



RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE
POUVOIR JUDICIAIRE
Cour d'appel du Pouvoir judiciaire

Arrêt du 24 juin 2024

CAPJ 1_2023

ACAPJ/4/2024

Madame A_____, recourante
représentée par Me **B**_____, avocat

contre

Le SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DU POUVOIR JUDICIAIRE, intimé

EN FAIT :

1. A _____ (ci-après : la « recourante »), née le _____ 1980, titulaire du brevet d'avocat, a été engagée en qualité de greffière-juriste auprès du Ministère public, à 100%, avec effet dès le 15 juin 2012.

2. L'entretien d'évaluation et de développement du personnel (ci-après : EEDP) de A _____ du 23 août 2013 était très positif. La Procureure C _____ se déclarait notamment très satisfaite du travail de la greffière-juriste avec laquelle elle collaborait étroitement.

3. Dès le 1^{er} octobre 2013, A _____ a été promue greffière-juriste cheffe de groupe, à 50%.

4. Le 1^{er} juin 2014, A _____ a été nommée au statut de fonctionnaire du Pouvoir judiciaire.

5. L'EEDP du 26 novembre 2014 de A _____, mené par sa responsable hiérarchique D _____, était toujours très positif.

6. Le 2 juin 2016, un certificat de travail intermédiaire de A _____, très positif, a été établi par la directrice du Ministère public, E _____, et la directrice des ressources humaines, F _____.

7. À partir du 1^{er} septembre 2016, A _____ a perçu des indemnités de remplacement dans une fonction supérieure pour ses prestations en qualité de directrice, puis directrice adjointe du Ministère public. Ce remplacement a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2017. Une prolongation jusqu'au 30 septembre 2018 était également prévue.

Par courrier du 16 mai 2018, tout en indiquant regretter sa décision, A _____ a toutefois informé la direction du Ministère public de sa décision de ne pas poursuivre l'intérim du poste de directrice adjointe, considérant que les conditions préalables et le contexte pour l'exercice de cette fonction n'étaient pas réunis.

8. A _____ a assumé, dès le 1^{er} octobre 2018, la fonction de responsable de secteur au Ministère public, à 100%.

9. A compter de la fin de l'année 2018, A _____ a connu de nombreux arrêts-maladie. Selon ce qui ressort de l'EEDP suivant, un EEDP mené à cette période par sa hiérarchie, G _____, et comportant des appréciations sur lesquelles A _____ était en désaccord n'a pas pu être envoyé pour observations et signature de l'évaluée ; il ne figure pas au dossier administratif de l'intéressée.

Le 23 novembre 2018, le Secrétaire général du Pouvoir judiciaire (ci-après : le « Secrétaire général » ou l'« autorité intimée »), directeur du Ministère public ad intérim, a demandé un avis de la Cellule santé du Pouvoir judiciaire (ci-après : la « Cellule santé ») pour savoir dans quelle mesure les arrêts-maladie de A _____ étaient liés au travail et quelles étaient les perspectives de reprise au taux plénier.

La Cellule santé a rencontré A _____ le 11 décembre 2018. Le taux plénier avait été retrouvé la veille, selon les propos de l'intéressée. L'arrêt de travail était en lien avec le travail, en cumul d'événements, même s'il existait une composante privée fragilisant la personne. S'il existait une situation de travail encore « *sensible* », un suivi à la Cellule santé n'était, en l'état, pas nécessaire.

10. Le 25 novembre 2019, A _____ et le Pouvoir judiciaire ont signé une convention sur les modalités financières de prise en charge de la formation dispensée par la Haute Ecole de

Gestion en vue de l'obtention du certificat d'études avancées (ci-après : CAS) en management de proximité Capmanager MP que A_____ s'engageait à suivre intégralement.

Cette formation devait s'étendre du 26 février 2020 au 30 avril 2021, avec un total de 15 jours de cours dont 12 pouvaient être comptabilisés sur le temps de travail.

Les frais de formation, dont les coûts directs s'élevaient à CHF 8'750.-, étaient pris en charge par le Pouvoir judiciaire, sous réserve d'une participation de A_____, en cas de fin des rapports de service jusqu'à la 4^e année suivant la fin de la formation. Ainsi, A_____ était tenue de rembourser au Pouvoir judiciaire la totalité des coûts engagés par ce dernier, en cas de départ en cours de formation ou durant la 1^{re} année suivant l'achèvement de la formation, les 75% en cas de départ au cours de la 2^e année suivant l'achèvement de la formation, les 50% en cas de départ au cours de la 3^e année suivant l'achèvement de la formation et les 25% en cas de départ au cours de la 4^e année suivant l'achèvement de la formation. En cas de renonciation de A_____ à sa formation avant le début de celle-ci ou son achèvement ou encore en cas d'échec définitif, les coûts directs et effectifs resteraient à la charge exclusive de la fonctionnaire ; les cas de force majeure étaient réservés.

Le 26 janvier 2020, A_____ a débuté la formation.

11. Le 25 février 2020, la directrice du Ministère public, H_____, a demandé un avis à la Cellule santé, au vu de l'absence de A_____ à 50% depuis le 28 janvier 2020 et des huit épisodes d'absence durant une année coulissante, afin d'avoir une vue d'ensemble et de permettre que les activités dont A_____ avait la charge soient réaffectées ou distribuées à court ou moyen terme.

Par courriel du 17 juin 2020, le médecin du travail, Docteur I_____, a indiqué avoir rencontré le 11 mars précédent A_____. Son état de santé était en partie lié au travail et ne pouvait se résoudre qu'au travail, notamment par un entretien de clarification de sa position et de fixation d'objectifs. Les événements de vie personnels qui avaient été responsables des arrêts antérieurs étaient réglés ou en voie de l'être. A_____ était médicalement apte à exercer sa fonction dans l'entier de son cahier des charges.

12. La teneur de l'EEDP du 3 septembre 2020 tranchait nettement avec les précédents. Il contenait un bilan global de performance insatisfaisant, contesté par A_____. Celle-ci se plaignait notamment d'un sentiment de ne plus faire partie de l'équipe de direction et d'un traitement différent par la direction entre les responsables de secteur. La directrice et responsable hiérarchique directe, H_____, estimait, quant à elle, que A_____ n'assumait pas la posture managériale attendue et ne démontrait pas les compétences nécessaires, malgré d'autres qualités. Un retour de A_____ à un poste de greffière-juriste dans une autre juridiction trouvait un écho positif de part et d'autre. A_____ avait accepté ce changement avec reconnaissance et remerciements.

13. Par courrier du 25 septembre 2020 anticipé par courriel, le Secrétaire général, faisant suite à l'entretien du même jour en présence de la directrice du service des ressources humaines, a informé A_____ de son transfert à compter du 1^{er} octobre 2020, avec changement de fonction, au Tribunal des mineurs (ci-après : TMin), en qualité de secrétaire-juriste auprès des tribunaux 2, à 80%, en classe 22, position 7 représentant un traitement mensuel brut de CHF 10'109.50 pour un 100%. Le traitement précédent en classe 23, position 6, était ainsi bloqué dans cette classe de traitement, jusqu'au moment où, par le jeu des annuités, le niveau salarial fixé dans la nouvelle classe de fonction le dépasserait. Selon ce courrier, les prestations de A_____ en qualité de responsable de secteur étaient jugées insuffisantes. Elle était autorisée à poursuivre la formation qu'elle venait de débiter.

14. Par courriel du 28 septembre 2020, H_____ a informé les greffiers-juristes et les responsables de secteur du départ de A_____ le 30 septembre suivant pour le TMin en tant que greffière-juriste. Elle lui souhaitait plein de succès dans la suite de sa carrière.

15. A son arrivée au TMin, A_____ a fonctionné comme greffière-juriste volante, à raison d'un tournus de trois jours par cabinet.

En février 2021, le tournus de A_____ est passé de trois à quatre jours par cabinet, pour tenir compte, autant que possible, de la demande de cette dernière d'espacer le tournus.

16. Par courriel du 18 mars 2021, le président du TMin, J_____, a écrit à K_____, qui assurait la suppléance de la direction, pour l'informer qu'il avait reçu plusieurs projets d'ordonnance de A_____, qui ne répondaient pas aux attentes. Sa vice-présidente, L_____, lui avait indiqué qu'elle ne confiait à celle-ci que des dossiers très simples. Il considérait ainsi que A_____ n'était pas adéquate pour le TMin et qu'ils avaient besoin de renfort immédiat.

Par courriel du même jour à K_____, L_____ a confirmé ce qui avait été rapporté par J_____.

17. Le 16 avril 2021 a eu lieu un EEDP concernant la période de collaboration du 1^{er} octobre 2020 au 16 avril 2021. Il était conduit par K_____, responsable hiérarchique direct. Durant cette période, A_____ ainsi qu'une autre collaboratrice avaient travaillé sur la base d'un planning de six semaines, correspondant à une semaine pour chaque juge, reconductible en fonction des besoins des cabinets.

Selon le responsable hiérarchique, bien qu'heureuse de rejoindre le TMin et de retrouver un métier plus juridique, A_____ avait éprouvé des difficultés à s'adapter à l'activité de greffière-juriste, après plus de quatre ans dans le management. Elle avait, en particulier, de la peine à s'adapter au style de chaque juge, en une semaine seulement. Le niveau global des prestations de A_____ restait largement insuffisant, bien qu'une amélioration de ses prestations pour le raisonnement, la structure et l'interpellation des juges ait été constatée au cours des six mois précédents. De l'avis unanime des juges et de la hiérarchie, elle semblait confuse, voire perdue, ce qui se ressentait fortement dans son travail et parfois dans ses interactions. Ses projets devaient systématiquement être corrigés par les juges, à la forme et au fond, malgré la simplicité des dossiers confiés. Certains juges se sentaient contraints de lui donner des instructions précises, pour limiter le risque d'erreurs en lien avec les problématiques juridiques pertinentes ou les résultats attendus. A_____ éprouvait également des difficultés à se montrer synthétique et avait beaucoup de mal à appliquer les conseils reçus et à adapter ses projets en tenant compte des corrections et des demandes formulées. Son rendement était faible. Les juges n'arrivaient, en conséquence, pas à avoir confiance dans le travail de l'intéressée et n'osaient pas lui confier des dossiers plus complexes, devant vérifier très fréquemment si les éléments retenus dans les projets d'ordonnances correspondaient à ceux figurant au dossier. Ainsi, A_____ n'était pas autonome et faisait perdre du temps aux juges. Il n'était, dès lors, pas possible d'attribuer cette greffière-juriste à un seul juge. Cela avait pour conséquence le maintien d'un planning complexe pour l'ensemble des juristes et causait des difficultés organisationnelles à tous les cabinets, chacun devant normalement bénéficier de la force de travail permanente d'un juriste à 80%.

Le bilan global des performances était ainsi qualifié d'insatisfaisant. En dépit de quelques progrès sur certains points, son contact bon et agréable et la peine qu'elle se donnait, A_____ n'avait pas atteint le niveau de prestations qui pouvait être attendu d'une juriste titulaire du brevet d'avocat et au bénéfice de plusieurs années d'expérience.

A_____ a qualifié son bilan de mitigé, regrettant l'absence de formation et d'information initiale à son arrivée dans la juridiction. Elle avait pensé que son parcours au sein du Pouvoir judiciaire était connu de la direction du TMin, qui aurait procédé aux aménagements nécessaires pour une bonne adaptation dans cette juridiction. Le tournus constant entre les différents juges avait complexifié sa tâche et rendu difficile son adaptation à la rédaction et aux souhaits parfois très divergents de chaque juge. Elle était étonnée que son rendement soit considéré comme faible, compte tenu du nombre de procédures qu'elle avait traitées et des jours dédiés au CAS qu'elle suivait. S'agissant en particulier des instructions qu'elle n'aurait pas suivies, la problématique découlait du fait que la magistrate en question ne se souvenait pas correctement des instructions données. Elle regrettait les termes de l'évaluation transmis, qui étaient d'autant plus difficiles à entendre qu'elle avait collaboré, durant de nombreuses années, en qualité de greffière-juriste, avec différents magistrats, qui avaient toujours été satisfaits de son travail. Elle souhaitait continuer à évoluer et à s'investir dans cette juridiction, dans laquelle elle se plaisait énormément et, à terme, pouvoir diminuer le nombre de cabinets avec lesquels elle collaborait.

Divers objectifs ont été fixés à A_____, tant sur le plan qualitatif que sur celui du rendement, avec un délai au mois d'octobre 2021 : 1) développer ses connaissances en matière de procédure et de droit de fond des mineurs, 2) améliorer la forme et le contenu de ses écritures, 3) s'astreindre à une relecture plus soigneuse, 4) accroître le rendement, 5) mieux prendre en compte les instructions, corrections et demandes des juges. En parallèle, un coaching de la greffière-juriste formatrice avec une relecture d'arrêts allait être mis en place et une modification du planning des juristes allait être proposée, pour autant que l'activité des cabinets et les contraintes organisationnelles le permettent.

18. Par courriel du 18 mai 2021, K_____ a informé A_____ de la mise en place du coaching. Il consistait en la remise hebdomadaire à M_____, greffière-juriste du Président du TMin assurant la fonction de référente, de deux projets d'ordonnance, accompagnés des dossiers correspondants, suivie d'une rencontre de correction ou de discussion d'une heure avec la greffière-juriste. Cette mesure devait durer jusqu'au 2 juillet suivant, puis la suite à donner devrait être évaluée.

Le coaching s'est ainsi tenu. M_____ a rendu compte de ses constats, au fur et à mesure, à K_____. Entre le 21 mai 2021 et le 2 juillet 2021, celle-ci avait noté une amélioration de A_____ concernant le style rédactionnel devenu plus fluide et concis.

19. Dès juillet 2021, une nouvelle greffière-juriste a été engagée au TMin, afin d'apporter un soutien aux juges. Le tournus a ainsi été porté à deux semaines par cabinet pour A_____.

20. En juin et septembre 2021, A_____ a suivi plusieurs formations dont une en matière de recherche de jurisprudence et une pour la recherche sur Legalis.

21. Par courriel du 1^{er} septembre 2021 à K_____, J_____ indiquait avoir reçu un projet très insatisfaisant de A_____, malgré le choix de lui confier des dossiers faciles.

22. Le 13 septembre 2021, A_____ a achevé le CAS et en a obtenu le diplôme.

23. Courant novembre 2021, K_____ a sollicité un retour oral des juges du TMin sur le travail de A_____. Aucun juge n'a souhaité qu'elle soit attribuée à son cabinet.

24. Le 10 décembre 2021, a eu lieu un nouvel EEDP conduit par K_____ et en présence de N_____, responsable des ressources humaines chargée du TMin.

De l'avis des juges et de la greffière-juriste référente, un progrès avait été réalisé. Toutefois, A_____ continuait de commettre des erreurs, parfois grossières. Tous ses projets ne

contenaient pas forcément des erreurs mais, lorsque c'était le cas, les juges étaient interpellés par leur nature, incompatible avec le niveau d'études et d'expérience rédactionnelle de A_____. Cette dernière s'investissait dans son travail et se donnait de la peine pour fournir le meilleur résultat possible. Néanmoins, la majorité des projets ne pouvait pas être signée sans avoir été corrigée au préalable. En raison de l'inconstance qualitative des projets rendus, les juges n'avaient pas confiance et ne lui confiaient que des dossiers peu complexes ou des dossiers qu'ils connaissaient bien. Les juges et la greffière-juriste référente constataient que A_____ avait de la peine à aller à l'essentiel et à faire preuve de concision ; parfois un manque d'objectivité était constaté. Pour les juges, A_____ manquait de logique systématique dans le traitement des dossiers et dans la rédaction des projets.

Malgré sa formation d'avocate et l'expérience rédactionnelle accumulée, A_____ n'avait pas atteint un niveau de prestations suffisantes pour pouvoir être affectée à un seul cabinet, contrairement à ses collègues. Et les trois premiers des cinq objectifs fixés lors du précédent entretien d'évaluation n'étaient pas atteints ; les deux autres étaient partiellement atteints.

Compte tenu de l'insuffisance des prestations, un entretien de service devait être convoqué.

25. Par courriel du jour même, K_____ a transmis à A_____ l'évaluation, en lui accordant le délai des 10 jours réglementaires pour ses observations, soit un délai au 20 décembre 2021.

Par courriel du 14 décembre 2021, A_____ a demandé des précisions quant aux faits reprochés, à savoir la date des événements, la référence des décisions ainsi que la ou le juge concerné.

Par courriel du 16 décembre 2021, K_____ a indiqué être surpris de cette demande, dans la mesure où A_____ avait été capable de se positionner oralement lors de l'entretien du 10 décembre 2021 et de relier les exemples donnés à ses projets ou à la ou au juge concerné. Il a toutefois donné des exemples concernant les retours négatifs figurant dans l'évaluation et repoussé au 23 décembre 2021 le délai pour qu'elle se détermine, afin de tenir compte du complément apporté.

Par courriel du 17 décembre 2021, A_____ a demandé une prolongation de délai au 15 janvier suivant, afin de requérir un avis extérieur.

Par courriel du même jour, K_____ a accordé une ultime prolongation au 3 janvier 2022.

26. Par courriel du 3 janvier 2022, Maître B_____ est intervenu pour A_____. Il contestait l'évaluation de cette dernière, demandait la transmission des précisions demandées par sa mandante, une prolongation de délai et la liste des mesures prises pour protéger la santé de celle-ci

Par courriel du 5 janvier 2022, N_____ a rappelé les précédents échanges de courriels entre A_____ et K_____ et a refusé la demande de prolongation de délai, retenant que cette dernière avait renoncé à formuler des observations.

Par courriel du même jour, le conseil de la recourante a interdit à la hiérarchie de correspondre directement avec sa mandante, demandé la confirmation qu'aucune mesure de protection n'avait été prise en faveur de cette dernière, demandé une décision motivée sur le refus de lui transmettre le dossier complet de sa mandante et contesté la position selon laquelle A_____ aurait renoncé à se déterminer sur l'EEDP du 10 décembre 2021. Il invitait, par ailleurs, l'employeur à prendre des mesures visant à protéger sa mandante.

27. Par courrier du 13 janvier 2022 adressé à K_____, Me B _____ a contesté l'ensemble des constatations contenues dans le rapport d'évaluation consécutif à l'entretien du 10 décembre 2021, estimant être dans l'impossibilité de se déterminer de manière adéquate, et a formulé différents reproches concernant la prise en charge et le suivi de A_____ depuis son arrivée au TMin, notamment le reproche d'absence de bilan relatif à ses prestations et le reproche qu'il n'ait pas été tenu compte du fait que l'intéressée avait récemment vécu des événements difficiles qui avaient gravement affecté sa qualité de vie, sa capacité de travail et sa santé de manière générale. Il concluait en sollicitant formellement que toute mesure propre à favoriser l'adaptation et le bien-être de sa mandante soit prise, afin qu'elle puisse poursuivre son activité de manière efficace et dans les meilleures conditions.

28. Par courrier du 2 février 2022, estimant que les constats établis lors des EEDP des 16 avril et 10 décembre 2021 avaient été suffisamment explicités et étayés, le Secrétaire général a informé le conseil précité que le Pouvoir judiciaire envisageait de résilier les rapports de service le liant à A_____. Elle était ainsi convoquée à un entretien fixé au 23 février 2022 à 18 heures.

29. Dès le 22 février 2022, A_____ a été en arrêt de travail à 100% pour cause d'accident, en raison d'une fracture au pouce.

30. Par courrier du 25 février 2022, le Secrétaire général a reporté l'entretien au 10 mars 2022, à 18 heures.

Par courriel du 28 février 2022 à N_____, Me B_____ a indiqué qu'il saisirait le Préposé à la protection des données et à la transparence, en l'absence de retour de la part de cette dernière dans les deux jours.

Par courrier du 1^{er} mars 2022, le Secrétaire général a confirmé à Me B_____ que le dossier personnel de sa mandante était en tout temps à disposition pour consultation, conformément à l'art. 145 du règlement du personnel du Pouvoir judiciaire, du 5 novembre 2020 (RPPJ – E 2 05.50). Il était prié de prendre contact avec le secrétariat général à des fins d'organisation de la consultation. Les autres points figurant dans le courriel du conseil du 5 janvier précédent pouvaient être abordés lors de l'entretien prévu le 10 mars 2022.

Par courriel du 7 mars 2022, O_____, juriste au service des affaires juridiques du secrétariat général du Pouvoir judiciaire, a écrit à Me B_____, pour s'assurer de la participation de A_____ à l'entretien du 10 mars 2022, au vu de l'incapacité de travail de cette dernière à la suite de son accident.

Par courriel du même jour, Me B_____ a indiqué que la convocation n'était pas valide car l'entretien de service était prévu en-dehors des heures de travail et qu'il n'avait toujours pas reçu les pièces demandées.

Par courriels du 8 mars 2022, O_____ a contesté les motifs avancés mais annulé l'entretien de service du 10 mars 2022.

31. Par courrier du 9 mars 2022, le Secrétaire général a déplacé l'entretien de service au 22 mars 2022 à 9 heures et indiqué qu'il avait demandé à ce qu'une copie de l'intégralité du dossier du personnel de A_____ soit adressée à son conseil, constatant que ces derniers ne souhaitaient pas venir le consulter. Il regrettait l'attitude peu constructive de A_____ et peinait à comprendre l'objectif qu'elle poursuivait.

Par pli du 17 mars 2022, le Pouvoir judiciaire a transmis à Me B_____ le dossier personnel de A_____.

Par courriel du 21 mars 2022 à 15h30, le conseil de A_____ a écrit au Secrétaire général pour demander un nouveau report de la date de l'entretien, dans la mesure où le dossier de sa mandante lui était parvenu tardivement et à première vue incomplet, qu'il n'avait pas reçu les éléments demandés dans son courriel du 5 janvier précédent et qu'il avait un empêchement « *convoqué* » avant le courrier du 9 mars fixant la date de l'entretien au 22 du même mois.

En l'absence de réponse, Me B_____ a relancé le Secrétaire général par courriel du 22 mars 2022 à 00h36, indiquant partir du principe que l'entretien était reporté.

Ni A_____ ni son conseil ne se sont présentés à l'entretien du 22 mars 2022.

32. Estimant que la communication faite par le conseil de A_____ la veille à 15h30 n'était pas acceptable et que A_____ avait été dûment convoquée, le Secrétaire général a rédigé un compte-rendu, qui a été signé par le Secrétaire général et K_____.

Par courrier recommandé du 30 mars 2022 anticipé par courriel, le Secrétariat général a envoyé le compte-rendu de Me B_____.

Il ressort, en substance, de ce compte-rendu de sept pages accompagné de nombreuses annexes qu'outre ce qui avait été constaté lors des entretiens des 16 avril 2021 et 10 décembre 2021, aucun des juges du TMin ne souhaitait voir A_____ attribuée à son cabinet, tous considérant, à l'instar de la hiérarchie administrative, que l'intéressée ne disposait pas des compétences attendues d'une greffière-juriste, malgré son niveau d'études et d'expérience.

Les retours auxquels les juges avaient procédé oralement en novembre 2021 y sont notamment résumés. Ainsi, selon le retour de P_____ du 10 novembre 2021, le travail de A_____ s'était amélioré mais demeurait insuffisant en raison d'incohérences, de phrases incompréhensibles et d'absence de distance avec le rapport de police. Il ne confiait à celle-ci que des dossiers qu'il connaissait bien et il était nécessaire de bien cadrer son travail. Elle était confuse et cela ressortait de son travail. Selon le retour de Q_____ du 17 novembre 2021, les projets de A_____ étaient moins confus que précédemment mais elle ne confiait à cette dernière que des dossiers simples. A_____ était vite perdue avec un dossier compliqué. Selon le retour de R_____ du 17 novembre 2021, A_____ faisait moins d'erreurs et la structure de ses projets s'était améliorée. Elle ne lui confiait cependant que des dossiers très simples. A_____ avait rendu des projets comportant des variantes ou des codes couleur pour indiquer la prévention dont elle était certaine, interrogative ou incertaine. Certains dossiers avaient finalement été confiés à deux autres greffières-juriste, qui avaient indiqué ne pas avoir repris les projets de A_____. Selon le retour de L_____ du 23 novembre 2021, A_____ avait fait des progrès mais le rendement restait faible et les projets avaient toujours dû faire l'objet de corrections, de sorte que cette dernière ne pouvait être greffière-juriste de cabinet. Par ailleurs, au lieu de proposer une reprise de l'instruction à l'instar des autres greffières-juristes, A_____ indiquait ne pas être certaine de la solution. La magistrate devait tout vérifier. Selon le retour de J_____, fin novembre 2021, A_____ ne parvenait pas à garder une constance dans son travail, malgré la simplicité des dossiers confiés. Les erreurs demeuraient et étaient incompatibles avec le niveau d'expérience de celle-ci. Malgré les corrections et les retours, elle ne parvenait pas à en tenir compte pour s'améliorer. Elle peinait à prendre de la distance avec le dossier. Enfin, selon son retour de fin novembre 2021, C_____ avait l'impression que A_____ avait fait des progrès. Elle devait toutefois systématiquement corriger les projets de cette dernière, laquelle avait notamment tendance à rédiger des situations personnelles trop longues. Le travail de A_____ convenait pour des dossiers simples mais non pour des dossiers complexes ou longs.

Le compte-rendu précisait que, si les faits étaient avérés, ils seraient susceptibles de constituer un motif fondé de résiliation des rapports de service pour insuffisance de prestations au sens de l'art. 22 let. a de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997 (LPAC – RS/GE B 5 05).

Un délai de 20 jours a été imparti à A_____ pour se déterminer sur le compte-rendu.

33. A compter du 25 avril 2022, l'arrêt de travail pour accident au pouce de A_____ a été diminué à 40%.

34. Par courrier du 27 avril 2022, Maître B_____ a indiqué avoir reçu le 7 avril uniquement le pli du 30 mars précédent. Il a regretté l'absence de report de l'entretien de service et le fait que les annexes au compte-rendu ne lui aient pas été transmises plus tôt, estimant par ailleurs que ces dernières étaient anciennes et que le coaching avait été utilisé pour constituer un dossier à charge contre sa mandante. Les fautes citées étaient exagérées et sorties de leur contexte ; il n'y avait aucune insuffisance de prestations mais une insuffisance de prise en charge de A_____. Il sollicitait des actes d'enquêtes puis la nouvelle convocation d'un entretien de service.

Le 6 mai 2022, le Secrétaire général a répondu que les allégations formulées relatives à l'accompagnement dont A_____ avait bénéficié, à la qualité de l'évaluation de ses prestations et à l'existence d'un quelconque comportement attentatoire à sa personnalité étaient contestées, que A_____ n'avait jamais fait état à sa hiérarchie d'une situation familiale ou de santé difficile et n'avait pas laissé transparaître de signe susceptible de permettre à sa hiérarchie de s'interroger quant à l'existence d'une telle situation. Il refusait la demande d'« *actes d'instruction* » et de nouvel entretien de service.

35. Le 24 mai 2022, une rencontre a eu lieu entre le Secrétaire général, A_____ et son conseil, ainsi que la directrice des ressources humaines, S_____. A cette occasion, un délai au 22 juin 2022 a été imparti à A_____ pour se déterminer concernant les mesures alternatives possibles à une résiliation des rapports de service, soit un transfert à la Cour pénale de la Cour de justice (ci-après : la « Cour pénale ») ou le financement de mesures d'accompagnement visant une réorientation professionnelle.

A_____ ne s'est pas déterminée.

36. Par courrier du 28 juin 2022, le Secrétaire général a informé A_____ de la reprise de la procédure de résiliation des rapports de service.

37. Entre les 30 juin et 17 juillet 2022, A_____ était encore en arrêt de travail à 20% pour la cause d'accident.

38. Par courrier du 6 juillet 2022, le Secrétaire général a constaté que les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation des rapports de service étaient établis. Il a formellement ouvert une procédure de reclassement et demandé à A_____ de lui confirmer, par le biais d'une attestation de son médecin traitant, son aptitude ou inaptitude à reprendre un poste. L'autorité intimée rechercherait un poste disponible au Pouvoir judiciaire répondant à ses capacités, jusqu'au 31 août 2022.

39. Par courriel du 7 juillet 2022, le Dr I_____ a indiqué à K_____ avoir revu A_____ le 5 juillet 2022 et s'être entretenu avec le spécialiste de cette dernière le 30 juin précédent. L'état de santé de A_____ était proche de la consolidation. Elle éprouvait toujours une gêne persistante pour laquelle rien ne pouvait lui être proposé au niveau professionnel pour l'aider ou la soulager. Selon le Dr I_____, A_____ devait être en mesure de reprendre son travail

à son taux contractuel, à l'issue de son arrêt de travail déjà prévu ou au retour de ses congés.

L'arrêt de travail pour cause d'accident s'est terminé le 17 juillet 2022.

40. Le salaire de A_____ à 80% au TMin s'élevait alors à un montant mensuel brut de CHF 8'276.35.

41. Par courrier du 3 octobre 2022, A_____ a sollicité du Secrétaire général une réduction de son taux d'activité de 20% afin d'exercer une activité accessoire dans l'administration cantonale en tant que remplaçante au département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (ci-après : DIP) pouvant éventuellement déboucher sur un poste plus pérenne.

Par courrier du 5 octobre 2022, le Secrétaire général a informé A_____ qu'aucun poste de greffière-juriste avec un niveau d'exigences moins élevé que celui du TMin n'avait été identifié au Pouvoir judiciaire. Il donnait une suite favorable à la demande de congé non rémunéré consistant à réduire son taux d'activité de 20% afin de favoriser un nouveau projet professionnel en qualité d'enseignante, une telle demande s'inscrivant comme mesure de réintégration professionnelle, en dérogation à l'art. 11 RPPJ prévoyant une incompatibilité de fonctions. La direction des ressources humaines restait à disposition de A_____ pour identifier avec elle d'autres mesures de développement et de réinsertion ; cette dernière était invitée à prendre contact.

La recourante n'a pas donné suite.

Par courrier du 7 octobre 2022, la directrice des ressources humaines a confirmé l'accord d'un congé non rémunéré à temps partiel, du 31 octobre 2022 au 28 février 2023, le taux de A_____ au Pouvoir judiciaire passant à cette période de 80% à 60%.

42. Par courrier du 22 novembre 2022, notifié le lendemain, le Secrétaire général, rappelant ses courriers antérieurs des 28 juin et 6 juillet 2022, a informé la recourante qu'il était mis fin aux rapports de service la liant au Pouvoir judiciaire, pour motif fondé, conformément à l'art. 21 al. 3 LPAC, avec effet au 28 février 2023, et qu'elle était libérée de son obligation de travailler, les éventuelles heures supplémentaires et le solde de vacances étant supposés pris ou compensés durant le délai de congé.

A teneur de ce courrier, l'entretien de service du 22 mars 2022, ainsi que les rapports des EEDP des 16 avril et 10 décembre 2021 avaient démontré que les prestations de A_____ ne correspondaient pas à la qualité attendue d'une greffière-juriste de son niveau d'expérience et qu'elles étaient, en conséquence, insuffisantes, tant selon la hiérarchie que selon la totalité des juges titulaires de la juridiction, en dépit des mesures de soutien prises par la direction. En outre, la procédure de reclassement n'avait pas permis d'identifier un poste disponible au Pouvoir judiciaire correspondant aux capacités de A_____.

43. Par courriel du 28 novembre 2022, A_____ a informé K_____ être en incapacité de travail du 29 novembre au 29 décembre 2022. Elle a transmis un certificat médical, sans timbre, faisant mention d'une incapacité de travail à 100% « *en lien uniquement avec le Pouvoir judiciaire* » pour cause de maladie.

44. En date du 30 novembre 2022, K_____ a adressé aux juges du TMin un courriel, leur demandant de remplir un formulaire contenant des critères d'évaluation pour les prestations de A_____ et d'indiquer s'ils accepteraient que cette dernière soit attribuée à 80% à leur cabinet.

Par courriel du 2 décembre 2022, P_____ a complété le formulaire et évalué négativement les prestations de A_____. Il refusait qu'elle soit attribuée à son cabinet.

45. Par courrier du 15 décembre 2022, la directrice des ressources humaines du Pouvoir judiciaire a requis l'avis du médecin-conseil, Docteur T_____, concernant la situation de santé de A_____ attestée par le certificat médical du 28 novembre 2022. Le Pouvoir judiciaire avait des doutes quant à l'existence d'une réelle incapacité de travail de cette dernière, dès lors que le certificat médical avait été produit dans la semaine qui avait suivi la résiliation des rapports de service, que le certificat médical faisait état d'une incapacité de travail totale dans la seule activité de greffière-juriste au Pouvoir judiciaire à l'exclusion de celle de remplaçante au DIP et que ledit certificat médical ne comportait pas de timbre permettant de connaître l'identité du médecin l'ayant établi. Si l'incapacité de travail dans l'activité de greffière-juriste devait être confirmée, le médecin-conseil était invité à en préciser la durée probable.

46. Le même jour, la psychiatre U_____ a établi un certificat médical de capacité de travail de 0% de A_____ entre les 30 décembre 2022 et 30 janvier 2023 « *uniquement en lien avec Pouvoir judiciaire* ».

47. Par courriel du 26 décembre 2022, L_____ a répondu au courriel du 30 novembre précédent de K_____. Sur le plan personnel, elle avait toujours eu de très bons contacts avec A_____. En ce qui concernait son travail, la qualité s'était peu à peu améliorée mais pas suffisamment pour assurer le travail d'une greffière-juriste de cabinet : malgré les projets simples confiés, il y avait encore souvent des erreurs.

48. Par acte du 9 janvier 2023 reçu au greffe de la Cour d'appel du Pouvoir judiciaire (ci-après : la « Cour ») en date du 11 janvier 2023, A_____ a recouru contre la décision du Secrétaire général du 22 novembre 2022. Au fond, elle concluait, sous suite de frais et dépens, préalablement, à la production de l'intégralité des échanges, rapports ou pièces établis en lien avec l'évaluation de ses prestations, à la production des statistiques de tous les greffiers-juristes du TMin, à une audience de comparution personnelle et à l'audition de témoins, principalement, à l'annulation de la décision entreprise et à sa réintégration immédiate, subsidiairement, à l'annulation de la décision entreprise, à la proposition de sa réintégration et, en cas de refus de l'autorité intimée, à une indemnité correspondant à 24 mois de son dernier traitement brut, avec intérêts à 5% dès le dépôt du recours. Elle concluait, par ailleurs, à la restitution de l'effet suspensif.

En substance, sur le fond, la recourante invoquait, tout d'abord, une violation de son droit d'être entendue. La décision du 22 novembre 2022 se contentait de reprendre de manière vague et lacunaire les reproches formulés dans le compte-rendu de l'entretien de service et les rapports des EEDP des 16 avril et 10 décembre 2021, sans prendre position sur les éléments contestés par la recourante et expliquer pour quels motifs les arguments de cette dernière étaient écartés. L'autorité avait ainsi préjugé et le prononcé de la décision le 22 novembre 2022 ne constituait, en réalité, qu'une simple formalité.

Par ailleurs, malgré de multiples demandes en ce sens, la recourante n'avait jamais eu accès à son dossier complet, notamment aux divers échanges, rapports ou pièces établis par sa hiérarchie et par les juges de sa juridiction en vue de l'évaluation de ses prestations. En particulier, parmi trois des exemples concrets de procédures présentées par la hiérarchie comme ne correspondant pas aux objectifs fixés, il y en avait en tout cas une dont la recourante n'était pas l'auteure, de sorte que le doute était permis quant au bien-fondé du reste des allégations de l'autorité intimée. Et, s'agissant des retours des juges, hormis deux écrits, il était fait état de « *retours oraux* » – malgré les enjeux –, de sorte que la recourante n'était pas en mesure d'en connaître la teneur exacte ni de se déterminer utilement à leur propos.

Enfin, en refusant de reporter l'entretien de service alors que la copie du dossier de la recourante avait fautivement été remise tardivement par l'autorité intimée et que le conseil de la recourante avait annoncé son indisponibilité, l'autorité intimée avait privé la recourante d'une occasion précieuse de faire efficacement valoir son point de vue dans la procédure.

Ces violations du droit d'être entendu étaient d'autant plus graves que la juridiction de recours n'était pas compétente pour statuer en opportunité.

La recourante invoquait ensuite une violation des art. 21 et 22 LPAC et 46A du règlement d'application de la LPAC, du 24 février 1999 (RPAC – B 5 05.01), en relation avec une appréciation arbitraire des preuves (art. 9 de la Constitution fédérale, du 18 avril 1999 [Cst. – RS 101]) et un abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 1 let. a de la loi genevoise sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985 [LPA – E 5 10]). Les motifs avancés par l'autorité intimée pour justifier la résiliation des rapports de service étaient infondés. Alors que la recourante s'était toujours opposée aux reproches qui étaient formulés à son encontre, la décision avait été rendue sans que des observations n'aient été prises en compte ; aucune nuance n'avait été apportée aux évaluations.

La recourante n'avait bénéficié d'aucune instruction à son arrivée dans la juridiction concernant les exigences en matière de rédaction et n'avait que rarement bénéficié de retours des juges sur ses projets. Quant au tournoi constant entre les différents juges, il avait grandement complexifié sa tâche et l'avait empêchée d'exploiter son potentiel à sa juste valeur, ce dont sa hiérarchie était parfaitement au courant dès le départ.

S'agissant des reproches concrètement formulés, les fautes étaient exagérées et portaient sur des projets destinés, par définition, à être corrigés. Les corrections n'étaient d'ailleurs pas nécessairement évidentes.

La recourante estimait avoir traité un grand nombre de procédures et pris, autant que possible, le soin de noter et de respecter les directives données par les juges, les éventuelles coquilles et erreurs ponctuelles étant néanmoins humaines. La proposition de variantes dans ses projets relevait d'un parti pris et non d'un manque de confiance, le pouvoir de décision revenant au juge. Elle avait systématiquement formulé des propositions de peine. Le reproche quant aux termes « *à titre éventuel* » utilisé au lieu de « *dol* » était manifestement exagéré, dans la mesure où l'expression était utilisée dans d'autres cantons romands.

Il ressortait du dossier que les juges avaient constaté une amélioration du travail de la recourante. Elle avait également fait preuve d'un engagement sans faille et persisté sans relâche en vue d'améliorer ses prestations, ce dont l'autorité intimée aurait dû tenir compte dans le cadre de son appréciation.

Sur le plan personnel, ni les évaluations ni la décision querellée ne tenaient compte des drames personnels vécus par la recourante, notamment les décès rapprochés de son frère et de son père, qui avaient gravement affecté sa qualité de vie, sa capacité de travail et sa santé de manière générale, et de la dépression sévère qu'elle avait dû affronter sans aucun soutien de son employeur tout en étant présente au travail. Par ailleurs, elle avait subi deux ans de *mobbing* au Ministère public, ce que sa hiérarchie et notamment le Secrétaire général ne pouvaient ignorer, au vu de leur signature sur les EEDP, *mobbing* qui avait eu de graves conséquences sur la santé de la recourante et qui était en grande partie la cause de la détérioration de son travail.

Ses précédentes évaluations en tant que greffière-juriste au Ministère public étaient excellentes, ce qui démontrait qu'elle avait toutes les compétences, qualités et connaissances pour exercer à satisfaction son activité au sein du Pouvoir judiciaire.

En outre, l'autorité intimée avait abusé de son pouvoir d'appréciation et procédé à une appréciation arbitraire des preuves car la décision querellée faisait abstraction de ces précédentes excellentes évaluations ainsi que des retours positifs de la greffière-juriste référente et des juges du TMin quant à l'amélioration de la qualité du travail de la recourante.

L'autorité intimée n'avait enfin pas réellement tenté de reclasser la recourante, ne démontrant pas l'absence de poste avec un niveau d'exigences moins élevé, qui n'était d'ailleurs pas une condition dans la mesure où l'employeur avait envisagé un transfert à la Cour pénale.

La recourante invoquait encore une violation des art. 2B LPAC ainsi que 2 et 5 RPAC en lien avec le principe de la bonne foi (art. 5 al. 3 et 9 Cst.). Même à supposer avérés, les reproches de l'autorité intimée ne pouvaient être, de bonne foi, opposés à la recourante ; le devoir de protection de la personnalité de la recourante avait été violé.

En effet, elle n'avait jamais reçu d'instructions claires à son arrivée au TMin ni pu bénéficier de retours réguliers de la part des juges de la juridiction ou de sa hiérarchie quant aux points qu'ils estimaient devoir être améliorés. Elle n'avait pas non plus bénéficié d'entretiens réguliers de suivi, notamment suite à la fixation de ses objectifs à l'issue de l'entretien d'évaluation du 16 avril 2021 qui prévoyait un point de situation à trois mois. Quant à ses demandes d'être attribuée à un seul cabinet ou de réduire le tournus à un cabinet par mois, comme c'était le cas des avocats-stagiaires, elles avaient été écartées ; seule la durée des plannings avait été progressivement augmentée.

Par ailleurs, la hiérarchie avait conscience que la recourante traversait une phase de grave dépression en raison de plusieurs drames personnels. Le directeur de la juridiction avait lui-même dit à l'intéressée qu'elle semblait aller mal et cette dernière lui avait fait part du *mobbing* qu'elle avait subi durant deux ans au Ministère public et qui avait mené à un arrêt de travail de six mois et gravement impacté sa santé. Aucune mesure n'avait toutefois été prise par l'employeur. Au contraire, la recourante avait dû faire face, dès son arrivée au TMin, à l'hostilité du directeur de l'époque, qui lui avait signifié qu'elle lui avait été « *imposée* » et qu'elle n'avait « *rien à faire [là]* ». Un dossier à charge avait de surcroît été constitué, selon ce qui ressortait des annexes au compte-rendu de l'entretien de service de la recourante.

La recourante invoquait enfin, à titre subsidiaire, une violation du principe de proportionnalité (art. 5 Cst.) : les manquements reprochés, si avérés, ne pouvant en tout état justifier une résiliation des rapports de service, d'autant plus dans les circonstances précitées. La décision plaçait, en outre, la recourante dans une position particulièrement précaire, ayant des enfants à charge et de minces perspectives de réinsertion professionnelle, au vu de la situation et de son état de santé encore fragilisé par les drames personnels et professionnels traversés.

49. Le 16 janvier 2023, après un entretien de 75 minutes avec A_____ le 12 janvier 2023, le Dr T_____ a rendu son rapport, dont il ressort, notamment, les éléments suivants :

« 5. Limitations fonctionnelles et incapacité de travail

Aucune limitation fonctionnelle n'est retenue.

Incapacité de travail totale pour le Pouvoir judiciaire.

Capacité pleine pour tout autre employeur comme l'atteste l'activité accessoire d'enseignante de droit

6. Cohérence

Il n'y a pas d'incohérence dans le dossier.

Le doute quant au certificat médical remis par l'employeur a été levé.

7. Pronostic

Mauvais pour l'employeur actuel.

Bon pour tout autre employeur.

8. Conclusions

Je confirme l'inaptitude au travail pour le poste de greffière-juriste au sein du Pouvoir judiciaire, quelque (sic) soit l'entité qui l'emploie.

L'intéressée est apte à exercer une activité au taux contractuel immédiatement.

Aucune limitation fonctionnelle n'est nécessaire. »

50. Le 26 janvier 2023, la Dre U_____ a ensuite établi un certificat médical de capacité de travail de 0% de A_____ entre les 1^{er} et 28 février 2023 « *uniquement en lien avec Pouvoir judiciaire* ».

Le 27 février 2023, la Dre U_____ a établi un certificat médical de capacité de travail de 0% de A_____ entre les 1^{er} et 31 mars 2023 « *Certificat valable uniquement Pouvoir judiciaire* ».

51. Par courrier du 28 février 2023, le Secrétaire général a constaté la fin des rapports de service au jour même, dans la mesure où l'incapacité de travail de A_____ depuis le 29 novembre 2022 concernait uniquement son activité au Pouvoir judiciaire.

52. Par décision du 3 mars 2023, la Cour a rejeté la requête de restitution d'effet suspensif au recours de A_____. Cette décision n'a pas été contestée et est entrée en force.

53. Le 7 mars 2023, sur demande de la recourante, la Dre U_____ a établi un rapport médical indiquant que A_____ était suivie dans son cabinet médical pour une durée indéterminée et qu'elle se trouvait en incapacité de travail à 100% de son 80% auprès du Pouvoir judiciaire. La capacité de travail restante de 20% était utilisée par A_____ pour une autre activité professionnelle et, pour des raisons médicales, ne pouvait être augmentée.

Le 16 mars 2023, le psychologue spécialiste en psychothérapie FSP V_____ a également établi une attestation à la demande de A_____. En substance, cette dernière avait été envoyée à sa consultation par son médecin traitant, en mai 2021. Au début de la consultation, sa patiente se plaignait de difficultés marquées qu'elle éprouvait à effectuer des tâches professionnelles pourtant simples qu'elle parvenait à faire avec aisance par le passé, d'avoir beaucoup de difficulté à se concentrer et de subir des troubles de la mémoire. Son activité professionnelle représentait une source de stress importante, la patiente se sentant en permanence déséquilibrée par des retours négatifs qu'elle ne trouvait pas toujours justifiés et qu'elle percevait comme une forme de *mobbing*. L'investigation clinique et les tests psychométriques avaient mis en évidence un état dépressif sévère, sans symptômes psychotiques (F32.2), selon la CIM 10. Une prise en charge médicamenteuse (antidépresseurs) ainsi qu'un traitement cognitif et comportemental de la dépression avait été mis en place. La patiente s'était montrée compliant et collaborante. A cette époque, elle avait cependant refusé un arrêt de travail. Elle avait bien répondu au traitement et son

humeur s'était, dans un premier temps, améliorée, avec un sentiment de maîtrise globalement retrouvée dans l'exécution de ses tâches professionnelles. La patiente continuait toutefois à éprouver de l'anxiété et quelques difficultés dans la réalisation de son travail. La procédure de licenciement mise en place à la fin de l'été 2022 avait entraîné une vive incompréhension et la rechute brutale de la patiente dans la dépression. Dans ce contexte, le 20% au DIP pouvait être considéré comme une sorte de reprise thérapeutique encourageante. Les thérapeutes s'étaient opposés au désir de la patiente d'augmenter ce temps partiel d'enseignement, considérant qu'une charge de travail supérieure à 20% à ce moment-là entraînerait un risque trop important d'une nouvelle déstabilisation de son humeur et d'un nouvel épisode dépressif majeur.

54. Par courrier du 17 mars 2023, A_____ a contesté la fin effective des rapports de service au 28 février 2023 et transmis le rapport du 7 mars 2023 de la Dre U_____.

55. Par courrier du même jour, le Secrétaire général a demandé à A_____ le remboursement de la somme de CHF 5'562.50 correspondant à 75% des frais de formation, déduction faite des CHF 1000.- de la part du 13^e salaire net. Elle était invitée à payer ce solde dans un délai au 30 avril 2023. Le courrier ne mentionnait pas de voies de droit.

56. Le 27 mars 2023, la Dre U_____ a établi un certificat médical pour le mois d'avril 2023, certifiant une capacité de travail de 20% sans mention aucune du Pouvoir judiciaire.

57. Par décision du 4 avril 2023, la Cour a rejeté la demande de récusation de sa greffière-juriste déposée par la recourante. Cette décision n'a pas été contestée et est entrée en force.

58. Par courrier du même jour, le Secrétaire général a confirmé la fin des rapports de service au 28 février 2023.

59. Dans sa réponse du 11 avril 2023, le Secrétaire général a conclu, sous suite de frais, préalablement, au rejet des réquisitions de preuves de A_____ et à la comparution personnelle des parties ainsi qu'à l'audition des témoins et, principalement, au rejet du recours et à la condamnation de A_____ au remboursement de la somme de CHF 4'753.50 avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} mars 2023. Subsidièrement, le Pouvoir judiciaire a conclu à ce qu'il soit pris acte du refus du Pouvoir judiciaire de réintégrer A_____.

En substance, les dispositions applicables étaient la LPAC, la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du Pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973 (LTrait – B 5 15), ainsi que le RPPJ entré en vigueur le 1^{er} janvier 2021. L'ensemble des griefs était contesté.

S'agissant de la prétendue violation du droit d'être entendu, la recourante avait pu se déterminer à plusieurs reprises, avant que la décision de résiliation des rapports de services ne lui soit notifiée : une première fois à l'issue de l'EEDP du 10 décembre 2021, par courrier du 13 janvier 2022 et sous la plume de son conseil, puis, une seconde fois, à la suite de la notification du compte-rendu de l'entretien de service du 22 mars 2022, qui respectait le droit d'être entendu bien que réalisé en la forme écrite. Dans les deux cas, la recourante avait principalement exposé que les manquements qui lui étaient reprochés restaient vagues et exagérés. La recourante avait eu largement l'occasion de s'exprimer sur les motifs à l'origine de la décision querellée, ce qu'elle avait d'ailleurs fait. Pour le surplus, la recourante avait toujours eu accès à son dossier du personnel, ce qui lui avait été confirmé par courrier du Secrétaire général du 1^{er} mars 2022 ; ni la recourante ni son conseil n'avaient estimé utile de venir le consulter. Enfin, la décision entreprise était dûment et largement motivée dans l'entretien du 22 mars 2022 et, l'entretien de service ayant eu lieu en la forme écrite, un nombre important de documents y avait été annexé, dont des projets de la recourante

contenant les corrections des juges. En réalité, la recourante peinait à accepter les différents reproches formulés, sans toutefois contester que son travail ne donnait pas pleine satisfaction. Le droit d'être entendue de la recourante avait ainsi été respecté. En toute hypothèse, une éventuelle violation du droit d'être entendu pouvait être réparée devant la Cour.

Pour ce qui était des motifs de résiliation des rapports de service, le cas d'espèce était proche de celui tranché par la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la « chambre administrative ») dans son ATA/1577/2019 du 29 novembre 2019, dans la mesure où il ressortait du compte-rendu de l'entretien de service du 22 mars 2022 ainsi que de deux rapports d'évaluation que les prestations de la recourante étaient insuffisantes au point de justifier une résiliation des rapports de service. A l'instar du cas précité, la recourante avait bénéficié de plusieurs mesures de soutien, mises en place par la hiérarchie. Celles-ci n'avaient cependant pas suffi, les prestations de la recourante demeurant insuffisantes et incompatibles avec son niveau d'études et d'expérience, étant rappelé que les dossiers confiés restaient simples. A cela s'ajoutait une inconstance qualitative du travail fourni par la recourante, ce qui avait eu pour effet une perte totale de confiance des juges en cette dernière.

Les compétences attendues d'une greffière-juriste consistaient notamment en l'accomplissement de tâches de manière autonome. Il était en particulier demandé une aisance dans la rédaction et une maîtrise parfaite de la langue française ainsi qu'une capacité d'analyse et de synthèse. Par ailleurs, une expertise juridique avec la capacité à déterminer les faits pertinents, à apprécier les éléments du dossier pour proposer une solution ou encore à développer un argumentaire convaincant était requise. Or, les rapports d'évaluation démontraient que la recourante ne disposait pas de ces compétences. Un coaching de sept semaines par la greffière-juriste référente avait dû être mis en place, le planning de tournus avait été modifié et prolongé, un suivi de conférences avait été prévu afin que la recourante améliore rapidement la qualité de ses prestations. A _____ n'était toutefois pas parvenue à atteindre le niveau des greffiers-juristes ou greffières-juristes bien moins expérimentés, avec trois des cinq objectifs fixés lors de l'EEDP du 16 avril 2021, soit le développement de ses connaissances en matière de procédure et de droit de fond des mineurs, l'amélioration de la forme et du contenu de ses écritures et la relecture plus soigneuse, non atteints en décembre 2021 et deux objectifs, soit l'accroissement du rendement et la meilleure prise en compte des instructions, corrections et demandes des juges, partiellement atteints. Si une amélioration avait été constatée par certains des juges, elle demeurait toutefois insuffisante. Au vu de la situation, aucun juge ne souhaitait voir A _____ attribuée à son cabinet de manière fixe.

La décision de résiliation des rapports de service était par ailleurs proportionnée, la recourante n'ayant pas réussi à améliorer suffisamment ses prestations malgré les mesures de soutien mises en place.

Par ailleurs, la procédure de reclassement avait été respectée. En effet, elle avait été formellement ouverte le 6 juillet 2022, en parallèle à la mise en place de mesures d'accompagnement. Dans ce cadre, le Pouvoir judiciaire avait constaté l'absence de postes de juristes correspondant aux compétences de la recourante, au vu de la situation mise en évidence au poste de greffière-juriste au TMin. La recourante avait de surcroît manifesté son intention de réorienter sa carrière, demandant formellement par courrier du 3 octobre 2022 une réduction de 20% de son taux d'activité afin d'exercer une activité annexe au DIP pouvant déboucher sur un poste plus pérenne, ce que le Secrétaire général avait accepté comme mesure devant favoriser la réorientation professionnelle de l'intéressée. En outre, A _____ avait été invitée à s'adresser à la direction des ressources humaines pour tenter d'identifier d'autres mesures de développement et de réinsertion, ce qu'elle n'avait pas fait.

Enfin, l'autorité intimée refusait de réintégrer la recourante et, si la décision de résiliation des rapports de service devait être jugée contraire au droit, il convenait de tenir compte de l'âge de la recourante, de son niveau de formation ainsi que de ses différentes expériences professionnelles, de sorte qu'une indemnité minimale devrait être fixée.

60. Le 25 avril 2023, la Dre U _____ a établi un certificat médical pour A _____ de capacité de travail à 80%, pour la période allant du 1^{er} au 31 mai 2023, pour cause de maladie.

61. Le 27 avril 2023 s'est tenue une audience de comparution personnelle des parties.

En substance, la recourante a déclaré ce qui suit.

Elle avait démissionné du poste de directrice adjointe *ad intérim* au Ministère public car elle avait découvert que la directrice titulaire, G _____, ne souhaitait pas la voir occuper cette place. Cette collaboration avait été difficile : A _____ se sentait systématiquement mise de côté, voire triangulée dans ses relations. Lors de sa grossesse, qui lui avait causé quelques difficultés, G _____ n'avait pas du tout été soutenante. La recourante s'était sentie harcelée. Dans un entretien qu'elle avait eu par la suite avec le Secrétaire général, celui-ci était fâché de découvrir abruptement cette situation, alors qu'elle en avait parlé précédemment à F _____ et à W _____ des ressources humaines. Juste avant la mutation de la recourante dans une autre juridiction, G _____ avait admis auprès d'elle avoir été incorrecte à l'égard de cette dernière et s'en était excusée.

La nouvelle directrice, H _____, était très agréable avec certains responsables de secteur mais aussi sèche et désagréable avec d'autres, dont la recourante. Cette dernière avait l'impression que la nouvelle directrice l'avait rapidement prise en grippe, de même que deux de ses collègues. S'était ensuivie une période difficile, où pratiquement toutes les propositions de A _____ étaient rejetées ou critiquées. La directrice avait coupé tous les contacts entre A _____ et sa collègue de secteur, d'une part, et les Premiers Procureurs et le Procureur général, d'autre part, en ce qui concernait les juristes du secteur et elle discréditait systématiquement ses choix et ceux de sa collègue. Elle demandait à d'autres personnes d'intervenir dans des projets de A _____.

La fin de sa collaboration au Ministère public avait été particulièrement difficile sur un plan personnel pour A _____ : non seulement, sa grossesse lui avait posé quelques difficultés mais elle avait également perdu son père, auquel elle était très attachée, puis son frère était décédé subitement d'un arrêt cardiaque. Elle était dévastée et n'avait pas pu reprendre son travail comme elle le souhaitait. Le fait que personne du Ministère public ou du Pouvoir judiciaire n'ait assisté aux obsèques l'avait particulièrement touchée. Elle avait alors pensé reprendre une activité comme greffière-juriste et avait postulé au TPAE mais n'avait pas eu le poste. Apprenant cela, S _____ l'avait convoquée pour savoir pourquoi elle cherchait un poste de greffier-juriste et non pas de responsable de secteur. Elle lui avait demandé si cela pouvait avoir un lien avec de potentiels conflits avec H _____. La recourante avait alors répondu qu'elle voulait revenir à son métier de base, ajoutant « *Non, non. Je ne comprends pas pourquoi tout le monde me pose la question de savoir s'il y a des conflits avec H _____* ».

H _____ avait interdit à A _____ de parler à qui que ce soit de son départ pour le poste au TMin, puis avait annoncé son départ trois jours avant de façon extrêmement « *lapidaire* ».

A son arrivée au TMin le jeudi, le directeur de l'époque, X _____, lui avait dit qu'elle n'était pas attendue, bien qu'il savait qu'elle arrivait, et qu'il avait l'impression qu'elle avait été imposée. Elle avait assuré un tournoi avec six juges et avait fait de son mieux mais, au TMin, contrairement au Ministère public, le travail des greffiers-juristes n'était pas cadré par des directives précises et des modèles définissant les modèles des actes judiciaires.

Chaque juge avait son style et les juristes devaient s'adapter. Elle avait très rapidement dit à X_____ que cette façon de travailler ne lui convenait pas et l'avait répété à K_____, lorsque celui-ci avait repris la direction de la juridiction au début de l'année 2021.

Lors de l'entretien du 16 avril 2021, les remarques de K_____ la touchaient car, dans sa précédente carrière de greffière-juriste, elle avait donné pleine satisfaction à tous les procureurs pour lesquels elle avait travaillé. Elle se sentait effectivement complètement perdue. Selon ses souvenirs, la recourante avait dit à K_____ qu'elle ne savait pas ce qui lui arrivait et il était noté à juste titre, dans cet EEDP, qu'elle ne contestait pas le problème de qualité et qu'elle en était consciente. En larmes, elle avait expliqué à K_____ ce qu'elle avait vécu au Ministère public et dans sa vie personnelle. K_____ avait eu une réponse très condescendante, en disant que lui aussi avait eu des moments très difficiles dans sa vie mais qu'il fallait aller de l'avant. A_____ était bouleversée par cet entretien.

62. Par courrier du 16 mai 2023, sous la plume de son conseil, A_____ a contesté la position du Pouvoir judiciaire et persisté dans des explications fournies dans son courrier du 17 mars 2023. Elle transmettait, en annexe, l'attestation du 16 mars 2023 de V_____ et un nouveau certificat médical d'incapacité pour cause de maladie jusqu'au 31 mai 2023, ce qui devait reporter la fin effective des rapports de service au 31 août 2023. Une décision sujette à recours était sollicitée.

Par courrier séparé du même jour, sous la plume de son conseil, A_____ a fait suite au courrier du 17 mars 2023 du Secrétaire général réclamant le remboursement de CHF 5'562.50 de frais de formation et contesté ce dernier : la formation, comme la convention et la résiliation des rapports de service avaient été imposées à A_____. Pour le surplus, A_____ mettait en demeure le Pouvoir judiciaire de la lui verser dans les dix jours la somme de CHF 1000.- de la part du 13^e salaire net.

Par courrier du 31 mai 2023, le Secrétaire général a fait suite aux courriers du 16 mai 2023 du conseil de la recourante, maintenant sa position quant au remboursement des frais de formation, compensés avec la part de 13^e salaire. S'agissant de la date de fin des rapports de service, le Pouvoir judiciaire se référait aux explications fournies dans ses courriers des 28 février et 4 avril 2023, les certificats médicaux transmis et le rapport du Dr T_____ s'accordant à constater une pleine capacité de travail dans toute autre activité que celle de greffière-juriste au Pouvoir judiciaire. Ce courrier, comme les précédents, n'indiquait toujours pas de voies de droit.

Aucun montant n'a été versé ni par l'une ni par l'autre des parties.

63. Dans sa réplique du 30 mai 2023, la recourante a repris ses précédentes conclusions, ajoutant plus subsidiairement qu'il soit constaté que les rapports de service prenaient fin le 31 août 2023, que l'autorité intimée soit condamnée à lui payer, sous déduction des cotisations sociales et légales, le montant brut de CHF 8'276.35 par mois pour les mois de mars à août 2023 inclus, avec intérêts à 5% l'an depuis chaque mensualité, ainsi que le montant brut de CHF 4'138.15 à titre de 13^e salaire pour les mois de mars à août 2023 inclus, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} juin 2023. En tout état, elle concluait à la condamnation de l'autorité intimée à lui payer la somme de CHF 1000.- correspondant à la part de son 13^e salaire net exigible au 28 février 2023, avec intérêts à 5% l'an dès cette dernière date, et à débouter l'autorité intimée de toutes autres ou contraires conclusions. Les nouvelles conclusions devaient être admises, dans la mesure où elles résultaient de l'évolution de la situation depuis le dépôt du recours et qu'elles ne pouvaient déjà figurer dans l'acte de recours.

En substance, s'agissant de l'absence de consultation du dossier au siège de l'autorité, A_____ relevait que l'art. 145 al. 1 RPPJ *in fine* donnait le droit à en obtenir copie, de sorte que l'argument de l'autorité intimée était irrelevante.

Quant aux projets figurant à la procédure, il s'agissait essentiellement de ceux soumis à la greffière-juriste référente dans le cadre du coaching, de sorte que les corrections n'étaient pas celles des juges. Quant aux retours écrits de ces derniers, ils étaient peu nombreux et les erreurs pouvant être objectivement constatées peu nombreuses également ou, à tout le moins, pas de nature à justifier une résiliation des rapports de service. Les juges constataient par ailleurs que la recourante s'investissait dans son travail et se donnait de la peine pour fournir le meilleur travail possible.

Par ailleurs, il apparaissait que les juges de la juridiction n'avaient été invités à se prononcer sur les prestations de la recourante, ainsi que sur la question de savoir s'ils accepteraient que l'intéressée soit attribuée à leur cabinet, que postérieurement à l'envoi de la décision litigieuse, ce qui ne faisait aucun sens.

En outre, l'autorité intimée ne répondait pas à l'argument de A_____ selon lequel les reproches formulés à son encontre trouvaient leur source dans une attitude attentatoire à sa personnalité ni ne tentait de démontrer avoir pris la moindre mesure pour protéger la personnalité de son employée.

Pour ce qui était de la suspension du délai de congé, A_____ se trouvait toujours en incapacité de travail à 80% et ce, postérieurement à la résiliation des rapports de service. En tant qu'il entrait en contradiction avec les indications des thérapeutes, le rapport du Dr T_____ devait être écarté. La période de protection de 180 jours dont bénéficiait A_____ courait du 29 novembre 2022 au 27 mai 2023, de sorte que les rapports de service ne pouvaient, en toute hypothèse, prendre fin avant le 31 août 2023.

Enfin, s'agissant du remboursement des frais de formation réclamés à la recourante par l'autorité intimée, la demande paraissait manifestement abusive et contraire à certaines jurisprudences cantonales et à la doctrine dominante, dans la mesure où A_____ n'avait pas librement choisi de suivre la formation en question ni de signer la convention y relative, que sa hiérarchie avait d'ores et déjà été informée qu'elle souhaitait retourner à une activité plus juridique et non plus managériale, qu'elle n'avait finalement jamais vraiment fait usage de cette formation et qu'elle n'avait pas non plus choisi de mettre fin aux rapports de service la liant au Pouvoir judiciaire, décision dont le bien-fondé était d'ailleurs contesté.

Pour le surplus, A_____ a repris l'argumentation développée dans son recours.

64. Le 1^{er} juin 2023, la Dre U_____ a établi un nouveau certificat médical pour le mois de mai 2023, certifiant une capacité de travail de 20% avec la mention « *uniquement pour le Pouvoir judiciaire* ».

Par attestation du même jour, la Dre U_____ a indiqué suivre la recourante « *pour une durée indéterminée* ». Le certificat médical du mois de mai 2023 contenait une coquille et avait été rectifié : il fallait comprendre un taux d'incapacité de 80% concernant l'activité au Pouvoir judiciaire de A_____. L'indication sur les précédents certificats médicaux « *Uniquement pour le Pouvoir judiciaire* » servait à permettre à A_____ de conserver son remplacement au DIP à hauteur de 20%, lequel avait une fonction thérapeutique ; cela ne signifiait aucunement que cette dernière était en mesure de travailler à un taux plus élevé, même en-dehors du Pouvoir judiciaire. A_____ n'était pas en mesure d'augmenter son taux d'activité à plus de 20% auprès d'un quelconque employeur.

Ces documents ont été remis à la Cour le 11 juillet 2023 seulement.

65. Le 5 juin 2023 s'est tenue la suite de l'audience de comparution personnelle des parties.

En substance, la recourante a déclaré ce qui suit.

Durant les deux ans où H_____ avait été la directrice de A_____, elle n'avait jamais justifié ou motivé ses reproches à cette dernière. A la fin de l'EEDP du 3 septembre 2020, H_____ avait dit à A_____ qu'elle ne voulait pas travailler avec elle et qu'elle était incompétente, refusant d'en expliquer les motifs. H_____ avait une attitude clivante et dénigrait le travail de A_____ devant ses collègues. Elle avait l'air très contente de la voir désespérée.

Lors de la réunion du 18 mai 2020 avec S_____, A_____ avait botté en touche et n'avait pas été explicite sur ses problèmes avec H_____ parce qu'elle voulait partir, qu'elle ne voulait pas avoir d'ennuis, qu'elle n'avait plus la force de se battre et de rester.

Lors de l'entretien du 25 septembre 2020 en présence du Secrétaire général et de S_____, celui-ci l'avait réprimandée, lui disant être d'accord avec H_____, sans lui expliquer pourquoi. A_____ était en larmes et leur avait dit qu'elle avait « *vécu un enfer* » depuis que H_____ était arrivée au Ministère public. Ils ne lui avaient pas demandé ce qu'elle entendait par là. A_____ avait accueilli favorablement la proposition de transfert et se sentait soulagée.

Ainsi, sans s'en rendre compte, A_____ était arrivée au TMin profondément atteinte dans sa santé par ce qu'elle avait vécu au Ministère public : elle n'arrivait plus à faire son travail de greffière-juriste comme avant et ne parvenait même plus à effectuer des tâches simples. Elle avait pourtant l'habitude de travailler sous pression, dans l'urgence, pour plusieurs juges et s'estimait capable de le faire.

A son arrivée au TMin, la recourante avait eu une rencontre avec le Président J_____, qui lui avait posé des questions qu'elle estimait inadéquates sur sa famille et sur son quartier ; elle avait eu l'impression qu'il voulait la qualifier socialement. Elle s'était effondrée en larmes en évoquant le décès de son frère.

Entre octobre 2020 et février 2021, A_____ ne savait si elle allait rester au TMin ou non et X_____ avait été incapable de la renseigner à ce sujet ; elle n'avait pas demandé aux ressources humaines ce qu'il en était. Elle était inquiète parce que tout le monde lui disait qu'elle allait faire un court passage dans cette juridiction. Ce n'était qu'en février 2021 qu'elle avait rencontré par hasard S_____, laquelle lui avait confirmé qu'elle allait rester.

Après l'évaluation du 16 avril 2021, A_____ était tellement choquée qu'elle avait consulté son médecin, qui l'avait envoyée voir un psychologue et un psychiatre, lesquels lui avaient diagnostiqué une dépression grave. Le traitement et les médicaments qu'ils lui avaient prescrits ainsi que le travail qu'elle avait fait sur elle-même avaient permis à la recourante de tendre progressivement vers le niveau du début de sa carrière de greffière-juriste. A titre d'exemple de ses améliorations, elle avait rendu 400 décisions au TMin entre octobre 2020 et novembre 2021, étant précisé que, selon ce qu'elle avait entendu à l'époque, un greffier-juriste rendait entre 120 et 150 décisions par année.

En résumé, depuis son départ du Ministère public, la recourante avait l'impression d'avoir été harcelée par le Secrétaire général. K_____ aurait dû intervenir pour la protéger, alors qu'il s'était limité à prendre des demi-mesures qu'il savait inutiles et qu'elle considérait désormais comme des « *mesures-alibi* ». A posteriori, elle considérait qu'une partie de son entourage professionnel se rendait compte qu'elle était malade et que sa hiérarchie avait volontairement ignoré son état de santé ; C_____ avait dit à la recourante qu'elle s'était rendue compte de la maladie de cette dernière.

S'agissant de la proposition de transfert à la Cour pénale, présentée comme amiable par l'autorité intimée, elle en avait pris acte sans donner suite, la percevant comme un piège, sentiment partagé par C_____, Q_____ et D_____, avec lesquelles elle s'était entretenue après la séance. A_____ n'avait pas dit que ses conditions de santé auraient empêché ce type de transfert ; elle n'était pas en arrêt de travail. Et son conseil avait dit au Secrétaire général que, si celui-ci considérait sa cliente apte à être transférée dans une autre juridiction, il pouvait le faire. Elle n'avait rien ajouté, considérant que c'était au Pouvoir judiciaire de prendre la responsabilité de ce transfert, si cela était dans ses prérogatives.

Enfin, A_____ travaillait toujours auprès du DIP comme vacataire à raison de 3 heures par semaine, soit moins de 20%, son état de santé ne lui permettant pas plus. Elle avait l'impression qu'on lui faisait payer de ne pas avoir été en arrêt de travail à 100% depuis le départ.

Pour l'autorité intimée, S_____ a, en substance, déclaré ce qui suit.

Elle avait dû s'occuper de la situation de A_____ le 18 mai 2020 pour la première fois, à la suite d'un problème de capacités managériales rapporté par la responsable des ressources humaines du Ministère public. S_____ avait demandé que cela soit objectivé, ce qui avait été fait le 3 septembre 2020, en raison du congé-maladie en juillet puis des vacances en août de la recourante.

La suite donnée au courrier du Dr I_____ du 17 juin 2020 avait été l'entretien du mois de septembre puis le transfert de A_____. A ce moment-là, la recourante n'était plus en incapacité de travail et n'avait pas dit à l'autorité intimée à quel point elle était affectée par le décès de son frère ; dès lors, l'autorité intimée n'avait pas considéré nécessaire de réévaluer la situation depuis ledit courrier du 17 juin 2020. A_____ n'avait pas non plus évoqué de problématique d'atteinte à sa personnalité, alors que, selon la procédure interne, dans une telle situation, la personne devait s'adresser à la hiérarchie, à défaut, aux ressources humaines ou encore au Groupe de confiance.

Lors de l'entretien du 25 septembre 2020, A_____ avait bien précisé que cela faisait depuis 2019 qu'elle voulait redevenir juriste et qu'idéalement elle aurait souhaité le faire au TMin. L'autorité intimée avait pensé que le transfert dans cette juridiction était ainsi une situation gagnant-gagnant.

L'autorité intimée avait expliqué au président du TMin que les problèmes rencontrés au Ministère public étaient dus aux compétences managériales de A_____ et qu'en revanche son dossier en tant que greffière-juriste démontrait une bonne compétence pour ce poste. L'autorité intimée n'avait pas imposé ce choix à J_____ mais l'avait convaincu qu'il s'agissait d'une bonne solution et ce dernier avait accepté.

X_____ était lui-même sur le point de partir et était inquiet quant à sa position. S_____ pouvait donc imaginer qu'il n'avait pas mis toute son énergie pour faciliter l'arrivée de A_____ dans la juridiction. Elle pouvait également imaginer que, lors du premier entretien de la recourante avec J_____, des questions plus personnelles aient été posées sur la vie privée et le passé de la nouvelle juriste, puisqu'il n'y avait pas eu de processus de sélection formel. Selon les « *bonnes pratiques* » des ressources humaines au Palais de justice, il était usuel de se renseigner sur des liens de famille ou d'amitiés du candidat dans la juridiction où il entendait œuvrer ; les questions décrites par la recourante précédemment n'entraient toutefois pas dans ces bonnes pratiques.

La proposition de transfert à la Cour pénale faite lors de la séance du 24 mai 2022 et qui se voulait amiable et appelait une réponse de A_____, visait à sortir cette dernière de la situation qui se cristallisait. L'autorité intimée avait proposé à la recourante des mesures

d'accompagnement et de soutien pour un passage à la Cour pénale ou en-dehors du Pouvoir judiciaire. S_____ n'avait pas souvenir que le Secrétaire général aurait dit ne pas s'intéresser aux motifs des difficultés de A_____ ou se considérer un « *grand seigneur* » envers cette dernière.

66. Le 19 juin 2023 s'est tenue la fin de la comparution personnelle des parties.

En substance, la recourante a déclaré ce qui suit.

Elle avait parlé du harcèlement qu'elle subissait, en juin 2020, au Dr I_____, lors de sa réponse à l'EEDP de septembre 2020 ainsi qu'à K_____, mais l'entretien du 16 avril 2021 n'en contenait aucune trace écrite. Selon elle, en juin 2020, le Dr I_____ l'avait déclarée apte à reprendre le travail pour suivre le souhait qu'elle-même avait exposé.

A_____ n'avait pas souvenir d'avoir demandé à son médecin traitant une attestation sur son aptitude ou non à prendre un poste dans le cadre d'une procédure de reclassement ; elle n'était toutefois pas en arrêt, à ce moment-là.

Pour l'autorité intimée, S_____ a, en substance, déclaré ce qui suit.

Avant mai 2020, elle n'avait pas de souvenirs que la question de la santé de A_____ ait été discutée avec le Dr I_____.

Le médecin du travail informait les ressources humaines, en cas de problèmes de santé, y compris en cas de harcèlement. Dans le cas d'espèce, le Dr I_____ avait constaté que A_____ était apte à reprendre le travail du point de vue médical et son courriel de juin 2020 était cohérent avec l'information reçue par les ressources humaines relative à un problème de capacités managériales de A_____. Les ressources humaines n'avaient jamais eu l'indication d'une problématique d'atteinte à la personnalité ; elles n'avaient ainsi pas de mesures à prendre à ce sujet.

En juin 2020, les ressources humaines avaient délégué la responsable des ressources humaines du Ministère public comme représentant aux obsèques du frère de A_____.

A la suite de l'EEDP du 3 septembre 2020 où il a été constaté une différence de vues sur les capacités professionnelles de A_____, l'autorité intimée pensait qu'avec la réattribution de A_____ au TMin, une éventuelle atteinte à la personnalité, dont elle n'était pas saisie et qui était en tout état contestée, était résolue. Quand A_____ avait dit avoir « *vécu un enfer* », S_____ comprenait cela comme la conséquence des divergences de vues précitées sur les capacités managériales, le fait qu'un collaborateur fonde en larmes n'étant pas nécessairement lié à une situation de harcèlement et pouvant se justifier par la difficulté d'admettre que les objectifs fixés n'avaient pas été atteints, par la déception de devoir quitter la juridiction. Il n'était pas certain que A_____ ait donné pleine satisfaction au Ministère public, dans la mesure où la recourante était restée directrice adjointe *ad intérim* et qu'elle n'avait jamais été proposée pour reprendre ce poste d'une façon stable.

Au niveau des ressources humaines, S_____ n'avait jamais reçu de doléances sur le comportement de H_____, qui jouissait au contraire d'une bonne réputation de manager.

Il n'était pas nécessaire de procéder à un EEDP « *long* », en cas de résiliation des rapports de service : l'essentiel était que tout soit objectivé et documenté et que la personne puisse s'exprimer par écrit.

Le *coaching* mis en place au TMin après le premier entretien d'évaluation était celui usuel dans une telle situation. Un *coaching* consistant à demander au *coach* de relire le dossier

avant de relire le projet de décision n'était pas envisageable, pour des motifs de charge de travail. Dans le cas précis, le *coaching* avait été assuré par une greffière-juriste expérimentée, la fonction de greffier-juriste n'existant alors pas au TMin. Les greffiers-juristes étaient tous des avocats brevetés avec un minimum de 3 ans d'expérience. En règle générale, les besoins de *coaching* étaient surtout d'ordre pratique afin que le style de rédaction réponde aux souhaits de la juridiction.

Les avocats-stagiaires au Pouvoir judiciaire étaient rémunérés conformément à la charte du stage prévoyant un salaire de CHF 3'500.- pour la première année. Le premier salaire d'un greffier-juriste était le double.

L'autorité intimée pensait qu'un transfert amiable à la Cour pénale pouvait être réalisé, les modalités étant ouvertes. Mais elle n'avait pas reçu de signe d'intérêt explicite de la part de A_____ ni, à la connaissance de S_____, d'attestation d'aptitude ou d'inaptitude à reprendre un poste telle que demandée. A aucun moment A_____ n'avait pris contact avec les ressources humaines dans le cadre de la procédure de reclassement. Que ce soit au sein ou en-dehors du Palais de justice, l'assentiment de la personne était nécessaire pour un reclassement.

S_____ ne savait pas pourquoi K_____ avait adressé aux juges du TMin le courriel du 30 novembre 2022.

En fin d'audience, la recourante a persisté dans l'intégralité de ses conclusions, en particulier dans celles sur l'audition de tous les juges du TMin avec lesquels A_____ avait travaillé, soit C_____, L_____, Q_____, P_____, R_____ et J_____, ainsi que sur l'audition de D_____, ancienne directrice adjointe au Ministère public et désormais juge au Tribunal de protection de l'adulte et de l'enfant. L'autorité intimée a, quant à elle, sollicité l'audition de K_____, s'est rapportée à justice quant à l'audition du Dr T_____ et s'est opposée à l'audition des juges du TMin. S'agissant de l'audition de D_____, l'autorité intimée n'en voyait pas la pertinence.

67. Dans sa duplique du 30 juin 2023, l'autorité intimée a repris ses précédentes conclusions, ajoutant une conclusion préalable demandant le rejet des allégués et pièces de la réplique de la recourante relatifs à sa période de travail au Ministère public ainsi que ceux relatifs aux attestations de ses thérapeutes, U_____ et V_____. Dans les conclusions principales, le montant de remboursement des frais de formation demandé était rectifié en CHF 5'562.50.

En substance, l'autorité intimée estimait, à la forme, que la réplique ne pouvait, en principe, présenter de nouvelles conclusions ou nouveaux griefs qui auraient déjà pu figurer dans l'acte de recours, ce qui était le cas des éléments liés à l'activité de la recourante au Ministère public ainsi que de ceux mis en évidence dans les rapport et attestation de ses thérapeutes couvrant une période antérieure au dépôt du recours.

Par ailleurs, l'autorité intimée s'opposait aux nombreux actes d'enquête requis par la recourante et, en particulier aux auditions de témoins, la procédure administrative étant en principe écrite.

Au fond, contrairement à la position suivie jusque-là, la recourante admettait, dans sa réplique, une mauvaise qualité de ses prestations lors de son activité au TMin, qu'elle mettait désormais sur le compte de son état de santé. Or, lors de la comparution personnelle des parties, elle expliquait également être habituée à travailler sous pression et dans l'urgence et avoir donné pleine et entière satisfaction dans son activité de juriste au Ministère public, ce qui démontrait que l'autorité intimée et l'absence ou non de formation au TMin n'étaient pas responsables de ses mauvaises prestations.

Les avis exprimés par les juges au mois de décembre 2022 ne fondaient naturellement pas la décision du 22 novembre précédent, ce qui ne remettait pas en cause cette dernière ni les EEDP antérieurs.

Deux semaines après le constat par le Secrétaire général de la fin des rapports de service au 28 février 2023 et alors que les certificats médicaux produits jusqu'alors faisaient état d'une capacité de travail de 0% « *uniquement avec le Pouvoir judiciaire* », le psychologue V_____ établissait, à la demande de la recourante, une attestation suivant l'argumentaire présenté par A_____ dans le cadre de la présente procédure.

La chronologie des faits confirmait ainsi que la décision querellée était fondée.

Dans le cadre de la procédure de reclassement, l'art. 162 al. 1 RPPJ prévoyait que le Pouvoir judiciaire pouvait uniquement proposer au membre du personnel un autre poste en son sein en adéquation avec les capacités de ce dernier, dans la mesure des disponibilités ; la recourante avait refusé d'y donner suite.

La proposition de transfert à la Cour pénale consistait en une proposition amiable formulée avant l'ouverture de la procédure de reclassement et à laquelle la recourante n'avait pas donné suite.

S'agissant de la fin des rapports de service, la jurisprudence applicable à l'article 336c de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations – RS 220), était applicable par analogie, au vu de la reprise des termes de la disposition par l'art. 158 RPPJ. L'incapacité de travail « *uniquement en lien avec le Pouvoir judiciaire* », soit liée uniquement au poste, telle que figurant sur les certificats médicaux établis par la Dre U_____ ne suspendait pas le délai de congé. Le Dr T_____ confirmait également une pleine capacité de travail pour tout autre employeur que le Pouvoir judiciaire. En outre, la recourante continuait de travailler à 20% au DIP, démontrant sa capacité de travail pour un autre employeur que le Pouvoir judiciaire. L'attestation du 16 mars 2023 du psychologue V_____ entraînait en contradiction avec les certificats médicaux de la psychiatre et le rapport du médecin-conseil ; son avis ne devait, dès lors, pas être suivi. Enfin, le certificat médical du 25 avril 2023 établi par la Dre U_____ attestait une capacité de travail de 80% de la recourante à compter du 1^{er} mai 2023, sans limitation d'employeur.

Enfin, pour ce qui était de la prise en charge des frais de formation, les modalités de prise en charge étaient notamment fixées, selon l'art. 153 RPPJ, en fonction du caractère obligatoire de la formation, de son utilité, de sa durée, de son coût et du nombre de jours de formation accomplis. Lesdites modalités de remboursement de la formation suivie par la recourante, complémentaire et procurant un avantage sur le marché du travail, avaient de surcroît fait l'objet d'une convention signée le 25 novembre 2019, de sorte que le remboursement des 75% des coûts de CHF 8'750.- étaient dus, soit CHF 6'562.50 moins CHF 1000.- de part de 13^e salaire dont l'autorité intimée avait excipé de compensation.

68. Le 4 juillet 2023, la Cour a invité les parties à se déterminer spécifiquement sur la recevabilité des conclusions apparues dans le cadre de la réponse de l'autorité intimée et de la réplique de la recourante. Elle a également invité la partie recourante à se déterminer sur la recevabilité des allégués de sa réplique ayant trait à l'activité de la recourante au Ministère public et aux rapport et attestation de ses thérapeutes couvrant une période antérieure au dépôt du recours.

69. Par courrier du 11 juillet 2023, sous la plume de son conseil, la recourante a persisté à solliciter l'audition de C_____, Q_____, et de D_____. Elle renonçait à l'audition de L_____ et R_____ ainsi que de P_____.

70. Par courrier du même jour, A _____ a contesté la teneur du courrier du 31 mai 2023 du Secrétaire général et transmis le certificat médical corrigé pour le mois de mai 2023, accompagné de l'attestation de la Dre U _____.

71. Par courrier du 14 juillet 2023, l'autorité intimée s'est opposée à l'audition de C _____, Q _____ et D _____, dans la mesure où elle porterait sur des faits exorbitants à la présente procédure, selon les conclusions prises dans sa duplique du 30 juin 2023.

72. Par courrier du 3 août 2023, sous la plume de son conseil, la recourante a persisté dans ses demandes d'audition du 11 juillet 2023.

73. Par courrier du 17 août 2023, l'autorité intimée s'est déterminée sur la recevabilité des éléments soulevés par la Cour le 4 juillet 2023. En substance, l'objet du litige porté devant la Cour ne pouvait excéder la décision querellée du 22 novembre 2022, laquelle portait sur le bien-fondé de la résiliation des rapports de service. L'objet du litige était ainsi circonscrit à la décision litigieuse, soit, en particulier, à l'existence ou non d'un « *juste motif* » permettant de résilier les rapports de service. Les conclusions relatives à la date de l'échéance de ces derniers et aux prétentions pécuniaires liées au traitement étaient exorbitantes au présent litige. La recourante, « *représentée par un avocat rompu à la procédure administrative* » n'avait d'ailleurs pas recouru contre le courrier du Secrétaire général du 28 février 2023 dans lequel ce dernier se prononçait sur l'échéance de la fin des rapports de service, de sorte que ce point ne pouvait plus être remis en cause. S'agissant de sa conclusion ayant trait au remboursement des frais de formation, il s'agissait d'une prétention de droit public indissociable de l'issue de la présente procédure, la convention de remboursement des frais ne prévoyant celui-ci qu'en cas de fin des rapports de service et, en l'occurrence, ne pouvant être réclamé par le Pouvoir judiciaire que si la décision de résiliation des rapports de service était confirmée. Or, le Pouvoir judiciaire s'était déjà prononcé au sujet des frais de formation en réclamant à la recourante le remboursement, auquel cette dernière avait refusé de donner suite. La Cour était ainsi compétente pour statuer sur cette conclusion.

74. Par courrier du même jour, sous la plume de son conseil, A _____ s'est également déterminée sur la recevabilité des éléments soulevés par la Cour le 4 juillet 2023. En substance, la conclusion de l'autorité intimée ne présentait aucun lien avec la présente procédure de recours. Partant, elle était irrecevable. Les conclusions relatives à la suspension du délai de congé et à la part de 13^e salaire résultaient, quant à elles, de l'évolution de la situation depuis le dépôt du mémoire de recours qui ne pouvaient être prises à l'époque. Par ailleurs, ni la loi ni la jurisprudence n'interdisaient la formulation d'allégués complémentaires et la production de nouvelles pièces au stade de la réplique, en procédure administrative ; il n'était, en particulier, pas exigé qu'il s'agisse de faits nouveaux « *nouveaux* ». Et les allégués et pièces relatifs à l'origine et aux raisons de la maladie de la recourante ainsi qu'aux difficultés rencontrées au TMin étaient essentiels à la compréhension de la situation et venaient compléter les déclarations de la recourante lors de l'audience de comparution personnelle des parties. De même, les allégués relatifs à l'état de santé de la recourante au cours de son activité au sein du Pouvoir judiciaire ainsi que sur l'incapacité de travail s'étant ensuivie étaient pertinents pour trancher le bien-fondé de la décision de résiliation des rapports de service et, le cas échéant, déterminer la date de la fin des rapports de service.

75. Le 22 août 2023, la Cour a procédé à l'audition de trois témoins : J _____, T _____ et K _____.

En substance, J _____ a déclaré ce qui suit.

L'engagement de juristes reposait habituellement sur une demande des juges auprès de la présidence ; le greffier de juridiction lançait ensuite le processus. Le premier tri des

candidatures se faisait sur dossier. Parmi les qualités recherchées chez les juristes, J_____ regardait d'abord la motivation, ensuite la fiabilité, puis la qualité de rédaction et de bonnes connaissances juridiques.

A leur arrivée au TMin, les juristes, titulaires du brevet d'avocat avec un parcours professionnel et des compétences reconnues, étaient présentés à l'ensemble des juges et travaillaient avec tous, en tournus, sur une à deux semaines. Pendant cette période, le nouveau juriste était *coaché* par les juristes attribués au magistrat ainsi que le magistrat lui-même. Le tournus, usuel, présentait des avantages et des désavantages mais était considéré comme une période de formation. J_____ n'avait pas perçu de difficulté particulière liée à ce processus. Au TMin, il n'y avait pas d'outils à la rédaction mais des masques et des modèles, dans la mesure où il n'y avait pas de désir d'uniformiser outre mesure l'activité des juges, qui conservaient, sur ce point, leur autonomie. Le greffier-juriste avait accès à toutes les décisions de la juridiction et pouvait se familiariser au style et aux souhaits de chaque juge.

Pour l'engagement de A_____, le TMin avait été contacté par le Ministère public, qui avait proposé de la mettre à leur disposition comme juriste à 80%, opportunité que le TMin avait saisie et dont il se réjouissait ; à cette époque, chaque juge avait déjà un juriste à 50% et la juridiction avait besoin d'augmenter ce taux à 80%. Avant l'arrivée de cette dernière, J_____ savait uniquement qu'elle avait eu un poste à responsabilités au Ministère public, qui avait été jugé insatisfaisant ; dans la mesure où elle venait au TMin comme greffière-juriste, cela ne leur posait aucun problème.

Lors du premier entretien avec A_____, J_____ lui avait souhaité la bienvenue comme à tout nouveau juriste, et avait expliqué le fonctionnement de la juridiction. Il lui avait expliqué qu'elle devait passer une période de formation, qu'elle devait prendre son temps, prendre connaissance des décisions, poser toutes les questions qu'elle voulait, tant à lui qu'à sa greffière-juriste. A son souvenir, sa greffière-juriste avait préparé deux ou trois dossiers simples, pour commencer. Il disait à tous les juristes que, lorsqu'ils lui présentaient leur travail, il ne devait pas s'agir dans leur esprit d'un projet mais d'un aboutissement de recherches et d'efforts de rédaction, de sorte que la décision pourrait être signée sans autres modifications. Lors de leur première rencontre, A_____ lui avait dit qu'elle se réjouissait de travailler pour le TMin. Elle lui avait aussi dit qu'elle avait passé des moments difficiles, à la suite de décès dans sa famille, et il avait ressenti que l'émotion était encore vive.

Le 18 mars 2021, les performances de A_____ ne correspondaient pas à aux attentes de J_____, constat partagé par L_____, R_____ et P_____. Q_____ et C_____ s'étaient montrées plus réservées ; il leur avait dit que, si le travail de A_____ leur convenait, elles pouvaient évidemment se la voir affectée à leur cabinet ; elles ne l'avaient pas souhaité.

J_____ ne se considérait pas l'employeur des greffiers-juristes ; ces derniers constituaient des ressources mises à la disposition de la juridiction. Son devoir était d'informer rapidement le directeur de juridiction si la prestation n'était pas suffisante, afin que ce dernier gère la situation en recherchant des solutions, des pistes ou des alternatives. Dans son courriel du 18 mars 2021 à K_____, il indiquait qu'il ne fallait pas trop tarder dans le sens qu'il fallait anticiper : il avait à l'esprit des entretiens avec A_____ pour comprendre les raisons de sa performance insuffisante et l'engagement d'une autre personne, comme cela avait été fait avec une première auxiliaire. Il se devait d'agir, comme président : à l'époque, le TMin était « *sous l'eau* », le nombre de procédures avait doublé entre 2016 et 2020 et il souhaitait que la juridiction soit dotée rapidement des juristes nécessaires. Il devait anticiper l'engagement d'une autre personne pour préparer un éventuel remplacement de A_____, afin d'éviter que le TMin ne se retrouve pendant des mois en sous-doté. Il estimait qu'en tant que président de juridiction, son opinion devait être prise en compte par le directeur de juridiction,

mais il n'avait jamais demandé la résiliation des rapports de service de A_____, pas plus que celle d'autres personnes.

A_____ était informée de l'insatisfaction de J_____ parce qu'il le lui avait dit à plusieurs reprises. Les projets qu'elle lui présentait n'étaient pas suffisamment travaillés et comportaient des erreurs grossières, que ce soit dans la forme ou sur le fond. A_____ lui disait toutefois qu'elle était contente de travailler dans la juridiction et elle ne lui avait jamais dit qu'elle n'acceptait pas ses critiques.

Hormis le moment d'émotion qu'il avait pu percevoir lors de leur premier entretien, J_____ ne se souvenait pas que A_____ lui avait fait part de problèmes personnels pouvant justifier son manque de performances et ses erreurs ; elle ne lui avait jamais dit qu'elle suivait un traitement médical en rapport avec ses difficultés. Il s'était dit que quelque chose n'allait pas parce que les avocats-stagiaires lui rendaient des travaux plus aboutis que les siens et il avait fait part de son sentiment d'abord à X_____, puis à K_____. De leur point de vue, ils avaient accueilli A_____ les bras ouverts, dans l'intention de travailler en bonne harmonie avec elle.

J_____ n'était pas intervenu dans les entretiens d'évaluation. Selon ses souvenirs, K_____ lui avait oralement demandé son opinion, en indiquant qu'il aurait fait de même auprès des autres juges de la juridiction.

Au vu de l'insuffisance de prestations de A_____, ils avaient d'abord décidé de poursuivre son tournus auprès des juges, pour lui permettre de mieux se former.

Rapidement après l'arrivée de A_____, le TMin avait engagé Y_____ également comme juriste. Les deux avaient eu la même période de formation par tournus, auprès de tous les juges. Cette dernière avait donné satisfaction mais avait quitté le TMin pour un taux horaire plus élevé ailleurs. A la suite du constat sur les prestations de A_____, une autre juriste auxiliaire avait été engagée, en juin 2021. Pour J_____, le but était de donner plus de temps à A_____ afin qu'elle s'adapte à la juridiction et tente de donner satisfaction.

Il avait pris l'habitude de donner à A_____ des petites ordonnances de classement ou des petites non-entrées en matière, qu'il donnait aussi aux avocats-stagiaires ou aux commis-greffiers. D'autres juges avaient fait de même et il avait entendu une personne dire qu'elle ne donnait plus de dossiers compliqués à A_____. Pendant l'année 2022, aucun juge n'avait manifesté le souhait qu'elle lui soit attribuée comme greffière-juriste de cabinet.

J_____ ne pouvait donner des éléments objectifs pour évaluer le rendement de travail de A_____, certains dossiers nécessitant des jours et d'autres quelques heures. Il n'avait pas le souvenir d'avoir répondu au courriel du 30 novembre 2022 de K_____.

Enfin, il n'était pas fréquent qu'un greffier-juriste ne donne pas satisfaction au TMin. J_____ se demandait si ce n'était pas la première fois qu'il rencontrait ce cas de figure.

En substance, le Dr T_____ a déclaré ce qui suit.

Son rapport du 16 janvier 2023 décrivait le cadre de son intervention à la suite de son entretien avec A_____ du 12 janvier 2023, qu'il rencontrait alors pour la première fois.

Le rendez-vous avec A_____ prévu initialement le 9 janvier 2023 avait été reporté au 12 suivant, à sa demande. Au cours de leur entretien de 75 minutes, il avait découvert que A_____ était suivie par un psychiatre lui ayant prescrit des antidépresseurs et un suivi thérapeutique. Son état était dû à ses difficultés au Palais de justice. Pendant l'entretien, A_____ était souvent en pleurs et avait manifesté de la tristesse, à chaque fois qu'elle

parlait de son activité professionnelle au Palais de justice et surtout de son licenciement. C'était pour cette raison qu'il était arrivé à la conclusion qu'elle avait une capacité de travail nulle pour le Pouvoir judiciaire mais qu'elle gardait une capacité résiduelle pour une activité autre à 20%. Au point numéro 5 de son rapport, la mention « *capacité pleine pour tout autre employeur* » se référait au 20% d'emploi auprès du DIP. Elle signifiait tout employeur autre que le Pouvoir judiciaire, dans la mesure où, à son sens, le problème résidait dans le rapport hiérarchique. Ainsi, l'incapacité de travail était liée à tout poste au sein du Pouvoir judiciaire. A_____ lui avait fait part de troubles de sommeil qui excluaient, selon lui, l'augmentation immédiate de travail mais qui ne perturbaient pas ce 20%. Les conclusions des 16 mars et 1^{er} juin 2023 de la psychiatre U_____ et du psychologue V_____, soumises au témoin en audience, correspondaient à son appréciation faite le 12 janvier 2023.

A_____ lui avait parlé de *mobbing* qui serait intervenu au moment où on lui avait proposé un poste de greffière-juriste au TMin.

Le certificat médical du 28 novembre 2022 produit par la recourante, dont il avait ensuite su qu'il provenait de la Dre U_____, n'indiquait pas le nom du médecin et n'était donc pas valable. Le fait que le timbre et la spécialité de la psychiatre n'étaient pas mentionnés relevait peut-être d'une volonté de discrétion, selon son expérience. Le libellé était un peu inhabituel mais correspondait à la situation telle que lui-même l'avait constatée. Il reconnaissait qu'en lisant ce certificat médical, il y aurait une capacité de travail complète auprès d'un autre employeur que le Pouvoir judiciaire. Il confirmait toutefois son constat d'alors d'une capacité limitée à 20%, le critère déterminant pour lui étant que A_____ avait assumé une charge de travail de 20% jusqu'à ce moment-là. Si elle avait assumé une charge de travail plus importante, il aurait considéré qu'elle était apte à ce taux, selon le contrôle de la cohérence.

Le pronostic était mauvais pour le Pouvoir judiciaire mais bon pour tout autre employeur. Si A_____ n'avait pas été licenciée, le Dr T_____ lui aurait probablement recommandé de quitter le Pouvoir judiciaire, ce d'autant qu'elle avait travaillé dans différents services. Cela lui aurait été bénéfique pour sa capacité de travail et pour sa santé.

Quant au témoin K_____, en substance, il a déclaré ce qui suit.

Arrivé au TMin en novembre 2020 en tant que responsable de secteur, il avait été le suppléant de X_____ dès janvier 2021, puis avait été nommé directeur de la juridiction à compter de juin 2021.

Il ne savait pas pourquoi A_____ n'avait pas eu d'EEDP avant celui du 16 avril 2021 ; la responsabilité en incombait à X_____. Son prédécesseur ne l'avait pas entretenu au sujet de A_____, avant son départ ; il était parti d'une façon un peu abrupte.

A_____ avait suivi le processus classique d'intégration, qui prenait environ six semaines, du fait qu'il y avait six cabinets. La formation des greffiers-juristes passait aussi par l'encadrement de la greffière-juriste référente, le tournus commençant traditionnellement par elle et par le président. A la connaissance de K_____, M_____ avait encadré également A_____ à l'arrivée de cette dernière.

Le président du TMin n'était pas satisfait et d'autres juges non plus. On lui avait demandé ce qu'il fallait faire et il avait répondu qu'il fallait procéder à un EEDP, fixer des objectifs et suivre le processus administratif. Il avait donc procédé oralement à des entretiens avec tous les juges, auxquels il avait posé les questions usuelles (qualité de rédaction, suivi des corrections, respect des délais, relations personnelles, etc.) ; il prenait des notes. A la fin des entretiens, le constat était unanime, bien qu'avec des nuances : aucun juge du TMin ne souhaitait se voir attribuer A_____ comme greffière de cabinet. Comme l'objectif de la

juridiction était d'atteindre un taux de 80% de juristes par juge, ils avaient continué le système du tournus avec A_____ et une première auxiliaire, dès fin 2020. Très rapidement, il était arrivé à la conclusion qu'il leur fallait une deuxième personne auxiliaire ; le nouveau poste octroyé par le Secrétaire général était limité à une année et la personne avait été engagée en juillet 2021. K_____ devait attendre que A_____ fasse des progrès suffisants pour donner satisfaction, afin de pouvoir attribuer cette dernière à un cabinet et de ne pas renouveler l'auxiliaire.

Pour la préparation de l'EEDP du 16 avril 2021, K_____ avait reçu des exemples précis des juges, pour qu'il comprenne exactement la situation. Lors de cet entretien, A_____ avait été déstabilisée à cause des critiques qui n'étaient pas agréables à entendre. Elle avait été en désaccord avec la majorité de celles faites à propos de son travail. Il lui semblait que A_____ lui avait dit avoir été « *maltraitée* » au Ministère public, sans se souvenir quand cela avait été évoqué ; lors de cet entretien, aucune doléance relative à une atteinte à la personnalité n'avait été évoquée.

Interpellé par le fait que A_____ semblait perdue, égarée et confuse, K_____ s'en était ouvert aux ressources humaines, qui lui avaient parlé du parcours de A_____ et de sa position hiérarchique au Ministère public qui ne s'était pas bien passée, motif pour lequel un poste de greffière-juriste lui avait été proposé, poste qu'elle avait accepté.

Une problématique d'atteinte à la personnalité qui se serait passée au Ministère public avant l'arrivée au TMin n'aurait pas pu être assumée par K_____. En revanche, si une telle problématique se manifestait dans sa juridiction, elle aurait été de son ressort. Il avait toujours dit à A_____, comme aux autres collaborateurs, qu'il était à disposition si elle souhaitait lui parler de sa situation personnelle, familiale ou professionnelle. Si un employé avait un souci de santé, il pouvait être adressé à la Cellule santé. Si le souci de santé était en lien avec le travail, des processus se mettaient en place pour interroger la personne, sa hiérarchie, ses collègues et trouver les mesures adéquates pour pallier la situation.

La formation par tournus était moins confortable que de se retrouver à travailler pour un seul juge, mais A_____ était la seule à ne pas avoir réussi à s'adapter à ce système. Elle lui avait dit qu'elle souhaitait le modifier ou s'en affranchir, ce qui n'était pas possible car aucun juge ne souhaitait l'avoir comme greffière-juriste de cabinet. K_____ avait toutefois pris la décision de ralentir le tournus à deux semaines par juge, pour aider A_____, lorsque la greffière-juriste auxiliaire était arrivée en juillet 2021.

Les trois mesures mises en place pour soutenir A_____ étaient le *coaching*, la réorganisation du tournus et la proposition de la soutenir pour toute question qu'elle pourrait avoir. Selon ses souvenirs, c'était lui-même qui avait proposé le *coaching* à A_____ ; il ne se souvenait pas de la réaction de la recourante à cet égard.

Les objectifs des greffiers-juristes étaient fixés par les directeurs de juridiction, les classiques étant de savoir rédiger selon les attentes de la juridiction, d'avoir des rapports cordiaux avec les membres de celle-ci et de se familiariser avec les sources et l'organisation.

Il n'y avait pas eu d'EEDP trois mois après de celui du 16 avril 2021 car il aurait été trop tôt d'évaluer les effets du *coaching* instauré. Ce dernier n'était pas usuel ; c'était d'ailleurs la première fois que K_____ l'avait instauré. Mettre en place un *coaching* plus intense aurait été très compliqué, compte tenu de la pression sur la juridiction à cette période post-Covid. Il n'aurait pas été concevable, pour des questions de temps, de demander à M_____ de prendre connaissance en détails de tous les dossiers avant de revoir les décisions. Cependant, étant très expérimentée, elle faisait une lecture rapide du dossier avant d'apprécier le projet. Le *coaching* n'était pas une « *mesure-alibi* » ; K_____ avait l'espoir qu'il permettrait à A_____ d'atteindre les objectifs fixés. Et il avait porté ses fruits : une

amélioration avait été constatée, selon le retour des juges. Mais la qualité du travail n'avait jamais atteint les exigences requises.

Pendant la période du *coaching*, K_____ avait reçu des rapports hebdomadaires. Il n'y avait pas eu de bilan à proprement parler, à la fin ; il souhaitait prendre le temps d'avoir un retour des juges sur la qualité du travail. Les critères pour définir l'insuffisance de travail étaient liés aux retours des juges. Il était difficile de donner des chiffres quantitatifs, chaque dossier ayant ses propres caractéristiques et A_____ recevant, compte tenu de sa situation, des dossiers simples, qui étaient, en principe, aussi plus vite rédigés. Or, les rédactions de A_____ contenaient encore parfois des erreurs et donc ne répondaient pas aux attentes des juges.

Avant l'EEDP du 10 décembre 2021, K_____ s'était entretenu avec chacun des juges de la juridiction, en leur posant les questions habituelles sur la qualité du travail et les attentes. Il leur avait demandé s'ils voulaient se voir attribuer A_____ comme greffière-juriste de cabinet et tous avaient répondu par la négative, y compris C_____, qui, à ce moment-là, n'avait plus de greffier-juriste attribué. K_____ aurait pu imposer à C_____ de prendre A_____ comme greffière-juriste de cabinet ; il s'en était toutefois abstenu parce que cela n'aurait fait que compliquer la situation de toute la juridiction et de A_____ en particulier.

Lors de l'EEDP du 10 décembre 2021, K_____ sentait que A_____ était dans le déni : elle refusait d'accepter l'opinion des juges et du directeur et contestait dans le détail toutes les critiques, qu'elle faisait remonter précisément au juge qui les avait émises et au projet de décision en question. Face à ses dénégations, K_____ lui avait fait part du fait que le travail des avocats-stagiaires était fréquemment de meilleure facture que le sien, selon certains juges, dont le président.

K_____ ne savait plus lors de quel entretien A_____ lui avait parlé des décès qui avaient endeuillé sa famille mais il se rappelait avoir essayé de lui témoigner sa sympathie, ayant lui-même vécu des situations pas comparables mais similaires.

La formation en vue d'un CAS en management que A_____ suivait avait été poursuivie et achevée le 13 septembre 2021, sans que l'hypothèse de l'arrêter ne soit prise en considération.

Entre le 10 décembre 2021 et le 22 novembre 2022, aucun juge de la juridiction ne lui avait demandé de se voir attribuer A_____ et d'arrêter le processus administratif.

K_____ avait envoyé le courriel du 30 novembre 2022 à tous les juges du TMin, avec l'accord du Président, car il avait été informé que les rapports de services de A_____ allaient être résiliés et il lui avait été demandé de faire un état de situation le plus proche possible de la date de résiliation. C'était la première fois qu'il invitait les juges à remplir un formulaire, qu'il avait repris d'une autre juridiction et adapté. Y avaient répondu par courriel deux seuls juges, en confirmant que la situation n'avait pas évolué. J_____ lui avait répondu oralement, en faisant le même constat. Q_____ et C_____ n'avaient pas répondu du tout. Pour le directeur, le constat n'avait pas évolué : aucun juge ne voulait avoir A_____ comme greffière-juriste de cabinet. Par la suite, lors du plénum de décembre 2022, Q_____ et A_____ avaient demandé à K_____ pourquoi elles n'avaient pas été informées de la fin des rapports de service de A_____ et il avait répondu que cette décision ressortait des ressources humaines. L_____ avait alors précisé que la fin des rapports de service était la fin du processus initié par les remarques faites par les juges, Q_____ et C_____ comprises.

K_____ avait un vague souvenir d'avoir lu, dans le dossier de A_____, sa dernière évaluation en tant que greffière-juriste au Ministère public, laquelle était positive. Il s'était

interrogé sur cette différence mais cela arrivait qu'un juriste soit à l'aise dans une juridiction et moins ou pas du tout dans une autre. A_____ ne lui avait jamais dit que ses difficultés au TMin étaient dues à des difficultés personnelles, notamment aux deuils familiaux.

76. Par courrier du 24 août 2023, la Cour a imparti un délai au 11 septembre 2023 aux parties pour produire leur détermination finale après enquêtes.

77. Par courrier du 11 septembre 2023, l'autorité intimée s'est déterminée.

En substance, la procédure de recours portant contre la décision du 22 novembre 2022 du Secrétaire général, les seuls faits pertinents étaient ceux sur lesquels se fondait la décision querellée, à savoir ceux qui s'étaient déroulés entre le 1^{er} octobre 2020, date du transfert de la recourante au TMin, et le 22 novembre 2023, date de ladite décision. Les éléments développés par la recourante concernant ses années au Ministère public étaient exorbitants au litige, bien que la recourante soutienne qu'il existât un lien entre cette période d'activité et l'insuffisance de ses prestations en qualité de greffière-juriste au TMin.

S'agissant du motif fondé de résiliation des rapports de service, l'insuffisance de prestations avait été démontrée par les enquêtes et notamment par les auditions des témoins J_____ et K_____. A_____ avait été engagée par le TMin pour que chaque juge puisse bénéficier d'un juriste à 80%. La recourante avait contesté l'existence d'une insuffisance de ses prestations dans le cadre de son mémoire de recours ainsi que les deux EEDP des 16 avril et 10 décembre 2021, soutenant que les reproches formulés étaient exagérés, pour ensuite admettre cette insuffisance dans sa réplique ainsi que lors de son audition devant la Cour. Les enquêtes avaient, par ailleurs, mis en exergue les dénégations de la recourante face aux critiques émises par la hiérarchie sur la qualité de ses prestations. Vraisemblablement incapable de se remettre en question, la recourante avait essayé de justifier l'insuffisance de ses prestations par, tout d'abord, l'absence de soutien et de cadre apportés par la juridiction à son arrivée, puis par le maintien du tournus et, enfin, par la piètre qualité du *coaching*. Les enquêtes et notamment les auditions des témoins K_____ et J_____ avaient toutefois démontré le contraire, tout comme le fait que le maintien du tournus mis en cause par la recourante était intrinsèquement lié à la qualité des prestations de cette dernière. Il ressortait ainsi des enquêtes que les prestations de la recourante ne donnaient pas satisfaction et ce, malgré les mesures prises par la hiérarchie pour lui apporter du soutien. La petite amélioration constatée demeurait insuffisante puisque qu'aucun juge du TMin ne souhaitait se voir attribuer la recourante comme juriste de cabinet. La résiliation des rapports de service pour motif fondé apparaissait donc justifiée.

Pour ce qui était de l'incapacité de travail de la recourante et de ses effets sur la fin des rapports de service, A_____ avait transmis aux ressources humaines du Pouvoir judiciaire des certificats médicaux établis par la Dre U_____ attestant d'une capacité de travail de 0% « *uniquement avec le Pouvoir judiciaire* ». Le premier certificat de travail avait été produit une semaine après que la recourante avait reçu la décision de résiliation des rapports de service. Au vu de la chronologie des faits, il convenait de relativiser la portée des certificats médicaux, sous l'angle de la preuve, conformément à la doctrine. Par courrier du 28 février 2023, se fondant sur la jurisprudence niant la protection pendant le délai de congé pour les incapacités de travail limitées à une situation de travail, l'autorité intimée avait confirmé la fin effective des rapports de service à cette date ; la recourante n'avait pas déposé de recours contre ledit courrier et n'avait plus fourni de certificat médical aux ressources humaines, à compter du mois de mars 2023. Subsidièrement, l'audition du Dr T_____ avait confirmé une incapacité liée au poste, ce qui apparaissait cohérent avec l'activité à un taux d'environ 20% continuée au DIP par A_____. Par ailleurs, le témoin T_____ avait également confirmé qu'à la lecture du certificat médical de la Dre U_____ attestant d'une capacité de travail de 0% « *Uniquement avec le Pouvoir judiciaire* », l'on devait comprendre qu'il y avait une capacité de travail complète auprès d'un autre employeur. Enfin, le certificat médical du

25 avril 2023 établi par la Dre U_____ attestait d'une capacité de travail de 80% à compter du 1^{er} mai 2023 sans limitation à un employeur. Ainsi, le doute demeurait sur la réalité de l'incapacité de travail alléguée par la recourante, en particulier en raison du contexte. La question pouvait toutefois demeurer ouverte, dans la mesure où les rapports de service avaient valablement pris fin au 28 février 2023. Subsidiairement, il fallait retenir une incapacité de travail limitée à l'activité de la recourante au Pouvoir judiciaire.

De plus, il n'existait pas de lien entre les prestations insuffisantes de la recourante et une éventuelle maladie. Aucun témoin ne venait corroborer la thèse de la recourante selon laquelle l'insuffisance de ses prestations au TMin serait due à un *mobbing* subi au Ministère public. Au contraire, S_____ avait confirmé que A_____ n'avait jamais évoqué de problématique d'atteinte à sa personnalité et elle n'était pas certaine que cette dernière ait donné pleine satisfaction au Ministère public, dans la mesure où elle était demeurée directrice adjointe *ad intérim* et qu'elle n'avait jamais été proposée pour reprendre ce poste d'une façon stable. Par ailleurs, le médecin du travail n'avait pas informé les ressources humaines de problèmes de santé liés à l'environnement de travail, ce qui était la règle dans l'hypothèse de tels problèmes, et le Dr I_____ avait constaté, au contraire, que A_____ était apte à reprendre le travail d'un point de vue médical. L'explication fournie par la recourante lors de son audition devant la Cour ne tenait pas : elle soutenait, en effet, avoir été en dépression grave après l'évaluation du 16 avril 2021, mais n'avoir pas souhaité présenter de certificat-maladie par peur d'un licenciement et parce qu'elle ne savait pas être malade, ce qui constituait un motif surprenant et une contradiction. Aucun témoin n'avait perçu des signes éventuels d'une maladie ayant eu des répercussions sur les prestations de la recourante, laquelle était dans le déni des reproches sur la qualité de ses prestations. Et la recourante avait affirmé elle-même, lors de son audition, que le traitement et les médicaments prescrits ainsi que le travail effectué sur elle-même lui avaient permis de tendre progressivement vers son niveau de travail du début de sa carrière de greffière-juriste, sans que ses améliorations et l'augmentation d'efficacité de son travail n'aient toutefois été remarquées par K_____. Les enquêtes démontraient ainsi que la maladie avait été invoquée par la recourante que très tardivement pour son insuffisance de prestations, en mai 2022 ces motifs n'ayant toujours pas été invoqués, selon sa propre audition devant la Cour ; ce n'était que le 28 novembre 2022, soit moins d'une semaine après la notification de la décision de résiliation des rapports de service, que la recourante avait fait état d'une capacité de travail de 0% « *uniquement avec le Pouvoir judiciaire* ». La « *dépression sévère* » de la recourante n'était ainsi pas démontrée, que ce soit par certificat médical ou par quelque signe extérieur perçu par la hiérarchie ou par les juges du TMin, de sorte qu'aucun lien ne pouvait être établi entre une maladie éventuelle et l'insuffisance de prestations de la recourante.

Enfin, la procédure de reclassement avait été respectée. Les enquêtes avaient démontré que la recourante n'avait pas souhaité y prendre part et l'autorité intimée ne pouvait procéder à un quelconque reclassement sans l'assentiment de la personne concernée. Par ailleurs, la proposition de l'autorité intimée d'un transfert à la Cour pénale constituait une proposition amiable et faite avant l'ouverture de la procédure de reclassement. La recourante n'avait toutefois donné aucune réponse à ce sujet à l'autorité intimée, illustrant ainsi son manque total d'implication dans la recherche d'une solution alternative. La procédure de reclassement n'avait pas permis d'identifier un poste correspondant aux capacités de la recourante, notamment en raison du refus de cette dernière d'y participer.

L'autorité intimée renvoyait, pour le surplus, à ses précédentes écritures.

78. Par courrier du 11 septembre 2023, la recourante s'est opposée à ce que la cause soit gardée à juger. Elle persistait à requérir l'audition à tout le moins de C_____ et de D_____, voire également celle de Q_____.

pour faire valoir ses observations finales à une date postérieure à la tenue de l'audience sollicitée, subsidiairement la prolongation dudit délai au 29 septembre 2023.

Par courrier du 15 septembre 2023, la Cour a accordé la prolongation de délai sollicitée au 29 septembre 2023. Passé ce délai, la cause serait gardée à juger.

Par courrier du 29 septembre 2023, invoquant une surcharge de travail à la fin du mois de septembre, le conseil de la recourante a demandé une prolongation de délai au 13 octobre suivant.

Par courrier du 3 octobre 2023, la Cour a accordé à la recourante une ultime prolongation de délai au 13 octobre 2023 demandé.

Par courrier du 13 octobre 2023, le conseil de la recourante a demandé une troisième prolongation de délai au 20 octobre suivant, invoquant un cumul de maladies au sein de son Etude durant la semaine, lequel pouvait être au besoin « *documenté par voie écrite ou par voie testimoniale* ».

Par courrier du 18 octobre 2023, la Cour a accordé la prolongation de délai à titre provisionnel, invitant le conseil de la recourante à produire dans le même délai au 20 octobre 2023, les preuves écrites proposées pour établir le cumul de maladies en son Etude.

79. Par courrier du 20 octobre 2023, la recourante a transmis sa détermination finale.

A titre préliminaire, son conseil estimait que la recevabilité de l'écriture n'avait pas à être tranchée dans la mesure où elle s'inscrivait dans le cadre du droit inconditionnel à la réplique. Par ailleurs, comme offre de preuve pour le cumul de maladie à son Etude, il proposait sa propre audition ainsi que celle des avocats travaillant dans son Etude, à savoir Maîtres Z_____, AA_____, AB_____, AC_____ et AD_____ ainsi que de tout le personnel administratif de l'Etude.

Toujours à titre préliminaire, la recourante sollicitait la tenue d'une audience publique au sens de l'art. 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, du 4 novembre 1950 (CEDH – RS 0.101), a fortiori au vu du changement de composition de la Cour a priori intervenu.

Sur le fond, s'agissant de l'incapacité de travail de A_____ et de la date de fin des rapports de service, le courrier du 28 février 2023 de l'autorité intimée ne constituait pas une décision sujette à recours ; elle ne faisait que confirmer la date de fin des rapports de service ressortant de la décision litigieuse du 22 novembre 2023 précisément objet de la présente procédure, d'une part, et la Cour était habilitée à constater la suspension et le report du terme du délai de congé, compte tenu d'une incapacité intervenue postérieurement à la décision de résiliation des rapports de service et à modifier la décision en ce sens, d'autre part. Contrairement à ce que tentait d'argumenter l'autorité intimée, l'audition du Dr T_____ avait permis de confirmer ce que la recourante plaidait depuis le départ, à savoir qu'elle s'était bien trouvée en incapacité de travail au-delà du taux de 20% au DIP également auprès de tout employeur autre que le Pouvoir judiciaire. Lors de son audition, le Dr T_____ s'était par ailleurs rallié aux conclusions de la Dre U_____ et de V_____, qui confirmaient la même chose. Quant à l'incapacité de travail du mois de mai 2023, la Dre U_____ avait d'ores et déjà expliqué et rectifié la coquille du certificat médical établi le 25 avril 2023 ; le fait que l'autorité intimée persiste à faire abstraction de la rectification était un exemple supplémentaire de la mauvaise foi dont elle avait fait preuve tout au long de la procédure.

En outre, il n'y avait pas lieu de relativiser la portée des certificats médicaux établis par la Dre U _____ du fait qu'ils avaient été produits une semaine après la résiliation des rapports de service : le choc causé par une telle mesure était de toute évidence de nature à affecter grandement l'état de santé d'un collaborateur, comme cela avait été le cas en l'espèce pour A _____, ce qui avait été confirmé par l'audition du Dr T _____ et l'attestation de V _____. Les certificats médicaux à partir du mois d'avril 2023 avaient été transmis dans le cadre de la présente procédure de recours, de sorte que l'autorité intimée ne pouvait être suivie, lorsqu'elle affirmait que le dernier certificat médical reçu portait sur le mois de mars 2023. La période de protection s'achevant le 27 mai 2023, les certificats médicaux ultérieurs à cette date n'étaient pas pertinents pour trancher la question de la fin des rapports de service de la recourante. Ainsi, si la décision litigieuse devait être confirmée, il appartiendrait à la Cour de constater que les rapports de service avaient pris fin le 31 août et non le 28 février 2023 et de condamner la partie intimée à verser le salaire manquant pour les mois de mars à août 2023.

Pour ce qui était de la violation du droit d'être entendu, l'instruction n'avait pas permis de clarifier davantage les reproches élevés à l'encontre de la recourante ni les raisons pour lesquelles ses explications avaient été écartées, le simple fait que les performances de l'intéressée ne répondaient pas aux attentes de sa hiérarchie étant insuffisant. En particulier, ni J _____ ni K _____ n'avaient été en mesure d'explicitier les critères retenus pour qualifier le rendement de la recourante comme insuffisant. Quant à l'allégation selon laquelle aucun juge du TMin ne souhaitait voir la recourante être attribuée à son cabinet, elle demeurait non documentée par écrit malgré l'obligation de motivation accrue dans le cas d'une résiliation des rapports de service. L'autorité intimée était manifestement consciente de la nécessité de disposer de tels documents écrits, puisqu'elle a demandé à K _____ de faire un état de la situation le plus proche possible de la date de résiliation, ce qu'il avait fait en invitant les juges à remplir un formulaire en date du 30 novembre 2022 ; la démarche était toutefois intervenue tardivement et seuls deux juges y avaient donné suite par écrit. Par ailleurs, l'audition de J _____ avait mis en évidence que les magistrates Q _____ et C _____ s'étaient montrées plus nuancées quant à l'évaluation des prestations de la recourante, qu'elles avaient toutes deux refusé de répondre tant oralement que par écrit à la demande tardive de K _____ du 30 novembre 2022 et qu'elles avaient interpellé ce dernier lorsqu'elles avaient appris que les rapports de service de la recourante avaient été résiliés sans qu'elles en soient informées au préalable. Il était ainsi contesté que l'appréciation sur le travail de la recourante ait pu être unanimement négative, ce que les auditions de Q _____ et C _____ notamment auraient été en mesure de démontrer. La recourante ne se trouvait ainsi toujours pas en mesure de contester utilement la décision litigieuse ni de faire valoir efficacement son point de vue, les détails des retours oraux des juges étant toujours ignorés. Plusieurs questions demeuraient sans réponse, l'autorité intimée ayant notamment refusé de produire les pièces requises à titre probatoire et n'ayant pas non plus été en mesure de répondre aux questions lors de l'instruction.

S'agissant du motif fondé d'insuffisance de prestations invoqué pour la résiliation des rapports de service, il ne pouvait être retenu. L'instruction avait permis de confirmer que l'arrivée de la recourante au TMin ne s'était pas déroulée dans des conditions favorables à sa bonne intégration et à un accomplissement serein de son activité : S _____ avait, en effet, expliqué qu'il avait fallu « convaincre » le président du TMin, qui était « réticent » à l'idée d'« hériter » des problèmes rencontrés par la recourante au Ministère public. De même, l'attitude du directeur de l'époque n'avait pas facilité l'arrivée de A _____, ce que S _____ pouvait imaginer au vu de la situation de ce dernier à cette époque.

L'audition de J _____ avait également confirmé l'absence d'uniformisation de l'activité des juges du TMin. Son audition et celle de K _____ avaient permis de confirmer que le système de tournus était considéré comme une période de formation censée durer quelques semaines seulement et tous deux avaient admis les difficultés engendrées par un tel

système. Le tournus constant entre les juges, bien qu'étendu à deux semaines, et la nécessité de s'adapter au style de chacun, sans recevoir davantage d'instructions à cet égard, avaient ainsi également grandement complexifié la tâche de la recourante. Pourtant, K_____ avait admis qu'il aurait eu la compétence d'attribuer la recourante à un cabinet mais qu'il y avait renoncé parce que cela aurait compliqué la situation de toute la juridiction et de la recourante. Alors que la recourante avait demandé à être attribuée à un seul cabinet, la justification et les hypothèses de K_____ étaient difficiles à comprendre.

Les auditions de J_____ et de K_____ mettaient en évidence que l'autorité intimée s'était rapidement forgé une opinion négative au sujet de la qualité de travail de la recourante, vraisemblablement sous l'impulsion du président du TMin, et avait mis en place un « *plan* » visant à remplacer la recourante au bout de quelques mois d'activité seulement. Le suivi des mesures mises en place pour aider la recourante à améliorer ses prestations n'avait pas été adéquat, l'explication de K_____ sur l'absence de point de situation entre la fin du *coaching* au mois de juillet 2021 et l'EEDP du mois de décembre 2021 ne convainquant pas.

La recourante n'avait certes pas contesté, lors de l'EEDP du 16 avril 2021, rencontrer des difficultés dans l'accomplissement de son travail. Cet EEDP intervenait après seulement quelques mois d'activité au TMin et la recourante était encore affectée par les drames personnels, les événements traversés à son précédent poste au Ministère public et les circonstances de son arrivée au TMin. La situation avait toutefois évolué par la suite, la recourante ayant immédiatement fourni des efforts conséquents tant sur le plan personnel que professionnel pour prendre soin de sa santé et tendre peu à peu vers la qualité de travail du début de sa carrière, qui avait donné pleine et entière satisfaction. K_____ avait d'ailleurs admis que le *coaching* avait porté ses fruits et qu'une amélioration avait été constatée. Le fait que la qualité de travail n'ait pas atteint les exigences requises demeurait une assertion générale et vague, de sorte que la recourante ignorait à quelles exigences il était précisément fait référence. L'instruction n'avait pas permis de confirmer que la recourante n'aurait pas disposé des qualités attendues par l'autorité intimée (motivation, fiabilité, qualité de la rédaction selon les attentes de la juridiction, bonnes connaissances juridiques, rapports cordiaux avec les membres de la juridiction, capacité à se familiariser avec les sources et l'organisation) ni dans quelle mesure les exigences en lien avec ces qualités n'auraient précisément pas été atteintes.

Le désaccord de la recourante à l'égard des critiques émises à son encontre ne signifiait pas une incapacité à se remettre en question, comme le prouaient les efforts précités à la suite de l'EEDP du 16 avril 2021. Et, selon l'audition de la recourante elle-même, les évaluations faites par K_____ étaient toutes basées sur les premières décisions qu'elle avait rédigées ; ce qui était corroboré par le fait qu'après avoir pris la décision de résiliation des rapports de service, l'autorité intimée avait demandé à K_____ de « *faire un état de situation le plus proche possible de la date de résiliation* », démontrant par-là l'inconsistance des reproches formulés à l'encontre de la recourante. K_____ avait confirmé ne pas avoir interpellé les juges en lien avec la qualité des prestations de la recourante entre l'EEDP du 10 décembre 2021 et le 22 novembre 2022, semblant s'accommoder de leur silence alors qu'il lui appartenait d'adopter une attitude proactive.

L'ensemble des éléments démontraient ainsi que la décision litigieuse avait été prise par avance, dès le lancement du processus administratif visant à remplacer la recourante, vraisemblablement en mars 2021.

Enfin, les enquêtes avaient démontré une absence de protection de la personnalité de la recourante.

Il ressortait de l'audition de la recourante qu'elle avait subi un harcèlement au Ministère public ou à tout le moins un comportement inadéquat et attentatoire à sa personnalité, tant

de la part de G_____, laquelle l'avait reconnu, que de la part de H_____. Les ressources humaines, en les personnes de F_____ et W_____ puis de S_____, ainsi que le Secrétaire général, étaient au courant sans chercher à en comprendre davantage ni à venir en aide à la recourante. L'autorité intimée savait également que les drames familiaux traversés à la même époque par la recourante l'avaient atteinte encore plus intensément dans sa santé. Lors de son audition, S_____ avait confirmé qu'aucune mesure particulière tendant à assurer la personnalité de la recourante n'avait été prise hormis le transfert au TMin qui, aux yeux de l'autorité, devait tout résoudre, transfert qui n'avait été accompagné ni par la hiérarchie ni par l'autorité intimée. L'accueil du directeur de l'époque du TMin indiquant à la recourante qu'elle n'était pas attendue, qu'elle avait été imposée et qu'elle ferait un court passage dans la juridiction, ainsi que celui du président du TMin avec des questions qui n'entraient pas dans les bonnes pratiques des ressources humaines selon l'audition de S_____, avaient péjoré l'état de santé déjà fragilisé de la recourante.

Les auditions de A_____ ainsi que de K_____ et J_____ avaient également montré que la recourante s'était ouverte au sujet de ses difficultés et de son état de santé à son entourage professionnel au sein du TMin et notamment au président de la juridiction, à qui il appartenait de prendre les mesures adéquates visant à s'assurer que les conditions de travail de sa collaboratrice ne péjorent pas son état de santé et à ce que des atteintes à sa personnalité ne se reproduisent pas. Or, les seules mesures mises en place pour la soutenir avaient été le *coaching*, la réorganisation du tournus et la proposition de « *la soutenir pour toute question qu'elle pourrait avoir* ». Pourtant, il aurait été justifié de prolonger le *coaching*, qui portait ses fruits, ce qui n'avait pas été fait ; le tournus auquel était soumise la recourante n'était pas efficace et la plaçait dans une situation moins confortable que le tournus d'un mois des avocats-stagiaires ; quant à la proposition de soutien de K_____, elle était contestée par la recourante, qui rapportait au contraire une position très dure, peu soutenante et peu compréhensive.

Les auditions de la recourante, de J_____ et de K_____ avaient également mis en évidence que la souffrance de la recourante avait pu être constatée par la plupart de ses collègues, de sorte que le fait que A_____ ne l'ait pas constamment verbalisée n'y changeait rien. N'était pas non plus déterminant le fait que la recourante n'ait pas présenté de certificat médical à cette période, de peur de perdre son poste, et qu'elle ait préféré suivre un traitement médicamenteux et faire un travail sur elle-même pour retrouver progressivement son niveau de travail antérieur. Au demeurant, la dépression impliquait, par définition, que la personne touchée n'était pas nécessairement en mesure de réaliser la gravité de son état avant qu'elle ne soit diagnostiquée, de sorte qu'il n'apparaissait pas particulièrement surprenant que la recourante n'ait pas immédiatement su mesurer l'impact des épreuves personnelles et professionnelles traversées sur la qualité de son travail lors de son arrivée au TMin et dans les mois qui ont suivi. Le fait que l'autorité intimée puisse douter de la réalité de la maladie de la recourante était perçu comme une atteinte d'autant plus violente à sa personnalité.

La recourante persistait pour le surplus dans les termes et les conclusions de son mémoire de recours du 9 janvier 2023 ainsi que de sa réplique du 30 mai 2023.

80. Par courrier du 30 octobre 2023, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger dans la nouvelle composition statuant ce jour, à la suite de l'atteinte de la limite d'âge d'une des membres titulaires de la Cour.

EN DROIT :

1. A teneur de l'art. 138 let. b de la loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 (LOJ – E 5 10), la Cour d'appel du Pouvoir judiciaire est compétente pour « *connaître des recours dirigés contre les décisions de la commission de gestion et du secrétaire général du*

pouvoir judiciaire en tant qu'elles touchent aux droits et obligations des membres du personnel du pouvoir judiciaire ».

Selon l'art. 139 al. 1 LOJ, la procédure devant la Cour d'appel du Pouvoir judiciaire est régie par la LPA.

Sont considérées comme des décisions, les mesures individuelles et concrètes prises par l'autorité dans les cas d'espèce fondées sur le droit public fédéral, cantonal, communal et ayant pour objet de créer, de modifier ou d'annuler des droits ou des obligations, de constater l'existence, l'inexistence ou l'étendue de droits, d'obligations ou de faits, de rejeter ou de déclarer irrecevables les demandes tendant à créer, modifier, annuler ou constater des droits ou obligations (art. 4 al. 1 let. a à c LPA).

A teneur de l'art. 60 al. 1 LPA, ont qualité pour recourir, notamment, « *les parties à la procédure qui a abouti à la décision attaquée* » (let. a) et « *toute personne qui est touchée directement par une décision et a un intérêt personnel digne de protection à ce que l'acte soit annulé ou modifié* » (let. b).

Les lettres a et b de cette disposition doivent se lire en parallèle. Ainsi, le particulier qui ne peut faire valoir un intérêt digne de protection ne saurait être admis comme partie recourante, même s'il était partie à la procédure de première instance (ATA/57/2018 du 23 janvier 2018, consid. 3a et les références citées).

Le délai pour recourir contre une décision administrative est de 30 jours, s'il s'agit d'une décision finale (art. 62 al. 1 let. a LPA).

Le recours devant la Cour de céans peut être formé pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 1 let. a LPA), ainsi que pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (art. 61 al. 1 let. b LPA).

Les juridictions administratives n'ont toutefois pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (art. 61 al. 2 LPA).

La juridiction administrative chargée de statuer sur un recours est liée par les conclusions des parties (art. 69 al. 1 LPA).

1.1. Le recours tel que formé par A_____ le 9 janvier 2023 contre la décision du 22 novembre 2022 du Secrétaire général résiliant ses rapports de service au 28 février 2023 est ainsi recevable.

1.2. L'objet du litige est principalement défini par l'objet du recours, les conclusions du recourant et, accessoirement, par les griefs ou motifs qu'il invoque. Il correspond objectivement à l'objet de la décision attaquée, qui délimite son cadre matériel admissible (ATF 136 V 362, consid. 3.4 et 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_581/2010 du 28 mars 2011, consid. 1.5). La contestation ne peut excéder l'objet de la décision attaquée, c'est à dire les prétentions ou les rapports juridiques sur lesquels l'autorité inférieure s'est prononcée ou aurait dû se prononcer. L'objet d'une procédure administrative ne peut donc pas s'étendre ou qualitativement se modifier au fil des instances, mais peut tout au plus se réduire dans la mesure où certains éléments de la décision attaquée ne sont plus contestés. Ainsi, si un recourant est libre de contester tout ou partie de la décision attaquée, il ne peut pas prendre, dans son mémoire de recours, des conclusions qui sortent du cadre des questions traitées dans la procédure antérieure (ATA/429/2024 du 26 mars 2024, consid. 1.2 et les références citées).

Les décisions doivent être désignées comme telles, motivées et signées, et indiquer les voies et délais de recours (art. 46 al. 1 1^{ère} phrase LPA). Une notification irrégulière ne peut entraîner aucun préjudice pour les parties (art. 47 LPA).

La jurisprudence n'attache pas nécessairement la nullité à l'existence de vices dans la notification ; la protection des parties est suffisamment garantie lorsque la notification irrégulière atteint son but malgré cette irrégularité (ATF 132 II 21, consid. 3.1). Il y a lieu d'examiner, d'après les circonstances du cas concret, si la partie intéressée a réellement été induite en erreur par l'irrégularité de la notification et a, de ce fait, subi un préjudice. Il convient à cet égard de s'en tenir aux règles de la bonne foi qui imposent une limite à l'invocation du vice de forme ; ainsi, l'intéressée doit agir dans un délai raisonnable dès qu'elle a connaissance, de quelque manière que ce soit, de la décision qu'elle entend contester (arrêt du Tribunal fédéral 2C_603/2021 du 8 février 2022, consid. 6.1 ; ATF 122 I 97, consid. 3a/aa ; 111 V 149, consid. 4c et les références citées).

L'autorité peut, d'office ou sur requête, joindre en une même procédure des affaires qui se rapportent à une situation identique ou à une cause juridique commune (art. 70 al. 1 LPA). La jonction n'est toutefois pas ordonnée si la première procédure est en état d'être jugée alors que la ou les autres viennent d'être introduites (art. 70 al. 2 LPA).

En l'espèce, les conclusions de la recourante relatives à la suspension du délai de congé et au versement du traitement y relatif introduites dans la réplique ne portent pas directement sur la validité ou non de la décision du 22 novembre 2022, qui mentionne certes la fin du délai de congé mais n'analyse, à juste titre, pas le délai de protection et le report du délai de congé, le certificat d'arrêt de travail de la recourante ayant été remis après la notification de la décision.

Dans son recours du 9 janvier 2023, la recourante ne conclut pas non plus au constat d'une prolongation du délai de congé, alors que, selon son analyse, ses certificats médicaux d'alors devaient l'impliquer. Cela étant, les enquêtes ont démontré que, le 12 janvier 2023, la recourante pensait que le médecin-conseil T_____ avait constaté et allait confirmer son incapacité de travail à hauteur de 80% pour tout employeur, de sorte qu'elle s'attendait probablement à ce que l'autorité intimée suive également cette lecture.

Le courrier du 28 février 2023 du Secrétaire général constatant la fin des rapports de service le jour-même et reçu par le conseil de la recourante le 2 mars 2023 n'indiquait pas de voies de droits. Ce constat a été contesté par la recourante, par retour de courrier du 17 mars 2023, rapport médical de sa psychiatre à l'appui. Par courrier du 4 avril 2023, le Secrétaire général est entré en matière sur l'argumentation du 17 mars précédent de A_____, pour l'écartier et se référer, pour le surplus, à sa « lettre » du 28 février 2023, sans mention qu'il s'agissait d'une décision pas plus que pour ce qui était du courrier du 4 avril 2023, lequel ne comportait, à nouveau, pas de voies de droit. Par retour de courrier du 16 mai 2023, la recourante a, une fois encore, contesté la position du Secrétaire général, nouvelle attestation de son psychothérapeute à l'appui. Dans sa réplique du 30 mai 2023 dans la présente procédure, elle a pris des conclusions formelles en ce sens. Le 31 mai 2023, le Secrétaire général a répondu au courrier du 16 mai précédent de la recourante, à nouveau entrant en matière sur l'argumentation fournie par la recourante quant à la suspension du délai de congé, pour l'écartier, mais sans mentionner de voies de droit ni le fait que ses courriers précédents constituaient une décision contre laquelle elle n'avait pas recouru.

Dans ces circonstances, il faut admettre que la communication du Secrétaire général laissait place au doute sur l'existence ou non d'une décision ou, à tout le moins, sur l'acceptation de reconsidérer cette dernière, même pour une personne accompagnée par un professionnel du droit. Les conclusions de A_____ relatives à la suspension du délai de congé et au traitement y relatif n'étaient ainsi pas tardives. Il conviendra de les considérer recevables

comme un recours distinct, par économie de procédure, et, au vu des parties et des faits en cause, de les joindre formellement au recours du 9 janvier 2023 sous la cause CAPJ 1_2023, étant rappelé que les parties ont pu pleinement se prononcer sur l'ensemble de l'argumentation et des conclusions.

1.3. S'agissant des conclusions relatives au remboursement des frais de formation, elles ne portent pas non plus directement sur la validité ou non de la décision du 22 novembre 2022.

Comme pour la suspension ou non du délai de congé, les courriers du 17 mars et du 31 mai 2023 du Secrétaire général n'étaient pas désignés comme des décisions et ne comportaient pas de voies de droit, malgré le fait que la recourante ait contesté, par retour de courrier du 16 mai 2023, toute prétention de son employeur à un remboursement de ces frais de formation.

Quant à la demande de remboursement exprimée par l'autorité intimée dans la réponse du 11 avril 2023 au recours du 9 janvier 2023 de A_____, elle permettait de confirmer la position du Secrétaire général comme décision implicite mais ne permettait pas non plus de faire courir le délai de recours.

Dans ces circonstances, il faut à nouveau admettre que la communication du Secrétaire général laissait place au doute sur l'existence ou non d'une décision ou, à tout le moins, sur l'acceptation de reconsidérer cette dernière, même pour un professionnel du droit.

Les conclusions de la recourante dans le cadre de son écriture du 30 mai 2023 écartant la demande de remboursement devront ainsi être considérées comme un recours distinct implicite mais recevable, par économie de procédure. Il est formellement joint, au vu des faits et parties en cause à la procédure de recours contre la décision de résiliation des rapports de service du 22 novembre 2022, étant précisé à nouveau que les parties ont pu pleinement se prononcer sur l'ensemble de l'argumentation.

1.4. Le mémoire de réplique ne peut contenir qu'une argumentation de fait et de droit complémentaire, destinée à répondre aux arguments nouveaux développés dans le mémoire de réponse. Il ne peut en principe pas être utilisé afin de présenter de nouvelles conclusions ou de nouveaux griefs qui auraient déjà pu figurer dans l'acte de recours (arrêt du Tribunal fédéral 1C_130/2015 du 20 janvier 2016, consid. 2.2 in SJ 2016 I 358 ; Stéphane GRODECKI/Romain JORDAN, Code annoté de procédure administrative genevoise, 2017, p. 244 n. 927).

En l'occurrence, les nouveaux allégués et offres de preuves de la réplique de la recourante concernant son incapacité de travail et la suspension du délai de congé s'inscrivent dans le cadre de ses conclusions, dont la recevabilité a été admise.

Quant aux allégués et offres de preuves de la réplique relatifs aux événements qualifiés de *mobbing* par A_____ dans le cadre de son activité au Ministère public, ils étaient un des griefs et arguments contenu dans le recours, lequel invoquait l'absence de prise en considération des conséquences de deux ans de *mobbing* au Ministère public ayant gravement affecté la santé de la recourante et étant en grande partie la cause de la détérioration de son travail, ce qui ne pouvait être ignoré par sa hiérarchie et le Secrétaire général.

Il s'ensuit que les allégués et offres de preuves considérés sont recevables.

2. La recourante sollicite des mesures d'instruction, soit l'audition de témoins complémentaire, la production par l'autorité intimée des statistiques des autres greffiers-

juristes du TMin, ainsi que, dans son écriture finale, la tenue d'une audience publique répondant aux réquisits de l'art. 6 CEDH.

2.1 Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour la personne intéressée de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre. Le droit de faire administrer des preuves n'empêche toutefois pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves déjà administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient pas l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167, consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_359/2022 du 20 avril 2023, consid. 3.1 et les références citées).

Quant à l'art. 6 par. 1 CEDH, il n'accorde pas au justiciable de garanties plus étendues que celles découlant de l'art. 29 al. 2 Cst. (arrêt du Tribunal fédéral 4P.206/2005 du 11 novembre 2005, consid. 2.1 et les références). En revanche, conformément à l'art. 32 al. 3 LPAC, une comparution personnelle des parties est ordonnée en cas de recours à la chambre administrative de la Cour de justice, disposition que l'on pourra appliquer par analogie devant la Cour de céans.

2.2. Conformément à l'article 4, alinéa 2 du règlement de la Cour d'appel du Pouvoir judiciaire, du 26 septembre 2014 (RCAPJ – E 2 05.48), l'instruction des causes est conduite par la Cour *in corpore* et peut être confiée à un juge délégué. Au terme de cette instruction, le juge rapporteur rédige un projet d'arrêt, qui doit être accepté à la majorité simple (art. 34 al. 1 LOJ).

2.3. En l'espèce, les documents existants et concernant la recourante figurent dans son dossier administratif et ont été produits devant la Cour. A _____ a pu s'exprimer à leur sujet.

S'agissant de sa requête d'obtenir la production des statistiques de ses collègues du TMin, elle sera écartée. En effet, comme cela ressort des pièces produites et des auditions des témoins J _____ et K _____, les juges du TMin confiaient à la recourante des dossiers « *simples* », de sorte que les statistiques du travail de greffiers traitant de dossiers également plus longs ou complexes ne pourraient permettre une comparaison utile à l'analyse du présent dossier, étant souligné que la recourante elle-même a mentionné avoir rendu 400 décisions en 13 mois et qu'elle avait entendu dire que la moyenne des autres greffiers-juristes tournait autour de 120 à 150 décisions par année, ce qui n'a pas été contesté par l'autorité intimée.

S'agissant de l'audience publique demandée par la recourante dans sa dernière écriture, elle fait suite à près de 12 heures de comparution personnelle des parties et d'audition de témoins, publiques, et à de longues et nombreuses écritures produites sous la plume de son conseil dans le cadre de la présente procédure. La Cour a ainsi déjà amplement répondu aux exigences des art. 6 CEDH, 29 al. 2 Cst. et, par analogie, 32 al. 3 LPAC. Et l'argument selon lequel cette audience se justifierait au regard de la modification des membres titulaires de la Cour après les audiences tenues, il ne pourra être retenu : une modification de la composition en cours de procédure n'entraîne pas un droit à la réitération des actes d'instructions menés et ce, d'autant plus, dans le cas d'espèce, au regard du fait que la Cour aurait pu déléguer à un seul de ses membres l'instruction de la cause, de sorte que les deux juges de la composition n'auraient alors pas assisté aux audiences.

Pour ce qui est enfin des derniers témoignages demandés par la recourante, soit l'audition de C _____, de Q _____ et de D _____, la Cour estime que les éléments figurant au dossier permettent déjà de statuer en connaissance de cause, au vu des considérants qui suivent.

La requête de mesures d'instruction complémentaires et la requête d'audience publique de la recourante seront ainsi écartées.

3. Les membres du personnel du Pouvoir judiciaire sont soumis à la LPAC (art. 1 al. 1 let. d LPAC). À ce titre, ils relèvent de l'autorité de la Commission de gestion du Pouvoir judiciaire (ci-après : la « Commission de gestion ») (art. 2 al. 3 LPAC).

La Commission de gestion a adopté un règlement d'application pour ses membres du personnel, le RPPJ (cf. art. 41 al. 1 let. j LOJ).

En l'espèce, A_____ a été engagée au Pouvoir judiciaire dès le 15 juin 2012, en qualité de greffière-juriste, d'abord au Ministère public puis au TMin. La LPAC et le RPPJ lui sont donc applicables.

4. Le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation (art. 4 al. 1 LPAC). Est un fonctionnaire le membre du personnel régulier ainsi nommé pour une durée indéterminée après avoir accompli comme employé une période probatoire (art. 5 LPAC). Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire, la Commission de gestion arrêtant la durée et les modalités de cette période (art. 6 al. 1 et 2 LPAC).

La Commission de gestion est l'autorité d'engagement et de nomination (art. 10 al. 1 LPAC). Elle peut déléguer au Secrétaire général la compétence de procéder à l'engagement et à la nomination des membres du personnel du Pouvoir judiciaire (art. 11 al. 3 LPAC), de même que la compétence de résilier les rapports de service (art. 17 al. 3 LPAC).

A teneur de l'art. 2 al. 2 RPPJ, le Secrétaire général est l'autorité compétente notamment pour l'engagement, la fixation du traitement, la nomination et la résiliation des rapports de service du personnel du Pouvoir judiciaire.

En l'espèce, A_____ a été nommée au statut de fonctionnaire, le 1^{er} juin 2014. Par la suite, elle a perçu des indemnités de remplacement dans une fonction supérieure et a assumé la fonction de responsable de secteur au Ministère public, avant de reprendre une fonction de greffière-juriste au TMin dès le 1^{er} octobre 2020.

Il ne ressort pas du dossier que le statut de fonctionnaire de A_____ ait été modifié par l'exercice de fonctions différentes et notamment pas par le retour à un poste de greffière-juriste au TMin.

Ainsi, A_____ est soumise aux dispositions relatives à la résiliation des rapports de service des fonctionnaires.

5. A_____ invoque plusieurs griefs à l'encontre de la décision de résiliation des rapports de service du 22 novembre 2022.

5.1. La recourante invoque tout d'abord une violation de son droit d'être entendue. Les reproches formulés quant à la qualité de ses prestations seraient vagues, lacunaires et non documentés, l'autorité intimée n'aurait pas tenu compte de ses observations et aurait ainsi préjugé, elle n'aurait pas eu accès à son dossier complet, de sorte qu'elle n'aurait pu se déterminer valablement, une copie de son dossier administratif lui serait parvenue juste avant l'entretien de service, entretien que l'autorité intimée avait refusé de reporter, et les juges du TMin auraient été invités à se prononcer sur la qualité de ses prestations après la notification de la décision de résiliation des rapports de service.

5.1.1. Comme rappelé ci-dessus, le droit d'être entendu est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. et rappelé à l'art. 41 LPA. Il comprend notamment le droit pour l'intéressé de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique, de prendre connaissance du dossier, d'offrir des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 142 III 48, consid. 4.1.1 ; 140 I 285, consid. 6.3.1 et les arrêts cités).

En tant que droit de participation, le droit d'être entendu englobe donc tous les droits qui doivent être attribués à une partie pour qu'elle puisse faire valoir efficacement son point de vue dans une procédure (ATF 129 II 497, consid. 2.2).

Le droit d'être entendu garantit également au justiciable le droit d'avoir accès au dossier pour connaître préalablement les éléments dont dispose l'autorité et jouir ainsi d'une réelle possibilité de faire valoir ses arguments avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique (ATF 140 I 285, consid. 6.3.1 ; 137 II 266, consid. 3.2 ; 135 II 286, consid. 5.1 et les références citées). Le droit de consulter le dossier n'est cependant pas absolu et son étendue doit être définie de cas en cas, en tenant compte des intérêts en présence et de toutes les circonstances de l'espèce. Il peut être restreint, voire supprimé, pour la sauvegarde d'un intérêt public prépondérant, dans l'intérêt d'un particulier ou dans l'intérêt du requérant lui-même (ATF 126 I 7, consid. 2b). Selon l'art. 45 al. 3 LPA, une pièce dont la consultation est refusée à une partie ne peut être utilisée à son désavantage que si l'autorité lui en a communiqué par écrit le contenu essentiel se rapportant à l'affaire et lui a donné en outre l'occasion de s'exprimer et de proposer les contre-preuves (arrêt du Tribunal fédéral 1C_277/2016 du 29 novembre 2016, consid. 2.1).

Selon la jurisprudence, le droit d'accès au dossier ne comprend, en règle générale, que le droit de consulter les pièces au siège de l'autorité, de prendre des notes et, pour autant que cela n'entraîne aucun inconvénient excessif pour l'administration, de faire des photocopies. En revanche, il ne confère pas le droit de se voir notifier les pièces du dossier, mais d'être cas échéant avisé si en cours de procédure une pièce nouvelle est versée au dossier (arrêt du Tribunal fédéral 8C_221/2018 du 4 juillet 2019, consid. 3.2 et les références citées).

Selon le Tribunal fédéral, l'on doit déduire du droit d'être entendu le droit d'obtenir une décision motivée. L'autorité n'est toutefois pas tenue de prendre position sur tous les moyens des parties ; elle peut se limiter aux questions décisives, mais doit se prononcer sur celles-ci (ATF 138 I 232, consid. 5.1 ; 137 II 266, consid. 3.2). Ainsi, du point de vue de la motivation de la décision, il suffit que les parties puissent se rendre compte de sa portée à leur égard et, le cas échéant, recourir contre elle en connaissance de cause (ATF 139 V 496, consid. 5.1 ; 136 I 184, consid. 2.2.1).

Commet un déni de justice formel et viole l'art. 29 al. 1 Cst., l'autorité qui ne statue pas ou n'entre pas en matière sur un recours ou un grief qui lui est soumis dans les formes et délai légaux, alors qu'elle était compétente pour le faire (ATF 135 I 6, consid. 2.1 ; 134 I 229, consid. 2.3 et les arrêts cités), si elle omet de se prononcer sur des griefs qui présentent une certaine pertinence ou de prendre en considération des allégués et arguments importants pour la décision à rendre (cf. ATF 133 III 235, consid. 5.2 ; 126 I 97, consid. 2b ; 125 III 440, consid. 2a).

La réparation d'un vice de procédure en instance de recours, et, notamment, du droit d'être entendu, n'est possible que lorsque l'autorité dispose du même pouvoir d'examen que l'autorité inférieure (ATF 137 I 195, consid. 2.3.2 ; 133 I 201, consid. 2.2). Une telle réparation dépendra toutefois de la gravité et de l'étendue de l'atteinte portée au droit d'être entendu et doit rester l'exception (ATF 137 I 195, consid. 2.3.2 ; 126 I 68, consid. 2). Par

ailleurs, même si la violation du droit d'être entendu est grave, une réparation de ce vice procédural devant l'autorité de recours est également envisageable si le renvoi à l'autorité inférieure constituerait une vaine formalité. L'allongement inutile de la procédure qui en découlerait est, en effet, incompatible avec l'intérêt de la partie concernée à ce que sa cause soit tranchée dans un délai raisonnable (arrêt du Tribunal fédéral 1B_24/2015 du 19 février 2015, consid. 2.2 et les références citées).

L'art. 145 al. 1 RPPJ prévoit que le membre du personnel peut en tout temps prendre connaissance de son dossier personnel et en obtenir une copie. Cette disposition reprend ce qui découle de l'art. 29 al. 2 Cst. et de la jurisprudence y relative, si ce n'est qu'elle ajoute un droit à une copie ; elle ne donne, en revanche, pas un droit à l'envoi d'une copie du dossier.

Aux termes de l'art. 5 al. 3 Cst., les organes de l'Etat et les particuliers doivent agir conformément aux règles de la bonne foi. Cela implique notamment qu'ils s'abstiennent d'adopter un comportement contradictoire ou abusif. De ce principe découle notamment, en vertu de l'art. 9 Cst., le droit de toute personne à la protection de sa bonne foi dans ses relations avec l'Etat (ATF 136 I 254, consid. 5.2 et les références citées).

L'art. 160 RPPJ prévoit que la hiérarchie informe le fonctionnaire, lors d'un entretien convoqué à cet effet, qu'elle envisage de demander la résiliation des rapports de service pour motif fondé et lui en communique les raisons. L'intéressé peut se faire accompagner par une personne de son choix. Le fonctionnaire bénéficie, pour exprimer son point de vue par écrit, d'un délai de 10 jours civils à compter de la réception du compte rendu de l'entretien (al. 1). Lorsqu'un entretien ne peut se dérouler dans les locaux du Pouvoir judiciaire en raison, notamment, de l'empêchement de travailler du membre du personnel pour cause de maladie ou d'accident ou de sa non-comparution alors qu'il a été dûment convoqué, la hiérarchie lui communique ces éléments par écrit. Elle lui impartit un délai de 20 jours civils pour exprimer son point de vue par écrit (al. 2).

5.1.2. En l'espèce, il n'est pas contesté que, comme rappelé dans le courrier du Secrétaire général du 1^{er} mars 2022, A_____ et son conseil pouvaient en tout temps venir consulter le dossier administratif de cette dernière au siège de l'autorité, moyennant une prise de contact en amont à des fins d'organisation. Ainsi, même dans l'hypothèse où la recourante considérerait avoir un droit à obtenir directement une copie intégrale de son dossier par voie postale, ce qui ne ressort pas du RPPJ ni du droit d'être entendu tel que garanti par la Cst., au vu du temps écoulé entre l'EEDP du mois de décembre 2021 et de l'entretien de service du 22 mars 2022 initialement convoqué par courrier du 2 février 2022 déjà, la recourante ne peut se prévaloir d'une violation du droit d'être entendue sous l'angle de l'accès à son dossier ; au contraire, il lui appartenait de venir le consulter au siège de l'autorité et de demander, sur place, les éventuelles copies souhaitées.

De même, il n'est pas contesté que l'entretien du 22 mars 2022 avait été dûment convoqué par courrier du 9 mars précédent, dont l'heure tenait d'ailleurs compte des souhaits horaires de A_____. Or, selon le principe de la bonne foi, si le conseil de la recourante avait un empêchement convoqué en amont, il aurait dû immédiatement se manifester. Et, comme démontré au paragraphe précédent, il ne pouvait pas non plus tirer argument de sa prise de connaissance tardive du dossier pour demander un report de l'entretien. Ledit entretien de service pouvait ainsi valablement intervenir le 22 mars 2022 en la forme écrite.

S'agissant de l'argument selon lequel le dossier administratif de la recourante serait incomplet et qu'elle n'aurait pas eu accès, en particulier, aux divers échanges, rapports ou pièces établis par sa hiérarchie et par les magistrats de sa juridiction en vue de l'évaluation de ses prestations, l'instruction a démontré que les seuls éléments ne figurant pas comme pièce au dossier étaient ceux intervenus oralement. Et, si l'on aurait certes pu s'attendre à

trouver au dossier d'autres retours écrits des juges du TMin sur les prestations de la recourante, il n'est pas contesté que tous aient été interrogés par K_____, encore en novembre 2021, et que le contenu essentiel de leurs retours ait été exposé à A_____ lors des EEDP puis lors de l'entretien du 22 mars 2022. En outre, la recourante n'invoque, à juste titre, pas que la décision du 22 novembre 2022 reposerait sur des éléments auxquels elle n'aurait pas eu accès. Au contraire, le compte-rendu de l'entretien de service du 22 mars 2022 comportait nombre d'annexes complétant et étayant l'appréciation des prestations de la recourante. L'affirmation de la recourante selon laquelle elle n'aurait pas traité une des procédures données en exemple par l'autorité intimée car ne figurant pas sur sa liste personnelle ne suffit en outre pas à remettre en cause ce qui précède.

Ainsi, la recourante a été invitée et s'est exprimée oralement et par écrit, à plusieurs reprises avant la prise de décision du Secrétaire général, sur l'ensemble des éléments figurant au dossier, sur lesquels s'est fondée l'autorité intimée pour rendre sa décision. La question de savoir si les éléments retenus étaient suffisants pour admettre une insuffisance de prestations sera analysée ci-après, dans le cadre du motif fondé ou non de résiliation des rapports de service.

Pour ce qui est de la motivation de la décision du 22 novembre 2022, elle contient un long paragraphe expliquant les motifs pour lesquels l'insuffisance de prestations est retenue par l'autorité intimée, renvoyant pour les détails à l'entretien de service du 22 mars 2022 et aux EEDP des 16 avril et 10 décembre 2021. Ce paragraphe se termine avec la précision que les conclusions de la direction de la juridiction demeuraient inchangées. De cette phrase, il faut comprendre que les observations de la recourante avaient été estimées inaptes à remettre en cause l'appréciation de l'insuffisance des prestations. L'autorité intimée n'a, par conséquent, pas préjugé et la recourante était en mesure de se rendre compte de la portée de la décision et de recourir contre cette dernière en connaissance de cause, ce que ses écritures devant la Cour de céans confirment.

Enfin, le fait que K_____ ait demandé un retour des magistrats sur les prestations de A_____ après la notification de la résiliation des rapports de service de cette dernière n'a pas d'influence sur la motivation de la décision déjà intervenue et étayée. Interrogé, le témoin n'a pas pu indiquer qui lui avait demandé un tel retour ; la directrice des ressources humaines du Pouvoir judiciaire ne le savait pas non plus. En tout état, ces retours auraient pu tout au plus encore permettre une reconsidération de la décision intervenue, s'ils avaient été sensiblement différents des précédentes appréciations, mais ils n'étaient pas destinés à motiver la décision déjà intervenue.

5.1.3. Au vu de ce qui précède, le droit d'être entendue de la recourante n'a pas été violé.

5.2. Le recourante invoque ensuite une violation des art. 21 et 22 LPAC, ainsi que 46A RPAC. Les motifs retenus par l'autorité intimée seraient infondés et sans aucune nuance. A_____ n'aurait reçu aucune instruction à son arrivée au TMin et n'aurait bénéficié que de rares retours des magistrats sur ses projets. Le tournus imposé avait complexifié sa tâche. Ses projets de décisions n'étaient, par définition, pas définitifs, les variantes qu'elle proposait relevaient d'un parti pris et non d'un manque de confiance en elle, les éventuelles coquilles et erreurs ponctuelles étaient humaines, et elle avait systématiquement formulé des propositions de peine. Les termes « *à titre éventuel* » au lieu de « *dol* » étaient utilisés dans d'autres cantons ; le reproche était ainsi manifestement exagéré. Elle avait pris autant que possible le soin de noter et de respecter les directives reçues. Au TMin, elle avait traité un grand nombre de procédures, persisté sans relâche en vue d'améliorer ses prestations, fait preuve d'un engagement sans faille. L'appréciation de ses prestations reposait surtout sur des projets de décisions dans le cadre du *coaching* et ne tenait pas compte des drames personnels vécus les dernières années, du *mobbing* subi au Ministère public et de la grave dépression traversée. Enfin, l'autorité intimée aurait

procédé à une appréciation arbitraire des preuves et abusé de son pouvoir d'appréciation, en ne tenant pas compte, d'une part, de ses excellents EEDP au Ministère public démontrant ses compétences, qualités et connaissances ainsi que, d'autre part, de l'amélioration constatée par les juges et la greffière-juriste référente du TMin.

5.2.1. Selon l'art. 21 LPAC, l'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé. Elle motive sa décision. Elle est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé (al. 3).

Aux termes de l'art. 22 LPAC, il existe un motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de l'insuffisance des prestations (let. a), de l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b) ou de la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c).

A l'art. 22 LPAC, il s'agit de situations incompatibles avec le bon fonctionnement du service. L'élargissement des motifs de résiliation des rapports de service, lors de la modification de la LPAC entrée en vigueur le 31 mai 2007, n'implique plus de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration. L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives au bon fonctionnement dudit service (Mémorial du Grand Conseil 2005-2006/XI A 10420 ; ATA/1356/2021 du 14 décembre 2021, consid. 9 et les références citées).

La notion de motifs fondés doit être concrétisée, dans chaque situation, à la lumière des circonstances du cas d'espèce. L'employeur jouit d'un large pouvoir d'appréciation pour juger si les manquements d'un fonctionnaire sont susceptibles de rendre la continuation des rapports de service incompatible avec le bon fonctionnement de l'administration. En tant que les rapports de service relèvent du droit public, il doit néanmoins respecter les principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, de l'égalité de traitement, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire. Le principe de proportionnalité exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude) et que ceux-ci ne puissent pas être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité) ; en outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et il exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts) (ATA/71/2024 du 23 janvier 2024, consid. 4.5 et les références citées).

Il appartient en premier lieu aux supérieurs hiérarchiques, ainsi qu'à l'autorité compétente de qualifier les prestations de l'employé, du moment qu'ils peuvent le mieux évaluer le travail quotidien et apprécier le comportement de l'intéressé (arrêt du Tribunal fédéral 8C_18/2011 du 7 février 2012, consid. 5.2 et les références citées).

5.2.2. Toute personne a le droit d'être traitée par les organes de l'État sans arbitraire et conformément aux règles de la bonne foi (art. 9 Cst.). Les organes de l'État et les particuliers doivent agir de manière conforme aux règles de la bonne foi (art. 5 al. 3 Cst.).

L'appréciation des preuves est arbitraire lorsqu'elle est manifestement insoutenable, en contradiction avec le dossier ou contraire au sens de la justice et de l'équité ou encore lorsque le juge a interprété les pièces du dossier de manière insoutenable, a méconnu des

preuves pertinentes ou s'est fondé exclusivement sur une partie des moyens de preuve (ATF 134 V 53, consid. 4.3 et les références citées).

5.2.3. Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité, tout en restant dans les limites du pouvoir d'appréciation qui est le sien, se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire et de l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATF 143 III 140, consid. 4.1.3).

5.2.4. En l'espèce, la recourante est titulaire du brevet d'avocat et a exercé plusieurs années au Ministère public en qualité de greffière-juriste, avant son arrivée au TMin à un poste équivalent, en octobre 2020, avec un traitement en classe 22, position 7 représentant un traitement mensuel brut de CHF 10'109.50 pour un 100%, elle-même bénéficiant de la classe 23, position 6.

Il ressort du dossier et des enquêtes que le TMin avait besoin d'augmenter le taux de juristes par juge de 50% à 80%, le nombre de procédures ayant doublé entre 2016 et 2020. Il était recherché chez les juristes la motivation, la fiabilité, la qualité de rédaction et de bonnes connaissances juridiques.

Comme l'ont démontré les enquêtes, notamment avec les auditions de J_____ et de K_____, et contrairement à l'affirmation de la recourante selon laquelle elle n'aurait reçu aucune instruction à son arrivée au TMin, A_____ avait bénéficié de la « période de formation » par laquelle passaient tous les nouveaux greffiers-juristes, soit d'un tournus d'une à deux semaines par juge : le nouveau greffier-juriste était présenté à l'ensemble des juges et « coaché » par les juristes attribués aux magistrats et par les magistrats eux-mêmes. Il n'y avait pas d'outils à la rédaction mais des masques et des modèles, dans la mesure où les greffiers-juristes avaient accès à toutes les décisions de la juridiction et pouvaient se familiariser au style et aux souhaits de chaque juge. Si le tournus était moins confortable pour les juristes que de travailler pour un seul magistrat, aucune difficulté liée à ce processus n'avait été constatée avec les autres greffiers-juristes et notamment pas avec l'auxiliaire engagée à la même période d'activité que la recourante ; A_____ était la seule à n'avoir pas réussi à s'adapter à ce système.

Par ailleurs, le tournus commençait traditionnellement par le cabinet du président du TMin. Et, comme pour les autres nouveaux greffiers-juristes, J_____ avait expliqué à A_____ le fonctionnement de la juridiction, la période de formation, indiquant qu'elle devait prendre son temps, prendre connaissance des décisions et poser toutes les questions qu'elle voulait à lui-même et à sa greffière-juriste. Il avait précisé que, lorsqu'un juriste lui présentait son travail, il ne devait pas être dans son esprit un projet mais un aboutissement de recherches et d'efforts de rédaction, de sorte que la décision pourrait être signée sans autres modifications. Ainsi, selon les instructions données et contrairement à ce que soutenait A_____, les projets rendus ne devaient pas être présentés comme un document nécessitant d'être retravaillé.

Les prestations de la recourante n'avaient pas permis de l'attribuer à un seul magistrat et le tournus avait ainsi continué, ralentissant de trois à quatre jours par cabinet, dès février 2021, afin de tenir compte autant que possible de la demande de A_____ de l'espace, de respecter les besoins des cabinets et de lui laisser plus de temps pour se former. Une première auxiliaire avait dû être engagée en renfort, à la fin de l'année 2020, et avait été insérée dans ce tournus.

Le 18 mars 2021, soit six mois après l'arrivée de A_____ au TMin, J_____ avait fait part, par courriel, à K_____ du fait que les performances de cette dernière ne correspondaient

pas à ses attentes. Il estimait un renfort immédiat nécessaire pour la juridiction. Le même jour, L_____ avait également confirmé, par courriel, à K_____ qu'elle ne confiait que des dossiers très simples à A_____, corroborant ainsi la position du président du TMin.

Si A_____ n'avait pas encore fait l'objet d'un EEDP au TMin, contrairement à ce que prévoit le RPPJ, les enquêtes et notamment l'audition de J_____ ont démontré qu'elle recevait des retours des juges sur son travail et ses projets. Ce dernier avait notamment relevé que les projets remis n'étaient pas suffisamment travaillés et qu'ils comportaient des erreurs grossières, que ce soit sur la forme ou sur le fond ; A_____ ne lui avait jamais dit ne pas accepter ses critiques.

Dans le cadre de sa préparation de l'EEDP du 16 avril 2021, les enquêtes ont démontré que K_____ s'était entretenu oralement avec tous les juges du TMin séparément et qu'il avait pris des notes de leurs observations, demandant également quelques exemples précis. A la fin des entretiens, le constat était unanime, bien qu'avec des nuances : au vu des prestations de A_____, aucun juge ne souhaitait se la voir attribuer comme greffière-juriste de cabinet – uniquement pour des considérations de prestations, les membres de la juridiction s'entendant à trouver la recourante de contact agréable –, ce qui ne permettait pas d'atteindre le taux de 80% de juristes par cabinet souhaité. Les enquêtes ont également démontré que J_____ avait les mêmes retours et que, dans la mesure où C_____ et Q_____ se montraient plus réservées sur les critiques, il leur avait expressément proposé de prendre A_____ comme juriste de cabinet, ce qu'elles n'avaient pas souhaité.

Lors de son audition du 27 avril 2023, A_____ a confirmé qu'au moment de l'EEDP du 16 avril 2021, elle se sentait « *complètement perdue* », qu'elle « *ne savai[t] pas ce qui [lui] arrivai[t]* » et qu'il « *était noté à juste titre, dans cet [EEDP], qu'elle ne contestai[t] pas le problème de qualité et qu'elle en étai[t] consciente* ».

Dans le cadre de cet EEDP, cinq objectifs ont été fixés à A_____ avec un objectif de réévaluation trois mois plus tard. Des mesures ont de surcroît été prises pour aider A_____ à atteindre ces objectifs : un *coaching* par une greffière-juriste expérimentée en sus de la première période de formation a été mis en place et, grâce à l'engagement, en juillet 2021, d'une nouvelle auxiliaire pour une durée limitée à une année, le ralentissement du tournus à deux semaines par magistrat. Ceci devait donner plus de temps à A_____ d'atteindre le niveau de prestations attendu. Pour le surplus, K_____ avait répété à cette dernière qu'il était à disposition pour la soutenir pour toute question qu'elle pourrait avoir.

Le *coaching* de sept semaines tel qu'instauré à la suite de l'EEDP d'avril 2021 n'était pas une mesure usuelle ; elle n'avait été mise en place que pour A_____, à la connaissance de K_____. La charge de dossiers du TMin n'aurait pas permis un *coaching* plus intense, qui ne se serait au demeurant que peu justifié, au vu des qualifications professionnelles de la greffière-juriste engagée.

S'agissant du souhait de A_____ d'espacer le tournus à un mois, comme pour les avocats-stagiaires, le dossier et les enquêtes ont démontré que son maintien sous cette forme était intrinsèquement lié à la qualité des prestations de la recourante, de sorte que, pour le bon fonctionnement de la juridiction, il ne pouvait y être donné suite. En effet, au vu des projets rendus par A_____ et des dossiers désormais simples lui étant confiés, instaurer un tournus d'un mois pour la recourante aurait déséquilibré le traitement des dossiers des cabinets. Par ailleurs, la comparaison avec le tournus des avocats-stagiaires n'est pas pertinente, puisque la force de travail attendue d'une juriste brevetée et expérimentée, au bénéfice d'un salaire autrement plus élevé, est sans commune mesure.

S'il n'a pas été contesté que la greffière-juriste référente et les magistrats ont constaté une amélioration des prestations de A_____ à la suite du *coaching*, le dossier et les enquêtes ont toutefois démontré qu'en novembre 2021, cette amélioration demeurait insuffisante et que trois des cinq objectifs fixés n'étaient pas atteints alors que les deux autres l'étaient uniquement partiellement. S'agissant notamment de l'objectif de rendement, s'il n'a pas été contesté que A_____ ait traité un nombre très important de procédures, il ressort du dossier et des enquêtes que les dossiers confiés étaient des dossiers simples et que, malgré cela, la qualité des projets n'était pas constante, ce qui impliquait que les juges ne pouvaient faire confiance au travail effectué. Les retours oraux des juges à K_____ avant l'EEDP de décembre 2021, soit plus de trois mois après la fixation des objectifs et la fin du *coaching*, démontraient, toujours et encore, que la qualité des prestations de A_____ ne permettait pas une attribution de manière fixe à un cabinet et, en conséquence, ne permettait pas d'atteindre avec A_____ le 80% de taux de juriste par cabinet dont le TMin avait besoin.

Même C_____, qui n'avait plus de greffier-juriste attribué à ce moment-là, qui s'était montrée plus réservée dans ses critiques que d'autres juges et qui avait pu apprécier le travail de la recourante lorsqu'elle avait été sa greffière-juriste au Ministère public alors qu'elle était elle-même procureure, n'a pas souhaité la voir attribuée de manière fixe à son cabinet. La magistrate n'en a pas non plus fait la demande ultérieurement, alors qu'elle savait qu'une solution rapide devait être trouvée pour la recourante, puisque cette dernière lui avait fait part de la proposition de transfert à la Cour pénale reçue en mai 2022 et que C_____ lui avait répondu qu'il s'agissait d'un piège ; le contraire n'est d'ailleurs pas allégué par A_____.

Quant à l'allégation de A_____ selon laquelle les reproches sur ses projets auraient été exagérés, elle ne saurait être suivie. En effet, si les coquilles et erreurs ponctuelles peuvent effectivement arriver à tout le monde, il ressort du dossier et des enquêtes que leur nombre dans les projets de cette dernière était trop important ou leur nature grossière, incompatible avec le niveau d'expérience de A_____ et celui attendu d'une greffière-juriste au TMin. Quant à la correction « *dol* » plutôt que « *à titre éventuel* », elle ne constitue qu'une observation parmi tant d'autres ; en toute hypothèse, la recourante avait une expérience au Pouvoir judiciaire genevois depuis 2015 et accès à toutes les décisions du TMin, de sorte que son explication de l'usage d'un autre terme dans d'autres cantons n'est pas pertinente.

Si l'entretien de service a repris les reproches des précédentes évaluations, dont des éléments relevés dans le cadre du *coaching*, et s'il n'a pas été prouvé que A_____ était bien l'auteure d'un des projets mentionnés par l'entretien, les observations de la recourante n'ont pas permis de remettre en cause le constat général de l'incompatibilité de ses prestations avec les besoins du TMin pour son bon fonctionnement. Et ce, après des semaines de *coaching*, des ressources supplémentaires investies avec l'engagement d'auxiliaires et du temps supplémentaire accordé à A_____ pour lui permettre d'atteindre un niveau de prestations suffisant.

Les excellents EEDP réalisés lors de son activité de greffière-juriste au Ministère public et l'amélioration, insuffisante, constatée par les magistrats et la greffière-juriste référente du TMin ne permettent pas de remettre en cause ce constat.

Au demeurant, la recourante a elle-même reconnu qu'elle n'a pas réussi à atteindre le niveau de prestations souhaité, indiquant en audience du 30 juin 2023 et dans ses écritures que le traitement qu'elle avait suivi, la prise de médicaments et le travail effectué sur elle-même lui avaient « *permis de tendre progressivement vers [s]on niveau du début de [s]a carrière de greffière-juriste* ». C'est également ce qui ressort de l'attestation de V_____ du 16 mars 2023, lequel n'a pu fonder cette information que sur les propres dires de A_____. Et, bien qu'irrélevants pour la prise de décision du 22 novembre 2022, les quelques retours

des magistrats à la suite du courriel du 30 novembre 2022 de K_____ confirment une fois encore la position de l'autorité intimée.

Force est ainsi de constater que l'autorité intimée n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation ni procédé arbitrairement pour retenir que le motif fondé d'insuffisance de prestations de A_____ était réalisé. L'argumentation de la recourante ne permet pas de remettre en cause cette conclusion.

Encore faut-il examiner la question de savoir si cette insuffisance peut lui être opposée ou non au regard de ses vécus personnels et professionnels puis, le cas échéant, si la procédure de reclassement a été correctement effectuée, étant précisé que ce sera alors le RPPJ qui s'appliquera au cas d'espèce et non l'art. 46A RPAC invoqué par la recourante.

5.3. La recourante se plaint ensuite d'une violation des art. 2B LPAC, des art. 2 et 5 RPAC, ainsi que du principe de la bonne foi (art. 5 Cst.). Même à supposer les manquements avérés, ils ne pourraient lui être opposés. L'autorité intimée aurait violé son devoir de protection de la personnalité de son membre du personnel, la recourante n'aurait pas bénéficié de conditions favorables à son intégration et à son activité au TMin. Elle n'aurait jamais reçu d'instructions claires ni de retours des juges ou de la hiérarchie, l'absence d'uniformisation entre les magistrats de même que le système de tournus non élargi à un mois comme les avocats-stagiaires lui auraient compliqué la tâche, elle n'aurait pas bénéficié d'entretiens de suivi ni d'EEDP trois mois après celui du 16 avril 2021. Elle aurait, par ailleurs, subi l'hostilité de X_____, des questions déplacées de J_____, la hiérarchie savait qu'elle traversait une phase de grave dépression pour drames personnels, le directeur du TMin avait lui-même dit qu'il voyait qu'elle allait mal, elle avait fait part du *mobbing* subi au Ministère public mais l'employeur n'avait pris aucune mesure.

Selon l'art. 2B LPAC, il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel (al. 1). Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité (al. 2). Les modalités sont fixées par règlement (al. 3).

Le RPPJ prévoit que le Pouvoir judiciaire offre un environnement de travail favorisant la qualité des prestations aux justiciables, l'épanouissement professionnel des membres du personnel et la cohésion de l'institution (art. 36 al. 1). Il protège la personnalité des membres du personnel dans le cadre de leur activité professionnelle. Il respecte l'égalité des sexes et favorise un climat de travail exempt de toute discrimination (art. 36 al. 2). Il favorise le bien-être et la santé au travail des membres du personnel ainsi que l'équilibre entre leurs vies professionnelle et privée (art. 36 al. 3).

Le Pouvoir judiciaire protège la personnalité des membres du personnel dans le cadre de leur activité professionnelle (art. 137 al. 1 RPPJ). Il prend des mesures pour prévenir, constater, faire cesser et sanctionner toute atteinte à la personnalité (art. 137 al. 2 RPPJ). Il sensibilise et informe régulièrement les membres du personnel sur les thématiques liées à la protection de la personnalité (art. 138 al. 1 RPPJ). Il propose un cursus de formation spécifique à l'attention des cadres (art. 138 al. 2 RPPJ).

Conformément à l'art. 139 RPPJ, constitue une atteinte à la personnalité toute violation illicite d'un droit de la personnalité portant notamment sur la santé physique et psychique, l'intégrité morale, la considération sociale, la jouissance des libertés individuelles ou la sphère privée (al. 1). Portent notamment atteinte à la personnalité (al. 2) : les discriminations directes ou indirectes notamment fondées sur la nationalité, l'origine, le lieu de résidence, l'âge, le sexe, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, le mode de vie, la situation sociale et familiale, les convictions religieuses, philosophiques et politiques, l'apparence physique, ainsi que de la situation de handicap physique ou psychique (let. a) ;

le harcèlement psychologique (let. d). Constitue du harcèlement psychologique l'enchaînement de propos ou d'agissements hostiles répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels une ou plusieurs personnes tendent à déstabiliser, à isoler, à marginaliser, voire à exclure une ou plusieurs personnes de leur lieu de travail (al. 4).

L'art. 140 RRPJ prévoit que la hiérarchie prévient et gère les conflits impliquant des personnes placées sous sa responsabilité. Elle fait cesser les atteintes à la personnalité (al. 1). Lorsque le conflit oppose un membre du personnel à sa hiérarchie directe ou dans un cas d'atteinte à la personnalité les impliquant, la hiérarchie directement supérieure est compétente ainsi que, le cas échéant, la direction de la juridiction ou du service (al. 2). La direction de la juridiction informe le président de juridiction lorsqu'un magistrat est concerné (al. 3). La direction des ressources humaines intervient sur demande ou d'office dans les cas individuels ou collectifs, tant en matière de prévention que dans les processus de gestion des conflits ou des atteintes à la personnalité. Elle peut être sollicitée en tout temps par les membres du personnel ou les hiérarchies (al. 4).

Enfin, conformément à l'art. 141 RPPJ, les membres du personnel du pouvoir judiciaire peuvent s'adresser au Groupe de confiance lorsqu'ils estiment rencontrer d'importantes difficultés dans leur relation de travail avec d'autres personnes, en particulier en cas de harcèlement psychologique ou sexuel. Le Groupe de confiance peut également être saisi par la hiérarchie et la direction des ressources humaines (al. 1). Les art. 8 à 30 du règlement relatif à la protection de la personnalité à l'Etat de Genève, du 12 décembre 2012 (RPPers – B 5 05.10), sont, le cas échéant, applicables par analogie (al. 2).

Avant le 1^{er} janvier 2021, le RPAC était encore applicable aux membres du personnel du Pouvoir judiciaire. Les dispositions suivantes étaient alors en vigueur.

Conformément à son art. 2, l'organisation du travail dans l'administration doit être conçue de telle sorte qu'elle assure des conditions de travail normales aux membres du personnel et leur permette de faire valoir leur personnalité, leurs aptitudes professionnelles et leurs facultés d'initiative (al. 1). Il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel, par des mesures de prévention et d'information (al. 2).

Selon l'art. 5 RPAC, le membre du personnel doit jouir d'un état de santé lui permettant de remplir les devoirs de sa fonction (al. 1). Il peut en tout temps être soumis à un examen médical pratiqué sous la responsabilité du service de santé du personnel de l'Etat (al. 2). Suite à un examen médical, le médecin-conseil remet à l'intéressé, à l'office du personnel, au chef de service intéressé ainsi qu'à la caisse de prévoyance, une attestation d'aptitude, d'aptitude sous conditions ou d'inaptitude à occuper la fonction. Il précise les contre-indications qui justifient son attestation (al. 3).

Les membres du personnel chargés de fonctions d'autorité sont tenus, en outre, de veiller à la protection de la personnalité des membres du personnel (art. 23 let. f RPAC).

Comme rappelé ci-dessus, aux termes de l'art. 5 al. 3 Cst., les organes de l'Etat et les particuliers doivent agir conformément aux règles de la bonne foi. Cela implique notamment qu'ils s'abstiennent d'adopter un comportement contradictoire ou abusif. De ce principe découle notamment le droit de toute personne à la protection de sa bonne foi dans ses relations avec l'Etat (ATF 136 I 254, consid. 5.2 et les références citées).

Dans un cas porté devant le Tribunal fédéral (arrêt 8C_18/2011 du 7 février 2012), la juridiction cantonale avait estimé que même s'il fallait reconnaître un travail insatisfaisant, le licenciement était abusif, l'employeur n'ayant pas satisfait à son devoir de protection de la

personnalité de son employée. Une collègue avait développé envers elle une animosité profonde, avait commencé à surveiller ses faits et gestes et émettre des critiques sur son comportement et sa manière de travailler dans les rapports de travail mensuels établis à l'attention de leur chef direct. À partir de cette période, l'employée avait commencé à se voir reprocher des prestations insuffisantes et avait rencontré des problèmes de santé à l'origine de nombreuses absences pour maladie. Au lieu de réagir devant l'hostilité croissante de sa collègue, l'employeur était resté passif tolérant la situation de stigmatisation dans laquelle se trouvait son employée. Il fallait admettre dans les circonstances décrites et en dépit de l'absence de *mobbing* avéré, que l'employeur avait contribué à la dégradation des conditions de travail de la recourante. Comme le rappelle cet arrêt, l'employeur public comme l'employeur privé (art. 328 CO) doit protéger et respecter la personnalité du travailleur ; son devoir doit comprendre également celui d'agir dans certains cas pour calmer une situation conflictuelle et de ne pas rester inactif. Il doit prendre des mesures adéquates si un travailleur fait l'objet d'atteintes de la part d'un membre du personnel ou de ses supérieurs (ATF 127 III 351). Le licenciement peut être qualifié d'abusif lorsqu'il est prononcé en raison des mauvaises prestations du travailleur, si celles-ci se révèlent être consécutives à un *mobbing* (ATF 125 III 70 ; ATA/962/2021 du 21 septembre 2021, consid. 9).

Selon la jurisprudence cantonale, une absence de harcèlement psychologique est présumée, lorsqu'un employé s'en plaint dans une procédure de licenciement sans avoir saisi le Groupe de confiance, alors même que ladite institution était à sa disposition et spécialisée dans la problématique (ATA/12/2024 du 9 janvier 2024, consid. 6.4 et les références cantonales citées).

En l'espèce, comme cela ressort du considérant 5.2.4. ci-dessus, à son arrivée au TMin, A_____ avait reçu les instructions nécessaires à l'accomplissement de ses tâches, bénéficié d'une première période de formation durant laquelle elle était *coachée* par les magistrats et leurs greffiers-juristes, reçu des retours réguliers sur ses projets de décisions et bénéficié d'un *coaching* supplémentaire de la part de la greffière-juriste référente. Par ailleurs, bien que n'ayant pas eu d'EEDP après trois mois, elle en avait eu un le 16 avril 2021, avec la fixation d'objectifs et mise en place de mesures, et un autre le 10 décembre 2021. La recourante ne peut ainsi se prévaloir d'une violation du principe de la bonne foi de l'autorité intimée à ce niveau.

Pour ce qui est des allégations de *mobbing* que la recourante aurait subi au Ministère public, A_____ a exposé ses griefs dans le cadre de son audition devant la Cour : elle estimait avoir été harcelée d'abord par G_____, laquelle, avant son départ dans une autre juridiction, aurait reconnu avoir eu un comportement incorrect et s'en serait excusée, puis par H_____.

S'agissant du sentiment de harcèlement de la part de G_____, il était intervenu à la même période qu'une grossesse difficile pour la recourante. A_____ affirme en avoir parlé alors à F_____ et W_____ des ressources humaines du Pouvoir judiciaire, puis au Secrétaire général, lequel aurait été fâché de découvrir abruptement la situation.

En novembre 2018, au vu des arrêts-maladie de A_____, le Secrétaire général, alors directeur du Ministère public *ad intérim* après le départ de G_____, avait sollicité l'avis de la Cellule santé pour savoir dans quelle mesure les arrêts-maladie étaient liés au travail et quelles étaient les perspectives de reprise au taux plénier. La Cellule santé avait indiqué que A_____ avait retrouvé son taux plénier le 10 décembre 2018, que l'arrêt-maladie était en lien avec le travail, en sommation d'événements, même s'il existait une composante privée fragilisant la personne. Elle a en outre indiqué qu'il existait une situation de travail encore « *sensible* » mais qu'un suivi par elle n'était, en l'état, pas nécessaire. La Cellule santé n'a pas mentionné de harcèlement. G_____ était de surcroît partie de la juridiction. A_____ n'allègue pas avoir demandé une quelconque mesure de protection ou

d'accompagnement ni avoir saisi le Groupe de confiance. Dans ces conditions, l'autorité intimée pouvait considérer, à juste titre, que A_____ ne nécessitait pas d'autre action de sa part à ce sujet.

Pour ce qui était du sentiment de harcèlement de la part de H_____, en février 2020, cette dernière avait justement sollicité l'avis de la Cellule santé, à la suite de nombreuses absences de A_____ durant une année coulissante, afin d'avoir une vue d'ensemble et de permettre une organisation des dossiers. En mai 2020, S_____ avait expressément demandé à A_____ si elle avait des problèmes avec H_____ ; la recourante a admis devant la Cour avoir botté en touche en disant « *pourquoi tout le monde me pose cette question* », tout en estimant que la directrice des ressources humaine aurait dû déduire qu'elle était en souffrance et se poser des questions. Le 17 juin 2020, le médecin du travail I_____ indiquait avoir vu A_____ le 11 mars précédent. Son état de santé était en partie lié au travail et ne pouvait se résoudre qu'au travail, notamment par un entretien de clarification de sa position et de fixation d'objectifs. Les événements de vie personnels qui avaient été responsables des arrêts antérieurs – qu'il fallait manifestement comprendre comme les difficultés liées à la grossesse de la recourante et le choc lié aux drames familiaux – étaient réglés ou en voie de l'être. La Cellule santé n'a pas mentionné de harcèlement. Elle n'a pas non plus proposé de mesures particulières. Un EEDP a été organisé le 3 septembre 2020, au vu des absences maladie puis vacances de A_____. Une fois de plus, A_____ n'allègue pas avoir demandé une quelconque mesure de protection ou d'accompagnement ni avoir saisi le Groupe de confiance. Elle reconnaît avoir simplement indiqué vouloir retrouver une activité de juriste, idéalement au TMin. Quant à l'expression « *avoir vécu un enfer* » que la recourante a utilisée et à ses larmes, S_____ a expliqué que, selon son expérience et au vu de l'EEDP négatif, elle n'avait pas compris qu'il y aurait eu un sentiment de harcèlement chez la recourante. Par ailleurs, le transfert au TMin sollicité par A_____ au 1^{er} octobre 2020, permettait, selon la directrice des ressources humaines, de répondre à un souhait de la recourante tout en réglant les éventuelles tensions vécues au Ministère publics. Dans ces conditions, l'autorité intimée pouvait considérer, à juste titre, que A_____ ne nécessitait pas d'autre action de sa part à ce stade.

Par conséquent, pour autant qu'il y ait eu harcèlement au Ministère public de G_____ ou de H_____, ce qui n'est pas démontré, le départ de la première puis le transfert au TMin de A_____ étaient propre à le faire cesser. Dans la mesure où elle n'avait pas reçu d'autre signal de besoins, il ne peut être reproché à l'autorité intimée de n'avoir pas pris d'autres mesures de protection de la personnalité de la recourante.

S'agissant de la période de la recourante au TMin, lors de son audition devant la Cour, la recourante a affirmé qu'elle aurait subi l'hostilité de X_____, à son arrivée dans la juridiction, ainsi que fait l'objet de questions de J_____ ne répondant pas aux bonnes pratiques des ressources humaines. Toutefois, avant la procédure de résiliation des rapports de service, A_____ ne l'avait pas mentionné à l'autorité intimée. Elle considérait, par ailleurs, avoir expliqué au directeur et au président du TMin les drames personnels récemment vécus et son sentiment de harcèlement au Ministère public. Cela étant, les enquêtes ont démontré que, si ses interlocuteurs du TMin avaient perçu des émotions encore vives et des prestations incompatibles avec le niveau d'études et d'expérience de A_____, ils n'avaient pas été en mesure de faire le lien entre la qualité des prestations et un éventuel harcèlement au Ministère public. La hiérarchie estimait avoir fait preuve de compassion et s'être montrée disponible, en sus des mesures mises en place pour permettre à la recourante d'atteindre un niveau de prestations suffisant.

A posteriori, la recourante avait l'impression que sa hiérarchie et les magistrats du TMin devaient se rendre compte de sa dépression mais qu'ils n'avaient pas agi en conséquence pour la protéger. Elle admet toutefois, qu'après avoir pu reconnaître sa maladie et avoir

reçu le diagnostic de ses thérapeutes, elle avait expressément tenté de cacher son état et de faire un travail sur elle-même, renonçant à présenter un certificat d'arrêt-maladie. Ce n'est qu'après la notification de la résiliation de ses rapports de services que A_____ a présenté un certificat médical, initialement sans même indiquer la spécialité du médecin l'ayant émis. Par ailleurs, A_____ avait expressément souhaité rejoindre cette juridiction comme greffière-juriste. Dans ces circonstances, et, selon ce qui a été relevé ci-dessus, l'autorité intimée ne pouvait se douter d'un quelconque besoin d'accompagnement supplémentaire pour ce transfert.

Par ailleurs, s'agissant encore du retour du 7 juillet 2022 du Dr I_____ à K_____, rien n'était mentionné sur des mesures de protection ou d'accompagnement à prendre pour A_____ en raison d'une atteinte à sa personnalité, pas plus d'ailleurs qu'une mention plus générale d'une dépression pouvant justifier des difficultés dans l'accomplissement de ses tâches.

En réalité, ce n'est qu'au moment de la procédure de résiliation des rapports de services et subsidiairement à une position consistant à nier son insuffisance de prestations que la recourante a présenté cette argumentation à l'autorité intimée.

Par conséquent et sous l'angle de la bonne foi, la recourante ne pouvait plus se prévaloir d'un manque d'action de la part de son employeur pour protéger sa personnalité afin de justifier une insuffisance de prestations.

Ces griefs devront ainsi être écartés.

Reste à examiner si la procédure de reclassement a été correctement effectuée.

5.4. La recourante se plaint en outre que l'autorité intimée n'aurait pas réellement tenté de la reclasser : elle n'aurait pas démontré l'absence de poste avec un niveau d'exigences moins élevé qu'au TMin, condition qui n'en n'était au demeurant pas une, dès lors que le Secrétaire général lui avait proposé, en mai 2022, un transfert à la Cour pénale.

Comme rappelé ci-dessus, l'art. 21 al. 3 LPAC prévoit que, préalablement à la résiliation des rapports de service d'un fonctionnaire, l'autorité compétente est tenue de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé.

Selon l'art. 162 RPPJ, en présence d'un motif fondé de résiliation des rapports de service, le Pouvoir judiciaire propose au membre du personnel fonctionnaire un autre poste au sein du Pouvoir judiciaire en adéquation avec ses capacités, dans la mesure des disponibilités (al. 1). Le Pouvoir judiciaire en est dispensé en cas d'inaptitude du membre du personnel fonctionnaire à reprendre à court et moyen termes tout emploi au sein du Pouvoir judiciaire pour raisons de santé, constatée par le médecin du travail de la Cellule santé (al. 2). Le membre du personnel fonctionnaire bénéficie d'un délai d'une semaine pour accepter ou refuser la proposition de reclassement (al. 3). En cas de reclassement, la hiérarchie fixe des objectifs à atteindre dans le nouveau poste dans un délai n'excédant en principe pas 6 mois. Si les objectifs ne sont pas atteints dans ce délai pour des motifs imputables au membre du personnel fonctionnaire, le reclassement est réputé avoir échoué (al. 4). A défaut de poste disponible au pouvoir judiciaire en adéquation avec les capacités du membre du personnel ou en cas de refus de la proposition de reclassement, des mesures propres à favoriser le développement et la réinsertion professionnels sont proposées à l'intéressé (al. 5). L'intéressé est tenu de collaborer (al. 6). En cas de dispense, d'impossibilité, de refus ou d'échec du reclassement, les rapports de service sont résiliés (al. 7).

En l'espèce, il ressort du dossier et des enquêtes qu'une proposition de transfert à la Cour pénale avait été faite à A_____, avant le constat formel d'un motif fondé de résiliation des rapports de service et l'ouverture de la procédure de reclassement. L'autorité intimée considérait cette proposition comme amiable et nécessitant une marque d'intérêt et un accord de la recourante, lesquels n'étaient pas venus ; la recourante considérait, quant à elle, cette proposition comme un piège et qu'il revenait au Pouvoir judiciaire de prendre la responsabilité de ce transfert, s'il était dans ses prérogatives.

En l'absence de réponse de A_____ dans le délai imparti au 22 juin 2022, le Secrétaire général l'a informée, par courrier du 28 juin 2022, de la reprise de la procédure de résiliation des rapports de service et, par courrier du 6 juillet 2022, de l'ouverture formelle d'une procédure de reclassement dans le cadre de laquelle il a demandé à la fonctionnaire de lui confirmer, par le biais d'une attestation de son médecin traitant, son aptitude ou inaptitude à reprendre un poste. Or, malgré l'enjeu et son arrêt de travail partiel entre le 30 juin et le 17 juillet 2022, A_____ n'a remis aucune attestation. Elle n'a pas non plus mentionné de poste au Pouvoir judiciaire qu'elle estimait pouvoir lui correspondre. Par courrier du 3 octobre 2022, elle a de surcroît demandé au Secrétaire général une réduction de son taux d'activité de 20% afin d'exercer une activité accessoire au DIP, expliquant que celle-ci pourrait éventuellement déboucher sur une activité plus pérenne.

Ainsi, s'il est vrai que la proposition d'un transfert à la Cour pénale n'a pas été réitérée par l'autorité intimée, laquelle a constaté l'échec de reclassement le 5 octobre 2022 tout en acceptant la demande d'enseignement au DIP, il convient de relever que la proposition pour la Cour pénale était intervenue avant que l'insuffisance des prestations de A_____ ne soit formellement constatée par le Secrétaire général. Au demeurant, la disponibilité d'un poste dans ladite Cour à partir du 6 juillet 2022 – tout comme dans une autre juridiction – n'a pas été alléguée par la recourante, laquelle s'est contenté d'affirmer que l'autorité intimée n'avait pas démontré l'absence de poste permettant un reclassement.

Dans ces circonstances, il faut admettre que l'autorité intimée a mené correctement la procédure de reclassement, que la recourante ne s'est pas impliquée et qu'elle a, au contraire, manifesté le souhait de se réorienter vers une autre voie.

Il s'ensuit que l'échec de la procédure de reclassement constaté par l'autorité intimée n'est pas critiquable.

5.5. A_____ invoque enfin une violation du principe de proportionnalité. A supposer que ses prestations puissent être considérées insuffisantes et justifier une résiliation des rapports de service dans son cas d'espèce, la décision était disproportionnée au regard de la position particulièrement précaire dans laquelle elle se retrouverait avec des enfants à charge et de minces chances de réinsertion professionnelle à cause de son état fragilisé par les drames personnels et les situations professionnelles vécus.

Le principe de la proportionnalité, garanti par les art. 5 al. 2 et 36 Cst., exige que la mesure envisagée soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude) et que ceux-ci ne puissent pas être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité). En outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et il postule un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts) (ATF 149 I 129, consid. 3.4.3 et les références citées).

En l'espèce, il vient d'être démontré que la décision de résiliation des rapports de service reposait sur un motif fondé opposable à la recourante et que la procédure de reclassement avait échoué, de même que la tentative de transfert amiable. Le principe de proportionnalité

a ainsi déjà été respecté dans le cadre de la procédure ayant mené à la prise de décision du 22 novembre 2022.

Dans ces circonstances, les considérations de la recourante relatives à la position dans laquelle elle se retrouverait en cas de confirmation de la résiliation des rapports de service ne sont pas propres à remettre en cause la validité de la décision du 22 novembre 2022.

Au demeurant, au vu des certificats médicaux produits dès fin novembre 2022 par A_____, du pronostic mauvais pour tout poste au Pouvoir judiciaire établi par le médecin-conseil et des bienfaits thérapeutiques de l'activité au DIP de A_____ selon les attestations et rapport de ses thérapeutes, l'intérêt de la recourante à conserver un poste au Pouvoir judiciaire n'est pas manifeste.

Il s'ensuit que le grief devra être rejeté et la décision de résiliation des rapports de service pour motif fondé entièrement confirmée.

6. Il convient, dès lors, d'examiner la question de la suspension du délai de congé, la recourante invoquant une protection de 180 jours pour son incapacité de travail à 80%, ce qui reporterait l'échéance des rapports de service au 31 août 2023.

6.1. L'art. 20 al. 3 LPAC prévoit que, lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois.

Conformément à l'art. 158 RPPJ, après le temps d'essai, le Pouvoir judiciaire ne peut pas résilier les rapports de service : pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du membre du personnel, et cela, durant 30 jours civils au cours de la 1^{re} année de service, durant 90 jours civils de la 2^e à la 5^e année de service et durant 180 jours civils à partir de la 6^e année de service (al. 1 let. b). Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme (al. 5).

L'art. 158 RPPJ a été repris de l'art. 336c CO, de sorte que la jurisprudence y relative peut également l'être par analogie.

6.2. L'art. 336c CO a été introduit non pas du fait que l'état du travailleur au moment de la réception de la résiliation l'empêcherait de chercher un autre emploi, mais parce qu'un engagement par un nouvel employeur à la fin du délai de congé ordinaire paraît hautement invraisemblable en raison de l'incertitude quant à la durée et au degré de l'incapacité de travail (Message du Conseil fédéral du 9 mai 1984, *in* FF 1984 II 628). La question n'est d'ailleurs pas de savoir si le travailleur est totalement incapable de travailler, puisque l'art. 336c al. 1 let. b CO vise également une incapacité de travail partielle. Cette disposition est inapplicable en cas de maladie dans la seule hypothèse où l'atteinte à la santé s'avère tellement insignifiante qu'elle ne peut en rien empêcher d'occuper un nouveau poste de travail (ATF 128 III 212, consid. 2c), ce que la jurisprudence retient lorsque l'incapacité de travail est limitée au poste de travail. Cette jurisprudence est appliquée à la fonction publique sous la notion de « *arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit* » (arrêt du Tribunal fédéral 1C_595/2023 du 26 mars 2024, consid. 5.1 et les références citées).

6.3. Il incombe à l'employé d'apporter la preuve d'un empêchement de travailler. En cas de maladie ou d'accident, le travailleur aura le plus souvent recours à un certificat médical. Ce dernier ne constitue toutefois pas un moyen de preuve absolu. Ainsi, la jurisprudence rendue en matière d'indemnité journalière en cas de maladie, pertinente en l'espèce, prévoit qu'une expertise privée, notamment médicale, peut-être assimilée aux allégués de la partie qui la produit. Le degré de précision d'une allégation influe sur le degré de

motivation que doit revêtir sa contestation. Plus les affirmations d'une partie sont détaillées, plus élevées sont les exigences quant à la précision de leur contestation. Une réfutation en bloc ne suffit pas. Le fardeau de la contestation ne saurait toutefois entraîner un renversement du fardeau de la preuve (ATA/1327/2018 du 11 décembre 2018, consid. 3a).

6.4. Selon le principe de libre appréciation des preuves, le juge n'est pas lié par des règles formelles, mais doit examiner de manière objective tous les moyens de preuve, quelle qu'en soit la provenance, puis décider si les documents à disposition permettent de porter un jugement valable sur le droit litigieux. En cas de rapports médicaux contradictoires, le juge ne peut trancher l'affaire sans apprécier l'ensemble des preuves et sans indiquer les raisons pour lesquelles il se fonde sur une opinion médicale et non pas sur une autre. L'élément déterminant pour la valeur probante d'un rapport médical n'est ni son origine, ni sa désignation, mais son contenu. À cet égard, il convient que les points litigieux importants aient fait l'objet d'une étude fouillée, que le rapport se fonde sur des examens complets, qu'il prenne également en considération les plaintes exprimées, qu'il ait été établi en pleine connaissance du dossier (anamnèse), que la description des interférences médicales soit claire et enfin que les conclusions de l'expert soient bien motivées (ATAS/182/2019 du 6 mars 2019, consid. 10a et les références citées).

Sans remettre en cause le principe de la libre appréciation des preuves, le Tribunal fédéral a posé des lignes directrices en ce qui concerne la manière d'apprécier certains types d'expertises ou de rapports médicaux. Ainsi, lorsqu'au stade de la procédure administrative, une expertise confiée à un médecin indépendant est établie par un spécialiste reconnu, sur la base d'observations approfondies et d'investigations complètes, ainsi qu'en pleine connaissance du dossier, et que l'expert aboutit à des résultats convaincants, le juge ne saurait les écarter aussi longtemps qu'aucun indice concret ne permet de douter de leur bien-fondé (ATAS/182/2019 du 6 mars 2019, consid. 10b et les références citées).

S'agissant de la valeur probante des rapports établis par les médecins traitants, le juge peut et doit tenir compte du fait que, selon l'expérience, le médecin traitant est généralement enclin, en cas de doute, à prendre parti pour son patient en raison de la relation de confiance qui l'unit à ce dernier. Ainsi, la jurisprudence accorde plus de poids aux constatations faites par un spécialiste qu'à l'appréciation de l'incapacité de travail par le médecin de famille. Au surplus, on ne saurait remettre en cause une expertise ordonnée par l'administration ou un juge et procéder à de nouvelles investigations du seul fait qu'un ou plusieurs médecins traitants ont une opinion contradictoire. Il n'en va différemment que si ces médecins font état d'éléments objectivement vérifiables ayant été ignorés dans le cadre de l'expertise et qui sont suffisamment pertinents pour remettre en cause les conclusions de l'expert (ATAS/182/2019 du 6 mars 2019, consid. 10c et les références citées).

6.5. Conformément à l'art. 104 RPPJ, la rémunération pleine est versée au membre du personnel fonctionnaire empêché de travailler pour cause de maladie non professionnelle tant que la période limitée de droit à la rémunération n'est pas écoulée, une prime mensuelle étant prélevée à cet effet.

Et, selon l'art. 105 RPPJ, en cas d'accident non professionnel, le membre du personnel fonctionnaire empêché de travailler perçoit sa rémunération pleine tant que la période limitée de droit à la rémunération n'est pas écoulée (al. 1). En cas d'accident ou de maladie professionnels, le membre du personnel fonctionnaire perçoit sa rémunération pleine dès le premier jour d'empêchement de travailler, le cas échéant, jusqu'à l'allocation d'une rente d'invalidité (al. 2 1^{ère} phrase).

6.6. En l'espèce, dès le 29 novembre 2022, soit une semaine après la résiliation de ses rapports de service, A_____ s'est trouvée en arrêt-maladie. Elle a d'abord présenté un

certificat médical sans timbre, mentionnant une incapacité de travail à 100% « *en lien uniquement avec le Pouvoir judiciaire* » pour cause de maladie jusqu'au 29 décembre.

Puis, les certificats médicaux d'une capacité de travail de 0% portant le timbre de la psychiatre U_____ se sont enchaînés de mois en mois jusqu'à fin mars 2023, avec la précision « *uniquement en lien avec Pouvoir judiciaire* » ou « *certificat valable uniquement Pouvoir judiciaire* ». A la fin du mois de mars 2023, la Dre U_____ a établi un certificat médical pour le mois d'avril suivant avec une capacité de travail de 20%, sans mention aucune du Pouvoir judiciaire. A la fin du mois d'avril 2023, elle a établi un certificat médical pour le mois de mai 2023 de capacité de travail à 80%, sans mention aucune du Pouvoir judiciaire. Le 1^{er} juin 2023, elle a établi un certificat médical correctif certifiant une capacité de travail de 20% « *uniquement pour le Pouvoir judiciaire* », accompagné d'une attestation expliquant qu'elle suivait A_____ « *pour une durée indéterminée* », que le certificat médical du mois de mai 2023 contenait une coquille et avait été rectifié, qu'il fallait comprendre un taux d'incapacité de 80% concernant l'activité au Pouvoir judiciaire de A_____, que l'indication sur les précédents certificats médicaux « *Uniquement pour le Pouvoir judiciaire* » servait à permettre à A_____ de conserver son remplacement au DIP à hauteur de 20%, lequel avait une fonction thérapeutique, que cela ne signifiait aucunement que cette dernière était en mesure de travailler à un taux plus élevé, même en-dehors du Pouvoir judiciaire.

S'agissant de V_____, il a établi, le 16 mars 2023, une attestation confirmant une capacité de travail de A_____ de 20% uniquement et ce, en-dehors du Pouvoir judiciaire.

Quant au Dr T_____, bien que son rapport du 16 janvier 2023 avait été compris tant par la Cour que par les parties comme mentionnant une capacité de travail de la recourante de 100% pour tout autre employeur que le Pouvoir judiciaire, son audition a établi qu'il avait, au contraire, fait le même constat que les thérapeutes de A_____, ce qui correspond également à ce qu'elle-même avait retenu de leur entretien du 12 janvier 2023.

Par ailleurs, lors de son audition, le médecin-conseil a confirmé que le choc de la résiliation des rapports de service était propre à une rechute dans la situation de A_____, ce qui est corroboré par l'attestation de V_____.

Enfin, si les attestations et rapport de la Dre U_____ et de V_____ ont manifestement été établis à la demande de la recourante et soutiennent son argumentaire devant la Cour, leur établissement concorde avec la période des échanges entre le conseil de A_____ et le Secrétaire général au sujet de la suspension ou non du délai de congé de la recourante.

Ainsi, s'il est vrai que, de bonne foi, l'autorité intimée pouvait initialement comprendre de l'ordre des événements, de la formulation des certificats médicaux et du rapport du médecin-conseil que A_____ avait conservé une capacité de travail de 100% pour tout autre employeur, l'audition du Dr T_____, couplée aux attestations et rapport concordants des thérapeutes, ne permettent plus de maintenir une telle lecture.

S'agissant de la qualification de maladie professionnelle ou non à donner à la dépression de A_____, le dossier et les enquêtes n'ont pas permis de faire une claire distinction encore les causes de la dépression. Toutefois, la présente procédure n'a, en tous les cas, pas mis en évidence d'assise prépondérante de l'éventuelle composante professionnelle, de sorte qu'il conviendra de qualifier la maladie de non professionnelle.

6.7. Il s'ensuit qu'il faudra reconnaître à A_____ un délai de protection de 180 jours, ce qui reporte la fin des rapports de service au 31 août 2023.

L'autorité intimée devra ainsi, conformément à l'art. 104 RPPJ, verser à la recourante son traitement, part de 13^e salaire comprise, en tenant compte de cette nouvelle date, sous réserve d'une compensation possible.

7. Enfin, l'autorité intimée réclame le remboursement d'une partie des frais du CAS effectué par A_____, sur la base de la convention signée le 25 novembre 2019. La recourante s'y oppose, estimant la demande abusive et contraire à certaines jurisprudences cantonales et à la doctrine dominante, dans la mesure où elle n'aurait pas librement choisi de suivre la formation en question ni de signer la convention y relative, que sa hiérarchie aurait d'ores et déjà été informée qu'elle souhaitait retourner à une activité plus juridique, qu'elle n'avait finalement jamais vraiment fait usage de cette formation et qu'elle n'avait pas non plus choisi de mettre fin aux rapports de service la liant au Pouvoir judiciaire.

7.1. Selon l'art. 148 RPPJ, la formation continue permet notamment aux membres du personnel de se perfectionner, de s'adapter aux évolutions intervenant dans leur domaine d'activité et dans leur environnement professionnel, de développer des compétences en vue d'une évolution professionnelle au pouvoir judiciaire (al. 1). Sont déterminants, en matière de formation et de prise en charge des frais induits, les besoins de l'institution et du membre du personnel, eu égard notamment à la fonction exercée par l'intéressé et à son cahier des charges, ainsi que son statut (al. 2).

La formation continue du personnel relève de la responsabilité conjointe du membre du personnel, de la hiérarchie et de la direction des ressources humaines (art. 149 RPPJ).

Conformément à l'art. 150 RPPJ, le membre du personnel veille au maintien et au développement de ses compétences à un niveau conforme aux exigences du poste (al. 1). Il est attentif aux évolutions, notamment juridiques et techniques, intervenant dans son domaine d'activité (al. 2).

Enfin, conformément à l'art. 151 RPPJ, la hiérarchie directe identifie les besoins en formation du membre du personnel, notamment lors des évaluations et de la fixation des objectifs (al. 1). Elle propose et arrête les actions de formation nécessaires, individuelles et collectives, avec le soutien de la direction des ressources humaines (al. 2). Elle veille à la mise en application des connaissances et compétences acquises (al. 3).

La direction des ressources humaines tient le catalogue des formations internes et externes à l'attention des membres du personnel (art. 152 al. 1 RPPJ). Elle veille à la cohérence des actions de formation mises en œuvre par les hiérarchies à l'attention des membres du personnel (art. 152 al. 2 RPPJ). Elle accorde une attention particulière à l'adéquation des actions de formation avec les objectifs fixés aux membres du personnel (art. 152 al. 3 RPPJ).

L'art. 153 RPPJ prévoit que les modalités de prise en charge, totale ou partielle, d'une formation, sont notamment fixées en tenant compte du caractère obligatoire de la formation, de son utilité, de sa durée, de son coût et du nombre de jours de formation accomplis.

Dans ce domaine, l'on ne retrouve que peu de jurisprudence et un peu de doctrine.

Rémy WYLER et Boris HEINZER (Droit du travail, Stämpfli, 4^e éd, 2019, pp. 386ss et les références citées), font un point de situation sur les contrats de droit privé, qui peut être transposé, par analogie, dans le cadre de la fonction publique :

« En principe, les frais inhérents à des cours de formation intervenant sur directive expresse de l'employeur constituent des frais nécessaires au sens de l'art. 327a CO, qui doivent impérativement être remboursés par l'employeur. Corollairement, ce dernier doit

également continuer à payer le salaire du travailleur pendant la période de formation. [...] En revanche, l'employeur ne doit en payer tout ou partie des frais d'autres formations que s'il s'y est engagé.

Dans ce contexte, il se pose la question de savoir dans quelle mesure l'employeur peut assortir sa prise en charge de la formation d'une clause de remboursement pour l'hypothèse où le travailleur ne resterait pas à son service pendant une certaine durée après le terme de la formation. A cet égard, il convient de distinguer selon la nature et l'objet de la formation, soit entre les formations servant uniquement à familiariser l'employé avec son travail au sein de l'entreprise (« Einarbeitung » ou « Einbildung ») et les formations complémentaires lui procurant un avantage personnel perdurant au-delà des rapports de travail et pouvant être exploité sur le marché du travail (« Ausbildung » ou « Weiterbildung »). En effet, l'employeur ne peut en aucun cas mettre à la charge du travailleur les frais liés au premier type de formation. En revanche, il est communément admis que les frais liés à une véritable formation continue, excédant l'acquisition des connaissances spécifiques liées au fonctionnement de l'entreprise, ne sont pas des frais imposés par l'exécution du travail au sens de l'art. 327a al. 1 CO. L'employeur ne doit donc les supporter que dans la mesure où un accord le prévoit, tout en pouvant, à certaines conditions, subordonner la prise en charge des frais à une obligation de remboursement du travailleur en cas de fin des rapports de travail avant l'échéance d'une certaine durée à compter du terme de la formation. En effet, si l'employeur peut certes avoir un intérêt à encourager la formation continue pour disposer d'un personnel bien formé, il n'en demeure pas moins que la formation continue est aussi et principalement dans l'intérêt du travailleur, puisqu'elle lui permet souvent de prétendre à un salaire supérieur et lui procure un avantage sur le marché du travail dans le cas où il rechercherait un nouvel emploi. [...].

Pour être valable, une clause de remboursement doit être convenue avant le début de la formation, fixer le montant du remboursement, définir la durée de la période de restitution et, enfin, ne pas entraver de manière excessive la liberté personnelle du travailleur en le privant de la faculté de résilier le contrat durant des années pour des motifs économiques. [...] Juridiquement, la convention de remboursement donne lieu à une obligation alternative : le travailleur s'engage soit à rester au service de l'employeur durant toute la période de redevance convenue soit à s'acquitter du montant convenu. [...]

S'agissant de la durée de la période de redevance, le Tribunal fédéral a admis la validité d'une convention aux termes de laquelle le travailleur s'était engagé à rembourser les frais de la formation financée sur une durée de trois ans dès la fin de la formation, au pro rata du temps non travaillé pour l'employeur. De son côté, l'Obergericht du canton de Bâle-Campagne a jugé admissible la clause en vertu de laquelle un pilote d'avion s'était engagé à devoir rester au service de son employeur durant au moins trente-six mois au terme d'un cours de recyclage sur un nouveau type d'appareil, sous peine de devoir rembourser les frais du cours payé par son employeur, tout en relevant qu'il est sans pertinence que le travailleur ait dû entreprendre la formation pour rester au service de son employeur, de même que le fait que la formation ait été prescrite par le contrat de travail, ces éléments ne préjugent pas de la question de savoir qui doit supporter les coûts. Enfin, la Cour de droit administratif et public du Tribunal cantonal vaudois a tenu pour admissible, s'agissant d'un policier, une clause de remboursement dégressive sur une période de quatre ans à compter de la fin de la formation, en tenant en particulier compte du salaire que l'intéressé avait pu obtenir d'un nouvel employeur grâce à la formation financée par le premier employeur. Au regard des décisions évoquées ci-dessus, nous estimons qu'une période de redevance de trois ans dès la fin de la formation devrait généralement être admissible, sans que cela n'exclue la stipulation d'une période plus longue en présence de circonstances spéciales, soit notamment pour des formations particulièrement onéreuses ou des formations dont le travailleur retire un avantage personnel particulier. A cet égard, nous nous rallions à l'opinion de [Fadri] BRUNOLD qui, au terme d'un examen détaillé de la jurisprudence, de la

doctrine et des réglementations prévues dans différents statuts de fonction publique préconise de limiter en principe la durée maximale de l'obligation à trois ans, tout en réservant une possible extension jusqu'à concurrence de cinq ans si les particularités du cas d'espèce le justifient.

Même si les parties sont valablement convenues d'une clause de remboursement, il se pose encore la question de son éventuelle caducité selon l'auteur de la résiliation et les motifs de cette dernière. A notre avis, lorsque l'employeur met fin aux rapports de travail par une résiliation devant être qualifiée d'abusives, l'art. 156 CO exclut toute obligation de remboursement. En effet, nonobstant sa teneur littérale, la disposition précitée vise aussi le cas dans lequel une partie provoque de manière contraire à la bonne foi la réalisation d'une condition suspensive, hypothèse que nous estimons réalisée lorsque l'employeur provoque par une résiliation abusive la fin des rapports de travail rendant exigible le remboursement. A l'inverse, l'art. 156 CO nous paraît également justifier la caducité de toute obligation de remboursement lorsque le travailleur résilie le contrat avant l'échéance de la durée prévue dans la convention de formation parce que l'employeur viole si gravement ses obligations que l'on ne peut de bonne foi attendre du travailleur qu'il poursuive les rapports de travail jusqu'à l'échéance de la durée prévue dans la convention de formation. Une partie de la doctrine et plusieurs juridictions cantonales proposent d'appliquer par analogie l'art. 340c al. 3 CO aux engagements de remboursement. Ainsi, l'engagement deviendrait de plein droit caduc si l'employeur résilie les rapports de travail sans motif justifié imputable au travailleur ou, inversement, si ce dernier résilie le contrat pour un motif justifié imputable à l'employeur. Si le Tribunal fédéral a en l'état laissé la question indécise, nous estimons que l'analogie ne se justifie pas. En effet, l'art. 340c al. 3 CO vise la caducité d'un engagement souscrit dans le seul intérêt de l'employeur, alors que l'obligation de remboursement cas échéant souscrite par le travailleur dans une convention de formation s'inscrit dans la prise en charge volontaire par l'employeur de frais qui ne seraient pas nécessairement à sa charge et qui permettent au travailleur d'acquérir une plus-value sur le marché du travail. A notre avis, la persistance de l'obligation de remboursement, par hypothèse valablement convenue, doit donc être admise lorsque l'employeur résilie le contrat même sans motif justifié imputable au travailleur, en usant de sa liberté contractuelle, pour autant que l'état de fait de l'art. 156 CO ne soit pas réalisé. »

7.2. En l'espèce, le CAS suivi par la recourante est une formation continue certifiante pour les cadres supérieurs et les cadres intermédiaires du secteur public, donnant lieu à des crédits et reconnue également en-dehors du Pouvoir judiciaire.

Les coûts directs se montent à CHF 8'750.-, soit des coûts non négligeables.

Conformément à la convention signée en novembre 2019 par la recourante, ces coûts directs étaient pris en charge par le Pouvoir judiciaire en sus de 12 jours de travail sur les 15 nécessaires pour suivre la formation. Une participation dégressive jusqu'à la quatrième année suivant la fin de la formation était cependant à charge de l'intéressée, en cas de fin des rapports de service. Les cas de force majeure étaient réservés.

L'obligation pour le membre du personnel de prendre trois jours de formation hors du temps de travail est également un élément qui démontre l'intérêt personnel qu'il peut retirer de ce CAS.

Au regard de la jurisprudence et de la doctrine, une telle convention pour une formation certifiante ne semble pas limiter excessivement la liberté de résiliation du membre du personnel, de sorte qu'elle devra être considérée admissible.

La formation a été proposée à la recourante alors qu'elle était responsable de secteur. Elle-même soutient n'avoir pas eu le choix d'accepter ou non de la suivre, H_____ posant cette

formation comme condition à la conservation du poste, de même que de n'avoir pas eu le choix de signer la convention du 25 novembre 2019 et de n'avoir eu que peu de temps pour se décider. Pourtant, A_____ affirme également qu'elle aurait déjà eu l'intention de retourner à un poste de greffière-juriste ne nécessitant pas de suivre ce CAS, de sorte qu'elle aurait pu mettre en avant cet élément pour refuser de suivre la formation, ce qu'elle n'allègue pas avoir fait. Par ailleurs, au moment de son transfert au TMin comme greffière-juriste, le Secrétaire général l'a autorisée à terminer la formation aux mêmes conditions, soit notamment un solde des 12 jours pouvant être pris sur le temps de travail. A ce moment-là également, elle n'a pas refusé l'offre ou remis en cause la convention signée en 2019, alors que le suivi du CAS n'était en tout état plus une condition à son nouveau poste.

De plus, s'il est vrai que la recourante n'a pas choisi de mettre un terme aux rapports de service, le motif fondé d'insuffisance de prestations peut lui être opposé et elle n'a pas collaboré à la procédure de reclassement, comme cela a été déterminé ci-dessus.

Il n'y a, dès lors, pas lieu de remettre en cause l'application de la convention signée en novembre 2019.

La formation ayant été achevée le 13 septembre 2021, la fin des rapports de service est intervenue au cours de la deuxième année suivant la fin de la formation, soit au 31 août 2023 conformément à la suspension du délai de congé admise ci-dessus.

7.3. En conséquence, A_____ devra rembourser à l'autorité intimée le 75% des coûts directs liés au CAS suivi, soit CHF 6'562.50.

8. Compte tenu de l'importance de l'instruction entreprise et de l'issue de la procédure – la décision attaquée étant confirmée s'agissant du motif fondé, seule la fin des rapports de service étant reportée, et la recourante étant condamnée à un remboursement des frais de formation –, un émolument restreint de CHF 1'500.- sera fixé à la charge de la recourante, par ailleurs compensé partiellement avec l'avance de frais de CHF 1'000.- versée, mais aucune indemnité de procédure ne sera allouée à la recourante (art. 87 al. 1 à 3 LPA).

PAR CES MOTIFS

LA COUR D'APPEL DU POUVOIR JUDICIAIRE

- Déclare recevable le recours interjeté par A_____ le 9 janvier 2023 contre la décision du Secrétaire général du Pouvoir judiciaire du 22 novembre 2022.
- Déclare recevable le recours de A_____ du 30 mai 2023 relatif à la suspension du délai de congé et au traitement y relatif.
- Déclare recevable le recours de A_____ du 16 mai 2023 relatif au remboursement de ses frais de formation.
- Les joint.
- Les admet partiellement.
- Confirme le principe de la résiliation des rapports de services de A_____.

- Dit que les rapports de service ont pris fin le 31 août 2023.
- Condamne la Commission de gestion du Pouvoir judiciaire à verser à A_____ son traitement pour cette période, sous réserve de la déduction prévue à l'art. 104 RPPJ, avec intérêts à 5% l'an depuis chaque mensualité.
- Condamne A_____ à rembourser au Pouvoir judiciaire le montant de CHF 6'562.50 à titre de frais de formation avec intérêts à 5% l'an dès le 31 août 2023.
- Met à la charge de A_____ un émolument de CHF 1500.-, partiellement compensé par l'avance de frais de CHF 1000.-.
- N'alloue, pour le surplus, aucune indemnité de procédure.
- Dit que, conformément aux art. 82 et suivants de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF – RS 173.110) le présent arrêt peut être porté dans les 30 jours qui suivent sa notification par devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière de droit public. Le délai est suspendu pendant les périodes prévues à l'article 46 LTF. Le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuves 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 preuves doivent être joints à l'envoi.
- Communique le présent arrêt à Me B_____, avocat de la recourante, et au Secrétaire général du Pouvoir judiciaire.

Siégeant : M. Matteo PEDRAZZINI, président, M. Philippe THÉLIN, vice-président, Mme Marie-Laure PAPAUX VAN DELDEN, juge.

AU NOM DE LA COUR D'APPEL DU POUVOIR JUDICIAIRE

Alessia TAVARES DE
ALBUQUERQUE-CAMPAGNOLO
Greffière-juriste

Matteo PEDRAZZINI
Président

Copie conforme du présent arrêt a été communiquée, par pli recommandé, à Me B_____ ainsi qu'au Secrétaire général du Pouvoir judiciaire.