RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3696/2014-FPUBL **ATA/298/2016**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 12 avril 2016

dans la cause

Madame A_____
représentée par Me Jérôme Picot, avocat

contre

COMMUNE N_____
représentée par Me Christian Bruchez, avocat

EN FAIT

1. Madame A_____, née le _____1968, a été engagée par la commune N_____ (ci-après : la commune) en qualité de commise administrative à 60 % à partir du 20 juillet 2009.

   Cette fonction était exercée au sein de « la réception » de l'administration communale (ci-après : la réception).

2. Par courrier du 16 août 2010, le Conseil administratif de la commune (ci-après : le CA) a confirmé Mme A_____ dans sa fonction.

3. Dans le courant de l'année 2011, Mme A_____ s'est plainte, à plusieurs reprises, notamment auprès de sa hiérarchie, de l'attitude de certains de ses collègues.

4. Il ressort d'une ordonnance pénale du 18 juin 2012, produite de façon incomplète par la recourante, que l'un d'entre eux, Monsieur B_____, aurait reconnu l'avoir menacée sur son lieu de travail, le 12 janvier 2012, en lui disant « Toi, on se reverra ». Des témoins ont indiqué avoir entendu ou vu ledit collègue prononcer ou écrire les termes « Je vais tuer A_____ », « Je veux A_____ », « Je la flingue et je me flingue ». Entendu par la police le 27 janvier 2012, le prévenu avait reconnu les faits qui lui étaient reprochés, en précisant qu'il ne passerait jamais à l'acte et qu'il souhaitait avoir une discussion avec Mme A_____.

5. Une médiation entre Mme A_____ et M. B_____ a été organisée par la commune en mars 2012, date à laquelle l'intéressé devait revenir au travail après une absence pour maladie. À la demande du médiateur, il n'a pas réintégré le même service que Mme A_____.

   M. B_____ a cessé de travailler au sein de la commune en juin 2013.

6. Le 30 septembre 2013, s'est tenue, sur convocation du maire de la commune (ci-après : le maire), une réunion entre Mme A_____, ses collègues de la réception et trois secrétaires généraux de la commune au sujet de la « situation de la réception ».

7. À compter du 3 octobre 2013, Mme A_____ a été en incapacité de travail à 100 % pour cause de maladie.

8. Par courrier du 4 octobre 2013 à la collaboratrice, le maire a relevé que des difficultés perduraient au sein de la réception. Les relations interpersonnelles étaient problématiques et avaient nécessité des interventions régulières de la

hiérarchie. Des réajustements dans l'organisation des tâches n'avaient pas permis de résorber définitivement les problèmes. La commune avait fait appel plusieurs fois à des médiateurs externes pour régler certains conflits. Le maire rappelait à l'intéressée son devoir d'adopter une attitude correcte et de travailler dans un esprit de collaboration avec ses collègues.

9. Selon une expertise psychiatrique établie le 11 juillet 2014 par le Docteur C_____, spécialiste FMH en psychiatrie et psychothérapie, à la demande de la Nationale Suisse Assurance, devenue par la suite Helvetia Assurance, assurance maladie collective (ci-après : Helvetia), Mme A_____ présentait un trouble dépressif récurrent, épisode actuel moyen. « Du point de vue professionnel, elle a toujours été reconnue sur ses places de travail, mais elle n'a pas supporté le mobbing, le harcèlement et la disqualification permanente subis dans le cadre de son travail à la commune N_____. (…) Le mobbing a mobilisé chez elle une agressivité qui n'a pas pu être extériorisée et qui s'est retournée contre elle la première fois, il y a deux ans, sous forme de crises de panique, durant 2013 sous forme d'angoisses et de dépression. Cette dépression est sous-jacente depuis 2011 et les moyens de défense liés à ses traits de personnalité se sont épuisés progressivement pour aboutir à une décompensation en octobre 2013. (…) Un retour sur sa place de travail actuelle ne ferait que réactiver les symptômes dépressifs et induire une nouvelle décompensation ». La solution la plus judicieuse pour éviter un processus « sinistrosique » consistait à intervenir auprès des ressources humaines (ci-après : RH) de la commune pour favoriser un déplacement de poste.

10. Par courrier du 19 août 2014, Helvetia a informé la commune et Mme A_____ qu'elle considérait que la capacité de travail de celle-ci était entière, toutefois dans une autre activité. L'intéressée était en mesure d'assumer une activité professionnelle, immédiatement, à 100 %. Il serait mis un terme aux prestations d'indemnités journalières au 31 octobre 2014. Le délai qui était ainsi imparti devait permettre à Mme A_____ de discuter avec son employeur d'une réorientation professionnelle en interne.

11. Dans le courant de l'année 2014, à une date non précisée et qu'il n'a pas été possible d'établir précisément, le CA a décidé de réorganiser, en 2015, la réception.

12. a. Il ressort d'une note du service RH de la commune du 22 septembre 2014, adressée au CA, que trois personnes étaient concernées par ladite réorganisation, à savoir Madame D_____, Monsieur E_____, et Mme A_____. Les deux premiers pouvaient être réaffectés. Il n'avait en revanche pas été possible de trouver un poste correspondant aux aptitudes professionnelles de Mme A_____, de sorte qu'une procédure pour suppression de fonction devait être envisagée.

b. Il ressort de la procédure que Mme D_____ occupait la fonction de téléphoniste-réceptionniste à 100%. Elle était réaffectée au département de la cohésion sociale où un poste de téléphoniste-réceptionniste était créé.

Le poste de « commis polyvalent » à 85% de Monsieur E_____ à la réception était supprimé. Il était réaffecté au service des équipements pour effectuer des activités de livraison.

Mme A_____ occupait un poste de « commise polyvalente » à 60%.

13. Par courrier du 7 octobre 2014, le maire a informé Mme A_____ que le CA avait pris la décision de réorganiser les activités de la réception. Ceci impliquait la suppression du poste de commise polyvalente qu'elle y occupait. Ledit CA avait examiné, avec l'aide du service des RH, les possibilités de la réaffecter à un autre poste au sein de l'administration en tenant compte de ses aptitudes, de ses connaissances professionnelles et de sa situation. Aucune position n'ayant été trouvée, le CA envisageait de prononcer son licenciement. Afin qu'elle puisse s'exprimer, il souhaitait la recevoir le 14 octobre 2014.

14. Par courrier du 9 octobre 2014, un avocat s'est constitué pour la défense des intérêts de Mme A_____. Celui-ci a fait valoir le droit d'être entendu de sa cliente par courrier du 24 octobre 2014.

Les motifs invoqués par la commune étaient infondés et résultaient en réalité de graves manquements imputables à l'employeur, principalement l'absence de toute protection de la personnalité de l'intéressée qui s'était régulièrement plainte d'endurer une situation de mobbing. La lettre du 4 octobre 2013 témoignait d'une totale absence de compréhension de la souffrance de l'employée et avait plongé celle-ci dans un profond désarroi qui s'était mué en dépression. L'intéressée demandait que la position de la commune soit reconsidérée et que sa réaffectation soit sérieusement envisagée dans un autre poste, aux mêmes conditions, son employeur restant contraint de lui verser l'intégralité de son salaire aussi longtemps qu'elle serait en arrêt de travail.

15. Par courrier du 29 octobre 2014, le CA a licencié Mme A_____ pour le terme du 28 février 2015, suite à la suppression du poste de commise polyvalente au sein de la réception. La décision était exécutoire nonobstant recours.

Toutefois, dans l'éventualité où un poste correspondant à ses aptitudes, à ses connaissances professionnelles et à sa situation devait se libérer au sein de l'administration municipale avant le 28 février 2015, le service des RH la contacterait immédiatement pour qu'une réaffectation puisse être envisagée.

16. Par acte du 1er décembre 2014, Mme A_____ a interjeté recours devant la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision du 29 octobre 2014. Elle a conclu,

préalablement, à la restitution de l'effet suspensif, l'audition des parties et l'ouverture d'enquêtes. Principalement, la chambre administrative devait dire et constater que la décision de licenciement était contraire au droit, l'annuler, proposer au CA sa réintégration en qualité de commise administrative et condamner la commune à lui verser CHF 12'000.- nets à titre d'indemnité pour tort moral, sous suite de frais. Des conclusions subsidiaires étaient prises, dans l'hypothèse où Mme A_____ ne serait pas réintégrée, en condamnation, outre l'indemnité pour tort moral, de vingt-quatre fois le dernier traitement mensuel de base, avec intérêts à 5 %, dès le 1er décembre 2014.

Les conditions pour un licenciement pour suppression de poste n'étaient pas remplies. Il ne s'agissait pas d'une réelle suppression de la fonction, mais d'un prétexte. Contrairement à ce qu'affirmait la commune, il était possible d'affecter la recourante à un autre travail. Par ailleurs, le principe de la protection de la personnalité de la fonctionnaire avait été violé par son employeur. Enfin, la recourante avait été licenciée précisément parce qu'elle avait fait valoir des prétentions à être protégée. Son employeur avait utilisé cette solution pour se débarrasser de son employée.

17. Par observations du 18 décembre 2014, la commune a conclu au rejet de la requête en restitution de l'effet suspensif.

18. Par décision du 6 janvier 2015, la chambre administrative a refusé de restituer l'effet suspensif au recours (ATA/29/2015).

19. Par réponse du 9 janvier 2015, la commune a conclu à l'irrecevabilité de la conclusion de Mme A_____ en paiement d'une somme de CHF 12'000.- nets à titre d'indemnité pour tort moral. Au fond, le recours devait être rejeté et la décision de licenciement du 29 octobre 2014 confirmée.

20. Mme A_____ a répliqué dans le délai prolongé au 16 février 2015 et a persisté dans ses conclusions.

21. Une audience de comparution personnelle des parties s'est tenue le 19 février 2015.

Monsieur F_____, secrétaire général adjoint RH, avait examiné les possibilités de reclassement en fonction de la formation et des compétences professionnelles de la recourante. L'ouverture du restaurant social « G_____ » (ci-après : G_____) n'avait pas entraîné la création d'un poste supplémentaire qui aurait pu être proposé à l'intéressée.

Mme A_____ a précisé que, lors de son engagement, le poste proposé était à 60 %. Elle avait toujours été disposée à travailler à 100 % et était toujours ouverte à toute proposition pour un poste à 100 %. Son mari était à la retraite et pouvait s'occuper des enfants. Le poste qui avait été attribué à M. E_____ lui

aurait parfaitement convenu. Elle avait les compétences et avait été engagée dans la commune avant celui-ci.

M. F_____ a indiqué que la formation de cariste de M. E_____ et le fait qu'il avait travaillé comme chauffeur-livreur pour un précédent employeur étaient les raisons pour lesquelles le poste lui avait été proposé. Il n'avait pas d'information de la part de Mme A_____ quant à son souhait de changer éventuellement de taux d'activité.

Aucune place n'était disponible au sein de l'administration municipale pour réaffecter l'intéressée.

22. À la demande de la chambre administrative, l'intimée a informé celle-ci, par courrier du 3 mars 2015, qu'aucune solution de réaffectation n'avait pu être trouvée pour Mme A_____ avant la fin des rapports de service du 28 février 2015.

Une indemnité équivalente à six mois de salaire avait été versée à la recourante, en application de l'art. 70 al. 4 du statut du personnel de la commune du 16 novembre 2010 (LC 053.0 ; ci-après : le statut).

La commune attendait, conformément à ce qui avait été décidé en audience, la décision de la chambre administrative quant à la suite de la procédure, singulièrement sur la question de savoir si la duplique, et par la suite les enquêtes, porteraient aussi sur les questions de protection de la personnalité de l'employée.

23. Par arrêt sur partie du 24 mars 2015, la chambre administrative a déclaré irrecevables les conclusions de la recourante en paiement de CHF 12'000.- à titre d'indemnité pour tort moral, a imparti un délai au 27 avril 2015 à la commune pour sa duplique, et réservé la recevabilité du recours et la suite de la procédure, ainsi que le sort des frais de la procédure, jusqu'à droit jugé au fond (ATA/289/2015).

Les deux parties étaient d'accord pour que la chambre administrative déclare recevables les conclusions de la recourante en paiement d'une indemnité en tort moral quand bien même celle-ci n'avait pas sollicité, au préalable, une décision formelle de l'intimée à ce propos.

Toutefois, le statut ne prévoyait pas le versement d'une indemnité tendant à la réparation d'un préjudice. La seule base légale pouvant éventuellement fonder le versement d'une indemnité pour tort moral était l'art. 2 de la loi sur la responsabilité de l'État et des communes du 24 février 1989 (LREC - RS A 2 40). Or, cette prétention ne relevait pas de la compétence de la chambre administrative mais de celle du Tribunal de première instance, conformément à l'art. 7 al. 1 LREC et à la jurisprudence constante. Les prétentions pécuniaires formulées

dans son recours sur ce chef de demande devaient en conséquence être déclarées irrecevables et la recourante renvoyée à mieux agir si elle s'y estimait fondée.

24. Par duplique du 27 avril 2015, la commune a persisté dans ses conclusions.

25. Par courrier du 25 juin 2015, le Dr C_____ a fait suite à sa convocation en qualité de témoin à une audience de la chambre administrative. Même délié du secret médical par Mme A_____ et par l'assurance perte de gains de la commune pour laquelle il avait effectué l'expertise de la recourante, le secret médical absolu appartenait au médecin. Il avait pour habitude dans sa pratique, sauf cas exceptionnel, affaires pénales par exemple, de ne pas renoncer à son propre secret. Il partait du principe qu'il était en conséquence dispensé de se présenter à l'audience du 3 septembre 2015.

26. Une audience s'est tenue le 3 septembre 2015.

a. Mme A_____ a précisé être toujours suivie médicalement deux fois par mois par la Doctoresse H_____, spécialiste FMH en psychiatrie et psychothérapie. Elle était apte à travailler à 100 %, n'avait pas retrouvé d'emploi et percevait des indemnités chômage. Elle s'était adressée aux RH dès 2011, plus précisément à Monsieur I_____, secrétaire général adjoint administratif. À partir de 2012, c'était avec M. F_____ qu'elle avait eu des contacts.

b. M. F_____ a précisé que les conflits à la réception dataient d'avant 2011. Ils étaient multiples et impliquaient toutes les personnes de la réception. Il était responsable du dossier de Mme A_____ en vue de sa réaffectation. Ses efforts s'étaient surtout concentrés sur la possibilité d'obtenir un poste pour G_____, qui s'était ouvert en automne 2014. La commune ayant changé de plan de retraite fin 2013, il y avait eu peu de départs à la retraite en 2014. Le peu de mouvement au sein du personnel communal ne lui avait pas permis de bénéficier d'un poste vacant ou prochainement vacant à proposer à Mme A_____. La demande du CA d'examiner les possibilités de réaffectation des personnes de la réception devait dater d'approximativement début septembre 2014, dans le cadre du processus budgétaire pour 2015. Il avait examiné les compétences des trois personnes à reclasser, sur dossier. Mme D_____ et M. E_____ avaient pu être reclassés. Le CA les avait rencontrés pour leur faire part de la suppression de leurs postes et de la possibilité de les affecter à un autre poste, avant qu'une décision de réaffectation ne leur soit notifiée. Ils n'avaient pas eu, et il n'y avait jamais eu, de discussions préalables avec chacune des trois personnes concernées. Mme A_____ n'avait été concernée que par une seule des médiations qui avaient été nécessaires pour la réception, à savoir celle qui impliquait M. B_____.

c. La Dresse H_____ a précisé suivre Mme A_____ depuis 2013. Globalement, elle partageait l'avis du Dr C_____ qui avait procédé à l'expertise de l'intéressée. Elle avait eu deux contacts téléphoniques avec celui-ci avant qu'il

ne rende son rapport. Dès février 2014, en accord avec sa patiente, elle avait contacté la commune dans l'optique du retour au travail de Mme A_____. À son souvenir, elle avait eu un entretien téléphonique avec M. I_____. L'objectif de cet appel était de s'assurer que l'employeur n'avait pas de projet de licenciement. Sans obtenir une réponse concrète de la commune, elle avait été toutefois rassurée. Les questions de réaffectation de Mme A_____ étaient venues par la suite, en lien avec la problématique de l'assurance perte de gain, soit environ en juin ou juillet 2014, date de l'expertise. Elle avait tenté plusieurs fois, en vain, de joindre M. I_____. Dès l'expertise, il était évident que des mesures d'aménagement de la place de travail de sa patiente devaient être mises en place. Elle n'avait pas obtenu de réponse concrète dans le courant de l'été 2014. Le 1er septembre 2014, elle avait compris, lors d'un entretien téléphonique avec M. F_____, que la commune étudiait la possibilité d'affecter Mme A_____ au G_____. Elle avait reçu un appel d'une personne en charge du dossier de Mme A_____ auprès de l'assurance perte de gain, qui essayait de trouver une solution pour un retour au travail de sa patiente. Quand Mme A_____ était venue la consulter, en octobre 2013, ses plaintes étaient exclusivement liées à la problématique de sa place de travail. D'après son expérience, elle avait considéré lesdites plaintes comme sérieuses. Elle était même, cliniquement, assez préoccupée par la situation de l'intéressée. Mme A_____ était très abattue, elle n'avait plus d'élan vital, avait des idées noires, avait perdu complètement l'estime d'elle-même et sa confiance. Elle était dans un état de souffrance intense. Le témoin avait constaté une corrélation complète entre ses observations et les plaintes de la patiente. Celle-ci avait des contacts très réduits avec l'extérieur, ce qui signifiait qu'elle avait, médicalement, de la peine dans toutes les relations humaines. Les plaintes relatives au travail consistaient principalement dans le fait que Mme A_____ s'était retrouvée dans une situation de grosses difficultés avec deux collègues et avait eu le sentiment de ne pas avoir été protégée et entendue par sa hiérarchie. Elle décrivait une relation très difficile avec Mme D_____, décrite comme une personne vindicative, agressive verbalement, très dénigrante, y compris avec d'autres employés et dans une situation de toute-puissance. L'autre employé concerné plus spécifiquement par les plaintes était M. B_____, non investi dans son travail, qui pouvait avoir des comportements malhonnêtes vis-à-vis de la commune. Concernant son chef, la disponibilité physique de celui-ci était claire. Il prenait le temps avec sa patiente. Toutefois, en même temps, Mme A_____ considérait qu'aucune mesure concrète n'avait été prise, singulièrement un éloignement ou une mise à distance, soit de Mme D_____, soit d'elle-même pour la protéger. Mme A_____ se décrivait comme très investie dans son travail, de peur de ne pas être reconnue, voire d'être abandonnée par son employeur. Elle avait conscience que cet investissement pouvait parfois gêner certains de ses collègues. Le témoin avait observé une réelle authenticité et sincérité de la part de sa patiente.

d. Madame J_____ travaillait pour Helvetia. Elle était intervenue dans le dossier de Mme A_____ pour le « case management ». Elle s'était rendue au domicile de l'intéressée pour la rencontrer en février 2014. Elle avait, à cette occasion, reçu un document rédigé par Mme A_____ qui récapitulait les faits. Elle le versait à la procédure. L'intéressée avait fait état des difficultés relationnelles avec une collègue principalement. Mme A_____ était favorable à ce qu'elle intervienne auprès de la commune. Mme J_____ avait pris contact avec les RH, qui lui avaient indiqué qu'il fallait attendre et rappeler deux ou trois mois plus tard. En avril ou mai 2014, les RH l'avaient invitée à rappeler à la rentrée, une possibilité pouvant exister. À cette date, elle avait parlé avec M. F_____, selon lequel le projet du poste envisagé était abandonné, faute de budget. La commune avait manifestement essayé de faire le nécessaire pour conserver les postes de travail. Elle avait demandé s'il entendait licencier l'intéressée, mais cela ne paraissait pas être à l'ordre du jour.

e. M. I_____, entendu comme témoin, a précisé avoir été, dès l'engagement de Mme A_____, son responsable hiérarchique. Il y avait vingt-cinq services dans la commune, structurés avec un responsable de service, soumis à un secrétaire général. Pour la réception, ces deux fonctions lui incombaient. Après l'engagement de Mme A_____, l'ambiance au sein de la réception s'était améliorée pendant six mois environ, comme si un « souffle nouveau » aidait à créer une meilleure ambiance. Par la suite, les conflits interpersonnels étaient revenus. Il comparait cette atmosphère à une « mauvaise série de télévision américaine où les gens s'appréci[aient] un jour et se détest[aient] le lendemain ». Il s'agissait de conflits croisés. Tous les quatre à six mois environ, il organisait des entretiens à la suite de ces conflits. Il était interpellé soit directement, soit indirectement par les personnes impliquées. Il s'agissait la plupart du temps de conflits entre deux personnes, qu'il convoquait rapidement pour en discuter. Il avait reçu plusieurs fois Mme A_____ en entretien, généralement suite à des demandes de celle-ci. Tous les trois mois, une réunion de service permettait de recadrer les difficultés. Il intervenait dans la mesure du possible comme médiateur interne. Par deux fois, la commune avait fait appel à une médiation externe, dont une fois pour le conflit ayant opposé Mme A_____ et M. B_____. Pendant l'incapacité de travail de Mme A_____, il avait été contacté téléphoniquement par le médecin traitant de l'intéressée concernant l'éventuelle reprise de son travail. Selon la doctoresse, Mme A_____ ne pouvait pas revenir dans le contexte de la réception. Il avait transmis le dossier aux RH, n'étant lui-même pas compétent pour d'éventuelles réaffectations. C'était son collègue, Monsieur K_____, qui s'était occupé de la réaffectation des employés de la réception en automne 2014. Ce dernier était son supérieur hiérarchique. En cas de difficulté avec le personnel, il s'adressait à M. F_____. Ces difficultés étaient aussi évoquées lors des réunions hebdomadaires des quatre secrétaires généraux. La gestion directe du personnel était du ressort du responsable du service, soit lui-même pour la réception. Les problèmes se réglaient à l'interne du service. Ce

n'était que lorsque cela dépassait ce cadre et que le responsable du service n'était plus à même de prendre une décision en cette qualité que les faits étaient relatés au supérieur hiérarchique, en l'espèce oralement, à la réunion des quatre secrétaires généraux. En pratique, il y avait beaucoup d'interactions, notamment avec le conseiller administratif délégué qui avait la compétence de sanctionner lorsque ce n'était plus de la compétence du responsable du service. Il n'y avait pas de procès-verbaux des réunions de service, ni des réunions des quatre secrétaires généraux. Les réunions formelles du CA ou des responsables de service faisaient l'objet de procès-verbaux. Dans la gestion de chaque service, chacun était libre de dresser ou non des procès-verbaux. En sa qualité de responsable hiérarchique de Mme A_____, il n'avait jamais eu de problèmes personnels avec celle-ci, ni n'avait rencontré de difficultés par rapport aux tâches qui lui étaient confiées. La dégradation de l'état de santé de celle-ci était, à son avis, liée aux conflits qui existaient entre les différentes personnes au sein de la réception. Il était tout à fait possible que Mme A_____ l'ait contacté en juillet 2014 et qu'il lui ait répondu que sa réaffectation n'était pas de son ressort, mais de celui des RH.

27. Par courrier du 14 septembre 2015, l'intimée a produit les pièces requises lors de l'audience précédente, indiquant qu'elle sollicitait de la chambre de céans qu'elle requière du Procureur général la production de la main courante de la police relative aux évènements du 12 janvier 2012, selon courrier du 30 avril 2015 de la cheffe de la police.

28. Le 14 septembre 2015 également, Mme A_____ a sollicité des actes d'instruction complémentaires, notamment la production, par la commune de :

- l'intégralité de la documentation relative à l'ouverture du restaurant G_____ en automne 2014, s'agissant notamment de la date à laquelle le projet avait démarré, des conditions-cadre de ce dernier, des procès-verbaux de la commune (en particulier du CA) y relatifs et des contrats d'engagement du personnel, avec cahier des charges et descriptifs des fonctions proposées ;

- la liste de tous les nouveaux postes proposés, y compris consécutivement à un départ à la retraite, au sein de la commune depuis le 1er janvier 2014 ;

- toute lettre et/ou tout autre document (émanant des RH ou du CA) relatifs à des problèmes comportementaux survenus au sein de la réception à compter du mois de juillet 2009, date de l'engagement de la recourante (et pour les cinq années précédentes), jusqu'à son licenciement ;

- l'intégralité des procès-verbaux des séances du CA et/ou des responsables de service entre les mois de juillet 2009 et septembre 2015, « charge à la Cour de justice de remettre aux parties les extraits qu'elle jugera pertinents au regard des faits de la cause ».

29. Une troisième audience s'est tenue le 15 octobre 2015.

a. Mme A_____ n'avait pas retrouvé de travail.

b. M. F_____ a confirmé que le document versé à la procédure récapitulait tous les postes qui avaient été ouverts dans la commune, y compris en interne pour l'année 2014 (jusqu'au 18 décembre 2014). Il n'y avait pas de publication de l'ouverture d'un poste lorsqu'il s'agissait d'une réaffectation, rendue nécessaire pour éviter un licenciement. Il n'y avait pas eu de publication des postes qu'occupaient actuellement Mme D_____ et M. E_____, dès lors qu'il s'agissait d'un processus de réaffectation.

M. F_____ était employé depuis vingt ans à la commune. Il n'avait souvenir que d'un seul cas de licenciement pour suppression de poste. La commune avait toutefois fait une proposition d'un nouveau poste à l'intéressé que ce dernier avait refusé. Même la suppression de tous les transports publics N_____ n'avait pas impliqué de licenciement. Toutes les personnes avaient pu être réaffectées ou bénéficier d'une retraite anticipée.

c. Mme D_____ a déclaré avoir été engagée par la commune dès le 1er octobre 2001 en qualité de responsable de la réception. À l'arrivée de Mme A_____ à la réception en 2009, elles s'étaient très bien entendues. Cette très bonne entente avait perduré pendant leurs rapports de travail. Avant que Mme A_____ n'arrive, il y avait eu un souci relationnel entre elle-même et Madame L_____. Ce problème avait été résolu. Elle n'arrivait pas à préciser à quelle date. Elle se rappelait de problèmes relationnels entre Mme A_____ et Mme L_____, ainsi qu'entre Mme A_____ et M. B_____. Mme A_____ avait pour tâche de gérer tout ce qui était achat de nourriture, organisation des repas une fois par mois pour le Conseil municipal et une fois par semaine pour le CA, gérer le stock des boissons, les courses. Les charges lourdes étaient dévolues à M. B_____. En sus, elle aidait la réception et parfois d'autres services « un peu pour tout ». Il était fait appel à elle lorsqu'il y avait des manifestations. Elle s'occupait aussi du rangement des salles, de la mise sous pli et des courses pour les manifestations qui étaient organisées. En automne 2014, Mme D_____ avait été convoquée à une réunion. Elle n'en connaissait pas le sujet. Il lui avait été annoncé qu'il y avait une restructuration et qu'elle était affectée au service de la cohésion sociale. Le transfert s'était fait du jour au lendemain. Le 16 mars 2015, elle avait été affectée au service de la cohésion sociale en qualité de réceptionniste à l'accueil. On lui avait fortement conseillé, dans le cadre du processus de formation, de suivre deux jours de formation auprès de l'Hospice général. Elle ignorait totalement pourquoi Mme A_____ n'avait pas été entendue dans le cadre d'une réaffectation.

d. M. E_____, magasinier, a précisé qu'il travaillait pour la commune depuis environ trois ans. Il était arrivé après Mme A_____ et travaillait à 85 %. Compte

tenu de ses activités de chauffeur, il évaluait entre une heure et une heure et demie par jour environ le temps qu'il passait à la réception. Il ne savait pas comment qualifier le climat de la réception. Cela dépendait des jours. Certains jours, tout allait bien, d'autres pas, comme partout. Il ne se rappelait pas de problèmes particuliers. M. I_____ avait dû intervenir une fois dans un conflit qu'il avait eu avec Mme A_____. C'était elle qui s'était plainte. Dans ses souvenirs, cela concernait des mots qui avaient été échangés entre eux. Les tâches de Mme A_____ consistaient à lui distribuer le travail, à faire des achats, à s'occuper d'aller chercher à manger le mardi à midi, à réceptionner la marchandise, à s'occuper des en-cas pour les commissions du Conseil municipal. Le reste du temps, elle était à la réception ou à la mairie. Pour sa part, avant sa réaffectation, il était en charge du courrier, qu'il allait chercher et distribuait dans toute la commune, et s'occupait des livraisons ainsi que de l'économat. Depuis sa réaffectation, il ne s'occupait que du courrier. Il n'était plus en charge, par exemple, des livraisons de bouteilles, ni des activités qui étaient en lien avec le Conseil municipal. Son taux d'activité n'avait pas été modifié. Il ignorait pourquoi Mme A_____ n'avait pas été réaffectée. S'agissant de sa propre réaffectation, il avait été convoqué à une réunion, sans en connaître l'objet, lors de laquelle il lui avait été annoncé qu'il allait être réaffecté. Il avait donné son accord.

e. M. K_____, secrétaire général de la commune, a indiqué que celle-ci fonctionnait avec un collège de quatre secrétaires généraux, respectivement lui-même en qualité de secrétaire général ; M. I_____, secrétaire général adjoint, responsable du secteur administratif et financier ; Monsieur M_____, adjoint pour le domaine technique, et M. F_____, adjoint pour les RH. Chacun d'entre eux était ainsi responsable d'un certain nombre de services, lesquels avaient, pour la plupart, un responsable de service à leur tête. Tel n'était toutefois pas le cas pour les services des RH, dépendant directement de M. F_____, de l'aménagement du territoire dépendant directement de M. M_____, du secrétariat général dépendant directement de lui-même et de la réception qui dépendait directement de M. I_____.

En cas de dysfonctionnement dans un service, l'information remontait jusqu'au collège des secrétaires généraux, lesquels se réunissaient deux fois par semaine. Les conflits interpersonnels graves faisaient partie desdits dysfonctionnements, dont ils avaient connaissance. À plusieurs reprises, lors des réunions de travail des quatre secrétaires généraux (D4), ils avaient évoqué les problèmes en lien avec la réception.

L'origine du projet du G_____ remontait au moment où la direction générale du cycle d'orientation, qui avait une cafétéria au sein du cycle O_____, avait déménagé, soit 2013 environ. L'exploitation de ladite cafétéria permettait à la commune de proposer un lieu de stage permanent pour des personnes en formation, en recherche d'emploi ou en réorientation. Le délégué à l'emploi du

service de la cohésion sociale avait conçu un projet dans l'optique de conserver un tel lieu de formation. Il s'était toutefois avéré que le projet n'était pas viable financièrement s'il fallait rajouter du personnel aux ressources humaines existantes, raison pour laquelle l'éventuelle réaffectation de Mme A_____ avait dû être abandonnée. La cafétéria employait un cuisinier et deux stagiaires, qui changeaient tous les trois mois.

Les quatre secrétaires généraux étaient compétents en matière de réaffectation, notamment dans le cas de Mme A_____. Ceux-ci avaient eu connaissance de la problématique et à cœur de trouver une solution. La question de l'adéquation entre les compétences de Mme A_____ et tout éventuel poste à lui proposer avait été prioritaire et dûment examinée. Les autres questions et éléments éventuellement négociables, par exemple le pourcentage d'activité, n'intervenaient qu'ultérieurement.

Les compétences de Mme D_____ correspondaient à celles exigées par le poste dans lequel elle avait été réaffectée, compte tenu de son parcours professionnel, tant à la commune qu'auprès de son précédent employeur. Les compétences de Mme A_____ correspondaient en revanche moins à ce poste.

Historiquement, le Conseil municipal commandait ses collations auprès des boulangers locaux, avant de supprimer les CHF 10'000.- qui y étaient affectés. Après deux mois sans collation, des solutions minimalistes s'étaient dessinées à l'interne. C'était à cette occasion que Mme A_____ avait été sollicitée. Son activité avait pris une certaine ampleur. Par la suite, le Conseil municipal avait revoté les CHF 10'000.- de frais de bouche. Il n'y avait en tous les cas pas matière à la création d'un poste de travail.

Il travaillait à la commune depuis septembre 1993 et ne se souvenait pas, outre la situation de Mme A_____ et quelques départs à la retraite, de licenciements pour suppression de poste à la commune.

Il avait personnellement participé à des séances avec les personnes employées au service de la réception pour recadrer, apaiser la situation, diminuer les tensions et faire en sorte que le service puisse repartir sur de nouvelles bases.

Il était intervenu plus d'une fois en cinq ans dans la situation de Mme A_____, notamment lors de réunions dans la salle du CA.

30. La recourante a persisté le 30 octobre 2015 dans ses requêtes en production de pièces formulées le 14 septembre 2015, à l'exception de la documentation relative à l'ouverture du G_____.

31. Par courrier du 26 novembre 2015, la chambre de céans a informé les parties de ce qu'elle n'entendait pas ordonner de mesures d'instruction complémentaires. Elles pouvaient toutefois produire des observations après enquêtes.

32. Par observations du 15 décembre 2015, Mme A_____ a persisté dans ses conclusions en production de pièces, en annulation de la décision attaquée, en réintégration, en condamnation de l'intimée aux frais de la procédure et à l'entier des dépens, incluant une indemnité pour les frais et honoraires d'avocat arrêtés à CHF 37'477.45, toutes taxes comprises, couvrant l'activité du 8 octobre 2014 au 15 décembre 2015. Subsidiairement, la chambre de céans devait dire et constater que la décision de licenciement querellée était contraire au droit, l'annuler, condamner la commune à payer vingt-quatre fois le dernier traitement mensuel de base à l'intéressée, avec intérêts à 5 % du 1er décembre 2014, ainsi qu'une indemnité pour les frais et honoraires d'avocat tels que susmentionnés.

La commune avait eu une attitude inadéquate face au conflit entre elle-même et M. B_____. Elle n'avait pris aucune mesure concrète pour essayer d'apaiser les graves conflits entre les membres du personnel de la réception, sauf à organiser des réunions demeurées sans suite. Même lors des réunions de travail des quatre secrétaires généraux, l'intimée se limitait à évoquer les problèmes, sans les résoudre. Il était regrettable que la chambre de céans n'ait pas ordonné à l'intimée de produire l'ensemble des procès-verbaux du CA, qui auraient permis de mettre en lumière l'absence de toutes mesures prises par la commune et la corrélation entre le licenciement de l'intéressée et les dysfonctionnements précités. M. I_____ avait admis que la dégradation de l'état de santé de Mme A_____ était liée au conflit qui existait entre les différentes personnes au sein de la réception. Il avait souligné qu'avant Mme A_____, une autre fonctionnaire avait été en arrêt maladie également à cause de l'atmosphère au sein de la réception. Le témoignage de Mme J_____ avait confirmé que la commune n'avait rien entrepris de concret en vue d'un changement de place, malgré l'état de santé déficient de la recourante. À son avis, il était erroné de dire qu'il n'existait pas de poste qui aurait pu lui convenir. Elle avait bien demandé à travailler à 100 %. La commune n'avait jamais eu l'intention de la réaffecter dans une autre activité.

Son licenciement était contraire au droit, dans la mesure où rien de concret ne lui avait été proposé pour son reclassement, alors même qu'elle pouvait être décrite comme une personne polyvalente et motivée. Vu les circonstances et notamment la réaffectation de Mme D_____, la disproportion entre le traitement de cette dernière et celui qu'elle avait subi était flagrante. L'intimée ne pouvait pas invoquer l'art. 70 du statut à l'appui de la résiliation des rapports de service, laquelle constituait en réalité un prétexte et une mesure de représailles à son encontre.

Enfin, alors qu'elle s'était plainte à plusieurs reprises auprès de son supérieur hiérarchique des atteintes à la personnalité qu'elle subissait de la part de ses collègues, les mesures prises par l'intimée n'avaient pas été adéquates et n'avaient pas permis d'apporter une solution concrète au problème. Consciente d'avoir ainsi

manqué à ses obligations, la commune avait néanmoins jugé préférable de se séparer d'elle en se fondant sur l'art. 70 du statut, en violation de cette disposition, afin de ne pas devoir assumer sa responsabilité. Aucun employé n'avait été licencié par l'intimée depuis vingt ans au moins, de sorte que son licenciement apparaissait choquant et devait être qualifié d'abusif.

33. Le 15 décembre 2015 également, la commune a, dans ses observations après enquêtes, persisté dans ses précédentes conclusions. Elle avait respecté les droits de la personnalité de Mme A_____ durant les rapports de travail et la décision de licenciement de cette dernière était conforme au droit.

L'instruction de la procédure avait certes permis de mettre en exergue l'existence de conflits croisés récurrents au sein de l'équipe de la réception, mais n'avait pas permis d'établir que la recourante avait été victime d'atteintes à sa personnalité, voire de mobbing. L'intimée avait par ailleurs tout mis en œuvre, conformément aux exigences de l'art. 81 du statut et des dispositions légales applicables, pour atténuer les tensions et tenter de restaurer un climat de travail serein, ce qui ressortait tant des pièces du dossier que des enquêtes.

La lettre formelle de mise au point qui avait été adressée à chacun des employés de la réception suite à la séance du 30 septembre 2013 était légitime et ne constituait nullement une remise à l'ordre dirigée contre Mme A_____ uniquement.

La réorganisation des activités de la réception, décidée par la commune en 2014 dans le cadre d'un programme de gestion électronique des documents (ci-après : GED), de même que les suppressions de postes qu'elle impliquait étaient une réalité, et non pas un prétexte utilisé à titre de représailles à l'encontre de la recourante. Le fait que le reclassement de cette dernière n'ait pas pu aboutir ne faisait pas obstacle au droit du CA de modifier l'organisation des activités de la réception afin de l'adapter à l'évolution des besoins et des moyens disponibles, et de procéder pour ce motif à des suppressions de postes.

Tant Mme D_____ que M. E_____ avaient été réaffectés à des postes qui correspondaient à leurs compétences et expérience ; les deux postes d'agent en information documentaire à 50 % qui avaient été créés dans le cadre de la réorganisation nécessitaient des connaissances pointues en gestion électronique des documents, qui ne pouvaient pas être acquises par une brève formation, raison pour laquelle ils n'avaient pas pu être proposés à Mme A_____.

34. Le 17 décembre 2015, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

2. Les conclusions de la recourante en tort moral ont été déclarées irrecevables par arrêt sur partie de la chambre de céans du 24 mars 2015 (ATA/289/2015), aujourd'hui en force. L'objet du litige consiste en conséquence uniquement dans l'examen de la conformité au droit du licenciement pour suppression de poste signifié par l'intimée à la recourante le 29 octobre 2014, pour le terme du 28 février 2015.

3. a. La recourante sollicite la production, par l'intimée, de la liste de tous les nouveaux postes proposés, y compris consécutivement à un départ à la retraite, au sein de la commune du 1er janvier 2014 au 15 décembre 2015, date des dernières écritures ; de toute lettre et/ou tout autre document (émanant des RH ou du CA) relatifs à des problèmes comportementaux survenus au sein de la réception à compter du mois de juillet 2009, date de l'engagement de la recourante (et pour les cinq années précédentes), jusqu'à son licenciement ; l'intégralité des procès-verbaux des séances du CA et/ou des responsables de service entre les mois de juillet 2009 et septembre 2015, charge à la chambre de céans de remettre aux parties les extraits jugés pertinents au regard des faits de la cause.

b. 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, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influer sur la décision à rendre (ATF 132 II 485 consid. 3.2 p. 494 ; 127 I 54 consid. 2b p. 56 ; 127 III 576 consid. 2c p. 578 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C.424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier 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 134 I 140 consid. 5.3 ; 131 I 153 consid. 3 p. 158 ; arrêts du Tribunal fédéral 2C.58/2010 du 19 mai 2010 consid. 4.3 ; 4A.15/2010 du 15 mars 2010 consid. 3.2 et les arrêts cités ; ATA/432/2008 du 27 août 2008 consid. 2b). Le droit d'être entendu ne contient pas non plus d'obligation de discuter tous les griefs et moyens de preuve du recourant ; il suffit que le juge discute ceux qui sont pertinents pour l'issue du litige (ATF 133 II 235 consid 5.2 p. 248 ; 129 I 232 consid. 3.2 p. 236 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C.424/2009 du 6 septembre 2010 consid. 2 ; 2C.514/2009 du 25 mars 2010 consid. 3.1).

c. En l'espèce, la chambre de céans renoncera à ordonner la production des documents relatifs à tous les conflits interpersonnels survenus au sein de la réception de la mairie entre 2004 et 2015, à l'instar de l'entier des procès-verbaux des séances du CA et/ou des responsables de service entre les mois de juillet 2009 et septembre 2015, dès lors que de telles pièces seraient destinées, selon la recourante, à étayer ses allégations au sujet d'un harcèlement dont elle aurait fait l'objet sans que l'intimée n'agisse. Ces questions n'entrent pas, en tant que telles, dans le cadre du présent litige s'agissant plus spécifiquement de l'analyse du devoir de protection, par l'employeur, de la personnalité de son collaborateur. S'il est exact que cette question peut toutefois avoir une influence dans le cadre de l'analyse du bien-fondé du licenciement, au vu des allégations de la recourante relatives à un congé « représailles », la chambre de céans considère néanmoins que les enquêtes auxquelles elle a procédé sont suffisantes pour qu'elle puisse renoncer à l'administration de ces preuves, dès lors que celles-ci ne l'amèneraient pas à modifier son opinion.

De même, la production d'une liste exhaustive de tous les postes proposés au sein de la commune entre les 1er janvier 2014 et 15 décembre 2015 n'apparaît pas nécessaire, dans la mesure où la résiliation des rapports de service a été prononcée pour le 28 février 2015 et où l'intimée a produit une liste complète de toutes ses offres d'emploi, internes et publiques, pour toute l'année 2014, période durant laquelle la procédure en vue de la réaffectation de la recourante était en cours. Par ailleurs, une audience s'est tenue devant la chambre de céans le 19 février 2015, précisément pour faire le point sur les éventuels postes disponibles au sein de l'intimée quelques jours avant l'échéance des rapports de service.

La demande de la commune portant sur la production de la main courante relative aux évènements du 12 janvier 2012 sera rejetée, ce document n'étant pas nécessaire pour trancher le présent litige compte tenu du dossier en possession de la chambre de céans.

Dans ces circonstances, il appert que la chambre de céans dispose de tous les éléments et pièces lui permettant de statuer en connaissance de cause, comme il sera vu ci-après, de sorte que les mesures d'instruction complémentaires requises n'apparaissent pas de nature à influer sur l'issue du litige.

4. La recourante reproche à l'intimée d'avoir procédé à un licenciement contraire au droit et d'avoir violé plusieurs de ses obligations d'employeur, notamment en matière de protection de sa personnalité.

5. a. Selon l'art. 70 du statut, le CA peut licencier, moyennant un délai de quatre mois pour la fin d'un mois, un fonctionnaire nommé à titre définitif lorsque son poste est supprimé et qu'il est impossible de l'affecter à une autre fonction correspondant à ses aptitudes, à ses connaissances professionnelles et à sa situation (al. 1). Le licenciement ne peut être décidé qu'après que le fonctionnaire

intéressé ait eu la possibilité d'exercer son droit d'être entendu (al. 2). Le licenciement fait l'objet d'une décision motivée du CA (al. 3). Le fonctionnaire licencié reçoit une indemnité égale à six fois son traitement mensuel de base (al. 4).

b. Cette même règle figure également notamment à l'art. 23 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), ainsi que dans le statut du personnel de la Ville de Genève du 29 juin 2010 (LC 21 151) à son art. 34 al. 2 let. d et, en des termes un peu différents, à l'art. 19 al. 1 de la loi sur le personnel de la Confédération du 24 mars 2000 (LPers - RS 172.220.1), applicable aux employés fédéraux, selon lequel, avant de résilier le contrat de travail sans qu'il y ait faute de l'employé, l'employeur prend toutes les mesures qui peuvent raisonnablement être exigées de lui pour garder l'employé à son service.

Cette condition est une expression du principe de la proportionnalité qui impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (art. 36 al. 1 Cst. ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/128/2015 du 3 février 2015 consid. 4).

Selon la jurisprudence, lorsque la loi prescrit à l'État de ne pas licencier une personne qu'il est possible de reclasser ailleurs, elle ne lui impose pas une obligation de résultat, mais celle de mettre en œuvre tout ce qui peut être raisonnablement exigé de lui. En outre, l'obligation de l'État de rechercher un autre emploi correspondant aux capacités du membre du personnel dont le poste est supprimé se double, corrélativement, d'une obligation de l'employé, non seulement de ne pas faire obstacle aux démarches entreprises par l'administration, mais de participer activement à son reclassement (ATA/128/2015 précité consid. 4 et les réf. citées).

c. À teneur de l'art. 81 du statut, le CA protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du fonctionnaire ; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les fonctionnaires ne soient pas harcelés psychologiquement ou sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes.

d. Selon l'art. 88 du statut, si la Cour retient que la résiliation des rapports de service est contraire au droit, elle peut proposer au CA la réintégration du fonctionnaire (al. 1). En cas de décision négative du CA, la Cour fixe une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à une fois et supérieur à vingt-quatre fois le dernier traitement mensuel de base. Pour les fonctionnaires en période d'essai, le montant de l'indemnité ne peut pas être supérieur à six fois le dernier traitement mensuel de base (al. 2).

6. Dans un premier grief, la recourante conteste que son licenciement soit valablement fondé sur l'art. 70 du statut et considère qu'il constituerait en réalité un prétexte et une mesure de représailles à son encontre.

La recourante allègue que son employeur aurait décidé de supprimer son poste et de la licencier en violation de l'art. 70 du statut, afin de « se débarrasser d'elle » pour ne pas devoir assumer sa responsabilité, dès lors qu'il aurait, selon elle, manqué à ses obligations dans le cadre des conflits existant au sein de la réception et suite aux plaintes de la recourante quant à des atteintes à sa personnalité.

En l'espèce, il ressort toutefois tant des pièces du dossier que de l'instruction approfondie de la cause, en particulier des témoignages recueillis, que si l'existence de conflits croisés récurrents, depuis plusieurs années, est indéniable - conflits dont la chambre de céans n'entend pas nier les souffrances qu'ils ont pu causer aux différents protagonistes concernés - il n'est pas établi, et cela est d'ailleurs exorbitant à l'objet du présent litige, que la recourante aurait fait l'objet d'atteintes particulières à sa personnalité, singulièrement d'un harcèlement au sens de l'art. 81 du statut imputable à l'un ou l'autre de ses collègues ou à sa hiérarchie. Il apparaît au contraire que la hiérarchie de la recourante a toujours apprécié la qualité des prestations de l'intéressée, s'est montrée réceptive à ses doléances et est intervenue à plusieurs reprises, par le biais de plusieurs personnes et de différentes manières pour tenter d'apaiser les conflits, proposant à chacune des interventions des solutions, internes ou externes, plus ou moins formelles, efficaces certes à court ou moyen terme, mais qui semblaient à l'époque convenir aux personnes intéressées.

Il n'est pas non plus établi que ce serait dans ce contexte et pour ces motifs que l'intimée a décidé, dans le courant de l'année 2014, de procéder dès 2015 à une réorganisation complète du service de réception de la mairie. L'intimée a expliqué que cette démarche, qui a entraîné la suppression de trois postes au sein de la réception, en particulier le poste de commise administrative polyvalente à 60 % de la recourante, et la création de deux nouveaux postes d'agent en information documentaire à 50 %, était motivée par sa volonté de gérer de façon électronique tous les documents (GED). La recourante n'a d'ailleurs pas remis en cause la réalité de ce projet, la modification profonde du système de distribution du courrier, ni véritablement contesté que son poste ait été effectivement supprimé suite à cette réorganisation. Les modifications apportées par le Conseil municipal dans la gestion des frais de bouche n'a pas non plus fait l'objet de discussion de l'intéressée, alors même qu'il est établi que par cette décision une part de son activité lui était soustraite.

La modification de l'organisation de la réception et la suppression du poste de l'intéressée sont prouvées. Le grief fondé sur un congé « prétexte » n'est pas fondé.

La question des « représailles » sera examinée ultérieurement.

7. Dans un second argument, la recourante conteste qu'il ait été impossible pour l'intimée de la réaffecter.

Subsiste ainsi la question de savoir dans quelle mesure l'intimée s'est trouvée dans l'impossibilité, suite à la suppression du poste de la recourante, de l'affecter à une fonction correspondant à ses aptitudes, à ses connaissances professionnelles et à sa situation, conformément à l'art. 70 al. 1 du statut.

En l'espèce, il ressort du dossier et des enquêtes que l'intimée, après avoir décidé la réorganisation de la réception de la mairie dans le courant de l'année 2014, entraînant notamment la suppression du poste de la recourante, a dûment informé cette dernière de la situation, en particulier par son courrier du 7 octobre 2014 et sa décision attaquée du 29 octobre 2014, lesquelles indiquent que, si en l'état aucune solution de réaffectation n'était apparue, le service des RH la contacterait immédiatement pour qu'une réaffectation puisse être envisagée dans l'éventualité où un poste en lien avec ses compétences venait à se libérer au sein de l'administration municipale avant le 28 février 2015.

S'il paraît étonnant que la hiérarchie ne se soit pas, préalablement à toute démarche en vue de la réaffectation de la recourante, adressée à cette dernière pour se renseigner au sujet de ses souhaits ou de ses disponibilités, notamment en matière de taux d'activité, il n'en demeure pas moins que, selon les explications crédibles et convaincantes des trois secrétaires généraux de l'intimée entendus par la chambre de céans, des solutions ont été recherchées de manière sérieuse et prioritaire pour tenter de réaffecter la recourante à un autre poste au sein de la commune. Le secrétaire général a notamment expliqué en détail la procédure suivie au sein de l'intimée et confirmé que le souci du reclassement était partagé par les quatre secrétaires généraux et qu'il avait été dûment relayé au CA. En particulier, comme l'a indiqué l'intimée, une piste a été envisagée, dans le cadre de la création d'un nouveau poste au restaurant social G_____. C'est cependant faute de budget pour la création d'un poste supplémentaire que cette possibilité a dû être abandonnée. À ce titre, les explications données par l'intimée et les détails fournis notamment par le secrétaire général ont été clairs, cohérents et convaincants. Par la suite, l'intimée n'a pas été en mesure de trouver un poste disponible à proposer à la recourante, ce qui ne peut toutefois pas lui être reproché dès lors que, consciente de la situation délicate dans laquelle se trouvait l'intéressée, elle a mis en œuvre ce qui pouvait être exigé d'elle pour tenter de la réaffecter.

La recourante n'a pour sa part pas fait état d'autres places disponibles, en lien avec ses compétences au sein de l'administration communale. Elle a nuancé cette affirmation au fil des enquêtes, remettant en cause la véracité des allégués de la commune sur ce point. Cependant, parmi toutes les offres d'emploi de la commune au cours de l'année 2014, en particulier depuis le mois d'octobre 2014,

il n'apparaît pas que l'une d'entre elles aurait pu correspondre aux aptitudes, aux connaissances professionnelles et à la situation de la recourante. Il ressort de l'instruction de la cause que les deux postes d'agent en information documentaire à 50 % qui avaient été créés dans le cadre de la réorganisation nécessitaient des connaissances pointues en gestion électronique des documents, ne pouvant pas être acquises par une brève formation, raison pour laquelle ils n'avaient pas pu être proposés à la recourante. Celle-ci n'a au surplus jamais déposé de dossier de candidature pour aucun poste au sein de la commune, ni indiqué à quel poste elle aurait pu être réaffectée, conformément à son obligation de participer activement à son reclassement.

Il sied en outre de relever que le poste de balayeuse à 100 % mentionné par la recourante comme ayant pu lui convenir était ouvert jusqu'au 30 juin 2014, soit avant la décision de suppression de son poste.

Par ailleurs, le fait que ses deux collègues de la réception, dont les postes ont également été supprimés, aient été réaffectés au sein de l'administration communale, au demeurant à des postes correspondant à leurs compétences et expérience, ce que les enquêtes ont permis de prouver, ne permet pas de remettre en cause ce qui précède, la chambre de céans n'ayant pas la compétence de revoir l'opportunité de la décision attaquée (art. 61 al. 2 LPA).

Enfin, la politique de l'intimée, depuis de nombreuses années, de limiter le nombre de suppressions de postes et de veiller à reclasser tout collaborateur concerné par une telle situation a été établie par enquêtes et n'a pas été contestée par la recourante, à l'instar du changement de plan de retraite de la commune fin 2013 ayant eu pour conséquence que 2014 a vu peu de départs de collaborateurs, et par conséquent peu de postes disponibles pour reclasser l'intéressée.

Sans nier le sentiment d'incompréhension de la recourante, seule à l'issue du processus de réorganisation à ne pas avoir pu conserver son emploi, il n'en demeure pas moins que le licenciement querellé répond à la condition posée par l'art. 70 du statut, l'intimée s'étant trouvée dans l'impossibilité de réaffecter la recourante au sein de la commune.

8. D'un point de vue formel, la recourante a été informée par courrier du 7 octobre 2014 de la décision de l'intimée de réorganiser les activités de la réception ainsi que, faute d'avoir pu trouver un autre poste au sein de l'administration en tenant compte de ses aptitudes, de ses connaissances professionnelles et de sa situation, auquel elle aurait pu être réaffectée, de l'intention de la commune de prononcer son licenciement. Après qu'elle eut fait valoir son droit d'être entendue par l'intermédiaire de son conseil le 24 octobre 2014, conformément à l'art. 70 al. 2 du statut, la recourante a été licenciée par lettre du 29 octobre 2014, pour le terme du 28 février 2015, dans le respect du délai de l'art. 70 al. 1 du statut. La décision querellée, dont la recourante ne

conteste pas qu'elle respecte les exigences de forme de l'art. 70 al. 3 du statut, mentionnait toutefois que, dans l'éventualité où un poste correspondant à ses aptitudes, à ses connaissances professionnelles et à sa situation devait se libérer au sein de l'administration municipale avant le 28 février 2015, le service des RH la contacterait immédiatement pour qu'une réaffectation puisse être envisagée. Cela n'a toutefois pas été le cas, de sorte que les rapports de service ont pris fin le 28 février 2015. Dans ces circonstances, une indemnité correspondant à six fois le montant de son traitement mensuel de base lui a été versée au début du mois de mars 2015 par l'intimée, conformément à l'art. 70 al. 4 du statut.

Partant, toutes les conditions de l'art. 70 du statut, applicable en l'espèce, sont remplies. Le licenciement querellé est conforme audit article.

9. a. Dans un troisième grief, la recourante conclut à l'application à titre de droit supplétif de l'art. 336 CO, relatif au congé abusif. Elle indique avoir fait valoir des prétentions à l'encontre de son employeur, notamment en matière de protection de sa personnalité, et que celui-ci l'aurait licenciée parce qu'elle lui avait demandé à bénéficier de sa protection, soit en représailles à ses légitimes prétentions.

b. L'art. 2 al. 2 du statut renvoie au code des obligations (loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse - CO, Code des obligations - RS 220) à titre de droit public supplétif.

Aux termes de l'art. 336 al. 1 let. c et d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail ou parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail.

c. En l'espèce, compte tenu des circonstances du cas et de ce qui précède, il n'est pas possible de retenir que la résiliation des rapports de service serait intervenue dans le but d'empêcher la recourante de faire valoir ses droits, notamment en matière de protection de la personnalité.

Les compétences de la recourante et son dévouement n'ont jamais été remis en cause par l'intimée. Ni l'existence de problèmes interpersonnels à la réception, ni le fait que la recourante s'en soit plainte ne sont non plus contestés par celle-là.

Il ne ressort toutefois pas du dossier que la recourante se soit plainte de la façon dont lesdits conflits étaient résolus par sa hiérarchie, notamment par le biais de réunions régulières, notamment à sa demande, ou de modifications dans l'organisation du travail. Les difficultés rencontrées en 2012 à la suite de la condamnation pénale d'un collaborateur pour une infraction commise à l'encontre de la recourante a trouvé une solution dans la médiation, quand bien même le médiateur a dû intervenir auprès de l'employeur pour éviter que M. B_____ ne réintègre son poste de travail et que la recourante ne soit ainsi confrontée à

nouveau à lui. Il ne ressort pas du dossier que cet épisode, dont la gravité n'est pas niée, n'ait pas trouvé là son issue.

Il ressort par ailleurs du dossier qu'une réunion a été organisée le 30 septembre 2013, précisément à la demande de la recourante. Les personnes employées à cette date à la réception ainsi que trois secrétaires généraux et le maire ont participé à la réunion. La lettre qui s'en est suivie, datée du 4 octobre 2013 a, contrairement à ce que semble avoir pensé la recourante, été adressée à tous les employés, personnellement, afin de leur rappeler leurs obligations de service, notamment dans l'attitude générale qu'ils devaient adopter à l'égard de leurs collègues. La recourante a été en incapacité de travail dès le 3 octobre 2013, date qui correspond à son dernier jour de travail, soit immédiatement après cette réunion.

S'il est vrai que dès février 2014, l'assurance perte de gain a pris contact avec l'intimée pour optimiser le retour au travail de la recourante, ce n'est que dès la réception de l'expertise médicale et singulièrement la lettre de l'assurance perte de gain, le 19 août 2014, que la totale capacité de travail de l'intéressée pour tout autre poste que celui de la réception a été mise en avant.

Or, dès février 2014, l'intimée a examiné les possibilités d'un retour au travail dans un autre poste que la réception, à la suite des contacts pris par le médecin traitant de la recourante. Quand bien même les témoins ont décrit une certaine dilution des responsabilités au sein de l'intimée, voire une certaine nonchalance dans la volonté de trouver rapidement une solution efficace pour la collaboratrice – étant cependant rappelé que jusqu'aux alentours de juin 2014, aucune date de retour au travail n'était donnée – il ressort du dossier que celle-ci n'a jamais dû retourner sur sa place de travail avant la date de la cessation du paiement des indemnités journalières fixée par l'assurance perte de gain, soit le 31 octobre 2014, et que dès le 22 septembre 2014 au plus tard, date de la note interne du service des RH, il n'était en tous les cas matériellement plus envisageable que la recourante retrouve son poste de travail, compte tenu de la disparition à brève échéance du service de la réception. En conséquence, les prétentions en protection de sa personnalité que pouvait faire valoir la recourante à obtenir un changement de poste, compte tenu du rapport médical, se trouvaient de facto satisfaites par la réorganisation de la réception, indépendamment du fait que le processus de reclassement lié à ladite réorganisation aboutisse ou non puisque, par définition, il n'était plus envisageable que la recourante retrouve une place de travail telle qu'elle l'avait connue, incompatible avec son état de santé.

En conséquence, il ne peut être reproché à l'intimée d'avoir licencié la recourante seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques, dès lors que le changement de place était de facto résolu. Les éventuelles prétentions pécuniaires restaient en tous les cas possibles, licenciée ou non, auprès de la juridiction compétente si la recourante s'y estimait fondée. Il est toutefois relevé

qu'il ressort du témoignage du médecin traitant que la revendication de l'intéressée portait sur un éloignement de Mme D_____.

Pour le surplus et compte tenu des développements qui précèdent, la chambre de céans ne voit pas quels autres éléments du dossier seraient susceptibles de fonder le caractère abusif ou représailles du licenciement notifié le 29 octobre 2014.

10. Dans ces circonstances, il s'avère que le licenciement de la recourante se fonde valablement sur l'art. 70 du statut, ne constitue ni un prétexte, ni une mesure de représailles à son égard, n'est pas contraire au droit, et n'apparaît pas abusif.

11. Au vu de ce qui précède, le recours, mal fondé sera rejeté.

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.-, tenant compte des demandes ayant donné lieu à la décision du 6 janvier 2015 sur effet suspensif (ATA/29/2015), ainsi qu'à l'arrêt sur partie du 24 mars 2015 (ATA/289/2015), sera mis à la charge de la recourante, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA).

L'indemnité de CHF 170.- versée au témoin cité par le recourante doit être mise à la charge de celle-ci compte tenu de l'issue de la procédure (art. 87 al. 1 LPA et 3 règlement sur les frais, émoluments et indemnités en procédure administrative du 30 juillet 1986 ; RFPA - E 5 10.03).

Aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 1er décembre 2014 par Madame A_____ contre la décision de la commune N_____ du 29 octobre 2014 ;

au fond :

le rejette ;

met à la charge de Madame A_____ un émolument de CHF 1’500.-, ainsi que CHF 170.- d’indemnité de témoin ;

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

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

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

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

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

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

communique le présent arrêt à Me Jérôme Picot, avocat de la recourante, ainsi qu'à Me Christian Bruchez, avocat de la commune N_____.

Siégeants : M. Verniory, président, Mme Junod, Mme Payot Zen-Ruffinen, M. Pagan, Mme Steck, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste : le président siégeant :

S. Hüsler Enz J.-M. Verniory

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :