des lacunes dans ses tâches, à savoir au niveau du sens des priorités, puis dès l'entretien du 7 mai 2015, du retour à la hiérarchie à la fin des tâches confiées. Au terme de dix-huit mois d'emploi en période probatoire, si une amélioration sensible a été constatée, notamment s'agissant du retour d'exécution des tâches plus systématique, l'employée devait adapter son comportement à l'interlocuteur et rencontrait encore des problèmes dans la gestion des priorités de sorte que son autonomie n'était encore pas totale. Des « coquilles » et des oublis étaient constatés et on attendait de sa part un effort de concentration pour ne pas se disperser. À l'occasion de son engagement, le CA ne l'en a pas moins remerciée de ses excellentes prestations. Il ressort ensuite des EADP à fin août 2016, puis 2017, que la recourante disposait certes des connaissances professionnelles du métier, mais devait encore améliorer sa gestion des priorités. Il lui était demandé une meilleure concentration dans son travail et de prendre garde à ne pas adopter une attitude trop familière avec le public, les conseillers municipaux et ses collègues. Elle devait encore améliorer le quittancement de ses tâches auprès de la personne responsable et porter ses efforts vers plus d'autonomie dans l'organisation de son travail. Il sera noté que ces premiers retours de sa hiérarchie sont intervenus avant l'arrivée d'une nouvelle responsable directe en la personne de Mme C\_\_\_\_\_. Or, dès l'EADP à fin août 2018 réalisé avec cette nouvelle responsable, les mêmes reproches étaient formulés à son encontre, à savoir un effort à réaliser dans l'accomplissement de ses tâches, avec rigueur et ne pas se montrer trop familière, d'autant plus qu'un apprenti arrivait en septembre 2018.

« La situation ne s'étant pas améliorée aux yeux de la commune, celle-ci a convoqué la recourante par courrier du 27 novembre 2018, à un EDS le 10 décembre 2018, lequel s'est poursuivi le 10 janvier 2019, en présence notamment d'une secrétaire syndicale, en indiquant que cet entretien aurait pour objet ses relations avec l'un des apprentis, le dénigrement et des ragots à l'encontre de son environnement professionnel, la mise en cause de ses collègues et de sa hiérarchie pour expliquer les erreurs et imprécisions dans son activité et une plainte quant à ce sentiment d'être constamment surveillée et contrôlée dans ses actions. La lettre l'informant de l'EDS comptait déjà la mention selon laquelle ces éléments étaient de nature à entamer le nécessaire lien de confiance

professionnelle. À l'issue de cet EDS, le 10 janvier 2019, la hiérarchie a réitéré ses attentes au niveau d'une amélioration de la qualité de son travail (quantité, rapidité et diminution des erreurs) et lui a demandé de conserver une attitude professionnelle et de respecter la personnalité de ses collègues. La commune annonçait qu'un temps de réflexion s'avérait nécessaire pour tenir compte des commentaires de la recourante et formuler une éventuelle décision au sens disciplinaire. Conséquemment, le 12 février 2019, la commune a fait savoir par écrit à la recourante qu'elle devait déplorer un réel et factuel décalage entre les attentes exprimées pour sa fonction et ses aptitudes professionnelles. La recourante contestait la réalité d'une détérioration significative des prestations liées spécifiquement à l'engagement de ses collègues ou à l'organisation du travail. Les mesures prises préalablement pour réduire ses erreurs et oublis étaient demeurées inefficaces dans la durée. Elle ne savait pas faire preuve de la rigueur exigée pour la réalisation des tâches et activités soumises à un protocole et à un cadre législatif impératif. Il est à noter que la commune relevait alors ses bonnes qualités rédactionnelles, ses connaissances en orthographe, son entregent et son sens de l'accueil. La commune a fait savoir à la recourante qu'il lui était difficile d'envisager la poursuite des rapports de travail dans sa fonction actuelle et que la question d'une résiliation des rapports de services se posait.

« C'est dire que la recourante savait depuis ce courrier que la commune envisageait une fin des rapports de services. Néanmoins, celle-ci a souhaité lui proposer un reclassement professionnel. La recourante, si elle a indiqué dans sa lettre du 22 février 2019 ne pas être d'accord avec l'analyse de sa hiérarchie sur les qualités de ses prestations ni certains propos s'est, par gain de paix, déclarée d'accord avec un reclassement. Elle n'a pas fait recours contre la décision du CA du 5 mars 2019 l'affectant à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019, comme collaboratrice à la réception du secrétariat administratif, entraînant une nouvelle période probatoire d'un an.

« Dès le 5 mars 2019, elle a occupé un tel poste à la réception de la mairie pour remplacer une collègue arrêtée des suites d'un accident, tout en conservant son poste au secrétariat général. Les parties s'accordent à dire qu'un entretien s'est tenu le 18 avril 2019 entre la recourante et sa supérieure, Mme C\_\_\_\_\_, en présence d'une tierce collaboratrice, au cours duquel un ou plusieurs reproches lui ont été faits. Tant cette dernière que sa supérieure considèrent que cet entretien s'est mal passé, se rejetant néanmoins la responsabilité. Toujours est-il qu'à compter de cette date, la recourante ne s'est plus présentée sur son lieu de travail.

« La commune, dans un courrier du 7 octobre 2019, faisant référence à un courrier du 21 mai 2019 demeuré sans réponse, mais qui ne figure pas à la procédure, a réitéré sa demande à la recourante de s'expliquer sur les faits survenus le 18 avril précédent ayant donné lieu à son « départ non justifié » du

poste occupé, constatant que son absence s'était prolongée au point que le délai de protection contre une résiliation en temps inopportun serait prochainement échu.

« Or, comme soutenu à juste titre par la recourante, en présence de certificats médicaux couvrant son absence pour cause de maladie à compter du 18 avril 2019 jusqu'au 30 novembre 2019, à l'exception de quelques jours du 18 au 31 octobre 2019 inclus, son employeur ne pouvait valablement lui faire le grief, le 7 octobre 2019, d'un départ non justifié de son poste.

« Dans ce même courrier du 7 octobre 2019, la commune lui demandait encore de s'exprimer sur la mesure de reclassement auprès de la réception de la mairie, tout en relevant que ce changement d'affectation décidé conformément à l'art. 19 du statut, n'avait pas permis de constater une amélioration significative de ses capacités à collaborer et à assumer ses tâches. Le CA exprimait son souhait de parvenir à une relation professionnelle sereine.

« Comme soutenu à juste titre par la recourante, cette dernière ne peut avoir compris, à la lecture de ce courrier du 7 octobre 2019, qu'une résiliation des rapports de travail pourrait intervenir pour raison disciplinaire. Au contraire, aux termes du courrier, elle pouvait comprendre qu'en cas de retour sur son lieu de travail, une relation professionnelle sereine pourrait s'installer.

« La recourante a répondu à ce courrier le 11 octobre 2019 que son départ précipité du 18 avril 2019 n'était pas « non justifié ». Elle s'est plainte de mobbing et a évoqué clairement que le problème n'était pas sa réaffectation à la réception, mais le fait de rester sous les ordres des deux personnes dont elle avait à souffrir. La teneur de ce courrier ne laisse pas entendre que la recourante aurait compris qu'une résiliation de ses rapports de travail se profilait. Elle a, au contraire, fait également de son côté état d'un souhait de compromis et a déploré l'absence de mise en œuvre d'une mesure pour la protéger.

« Cinq jours plus tard, en réponse à ce courrier, le CA a rendu la décision querellée en revenant sur les prestations professionnelles de la recourante, sur l'incident du 18 avril 2019 et sur l'échec de la mesure de reclassement. La commune n'a nullement développé dans cette décision du 16 octobre 2019 les griefs précis faits à la recourante en lien avec le poste de réceptionniste qu'elle occupait en remplacement d'une collègue.

« S'agissant du mobbing invoqué par la recourante, le CA a donné à cette dernière pour toute réponse qu'il prenait au sérieux la protection de la personnalité de l'employé et que diverses mesures étaient prévues dans ce cadre. À l'inverse, il n'a pas contesté le fait qu'une telle situation pût exister à l'endroit de la recourante.

« Comme le relève la recourante, il ne peut être que déploré que la commune n'ait alors à tout le moins pas pris la peine de la contacter pour un

entretien sur ce point, hors la présence des deux personnes concernées par ces plaintes.

« En définitive, il découle de ce qui précède que le processus en vue de la résiliation des rapports de travail est intervenu en violation du droit d'être entendue de la recourante qui n'a pas pu valablement faire valoir son point de vue en toute connaissance de cause avant que la décision ne soit rendue. Cette décision est partant entachée d'un vice formel.

« Le grief sera admis.

(...)

« En l'espèce, il doit être retenu que la violation du droit d'être entendue de la recourante avant la résiliation des rapports de travail intervenue dans les circonstances rappelées ci-dessus est grave. Elle est intervenue après plus de cinq ans de rapports de service et alors même que des signaux contradictoires lui étaient envoyés quant à la poursuite desdits rapports. Compte tenu de cette gravité et conformément à la jurisprudence, ce vice ne peut pas être réparé devant la chambre de céans.

« La décision entreprise est contraire au droit ».

- 27) Des suites de cet arrêt, la commune a avisé la chambre de céans le 15 septembre 2020 qu'elle rejetait la proposition de réintégration de Mme A\_\_\_\_\_.

Elle se référait aux motifs exposés dans sa décision de résiliation des rapports de service et développés dans ses écritures. Renseignement pris auprès des collègues et supérieurs hiérarchiques de Mme A\_\_\_\_\_, ceux-là avaient éprouvé des difficultés importantes à collaborer avec elle. Ainsi, le CA était d'avis qu'une réintégration entraverait la bonne marche de l'administration communale.

- 28) Le 8 octobre 2020, Mme A\_\_\_\_\_ a conclu au versement d'une indemnité équivalant à vingt-quatre mois du dernier traitement brut, avec intérêts à 5 %.

Cette indemnité devait tenir compte d'une durée des rapports de service supérieure à cinq ans, de la violation grave de son droit d'être entendue et de l'absence de fondement au motif de résiliation invoqué dans la mesure où celle-ci était intervenue avant même que ne débute la mesure de reclassement au 1<sup>er</sup> juillet 2019, puisqu'elle s'était retrouvée en arrêt maladie dès le 18 avril 2019, de sorte qu'elle n'avait pas eu l'occasion de prouver à la commune qu'elle convenait pour ce nouveau poste. Le principe de proportionnalité avait également été gravement violé. La résiliation était intervenue alors que Mme A\_\_\_\_\_ avait indiqué à sa hiérarchie subir un mobbing de la part de ses deux collègues, comportement non contesté par la commune qui n'avait pourtant rien entrepris pour protéger la

personnalité de son employée. Le traitement infligé par la commune lui avait causé un grave préjudice moral à quoi s'ajoutait son refus de la réintégrer.

- 29) La commune a, en réponse, le 30 octobre 2020, conclu au versement d'une indemnité n'excédant pas trois mois de salaire brut. Elle s'en est rapportée à justice sur la jonction des procédures.

Conformément à la jurisprudence de la chambre administrative, il devait être tenu compte pour fixer l'indemnité, de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, sans donner une portée automatiquement prépondérante à certains aspects, comme le fait d'avoir ou non retrouvé un emploi en cours de procédure. En substance, dès la prise d'activité de Mme A\_\_\_\_\_, et avant même l'entrée en fonction de sa nouvelle responsable hiérarchique en 2017, des insuffisances dans ses prestations avaient été constatées et ce de manière récurrente, référence étant faites aux divers entretiens. Nonobstant ces manquements professionnels, sa hiérarchie avait fait preuve de bienveillance et l'avait accompagnée pour faire en sorte qu'elle s'améliore et puisse conserver son emploi. Alors qu'elle était déjà fondée à résilier les rapports de service au vu de ces insuffisances, la commune lui avait proposé d'occuper un poste nouvellement créé au guichet de la mairie, commandant une réallocation provisoire des ressources budgétaires pour le financer, tout en conservant quelques tâches en lien avec la rédaction des procès-verbaux. Cette nouvelle affectation prenait effet immédiat selon décision du CA du 5 mars 2019. Mme A\_\_\_\_\_ n'avait malheureusement pas su saisir cette ultime chance et n'avait à nouveau pas été en mesure de répondre aux exigences de ce poste. Elle avait donc eu l'occasion de faire ses preuves, de sorte qu'elle ne pouvait se plaindre d'une violation du principe de proportionnalité.

Elle ne s'était jamais plainte de mobbing avant son courrier du 11 octobre 2019, alors même qu'elle était en congé maladie depuis plusieurs mois et aurait eu l'occasion de le faire lors des EDS de 2018, où elle était accompagnée d'une représentante syndicale, et du 10 janvier 2019, étant relevé qu'elle avait alors, de même que son conseil, décliné la proposition faite par la hiérarchie de verser à la procédure les notes de suivi managérial. Le vague ressenti d'une forme de harcèlement psychologique de la part de sa hiérarchie et de sa collègue, formulé dans son mémoire du 18 novembre 2019, ne pouvait être mis en lien avec une situation de mobbing. Il s'agissait bien plutôt d'une mauvaise appréciation des attentes professionnelles relevant de sa fonction et de son positionnement au sein du secrétariat général. La mise en œuvre du reclassement avait donné lieu à la reproduction d'un schéma conflictuel avec ses nouveaux collègues. Son départ abrupt le 18 avril 2019, à la suite d'un entretien de cadrage suite à des tensions survenues avec une collègue, était sans lien avec une situation de mobbing. Mme A\_\_\_\_\_ n'alléguait pas avoir, avant le 11 octobre 2019, averti le chef du personnel et/ ou le CA de ce prétendu ressenti ni avoir sollicité une enquête ou une médiation.

Dans ces conditions, elle ne pouvait faire valoir un quelconque préjudice moral.

- 30) Dans le cadre de sa réplique du 2 décembre 2020, Mme A\_\_\_\_\_ s'en est rapportée à justice quant à la jonction des procédures, relevant toutefois et notamment que l'indemnité punitive et réparatrice ne pourrait être portée en déduction du salaire dû en raison de maladie.

La commune noircissait le tableau à l'extrême pour les besoins de la cause quant à l'insuffisance de ses prestations, en passant sous silence les commentaires positifs qui lui avaient été adressés. La décision de reclassement ne déployait ses effets qu'à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019. Il y avait lieu de tenir compte des cinq ans durant lesquels elle s'était dévouée à son travail et de la résiliation précipitée des rapports de service alors même qu'elle n'avait pas eu le temps de faire ses preuves dans son nouveau poste.

La commune minimisait de manière assez choquante l'état de santé et le vécu de Mme A\_\_\_\_\_. On ne pouvait lui reprocher de ne pas avoir fait état de mobbing lors des entretiens effectués en présence de sa supérieure hiérarchique, un obstacle à la libération de sa parole. Si le terme mobbing n'en ressortait pas, plusieurs indices d'un dysfonctionnement interne en ressortaient, notamment le fait de ressentir une pression continue et un contrôle permanent de sa hiérarchie, dont le point culminant avait été l'épisode du 18 avril 2019, ce qui provoquait un stress important chez elle. Elle avait émis le souhait de « retrouver sa confiance en elle comme avant la survenance des éléments de ces derniers mois ». Elle n'avait pu mettre un mot sur cette situation qu'au mois d'octobre 2019 et dans ce sens avait bel et bien interpellé le CA, ce qui aurait dû le conduire à enquêter sur ses allégations. Or, la commune n'avait rien entrepris si ce n'était de l'orienter vers un accompagnement ou le groupe de confiance de l'État de Genève tout en lui communiquant en parallèle sa décision de résilier les rapports de service.

- 31) Les parties ont été informées, le 3 décembre 2020, que la cause A/4256/2019 était gardée à juger tant sur la question de la jonction des procédures que sur le fond.
- 32) S'agissant du droit au traitement, la commune a, par courrier du 18 décembre 2019, accusé réception de la lettre du conseil de Mme A\_\_\_\_\_ du 19 novembre précédent. L'assureur perte de gain lui avait confirmé qu'aucune démarche n'avait été entreprise par la Dresse G\_\_\_\_\_ pour contester l'avis médical ayant conduit à la suspension des indemnités journalières. Indépendamment de la production de certificats médicaux, il était constaté qu'une reprise d'activité à compter du 10 octobre 2019 était exigible. Dans l'attente des écritures et la production d'informations permettant de réévaluer l'appréciation faite par le médecin-conseil de l'assurance, le CA avait opté, à bien plaisir, pour le maintien du salaire pour le mois de novembre 2019. Par souci d'apaisement en

période de fin d'année et de ne pas préteriter la situation financière de Mme A\_\_\_\_\_ durant les fêtes, le salaire de décembre allait également être maintenu indépendamment de l'absence de droit aux prestations d'assurance perte de gain. Son attention était néanmoins attirée sur le fait que le principe du versement à bien plaie ne pouvait perdurer en janvier 2020. Par ailleurs, les effets de l'annualisation du temps de travail et l'impossibilité qui lui avait été faite de réaliser tout ou partie des heures complémentaires attendues, amenaient à constater un déficit de travail à fin décembre 2019 de plus de cent heures selon décompte annexé. Le CA ferait valoir en temps utile, soit à l'occasion du dernier traitement contractuel arrêté à fin janvier 2020, la compensation financière de ces heures non réalisées.

- 33) Le 28 janvier 2020, la commune a adressé à Mme A\_\_\_\_\_ une décision en matière de droit au traitement et établissement du décompte final de salaire.

Se référant à l'importante correspondance entamée le 16 octobre 2019, la commune indiquait que Mme A\_\_\_\_\_ avait maintes fois été avisée que, sans élément nouveau permettant de remettre en cause la détermination de l'assureur perte de gain quant à sa capacité de travail, le CA était en droit de suspendre son traitement pour absence injustifiée. Néanmoins, à bien plaie, ses salaires de novembre et décembre 2019 avaient été maintenus en se basant sur les écritures de son conseil du 19 novembre 2019 faisant état de démarches de son médecin traitant pour contester l'avis de l'assureur I\_\_\_\_\_ (ci-après : I\_\_\_\_\_). Or, la commune avait appris dudit assureur qu'aucune démarche en ce sens n'avait été entreprise. La bonne foi de la commune n'ayant pas été respectée, elle estimait nécessaire de confirmer qu'elle faisait sienne la détermination de l'assureur perte de gain.

L'absence de Mme A\_\_\_\_\_ à compter du 10 octobre 2019 relevait donc d'un abandon de poste, malgré la production suivie de certificats médicaux par son médecin traitant. Considérant toutefois l'échéance du préavis de congé survenant à la fin du mois courant et leur disposition annoncée le 16 octobre envisageant une libération de l'obligation de venir travailler durant le délai de préavis, la commune décidait : de réévaluer son absence à compter du 10 octobre 2019 comme résultant d'une libération de l'obligation de venir travailler durant le délai de préavis et non pas d'une incapacité de travail, de compenser son solde d'heures complémentaires au 18 avril 2019 par les heures dues dans le cadre de l'annualisation (solde débiteur de plus de cent heures), de payer le solde du droit aux vacances 2019 établi à hauteur de vingt et un jours, d'allouer et compenser financièrement le droit aux vacances de deux jours pour le mois de janvier 2020, malgré son absence, de lui allouer son traitement salarial mensuel de janvier 2020 pour solde de tout compte.

Cette décision était déclarée exécutoire nonobstant recours.



- 34) Mme A\_\_\_\_\_ a formé recours contre cette décision auprès de la chambre administrative par acte mis à la poste le 28 février 2020. La procédure a été enregistrée sous la référence A/745/2020.

Elle a conclu préalablement à la restitution de l'effet suspensif au recours et à ce qu'une expertise médicale soit ordonnée pour déterminer sa capacité de travail. Au fond et principalement, elle a conclu à l'annulation des paragraphes 1 et 5 du dispositif de la décision querellée, à savoir : « Réévaluer votre absence à compter du 10 octobre 2019 comme résultant d'une libération de l'obligation de venir travailler durant le délai de préavis et non pas d'une incapacité de travail ; vous allouer votre traitement salarial mensuel de janvier 2020 pour solde de tout compte », à ce qu'il soit constaté qu'elle se trouvait en incapacité de travail totale à compter du 18 avril 2019, sans interruption à ce jour, qu'elle avait droit à son traitement tant et aussi longtemps que durerait cette incapacité de travail, à la condamnation de la commune au paiement en ses mains de son traitement au-delà du 31 janvier 2020 et jusqu'à épuisement de son droit, à hauteur de CHF 4'951.10 bruts par mois.

Elle se trouvait en arrêt maladie depuis le 18 avril 2019. Par courrier du 31 juillet 2019, le I\_\_\_\_\_, l'avait convoquée à une expertise. Suite à l'examen effectué le 26 août 2019, le médecin conseil avait rendu un rapport d'examen à teneur duquel il estimait à 40 % sa capacité résiduelle de travail dans son activité habituelle et retenait une augmentation probable de cette capacité de l'ordre de 20 % toutes les deux semaines. Le 1<sup>er</sup> octobre 2019, le I\_\_\_\_\_ l'avait informée que les conditions minimales pour l'octroi d'indemnités journalières ne seraient plus remplies dès le 8 novembre 2019, date à laquelle elle aurait retrouvé sa pleine capacité de travail selon le rapport d'expertise. Elle s'était opposée à cette prise de position par courrier du 11 octobre 2019. Le 16 octobre 2019, le CA de la commune avait résilié les rapports de travail à compter du 1<sup>er</sup> février 2020. S'en étaient suivis les courriers de la commune des 16 octobre, 5 et 13 novembre 2019, respectivement celui du conseil de Mme A\_\_\_\_\_ du 19 novembre 2019, mentionnés ci-dessus. Par avis médical du 3 janvier 2020, la Dresse G\_\_\_\_\_ signalait une aggravation de l'état de santé de Mme A\_\_\_\_\_. Tous ses salaires mensuels lui avaient été payés en intégralité jusqu'au 31 janvier 2020. Le 19 février 2020, le I\_\_\_\_\_ avait déclaré ne pas changer de position dans la mesure où il n'apparaissait « aucun élément médical nouveau susceptible de justifier la prolongation de votre arrêt de travail. »

La décision querellée, de double nature, mettait notamment fin au droit au traitement de Mme A\_\_\_\_\_ et constatait qu'elle ne se trouvait plus en incapacité de travail depuis le 10 octobre 2019 sur la base du rapport du médecin du I\_\_\_\_\_. L'art. 70 du statut prévoyait le droit au traitement pendant sept cent vingt jours. Il ne s'agissait ainsi pas d'un régime d'assurance, mais de maintien du droit au salaire pendant cette durée. Or, les certificats médicaux et l'avis motivé du

---

3 janvier 2020 de la Dresse G\_\_\_\_\_, dont il n'y avait pas lieu de douter en l'absence d'indice particulier de partialité, attestaient que Mme A\_\_\_\_\_ souffrait d'une dépression grave, se trouvait toujours en incapacité totale de travail, et ce depuis le 18 avril 2019, avec une récente aggravation des symptômes. Dans la mesure où l'expertise médicale du I\_\_\_\_\_ parvenait à une conclusion diamétralement opposée, il convenait d'ordonner une expertise judiciaire.

- 35) Mme A\_\_\_\_\_ a produit à l'appui de son recours, outre les certificats médicaux et correspondances déjà évoquées, son décompte salaire du mois de janvier 2020 (CHF 10'662.65 brut, soit CHF 4'951.10 de salaire et CHF 5'235.95 de vacances), le rapport d'examen de l'appréciation de capacité de travail (ci-après : ACT) du 28 août 2019 du Docteur J\_\_\_\_\_ (spécialiste FMH en psychiatrie et psychothérapie, expert médical spécifié SIM), le courrier de la Dresse G\_\_\_\_\_ du 3 janvier 2020, la lettre du I\_\_\_\_\_ du 1<sup>er</sup> octobre 2019, la lettre de Mme A\_\_\_\_\_ au I\_\_\_\_\_ du 11 octobre suivant par laquelle elle faisait opposition contre celle du 1<sup>er</sup> octobre, un courrier manuscrit de la Dresse G\_\_\_\_\_ au I\_\_\_\_\_ du 3 janvier 2020 et une lettre du I\_\_\_\_\_ à Mme A\_\_\_\_\_ du 19 février 2020.

a. Selon le rapport du 28 août 2019 du médecin-conseil, sur la base d'un entretien avec Mme A\_\_\_\_\_ d'une durée de 2h10 deux jours plus tôt, l'anamnèse personnelle n'apportait pas d'éléments significatifs. Son parcours professionnel était réussi. Tout s'était bien passé à la commune jusqu'à l'arrivée de sa nouvelle cheffe qui n'appréciait pas son travail et lui faisait des remarques critiques. Elle s'était sentie marginalisée et harcelée. Elle avait été mise en arrêt de travail en novembre 2017, initialement en raison de problèmes somatiques (une sinusite). Des problèmes psychiques étaient survenus durant la prolongation de l'arrêt. Elle avait entamé un suivi psychiatrique auprès de la Dresse G\_\_\_\_\_ au début de l'année 2018 et aurait alors présenté une symptomatologie anxieuse et dépressive. Elle se serait vu prescrire du Venlafaxine, qu'elle prenait encore. Son état s'était amélioré et elle avait pu graduellement reprendre son activité jusqu'au taux habituel de 80 % en juin 2018. À son retour, elle n'avait pas repris ses responsabilités usuelles qui entre-temps avaient été attribuées à des collègues. Son horaire avait été modifié. Elle s'était sentie blessée par des critiques sur son travail, émises par ses collègues en son absence. Sa cheffe la critiquait continuellement et elle avait l'impression qu'on voulait qu'elle démissionne. Elle avait évoqué un mobbing. Il était prévu que son taux de travail diminue à 70 % (une nouvelle source de mécontentement) et que, dès l'été 2019, elle commence une période probatoire dans une activité de réceptionniste, ce qui selon elle signifiait qu'elle pouvait être licenciée à la fin du mois. Elle avait perdu la sécurité quant à son poste de travail. Elle avait accompli cette tâche de réceptionniste sans problèmes, si ce n'étaient les critiques de sa supérieure et une relation devenue extrêmement tendue. Le 18 avril 2019, elle avait été convoquée et l'ambiance était

telle qu'elle avait pensé que sa cheffe allait la frapper. À la suite de cette rencontre, elle avait consulté la Dresse G\_\_\_\_\_.

Mme A\_\_\_\_\_ s'était plainte d'être « complètement détruite », exprimait un sentiment d'injustice et se sentait profondément blessée. L'évolution de son état psychique depuis son arrêt de travail, pas plus que la fréquence des consultations chez sa thérapeute n'étaient claires. Elle se plaignait de troubles de la concentration, n'avait pas envie de voir ses amis dans la mesure où son état les attristait et où elle était inquiète pour son avenir professionnel. Elle appréhendait un retour chez son employeur en raison des tensions dans sa relation avec sa supérieure.

Durant l'entretien, Mme A\_\_\_\_\_ s'était montrée vigilante, bien orientée et non ralentie. Il était noté une discrète diminution sur le plan attentionnel : elle avait « décroché » à deux reprises et elle semblait un peu plus dispersée lorsque l'anxiété montait. Elle ne perdait toutefois pas le fil conducteur de ses pensées. Ses capacités de compréhension et de raisonnement étaient préservées. Son discours était clair, cohérent et informatif, extrêmement détaillé et par moments disgréssif. Le récit était plaintif et focalisé sur le conflit avec sa supérieure et ses collègues. Elle montrait un grand besoin de raconter son histoire et de prouver qu'elle était vraiment victime d'un harcèlement, étant difficile à recadrer sur ce plan. La thymie était triste, mais il ne s'agissait pas d'une tristesse constante, Mme A\_\_\_\_\_ ayant souri à plusieurs reprises. Ses affects étaient vifs et congruents à l'humeur. Elle s'était montrée émotive et avait pleuré à quelques occasions, surtout à l'évocation du conflit avec sa supérieure. L'élan vital était préservé et il n'était noté aucun signe de fatigue pendant l'entretien, qui avait pourtant été long. L'anhédonie n'était que partielle et certains événements lui apportaient du plaisir (rencontres avec son compagnon, sa sœur, ses amis).

Le diagnostic de trouble de l'adaptation, réaction mixte, anxieuse et dépressive était posé (F43.22), de même que des difficultés à l'emploi et au chômage, désaccord avec le supérieur et les collègues (Z56.4).

Au jour de l'examen, les critères cardinaux d'un diagnostic d'« épisode dépressif » n'étaient pas réunis en l'absence d'une tristesse quotidienne qui ne varierait pas d'un jour à l'autre, d'une diminution de l'intérêt et du plaisir et d'une baisse de l'énergie entraînant une diminution de l'activité. Sur le plan psychiatrique, la capacité de travail de Mme A\_\_\_\_\_ dans son activité habituelle était encore diminuée. Ses limitations fonctionnelles étaient liées à une perte de confiance en soi (symptômes bien marqué), une anxiété, une émotivité et une diminution de la capacité de résistance au stress. La capacité résiduelle de travail – dans son domaine, sans prise en compte des conflits avec ses collègues et sa supérieure) – était d'environ 40 % (4 x 4h/semaine). Une reprise de travail à ce taux devait l'aider à regagner confiance en elle et à augmenter progressivement ce taux, de l'ordre de 20 % toutes les deux semaines. Cette précision avait un

caractère hypothétique et ne tenait pas compte des facteurs non médicaux susmentionnés ni d'une rechute qui pourrait être déclenchée par un nouveau facteur de stress.

Le médecin-conseil notait encore que les souffrances psychologiques que Mme A\_\_\_\_\_ évoquait et les limitations fonctionnelles en découlant ne s'exprimaient pas de la même manière dans l'activité professionnelle (incapacité totale attestée par le médecin) et dans d'autres domaines de sa vie quotidienne (tâches administratives, conduite de sa voiture, faire des courses, maintenir le contact avec son entourage, effectuer des voyages dans un autre canton, mener une discussion prolongée sans se montrer fatiguée ou désorganisée).

Le pronostic était bon a priori dans la mesure où il s'agissait d'un trouble transitoire par définition. Le conflit sur le lieu de travail demeurait un facteur défavorable à ce pronostic et constituait une source de stress ; il risquait d'interférer avec son état ou pourrait provoquer une rechute.

b. Dans sa lettre du 1<sup>er</sup> octobre 2019 à Mme A\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_, faisant suite aux conclusions de leur médecin-conseil, a indiqué poursuivre, sauf reprise de travail entre-temps, sur présentation d'un certificat médical, le versement des indemnités journalières à 100 % jusqu'au 9 octobre 2019, à 60 % du 10 au 24 octobre 2019, puis à 40 % du 25 octobre au 8 novembre 2019, date à laquelle les conditions minimales pour son octroi ne seraient plus réalisées. Dans ce contexte, au-delà de cette échéance, un certificat médical n'avait plus la valeur probante suffisante pour justifier une éventuelle poursuite de l'incapacité de travail. Seul un rapport médical détaillé serait pris en compte. Dans l'éventualité où la reprise du travail ne pourrait pas avoir lieu car l'environnement de travail ne correspondrait pas à ses attentes, ce facteur ne remplissait pas à lui seul les conditions pour l'octroi d'une indemnité journalière.

c. Il ressort du courrier de la Dresse G\_\_\_\_\_ au I\_\_\_\_\_ du 3 janvier 2020 qu'en tant que thérapeute de Mme A\_\_\_\_\_, elle contestait les conclusions du rapport du médecin-conseil. Malgré l'arrêt maladie, supposé la mettre à l'abri et lui permettre de se soigner, le harcèlement subi avait continué par l'envoi de lettres de menaces et des convocations, culminant en dernier lieu par deux lettres de licenciement. L'état de santé de sa patiente (dépression grave sur burn out) s'était encore aggravé, à savoir angoisse avec troubles thymiques, troubles d'élocution avec perte idéique, troubles de concentration et d'attention l'empêchant de gérer les tâches de sa vie quotidienne du fait de troubles de la structuration et de la programmation. La Dresse G\_\_\_\_\_ notait des idées noires avec envie de passage à l'acte, l'état de santé de ses parents la faisant hésiter. Elle conseillait à sa patiente de se soumettre à une expertise psychiatrique indépendante vu l'aggravation actuelle de son état.

36) La chambre administrative a, par décision du 15 mai 2020, refusé de restituer l'effet suspensif au recours du 28 février 2020.

37) Au terme de sa réponse du 15 mai 2020, la commune a conclu au rejet du recours.

Elle a rappelé en premier lieu qu'elle était en droit de suspendre le traitement de Mme A\_\_\_\_\_ vu l'absence injustifiée. Celle-ci n'avait en effet produit aucun élément médical propre à mettre en doute l'appréciation de l'expert désigné par le I\_\_\_\_\_ selon lequel elle avait retrouvé une pleine capacité de travail dès le 9 novembre 2019. Son traitement avait été maintenu à bien plaisir.

Dans un régime statutaire, l'acte d'engagement était une décision. Une fin prématurée des rapports de service intervenait de même au moyen d'un acte administratif, en l'espèce en application de l'art. 25 al 1. du statut, moyennant un délai de trois mois. À l'échéance de ce délai, l'intéressé ne pouvait plus faire valoir de droit résultant du statut qui ne lui était plus applicable. Il en allait ainsi de son art. 70 qui s'appliquait au « collaborateur », s'il était « agent communal ». Au même titre que le traitement ordinaire, le droit à une rémunération en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie existait tant et si longtemps que l'intéressé pouvait se prévaloir de sa qualité d'agent communal, ce qui n'était plus le cas de Mme A\_\_\_\_\_ depuis son licenciement du 16 octobre 2019 avec effet au 31 janvier 2020. Ses prétentions en paiement de son traitement au-delà de cette seconde date étaient donc infondées.

À titre subsidiaire, sa complète capacité de travail à compter du 9 novembre 2019 avait été constatée au moyen d'une expertise remplissant les critères fixés par la jurisprudence pour lui accorder une pleine valeur probante. À l'inverse, la portée de l'opinion émise par son médecin traitant devait être relativisée dans la mesure où selon l'expérience il était généralement enclin, en cas de doute, à prendre parti pour son patient en raison de la relation de confiance les unissant. En l'espèce, la Dresse G\_\_\_\_\_ avait exprimé son avis sommairement – sans poser un quelconque diagnostic de la CIM 10 ou d'autres classifications médicales – à la différence de l'expertise qui procédait d'une analyse complète de la situation médicale reposant sur une anamnèse complète et contenait une analyse précise et exhaustive des plaintes et du quotidien de l'expertisée. Il était au demeurant étonnant que la Dresse G\_\_\_\_\_ n'ait réagi que le 3 janvier 2020 alors que Mme A\_\_\_\_\_ était informée dès le 1<sup>er</sup> octobre 2019 de la position du I\_\_\_\_\_. Cette intervention tardive interrogeait d'autant plus que Mme A\_\_\_\_\_ avait été mise en garde formellement à plusieurs reprises sur le fait que son attitude pouvait être considérée comme un abandon de poste avec toutes les conséquences que cela pouvait entraîner.

38) Dans sa réplique du 19 juin 2020, Mme A\_\_\_\_\_ a sollicité la production par la commune du contrat d'assurance perte de gain la liant au I\_\_\_\_\_.

Elle expliquait que la référence à l'art. 70 du statut au statut d'« agent communal » avait pour unique objectif de faire la distinction avec le statut d'« employé » dont le traitement était limité à deux mois et non à sept cent vingt jours. L'interprétation de cette disposition ne faisait en aucun cas dépendre la poursuite du versement du traitement de la qualité d'agent communal. Sous le couvert du « droit au traitement », c'était en réalité un régime d'indemnités journalières classique qui était mis en œuvre par le statut, ce qui était corroboré par la teneur de son art. 74 (réduction ou suppression de l'indemnité en cas de faute grave). Cette appréciation était encore corroborée par l'existence d'une assurance perte de gain privée traditionnelle conclue entre la commune et le I\_\_\_\_\_. En présence d'une telle assurance et en application du droit privé à titre subsidiaire, les indemnités journalières devaient être versées à la fin des rapports de travail, jusqu'à l'expiration du délai de sept cent vingt jours dans la mesure où la capacité de travail n'était pas recouvrée d'ici là.

En l'espèce, comme retenu par la Dresse G\_\_\_\_\_, Mme A\_\_\_\_\_ demeurait à ce jour pleinement incapable de travailler. Si des doutes subsistaient sur ce point, une expertise judiciaire permettrait de les écarter. Par conséquent, elle avait droit à son « traitement » jusqu'à épuisement du droit.

39) Des suites de son arrêt du 25 août 2020, la chambre de céans a donné l'occasion aux parties de se prononcer une nouvelle fois sur la question du traitement.

a. La commune a indiqué, le 22 septembre 2020, qu'elle n'entendait pas revenir sur son décompte final du 28 janvier 2020.

b. Mme A\_\_\_\_\_ a, le 9 octobre 2020, sur la base de la police d'assurance du I\_\_\_\_\_ de la commune, du mémo de renseignements au personnel du 28 janvier 2019 et des conditions générales d'indemnités journalières du 1<sup>er</sup> janvier 2011 qu'elle a produits, indiqué que la commune avait conclu un contrat d'indemnités journalières avec le I\_\_\_\_\_ pour couvrir les conséquences économiques d'une incapacité de travail en versant des indemnités journalières pour une durée maximale de sept cent trente jours. À défaut de toute indication contraire dans la documentation contractuelle, de telles indemnités étaient versées uniquement à la condition que la personne soit assurée au moment du sinistre et n'étaient pas liées à la continuation des rapports de travail. Mme A\_\_\_\_\_ avait donc droit à la poursuite du versement de son traitement au-delà de la fin des rapports de travail, aussi longtemps que son droit aux prestations selon contrat d'assurance n'était pas épuisé.

40) Sur ce, les parties ont été informées, le 12 octobre 2020, que cette cause A/745/2020 était gardée à juger.

## EN DROIT

- 1)
  - a. Interjetés en temps utile devant la juridiction compétente, les deux recours sont recevables, ce qui a au demeurant déjà été tranché par arrêt du 25 août 2020 s'agissant de celui interjeté contre la décision de résiliation des rapports de service (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).
  - b. La jonction des causes A/4256/2019 et A/745/2020, portant sur des faits interdépendants et concernant les mêmes parties, se justifie désormais, étant relevé que les parties ne s'y sont pas opposées.
- 2)

La recourante a sollicité, dans son recours du 28 février 2020, concernant son droit au traitement, sans toutefois réactualiser cette demande, une expertise médicale pour déterminer son incapacité de travail et la production par la commune du contrat d'assurance la liant au I\_\_\_\_\_.

  - a. Le droit d'être entendu, garanti par les art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), comprend notamment le droit pour la personne concernée de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision et de participer à l'administration des preuves (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 129 II 497 consid. 2.2).

Le juge peut toutefois renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et 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 (ATF 136 I 229 consid. 5.2 ; 134 I 140 consid. 5.3).

  - b. Comme cela sera développé ci-après, les pièces du dossier permettent à la chambre administrative de connaître, sans équivoque, les positions du médecin conseil mandaté par le I\_\_\_\_\_, respectivement de la thérapeute de la recourante et de statuer sur la question de la capacité de travail de cette dernière dès le 10 octobre 2019 sans qu'il ne soit nécessaire, sur ce point, de recourir à l'avis d'un expert. Il ne sera ainsi pas accédé à cette demande d'actes d'instruction.

La police d'assurance perte de gain liant l'autorité intimée au I\_\_\_\_\_ a été produite par la recourante en octobre 2020, de sorte que sa demande est devenue sans objet.
- 3)

Le premier objet du litige concerne, des suites du refus de la commune du 15 septembre 2020 de réintégrer la recourante, l'indemnité à laquelle celle-ci peut prétendre des suites de la résiliation des rapports de service du 16 octobre 2019 avec effet au 31 janvier 2020.

a. Selon l'art. 25 du statut, les agents communaux peuvent être licenciés moyennant un délai de trois mois pour la fin d'un mois (al. 1). Le licenciement peut intervenir lorsque, d'après les règles de la bonne foi, la poursuite des rapports de service n'est plus possible (al. 2). Sont notamment considérés comme motifs de licenciement l'inaptitude ou l'incapacité à effectuer les tâches prévues dans le cadre du poste (al. 3 let. b). Le licenciement ne peut être décidé qu'après que l'agent communal ait pu s'exprimer par écrit sur les motifs invoqués et ait été entendu par le CA s'il en fait la demande, assisté du conseil de son choix (al. 4).

b. Selon l'art. 19 al. 1 du statut, lorsque les besoins de l'administration l'exigent, tout collaborateur peut être affecté temporairement ou définitivement à un autre poste, pour autant que l'activité requise soit en rapport avec ses aptitudes, ses connaissances professionnelles et sa situation personnelle.

c. Selon l'art. 102 du statut, si la juridiction administrative retient que la décision contestée est contraire au droit, elle peut proposer la réintégration de l'intéressé (al. 2). Si le CA rejette cette proposition, l'autorité judiciaire fixe une indemnité dont le montant est déterminé sur la base du dernier traitement brut, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération. L'indemnité ne peut pas être inférieure à un mois et supérieure à six mois de traitement pour un employé en période probatoire. Dans le cas d'un agent communal, l'indemnité maximale est fixée à vingt-quatre mois (al. 3).

d. Pour fixer l'indemnité, il y a lieu de tenir compte de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, et de les apprécier sans donner une portée automatiquement prépondérante à certains aspects, comme le fait d'avoir ou non retrouvé un emploi en cours de procédure (ATA/274/2015 du 17 mars 2015 consid. 9b ; ATA/744/2014 du 23 septembre 2014 consid. 4b et les références citées). Cette jurisprudence a été confirmée par le Tribunal fédéral (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_472/2014 du 3 septembre 2015 consid. 1.2 ; 8C\_421/2014 du 17 août 2015 consid. 3.4.2 ; 8C\_436-437/2014 du 16 juillet 2015 consid. 9.2 ; ATA/347/2016 du 26 avril 2016 consid. 11b).

e. Depuis la modification de l'art. 31 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) entrée en vigueur le 19 décembre 2015 qui prévoit qu'en cas de refus de l'autorité compétente ou de l'employé de réintégrer son poste des suites d'une résiliation des rapports de service notamment contraire au droit, la chambre administrative fixe une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à un mois et supérieur à vingt-quatre mois du dernier traitement brut à l'exclusion de tout autre élément de rémunération ; concernant un employé, l'indemnité ne peut être supérieure à six mois (art. 31 al. 3 et 4 LPAC), les indemnités allouées par la chambre administrative se sont montées respectivement à :



- six mois d'indemnité (ATA/1193/2017 du 28 août 2017, confirmé par le Tribunal fédéral le 11 octobre 2018 dans la cause 8C\_697/2017) pour absence de procédure de reclassement, les circonstances comprenant aussi la durée des rapports de service (douze ans), les conditions du transfert de la recourante au service de facturation - présenté par la hiérarchie comme une nouvelle chance, alors qu'apparaissait dans la procédure l'intention de son employeur d'écarter la recourante -, le manque de soutien de la hiérarchie dans le cadre de la procédure d'enquête administrative ouverte contre son supérieur hiérarchique et qui avait affecté la recourante, la chronologie des événements (la recourante avait été convoquée à un entretien de service et s'était fait licencier à l'issue d'une procédure qui ne la concernait pas directement et lors de laquelle elle n'avait pas pu se défendre alors que de nombreux témoignages l'avaient accablée.

- neuf mois pour une absence de reclassement et un refus de réintégrer l'intéressé (ATA/1195/2017 du 22 août 2017 confirmé par arrêt du Tribunal fédéral 8C\_696/2017).

- trois mois pour une procédure de reclassement limitée au seul établissement public autonome concerné sans autre démarche vers les autres services de l'État, une capacité de travail pleine dans tout autre service autre que l'établissement concerné, mais aussi la durée des rapports de service (plutôt courte de quatre ans), les difficultés rencontrées dès la période probatoire, qui pouvaient être prises en compte dans ce cadre (ATA/1579/2019 du 29 octobre 2019).

- quatre mois pour une procédure de reclassement biaisée par la teneur du courriel adressé par le responsable des ressources humaines (ci-après : RH) aux responsables RH des autres départements des intimés, la durée des rapports de service (pratiquement neuf ans), l'âge de la recourante (51 ans) ainsi que l'existence de reproches fondés (ATA/1782/2019 du 10 décembre 2019).

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

- 4) Pour fixer l'indemnité en cause, conformément à cette jurisprudence qui peut être appliquée par analogie, il y a lieu de tenir compte des circonstances suivantes :

Au moment de la résiliation des rapports de service, la recourante était en emploi à la commune depuis plus de cinq ans et était âgée de 57 ans, soit un âge où il est difficile de retrouver un nouvel emploi.

Comme déjà retenu par la chambre administrative, étant renvoyé expressément au ch. 26 en fait, il ressort des divers entretiens de service, à compter déjà du mois de décembre 2014, que les prestations de la recourante ont été d'emblée insuffisantes et que des appuis lui ont été donnés pour une mise à niveau, sans succès. Ses difficultés étaient préexistantes à l'arrivée d'une nouvelle supérieure hiérarchique en 2017.

Quand bien même la chambre de céans a retenu que la recourante n'avait pu comprendre que l'intimée entendait mettre un terme à ses rapports de service vu l'ambiguïté ressortant en particulier de son courrier du 7 octobre 2019, cela ne remet en rien en cause le bien-fondé des critiques émises et dûment notées dans les divers rapports d'entretien, avant que ne lui soit proposé un reclassement dans un poste au guichet.

Contrairement à ce que soutient la commune, la recourante a occupé, à compter du 5 mars 2019, un poste de réceptionniste à la mairie, en remplacement d'une collègue accidentée, sur la base de l'art. 19 du statut, et non dans le cadre de la mesure de reclassement devant entrer en force le 1er juillet suivant seulement. En tout état, son attention n'a nullement été expressément attirée sur le fait que ladite mesure aurait alors pris place prématurément. L'indemnité doit donc être fixée dans le cadre de l'art. 102 al. 3 dernière phrase du statut. Jusqu'au 18 avril 2019, elle a donc occupé ce poste, à côté de ses fonctions d'alors, sans que l'on sache quel pourcentage était dévolu à l'un et à l'autre, la commune ayant en dernier lieu relevé qu'elle conservait des tâches de rédaction de procès-verbaux. Alors qu'une période probatoire devait débuter depuis le 1er juillet 2019, laquelle impliquait certes un risque d'une résiliation à court terme des rapports de travail pour insuffisance de prestations, mais devait également servir à la mise en place des mesures propres à permettre à l'employée de se former à cette nouvelle place, la recourante n'en a apparemment pas bénéficié. De plus, excepté l'incident du 18 avril 2019, la commune n'a, comme déjà relevé, nullement développé ni a fortiori démontré, que ce soit dans sa lettre de résiliation des rapports de travail ou dans ses écritures devant la chambre administrative, les griefs précis qui étaient faits à la recourante en lien avec ce poste de réceptionniste.

Si le terme de mobbing n'est apparu pour la première fois que dans les écritures de la recourante du 11 octobre 2019, il ressort de l'entretien du 27 novembre 2018 qu'elle se sentait alors constamment surveillée et contrôlée dans ses actions. Quand bien même elle n'était plus présente au travail en automne 2019, puisqu'en arrêt maladie depuis le 18 avril 2019, force est de relever que la commune n'a rien entrepris, contrairement à ses devoirs d'employeur, pour élucider la problématique soulevée et vérifier les allégations de la recourante, ne

serait-ce qu'en l'entendant hors la présence de la personne qu'elle mettait en cause. Il sera également tenu compte de cet élément dans le cadre de la fixation de l'indemnité et de la souffrance qui a pu en découler pour la recourante, sans qu'il puisse toutefois être retenu qu'il soit l'unique ou la principale cause de son arrêt maladie à compter du 18 avril 2019.

En l'espèce, compte tenu de l'ensemble des circonstances susmentionnées, l'indemnité, conformément à la pratique de la chambre de céans, sera arrêtée à six mois de son dernier traitement mensuel brut, somme portant intérêts, dûment réclamés, à 5 %, à compter du 1er février 2020.

5. La recourante prétend pouvoir bénéficier de son traitement du 1er février 2020 à ce jour, étant relevé qu'il lui a été versé par la commune jusqu'au 31 janvier 2020. Elle conteste la décision de la commune du 28 janvier 2020 en tant qu'elle constate qu'elle n'est plus en incapacité travail à compter du 10 octobre 2019 et qu'elle met fin à son traitement au-delà du 31 janvier 2020.

À l'inverse, la chambre administrative relève qu'elle ne conteste pas le montant versé à titre de droit aux vacances, ni la compensation du solde d'heures complémentaires au 18 avril 2019 par les heures dues dans le cadre de l'annualisation (un solde débiteur de plus de cent heures). Il n'y sera donc pas revenu.

a. Selon l'art. 70 du statut en cas d'absence pour cause de maladie constatée par certificat médical, le collaborateur a droit, s'il est agent communal, à son traitement pendant sept cent vingt jours.

b. Dire si une personne employée est apte à travailler relève de l'établissement des faits. Il incombe à celle-là d'apporter la preuve d'un empêchement de travailler (art. 8 du Code civil suisse du 10 décembre 1907 - CCS - RS 210 ; ATA/1028/2019 du 18 juin 2019 consid. 4b). En cas de maladie ou d'accident, la personne concernée aura le plus souvent recours à un certificat médical, qui se définit comme un document destiné à prouver l'incapacité de travailler d'une patiente ou d'un patient pour des raisons médicales. Le certificat médical ne constitue pas un moyen de preuve absolu (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_289/2010 du 27 juillet 2010 consid. 3.2 ; 4A\_227/2009 du 28 juillet 2009 consid. 3.1.3).

c. Nul ne conteste le fait que la recourante n'est plus employée de la commune depuis le 31 janvier 2020.

Si, comme déjà relevé, elle a produit des certificats médicaux couvrant la période du 18 avril au 30 novembre 2019 inclus (excepté du 18 octobre au 30 octobre 2019), elle ne l'a plus fait au-delà du certificat médical du 31 octobre 2019 couvrant, aux dires de son médecin, son absence pour cause de maladie jusqu'au 30 novembre suivant. Ainsi, dans la mesure où son employeur n'a plus

été mis en possession d'un quelconque certificat médical pour la période courant à compter du 1er février 2020, étant relevé que le traitement dû pour les mois précédents n'est pas litigieux puisque la commune l'a versé à bien plaisir, nonobstant les conclusions du médecin-conseil, dans un rapport détaillé, aux conclusions mesurées, attestant d'une possibilité de reprise de travail partiel, à 60 %, dès le 10 octobre 2019, puis complète dès le 9 novembre 2019, elle n'était plus tenue de lui verser son traitement, conformément à l'art. 70 du statut. Dans ces conditions, nul n'est besoin de trancher la question de savoir si elle aurait eu le droit à une indemnité perte de gain au-delà de la fin des rapports de service sur la base de la police d'assurance liant la commune au I\_\_\_\_\_.

Le grief de la recourante sur ce point sera partant rejeté.

6. La recourante obtient partiellement gain de cause dans l'un de ses recours (l'indemnité) et succombe dans l'autre (le droit au traitement). En conséquence, elle supportera les deux tiers des frais de la procédure et l'autorité intimée le tiers restant, comportant un émolument de CHF 1'500.- (art. 87 al. 1 LPA).

Une indemnité de procédure proportionnellement réduite lui sera allouée, de CHF 500.-, à charge de la commune, laquelle, comptant plus de 10'000 habitants, supportera les honoraires de son conseil (art. 87 al. 2 LPA ; ATA/528/2020 du 26 mai 2020 consid. 6 ; ATA/113/2013 du 26 février 2013 consid. 15 et les références citées).

\* \* \* \* \*

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

**à la forme :**

déclare recevables les recours interjetés le 18 novembre 2019 par Madame A\_\_\_\_\_ contre la décision de résiliation des rapports de travail du 16 octobre 2019, respectivement le 28 février 2020 contre la décision du 28 janvier 2020 en matière de traitement et établissement du décompte final de salaire ;

**préalablement :**

ordonne la jonction des causes n<sup>os</sup> A/4256/2019 et A/745/2020 sous le n<sup>o</sup> A/4256/2019 ;

**au fond :**

admet partiellement le recours du 18 novembre 2019 ;

rejette le recours du 28 février 2020 ;

condamne la commune B\_\_\_\_\_ à verser à Madame A\_\_\_\_\_ une indemnité correspondant à six mois de son dernier traitement brut, comprenant le treizième salaire au prorata du nombre de mois fixés, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération, l'indemnité n'étant pas soumise aux déductions des cotisations sociales et portant intérêts à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> février 2020 ;

l'y condamne en tant que besoin ;

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

met à la charge de la commune B\_\_\_\_\_ un émolument de CHF 500.- ;

alloue à Madame A\_\_\_\_\_ une indemnité de procédure de CHF 500.-, à la charge de la commune B\_\_\_\_\_ ;

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 ;

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 ;

communiquera le présent arrêt à Me Yvan Jeanneret, avocat de la recourante, ainsi qu'à Me Eric Maugué, avocat de la commune B\_\_\_\_\_.

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, Mme Krauskopf, M. Verniory,  
Mme Lauber, M. Mascotto, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

D. Werfelli Bastianelli

la présidente siégeant :

F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :