

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3675/2015-FPUBL

ATA/87/2017

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 3 février 2017**

dans la cause

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

représentée par Me Robert Assaël, avocat

contre

**VILLE DE GENÈVE**

---

## EN FAIT

1. Madame A\_\_\_\_\_, née le \_\_\_\_\_ 1956, a été engagée par la Ville de Genève (ci-après : la ville) à compter du 1<sup>er</sup> octobre 1993 en qualité de secrétaire de direction au département des finances, puis promue assistante de direction auprès du même département dès le \_\_\_\_\_ 2001.
2. Dès le \_\_\_\_\_ 2002, Mme A\_\_\_\_\_ a été nommée cheffe du secrétariat du Conseil municipal (ci-après : SCM). Selon son cahier des charges, sa mission consistait à diriger et assurer le secrétariat, assister la présidence et le bureau du Conseil municipal (ci-après : CM) dans l'exercice de leurs compétences, assurer la parution du mémorial du CM ainsi que participer à la coordination entre le CM et le Conseil administratif (ci-après : CA). Suite à l'entrée en vigueur du nouveau statut du personnel de la ville le 31 décembre 2010, la fonction de chef du SCM a été classée en position O, annuité 13.09 de l'échelle des traitements.
3. Selon le site internet de la ville, le SCM est responsable du travail administratif lié au bon fonctionnement du CM. Il traite la correspondance adressée audit conseil et prépare le calendrier des séances annuelles, organise les séances plénières et les séances des commissions, tient le procès-verbal des séances ainsi que le mémorial et assure le soutien logistique nécessaire à la présidence et à son bureau dans l'accomplissement de leur tâche.
4. Le SCM dépend administrativement du CA, avec une délégation au directeur général de l'administration municipale, Monsieur B\_\_\_\_\_, pour sa gestion et sa responsabilité administrative, et fonctionnellement du CM et de son bureau.  
  
Dès fin 2010, le budget du SCM a été inclus dans celui du CM. Entre 2013 et 2014, le SCM a changé de statut pour être transformé en service, décision prise par Madame C\_\_\_\_\_, alors maire de la ville, laquelle a succédé à Monsieur D\_\_\_\_\_ dans cette fonction, maire du 1<sup>er</sup> juin 2012 au 31 mai 2013.
5. Le SCM recouvre les secteurs secrétariat, mémorial et logistique, tous trois chapeautés par Mme A\_\_\_\_\_. Ses locaux sont répartis au E\_\_\_\_\_ pour le premier de ces secteurs, où Mme A\_\_\_\_\_ a son bureau, et à la rue F\_\_\_\_\_ pour les deux autres.

Jusqu'en 2014, le secteur secrétariat était composé de Madame G\_\_\_\_\_, secrétaire de direction depuis 1995, Madame H\_\_\_\_\_, comptable et aide-mémorialiste depuis 2002, Madame I\_\_\_\_\_, secrétaire dès 2009, Madame J\_\_\_\_\_, également secrétaire, et Madame K\_\_\_\_\_, apprentie, devenue secrétaire depuis lors. Entre les mois de mai et août 2014, deux secrétaires ont en

outre été engagées, à savoir Mesdames L\_\_\_\_\_ et M\_\_\_\_\_. Le secteur mémorial était dirigé par Monsieur N\_\_\_\_\_, adjoint de Mme A\_\_\_\_\_ et mémorialiste depuis 2012, et composé de Mesdames O\_\_\_\_\_ depuis 2010, P\_\_\_\_\_ depuis 1999 et Q\_\_\_\_\_, rédactrices mémorialistes jusqu'en 2014, ainsi que R\_\_\_\_\_, correctrice dès mars 2014, et Monsieur S\_\_\_\_\_, correcteur et polygraphe dès 2011, de même que de divers procès-verbalistes qui n'avaient toutefois pas de rapports professionnels directs avec Mme A\_\_\_\_\_. Le secteur logistique était, quant à lui, de la responsabilité de Monsieur T\_\_\_\_\_, collaborateur administratif, et composé de Messieurs U\_\_\_\_\_, typographe depuis 2009, et V\_\_\_\_\_, employé administratif et huissier depuis 2007.

Plusieurs collaborateurs du SCM ont été en arrêt maladie à compter du mois de mars 2014. Mme G\_\_\_\_\_ a ainsi été en arrêt du 6 mars au 17 novembre 2014, date à laquelle elle a changé de service ; M. T\_\_\_\_\_ a été absent dès le 7 avril 2014 et a démissionné le 31 mars 2015 ; Mme I\_\_\_\_\_ a été en arrêt à compter du 28 avril 2014 et a quitté son poste le 31 août 2014 ; Mme J\_\_\_\_\_ a été absente du 30 avril 2014 au 1<sup>er</sup> avril 2015 ; Mme H\_\_\_\_\_ a été absente du 30 mai 2014 au 15 janvier 2015, date à laquelle elle a repris le travail dans un autre service de la ville.

6. Le 6 février 2012, la direction des ressources humaines (ci-après : RH) de la ville a transmis à Mme A\_\_\_\_\_ une proposition de nouveau cahier des charges pour le poste de « cheffe du SCM », que l'intéressée a toutefois refusé de valider au motif qu'il ne correspondait pas à la fonction qu'elle occupait au sein du SCM, lui communiquant un cahier des charges qu'elle avait précédemment élaboré et signé pour le poste de « cheffe de service du SCM ».
7. En juin 2012, Mme A\_\_\_\_\_ a sollicité de M. D\_\_\_\_\_ un entretien, au cours duquel elle lui a fait part de son souhait de devenir cheffe de service suite à la modification du statut du SCM.
8. Le 23 mai 2013, Monsieur W\_\_\_\_\_, président du CM, a rappelé au CA l'importance de l'appellation « service » du SCM, le cahier des charges signé par Mme A\_\_\_\_\_ mentionnant ses tâches réelles.
9. Le 5 juin 2013, le CA a informé Mme A\_\_\_\_\_ que, par décision du 15 mai 2013, il maintenait le poste de « cheffe du SCM » en catégorie O de l'échelle des traitements.
10. Le 1<sup>er</sup> juillet 2013, Mme A\_\_\_\_\_ a formé réclamation contre cette décision, demandant à ce que la fonction qu'elle exerçait soit mise au bénéfice de la dénomination correspondant aux tâches de cheffe de service qui lui étaient confiées et à tout le moins à la catégorie Q de l'échelle des traitements.

11. Le 27 septembre 2013, le CA a transmis le dossier à la commission d'évaluation des fonctions pour préavis.
12. Le 31 octobre 2013, à leur demande, Mmes G\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_ et I\_\_\_\_\_ ont été reçues par M. B\_\_\_\_\_ et Madame X\_\_\_\_\_, responsable des RH de la ville, pour un entretien.

Selon la note relative à cette séance, les collaboratrices concernées déploraient divers dysfonctionnements au sein du SCM, en particulier un manque de communication avec Mme A\_\_\_\_\_, qui passait son temps à constituer un dossier contre la ville et faire sa promotion personnelle, ne leur offrant aucune écoute. Elles étaient amenées à travailler de manière autonome, sans appui ou conseil hiérarchique ni possibilité d'obtenir des précisions ou informations complémentaires et assumaient seules les risques d'erreurs. Mme A\_\_\_\_\_, peu présente au bureau, leur déléguait des tâches sans explications suffisantes et signait des documents sans les vérifier. Elle effectuait des activités à caractère privé durant les heures de travail, s'offrait des heures supplémentaires indues, appliquait les règlements de la ville selon ses intérêts, contraignait ses assistantes à des activités illégales, dénigrait les dirigeants et les employés de la ville ainsi que toute personne qui ne lui offrait pas son soutien et faisait courir des rumeurs.

Les collaboratrices concernées, soutenues par M. T\_\_\_\_\_, lequel ne voulait pas participer à cet entretien dès lors qu'il envisageait de se porter candidat au futur poste de chef de service du SCM, attendaient de M. B\_\_\_\_\_ qu'il tire les conséquences de leurs doléances dans le cadre du recrutement pour ce poste. Si Mme A\_\_\_\_\_ devait néanmoins être nommée cheffe de service, elles sollicitaient un changement d'unité.

13. À la demande de M. B\_\_\_\_\_, Madame Y\_\_\_\_\_, responsable de l'unité psychologie au travail de la ville, a entendu séparément Mmes G\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_ et I\_\_\_\_\_ et M. T\_\_\_\_\_ les 21 et 29 novembre 2013.
14. Ces entretiens ont fait l'objet d'un « rapport confidentiel » à l'attention de M. B\_\_\_\_\_, établi par Mme Y\_\_\_\_\_ en décembre 2013.

Selon les propos, non nominatifs, des collaborateurs entendus, à l'exclusion de Mme A\_\_\_\_\_, non auditionnée, celle-ci n'était pas souvent présente au bureau le lundi matin, où elle n'arrivait pas avant 9h30-10h00, voire 11h00, prenait des pauses importantes, partait régulièrement tôt, récupérait ses heures supplémentaires sur plusieurs jours par mois, comptabilisait celles-ci de manière indue et plaçait des rendez-vous à caractère privé sur son temps de travail. Ses absences dénotaient un management déficient, dès lors qu'elle déléguait ses tâches à ses secrétaires et à M. T\_\_\_\_\_ et que les décisions n'étaient pas toujours prises. Ses collaborateurs devaient composer sans elle, décider à sa place, assumer les éventuelles conséquences de ce type de fonctionnement et ne recevaient pas de

consignes précises. Mme A\_\_\_\_\_ n'organisait pas non plus de séances, ne discutait pas des problèmes rencontrés et ne vérifiait pas le travail effectué, de sorte que les collaborateurs subissaient une pression importante et ne pouvaient compter que sur le soutien de M. T\_\_\_\_\_. Mme A\_\_\_\_\_ gérait les situations de manière partielle et donnait des réponses différentes d'une personne à l'autre, faisait primer son propre intérêt et demandait à ses collaborateurs d'effectuer des tâches sans lien avec leur activité professionnelle, comme emmener son chien chez le vétérinaire ou déposer sa déclaration fiscale à l'hôtel des finances. Elle était en outre directive et autoritaire, cherchait à imposer ses idées et employait un ton agressif et un vocabulaire familier. Ces problèmes étaient allés en augmentant depuis que Mme A\_\_\_\_\_ avait pour objectif de faire du SCM un service dont elle serait la cheffe. Bien qu'à l'aise dans les relations publiques, elle était néanmoins capable de se brouiller avec des personnes importantes, allant même jusqu'à bloquer certaines situations. L'ambiance au sein du SCM se détériorait, ce qui générait une forte démotivation de la part de ses collaborateurs, qui craignaient, si elle était nommée cheffe de service, qu'elle leur menât la vie dure.

15. Le 4 mars 2014, M. B\_\_\_\_\_, en présence de Mme X\_\_\_\_\_, a reçu Mme A\_\_\_\_\_ pour un entretien, l'informant de l'existence des plaintes de ses collaborateurs.

16. À la demande de M. B\_\_\_\_\_, Mme X\_\_\_\_\_ a procédé à l'audition des collaborateurs du SCM, à savoir Mmes G\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_, O\_\_\_\_\_ et Q\_\_\_\_\_ ainsi que MM. T\_\_\_\_\_, N\_\_\_\_\_, S\_\_\_\_\_, U\_\_\_\_\_ et V\_\_\_\_\_, à l'exception de Mme A\_\_\_\_\_ et de Mmes P\_\_\_\_\_ et K\_\_\_\_\_ de même que des procès-verbalistes, et a établi des notes de ces entretiens, lesquelles n'étaient ni datées ni signées par les personnes entendues.

a. Mme G\_\_\_\_\_ a en particulier déclaré qu'elle avait atteint un point de non-retour dans sa collaboration avec Mme A\_\_\_\_\_, avec laquelle les tensions étaient permanentes depuis qu'elle convoitait le poste de cheffe de service du SCM. Mme A\_\_\_\_\_ était centrée sur la défense de ses propres intérêts, au détriment de ceux de la ville, son manque d'exemplarité étant manifeste. Elle demandait à ses subordonnés de ne pas collaborer avec certains services ou personnes avec lesquels elle était en désaccord, qu'elle pouvait ouvertement dénigrer, tout en leur demandant de « monter au front ». Peu présente en raison d'arrivées tardives et de départs prématurés, sa cheffe déléguait ses tâches à ses collaborateurs, qui devaient décider à sa place, sans avoir de vision claire de leurs missions, et sortaient de leur rôle. Lors de ses absences et de ses vacances, elle « pilotait » ses subordonnés à distance, afin de les intimider et de les manipuler. Elle demandait en outre à ses collaborateurs de lui répondre « oui cheffe », les menaçant de s'en séparer s'ils n'obtempéraient pas. Elle avait demandé à l'apprentie de déposer sa déclaration fiscale à l'hôtel des finances pendant les heures de travail et avait mobilisé deux subordonnés pour emmener son chien chez le vétérinaire.

b. Selon Mme H\_\_\_\_\_, elle n'arrivait plus à travailler dans les conditions actuelles de pression, de tensions et de manipulation instaurées par Mme A\_\_\_\_\_, laquelle était fréquemment absente, ne respectait pas les règlements, faisait intervenir les instances politiques lorsqu'elle n'obtenait pas ce qu'elle voulait et abusait de son pouvoir. Le management directif et autoritaire de Mme A\_\_\_\_\_ rendait toute discussion difficile, le rapport de confiance étant rompu. Elle n'organisait aucune séance de travail, laissait ses collaborateurs s'occuper de tous les aspects désagréables et déléguait la majorité de ses tâches à M. T\_\_\_\_\_ et à ses secrétaires, en plus de leurs activités respectives. Étant souvent absente, elle donnait des instructions succinctes par courriel ou « SMS » lorsque les tâches étaient déjà accomplies, ce qui était ressenti comme un manque de confiance et de reconnaissance des compétences des collaborateurs, qu'elle n'hésitait pas à stigmatiser en cas d'erreur. Certaines activités qu'elle leur confiait étaient en outre étrangères à leurs fonctions, comme emmener son chien chez le vétérinaire.

c. Mme I\_\_\_\_\_ était très atteinte par l'ambiance délétère régnant ces dernières années au SCM. Bien qu'en cas de questions, Mme A\_\_\_\_\_ lui répondît rapidement, elle devait tout de même travailler de manière autonome, sans avoir toutes les informations à disposition, M. T\_\_\_\_\_ devenant alors son « référent ». Sa cheffe avait en outre libéré en avance l'apprentie pour qu'elle dépose sa déclaration fiscale à l'hôtel des finances. Mme A\_\_\_\_\_ ne supportait pas l'autorité et dénigrait sa hiérarchie devant ses subordonnés, ne cessant de répéter qu'elle avait des « dossiers » sur les personnes qui ne pensaient pas comme elle. Si Mme A\_\_\_\_\_ devait être nommée cheffe de service, elle craignait qu'elle leur mène « la vie dure ».

17. Le 11 mars 2014, Mme X\_\_\_\_\_ a remis son rapport à M. B\_\_\_\_\_.

À l'exception des procès-verbalistes, elle avait reçu les employés du SCM individuellement, Mme A\_\_\_\_\_ n'ayant toutefois pas été entendue mais informée de la démarche. Le cadre des entretiens, qui avait été exposé à chaque employé, consistait à identifier un éventuel mal-être au travail et ne s'inscrivait pas dans une procédure d'enquête administrative. Le rapport non-nominatif établi sur cette base s'articulait autour de trois questions et visait à déterminer si les personnes interrogées connaissaient des difficultés dans leur environnement de travail, ce qu'elles souhaitaient améliorer et si elles avaient été contraintes à exercer des activités non conformes à leurs fonctions.

Les auditions avaient mis en évidence que seuls trois employés étaient satisfaits de leurs conditions de travail et que huit autres avaient fait état de problèmes, dont la totalité des personnes travaillant au sein du secteur secrétariat. Une dégradation de leur situation professionnelle était apparue lorsque Mme A\_\_\_\_\_ avait décidé de faire du SCM un service dont elle serait la cheffe. Focalisée sur cet objectif au détriment de ses missions, elle avait délaissé son rôle

et dénigrait ouvertement tant le personnel de la ville que les tiers lorsqu'ils ne la soutenaient pas. Elle ne tolérait aucune autorité et appliquait les règlements en vigueur selon ses propres intérêts. Les collaborateurs n'obtenaient que difficilement les précisions et les informations nécessaires à la pratique de leurs activités et avaient l'impression de porter seuls les risques d'erreurs ou d'incompréhension, ce d'autant que Mme A\_\_\_\_\_ leur déléguait ses tâches sans aucune explication, par le biais de courriels succincts ou par « SMS ». Ils s'étaient habitués à travailler de manière autonome, en s'appuyant au besoin sur M. T\_\_\_\_\_. L'organisation, la coordination et la planification du SCM ne faisaient l'objet d'aucune discussion, en l'absence de séances de travail. Cette situation était d'autant plus problématique que Mme A\_\_\_\_\_ était rarement présente au bureau le lundi matin et n'arrivait jamais avant 9h30-10h00, voire 11h00, partait régulièrement plus tôt, plaçait des rendez-vous privés sur son temps de travail, comptabilisait ses heures à la hausse lors d'événements spéciaux et ne communiquait pas ses absences.

Dans ces circonstances, les décisions ne pouvaient pas toujours être prises, voire devaient l'être par les collaborateurs, qui sortaient du cadre de leur activité. Mme A\_\_\_\_\_ pouvait parer à cette absence de management par de l'autoritarisme, en recourant à un ton agressif et à un vocabulaire familier, en résolvant les problèmes par une approche répressive, ne laissant aucune place au dialogue. En cas de désaccord avec des tiers, la situation devait être gérée par les seuls collaborateurs, lesquels n'étaient pas non plus traités de manière équitable. L'attitude de Mme A\_\_\_\_\_ était centrée sur sa notoriété et sa promotion personnelle, chacune de ses actions devant servir ses propres intérêts, comme lorsqu'elle demandait à ses subordonnés d'effectuer des tâches sans lien avec leur activité professionnelle. Bien qu'elle fût à l'aise dans les relations publiques, elle était néanmoins en mesure de se brouiller avec des personnes importantes et capable de retenir des informations ou bloquer des situations. Il en résultait une détérioration de l'ambiance au sein du SCM et une forte démotivation de la part des collaborateurs, en particulier ceux travaillant directement pour elle, lesquels avaient en outre subi des pressions de sa part pour connaître l'identité des dénonciateurs.

18. Le 25 mars 2014, Mme A\_\_\_\_\_ a requis de Mme C\_\_\_\_\_ la transmission de l'intégralité du dossier la concernant, y compris le rapport et les procès-verbaux tenus lors de l'audition de ses subordonnés dans le cadre de l'enquête ordonnée et diligentée unilatéralement, secrètement et de manière non contradictoire. Cette manière de procéder était d'autant plus discutable que M. B\_\_\_\_\_ lui avait laissé choisir entre l'acceptation d'un poste de directrice adjointe d'une association et l'ouverture d'une enquête administrative à son encontre.

19. Le lendemain, Mme A\_\_\_\_\_ a reçu copie du rapport de Mme X\_\_\_\_\_.

20. Le 16 avril 2014, M. B\_\_\_\_\_ a expliqué à Mme A\_\_\_\_\_ qu'aucune enquête n'était diligentée à son encontre et que, conformément à une pratique administrative bien établie, des éléments avaient été recueillis dans le but de déterminer les suites à donner aux dénonciations de plusieurs collaborateurs du SCM. Elle avait en outre été informée avec célérité de ces investigations, le rapport de Mme X\_\_\_\_\_ lui ayant été remis.
21. Le 28 avril 2014, à la demande de Mme G\_\_\_\_\_, M. D\_\_\_\_\_ a reçu celle-ci pour un entretien, au cours duquel elle l'a informé que Mme A\_\_\_\_\_ avait enregistré à son insu deux séances auxquelles il avait participé.
22. Le 6 mai 2014, Mme A\_\_\_\_\_ a requis de M. B\_\_\_\_\_ l'accès à l'intégralité de son dossier, en particulier aux procès-verbaux tenus lors de l'audition de ses collaborateurs.
23. Le 7 mai 2014, M. B\_\_\_\_\_ lui a répondu qu'aucun procès-verbal n'avait été dressé.
24. Le 12 mai 2014, Mme A\_\_\_\_\_ a transmis à M. B\_\_\_\_\_ ses déterminations sur le rapport de Mme X\_\_\_\_\_, dont elle n'avait reçu copie que le 26 mars 2014, ce qui n'était pas admissible, tout comme le fait qu'elle n'avait été informée qu'au début du mois de mars 2014 des plaintes formulées à son encontre le 31 octobre 2013 déjà.

Le rapport ne permettait pas de déterminer les collaborateurs à l'origine des plaintes ni le contexte des événements qui lui étaient reprochés. Il était en outre biaisé, puisque tous les collaborateurs du SCM n'avaient pas été interrogés et ceux entendus avaient cru qu'elle avait été informée de l'enquête, ce qui n'avait pas été le cas. Sur le fond, les reproches y figurant, de même que les propos qui lui étaient attribués, étaient infondés et relevaient du procès d'intention, aucun de ses subordonnés, pas plus que son supérieur hiérarchique, ne lui ayant fait part de quelconques difficultés rencontrées au travail. Elle n'avait en particulier pas participé au changement de statut du SCM, décidé par Mme C\_\_\_\_\_ suite à de nombreuses discussions avec le CM, et n'avait jamais ménagé son temps et son énergie dans l'accomplissement de son travail, exclusivement effectué dans l'intérêt de la ville et dans le plus strict respect du cadre légal applicable. Elle était attentive aux tâches accomplies par ses collaborateurs, dont elle assumait les erreurs, était toujours joignable, organisait des séances de travail lorsque la possibilité se présentait, entretenait de fréquents contacts avec MM. T\_\_\_\_\_ et N\_\_\_\_\_ par tous les moyens de communication à sa disposition et donnait les informations et consignes nécessaires à la bonne marche du service, dans le respect de l'autonomie de ses subordonnés, parmi lesquels certains ne supportaient pas l'autorité. Les tâches qui lui incombaient avaient toujours été effectuées avec sérieux, rigueur et diligence, dans le respect de son cahier des charges. Le matin du 23 avril 2007, alors qu'elle devait procéder à l'ouverture des



offres pour l'adjudication du mémorial, Mme H\_\_\_\_\_ lui avait proposé d'emmener son chien malade chez le vétérinaire. Par ailleurs, à une reprise, elle avait demandé à l'apprentie, après ses heures de travail, de déposer sa déclaration fiscale à l'hôtel des finances.

25. Le 12 mai 2014 également, Messieurs Z\_\_\_\_\_ et AA\_\_\_\_\_, conseillers municipaux, ont fait part au CA de ce que plusieurs membres du CM avaient été approchés récemment par des collaborateurs du SCM, lesquels leur avaient exposé la situation difficile régnant au sein du service, où près de la moitié de l'effectif était en arrêt maladie, ce qui était le signe d'une crise profonde.
26. Le 26 mai 2014, M. D\_\_\_\_\_ a reçu Mme G\_\_\_\_\_, accompagnée de Mme I\_\_\_\_\_, pour un deuxième entretien, en présence de M. B\_\_\_\_\_, dans le cadre duquel la première nommée a confirmé ses précédents propos, corroborés en substance par sa collègue.
27. Le 2 juin 2014, le CA a informé Mme A\_\_\_\_\_ de l'ouverture d'une enquête administrative à son encontre, dont la conduite était confiée à Madame AB\_\_\_\_\_, en lien avec les éléments figurant dans le rapport de Mme X\_\_\_\_\_. Il lui était également reproché d'avoir procédé à l'enregistrement d'une conversation non publique tenue notamment lors d'une séance avec un membre du CA, sans que celui-ci en eût été informé. Ces manquements, s'ils étaient avérés, étaient constitutifs d'une violation grave des devoirs du personnel, susceptibles de fonder une sanction disciplinaire, voire un licenciement. Dans l'attente de l'issue de l'enquête, elle n'était toutefois pas suspendue de ses fonctions.
28. À compter du mois de septembre 2014, l'enquêtrice a procédé à l'audition de Mme A\_\_\_\_\_ ainsi que, en sa présence, du personnel du SCM et de la ville.
- a. Mme A\_\_\_\_\_ avait été convoquée le 4 mars 2014 par M. B\_\_\_\_\_, lequel l'avait alors informée des plaintes de trois de ses collaborateurs, sans les nommer, formulées en octobre 2013 déjà, ce qui l'avait surprise et profondément choquée pour ne s'être doutée de rien et n'avoir jamais ressenti de malaise au sein de son équipe. Elle n'avait alors pas demandé à être entendue, ignorant les faits qui lui étaient reprochés, M. B\_\_\_\_\_ lui ayant néanmoins demandé de choisir entre l'acceptation d'un poste de direction d'une association ou l'ouverture d'une enquête administrative à son encontre. Par la suite, elle avait demandé à Mme G\_\_\_\_\_, dont le comportement à son égard n'avait pas changé, si elle avait entendu quelque chose à ce sujet, son interlocutrice lui ayant répondu par la négative. Les trois secteurs d'activité du SCM avaient chacun leur responsable, qui organisait le travail de son groupe avec son accord et après discussion. De manière générale, elle n'organisait pas de séances de travail, mais discutait néanmoins des problèmes d'organisation avec M. N\_\_\_\_\_. La ville ne lui avait jamais fait de remarques s'agissant de ses horaires de travail, qui étaient, par la

nature des choses, irréguliers, puisqu'elle était tenue d'assister aux séances du CM, lesquelles pouvaient se poursuivre tard dans la nuit. En règle générale, elle travaillait de 9h30 à 19h00 au plus tôt. Elle n'avait par ailleurs jamais procédé à l'enregistrement d'une quelconque séance.

b. Selon Mme G\_\_\_\_\_, le travail au sein du SCM était devenu impossible depuis que Mme A\_\_\_\_\_ était partie en guerre contre ses supérieurs pour obtenir le poste de cheffe de service, qu'elle-même aurait souhaité voir revenir à M. T\_\_\_\_\_. En octobre 2013, n'arrivant pas à dialoguer avec sa supérieure, elle avait fait part de ses préoccupations à M. B\_\_\_\_\_. Bien que cet entretien soit resté secret, Mme A\_\_\_\_\_ en avait eu connaissance par l'intermédiaire de Monsieur AC\_\_\_\_\_, ce qui avait rendu ses conditions de travail insoutenables au point d'être en arrêt maladie dès le 6 mars 2014. Durant son absence, Mme X\_\_\_\_\_ l'avait conviée à un entretien, qui s'était déroulé dans un restaurant, et au cours duquel elle lui avait expliqué la situation. Même s'il était vrai qu'elle connaissait bien son travail pour le faire depuis une dizaine d'années, sa cheffe la laissait néanmoins se débrouiller toute seule et ne prenait pas non plus sa défense, afin d'éviter d'entrer en conflit avec les membres du CM. Les conseillers municipaux déploraient en outre les horaires irréguliers de Mme A\_\_\_\_\_, laquelle, bien que restant parfois tard au bureau et étant toujours joignable, ne s'y trouvait jamais avant 10 ou 11 heures, en particulier le lundi matin. Il arrivait également à Mme A\_\_\_\_\_ d'entrer avec fracas dans son bureau et de proférer des insultes à son encontre. À l'occasion d'un différend avec la commission des finances, Mme A\_\_\_\_\_ l'avait traitée de « morue », étant précisé qu'elle avait néanmoins eu l'occasion de narguer celle-ci après qu'un député lui eut donné raison. Dans un autre contexte, dans lequel elle n'avait pas hésité à tenir tête à sa cheffe, ce qui arrivait au demeurant régulièrement dès lors qu'elle n'avait pas pour habitude de se laisser faire par ses supérieurs, Mme A\_\_\_\_\_ l'avait traitée de « peste ». Sa cheffe lui avait également fait écouter le début d'une conversation avec M. D\_\_\_\_\_ enregistrée à son insu, ce dont celle-ci lui avait fait part malgré leurs relations difficiles, en raison du sentiment de confiance qu'il inspirait de par son passé de syndicaliste, ce qui n'était pas le cas de Mme C\_\_\_\_\_, laquelle avait un parti pris pour Mme A\_\_\_\_\_. Il arrivait également régulièrement que celle-ci demande à ses collaborateurs d'effectuer des tâches d'ordre privé durant les heures de travail, comme se rendre chez le vétérinaire ou lui apporter à manger lorsqu'elle-même allait s'acheter à déjeuner durant la pause. Les relations avec Mme A\_\_\_\_\_ n'avaient pourtant pas toujours été aussi difficiles, dès lors que, par le passé, celle-ci avait à plusieurs reprises organisé des repas à son domicile, non seulement avec l'ensemble du personnel, mais également en l'invitant avec son ami, sa cheffe lui ayant au demeurant prêté son appartement à la montagne.

c. Mme H\_\_\_\_\_, qui exerçait une activité à mi-temps, dans un bureau situé deux étages sous celui de Mme A\_\_\_\_\_, avait constaté une dégradation des conditions de travail. Sa cheffe n'arrivait pas au bureau avant 11 heures, travaillait

depuis chez elle en leur donnant des instructions à distance, alors que les tâches étaient déjà exécutées, et n'organisait pas de séances, ses collaborateurs se répartissant et gérant le travail sans son intervention. Elle n'avait jamais fait part de ces problèmes à Mme A\_\_\_\_\_, qui était souvent absente et dans l'incapacité de donner suite aux demandes des conseillers municipaux, qui pouvaient la chercher sans la trouver. Environ cinq ou sept ans plus tôt, à une reprise, Mme A\_\_\_\_\_ lui avait demandé, ainsi qu'à Mme G\_\_\_\_\_, d'emmener son chien chez le vétérinaire pendant les heures de bureau, sa cheffe ayant également requis d'autres membres du personnel d'effectuer des courses pour son compte durant leur pause, en particulier à l'apprentie d'apporter sa déclaration fiscale à l'hôtel des finances. La situation n'ayant pas évolué après l'entretien avec M. B\_\_\_\_\_, la témoin s'en était ouverte, au printemps 2014, avec trois de ses collègues, auprès de M. D\_\_\_\_\_, qui, en sa qualité d'ancien syndicaliste, était le seul en mesure de les comprendre, même si Mme A\_\_\_\_\_ ne s'entendait pas avec ce dernier et que cette compétence appartenait alors à Mme C\_\_\_\_\_ en tant que répondante RH de la ville. Mme A\_\_\_\_\_ entretenait du reste des relations difficiles avec d'autres personnes, notamment avec M. B\_\_\_\_\_.

d. Mme I\_\_\_\_\_ avait constaté une dégradation de l'ambiance de travail à partir de 2012 et une « absence de capitaine dans le bateau », lorsque M. D\_\_\_\_\_, avec lequel Mme A\_\_\_\_\_ entretenait des relations tendues, avait pris ses fonctions de maire. Dès lors qu'elle travaillait plus particulièrement pour les présidents des commissions du CM, ceux-ci lui donnaient du travail, même si elle restait soumise aux ordres de Mme A\_\_\_\_\_ pour le surplus. Les instructions données par celle-ci, bien que précises et adéquates selon les cas, pouvaient être incomplètes, de sorte qu'elle devait se débrouiller seule, notamment pour la mise à jour de documents ou les démarches à effectuer, et n'arrivait pas à cerner les limites de ses responsabilités, sa cheffe ne vérifiant pas non plus son travail. La communication avec Mme A\_\_\_\_\_ était également difficile, ce d'autant que celle-ci, absente le lundi matin et au bureau à partir de 10 heures seulement les autres jours mais néanmoins joignable, n'était pas non plus disponible lorsqu'elle était en séance avec le président ou un membre du CM, qu'elle n'organisait pas régulièrement de séances de travail, qu'elle pouvait entretenir des difficultés relationnelles avec certaines personnes, ce qui conduisait à une rétention d'informations à leur égard, et qu'elle se montrait impolie avec ses collaborateurs, tant en paroles qu'en actes. À une reprise, Mme A\_\_\_\_\_ lui avait demandé de préparer un preneur de son aux fins de l'enregistrement d'une séance avec MM. D\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_.

e. Mme K\_\_\_\_\_ n'avait jamais rencontré de difficultés avec Mme A\_\_\_\_\_, qui était toujours disponible pour répondre aux questions et donnait des instructions adéquates. Sa cheffe était présente tous les jours au bureau mais ses horaires dépendaient des séances du CM, de sorte qu'il lui arrivait de commencer plus tard le matin et de travailler en dehors des heures normales le soir.

L'ambiance au sein du SCM était bonne, et elle n'avait jamais entendu de plaintes de la part de Mmes H\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_ et J\_\_\_\_\_, avec qui elle avait partagé un bureau. Mme A\_\_\_\_\_ avait toujours été à l'écoute, en particulier de Mme G\_\_\_\_\_, organisait régulièrement des séances avec l'ensemble du personnel, ce qui était d'ailleurs déjà le cas par le passé mais de manière moins systématique, et ne lui avait jamais demandé d'effectuer des tâches de nature privée, hormis déposer, après le travail, un courrier dans une boîte aux lettres qui se trouvait sur son chemin.

f. M. N\_\_\_\_\_ ne s'était vu confier par Mme A\_\_\_\_\_ aucune tâche n'entrant pas dans ses attributions. Tout se passait bien au sein du SCM et les problèmes de communication qui pouvaient y régner étaient dus au fait que le service se trouvait sur deux sites. Malgré l'absence de réunions régulières du personnel et des instructions qui manquaient parfois de clarté, les informations étaient suffisantes pour l'exécution du travail, étant précisé que les difficultés qu'il avait rencontrées dans sa formation étaient liées à l'activité elle-même, qui générait un stress important en raison des séances plénières du bureau du CM, ce qui n'était pas imputable à Mme A\_\_\_\_\_.

g. Mme O\_\_\_\_\_ avait été surprise d'apprendre l'ouverture d'une enquête administrative à l'encontre de Mme A\_\_\_\_\_, laquelle était une personne avenante, à l'écoute de ses collaborateurs et qui leur faisait confiance. Elle avait eu l'impression d'avoir été manipulée par la hiérarchie, ses supérieurs, par l'intermédiaire de Mme X\_\_\_\_\_, ayant récolté un certain nombre d'éléments sans qu'elle en connaisse les raisons. De par l'exposition politique du SCM, les agissements de Mme A\_\_\_\_\_ étaient empreints d'un certain mimétisme, dès lors que celle-ci changeait fréquemment d'avis. Il lui était également apparu que sa cheffe était parfois trop proche de ses collaborateurs, notamment de Mme G\_\_\_\_\_, avec laquelle elle entretenait une relation très fusionnelle, sans aucun recul.

h. Mme P\_\_\_\_\_ effectuait l'essentiel de son travail à domicile, de sorte qu'elle n'avait pas été en mesure de donner suite à la convocation de Mme X\_\_\_\_\_. Ce n'était qu'en discutant avec ses collègues qu'elle avait compris que l'entretien avait porté sur Mme A\_\_\_\_\_, laquelle n'était au courant de rien, ce qui l'avait d'autant plus surprise que tout se passait très bien avec sa cheffe. Il en allait de même du fonctionnement du service, où l'ambiance n'avait commencé à se dégrader qu'avec les nombreuses absences du personnel en 2014. Mme A\_\_\_\_\_ était une bonne cheffe, qui était disponible, donnait des instructions claires, précises et complètes et organisait régulièrement des réunions, tout en considérant ses collaborateurs comme capables de faire leur travail, et leur faisant confiance, ce qui était valorisant. En 2002, lorsque le poste de chef du SCM était vacant, M. T\_\_\_\_\_ s'était porté candidat mais avait été écarté au profit de Mme A\_\_\_\_\_, l'intéressé, d'entente avec Mme G\_\_\_\_\_, envisageant

de briguer à nouveau le poste de chef de service, ce qui confinait au complot. Quant à Mme H\_\_\_\_\_, elle ne faisait pas bien son travail.

Suite à son audition, Mme P\_\_\_\_\_ a versé au dossier un courriel de Mme X\_\_\_\_\_ du 4 mars 2014 aux termes duquel elle l'informait vouloir rencontrer chaque collaborateur du SCM pour un entretien d'une durée d'environ une heure portant sur « le domaine des RH ».

i. Mme Q\_\_\_\_\_ avait eu connaissance, comme tout le personnel, de l'existence d'un différend avec Mme G\_\_\_\_\_. Avant l'automne 2013, elle avait déjà ressenti des tensions entre les deux femmes, qui étaient toutefois périodiques, Mme G\_\_\_\_\_ pouvant ne plus supporter sa cheffe pendant un certain temps, puis se réconcilier avec celle-ci, et ainsi de suite. Le changement de statut du SCM avait généré des conflits, dans la mesure où le poste de chef de service était devenu très convoité, notamment par Mme G\_\_\_\_\_ dans un premier temps, puis par M. T\_\_\_\_\_, lequel s'était vainement porté candidat, dix ans plus tôt, au poste de chef du SCM. Avec les arrêts maladies frappant une partie du personnel du secrétariat, elle avait compris qu'un groupe formé de Mmes G\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_ et J\_\_\_\_\_, dont la première citée était la meneuse, entendait porter préjudice ou évincer Mme A\_\_\_\_\_. Cette situation était d'autant plus choquante que cette dernière était une bonne cheffe, bien qu'elle ne mît pas de limites précises entre les relations amicales et professionnelles qu'elle entretenait avec Mme G\_\_\_\_\_, laquelle n'accordait pas à sa supérieure le respect qu'elle méritait.

j. Selon M. V\_\_\_\_\_, Mme A\_\_\_\_\_ était sympathique, ouverte à la discussion, défendait les intérêts de son service et de la ville. Chaque membre du SCM devait accomplir les tâches qui lui étaient propres et savait ce qu'il devait faire, ce qui rendait le service équilibré. À plusieurs reprises, il avait entendu Mme G\_\_\_\_\_ se plaindre des membres du CM, qui lui imposaient un stress important, ainsi que de sa supérieure hiérarchique. Il l'avait néanmoins entendue rire aux éclats avec Mme A\_\_\_\_\_, de sorte qu'il avait pensé que « l'abcès était crevé » et que les deux femmes étaient réconciliées. Le jour suivant, Mme G\_\_\_\_\_ était détendue et parlait de ses vacances. Il avait alors été surpris d'apprendre qu'elle avait fait l'objet d'un arrêt maladie dès le lendemain. Quant à Mme I\_\_\_\_\_, elle souffrait également du stress imposé par les membres du CM, mais arrivait à prendre davantage de recul que Mme G\_\_\_\_\_.

k. Mme R\_\_\_\_\_ considérait Mme A\_\_\_\_\_ comme une bonne cheffe, ce qu'ont également confirmé MM. S\_\_\_\_\_ et U\_\_\_\_\_, lesquels ont précisé que l'intéressée répondait de manière précise aux questions posées, était à l'écoute de ses subordonnés, disponible et donnait des instructions claires.

l. Monsieur AD\_\_\_\_\_ avait été engagé au SCM en 2013 en qualité de procès-verbaliste et avait alors apprécié le professionnalisme et la bienveillance de Mme A\_\_\_\_\_, de même que la bonne ambiance régnant au sein du service, en

particulier entre sa cheffe et Mme G\_\_\_\_\_. Mme A\_\_\_\_\_ n'hésitait pas non plus à défendre ses subordonnés, comme Mme H\_\_\_\_\_, laquelle était pourtant une « personne abrupte ». Il avait toujours pu joindre Mme A\_\_\_\_\_ le soir ou le week-end et la trouvait à son poste en cas de besoin, contrairement à Mme G\_\_\_\_\_, qui quittait le bureau à 17h et n'était pas toujours à sa place. Celle-ci avait également accumulé un important retard dans l'archivage et commis des erreurs en alimentant la base de données du CM, à l'instar de Mmes I\_\_\_\_\_ et J\_\_\_\_\_. Il avait constaté que M. B\_\_\_\_\_ et Mme X\_\_\_\_\_, qui était le bras armé de ce dernier, voulaient la « peau » de Mme A\_\_\_\_\_ en lien avec la reconnaissance de la qualité de service du SCM et que, chaque semaine, l'un ou l'autre lui faisait une remarque injustifiée ou refusait ses demandes pour des raisons infondées.

m. Mmes M\_\_\_\_\_ et L\_\_\_\_\_ considéraient Mme A\_\_\_\_\_, dont les instructions étaient claires, comme une bonne cheffe, présente tous les jours sur son lieu de travail, disponible et joignable même pendant ses vacances. Elles avaient en outre constaté un important retard dans l'exécution du travail de Mmes J\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_, en particulier s'agissant de l'archivage et du classement, tâches anciennement dévolues à Mme G\_\_\_\_\_. Mme L\_\_\_\_\_ a également précisé qu'il lui était apparu que M. B\_\_\_\_\_ voulait ennuyer Mme A\_\_\_\_\_.

n. M. B\_\_\_\_\_ avait remarqué l'existence de tensions entre Mme A\_\_\_\_\_ et M. D\_\_\_\_\_, lequel rajoutait des points à l'ordre du jour des séances du CM, ce qui plaçait Mme A\_\_\_\_\_ entre le CA et le CM et entre l'administration et le CM. Mme A\_\_\_\_\_ savait faire tourner son service, à satisfaction du CM et du CA, avait le sens de la communication et était sympathique. Il n'avait pas constaté l'existence d'une mésentente ni au sein du SCM, ni entre Mme A\_\_\_\_\_ et ses proches collaboratrices, de sorte qu'il avait été surpris lorsque Mmes G\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_, soutenues par M. T\_\_\_\_\_ qui envisageait de déposer sa candidature au poste de chef de service du SCM, lui avaient fait part, à la fin du mois d'octobre 2013, d'un malaise. Après s'en être ouvert à Mme C\_\_\_\_\_, il avait dirigé ces collaborateurs vers Mme Y\_\_\_\_\_, laquelle avait établi un rapport, puis demandé à Mme X\_\_\_\_\_, à laquelle il n'avait pas transmis le document de Mme Y\_\_\_\_\_, de recevoir l'ensemble des collaborateurs du SCM, sauf les procès-verbalistes qui ne travaillaient que quelques heures par semaine, afin de vérifier les propos des personnes concernées, ce dont il avait informé Mme A\_\_\_\_\_. Le délai de quatre mois entre la dénonciation et l'information de Mme A\_\_\_\_\_ s'expliquait par les impératifs de fonctionnement de l'administration et le respect de la procédure mise en place par la ville. Mme X\_\_\_\_\_ avait ensuite rédigé un rapport, qu'elle lui avait remis, étant précisé qu'en raison de la garantie de l'anonymat donnée aux personnes interrogées, il n'avait pas vu les procès-verbaux des entretiens menés. Par la suite,

il avait reçu Mmes G \_\_\_\_\_ et I \_\_\_\_\_ dans le bureau de M. D \_\_\_\_\_ au sujet d'enregistrements effectués de manière indue par Mme A \_\_\_\_\_.

o. Mme Y \_\_\_\_\_ avait, à la demande de M. B \_\_\_\_\_, entendu séparément Mmes G \_\_\_\_\_, I \_\_\_\_\_ et H \_\_\_\_\_ et M. T \_\_\_\_\_ dans le but de retranscrire leurs propos, en dehors du processus habituel de gestion des conflits. Elle avait informé les personnes concernées des conditions dans lesquelles elle intervenait, du fait que le rapport devait refléter leurs seuls propos, sans appréciation ni interprétation, et qu'il serait strictement confidentiel.

À l'issue de son audition, Mme Y \_\_\_\_\_ a versé son rapport à la procédure.

p. Mme X \_\_\_\_\_ s'était vu confier par M. B \_\_\_\_\_ le soin de vérifier les propos de Mmes G \_\_\_\_\_, I \_\_\_\_\_ et H \_\_\_\_\_, soutenues par M. T \_\_\_\_\_, ce dont Mme A \_\_\_\_\_ avait été informée lors de la séance du 4 mars 2014. Aucun processus de médiation n'avait été mis en œuvre, M. B \_\_\_\_\_ lui ayant au demeurant demandé de ne pas avertir Mme A \_\_\_\_\_ de l'existence des plaintes la concernant avant la séance précitée. Elle avait ainsi établi un rapport non-nominatif, après avoir entendu tous les collaborateurs du SCM, à l'exception de Mmes P \_\_\_\_\_ et K \_\_\_\_\_, des procès-verbalistes et de Mme A \_\_\_\_\_, et avait montré à M. B \_\_\_\_\_ les procès-verbaux des entretiens menés, qui ne devaient servir qu'à l'établissement de son rapport. Elle avait aussi procédé à l'audition de Mme G \_\_\_\_\_, en arrêt maladie, qu'elle avait rencontrée à l'extérieur des locaux professionnels, démarche usuelle au vu du contexte.

À l'issue de son audition, Mme X \_\_\_\_\_ a versé au dossier les notes des entretiens menés avec les collaborateurs du SCM.

29. L'enquêtrice a également auditionné M. D \_\_\_\_\_ et Mme C \_\_\_\_\_, ainsi que certains membres, passés ou actuels, du CM.

a. Selon M. D \_\_\_\_\_, le courriel de MM. AA \_\_\_\_\_ et Z \_\_\_\_\_ avait été l'un des éléments ayant déclenché l'ouverture de l'enquête administrative à l'encontre de Mme A \_\_\_\_\_. Auparavant, il avait reçu Mme G \_\_\_\_\_, alors en arrêt maladie, qui lui avait exposé ses problèmes avec Mme A \_\_\_\_\_ et l'avait informé que celle-ci avait enregistré, à son insu, une séance à laquelle il avait participé. En présence de M. B \_\_\_\_\_, il avait par la suite reçu une nouvelle fois Mme G \_\_\_\_\_, ainsi que Mme I \_\_\_\_\_, laquelle avait tenu des propos similaires. Il ressortait en particulier de leurs déclarations un changement d'attitude de Mme A \_\_\_\_\_ lorsque celle-ci avait compris qu'elle ne deviendrait pas cheffe de service, ce qu'il lui avait d'ailleurs annoncé au mois de juin 2013. Malgré la gravité des faits, il avait renoncé à déposer plainte pénale à l'encontre de Mme A \_\_\_\_\_ et ne lui avait pas non plus demandé de lui remettre les enregistrements litigieux. Le poste de Mme A \_\_\_\_\_ était sensible, dès lors qu'elle devait faire l'interface entre le CA et le CM et qu'elle avait tendance à utiliser les relations

qu'elle entretenait avec les membres de ce dernier pour obtenir une amélioration de ses conditions de travail.

b. Mme C\_\_\_\_\_ n'avait rien à reprocher à Mme A\_\_\_\_\_ d'un point de vue professionnel, étant précisé qu'aucun de ses collaborateurs ne l'avait contactée pour lui faire part d'éventuels problèmes rencontrés au travail. En sa qualité de maire et responsable RH de la ville, elle avait toutefois eu connaissance des rapports établis par Mmes Y\_\_\_\_\_ et X\_\_\_\_\_, qui apparaissaient très à charge. Par ailleurs, à l'époque se posait également la question des heures supplémentaires effectuées par Mme A\_\_\_\_\_ en 2012-2013, qu'elle avait depuis lors validé en sa qualité de maire. Au vu des tensions régnant autour de ce dossier, elle s'était montrée favorable à l'ouverture d'une enquête administrative, afin d'objectiver la situation. Le poste de Mme A\_\_\_\_\_ était compliqué et s'inscrivait dans une relation triangulaire, entre le président du CM et son bureau, le CA et le directeur général, ce qui provoquait une pression certaine sur le SCM. Mme A\_\_\_\_\_ avait en outre rencontré des problèmes avec M. D\_\_\_\_\_, leur relation étant altérée depuis de nombreuses années.

c. Monsieur AE\_\_\_\_\_ avait constaté la disponibilité de Mme A\_\_\_\_\_, qui était toujours atteignable, notamment en fin de journée et le soir, moments où les conseillers municipaux avaient particulièrement besoin de ses services. Il était toutefois arrivé à une ou deux reprises qu'il ne la trouve pas, ce qui était légitime, dès lors qu'il ne pouvait être attendu de sa part qu'elle soit au bureau aux petites heures du matin. Il finissait d'ailleurs toujours par la trouver, étant précisé qu'elle était également joignable en dehors des heures de bureau et pendant les vacances. Le SCM, où l'ambiance était bonne, fonctionnait correctement grâce aux qualités professionnelles de Mme A\_\_\_\_\_, qui semblait également avoir une attitude correcte envers ses collaborateurs. La relation entre Mme A\_\_\_\_\_ et M. D\_\_\_\_\_ était toutefois conflictuelle, dès lors que ce dernier intervenait régulièrement avant les séances du bureau du CM pour ajouter des points à l'ordre du jour, de sorte que la première devait systématiquement intervenir pour rappeler au second la procédure à respecter, ce qui suscitait son mécontentement. Cette situation était d'autant plus problématique en raison de la double hiérarchie à laquelle était soumise Mme A\_\_\_\_\_, liée administrativement au CA et fonctionnellement au CM.

d. M. AA\_\_\_\_\_ avait été approché par deux collaborateurs du SCM, en arrêt maladie, qui cherchaient un soutien par rapport à leur situation professionnelle et dont il avait ressenti la détresse. Il avait interpellé le CA à ce sujet et avait par la suite appris qu'une enquête administrative était ouverte à l'encontre de Mme A\_\_\_\_\_, ce qui n'avait pas manqué de le surprendre, étant donné que l'employeur du personnel du SCM était le CA. Il n'ignorait pas non plus la tension existant entre M. D\_\_\_\_\_ et Mme A\_\_\_\_\_.



e. M. Z\_\_\_\_\_ avait appris l'existence de difficultés au sein du SCM et avait toujours apprécié sa collaboration avec Mme A\_\_\_\_\_, qui faisait un excellent travail.

f. M. AC\_\_\_\_\_ appréciait le travail de Mme A\_\_\_\_\_, qui était digne de confiance, toujours disponible et joignable même en dehors des heures de bureau. Malgré les difficultés rencontrées par Mme A\_\_\_\_\_ dans l'exercice de ses fonctions, notamment par le biais de M. B\_\_\_\_\_, qui considérait que le SCM était mis à disposition du CM à bien plaisir et ne cessait de mettre des « bâtons dans les roues » du service, les tensions engendrées par sa position et celles liées à la frustration politique de M. D\_\_\_\_\_, elle était toujours restée objective et respectueuse du CM et de son bureau. Il avait en outre constaté que, n'obtenant pas ce qu'il désirait de Mme A\_\_\_\_\_, M. D\_\_\_\_\_ avait tendance à la court-circuiter, en demandant directement au SCM les informations qu'il voulait obtenir, reprochant même à l'intéressée d'être « inféodée au CM », ce qui était pourtant son véritable travail. Mme A\_\_\_\_\_ était très proche de ses collaborateurs, voire trop conciliante à leur égard, les protégeant beaucoup, notamment Mme G\_\_\_\_\_, laquelle n'accomplissait qu'imparfaitement ses tâches. En apprenant l'ouverture de l'enquête administrative, il avait eu l'impression qu'une cabale était dirigée contre Mme A\_\_\_\_\_, les éléments qui lui étaient reprochés étant dénués de tout fondement.

g. Monsieur W\_\_\_\_\_ avait été satisfait du travail de Mme A\_\_\_\_\_, les demandes qui lui avaient été adressées ayant toujours été traitées avec compétence, dans un bon climat relationnel, malgré les difficultés liées au double statut du SCM, qui le mettait en porte-à-faux. Le « bras de fer » qui avait opposé le CA au CM au sujet du poste de chef de service avait généré des tensions rendant difficile le travail de Mme A\_\_\_\_\_, qui ne pouvait exercer sa fonction dans un climat serein.

h. Madame AF\_\_\_\_\_ avait été très satisfaite du travail du SCM et en particulier de Mme A\_\_\_\_\_, qui était compétente, efficace, avait le sens de l'organisation, était toujours disponible et joignable et tentait de concilier les intérêts du CA et du CM, ayant au surplus d'excellentes relations avec son personnel. Mesdames AG\_\_\_\_\_ et AH\_\_\_\_\_ ont confirmé ces propos, cette dernière précisant que Mme A\_\_\_\_\_ avait toujours répondu de manière précise aux questions qu'elle lui avait posées, ce qui n'avait pas été le cas de Mme H\_\_\_\_\_, laquelle lui avait parlé sur un ton inacceptable.

i. Madame AI\_\_\_\_\_ avait toujours été satisfaite du travail de Mme A\_\_\_\_\_, qu'elle avait pu joindre à tout moment. Même s'il se trouvait en porte-à-faux entre le CM et le CA, le SCM fonctionnait correctement. Alors que le CM voulait que ce service lui soit directement lié, le CA voulait le maintenir « sous sa coupe », en particulier depuis l'arrivée de M. B\_\_\_\_\_, plusieurs de ses membres intervenant dans les ordres du jour du CM, ce qui rendait la tâche de Mme A\_\_\_\_\_ d'autant

plus difficile qu'elle devait leur tenir tête. Les relations entre cette dernière et M. D\_\_\_\_\_ étaient au demeurant difficiles, celui-ci, excessivement autoritaire, ne se privant pas de se retourner contre Mme A\_\_\_\_\_ lorsqu'il n'était pas satisfait des décisions prises.

j. Madame AJ\_\_\_\_\_ avait été satisfaite du travail de Mme A\_\_\_\_\_, qui l'avait beaucoup aidée dans l'exercice de ses fonctions, l'ayant toujours trouvée sur son lieu de travail. Elle avait partagé plusieurs repas avec Mme A\_\_\_\_\_ et ses collaborateurs et n'avait jamais ressenti la moindre tension. Par ailleurs, M. D\_\_\_\_\_ ne cachait pas sa mécontente avec Mme A\_\_\_\_\_, qu'il n'appréciait pas et qu'il aurait aimé voir quitter ses fonctions.

k. Selon Monsieur AK\_\_\_\_\_, l'accueil que réservait Mme A\_\_\_\_\_ aux membres du CM était exceptionnel, l'intéressée faisant preuve d'un professionnalisme hors du commun. Mme A\_\_\_\_\_ était également joignable en tout temps, y compris le week-end, et savait faire preuve de neutralité dans l'exercice de ses fonctions. Il avait remarqué l'existence d'un différend entre Mme A\_\_\_\_\_ d'une part et MM. D\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ d'autre part, qui allait au-delà des seules questions de compétence des uns et des autres, ceux-ci s'étant montrés agressifs à l'égard celle-là.

l. Madame AL\_\_\_\_\_ avait eu l'impression qu'une ou deux années plus tôt, certaines personnes au sein du SCM avaient fait du tort à Mme A\_\_\_\_\_. Elle avait également ressenti des tensions et des rivalités avec le CA, qui voulait avoir son mot à dire dans l'organisation du SCM, en particulier s'agissant de l'affectation du poste de chef de service. Elle avait au demeurant constaté une certaine animosité de M. D\_\_\_\_\_ envers Mme A\_\_\_\_\_, laquelle avait été victime d'une volonté de lui « pourrir la vie ».

30. Le 26 juin 2015, l'enquêtrice a rendu son rapport.

Divers événements singuliers ressortaient de la procédure. Ainsi, la démarche de Mme G\_\_\_\_\_, ayant consisté à s'adresser à un membre du CM puis à M. D\_\_\_\_\_ alors qu'elle s'était déjà entretenue avec M. B\_\_\_\_\_ sur le même sujet, avait été entendue à plusieurs reprises par les services de la ville et savait qu'une enquête interne était en cours suscitait d'autant plus d'interrogations qu'elle connaissait la nature des relations de sa cheffe avec M. D\_\_\_\_\_, qui n'était d'ailleurs plus maire. En agissant de la sorte et en réservant à M. D\_\_\_\_\_ la primeur de l'épisode de l'enregistrement des entretiens de service, Mme G\_\_\_\_\_ avait porté une estocade majeure à Mme A\_\_\_\_\_. Malgré sa demande, cette dernière ne s'était pas vu remettre l'intégralité du dossier, en particulier les « procès-verbaux » établis par Mme X\_\_\_\_\_. La construction du rapport de cette dernière prêtait également le flanc à la critique, la présentation des faits reprochés à Mme A\_\_\_\_\_ étant pratiquement reprise mot à mot du rapport de Mme Y\_\_\_\_\_. Le rapport de Mme X\_\_\_\_\_ ne permettait pas non plus de

déterminer si les accusations portées à l'encontre de Mme A\_\_\_\_\_ étaient partagées par tout ou partie des collaborateurs et ne traitait pas de l'enregistrement des entretiens avec M. D\_\_\_\_\_, alors qu'il s'agissait d'une accusation grave ayant en partie fondé l'ouverture de l'enquête administrative.

Les auditions menées dans le cadre de l'enquête avaient mis en lumière des déclarations diamétralement opposées des collaborateurs du SCM, qui étaient répartis en deux camps, en fonction de leur lieu de travail. Même si les collaboratrices directes de Mme A\_\_\_\_\_ étaient concernées par la plus grande partie des griefs énoncés à l'égard de celle-ci, il n'en demeurait pas moins que Mmes G\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_ avaient passablement édulcoré leurs déclarations, seule Mme I\_\_\_\_\_, qui ne travaillait plus pour la ville, ayant campé sur ses positions. Sur le plan externe, aux critiques des trois proches collaboratrices de Mme A\_\_\_\_\_ s'opposaient les observations positives de plusieurs membres du CM, dont certaines avaient relevé le bon fonctionnement du SCM.

Au vu des éléments du dossier, il pouvait être retenu à l'encontre de Mme A\_\_\_\_\_ que celle-ci avait tenu des propos inadéquats en s'adressant à Mmes G\_\_\_\_\_ et I\_\_\_\_\_, demandé à ses collaboratrices, une dizaine d'années plus tôt, d'emmener son chien chez le vétérinaire pendant les heures de travail et contrevenu à ses responsabilités d'encadrement en ne fournissant pas les instructions nécessaires à Mmes G\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_ pour l'accomplissement de leur travail. Par ailleurs, rien ne justifiait les absences quasi systématiques de Mme A\_\_\_\_\_ le lundi matin, ni ses arrivées fréquentes en deuxième partie de matinée. Faute d'être établis, les autres griefs ne pouvaient être retenus.

31. Le 30 juin 2015, la ville a transmis à Mme A\_\_\_\_\_ le rapport d'enquête.
32. a. Dans ses observations du 24 août 2015, Mme A\_\_\_\_\_ a conclu à ce qu'il soit constaté qu'aucun grief n'était réalisé et qu'un terme soit mis à l'enquête administrative.

Les investigations préliminaires avaient violé tous les principes fondamentaux qu'un état de droit se devait de respecter. Elle n'avait ainsi appris que lors de l'entretien du 4 mars 2014 avec M. B\_\_\_\_\_ que ses collaborateurs avaient émis des plaintes à son égard au mois d'octobre 2013 déjà, son interlocuteur lui ayant alors même proposé de changer de poste, ce qui montrait sa volonté d'obtenir des éléments à charge à son encontre. La mission donnée à Mme X\_\_\_\_\_, la façon dont elle l'avait exécutée et son rapport corroboraient ce constat, dès lors que tous les collaborateurs du SCM n'avaient pas été entendus, que ceux qui l'avaient été ne connaissaient pas l'objet de l'entretien et que le contenu du rapport reprenait presque mot pour mot celui de Mme Y\_\_\_\_\_. Il était tout aussi choquant que Mme G\_\_\_\_\_ ait été interrogée en dehors de son lieu de travail, au demeurant durant son arrêt maladie, que M. D\_\_\_\_\_ ait

accepté de recevoir les dénonciateurs alors qu'une telle tâche appartenait à Mme C\_\_\_\_\_ et que le dossier ne comportait pas l'intégralité des documents.

Une véritable cabale avait été menée à son encontre, dès lors que le poste qu'elle occupait avait été convoité par M. T\_\_\_\_\_ et Mme G\_\_\_\_\_ lors du changement de statut du SCM et que M. D\_\_\_\_\_ souhaitait la voir quitter ses fonctions, ces tensions étant connues de ses collaborateurs. Les dénonciateurs étaient d'autant moins crédibles que la grande majorité des personnes entendues avait attesté de la bonne ambiance régnant au sein du SCM ainsi que des bonnes relations qu'elle entretenait avec Mmes G\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_. Les griefs retenus à son encontre au terme de l'enquête étaient infondés pour ne pas avoir été établis à satisfaction, au regard des éléments susmentionnés. Les prétendus propos inadéquats tenus à l'encontre de Mme G\_\_\_\_\_, qui n'étaient corroborés par aucun témoin, n'avaient été invoqués par cette dernière qu'au fur et à mesure de ses déclarations. La directive en matière d'horaires n'était, quant à elle, entrée en vigueur qu'après les faits, étant précisé que son travail lui imposait un horaire irrégulier. Les reproches, selon lesquels les instructions données à Mmes G\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_ étaient défailtantes, étaient contredits par les déclarations unanimes des personnes interrogées. À une reprise, en 2007, alors que son chien avait été très malade et qu'elle avait des obligations professionnelles qu'elle ne pouvait déléguer, Mme H\_\_\_\_\_ lui avait proposé son aide, emmenant son animal chez le vétérinaire pendant les heures de travail. Toutefois, avec la doctrine, selon laquelle, en matière de créances de droit public, en l'absence de dispositions légales pertinentes, le délai de prescription était déterminé en se référant aux délais prévus dans la même loi s'ils apparaissaient applicables ou, à défaut, à des règles légales régissant des cas analogues, il fallait considérer que les faits en lien avec cet événement étaient prescrits selon la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05).

b. Elle a joint à ses écritures :

- un courrier de la clinique vétérinaire des Hutins du 20 juillet 2015 selon lequel son chien avait été examiné le lundi matin 23 avril 2007 et hospitalisé le jour même pour une maladie grave ;
- un plan de travail pour l'adjudication du mémorial pour la législature 2007-2011 comportant, pour la date du lundi 23 avril 2007, le délai légal pour le renvoi de l'offre de soumission à 10h00, puis l'ouverture des offres à 10h30.

33. Par décision du 16 septembre 2015, le CA a prononcé un avertissement à l'encontre de Mme A\_\_\_\_\_.

L'enquête administrative, dont il faisait siennes les conclusions et qui avait été menée au terme d'une procédure minutieuse ayant duré plus d'une année, avait mis en évidence que les reproches formulés à l'encontre de Mme A\_\_\_\_\_ relatifs au non-respect des horaires de travail, à la tenue de propos inadéquats et au manque d'instructions précises à l'égard d'un cercle limité de proches collaboratrices, ainsi qu'à l'événement isolé l'ayant conduit à demander à deux subordonnées d'emmener son chien chez le vétérinaire durant les heures de travail étaient fondés. Même si la gravité de ces faits devait être nuancée en comparaison avec les autres griefs écartés, les agissements de Mme A\_\_\_\_\_ n'en étaient pas moins constitutifs d'une violation de ses devoirs de fonction.

34. Par acte expédié le 19 octobre 2015, Mme A\_\_\_\_\_ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre cette décision, concluant à son annulation ainsi qu'à l'octroi d'une indemnité de procédure.

La décision litigieuse consacrait une violation de son droit d'être entendue pour se limiter à un renvoi au rapport d'enquête, sans se prononcer sur les griefs figurant dans ses observations du 24 août 2015, notamment en lien avec la prescription.

Elle reprenait au surplus les arguments développés dans ses précédentes écritures, précisant que l'enquête préliminaire, caricaturale et menée exclusivement à charge, avait eu pour objectif de poser les prémisses de son renvoi voulu par Mme G\_\_\_\_\_ et M. T\_\_\_\_\_, qui convoitaient son poste, et par M. D\_\_\_\_\_, qui ne supportait pas qu'elle l'empêche de faire comme bon lui semblait. Mme X\_\_\_\_\_ n'avait ainsi pas eu pour mission de l'entendre afin de vérifier les propos de ses collaborateurs ni de régler les prétendus conflits au sein du SCM en recourant au processus de médiation qui existait pourtant au sein de la ville. Ni sa hiérarchie ni les RH ne lui avaient reproché un quelconque manquement au sujet de ses horaires, ses heures supplémentaires ayant également été validées par Mme C\_\_\_\_\_. Ces faits n'étaient pas non plus établis, dans la mesure où ils reposaient sur les seuls propos des dénonciateurs, qui devaient être pris en compte avec circonspection dès lors qu'ils avaient mené une cabale à son encontre, et d'aucun autre collaborateur du SCM ou membre du CM. Il en allait de même des propos inadéquats qu'elle aurait tenus à Mme G\_\_\_\_\_, qui était la seule personne à s'en être plainte et qui n'en avait pas fait état avant l'ouverture de l'enquête administrative. Les reproches formulés par Mme I\_\_\_\_\_ n'avaient pas davantage été démontrés, Mmes K\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_ ne les ayant pas corroborés. Il en allait de même de ceux en lien avec de prétendues instructions défailtantes. Quant à l'épisode du vétérinaire, il était prescrit selon la LPAC, applicable en l'absence de règles établies en la matière par les dispositions municipales. En tout état de cause, la ville faisait preuve de mauvaise foi en l'invoquant aussi tardivement, ce d'autant qu'elle s'était à l'époque trouvée dans

l'impossibilité, en raison d'une échéance professionnelle, de procéder autrement, de sorte qu'elle n'avait pas refusé l'aide offerte par Mme H\_\_\_\_\_.

35. Le 4 décembre 2015, la ville a répondu au recours, concluant à son rejet.

Dès lors qu'elle avait fait siennes les conclusions de l'enquête administrative, Mme A\_\_\_\_\_ avait été en mesure de comprendre les motifs ayant conduit au prononcé d'un avertissement, sanction correspondant au minimum statutaire.

L'ouverture de l'enquête administrative, dont l'issue avait en grande partie donné gain de cause à Mme A\_\_\_\_\_ et qui n'avait pas été viciée par les enquêtes préliminaires effectuées, était basée sur les plaintes initiales de Mmes G\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_, le rapport de Mme X\_\_\_\_\_ ainsi que les accusations spécifiques dont M. D\_\_\_\_\_ avait été le récipiendaire. Mme A\_\_\_\_\_ était au demeurant forclosée à se prévaloir d'un quelconque vice puisqu'elle n'avait pas recouru contre cette décision.

Elle avait suivi les conclusions de l'enquêtrice, selon lesquelles un certain nombre des manquements reprochés à Mme A\_\_\_\_\_ étaient établis, à commencer par la mobilisation de deux collaboratrices pendant les heures de travail afin d'emmener son chien chez le vétérinaire, ce dont la hiérarchie n'avait été que récemment informée, étant précisé que les sanctions statutaires n'étaient pas soumises à un régime de prescription. Le non-respect des horaires de travail avait, quant à lui, été retenu sur la base de témoignages concordants de plusieurs employés du SCM, ainsi que celui de M. AE\_\_\_\_\_, l'intéressée n'ayant pas respecté la réglementation applicable dès le 1<sup>er</sup> juillet 2012. Les défaillances dans les instructions données par Mme A\_\_\_\_\_ à ses plus proches collaborateurs étaient tout aussi fondées ; le fait qu'elles n'aient pas été corroborées par les employés travaillant au sein des autres sections du SCM n'était pas déterminant, dès lors que ceux-ci ne se trouvaient pas sur le même site que leur cheffe et étaient soumis à un responsable hiérarchique direct. Le témoignage de Mme G\_\_\_\_\_ était par ailleurs crédible s'agissant des propos inadéquats tenus par Mme A\_\_\_\_\_, dans la mesure où elle s'était référée à des événements précis, après avoir provoqué sa cheffe, laquelle ne contestait au demeurant pas les écarts de comportement de sa subordonnée. Ces reproches étaient d'autant plus vraisemblables qu'une relation amicale s'était tissée entre les deux femmes, à qui il arrivait de se brouiller puis de se réconcilier. Cette relation avait d'ailleurs conduit Mme A\_\_\_\_\_ à faire preuve d'une certaine mansuétude à l'égard de Mme G\_\_\_\_\_ tant s'agissant de son comportement que de l'exécution de son travail, de sorte que l'emploi des termes « morue » et « peste » était établi.

36. Le 11 décembre 2015, le juge délégué a fixé aux parties un délai au 22 janvier 2016, prolongé au 29 janvier 2016, pour formuler toutes requêtes ou

observations complémentaires, après quoi la cause serait gardée à juger en l'état du dossier.

37. Le 29 janvier 2016, Mme A\_\_\_\_\_ a répliqué, persistant dans les conclusions et termes de son recours et requérant le dépôt d'un bordereau de pièces complémentaires.

Elle précisait que la ville n'avait pas pris position sur l'argumentation développée dans ses observations du 24 août 2015 ni répondu aux développements figurant dans son acte de recours, perdant de vue qu'elle avait précédemment soulevé la question de l'illégalité de l'enquête préliminaire dans ses observations du 12 mai 2014.

38. Le 12 février 2016, le juge délégué a fait droit à la requête de Mme A\_\_\_\_\_.

39. Le 24 février 2016, Mme A\_\_\_\_\_ a versé au dossier un bordereau de pièces complémentaire.

40. Le 30 mars 2016, le juge délégué a imparti à la ville un délai au 15 avril 2016 pour la production d'éventuelles observations et un délai au 29 avril 2016 à Mme A\_\_\_\_\_ pour répliquer, après quoi la cause serait gardée à juger.

41. Dans ses observations du 15 avril 2016, la ville a persisté dans les conclusions et termes de ses précédentes écritures.

L'admission à la procédure des nouvelles pièces produites par Mme A\_\_\_\_\_ était douteuse. Sans lien avec le présent litige, elles n'étaient pas non plus de nature à remettre en cause ses déclarations.

42. Le 29 avril 2016, Mme A\_\_\_\_\_ a persisté dans les conclusions et termes de ses précédentes écritures, précisant que les pièces produites étaient pertinentes pour l'issue du litige.

## **EN DROIT**

1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10 ; art. 104 du statut du personnel de la Ville de Genève du 29 juin 2010 - SPVG - LC 21 151).
2. La recourante se prévaut d'une violation de son droit d'être entendue, l'autorité intimée n'ayant pas motivé sa décision et ne s'étant pas prononcée sur le grief de la prescription, pourtant soulevé dans ses observations du 24 août 2015.

a. L'autorité qui ne traite pas un grief relevant de sa compétence, motivé de façon suffisante et pertinente pour l'issue du litige, commet un déni de justice formel proscrit par l'art. 29 al. 1 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101 ; ATF 136 I 6 consid. 2.1 ; 117 Ia 116 consid. 3a). De même, la jurisprudence a déduit du droit d'être entendu de l'art. 29 al. 2 Cst. l'obligation pour l'autorité de motiver sa décision, afin que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause (ATF 142 I 135 consid. 2.1 ; 138 I 232 consid. 5.1 ; 136 V 351 consid. 4.2). La motivation d'une décision est suffisante lorsque l'autorité mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé son raisonnement. L'autorité ne doit toutefois pas se prononcer sur tous les moyens des parties et peut se limiter aux questions décisives (ATF 142 II 154 consid. 4.2 ; 141 III 28 consid. 3.2.4 ; 137 II 266 consid. 3.2 ; 136 I 229 consid. 5.2). La motivation peut, pour le reste, être implicite et résulter des différents considérants de la décision (arrêts du Tribunal fédéral 1C\_577/2015 du 13 octobre 2016 consid. 2.1 ; 1C\_167/2015 18 août 2015 consid. 3).

b. En l'espèce, si la décision entreprise ne mentionne certes pas expressément les faits retenus à l'encontre de la recourante, il n'en demeure pas moins qu'elle fait siennes les constatations figurant dans le rapport d'enquête du 26 juin 2015, y renvoyant. La recourante a eu connaissance de ce rapport, qui lui a été remis, et a été en mesure de se déterminer à son propos, ce qu'elle a fait dans ses observations du 24 août 2015. Elle n'ignorait ainsi pas les faits qui lui étaient reprochés et qui ont conduit au prononcé d'un avertissement à son encontre. Preuve en est qu'elle a recouru contre la décision litigieuse devant la chambre de céans, produisant des écritures circonstanciées. Par ailleurs, le fait que la décision entreprise ne se prononce pas explicitement sur la question de la prescription, que la recourante a soulevé dans ses écritures susmentionnées, ne saurait pour autant conduire à une violation de l'exigence de motivation, dès lors que le SPVG ne soumet l'action disciplinaire à aucune contrainte temporelle. L'autorité intimée pouvait ainsi considérer que cette problématique n'était pas pertinente, sans se prononcer explicitement sur celle-ci, ce d'autant au regard de l'argumentation de la recourante, laquelle s'est limitée à citer un avis de doctrine portant sur la prescription des créances de droit public, sujet sans lien avec la présente cause. Il s'ensuit que le grief tiré de la violation du droit d'être entendu sera écarté.

3. a. 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) ainsi que pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b). 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), condition non réalisée en l'espèce.



En matière de sanctions disciplinaires, l'autorité dispose d'un large pouvoir d'appréciation, de sorte que le pouvoir d'examen de la chambre de céans se limite à l'excès ou à l'abus du pouvoir d'appréciation (ATA/987/2016 du 22 novembre 2016 ; ATA/1255/2015 du 24 novembre 2015 ; ATA/748/2014 du 23 septembre 2014).

b. La procédure administrative est régie par la maxime inquisitoire, selon laquelle le juge établit les faits d'office (art. 19 LPA). 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).

La constatation des faits, en procédure administrative, tant fédérale que cantonale, est gouvernée par le principe de la libre appréciation des preuves (art. 20 al. 1, 2<sup>ème</sup> phr., LPA ; ATF 139 II 185 consid. 9.2 ; 130 II 482 consid. 3.2 ; arrêts du Tribunal fédéral 2C\_668/2011 du 12 avril 2011 consid. 3.3 ; ATA/716/2013 du 29 octobre 2013 ; ATA/538/2013 du 27 août 2013). Selon ce dernier, le juge forme librement sa conviction en analysant la force probante des preuves administrées : ce n'est ainsi ni le genre ni le nombre des preuves qui est déterminant, mais leur force de persuasion (ATA/573/2015 du 2 juin 2015 ; ATA/716/2013 précité).

4. La recourante conteste avoir contrevenu aux devoirs du personnel.

a. Le SPVG et le règlement d'application du statut du personnel de la Ville de Genève du 14 octobre 2009 (REGAP - LC 21 152.0) régissent les rapports de service entre la ville et son personnel (art. 1 SPVG ; art. 1 al. 1 REGAP).

Selon l'art. 3 SPVG, les rapports de service des membres du personnel sont régis par les dispositions du SPVG, celles d'exécution ainsi que, le cas échéant, les clauses du contrat de travail (al. 1). En cas de lacune, les dispositions pertinentes du droit des obligations sont applicables à titre de droit supplétif (al. 2).

b. Le chapitre VI du SPVG énonce les devoirs du personnel. Ses membres sont ainsi tenus au respect des intérêts de la ville et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 82 SPVG).

Selon l'art. 83 SPVG, ils doivent, par leur attitude, entretenir des relations dignes et respectueuses avec leurs collègues, leurs supérieurs et leurs subordonnés et faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a), établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public (let. b) et justifier et renforcer la considération et la confiance dont le personnel de la ville doit être l'objet (let. c). Aux termes de l'art. 84 SPVG, ils doivent notamment remplir leurs devoirs de fonction consciencieusement et avec diligence (let. a), respecter leur horaire de travail (let. b), assumer personnellement leur travail et s'abstenir de

toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail (let. c), s'entraider et se suppléer, notamment en cas de maladie ou de congés (let. d), veiller à mettre à jour leurs connaissances professionnelles dans toute la mesure nécessaire à l'exécution de leur travail (let. e), se conformer aux règlements et directives les concernant (let. f) ainsi qu'aux instructions de leurs supérieurs et en exécuter les ordres avec conscience et discernement (let. g). Par ailleurs, les fonctions de cadre supérieur exigent de leurs titulaires, outre la préoccupation constante des intérêts de la ville et l'accomplissement des devoirs généraux liés à l'exercice de la fonction publique, le maintien d'un haut niveau de qualification et un sens élevé de la mission confiée (art. 99 al. 1 REGAP).

Le CA fixe l'horaire de travail en fonction des nécessités des différents services et peut déléguer cette compétence au conseiller administratif dont dépendent les services ; il fixe également dans un règlement les principes applicables à l'aménagement de l'horaire de travail au sein de l'administration municipale (art. 91 al. 1 et 6 SPVG). Le règlement sur l'aménagement du temps de travail du 13 juin 2012 (RATT - LC 21 152.20), entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2012, définit les dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail de l'ensemble des membres du personnel de l'administration municipale (art. 1 al. 1 RATT). La ville applique en principe l'horaire variable (art. 8 al. 1 let. a et 3 RATT), soit l'horaire de travail des membres du personnel qui effectuent quarante heures de travail hebdomadaire pour un plein temps, mais qui disposent d'une certaine flexibilité (horaire cadre) en dehors des plages horaires de présence obligatoire (horaire bloqué ; art. 9 al. 1 RATT). En l'absence de dispositions spécifique du service, l'horaire bloqué est défini de 9h00 à 11h30 et de 14h00 à 16h30 (art. 11 al. 5 RATT). Selon la directive de service relative à l'horaire variable 2 du SCM (SCMvar2), entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2014 et applicable notamment au chef de service, l'horaire bloqué est déterminé pour l'horaire variable 2 du lundi au vendredi de 9h00 à 11h30 et de 14h00 à 16h30 ; il n'est toutefois pas applicable les lendemains de séance du CM, les temps de repos prescrits par le RATT étant alors applicables (art. 3.1 SCMvar2).

c. Selon l'art. 93 al. 1 SPVG, les membres du personnel qui violent leurs devoirs de service intentionnellement ou par négligence peuvent se voir infliger un avertissement ou un blâme ou la suppression de l'augmentation annuelle de traitement pour l'année à venir.

d. Les communes disposent d'une grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elles entretiennent avec leurs agents (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_78/2012 du 14 janvier 2013 consid. 6.1 ; 2P.46/2006 du 7 juin 2006 consid. 2.2 ; ATA/623/2016 du 19 juillet 2016 ; ATA/653/2015 du 23 juin 2015). Ainsi, l'autorité communale doit bénéficier de la plus grande liberté d'appréciation pour fixer l'organisation de son administration et créer, modifier ou supprimer des relations de service nécessaires au bon

fonctionnement de celles-ci, questions relevant très largement de l'opportunité et échappant par conséquent au contrôle de la chambre de céans (art. 61 al. 2 LPA). Ce pouvoir discrétionnaire ne signifie pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble, dès lors qu'elle ne peut ni renoncer à exercer ce pouvoir, ni faire abstraction des principes constitutionnels régissant le droit administratif, notamment la légalité, la bonne foi, l'égalité de traitement, la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire. Il en découle que le juge doit contrôler que les dispositions prises se tiennent dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'autorité communale et qu'elles apparaissent comme soutenables au regard des prestations et du comportement du fonctionnaire ainsi que des circonstances personnelles et des exigences du service (ATA/623/2016 précité ; ATA/653/2015 précité ; ATA/329/2013 du 28 mai 2013).

Une mesure viole le principe de la proportionnalité notamment si elle excède le but visé et qu'elle ne se trouve pas dans un rapport raisonnable avec celui-ci et les intérêts compromis (ATF 130 I 65 consid. 3.5.1 ; 128 II 292 consid. 5.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C\_779/2015 du 8 août 2016 consid. 10.2 ; 1C\_223/2014 du 15 janvier 2015 consid. 4.1 ; 8C\_62/2014 du 29 novembre 2014 consid. 5.2 ; 8C\_292/2011 du 9 décembre 2011 consid. 6.2).

Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. lorsqu'elle est manifestement insoutenable, se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou encore heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. Il n'y a pas arbitraire du seul fait qu'une autre solution que celle adoptée par l'autorité intimée serait concevable, voire préférable (ATF 141 I 49 consid. 3.4 ; 140 I 201 consid. 6.1 ; 133 I 149 consid. 3.1). De plus, pour qu'une décision soit annulée au titre de l'arbitraire, il ne suffit pas qu'elle se fonde sur une motivation insoutenable ; encore faut-il qu'elle apparaisse arbitraire dans son résultat (ATF 141 I 49 consid. 3.4 ; 140 I 201 consid. 6.1 ; 138 I 305 consid. 4.4 ; 138 III 378 consid. 6.1).

5. a. En l'espèce, bien que divers reproches aient conduit à l'ouverture d'une enquête administrative à l'encontre de la recourante, selon la décision du CA du 2 juin 2014, seuls quatre d'entre eux ont été retenus à son issue, à savoir le non-respect des horaires de travail, des propos inadéquats envers Mmes G\_\_\_\_\_ et I\_\_\_\_\_, une instruction défailante de ses plus proches collaboratrices ainsi que la demande à celles-ci d'emmener son chien chez le vétérinaire.
- b. La recourante conteste la réalisation des trois premiers reproches formulés à son encontre, arguant qu'ils ne reposent sur aucun élément du dossier mais sur les seules déclarations de ses proches collaboratrices, à prendre en compte avec circonspection.

Un certain nombre d'éléments de la procédure laissent pour justifiés les griefs qu'elle formule. Ainsi, suite à l'entretien du 31 octobre 2013 au cours duquel Mmes G\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_ et I\_\_\_\_\_ ont révélé l'existence de problèmes avec leur cheffe, la procédure interne qui a été mise en place par M. B\_\_\_\_\_ prête déjà le flanc à la critique et laisse entrevoir un certain parti pris en défaveur de la recourante, une mésentente ayant au demeurant été relevée entre ces deux personnes au cours de l'enquête administrative, notamment au regard des déclarations de Mme L\_\_\_\_\_, de MM. AD\_\_\_\_\_, AC\_\_\_\_\_ et AK\_\_\_\_\_ et même de Mme H\_\_\_\_\_. Outre le fait que la recourante n'a été informée de l'existence des doléances de ses collaborateurs, sans qu'ils fussent nommés, que le 4 mars 2014, qu'elle se soit d'emblée vu proposer un autre poste et que, suite à ses demandes répétées, l'intégralité des pièces ne lui ait pas été remise, en particulier les notes d'entretien ayant donné lieu au rapport de Mme X\_\_\_\_\_, qui n'ont été versées au dossier que durant l'enquête administrative, les deux rapports établis en décembre 2013 et le 11 mars 2014 apparaissent l'avoir été exclusivement à charge, la recourante n'ayant pas été entendue et les personnes auditionnées, qui ne comprenaient pas l'ensemble des membres du SCM, n'ayant pas été interrogées de manière contradictoire, au demeurant dans la garantie de leur anonymat. En particulier, la lecture du rapport de Mme X\_\_\_\_\_, dont la teneur reprend en substance celui de Mme Y\_\_\_\_\_, ne permet pas non plus de s'assurer que les reproches formulés par les dénonciatrices étaient partagés par l'ensemble du service, ce d'autant que les personnes interrogées n'ont pas signé leurs déclarations, d'ailleurs non datées, permettant d'en attester la véracité et qu'elles n'ont pas non plus été mises au courant de l'objet de l'entretien, qui devait porter sur « le domaine des RH », selon la convocation versée au dossier par Mme P\_\_\_\_\_. Au regard de ces éléments, le contenu de ces documents ne peut ainsi être appréhendé qu'avec retenue, les auditions menées durant l'enquête administrative ayant permis de les relativiser dans une large mesure.

En effet, il ressort des procès-verbaux des auditions menées de manière contradictoire par l'enquêtrice administrative que les collaborateurs du SCM ont, dans leur globalité, tenu des propos élogieux au sujet de leur cheffe et vanté ses qualités tant professionnelles qu'humaines. Cette appréciation positive apparaît largement partagée par les membres du CM entendus par l'enquêtrice, de même que, s'agissant du CA, par Mme C\_\_\_\_\_, à l'exception de M. D\_\_\_\_\_ en raison de son différend relationnel avec la recourante, lequel était d'ailleurs de notoriété publique selon les déclarations des témoins. Quant à M. B\_\_\_\_\_, il a également expliqué que la recourante donnait entière satisfaction dans son poste, lequel, selon plusieurs des personnes entendues, était du reste difficile en raison de sa position, entre le CM et le CA, et des tensions que cette situation pouvait engendrer. Il paraît ainsi étonnant que les dénonciatrices ainsi que M. T\_\_\_\_\_, lequel s'était, par le passé, porté candidat au poste de chef du SCM et convoitait celui de chef de service du SCM aux dires de plusieurs témoins, en particulier Mmes P\_\_\_\_\_ et Q\_\_\_\_\_ ainsi que M. B\_\_\_\_\_, aient été les seuls à émettre

des critiques à l'encontre de la recourante, étant précisé que Mmes G\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_ ont sensiblement nuancé leurs précédentes critiques lors de leur audition par l'enquêtrice, sans que l'écoulement du temps ou le fait qu'elles continuaient à travailler pour le compte de la ville puisse l'expliquer. S'il est certes vrai que Mmes G\_\_\_\_\_, H\_\_\_\_\_ et I\_\_\_\_\_ étaient des proches collaboratrices de la recourante, il n'en demeure pas moins que tel était également le cas d'autres employés du SCM, comme Mme K\_\_\_\_\_ ou M. N\_\_\_\_\_, dont les propos divergent sensiblement de ceux des premières nommées. D'ailleurs, plusieurs des personnes interrogées n'ont fait mention d'aucune tension entre la recourante et ses collaboratrices, à commencer par Mme K\_\_\_\_\_, qui partageait pourtant le bureau de Mmes H\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_ et J\_\_\_\_\_.

Selon les déclarations de Mmes P\_\_\_\_\_ et Q\_\_\_\_\_, les dénonciatrices, en particulier Mme G\_\_\_\_\_, considérée comme la « meneuse » du groupe, avaient tenté de nuire à la recourante, sentiment qui ressort d'ailleurs des éléments susmentionnés, M. AC\_\_\_\_\_ ayant parlé d'une véritable cabale menée à son encontre. À cela s'ajoute que les dénonciatrices, au contraire de la recourante, n'apparaissent pas donner entière satisfaction dans l'exécution de leur travail en raison du retard qu'elles ont accumulé, comme l'ont expliqué Mmes M\_\_\_\_\_ et L\_\_\_\_\_, soit les employées du SCM qui leur ont succédé, ainsi que Mme P\_\_\_\_\_ et MM. AC\_\_\_\_\_ et AD\_\_\_\_\_, Mme AH\_\_\_\_\_ n'ayant pas hésité à indiquer que Mme H\_\_\_\_\_ lui avait parlé sur un ton inacceptable. Face à la recourante, dont le travail ne prêtait pas le flanc à la critique, les collaboratrices concernées ne pouvaient que ressentir une certaine frustration, ce qui ressort d'ailleurs de la note relative à la séance du 31 octobre 2013 avec M. B\_\_\_\_\_, dont elles attendaient qu'il tire les conséquences de leurs doléances et écarte la recourante du poste de cheffe de service du SCM sous peine de quitter leurs fonctions. À cela s'ajoute que, comme l'ont indiqué divers témoins, en particulier MM. V\_\_\_\_\_ et N\_\_\_\_\_, les dénonciatrices peinaient à résister au stress causé par leur activité, inhérent au travail au SCM, sans que cette situation soit imputable à la recourante.

S'agissant en particulier de Mme G\_\_\_\_\_, ses propos sont particulièrement sujets à caution au regard du déroulement des événements. En effet, après avoir fait part de ses doléances à M. B\_\_\_\_\_ lors de l'entretien du 31 octobre 2013, elle a été auditionnée tant par Mmes Y\_\_\_\_\_ que X\_\_\_\_\_ en vue de l'établissement de leur rapport respectif. Elle savait ainsi qu'une enquête interne était en cours contre la recourante. Cela ne l'a toutefois pas empêchée de se plaindre auprès de M. D\_\_\_\_\_, qu'elle a rencontré à deux reprises dans ce but, entre les mois d'avril et de juin 2014, lui révélant l'épisode de l'enregistrement, par la recourante, des séances auquel il avait pris part, dont elle avait jusque-là tu l'existence. Rien ne justifiait objectivement de saisir M. D\_\_\_\_\_ de ces faits, dès lors qu'il n'occupait plus le poste de maire, sinon la volonté de nuire délibérément à la recourante au regard de ses mauvaises relations avec ce dernier, ce qui était de

notoriété publique. Mme G\_\_\_\_\_ a d'ailleurs expliqué qu'elle avait délibérément renoncé à parler de ces événements à Mme C\_\_\_\_\_, qui occupait à cette époque la fonction de maire, étant donné son « parti pris pour Mme A\_\_\_\_\_ ». À ces éléments s'ajoute la relation ambiguë qu'entretenait Mme G\_\_\_\_\_ avec la recourante, avec laquelle elle était tantôt en bons termes, tantôt en désaccord, comme l'ont relevé Mme Q\_\_\_\_\_ et M. V\_\_\_\_\_, Mme O\_\_\_\_\_ ayant parlé de relation « fusionnelle » et M. AC\_\_\_\_\_ de proximité entre les deux femmes, ainsi que le contexte difficile des activités du SCM, pris en porte-à-faux entre le CA et le CM, ce qui pouvait générer un stress important pour les employés, sans que la recourante ne puisse en porter la responsabilité.

Ces éléments suffisent à ôter de leur crédibilité aux déclarations de Mme G\_\_\_\_\_, de même qu'à celles des autres dénonciateurs et de M. T\_\_\_\_\_, qui ne doivent être prises en compte qu'avec grande circonspection et ne sauraient à elles seules fonder une violation, par la recourante, des devoirs du personnel. Il n'apparaît ainsi pas nécessaire de procéder à l'analyse des pièces produites par la recourante devant la chambre de céans, qui sont sans lien avec l'objet du présent litige.

c. S'agissant en particulier du non-respect des horaires de travail imputé à la recourante, ce reproche repose sur les seules déclarations de Mmes G\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_, qui ne peuvent être retenues qu'avec précaution, ce d'autant que la dernière nommée ne travaillait pas à plein temps et que son bureau ne se situait pas au même étage que celui de la recourante, de sorte qu'elle ne pouvait se rendre systématiquement compte de la présence ou des absences de celle-ci. Par ailleurs, aucun des autres collaborateurs du SCM interrogés durant l'enquête n'ont relevé de telles absences systématiques de la recourante, insistant au contraire sur le fait qu'elle se trouvait toujours à son poste lorsqu'ils la cherchaient et vantant sa disponibilité, tout comme les membres du CM. La hiérarchie de la recourante n'a pas non plus fait état d'une telle situation ni ne lui a reproché de ne pas respecter l'horaire de travail, le seul problème relevé ayant porté sur ses heures supplémentaires, réglé depuis lors comme l'a indiqué Mme C\_\_\_\_\_. Quant aux propos de M. AE\_\_\_\_\_, ils ne sauraient revêtir le sens que leur a donné l'enquêtrice, dès lors que celui-ci n'apparaît pas avoir indiqué des absences systématiques de la recourante le matin, mais bien que celle-ci était toujours présente à son poste, hormis à de rares exceptions qui coïncidaient avec la tenue de séances du CM la veille au soir. Enfin, s'agissant des explications de la recourante, elles restent vagues et ne permettent pas non plus de considérer qu'elle ne respectait pas l'horaire de travail de manière systématique.

d. Le sanctionnement pour des propos inadéquats que la recourante aurait tenus envers Mme G\_\_\_\_\_, qu'elle aurait traitée de « morue » et de « peste », n'emporte pas non plus la conviction. Si le contexte de ces échanges avec la recourante a certes été évoqué par Mme G\_\_\_\_\_, il n'en demeure pas moins que

celle-ci n'en a fait part que tardivement, devant l'enquêtrice seulement, alors qu'elle était en mesure de le faire lors de la procédure interne déjà, dans le cadre de laquelle elle est toutefois restée vague. Ces événements n'ont au demeurant été corroborés par aucun témoin, étant précisé que tant Mmes I\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_ sont restées vagues quant au comportement supposé de la recourante, arguant seulement qu'elle pouvait faire preuve d'impolitesse, sans autre précision et hors de tout contexte. À cela s'ajoute la relation particulière qu'entretenait Mme G\_\_\_\_\_ avec sa cheffe, à laquelle elle n'hésitait pas à tenir tête, l'ayant même « narguée ». Il s'ensuit que ces faits ne peuvent être retenus à l'encontre de la recourante.

e. Il en va de même des prétendues instructions défailtantes que la recourante aurait données à ses collaboratrices, reproche n'ayant été étayé d'aucun élément concret. Il ressort en particulier du dossier que les collaboratrices concernées étaient en poste au SCM depuis de nombreuses années, notamment Mme G\_\_\_\_\_ qui y travaillait depuis 1995, de sorte qu'elles connaissaient leur travail, ce que cette dernière a d'ailleurs admis devant l'enquêtrice. Quant à Mme I\_\_\_\_\_, elle a nuancé ses propos au sujet des instructions reçues de la part de la recourante, expliquant également qu'une grande partie de son travail lui était confié par les présidents des commissions, et non par sa cheffe. Les témoins entendus ont en outre expliqué que les instructions données par la recourante étaient suffisantes, ce qu'a également confirmé M. N\_\_\_\_\_, son adjoint, lequel n'a évoqué des difficultés qu'en lien avec l'exécution de son travail en raison du stress qu'il engendrait, sans lien avec sa cheffe. Mme P\_\_\_\_\_ a aussi évoqué la confiance que la recourante accordait à ses subordonnés, dès lors qu'elle leur laissait une certaine autonomie dans l'exécution de leurs tâches, de manière à les valoriser.

f. Il en va de même de l'incident du vétérinaire. Bien que la recourante ne conteste pas qu'à une reprise, deux de ses subordonnés ont emmené son chien chez le vétérinaire durant les heures de bureau, ce que Mmes G\_\_\_\_\_ et H\_\_\_\_\_ ont confirmé, il n'en demeure pas moins que cet événement ne peut être retenu à son encontre. Outre le fait qu'elle a indiqué, pièces à l'appui, qu'elle devait impérativement se trouver à son poste de travail à compter de 10h, l'épisode en question, qui a eu lieu en 2007, constitue un événement isolé, qui ne s'est produit qu'à une reprise, avec l'accord des collaboratrices concernées, la recourante n'ayant au surplus aucun antécédent disciplinaire à son actif. Compte tenu de ces éléments, ainsi que de l'écoulement du temps, il serait en tout état de cause contraire au principe de proportionnalité d'infliger à la recourante une sanction disciplinaire, cela même si l'avertissement constitue, aux termes du SPVG, la sanction la plus clémente. Dans ce cadre, la question de la prescription de l'action disciplinaire peut souffrir de rester indécise.

g. Il résulte ainsi de ce qui précède que l'autorité intimée ne pouvait retenir une violation, par la recourante, de ses devoirs du personnel en lien avec ces faits, qui apparaissent infondés.

6. Il s'ensuit que le recours sera admis, et la décision attaquée annulée.

7. Vu l'issue du litige, aucun émolument ne sera mis à la charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA), qui obtient gain de cause, et une indemnité de procédure de CHF 1'500.- lui sera allouée, à la charge de la ville (art. 87 al. 2 LPA).

\* \* \* \* \*

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

**à la forme :**

déclare recevable le recours interjeté le 19 octobre 2015 par Madame A\_\_\_\_\_ contre la décision de la Ville de Genève du 16 septembre 2015 ;

**au fond :**

l'admet ;

annule la décision de la Ville de Genève du 16 septembre 2015 ;

dit qu'il n'est pas perçu d'émolument ;

alloue une indemnité de procédure de CHF 1'500.- à Madame A\_\_\_\_\_, à la charge de la Ville de Genève ;

dit que, conformément aux art. 113 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 constitutionnel subsidiaire ; 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, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Robert Assaël, avocat de la recourante, ainsi qu'à la Ville de Genève.



Siégeants : M. Verniory, président, MM. Thélin et Dumartheray, Mme Payot Zen-Ruffinen, M. Pagan, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

S. Hüsler Enz

le président siégeant :

J.-M. Verniory

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :