

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3879/2019-FPUBL

ATA/1351/2020

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 22 décembre 2020

dans la cause

Madame A_____

représentée par Me Nathalie Bornozy, avocate

contre

UNIVERSITÉ DE GENÈVE

EN FAIT

- 1) Madame A_____, née en 1985, juriste de formation, a été engagée par l'Université de Genève (ci-après : l'université), à compter du 1^{er} septembre 2017, en qualité de commise administrative 6 à la fonction d'adjointe au décanat de la faculté de psychologie et des sciences de l'éducation (ci-après : la faculté), poste colloqué en classe 18 de l'échelle des traitements, à un taux d'activité de 80 %.

Lors de son engagement, le supérieur hiérarchique direct de Mme A_____ était Monsieur B_____, qui a occupé la fonction de doyen de la faculté jusqu'en juillet 2018, mois durant lequel Madame C_____ lui a succédé. Mme A_____ avait en outre la responsabilité hiérarchique du secrétariat du décanat, poste occupé par Madame D_____.

Jusqu'en novembre 2018, le poste d'administrateur de la faculté, qui avait une fonction de référence non hiérarchique pour le poste d'adjoint au décanat, lequel pouvait être amené à le remplacer et réciproquement, était occupé par Monsieur E_____ puis, à compter du 1^{er} décembre 2018, par Madame F_____.

- 2) Lors de son engagement, le cahier des charges de Mme A_____ indiquait que la mission du poste d'adjoint au décanat était de collaborer avec la direction de la faculté, soit le décanat et l'administrateur, et plus particulièrement le doyen et l'administrateur dans l'exercice de leurs fonctions exécutives (à 50 %), de gérer toutes les questions d'ordre juridique de la faculté (à 40 %) et d'assumer la responsabilité des procédures d'ouverture et de nomination relatives aux postes du corps enseignant renouvelables sans limites dans le temps (10 %). Le poste requérait des collaborations internes au service, soit des contacts quotidiens avec le doyen, les présidents de section et leurs secrétaires, l'administrateur, l'assistante administrative et les collaborateurs de la faculté dans le cadre de la participation à l'analyse et au traitement de dossiers, l'échange d'informations ainsi que le conseil sur les procédures.

En octobre 2017 puis en juillet 2018, le cahier des charges de Mme A_____, signé par M. B_____, a été modifié dans le sens où la mention de l'administrateur a été retirée à plusieurs endroits, notamment s'agissant de sa collaboration avec la direction de la faculté, soit le décanat, et plus particulièrement le doyen. Les autres éléments demeuraient toutefois inchangés, notamment s'agissant des collaborations internes au service.

- 3) L'analyse des prestations de Mme A_____ à trois mois, réalisée le 21 novembre 2017 par M. B_____, fait état d'une complète adéquation au poste et d'une poursuite sans réserve des rapports de service. L'objectif fixé était d'acquérir plus de finesse dans les connaissances techniques en matière de

processus de nomination. La personne évaluée proposait de clarifier la gestion des dossiers entre les différents intervenants (décanat, présidence et administration) et l'évaluateur de revoir le cahier des charges de manière à recentrer ses activités sur les priorités du doyen.

La deuxième analyse des prestations, à un an, réalisée le 4 juin 2018 par M. B_____, fait également état d'une complète adéquation au poste et d'une poursuite sans réserve des rapports de service. Les objectifs fixés étaient de mieux gérer le « multitasking », en particulier dans les moments d'activité intense, la proposition de la personne évaluée restant identique à la précédente.

- 4) Par courriel du 13 novembre 2018, Mme C_____ a indiqué à Mme A_____ qu'elle avait pris contact avec Madame G_____, responsable de secteur des ressources humaines (ci-après : RH), pour qu'elle assiste à un entretien qui devait se tenir le 15 novembre 2018.
- 5) Cet entretien n'a toutefois pas eu lieu.
- 6) Par courriel du 24 novembre 2018, Mme C_____ a proposé à Mme A_____ un entretien devant avoir lieu le 7 décembre 2018 en présence de Mme F_____ et de Madame H_____, responsable de secteur des RH. Conformément à leurs précédentes discussions, elle envisageait de faire un point de situation en lien avec les difficultés rencontrées durant les derniers mois dans leur collaboration et de manière plus large avec les différents services de l'administration et des présidences. L'objectif était ainsi de faire un tour d'horizon des différents problèmes et de clarifier leurs attentes afin que la situation évolue rapidement de manière favorable.
- 7) Ledit entretien s'est tenu le 7 décembre 2018 en présence de Mmes A_____, C_____, F_____ et H_____.
- 8) Le 26 mars 2019, Mme A_____ a pris contact avec le groupe de confiance de l'État de Genève.
- 9) Le 15 avril 2019, Mme A_____ s'est vu remettre une convocation à un entretien de service, fixé au 29 avril 2019, en présence de Mmes C_____, F_____ et G_____.

À la suite de l'entretien du 7 décembre 2018, qui relevait des insuffisances de prestations dans plusieurs domaines, les évolutions attendues n'avaient pas atteint le niveau suffisant pour garantir le bon fonctionnement du décanat, de sorte que la fin des rapports de service était envisagée. Le compte rendu de l'entretien du 7 décembre 2018, qui n'avait pas valeur de procès-verbal, était annexé et servirait de support à l'entretien de service.

- 10) Le même jour, Mme A_____ s'est également vu remettre le compte rendu de l'entretien du 7 décembre 2018 signé par Mmes C_____ et F_____.

Son poste était un pivot important entre le décanat et l'administration et devait assurer un support majeur à la doyenne et au décanat, de sorte qu'il était souhaitable de modifier son cahier des charges pour revenir à son orientation initiale, à savoir restaurer les interactions avec l'administratrice et renforcer le pourcentage des activités dédiées au support du décanat et de l'administration.

Il lui était en particulier reproché un manque de communication spontanée et de cordialité, bien que ce point se soit amélioré après qu'elle eut reçu l'invitation à l'entretien en cause. La porte de son bureau restait fréquemment fermée et elle ne saluait pas ses collègues à son arrivée, ce qui pouvait générer une incompréhension et des tensions dans les relations de travail, alors que son poste était le premier point de contact pour toutes les personnes souhaitant interagir avec la doyenne et le décanat, aspect encore renforcé par la localisation de son bureau, à l'entrée de celui de sa supérieure. Il arrivait que les collaborateurs, face à sa porte fermée, préfèrent s'adresser à d'autres personnes, ce qui créait un report de charges et renforçait les difficultés relationnelles. Elle avait au demeurant indiqué apprécier les réunions du vendredi qui regroupaient l'équipe de support du décanat et de l'administration.

La dynamique du travail en groupe posait aussi problème, dès lors que son attitude était régulièrement perçue comme rigide et en retrait, les échanges se révélant difficiles. Elle se référait ainsi souvent à son cahier des charges pour ne pas effectuer certaines tâches, ne proposait pas spontanément son aide dans les situations difficiles, ce qui conduisait à un report de charges vers d'autres collègues, n'apportait pas suffisamment d'assistance à l'administratrice lors des périodes de surcharge de travail ni ne s'impliquait dans les problématiques relatives à la faculté.

Le suivi des échéances et des dossiers n'était pas non plus spontané, puisque la doyenne devait l'interroger pour connaître leur état d'avancement, et des difficultés dans l'organisation de tâches complexes impliquant de multiples interlocuteurs étaient apparues, comme l'organisation des commissions de nominations qui avait donné lieu à des plaintes des collaborateurs, les RH ayant au demeurant émis des réserves quant à la qualité des dossiers qui leur étaient transmis. Il était également apparu que lors des absences de sa secrétaire, les dossiers traités par celle-ci restaient en souffrance, alors que leur gestion ne devait pas être interrompue. La partie juridique de son poste prenait aussi le pas sur les autres aspects, alors qu'elle ne devait être que secondaire et qu'il lui avait été rappelé qu'elle pouvait confier les avis de droit au service juridique du rectorat.

Enfin, la question de son équilibre émotionnel au travail avait été abordé, après qu'elle eut pleuré à plusieurs reprises au bureau en raison notamment de

l'entretien en cause. Elle avait toutefois assuré se porter bien et ne pas être en souffrance.

À l'issue de cet échange, il lui avait été demandé de tenir les objectifs suivants : maintenir des rapports cordiaux avec l'ensemble de ses collègues, garder sa porte ouverte plus souvent et mieux accueillir ses interlocuteurs, collaborer plus étroitement avec l'administratrice, établir un document de suivi des dossiers permettant à la doyenne de suivre facilement leur avancement, s'assurer que les différentes échéances soient tenues, organiser le travail lors des absences de sa secrétaire, veiller à la qualité des dossiers transmis aux RH, faire preuve de proactivité et de support dans les différentes activités du décanat. En l'absence de satisfaction et vu l'importance du poste, il pourrait être mis fin aux rapports de service, une prochaine évaluation étant prévue après trois mois.

- 11) Dès le 16 avril 2019, Mme A_____ s'est trouvée en incapacité totale de travail pour raisons médicales.
- 12) Par courrier du 11 juin 2019, la faculté a engagé une procédure d'entretien de service par voie écrite à l'endroit de Mme A_____, signée par Mmes C_____ et F_____.

Référence était faite aux éléments qui lui étaient reprochés lors de l'entretien du 7 décembre 2018. Dans les mois qui avaient suivi celui-ci, une amélioration de ses relations avec ses collègues avait été constatée, dès lors que les rapports étaient devenus plus cordiaux et la communication plus régulière, la porte de son bureau était restée ouverte et un meilleur accueil avait été réservé aux personnes lui demandant des informations. Le travail de Mme D_____ avait également été assuré durant ses absences.

Les autres éléments reprochés lors dudit entretien n'avaient toutefois pas subi d'amélioration. Elle restait ainsi en retrait lors des réunions de direction, ne prenant la parole que lorsqu'elle était invitée à le faire, alors qu'il était attendu de sa part qu'elle parle des dossiers dont elle avait la charge et fasse des propositions pour ceux de ses collègues. Elle ne participait pas non plus activement à la recherche de solutions en cas de problèmes, par exemple lorsqu'il avait fallu trouver une réponse au renouvellement d'une suppléance. Plus généralement, les collègues et les membres du corps enseignant et professoral s'étaient plaints à plusieurs reprises d'un manque de réactivité de sa part en lien avec l'absence de réponses aux questions complexes qui lui étaient posées et la nécessité de relances pour l'exécution de tâches ordinaires.

Les situations les plus problématiques avaient trait à un manque de suivi des dossiers dont elle avait la responsabilité en tant qu'adjointe du décanat, comme lorsque, le 18 mars 2019, les candidats à un poste professoral n'avaient pas été avertis qu'ils avaient été retenus pour une leçon d'essai devant se tenir le 29 avril

2019, alors que la décision avait été prise par la commission de nomination le 1^{er} mars 2019 et que certains d'entre eux venaient de l'étranger. En lien avec la même procédure de nomination, il avait été constaté que, le 15 avril 2019, l'affiche annonçant lesdites leçons d'essai n'avait pas été diffusée, alors que cette information devait circuler au moins quinze jours avant, un problème similaire s'étant au surplus présenté en novembre 2018 et ayant été abordé lors de l'entretien du 7 décembre 2018. D'autres irrégularités avaient encore eu lieu, comme l'omission par l'intéressée de communiquer aux candidats l'explication du déroulement de la journée d'audition. Par ailleurs, lors d'une séance à laquelle la doyenne n'avait pas participé, elle avait indiqué que la révision du règlement d'organisation de la faculté, dont elle était chargée du suivi, avait été approuvé par le conseil décanal mais que Mme C_____ avait mis le processus en suspens, dans l'attente de sa relecture par Mme F_____, ce qui s'était révélé faux et avait mis cette dernière dans l'embarras. Après vérification, il était apparu que ledit règlement avait été traité lors d'un conseil décanal de février 2018, sous l'égide de M. B_____, et que les modifications demandées n'y avaient pas été reportées.

Ces différents manquements avaient pour conséquence un report des charges sur les autres collaborateurs, ce que ces derniers supportaient très mal, notamment du fait de leurs difficultés de communication avec Mme A_____. Un manque d'assistance était également ressenti par la doyenne, qui se manifestait aussi bien dans des dossiers stratégiques que pour des actions de gestion plus quotidiennes, comme l'absence de suivi des remarques qui lui étaient faites, impliquant qu'elle doive elle-même s'acquitter du travail qui lui était demandé.

Lors de la remise de la convocation à l'entretien de service, la doyenne et l'administratrice avaient été frappées par le fait qu'elle ne semblait pas s'être aperçue des difficultés rencontrées les derniers mois, alors même que des remarques orales sur son travail lui avaient été communiquées à plusieurs reprises, faites de manière à ne pas heurter sa sensibilité ni la mettre mal à l'aise.

Ces éléments attestaient d'un problème d'adéquation entre le niveau des prestations observées et les attentes concernant ce poste, aussi bien concernant l'autonomie dans la gestion des situations complexes, le respect des délais, la qualité du suivi des dossiers académiques, la capacité de jouer un rôle de pivot entre l'administration et le décanat et la compréhension de ce qui était attendu par la hiérarchie. La fin des rapports de service devait ainsi être prononcée au motif de l'insuffisance des prestations dans le cadre de la période probatoire.

- 13) Le 5 juillet 2019, Mme A_____ a demandé à Mme C_____ de lui faire parvenir le décompte des heures supplémentaires effectuées ainsi que des vacances prises, de même que les plaintes de ses collègues à son encontre et tout document attestant de l'envoi du projet de règlement d'organisation de la faculté aux collaborateurs participant aux réunions entre le décanat et l'administration.

14) Le 9 juillet 2019, Mme C_____ a indiqué à Mme A_____ qu'elle n'avait saisi aucune heure supplémentaire dans le système informatique. Le début de l'année académique 2018 ayant été très chargé, la question des vacances n'avait pas été abordée. À la suite de l'entretien du 7 décembre 2018, elle avait été attentive à ce qu'elle pose régulièrement des vacances, ce qu'elle avait fait pour Pâques, lesdites vacances ayant toutefois été annulées à la suite de son incapacité de travail. La plupart des plaintes formulées à son encontre l'avaient été oralement soit auprès d'elle, soit auprès de Mme F_____.

15) Le 26 juillet 2019, Mme A_____ s'est déterminée sur l'entretien de service écrit du 11 juin 2019.

Tant la convocation que l'entretien de service avaient été signés par Mme F_____, qui n'était pas sa supérieure hiérarchique et qui la harcelait psychologiquement. Celle-ci ne disposant pas de l'impartialité nécessaire pour participer à cet entretien et en l'absence de récusation de sa part, la procédure était frappée d'un vice formel manifeste et particulièrement grave qui impliquait la nullité de toute décision prise sur cette base.

Elle avait découvert l'existence de prétendues plaintes à son encontre à la lecture de l'entretien de service, alors que son dossier personnel ne contenait que des éléments positifs et que de nombreux courriels de remerciements lui avaient été adressés en lien avec l'exécution de son travail, fourni avec réactivité, qualité et efficacité. Elle n'avait pas non plus eu connaissance d'une quelconque insatisfaction de la doyenne en lien avec le niveau d'assistance fourni au décanat, étant précisé que la rentrée académique 2018 avait été particulièrement chargée et qu'elle avait dû assumer de nombreuses tâches, dont la gestion de l'agenda de Mme C_____, que celle-ci avait refusé de déléguer à la secrétaire. Les remarques qui lui étaient faites témoignaient ainsi davantage d'un manque d'adéquation de son cahier des charges à la nouvelle vision de sa fonction, voire de celle souhaitée par Mme F_____, qu'à des défaillances de sa part. Le fait de lui reprocher de ne pas intervenir lors des séances du vendredi était chicanier, puisque celles-ci se limitaient à des discussions informelles sans pouvoir de décision et qu'il n'avait jamais été fait état de l'avancement des dossiers dans ce cadre. Les exemples cités étaient également isolés du contexte et remodelés à son désavantage, de nouveaux éléments ayant au surplus été ajoutés ultérieurement à l'entretien de service, dans le courrier de la doyenne du 9 juillet 2019, dont elle contestait du reste la teneur au regard des nombreuses heures supplémentaires effectuées, comptabilisées dans un cahier resté à son poste de travail.

16) a. En parallèle, le 17 juin 2019, Mme A_____ a déposé une plainte pour harcèlement psychologique à l'encontre de Mme F_____ auprès du rectorat de l'université (ci-après : le rectorat).

Depuis son arrivée à la faculté, Mme F_____ exerçait à son encontre des pressions psychologiques, la rabaissant systématiquement lors des séances du vendredi entre le décanat et l'administration, dénigrant son point de vue, la contredisant en permanence et cherchant l'affrontement. Mme F_____ tendait également à redéfinir son cahier des charges, en essayant de la déposséder de certains dossiers tout en voulant lui confier des tâches relevant du domaine de compétence de l'administratrice, comme la phase initiale des procédures de nomination.

L'entretien de « cadrage » du 7 décembre 2018 était d'autant plus injustifié qu'aucune remarque négative n'avait jusque-là été formulée à son encontre. Lors de celui-ci, des reproches nourris et contradictoires lui avaient été faits, Mme F_____ s'étant au demeurant montrée agressive. Étant donné qu'elle n'entretenait avec cette dernière aucun lien hiérarchique, rien ne justifiait qu'elle y participe, encore moins qu'elle en rédige le compte rendu, établi au demeurant quatre mois plus tard et comportant de nombreux éléments ajoutés a posteriori ou incorrectement rapportés, comme une liste d'objectifs à atteindre, qui ne lui avaient jamais été communiqués. À la suite de cet entretien, Mme F_____ avait convoqué dans son bureau, adjacent au sien, régulièrement et sans discrétion, des collaborateurs de la faculté afin de savoir s'ils avaient des reproches à émettre à son encontre et commencé une campagne de médisance à son sujet auprès de la doyenne.

b. Elle a notamment produit une attestation du 11 juin 2019 de la Dresse I_____, médecin interne en psychiatrie et psychothérapie, selon laquelle elle la consultait depuis le mois de novembre 2018 pour un trouble de l'adaptation avec un état dépressif prolongé, directement lié au travail, la patiente ayant décrit des attitudes dénigrantes et nuisibles de la part de ses supérieurs hiérarchiques directs à son égard. Les symptômes qu'elle présentait étaient compatibles avec ceux d'un harcèlement moral.

17) Le 9 juillet 2019, le rectorat a classé la plainte de Mme A_____.

En période probatoire, un entretien comme celui du 7 décembre 2018, dont l'objet lui avait été communiqué au préalable, n'avait rien d'anormal et ne constituait pas une atteinte à la personnalité, la présence de Mme F_____ étant justifiée par sa fonction. Aucun élément ne permettait d'affirmer que cette dernière se serait montrée agressive ni qu'elle aurait tenu les propos que Mme A_____ lui attribuait, les éléments d'amélioration et d'insatisfaction lui ayant été communiqués tant par la doyenne que l'administratrice. Si la question d'une collaboration rapprochée entre son poste et celui de l'administratrice avait été évoquée, il s'agissait d'améliorer leur articulation pour le bon fonctionnement du décanat et de faciliter le travail de la doyenne. De plus, les collaborateurs qui s'étaient plaints de son travail l'avaient fait de leur propre initiative. Bien qu'à la suite de l'entretien du 7 décembre 2018 aucun entretien intermédiaire ne soit

intervenir, Mme C_____ avait néanmoins eu des échanges avec elle sur des dossiers, avec des relances et des suggestions. Rien n'indiquait en outre que le compte rendu dudit entretien ne reflétait pas son contenu, Mme H_____ l'ayant également relu.

Les accusations de propos dénigrants, d'attitude de rabaissement et de contradictions systématiques de la part de Mme F_____ à son encontre n'étaient étayées par aucun élément concret. Au contraire, il apparaissait que toute critique de son travail était ressentie de sa part comme une agression personnelle. Certains griefs formulés dans sa plainte laissaient apparaître une mauvaise compréhension de l'importance de son poste et du rôle pivot qu'il devait jouer entre le décanat et l'administration, ainsi que des tâches lui incombant. Elle se focalisait uniquement sur les activités qu'elle estimait devoir accomplir et ce sous l'unique responsabilité de la doyenne, dont elle mettait au demeurant en doute les compétences. Sa plainte s'inscrivait dans un contexte dans lequel la poursuite de la collaboration était sérieusement remise en cause.

- 18) a. Étaient jointes à cette décision les déterminations communes de Mmes C_____ et F_____ du 28 juin 2019 au sujet de la plainte de Mme A_____.

Avant l'engagement de Mme F_____, Mme A_____ avait connu des frictions avec M. E_____, l'ayant accusé de l'« utiliser » pour les besoins de son poste, ce qui avait conduit M. B_____ à se méfier de l'administrateur et à la modification du cahier des charges de son adjointe. L'absence de collaboration entre le décanat et l'administration qui en avait résulté avait créé un dysfonctionnement, la doyenne ne pouvant plus s'appuyer sur le travail de son adjointe pour certaines tâches, ainsi qu'un manque de support dans un moment de transition déjà compliqué, ce qui avait suscité les premières remarques de Mme C_____ au sujet de ce qui pouvait être attendu de la part de l'intéressée.

Les séances du vendredi, que Mme A_____ avait dit apprécier, avaient contribué à fluidifier la communication et créer un esprit d'équipe. Lors de celles-ci, elle ne s'était pas plainte d'une décharge ponctuelle de certains dossiers, qui lui avait été proposée en raison de son importante charge de travail, ni n'avait fait état d'une surcharge de travail en lien avec les avis de droit à rédiger. Elle ne s'était pas non plus vu interdire d'invoquer son cahier des charges, mais il lui avait été signifié qu'en l'absence de l'administratrice, il lui appartenait de prendre le procès-verbal de la séance du collège des professeurs, situation s'étant présentée à une seule reprise.

L'entretien du 7 décembre 2018 visait à faire un point de la situation, ce qui lui avait été annoncé au préalable. Lors de celui-ci, les remarques avaient été formulées de manière constructive et sous forme de suggestions, étant précisé qu'il était clair et explicite qu'il s'agissait d'attentes et de pistes d'amélioration,

abordées à la fois par Mme C_____ et Mme F_____. Des exemples concrets lui avaient également été donnés pour illustrer les points qui posaient problème, étant donné qu'elle peinait à comprendre ce qui lui était reproché et qu'il avait fallu insister sur certains éléments. Des solutions concrètes lui avaient également été proposées, ce qui n'avait pas empêché les mêmes situations de se reproduire en mars 2019, étant précisé que le non-respect des échéances était un problème majeur et qu'il était attendu du titulaire d'un tel poste qu'il anticipe les délais, réagisse avant que sa hiérarchie ne lui en fasse la demande et évalue par lui-même l'importance des activités de la faculté et la manière par laquelle il pouvait y contribuer. La question de savoir si Mme A_____ se sentait bien à son poste avait également été posée, dès lors qu'elle avait été vue par d'autres collaborateurs en train de pleurer, sans pour autant signaler à sa supérieure son mal-être. Une liste d'objectifs avait été communiquée oralement à Mme A_____, qui n'avait pas demandé de clarification et indiqué avoir bien compris, tout comme il lui avait été dit que la fin des rapports de service pouvait être envisagée si lesdits objectifs n'étaient pas tenus. À la suite de l'entretien du 7 décembre 2018, il n'y avait pas eu d'autre séance entre Mme C_____ et Mme A_____ pour faire le point sur les éléments discutés, les échanges ayant été informels et axés autour des dossiers en cours.

La plainte de Mme A_____ révélait un fort mépris envers ses collègues et en particulier sa supérieure hiérarchique, qu'elle accusait de manière infondée d'incompétence, de manque de courage, d'inconsistance et de faiblesse par rapport à l'administratrice.

b. Plusieurs documents étaient annexés à ces déterminations, dont :

- annexe 1 : un courriel de Mme F_____ du 25 juin 2019 adressé à M. E_____ lui demandant de qualifier sa collaboration avec Mme A_____ ainsi que la réponse de celui-ci du lendemain. Selon M. E_____, la volonté du décanat avait été de réévaluer le poste d'adjoint du doyen pour y ajouter une dimension juridique et former une équipe administrative regroupant le décanat et l'administration de la faculté pour éviter un cloisonnement et pour rationaliser les procédures. Peu après l'engagement de Mme A_____, des difficultés pour interagir avec elle étaient apparues. Celle-ci avait pris l'habitude de fermer la porte de son bureau, se coupant du reste de l'administration, ce qui avait engendré des plaintes de la part des autres collaborateurs, dont certains avaient néanmoins tenté, sans succès, de nouer des liens avec elle. Au cours des mois, les tensions s'étaient accentuées, tout comme une attitude de défiance à son égard, ce dont il avait fait part à M. B_____, lequel était satisfait du travail de son adjointe. Tel n'était pas son cas et il avait dû à plusieurs reprises la relancer pour faire le travail car elle n'avait pas pour habitude d'effectuer un suivi des actions. Par la suite,

Mme A_____ avait fait modifier son cahier des charges, demandant à être déchargée de certaines tâches administratives en lien avec l'administrateur, ce qui l'avait conduit à limiter ses échanges avec elle, sachant qu'il partirait à la retraite. Il avait néanmoins reçu des plaintes de collaborateurs, mais le doyen lui avait conseillé de ne pas « mettre de l'huile sur le feu » en signalant ces problèmes, ce qu'il regrettait à présent car il savait avoir laissé à son successeur un dossier conflictuel, dans le cadre duquel des problèmes resurgiraient, tant la personnalité de Mme A_____ était « incompréhensible » ;

- annexe 5 : un courriel de Mme F_____ du 25 juin 2019 demandant à Mme D_____ de lui indiquer la personne en charge des dossiers de premier renouvellement et de la phase initiale des procédures de nomination et la réponse de celle-ci du 26 juin 2019 lui indiquant qu'il s'agissait probablement de Mme A_____ ;
- annexe 9 : un courriel de la présidence de la section des sciences de l'éducation de la faculté (ci-après : SSED) du 28 juin 2019 à Mme C_____, aux termes duquel un certain nombre de dossiers n'avaient pas été traités par son adjointe entre juillet 2017 et juillet 2019. Pour plusieurs nominations de postes professoraux, la prise de contact avec les candidats auditionnés et leur convocation avaient tardé au point qu'elle avait dû s'en occuper, de même que pour l'information aux candidats concernant la date et le programme des auditions, qui avaient nécessité de nombreuses relances de l'adjointe pour faire avancer le traitement des dossiers, pourtant urgents ;
- annexe 10 : un courriel d'un membre de la commission de nomination à Mme C_____ du 19 mars 2019 lui indiquant que, la veille, des candidats s'étaient enquis auprès de collègues sur l'état d'avancement de leur dossier. Il était apparu que les candidats n'avaient pas été informés de la suite de la procédure, alors que la commission avait procédé à une sélection le 1^{er} mars 2019 déjà et que les leçons d'essai auraient lieu fin avril 2019. Les personnes concernées devant avoir le temps de s'organiser et de planifier leur venue, certains d'entre elles résidant à l'étranger, il lui demandait de faire le nécessaire dans les meilleurs délais ;
- annexe 13 : un courriel de Mme G_____ à Mme F_____ du 20 novembre 2018 indiquant qu'en l'absence de Mme D_____, ses activités restaient en souffrance et ses dossiers n'étaient pas traités, alors que selon son cahier des charges, Mme A_____ était responsable du travail de sa secrétaire, dont il lui incombait d'organiser le suivi. Elle avait également l'impression que Mme D_____ ne référait pas à sa

supérieure directe le traitement de certains dossiers, qui étaient remis aux RH alors qu'ils étaient incomplets ;

- annexe 14 : un courriel de Mme F_____ du 27 juin 2019 à l'ancienne adjointe administrative, lui demandant de qualifier la collaboration avec Mme A_____ et sa réponse du même jour, aux termes de laquelle elle indiquait que plusieurs personnes s'étaient plaintes auprès d'elle de son comportement, en particulier en lien avec son manque d'empressement pour collaborer sur des dossiers, sur le temps mis pour répondre à certaines questions et sur le fait qu'elle aurait oublié à plusieurs reprises de s'occuper de tâches importantes notamment, liées à des auditions pour des postes professoraux. Mme A_____ interagissait très peu avec les autres membres de l'administration et s'enfermait dans son bureau, l'intéressée ayant refusé d'accomplir certaines tâches au motif qu'elles ne figuraient pas dans son cahier des charges ;
- annexe n° 15 : un courriel de Mme F_____ à Mmes A_____ et C_____ du 22 mars 2019, aux termes duquel elle indiquait ne trouver aucune trace de la soumission du règlement d'organisation de la faculté au conseil décanal ni de sa validation par celui-ci, comme l'avait indiqué Mme A_____, laquelle avait également expliqué que sa supérieure avait suspendu la soumission aux instances, dans l'attente d'un retour de sa part, ce qui la surprenait étant donné que le document en question, finalisé, ne lui avait jamais été transmis. Selon la réponse de Mme C_____ du 24 mars 2019 à Mmes F_____ et A_____, il était apparu que ledit règlement n'avait pas été discuté au conseil décanal depuis qu'elle y participait ;
- annexe n° 19 : un courriel du 28 juin 2019 attestant des bonnes relations entre Mme F_____ et la conseillère aux études ;
- annexe n° 20 : l'analyse des prestations concernant une assistante administrative effectuées en mars 2019 par Mme F_____.

19) Le 12 août 2019, Mme A_____ a formé opposition contre la décision du rectorat classant sa plainte, concluant à son annulation et à la prise de plusieurs mesures d'instruction.

Elle reprenait en substance ses précédents arguments, contestant les éléments mentionnés dans les déterminations de Mmes C_____ et F_____ ainsi que leurs annexes, documents qui ne lui avaient jamais été remis et à l'égard desquels elle n'avait pas pu se prononcer.

20) Par décision du 17 septembre 2019, le rectorat a rejeté l'opposition de Mme A_____.

Les déterminations de Mmes C_____ et F_____ n'avaient pas pour but de dresser un portrait de ses compétences professionnelles, mais de prendre position sur les allégués les concernant et les accusations les visant. Elles ne contenaient pas non plus d'allégations malveillantes, les pièces annexées n'étant affectées d'aucun vice de procédure.

La présence de Mme F_____ à l'entretien du 7 décembre 2018 était légitime, au regard de sa mission, et son refus de collaborer avec elle ne justifiait en aucun cas son exclusion. La présence d'une responsable des RH avait été requise pour garantir un cadre formel favorisant l'échange. Les remarques formulées lors dudit entretien par sa supérieure et Mme F_____ l'avaient été de manière bienveillante et constructive, des objectifs lui ayant été fixés.

Il apparaissait en définitive qu'elle s'était obstinée à écarter Mme F_____ et qu'elle n'avait eu de cesse de refuser de collaborer avec elle, au détriment du bon fonctionnement de la faculté. Aucune tentative de marginalisation à son égard ne pouvait ainsi être retenue. À cela s'ajoutait que sa plainte s'inscrivait dans un contexte où la fin des rapports de service était envisagée, de sorte qu'il était normal que certaines critiques soient formulées. Celles-ci apparaissaient toutefois fondées sur des éléments concrets et formulées avec les égards nécessaires.

- 21) Par décision du 23 août 2019, déclarée exécutoire nonobstant recours, le rectorat a résilié les rapports de service de Mme A_____ avec effet au 30 novembre 2019.

L'entretien de service avait eu lieu conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables, avec sa supérieure hiérarchique. La contre-signature du document y relatif par Mme F_____ ne constituait aucun vice formel, étant précisé qu'elle n'avait jamais contesté la participation de celle-ci audit entretien. Par ailleurs, eu égard au classement de la plainte contre Mme F_____, il n'était pas non plus question de donner suite à une quelconque demande de récusation.

Le poste qu'elle occupait était nouveau dans l'organisation de la faculté et avait évolué vers une collaboration avec la direction de celle-ci, composée du décanat et de l'administration, dans l'exercice de leurs fonctions exécutives. Lors de l'entretien du 7 décembre 2018, il lui avait également été expliqué que son poste représentait un pivot entre le décanat et l'administration. Elle n'avait toutefois eu de cesse de refuser de collaborer avec l'administratrice, alors qu'une telle collaboration était indispensable au bon fonctionnement de la faculté et que la situation, telle que mentionnée dans son cahier de charges de juillet 2018, n'était pas viable, étant précisé que son différend n'était pas lié à la seule personne qu'elle mettait en cause.

L'entretien du 7 décembre 2018 avait eu pour objectif de faire un point de situation général, en étayant les difficultés rencontrées par des exemples concrets,

et ne visait pas à fournir une liste exhaustive de tous les manquements qui lui étaient reprochés. Il était néanmoins admis que certaines des tâches qui lui avaient été confiées avaient donné satisfaction, ce qui ne concernait toutefois pas ses prestations dans leur globalité.

Il lui était ainsi reproché un manque de réactivité, d'anticipation et de suivi dans ses dossiers, et de ne pas aller au bout de la recherche d'une solution en cas de problème. Dès novembre 2018, Mme C_____ avait relevé son insatisfaction quant au niveau de soutien qu'elle lui apportait, alors qu'il était attendu une maîtrise du suivi des échéances de sa part. Il était également apparu que le projet de révision du règlement d'organisation de la faculté avait stagné entre février et juillet 2018, alors qu'elle était responsable de son état d'avancement. Par ailleurs, rien ne permettait d'affirmer que Mme C_____ se serait opposée à ce qu'elle s'occupe des dossiers de Mme D_____ en son absence, étant précisé qu'en sa qualité de responsable hiérarchique directe de celle-ci, il lui appartenait d'organiser son remplacement. Bien qu'il fût dans son droit de laisser la porte de son bureau fermée, cette attitude était regrettable car elle la présentait comme peu ouverte aux contacts auprès de ses collègues. Il était également pris note de son refus de participer aux discussions lors de différentes séances au motif que les points qui y étaient abordés ne l'intéressaient pas, ce qui démontrait un manque de volonté de collaborer. De plus, la communication constituait un élément clef du poste, qui était à la croisée de toutes les interactions de la faculté.

Lors de l'entretien du 7 décembre 2018, une éventuelle fin des rapports de travail n'était pas encore envisagée, de sorte qu'elle ne pouvait prétendre à aucune violation de son droit d'être entendu. À cette occasion, des objectifs lui avaient été fixés, auxquels elle n'avait pas donné suite ni même envisagé de le faire, se bornant à contester leur bien-fondé, ce qui dénotait une attitude peu collaborative et pointilleuse ainsi qu'une incompréhension de son environnement et de l'articulation entre les différents postes. Ces manquements nuisaient au bon fonctionnement de la faculté et entraînaient une répercussion sur ses collègues qui devaient les pallier.

- 22) Le 25 septembre 2019, Mme A_____ a formé opposition contre cette décision, concluant en particulier à son annulation.

Elle reprenait ses précédents arguments et précisait que, dans son courrier du 9 juillet 2019, Mme C_____ avait complété l'entretien de service en argumentant à son encontre et en interprétant les pièces transmises. Étant donné que Mme F_____ ne pouvait prendre part à la procédure, celle-ci était frappée d'un vice manifeste qui la rendait nulle. L'entretien du 7 décembre 2018 n'entrait en outre pas dans le cadre d'un entretien d'évaluation, étant précisé qu'avant de recevoir la convocation à l'entretien de service, elle n'avait pas été avisée de la prétendue insuffisance de ses prestations. En l'absence d'objectif fixé, aucun manquement ne pouvait en outre lui être reproché. L'administration ne faisait pas

partie de la direction de la faculté, dont elle n'était pas un organe et qui n'était pas non plus mentionnée dans son cahier des charges, lequel se référait au seul décanat. Son poste était au surplus destiné à être rattaché au seul doyen. Elle n'avait au demeurant pas refusé de coopérer avec Mme F_____, puisque son cahier des charges rendait toute collaboration superflue avec celle-ci, en l'absence de recoupement des dossiers.

- 23) Par décision du 8 novembre 2019, déclarée exécutoire nonobstant recours, le rectorat a rejeté l'opposition de Mme A_____.

L'entretien du 7 décembre 2018 visait à faire le point de la situation et avait été conçu comme une discussion entre une employée et sa supérieure hiérarchique, lors de laquelle avaient été évoquées des difficultés dans l'accomplissement de ses tâches. Mme F_____ avait participé à cet entretien ainsi qu'à la procédure d'entretien de service et le fait qu'elle ait contresigné les documents y relatifs n'entraînait pas la nullité de la procédure de licenciement, les administrateurs, de par leur fonction, étant légitimés à assister les responsables hiérarchiques dans ce type de situations. Elle avait également été informée de l'objectif dudit entretien, de sorte qu'elle était apte à s'y préparer. Le fait que son compte rendu ait été remis tardivement ne remettait pas non plus en question son contenu, ni ne permettait d'affirmer que des éléments y avaient été ajoutés a posteriori. Les objectifs mentionnés oralement à l'issue de l'entretien du 7 décembre 2018 n'avaient d'ailleurs donné lieu à aucune demande de clarification de sa part. De plus, la procédure de fin des rapports de service avait été initiée par le courrier du 11 juin 2019 qui exposait, sur plusieurs paragraphes, les faits qui lui étaient reprochés, mentionnait des exemples concrets et précisait que la fin des rapports de service était envisagée. Elle avait également été en mesure de se déterminer à ce propos. Il apparaissait ainsi que la décision de mettre fin aux rapports de travail reposait sur des motifs fondés, ses manquements faisant apparaître ses prestations comme insuffisantes, et respectait les principes de proportionnalité et de la bonne foi.

- 24) a. Par deux actes séparés, l'un du 18 octobre 2019 enregistré sous cause n° A/3879/2019, l'autre du 11 décembre 2019 enregistré sous cause n° A/4565/2019, Mme A_____ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), respectivement contre la décision sur opposition du rectorat du 17 septembre 2019 confirmant le classement de sa plainte pour harcèlement psychologique et celle du 8 novembre 2019 confirmant la résiliation des rapports de service.

Elle concluait préalablement à la restitution de l'effet suspensif aux recours, à ce que la procédure d'entretien de service et l'ensemble des documents y relatifs soient déclarés irrecevables, à ce que les annexes 1, 5, 9, 14, 19 et 20 aux déterminations de Mmes C_____ et F_____ du 28 juin 2019 soient également déclarées irrecevables et à ce qu'il soit ordonné à l'université de produire tout

échange de courriels ayant conduit à la réception des annexes 9, 13 et 19 desdites déterminations, les échanges de courriels avec les RH au sujet des entretiens et des vacances, ainsi que les procès-verbaux du conseil décanal de la faculté d'août à octobre 2018. Principalement, elle concluait à ce que le classement de sa plainte soit annulé et que le harcèlement psychologique exercé au sein de la faculté sur sa personne soit constaté, au constat de la nullité, subsidiairement à l'annulation, de la résiliation des rapports de service avec réintégration à son poste, ainsi qu'à l'octroi d'une indemnité de procédure, et plus subsidiairement au versement d'une indemnité correspondant à douze mois de son dernier traitement brut, y compris le treizième salaire, avec intérêts à 5 % l'an dès le 30 novembre 2019.

Son droit d'être entendu avait été violé. Le rectorat n'avait procédé à aucune instruction de sa plainte, n'avait pas pris en compte les pièces qu'elle avait produites et s'était limité à demander à Mmes C_____ et F_____ de se déterminer, sans pour autant l'en informer et sans lui soumettre leur courrier du 28 juin 2019, l'empêchant ainsi de se prononcer à son propos et sur les pièces qui y étaient annexées. Nombre de celles-ci étaient au demeurant irrecevables, les intéressées ayant, durant l'instruction de sa plainte, recueilli puis produit de leur propre chef, à son insu et à celui du rectorat, des renseignements écrits auprès de tiers et versé au dossier une analyse des prestations relative à une collaboratrice sans lien avec la cause. Les faits avaient également été constatés de manière arbitraire, puisque le rectorat avait passé sous silence le changement total et soudain d'appréciation de ses qualités personnelles et professionnelles, alors même que l'ensemble des éléments dont il disposait attestait de menaces verbales à son égard, de médisances, d'élévation de ton, de refus de contact et de critiques injustifiées sur sa personne et son travail, de remise en question de sa santé mentale, de lancement de rumeurs à son sujet ainsi que de l'attribution réitérée de nouvelles tâches, étant précisé que Mmes C_____ et F_____ avaient constaté son mal-être, sans pour autant en tirer de conséquences, notamment s'agissant des mesures de protection à prendre. Celles-ci voulaient lui faire supporter les nombreux dysfonctionnements et autres querelles de personnes qui minaient la faculté depuis de nombreuses années, la prenant pour bouc-émissaire de tous les problèmes y régnant. Ces éléments devaient ainsi conduire le rectorat à requérir une investigation approfondie et prendre des mesures nécessaires à son retour au travail.

La procédure de licenciement était nulle en raison de plusieurs vices graves. Ainsi, l'entretien du 7 décembre 2018 aurait dû être qualifié d'entretien d'évaluation et de développement du personnel (ci-après : EEDP) et dûment rempli et verbalisé, dès lors qu'il ne s'agissait pas d'une simple discussion entre une employée et sa supérieure, sinon Mme F_____ n'y aurait pas assisté. Elle n'avait pu faire valoir aucune observation et aucun objectif ne lui avait été assigné, pas plus qu'elle n'avait eu connaissance de l'insuffisance de ses prestations avant d'être convoquée à un entretien de service. Elle avait également

subi de graves attaques à son honneur et à ses capacités professionnelles à cette occasion. Le courrier du 9 juillet 2019 de Mme C_____, qui constituait un complément à l'entretien de service, sortait également du cadre procédural applicable, de nouveaux reproches ayant été formulés à son encontre. Par ailleurs, aucun motif n'imposait la présence et la participation de Mme F_____, qui n'était pas sa supérieure hiérarchique et n'avait pas non plus l'impartialité requise pour participer à la procédure la concernant. De plus, le fait d'avoir attendu quatre mois pour lui remettre le compte rendu de l'entretien du 7 décembre 2018, lequel ne reflétait au demeurant pas la réalité en raison d'adjonctions ultérieures, constituait une grave violation de son droit d'être entendu. À cela s'ajoutait que Mmes F_____ et C_____ ne lui avaient pas non plus fait part de leur intention de demander la résiliation des rapports de service.

Celle-ci était arbitraire, ce d'autant qu'elle avait eu lieu à la fin de la période probatoire, la privant « frauduleusement » d'un statut plus favorable. L'université s'était basée sur les manquements allégués lors de l'entretien de service pour y ajouter un refus de collaborer avec Mme F_____, élément étranger audit entretien. Les motifs allégués ne reposaient sur aucun élément, et les pièces sur lesquelles s'était basée l'université, sorties de leur contexte, n'attestaient d'aucune violation sérieuse de ses devoirs. Il n'existait ainsi aucune preuve démontrant des plaintes en lien avec son comportement, étant précisé qu'elle avait toujours fait montre de grandes qualités relationnelles avec l'ensemble des personnes avec lesquelles elle avait travaillé et que l'ambiance au sein de la faculté était notoirement tendue en raison de profondes inimitiés. L'université avait également failli dans son devoir d'assistance et de protection, puisque les agissements de Mmes C_____ et F_____ avaient porté atteinte à sa santé dès le mois de novembre 2018, les nombreuses attaques personnelles qu'elle avait subies s'étant ajoutées à un surmenage chronique, ce qui avait conduit à son isolement et permis son licenciement.

Le licenciement ne respectait pas le principe de proportionnalité, en l'absence d'investigations avant qu'il ne soit prononcé, le rectorat s'étant contenté des allégués de Mmes C_____ et F_____ et des exemples mentionnés, qui ne révélaient aucune faute de sa part. Les missions mises en exergue avaient ainsi été accomplies de manière parfaitement adéquate, les faits rapportés ayant trait à des situations isolées et n'étant pas représentatives des activités déployées. Une mesure moins incisive devait également être envisagée, en modulant son poste de manière à la protéger des agissements de Mmes C_____ et F_____ ou en prolongeant la période probatoire.

Le licenciement ne respectait pas non plus le principe de la bonne foi, puisqu'elle n'avait jamais été mise en garde que son comportement aurait été inadapté ou en lien avec des manquements d'ordre professionnel.

b. Elle a notamment versé au dossier un courrier de M. B_____ du 17 septembre 2015 à la division des RH de l'université concernant une demande de réévaluation du poste d'assistant du décanat, dont il était attendu qu'il assume un rôle de soutien au traitement des dossiers, qu'il assure la coordination des sections et que son titulaire sache faire preuve d'anticipation concernant les diverses activités gérées. De son côté, le décanat devait s'appuyer sur un bras droit qui prenne en charge à tous les niveaux le traitement des dossiers.

- 25) Par décisions des 21 novembre 2019 et 3 février 2020, la présidence de la chambre administrative a refusé de restituer l'effet suspensif aux recours.
- 26) Le 30 novembre 2019, Mme C_____ a invité Mme A_____ à restituer la clef de son bureau et à venir reprendre possession de ses effets personnels, qui seraient en tout état de cause remisés par les services de l'université et tenus à sa disposition.
- 27) L'université, soit pour elle le rectorat, a conclu au rejet des recours.

Tous les arguments de Mme A_____ avaient été examinés, de même que les pièces qu'elle avait produites, ce qui ne permettait pas de remettre en cause les manquements apparus dans le cadre de l'exécution de son travail et encore moins de tenir pour établies les accusations qu'elle formulait. Les déterminations de Mmes C_____ et F_____ démontraient aussi que l'ouverture d'une enquête et l'issue de celle-ci ne modifieraient pas son appréciation, tant il apparaissait que ses accusations ne reposaient sur aucun fondement. Sa version des faits était en outre contestée par Mmes C_____ et F_____, Mme H_____ ayant également assisté à l'entretien du 7 décembre 2018. Les accusations de Mme A_____ proférées à l'encontre de Mme F_____ n'étaient étayées par aucun élément, sa plainte s'étant inscrite dans le contexte d'un doute au sujet de la poursuite de la collaboration. Au contraire, il apparaissait que des remarques et suggestions légitimes avaient été faites à Mme A_____ en vue d'améliorer ses prestations et le fonctionnement de la faculté, ce qui n'était constitutif d'aucun harcèlement psychologique. Elle n'avait ainsi pas manqué à son devoir de protection et était légitimée à considérer la plainte comme non fondée.

L'entretien du 7 décembre 2018 était un point de situation, soit une discussion pour évoquer les difficultés rencontrées par Mme A_____ dans l'accomplissement de son travail, et non un entretien d'appréciation, et n'avait ainsi pas à être davantage formalisé. Le fait que le compte rendu y relatif ait été remis tardivement ne remettait pas en cause son contenu, tous les participants étant en mesure d'attester de son exactitude. Cet entretien ne constituait pas non plus une décision ni un acte de procédure, de sorte qu'il ne pouvait être attaqué ni déclaré nul ou irrecevable. Pour le même motif, le fait que Mme F_____ y ait participé et ait contresigné son compte rendu ainsi que l'entretien de service ne conduisait pas non plus à la nullité de toute décision ultérieure, ce d'autant que la

supérieure hiérarchique de Mme A_____ avait signé l'ensemble des documents. Elle avait également informé celle-ci de l'objet de l'entretien du 7 décembre 2018 et, par la suite, par courriers des 15 avril et 11 juin 2019, qu'elle entendait demander la résiliation des rapports de service, Mme A_____ ayant eu l'occasion de s'exprimer à ce sujet, également dans le cadre des procédures d'opposition.

Les difficultés ayant conduit la hiérarchie de Mme A_____ à envisager une fin des rapports de service se fondaient sur différentes pièces et n'étaient pas manifestement inexistantes, étant précisé qu'elles étaient survenues postérieurement aux analyses des prestations effectuées. La chronologie des événements relatée par Mme A_____ n'était pas non plus correcte, puisqu'elle s'était trouvée en incapacité de travail après avoir été convoquée à un entretien de service et que sa plainte n'était intervenue qu'un mois plus tard, ce qui montrait qu'une fin des rapports de service était envisagée avant qu'elle ne fasse état d'une situation de harcèlement psychologique qui aurait éventuellement pu requérir une protection de la part de son employeur.

Le principe de proportionnalité n'avait pas non plus été violé, de même que le principe de la bonne foi, puisque les manquements qui lui étaient reprochés avaient presque tous trait au manque de « support » apporté à Mme C_____ et de suivi des dossiers dont elle avait la responsabilité. Ces éléments étaient de nature à mettre à mal le rapport de confiance avec son employeur et rendaient difficiles la poursuite des rapports de service.

Dès lors qu'elle avait été licenciée pendant la période probatoire, elle ne pouvait prétendre à une réintégration, la poursuite des relations de travail n'étant en tout état de cause pas envisagée par l'employeur.

- 28) Le 21 janvier 2020, la chambre administrative a ordonné la jonction des causes n^{os} A/3879/2019 et A/4565/2019 sous le n° A/3879/2019.
- 29) Lors de l'audience de comparution personnelle des parties, Mme A_____ a expliqué que la nomination de Mme C_____ au décanat avait entraîné une surcharge de travail la concernant, dès lors que sa supérieure était souvent absente et qu'elle lui avait confié davantage d'activités que son prédécesseur. Elle avait ainsi proposé à Mme C_____ de confier la gestion de son agenda, soit l'organisation de réunions à plusieurs participants, à sa secrétaire, en vue de se décharger cette tâche, ce que sa supérieure avait refusé. Elle avait également fait le nécessaire pour nouer une relation cordiale avec Mme F_____ à son arrivée à la faculté, lui proposant notamment des rencontres informelles, que celle-ci avait toujours refusées. En raison des pressions psychologiques qu'elle subissait sur son lieu de travail, en particulier du fait de Mme F_____, elle avait commencé un suivi thérapeutique au mois de novembre 2018. L'administratrice feignait souvent de l'ignorer, pouvait se montrer menaçante à son égard, comme lorsqu'elle avait

dit devant son bureau « il y en a qui ne seront bientôt plus là », et la contredisait systématiquement lors des séances du vendredi, tentant également de la rabaisser devant ses collègues. À une reprise, elle avait dû renoncer à exécuter une tâche en raison de sa surcharge de travail, Mme F_____ ayant alors fait référence, devant tout le monde, à « la loi du moindre effort ». C'était également Mme F_____ qui avait mené l'entretien du 7 décembre 2018. Elle s'était trouvée dans l'incompréhension lors de la remise de la convocation pour l'entretien de service, dès lors qu'elle avait eu un retour positif sur son travail de la part de Mme C_____ et qu'elle avait remplacé avec satisfaction Mme F_____ pendant ses vacances. Elle se portait mieux actuellement, mais n'avait pas totalement recouvré la santé.

30) Les 10 juin et 25 septembre 2020, le juge délégué a procédé à l'audition de plusieurs témoins.

a. Mme C_____ a expliqué que la direction de la faculté cumulait la hiérarchie académique et administrative, de sorte que le suivi des dossiers impliquait une collaboration tant avec le doyen qu'avec l'administrateur. Elle avait été associée au recrutement de Mme A_____ en 2017, avec laquelle elle avait assisté à certaines réunions avant la passation des fonctions de doyen. Elle avait constaté que les relations entre celle-ci et M. E_____ étaient limitées, leurs interactions passant principalement par le biais de tiers, ce qui n'avait toutefois pas porté à conséquence étant donné que l'administrateur s'apprêtait à prendre sa retraite. La collaboration de Mme A_____ avec Mme F_____ s'était également révélée compliquée et peu spontanée, la première étant sur la réserve lors des réunions de coordination, qui ne se passaient pas sereinement. À cette occasion, les tensions entre Mme A_____ et d'autres collaborateurs remontaient, ceux-ci manifestant alors leur insatisfaction par rapport au suivi des dossiers par le décanat. Lors de ces séances, Mme A_____ n'avait jamais fait état de difficultés, mais en dehors de celles-ci, elle lui avait fait part d'attitudes peu collaborantes de certaines assistantes de présidence, dont elle se plaignait qu'elles se déchargeaient de leurs tâches sur elle. Le manque de soutien qu'elle reprochait à Mme A_____ s'était en particulier matérialisé par sa demande de ne plus devoir gérer son agenda de doyenne, alors qu'une telle tâche relevait de sa fonction, étant donné qu'elle était la destinataire des messages y relatifs. De plus, lorsque des questions délicates devaient être résolues, elle avait l'impression que Mme A_____ n'aidait pas vraiment à apporter des solutions.

Elle avait souhaité qu'une discussion ait lieu en vue d'améliorer la situation et de revoir le cahier des charges de Mme A_____, qui était trop chargée étant donné que la partie juridique dont elle s'occupait prenait trop de place et pouvait être traitée par le service juridique du rectorat. Il n'en demeurait pas moins qu'il pouvait être attendu des personnes fonctionnant à un tel niveau de responsabilités de s'organiser et de répartir leurs tâches de manière à pouvoir les accomplir. Ces

points avaient été traités lors de l'entretien du 7 décembre 2018, qui n'avait pas été conçu comme un « recadrage », à l'issue duquel des objectifs lui avaient été fixés dont le non-respect pouvait conduire à une résiliation des rapports de service, ce dont il n'était alors pas question mais qui avait néanmoins été évoqué. La refonte de son cahier des charges n'avait toutefois pas été entreprise, dès lors que les aspects en lien avec la communication entre l'administration et le décanat devaient y être réintégrés. Sur ce point, elle n'avait pas une autre vision des choses que son prédécesseur, puisque déjà actuellement le cahier des charges de Mme A_____ insistait sur les contacts quotidiens avec les présidences et l'administration et prévoyait l'assistance aux commissions de nomination, domaine dans lequel il existait des problèmes de suivi, d'anticipation ainsi que de respect des délais de la part de l'intéressée. Un projet d'évaluation était prévu à trois mois, soit en mars 2019, mais n'avait pas eu lieu pour un motif dont elle ne se souvenait pas. Mme F_____ avait rédigé le compte rendu de l'entretien du 7 décembre 2018, dont la finalisation avait pris plusieurs mois en raison de l'activité à temps partiel de celle-ci au sein de la faculté. Ledit document avait été soumis à Mme A_____ concomitamment à la convocation à l'entretien de service, l'intéressée ayant refusé de le signer. Même si elle n'avait pas interdit à Mme A_____ de faire du télétravail, celui-ci n'était alors pas encore formalisé au sein de la faculté, étant précisé que son poste nécessitait une présence sur place, notamment pour accueillir les demandes des collaborateurs et professeurs. Il n'était pas non plus envisageable de déléguer certaines de ses tâches, notamment à des étudiants.

b. Mme F_____ avait pris ses fonctions en octobre 2018 déjà pour assurer la transition avec son prédécesseur, à raison de deux jours par semaine, et ce jusqu'au mois d'avril 2019. La fonction d'administrateur requérait de nombreuses interactions avec le décanat et donc, par la force des choses, avec son adjointe administrative, avec laquelle elle n'entretenait aucun lien hiérarchique direct et qui dépendait de la doyenne. Elle avait organisé des réunions de coordination entre les trois pôles de la faculté constitués du décanat, de l'administration et des présidences de section, pour faciliter la communication, au cours desquelles elle avait remarqué que la collaboration avec Mme A_____ n'était pas très simple pour le suivi des dossiers. C'était toutefois la hiérarchie de celle-ci qui rencontrait des problèmes avec l'intéressée, sur lesquels il lui était difficile de se prononcer étant donné sa récente arrivée à la faculté. Elle avait néanmoins estimé nécessaire d'exprimer les choses à son égard pour qu'elle puisse en prendre conscience lors de l'entretien du 7 décembre 2018, pris à l'initiative de Mme C_____, lors duquel son rôle avait été d'accompagner la hiérarchie et d'assurer le respect des procédures. Elle avait ainsi signé le compte rendu y relatif, qu'elle avait soumis pour relecture à Mmes C_____ et H_____, ainsi que l'entretien de service, ce qui rentrait dans ses attributions. Elle ne se souvenait pas si à l'issue de l'entretien du 7 décembre 2018 la rédaction d'un compte rendu avait été annoncée. En revanche, il avait été indiqué que la fin des rapports de service serait envisagée en

cas de non-respect des objectifs, lesquels avaient été donnés oralement à Mme A_____, même si le but premier de l'entretien visait à ce que celle-ci améliore ses prestations. Par ailleurs, Mme C_____ avait exclusivement rédigé l'entretien de service.

c. M. B_____ a indiqué que lors de l'engagement de Mme A_____, il avait connaissance de tous les dossiers, qui étaient bien avancés, et que ses besoins étaient relativement modestes étant donné qu'il exerçait la fonction de doyen depuis plusieurs années. La modification du cahier des charges de Mme A_____ n'avait pas pour but de faire cesser toute collaboration avec M. E_____, mais de couper le lien hiérarchique direct qui aurait pu conduire à un report de tâches non souhaité. Ainsi, si l'administrateur voulait que son adjointe effectue une tâche spécifique, il devait passer par le décanat. Un cahier des charges qui n'aurait mentionné aucune collaboration entre les deux postes ne lui évoquait rien. Dans leur ensemble, les relations de Mme A_____ avec les collaborateurs, à l'exception de M. E_____, étaient bonnes, même s'il avait entendu que certaines séances avec les assistantes de présidence ne s'étaient pas bien passées. Les différends avaient néanmoins pu être aplanis. À une reprise, il avait pris contact avec les RH au sujet de la situation problématique entre Mme A_____ et M. E_____ car il craignait que celui-ci revienne sur les modifications apportées à la répartition des tâches entre les postes. Dans les faits, son ancienne adjointe, qui effectuait de nombreuses heures supplémentaires, accomplissait davantage de tâches que Mme A_____ n'en avait dans son cahier des charges, tout en étant colloquée dans une classe de traitement inférieure. Lors de son départ, le décanat avait réussi à revaloriser le poste et, en engageant une personne ayant le bagage académique de Mme A_____, la faculté souhaitait pouvoir disposer de compétences juridiques à l'interne, sans avoir à passer « pour tout et pour rien » par le secteur juridique du rectorat.

d. La Dresse I_____ traitait Mme A_____ depuis le mois de novembre 2018, laquelle l'avait consultée en raison de difficultés rencontrées au travail. Elle n'avait toutefois pas eu connaissance directe des faits en question, qui lui avaient été rapportés par sa patiente. Celle-ci avait le sentiment que ses supérieurs directs cherchaient des prétextes pour la licencier, et elle se trouvait également désorientée par rapport à son cahier des charges, qui avait évolué matériellement par une augmentation des tâches, mais pas formellement. Sa patiente avait développé des symptômes compatibles avec un harcèlement psychologique. Rien n'expliquait une autre origine de ses troubles, en l'absence de problèmes dans sa vie personnelle ou de maladie préexistante. Même si sa patiente présentait toujours des symptômes anxieux, le pronostic était bon à long terme, pour autant qu'elle continue le suivi psychothérapeutique. Selon son appréciation personnelle, il était probable que Mme A_____ ait subi du harcèlement psychologique sur son lieu de travail.

- 31) Dans ses observations du 30 octobre 2020, Mme A_____ a persisté dans les conclusions et termes de son recours.

Mme F_____ n'était pas fondée à assister à l'entretien du 7 décembre 2018 ni en mesure de juger de la qualité de son travail. Elle avait néanmoins pris en main toute la gestion des événements dans le but de l'écarter de son poste et éviter sa nomination en qualité de fonctionnaire. Les arguments avancés par Mme C_____ étaient également incohérents au sujet dudit entretien et de son cahier des charges, qui n'avait pas été modifié par écrit, alors même qu'il avait été redéfini par M. B_____ afin de disposer de compétences juridiques à l'interne et de couper tout lien hiérarchique avec l'administrateur pour éviter un report de tâches. Par ailleurs, les explications de Mme C_____ s'agissant de l'évocation de la résiliation des rapports de service lors dudit entretien étaient également contradictoires, rien ne permettant d'affirmer que son droit d'être entendu avait été respecté, ce d'autant qu'aucun entretien intermédiaire n'avait eu lieu. Elle avait ainsi été empêchée de prendre connaissance des objectifs qui lui étaient fixés, alors que leur absence de réalisation avait conduit à la résiliation des rapports de service.

L'instruction de la cause venait également confirmer la vacuité des reproches formulés à son encontre, ses prétendus manquements n'ayant jamais pu être datés et Mme C_____ n'ayant formulé qu'un seul reproche à son encontre, en lien avec la gestion de son agenda de doyenne, sous forme d'impressions. Celle-ci avait également reconnu que la communication entre l'administration et le décanat avait disparu de son cahier des charges en 2017, ce qui revenait à lui reprocher de se conformer aux tâches qui lui étaient assignées pour justifier son licenciement.

L'instruction avait en outre permis d'établir ses souffrances sur son lieu de travail, sa santé ayant été atteinte du fait des agissements de Mmes C_____ et F_____. La doyenne n'avait rien entrepris pour y mettre un terme ni pour la décharger de certaines de ses activités au regard de sa surcharge de travail.

- 32) Le 30 octobre 2020, l'université a persisté dans ses précédentes conclusions.

Les enquêtes avaient démontré que la fin des rapports de service reposait sur divers motifs et points d'insatisfaction, les analyses des prestations de Mme A_____ par M. B_____ n'étant pas remises en cause, même si elles avaient été effectuées à un moment où la charge de travail du décanat était moins soutenue. Malgré la revalorisation du poste, Mme A_____ n'avait pas pu donner satisfaction à sa hiérarchie dans l'accomplissement de ses tâches. Le harcèlement psychologique dont Mme A_____ se disait victime ne reposait que sur ses allégués, le comportement inadéquat adopté dans le cadre de son travail ayant conduit à sa marginalisation. De plus, une expertise médicale fondée sur les seules déclarations du patient était insuffisante pour le démontrer.

- 33) Sur quoi, la cause a été gardée à juger, ce dont les parties ont été informées.

EN DROIT

- 1) Interjetés en temps utile devant la juridiction compétente, les recours sont recevables (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 43 al. 2 de la loi sur l'université du 13 juin 2008 - LU - C 1 30 ; art. 91 du Statut de l'université entré en vigueur le 28 juillet 2011 - ci-après : statut ; art. 218 du règlement sur le personnel de l'université entré en vigueur le 17 mars 2009 - ci-après : RPer ; art. 36 al. 1 du règlement relatif à la procédure d'opposition au sein de l'université du 16 mars 2009 - ci-après : RIO ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
- 2) a. La recourante se plaint d'une violation de son droit d'être entendu sous différents aspects et demande à ce que soient déclarées irrecevables certaines des pièces du dossier et que d'autres soient produites.

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 de produire des preuves pertinentes, 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. Il n'empêche toutefois pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude qu'elles ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1).

Le droit d'être entendu implique également pour l'autorité l'obligation de motiver sa décision. Il suffit que l'autorité mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidé et sur lesquels elle a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause. L'autorité n'a toutefois pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais peut au contraire se limiter à l'examen des questions décisives pour l'issue du litige (ATF 142 II 154 consid. 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_283/2020 du 12 novembre 2020 consid. 3.1 et les références citées).

c. La procédure administrative est régie par la maxime inquisitoire, selon laquelle le juge établit les faits d'office (art. 19 LPA). Il définit ainsi les faits pertinents et ne tient pour existants que ceux qui sont dûment prouvés. Cette maxime l'oblige notamment à prendre en considération d'office l'ensemble des pièces pertinentes qui ont été versées au dossier (ATA/1060/2020 du 27 octobre

2020 consid. 3b et les références citées). Ce principe n'est pas absolu, sa portée étant restreinte par le devoir des parties de collaborer à la constatation des faits (art. 22 LPA), qui comprend en particulier l'obligation d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences de l'absence de preuves (arrêt du Tribunal fédéral 2C_649/2020 du 10 novembre 2020 consid. 6.4 ; ATA/1100/2020 du 3 novembre 2020 consid. 3a et les références citées).

Par ailleurs, la constatation des faits, en procédure administrative, est gouvernée par le principe de la libre appréciation des preuves, qui signifie que le juge forme librement sa conviction, en analysant la force probante des preuves administrées, dont ni le genre, ni le nombre n'est déterminant, mais uniquement leur force de persuasion (art. 20 al. 1 LPA ; ATA/1100/2020 précité consid. 3b et les références citées).

- 3) En l'espèce, la recourante soutient que sa plainte pour harcèlement n'aurait pas été instruite, le rectorat s'étant limité à demander à Mmes C_____ et F_____ de se déterminer, sans l'en informer ni lui remettre lesdites déterminations et leurs annexes. Il ressort toutefois du dossier que ces documents ont bien été transmis à la recourante à l'appui de la décision du rectorat classant sa plainte pour harcèlement psychologique du 9 juillet 2019. Le fait qu'ils ne lui ont pas été communiqués avant ladite décision ne porte toutefois pas à conséquence, dès lors qu'elle a été en mesure de s'exprimer à leur propos lors de la procédure d'opposition devant le rectorat, puis devant la chambre de céans, tant dans ses écritures qu'oralement. Le fait que le rectorat ait demandé à sa supérieure hiérarchique et à la mise en cause de se déterminer ne prêle pas non plus le flanc à la critique, dès lors que la recourante visait précisément le comportement de ces personnes dans sa plainte et qu'une telle demande entre dans le cadre procédural applicable. Rien ne permet en outre d'affirmer que le rectorat n'aurait pas pris en compte les arguments et les pièces qu'elle a produites, le fait qu'il les ait appréciées de manière différente et n'ait pas suivi ses arguments, voire n'en ait pas traité, ne permettant pas encore de conclure à une violation de son droit d'être entendu. En présence d'éléments suffisants au dossier, il n'avait pas non plus à ordonner des actes d'instruction supplémentaires, considérant que les déterminations de Mmes C_____ et F_____ du 28 juin 2019 ainsi que les pièces annexées étaient suffisantes pour se prononcer, ce qui paraît être le cas.

Dans ce cadre, la recourante ne saurait se prévaloir de l'irrecevabilité des pièces n^{os} 1, 5, 9, 14, 19 et 20 annexées aux déterminations de Mmes C_____ et F_____ du 28 juin 2019, à l'égard desquelles elle a pu se déterminer à de nombreuses reprises, étant précisé que les annexes n^{os} 19 et 20 sont exorbitantes au présent litige car ne concernant pas la recourante. L'on ne voit d'ailleurs pas à quel titre les pièces n^{os} 1, 5 et 14 devraient être retirées du dossier, dès lors

qu'elles constituent des réponses à des demandes de Mme F_____, directement mise en cause par la recourante dans le cadre de sa plainte, sollicitant ses interlocuteurs au sujet de leur collaboration avec l'intéressée (annexes n^{os} 1 et 14) et leur demandant des renseignements concernant la prise en charge de certains dossiers (annexe n^o 5), dont il appartiendra à la chambre de céans de juger de la pertinence au stade de l'examen du fond du litige. Il en va de même de l'annexe n^o 9, qui constitue une plainte adressée à Mme C_____ par la présidence de la SSEED au sujet du travail effectué par l'intéressée, en particulier en lien avec les retards pris lors de la procédure de nomination de postes professoraux, faits qui, en tant que tels, ne sont pas contestés par la recourante, qui se limite à substituer son appréciation à celle de l'intimée à cet égard.

Il ne se justifie ainsi pas de requérir, comme le souhaite la recourante, la production de pièces supplémentaires, étant précisé que les annexes n^{os} 1, 5 et 14 constituent déjà des échanges de correspondance entre Mme F_____ et ses interlocuteurs. S'agissant de l'annexe n^o 13, qui est un courriel de Mme G_____ à Mme F_____ du 20 novembre 2018, le fait qu'elle ne comporte pas d'autre élément n'est pas pertinent, ce d'autant que son contenu a été discuté lors de l'entretien du 7 décembre 2018, à l'occasion duquel la recourante a pu se déterminer face aux reproches en lien avec la supervision de sa secrétaire. C'est également en vain que la recourante sollicite la production de la correspondance entre les RH et sa supérieure au sujet de ses vacances, rien ne l'ayant empêchée de verser au dossier les éléments les concernant, conformément à son devoir de collaborer à l'établissement des faits. Il en va de même concernant l'entretien du mois de novembre 2018, remplacé par celui du 7 décembre 2018, éléments qui ne sont pas pertinents pour l'issue du litige et qui ne sont d'ailleurs pas contestés par les parties, le fait que la supérieure de la recourante ou elle-même ait fait appel à une responsable des RH pour assister audit entretien n'étant pas davantage pertinent. Enfin, il ne sera pas non plus donné suite à la demande de la recourante de produire les procès-verbaux des séances du décanat entre les mois d'août à octobre 2018 relatifs à la modification du règlement d'organisation de la faculté, dès lors qu'un échange de courriels des 22 et 24 mars 2019 à ce sujet figure déjà au dossier, dont la recourante était la destinataire et auxquels elle ne paraît pas avoir réagi.

La recourante demande également à ce que la procédure d'entretien de service et l'ensemble des documents y relatifs soient déclarés « irrecevables ». Dès lors qu'elle soutient que ladite procédure dans son ensemble serait viciée pour ne pas s'être déroulée de manière conforme aux dispositions légales et réglementaires applicables, il s'agit d'une question devant être examinée lors de l'analyse du fond du litige, et non pas au stade de l'administration des preuves, dont elle n'est qu'une conséquence.

Il s'ensuit que ces griefs seront écartés et qu'aucun acte d'instruction supplémentaire ne sera ordonné.

- 4) Selon l'art. 61 al. 1 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a), ou pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b). En revanche, les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (art. 61 al. 2 LPA), non réalisée dans le cas d'espèce.
- 5) Le litige a trait au classement de la plainte pour harcèlement psychologique déposée par la recourante à l'encontre de l'administratrice ainsi qu'à la résiliation de ses rapports de service pendant la période probatoire, l'intéressée n'ayant pas acquis le statut de fonctionnaire.
- 6) Selon l'art. 12 al. 2 LU, le corps du personnel administratif et technique, auquel appartient la recourante (art. 9 let. d LU), est soumis aux dispositions 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), du règlement d'application de la LPAC du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01) et de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15), et de leurs règlements d'application.
- 7) L'art. 2B LPAC prévoit qu'il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel (al. 1). Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité (al. 2).

Selon l'art. 63 RPers, également applicable aux membres du corps du personnel administratif et technique (art. 216 RPers), est constitutif d'un harcèlement psychologique tout enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels une ou plusieurs personnes tendent à déstabiliser, à isoler, à marginaliser, voire à exclure une ou plusieurs personnes sur leur lieu de travail (art. 63 al. 1 RPers). Tout harcèlement est une forme aiguë d'atteinte à la personnalité (art. 63 al. 3 RPers). La victime est ainsi souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement peut être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée (arrêt du Tribunal fédéral 8C_74/2019 du 21 octobre 2020 consid. 5.1). Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait d'un conflit dans les relations professionnelles, d'une incompatibilité de caractères, d'une mauvaise ambiance de travail, ou du simple fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas toujours satisfait à ses devoirs

envers ses collaborateurs (arrêt du Tribunal fédéral 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 4.1.1).

La procédure d'investigation a pour but d'établir les faits et de déterminer si les éléments constitutifs d'une atteinte aux droits de la personnalité sont réalisés ou non (art. 69 RPers). La demande d'ouverture d'une investigation se fait par le dépôt d'une plainte écrite, datée et signée, adressée au rectorat par le plaignant, qui contient une description des faits et l'identité de l'auteur présumé de l'atteinte (art. 70 al. 1 RPers). Le rectorat peut décider d'office de l'ouverture d'une investigation (art. 70 al. 3 RPers). Selon l'art. 71 RPers, le rectorat notifie à la personne mise en cause la plainte et les éventuelles pièces annexées (al. 1) et en examine la recevabilité (al. 2). Il peut refuser d'entrer en matière, notamment lorsqu'il estime la plainte manifestement abusive, non fondée ou hors délai. Il classe alors la plainte et en informe par écrit le plaignant et la personne mise en cause (al. 3). Il peut entendre le plaignant et la personne mise en cause ainsi que les témoins qu'il juge utile avant de se déterminer sur la suite à donner à la plainte. Les auditions de témoins sont menées hors la présence des parties. Il est tenu procès-verbal des auditions, signé par la personne entendue (al. 4).

- 8) Selon l'art. 26 al. 5 let. a LU, l'université comprend notamment des unités principales d'enseignement et de recherche, qui correspondent aux facultés, dont les organes sont le décanat, dirigé par le doyen, et le conseil participatif (art. 26 al. 3 LU). L'art. 22 al. 3 du statut précise que le décanat est assisté de l'administrateur. Aux termes de l'art. 5 du règlement d'organisation de la faculté du 26 novembre 2012 (ci-après : règlement d'organisation), les organes de celle-ci sont le doyen, assisté du décanat, le conseil décanal, le conseil participatif et le collège des professeurs. Le décanat est composé du doyen et d'un à trois vice-doyens, choisis parmi les professeurs ordinaires ; il est dirigé par le doyen et assisté par l'administrateur de la faculté (art. 6 du règlement d'organisation).
- 9) En l'espèce, la recourante conteste le classement de sa plainte pour harcèlement psychologique déposée à l'encontre de Mme F_____ le 17 juin 2019.

Elle soutient que celle-ci ne pouvait participer à l'entretien du 7 décembre 2018, puis procéder à la rédaction du compte rendu y relatif et signer l'entretien de service, en l'absence de lien hiérarchique direct, ce qui aurait eu pour unique but de faire pression sur elle. S'il ressort certes du dossier que la supérieure directe de la recourante était la doyenne, et non l'administratrice, avec laquelle elle n'entretenait pas de rapport hiérarchique mais seulement de « référence », il n'en demeure pas moins que, dans l'organisation de la faculté, la tâche de l'administrateur consiste à assister le décanat, en l'occurrence la doyenne, dans le cadre de ses fonctions, y compris hiérarchiques. Sa présence lors dudit entretien se justifiait par conséquent de ce point de vue. Il en va de même de la rédaction du compte rendu y relatif ainsi que de la signature de l'entretien de service écrit du

11 juin 2019. Il ne ressort d'ailleurs pas du dossier que la recourante se serait plainte de la présence de Mme F_____ à l'entretien du 7 décembre 2018, à l'encontre de laquelle elle n'a déposé plainte auprès du rectorat que six mois plus tard.

Selon la recourante, Mme F_____ aurait exercé des pressions psychologiques sur elle dès son arrivée à la faculté, qui se seraient matérialisées lors de l'entretien du 7 décembre 2018. Rien ne permet toutefois d'affirmer que tel aurait été le cas. Il ne ressort ainsi pas du compte rendu y relatif que l'administratrice, comme l'affirme la recourante, se serait montrée agressive à son égard ni qu'elle lui aurait fait des reproches « nourris et contradictoires », seules des remarques concernant l'exécution de son travail ayant été formulées à cette occasion par sa hiérarchie au sujet de points qui ne lui donnaient pas satisfaction. Le fait que les mises en cause aient indiqué avoir dû insister sur les éléments qui posaient problème ne permet pas d'arriver à une autre conclusion, étant précisé que des exemples de situations problématiques lui ont également été donnés, ainsi que des pistes d'amélioration. Que le compte rendu de cet entretien n'ait été rédigé que plusieurs mois après celui-ci n'y change rien et ne permet pas encore de conclure qu'il ne refléterait pas les éléments discutés, dès lors que ce document a été donné pour relecture à Mme H_____, une autre participante à ladite séance, qui n'a émis aucune réserve à ce sujet, de même qu'à Mme C_____, laquelle, tout comme Mme F_____, a été entendue devant la chambre de céans, en présence de la recourante, confirmant la teneur du document en cause.

Rien ne permet en outre d'affirmer que Mme F_____ aurait systématiquement rabaissé la recourante lors des séances de direction du vendredi ou qu'elle aurait à cette occasion dénigré son point de vue, l'aurait contredite ou aurait cherché la confrontation. La recourante n'a d'ailleurs jamais fait de tels reproches à l'administratrice, laquelle a précisément organisé ces séances pour améliorer la communication entre les collaborateurs. Elle a par ailleurs admis que les sujets abordés lors desdites séances ne suscitaient pas son intérêt, ce qui lui a d'ailleurs été reproché dans l'entretien de service écrit du 11 juin 2019, de sorte que l'on voit mal comment Mme F_____ aurait pu adopter à son égard le comportement qu'elle décrit.

La recourante soutient également que l'administratrice aurait, à titre de pression supplémentaire exercée à son encontre, cherché à lui attribuer davantage de tâches que celles figurant dans son cahier des charges, alors même que son poste avait été conçu pour se concentrer sur les seules activités du doyen. La recourante perd toutefois de vue que le cahier des charges qu'elle a signé lors de son entrée en fonction prévoyait que sa mission était de collaborer avec la direction de la faculté, soit le doyen et l'administrateur, dans l'exercice de leurs activités. Ce n'est que par la suite que son cahier des charges a été modifié, dans le sens où la mention de l'administrateur a été retirée de plusieurs endroits, étant

précisé que le poste continuait néanmoins de requérir des collaborations internes au service, notamment avec l'administrateur et que, dans ce cadre, celui-ci pouvait également juger de son travail et constater un manque de collaboration. L'on ne voit du reste pas de quelle manière le poste de l'intéressée aurait pu fonctionner sans ladite collaboration, au regard du rôle d'assistance de l'administrateur au décanat et au doyen, auquel le poste de la recourante est rattaché. Si une volonté de modifier le cahier des charges de la recourante en lien avec ce point a été évoquée, il n'apparaît toutefois pas avoir été le fait de Mme F_____, mais de la doyenne, qui a également souhaité diminuer la part dévolue aux recherches juridiques de son poste. L'on ne saurait ainsi y voir des pressions exercées à son encontre, mais bien la volonté de faire évoluer son poste pour le bon fonctionnement de la faculté, après le constat que l'absence de toute collaboration entre l'assistante du décanat et l'administratrice était vouée à l'échec. Le fait qu'à une occasion Mme F_____ ait demandé à la recourante de la remplacer lors d'une séance ne conduit au demeurant pas à une autre conclusion et ne peut être considéré comme un report de charges systématique la concernant, étant précisé qu'un tel remplacement entraînait également dans ses attributions et que la rentrée académique 2018 s'était révélée particulièrement intense en travail pour l'ensemble des personnes concernées, notamment en lien avec le changement de décanat. Il ne ressort pas non plus du dossier que l'administratrice aurait voulu se décharger sur la recourante des activités liées à la phase initiale des procédures de nomination, qui lui revenait pourtant selon son cahier des charges. L'on ne décèle pas davantage en quoi Mmes C_____ et F_____ auraient voulu faire supporter à la recourante de prétendus dysfonctionnements au sein de la faculté, allégués ne reposant sur aucun fondement.

En l'absence de tout élément permettant d'admettre l'existence d'un harcèlement psychologique, tel que défini par les dispositions réglementaires applicables et la jurisprudence, exercé par Mme F_____ à l'encontre de la recourante, l'intimée était fondée à classer sa plainte sans procéder à d'autres mesures d'instruction que de solliciter les déterminations des mises en cause. La recourante a ainsi pu s'exprimer à cet égard à plusieurs reprises, notamment dans le cadre de son opposition. Le fait que le rectorat n'ait pas modifié sa décision à l'issue de ladite procédure ne signifie pas pour autant qu'il n'a pas pris en compte ses arguments et les pièces produites, y compris le certificat médical de sa thérapeute. Bien que ce document atteste de souffrances endurées par la recourante, confirmées par sa psychothérapeute devant la chambre de céans, il ne permet pas pour autant d'établir qu'elles seraient le fait des agissements de Mme F_____, encore moins que celle-ci serait à l'origine d'un harcèlement psychologique à son encontre, la Dresse I_____ s'étant fondée sur les seules dires de l'intéressée pour l'affirmer. Par ailleurs, l'on ne saurait reprocher à l'employeur de ne pas avoir pris de mesures adéquates, étant donné que la recourante n'a déposé sa plainte qu'en date du 17 juin 2019, alors même que la

résiliation des rapports de service avait déjà été envisagée et la procédure y relative engagée.

La décision de l'intimée du 17 septembre 2019 confirmant le classement de la plainte de la recourante pour harcèlement psychologique sera dès lors confirmée et le recours y relatif rejeté.

- 10) a. Le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation (art. 4 al. 1 LPAC). Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire (art. 6 al. 1 LPAC). Est un fonctionnaire le membre du personnel régulier ainsi nommé pour une durée indéterminée après avoir accompli comme employé une période probatoire (art. 5 LPAC). La période probatoire dure en principe deux ans (art. 45 al. 1 let. a et 47 al. 1 RPAC). Afin de pouvoir être nommé fonctionnaire, l'employé doit notamment avoir accompli à satisfaction les tâches de sa fonction durant la période probatoire (art. 45 al. 1 let. a RPAC).
- b. L'art. 13 LPAC prévoit que chaque membre du personnel n'ayant pas le statut de fonctionnaire fait l'objet d'une appréciation qui porte notamment sur les capacités du titulaire et la qualité du travail effectué (let. a), le maintien et le développement des compétences du titulaire (let. b), les objectifs à atteindre et les dispositions à prendre pour la période à venir (let. c).

Selon l'art. 5 du règlement d'application de la LTrait du 17 octobre 1979 (RTrait - B 5 15.01), les prestations du nouveau collaborateur font l'objet, au terme de la période d'essai de trois mois et des première et deuxième années probatoires, d'une analyse qui porte notamment sur les capacités, le travail effectué et le comportement du titulaire. Si la période probatoire a été prolongée, les prestations de l'intéressé font également l'objet d'une analyse avant le terme de la prolongation (al. 1). Les résultats de l'analyse sont portés à la connaissance du titulaire et discutés au cours d'un entretien avec son chef direct et le supérieur hiérarchique. La formule d'analyse des prestations doit être signée par tous les intéressés. Le titulaire a la possibilité de rédiger une note contestant tout ou partie de l'analyse. Cette note fait partie intégrante du dossier d'analyse (al. 2). Si les résultats ne sont pas jugés satisfaisants, l'intéressé est avisé par écrit qu'il n'assume pas d'une manière satisfaisante les tâches qui lui sont confiées (let. a), qu'il doit améliorer ses prestations dans un ou plusieurs domaines (let. b), qu'une nouvelle analyse doit être faite dans un délai maximum de douze mois, au plus tard avant la fin de la période probatoire (let. c), que si les résultats de cette nouvelle analyse ne sont toujours pas satisfaisants, une autre affectation lui est proposée (let. d). Si cette solution n'est pas possible, il est avisé que les rapports de service doivent cesser au plus tard à la fin de la période probatoire (al. 4). Demeurent réservées les dispositions relatives à la fin des rapports de service (al. 5).

- 11) a. Pendant la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service ; le membre du personnel n'ayant pas qualité de fonctionnaire est entendu par l'autorité compétente ; il peut demander que le motif de résiliation lui soit communiqué (art. 21 al. 1 LPAC).

Lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois (art. 20 al. 3 LPAC).

b. Durant la période probatoire, même s'il doit exister un motif justifiant de mettre fin aux rapports de service pour ne pas tomber dans l'arbitraire, l'administration dispose d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Ce large pouvoir d'appréciation permet le recrutement d'agents répondant véritablement aux besoins du service. L'administration reste néanmoins tenue au respect des principes et droits constitutionnels, notamment le droit d'être entendu, l'interdiction de l'arbitraire, le respect de l'égalité de traitement et des principes de la proportionnalité et de la bonne foi (ATA/398/2019 du 9 avril 2019 consid. 6b et les références citées).

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

c. L'obligation d'entendre un employé avant qu'une décision de licenciement soit prise, rappelée à l'art. 21 al. 1 LPAC, découle du respect de son droit être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. et implique qu'en cas de résiliation des rapports de service, le collaborateur dispose de suffisamment de temps pour préparer ses objections. Selon la jurisprudence, en matière de rapports de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre. La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard. Le droit d'être entendu doit par principe s'exercer avant le prononcé de la décision et il n'est ainsi pas admissible, sous cet angle, de remettre à l'employé une décision de résiliation des rapports de service en se contentant de lui demander de s'exprimer s'il le désire (ATF 144 I 11 consid. 5.3 ; 142 II 218 consid. 2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_257/2019 du 12 mai 2020 consid. 4.2 et 4.3 et les références citées ; ATA/1023/2020 du 13 octobre 2020 consid. 7b).

- 12) a. En l'espèce, la recourante soutient que la procédure de résiliation des rapports de service serait entachée de plusieurs vices graves la rendant nulle.

Selon la recourante, l'entretien du 7 décembre 2018 aurait dû revêtir la forme d'un EEDP, en l'absence d'une simple discussion entre une employée et sa supérieure. Il ressort toutefois du dossier que la finalité dudit entretien, qui lui a été indiquée par courriel de Mme C_____ du 24 novembre 2018, était de faire un point de situation en lien avec les difficultés rencontrées les mois précédents dans le cadre de son travail et de clarifier ce qui était attendu de sa part, de manière à ce que la situation évolue favorablement. Il n'était alors pas question de faire une analyse de ses prestations au terme de la période probatoire, comme cela avait été le cas les 21 novembre 2017 et 4 juin 2018, après respectivement trois mois et un an d'activité, mais bien de faire état des problèmes rencontrés et d'y remédier, la nomination au statut de fonctionnaire étant une question distincte.

Comme précédemment évoqué, la présence de Mme F_____ à l'entretien du 7 décembre 2018 était également justifiée, au regard de ses fonctions, aucun élément ne permettant d'affirmer l'existence d'un harcèlement psychologique effectué à l'encontre de la recourante ni d'attaques à son honneur ou à ses capacités professionnelles. La recourante n'apparaît du reste pas s'être opposée à la présence de Mme F_____ lors de cet entretien, dont la tenue lui avait préalablement été annoncée dans le courriel de sa supérieure du 24 novembre 2018, tout comme la présence d'une responsable des RH, étant précisé que les incidents ayant précédé cet entretien et conduit à l'annulation de celui initialement fixé le 15 novembre 2018 ne sont pas pertinents et ne remettent pas en cause la séance litigieuse. À cela s'ajoute que la plainte pour harcèlement déposée par la recourante à l'encontre de l'administratrice l'a été six mois après la tenue dudit entretien.

La recourante allègue qu'aucun objectif ne lui aurait été fixé à l'issue de l'entretien du 7 décembre 2018, de sorte qu'aucune occasion ne lui aurait été donnée de s'améliorer, le compte-rendu y relatif ne reflétant pas ledit entretien. S'il est vrai que ce document a été remis à la recourante plusieurs mois après l'entretien en cause, rien ne permet de mettre en doute son contenu, lequel a été relu par Mmes C_____ et H_____, la première l'ayant signé et la deuxième n'ayant émis aucune réserve le concernant. À cela s'ajoute, comme précédemment relevé, que Mmes C_____ et F_____ ont été entendues devant la chambre de céans, confirmant sa teneur par leurs déclarations. Par ailleurs, la recourante reconnaît également un certain nombre d'éléments y figurant, comme le fait qu'il lui était reproché de ne pas suffisamment laisser sa porte ouverte, ce à quoi elle a remédié. L'on ne saurait ainsi considérer qu'à l'issue dudit entretien aucun objectif ne lui aurait été fixé, ce d'autant que le courriel de Mme C_____ du 24 novembre 2018 visait à faire évoluer rapidement la situation de manière favorable, ce qui présupposait la fixation d'objectifs pour y parvenir.

Le fait qu'aucun entretien intermédiaire n'ait eu lieu à la suite de la séance du 7 décembre 2018 ne permet pas encore d'affirmer que la supérieure de la

recourante n'a pas fait de remarque s'agissant de l'exécution de son travail, comme elle l'a d'ailleurs indiqué à plusieurs reprises. La recourante ne peut dès lors alléguer qu'elle était dans l'ignorance que ses prestations ne donnaient pas satisfaction. Il n'est pas non plus déterminant qu'à l'issue de l'entretien du 7 décembre 2018 la hiérarchie de la recourante lui ait ou non fait part de son intention de résilier les rapports de service, puisque tel n'était alors pas l'objet de ladite séance, la question s'étant posée ultérieurement.

La recourante s'est vu notifier par la suite une convocation à un entretien de service, qui comportait les éléments qui lui étaient reprochés, ainsi que l'indication selon laquelle la résiliation des rapports de service serait demandée. En raison de l'incapacité de travail de la recourante, cet entretien s'est déroulé par écrit le 11 juin 2019, dont le compte-rendu lui a été remis et à l'égard duquel elle a pu s'exprimer, ce qu'elle a fait dans son courrier du 26 juin 2019. À cette occasion, la recourante s'est également exprimée sur le courrier de Mme C_____ du 9 juillet 2019 qui, contrairement à ce qu'elle allègue, ne contenait pas d'éléments supplémentaires par rapport à ceux figurant déjà dans l'entretien de service. Ce n'est que par décision du 23 août 2019 que le décanat a résilié les rapports de service de la recourante, après avoir pris en compte ses observations. La procédure de résiliation des rapports de service s'est ainsi déroulée de manière conforme au droit, la recourante ayant eu l'occasion à plusieurs reprises de se prononcer et d'exposer son point de vue. Il ne saurait ainsi y avoir une violation de son droit d'être entendu dans ce cadre.

b. La recourante estime que la décision litigieuse ne repose sur aucun élément objectif et que les reproches avancés sont infondés, étant donné que son travail a toujours donné satisfaction.

S'il ressort certes des analyses des prestations de la recourante effectuées par l'ancien doyen les 21 novembre 2017 et 4 juin 2018 après respectivement trois mois et un an d'activité une complète adéquation au poste et la poursuite sans réserve des rapports de service, il n'en demeure pas moins que ces documents mentionnent des points à améliorer par l'intéressée, en particulier l'acquisition de plus de finesse dans les connaissances techniques en matière de processus de nomination et une meilleure gestion des tâches multiples en période d'activité intense. Ces éléments ont par la suite également été mentionnés dans le compte rendu de l'entretien du 7 décembre 2018 en lien avec l'organisation de tâches complexes impliquant de multiples interlocuteurs ainsi que des commissions de nomination. Sur ce point, des difficultés sont également apparues en mars et avril 2019, ce qui a donné lieu au courriel du 19 mars 2019 de l'un des membres de la commission de nomination à la doyenne pour se plaindre du fait que les candidats sélectionnés n'avaient pas été informés de l'état de leur dossier, alors que ladite commission avait pris sa décision le 1^{er} mars 2019 déjà, ce que la recourante ne conteste du reste pas, se limitant dans ce cadre à opposer son appréciation de la

situation à celle de la doyenne, tout comme s'agissant du temps mis à procéder à l'affichage des intitulés des leçons d'essai. Ces éléments illustrent ainsi un certain nombre de difficultés rencontrées par la recourante pour tenir les délais et échéances fixés, ce qui constitue le principal point d'insatisfaction de la hiérarchie dans l'exécution de son travail. Celle-ci a également relevé le fait que plusieurs relances devaient être effectuées pour qu'elle accomplisse les tâches relevant de sa responsabilité, ce qui ressort également du courriel de la présidente de la SSED du 28 juin 2019, alors même que son poste supposait qu'elle anticipe les délais et réagisse avant que sa hiérarchie lui en fasse la demande.

Un manque d'assistance a dès lors été ressenti par la doyenne, accentué par une absence de collaboration avec l'administratrice. Lors de l'entretien du 7 décembre 2018, il avait ainsi déjà été fait mention de ce point et d'un renforcement souhaitable des interactions avec l'administration, ce qui n'apparaît toutefois pas avoir été le cas et que la recourante ne saurait contester, puisqu'elle a continué à soutenir qu'une telle collaboration ne ressortait pas de son cahier des charges, en l'absence de référence à l'administrateur. Comme précédemment évoqué, un tel raisonnement ne peut être suivi, étant précisé que ledit cahier des charges peut être régulièrement revu (art. 12 al. 4 LU), notamment en cas de constatation d'un problème, comme en l'espèce s'agissant de l'orientation du poste de l'intéressée qui nécessitait davantage d'interactions avec l'administratrice. Le fait que ledit cahier des charges n'ait pas subi de modifications formelles n'est du reste pas déterminant, au regard des remarques qui lui avaient été faites à ce sujet à tout le moins depuis le mois de décembre 2018.

D'autres éléments ont également été reprochés à la recourante, qui ressortent du dossier, comme le fait d'avoir laissé en suspens les modifications du règlement d'organisation de la faculté entre février et juillet 2018, ce que la doyenne n'avait découvert qu'en mars 2019, comme l'indique un échange de courriels entre celle-ci, la recourante et l'administratrice, ou encore le suivi des dossiers de sa secrétaire, dont elle était pourtant responsable hiérarchiquement, de même qu'une absence de participation active à différentes séances, ce qu'elle a d'ailleurs reconnu en indiquant que les sujets abordés ne l'intéressaient pas.

Ainsi, contrairement à ce que soutient la recourante, il existait plusieurs motifs, connus de sa part et dûment constatés, qui justifiaient de demander la résiliation des rapports de service. L'intimée, qui disposait d'une liberté d'appréciation étendue en la matière, n'a dès lors pas versé dans l'arbitraire en prononçant son licenciement.

Ce faisant, elle n'a pas non plus contrevenu au principe de proportionnalité, dès lors qu'au regard des manquements constatés, aucune autre mesure n'était envisageable, étant précisé que la possibilité d'améliorer ses prestations lui avait été offerte à la suite de l'entretien du 7 décembre 2018, comme ci-dessus relevé.

Pour ce motif également, il n'était pas envisageable de prolonger la période probatoire. Il n'était pas non plus réalisable, comme elle le soutient, de moduler son poste différemment, sous peine de vider celui-ci de sa substance, étant donné sa fonction d'adjointe au décanat et que rien ne permet d'affirmer qu'elle aurait fait l'objet d'un harcèlement moral de la part de sa supérieure hiérarchique ou de l'administratrice.

L'on ne décèle pas non plus dans la décision litigieuse un comportement contradictoire, contraire au principe de la bonne foi. Comme précédemment relevé, la recourante n'était pas dans l'ignorance des éléments qui lui étaient reprochés avant de recevoir, le 15 avril 2019, une convocation à un entretien de service, puisque l'existence de problèmes dans l'exécution de son travail avait déjà été soulevée lors de l'entretien du 7 décembre 2018 et des objectifs avaient été fixés pour qu'elle puisse y remédier. Comme l'a indiqué à plusieurs reprises sa supérieure hiérarchique, même si aucun entretien intermédiaire n'a eu lieu, des remarques lui ont néanmoins été faites oralement à ce sujet et, malgré quelques améliorations qui avaient été constatées, l'exécution dans sa globalité de son travail ne donnait pas satisfaction.

Enfin, si l'investissement de la part de la recourante dans son travail n'est pas contesté, celle-ci n'a pourtant versé au dossier aucun élément en lien avec ses vacances ni les heures supplémentaires effectuées, se contentant d'affirmer qu'elle les avait notées dans un carnet, sans pour autant le produire au motif qu'il était resté à son bureau, alors même que la possibilité lui a été offerte de reprendre possession de ses affaires. À cela s'ajoute que, devant la chambre de céans, M. B. _____ a indiqué que si son ancienne adjointe avait effectué de nombreuses heures supplémentaires, c'était en raison de ses tâches, qui étaient plus importantes que celles dévolues à la recourante. L'on ne saurait ainsi considérer les manquements qui lui sont reprochés comme dus à une surcharge chronique de travail ni imputer une telle situation à sa supérieure, laquelle a d'ailleurs indiqué avoir voulu la décharger de certaines de ses activités, comme la possibilité de déléguer les recherches juridiques au rectorat, sauf s'agissant des activités liées aux fonctions de doyenne, comme la gestion de son agenda. Son mal-être apparaît en outre davantage dû aux reproches concernant la qualité de son travail qu'à un harcèlement psychologique effectué à son encontre. Son employeur n'apparaît pas non plus avoir manqué à son devoir de protection, la chronologie des événements montrant qu'elle n'a déposé plainte pour harcèlement psychologique qu'après que la fin des rapports de service eut été envisagée, alors qu'elle se trouvait au demeurant en incapacité de travail.

Il s'ensuit que le recours relatif au licenciement de la recourante sera également rejeté.

- 13) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.-, qui a trait aux recours dans les deux causes et comprend les décisions sur effet suspensif, sera mis à la

charge de la recourante, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée, pas plus qu'à l'intimée, qui dispose de son propre service juridique (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevables les recours interjetés les 18 octobre 2019 et 11 décembre 2019 dans la cause n° A/4565/2019 par Madame A_____ contre les décisions de l'Université de Genève respectivement des 17 septembre 2019 et 8 novembre 2019 ;

au fond :

les rejette ;

met un émolument de CHF 1'500.- à la charge de Madame A_____ ;

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

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

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

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

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

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

communiquera le présent arrêt à Me Nathalie Bornoz, avocate de la recourante, ainsi qu'à l'Université de Genève.

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

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

D. Werffeli Bastianelli

la présidente siégeant :

F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :