

Est rejeté le recours contre la décision de l'autorité cantonale de confirmer la résiliation des rapports de service d'une employée des Transports publics genevois pour motif dûment justifié en raison de **prestations professionnelles et personnelles insuffisantes**.

Composition

MM. et Mme les Juges fédéraux Maillard, Président, Wirthlin et Truttmann, Juge suppléante.

Greffière : Mme Fretz Perrin.

Participants à la procédure

A., représentée par Me Sarah Halpérin,
recourante,

contre

Transports publics genevois,
représentés par Me Malek Adjadj, avocat,
intimés.

Objet

Droit de la fonction publique (résiliation pour motif justifié),

recours contre le jugement de la Cour de justice de la République et canton de Genève, Chambre administrative, du 19 mai 2020 (A/4236/2018-FPUBL ATA/479/2020).

Faits :

A.

A.a. Par contrat du 6 janvier 2017, A. a été engagée par les Transports publics genevois (ci-après : les TPG) en qualité d'assistante administrative du service juridique dès le 16 janvier 2017. Le contrat de travail prévoyait une période d'essai de trois mois et indiquait que le passage du salaire dans une nouvelle classe de fonction le 1er janvier 2018 était conditionné à "des analyses des prestations professionnelles favorables".

A.b. Par courrier du 22 janvier 2018 remis à A. le 26 janvier 2018, les TPG ont informé cette dernière qu'ils prolongeaient la période d'évaluation de ses prestations et reportaient sa progression salariale au 1er juillet 2018, sous réserve de prestations professionnelles favorables. Le courrier faisait référence à différents échanges intervenus à l'automne 2017 avec cette dernière mettant en lumière un certain nombre de difficultés rencontrées notamment dans la régularité, la fiabilité et l'anticipation du travail, ainsi que dans le suivi des délais et le respect des horaires.

Le 29 janvier 2018, A. a été conduite aux urgences psychiatrique des Hôpitaux Universitaires de Genève par des collègues. Elle a depuis lors, et jusqu'au 9 avril 2018, été en incapacité totale de travailler pour cause de maladie. Elle a ensuite repris son activité à 40%-50%.

A.c. A la suite d'un entretien du 24 avril 2018, la conseillère aux ressources humaines des TPG a informé A. par courriel du 11 mai 2018 que le passage à la classe maximale de son poste, qui avait été reporté et conditionné à une amélioration de ses prestations, ne pourrait intervenir qu'après cinq mois d'activité à 100%. Elle réitérait également son invitation à transmettre par écrit tous les éléments pertinents au sujet de sa relation avec sa supérieure hiérarchique puisqu'il était apparu qu'elle estimait qu'il s'agissait du "noeud du problème". Cette invitation est demeurée sans suite.

A. s'est à nouveau trouvée en incapacité totale de travailler entre le 11 et le 28 juin 2018 en raison d'une opération. Elle a ensuite repris son activité à 50%, puis à 80%.

Par courrier du 20 juillet 2018 sous la plume de son conseil, A. a demandé aux TPG de procéder, immédiatement et rétroactivement au 1er janvier 2018, à l'augmentation de son salaire en classe 11, échelon 14.

Le 8 août 2018, les TPG ont répondu que la problématique s'inscrivait dans un contexte plus global, lequel impliquait une remise en cause du rapport de travail lui-même, et ont convoqué A. à un entretien de service prévu le 16 août 2018.

A. s'est à nouveau retrouvée en incapacité totale de travailler dès le 13 août 2018 pour cause de maladie.

A.d. Après un entretien de service ayant eu lieu le 27 août 2018 en présence de la conseillère aux ressources humaines, de la responsable du service juridique et de A., accompagnée de son conseil, les TPG ont informé cette dernière par courrier du 30 août 2018 qu'ils envisageaient de mettre un terme aux rapports de travail.

Sur invitation des TPG, A. a remis des observations écrites le 21 septembre 2018.

A.e. Par décision du 30 octobre 2018 déclarée exécutoire nonobstant recours, les TPG ont résilié les rapports de travail de A. pour motif justifié à sa plus prochaine échéance contractuelle, soit le 31 janvier 2019. Référence était notamment faite à la dégradation de la qualité des prestations dès la fin de la période d'essai et à l'absence d'amélioration malgré les entretiens des 26 septembre 2017, 19 octobre 2017, 26 janvier 2018 et 12 avril 2018. L'engagement sélectif dont A. avait fait preuve dans les tâches confiées ainsi que les libertés prises par rapport aux instructions reçues étaient déplorés. Le respect des délais internes et judiciaires était également problématique. Des complications naissaient en outre de ses rapports avec ses collègues, sa hiérarchie ainsi que d'autres services. A. rejetait par ailleurs systématiquement les reproches qui lui étaient adressés, les reportant sur des tiers. Elle avait été dûment informée par courrier du 22 janvier 2018 que le passage à la classe maximale de son poste avait été reporté et était conditionné à une amélioration de ses prestations en exécution du contrat. Une analyse des prestations et objectifs professionnels (ci-après : APOP) annuelle avait été réalisée pour tous les employés du service juridique en début d'année mais elle n'avait pas pu avoir lieu en ce qui la concernait en raison de l'importance des absences accumulées depuis le début de l'année.

B.

Par acte du 30 novembre 2018, A. a recouru contre cette décision auprès de la Chambre administrative de la Cour de justice de la République et canton de Genève (ci-après : la Chambre administrative). Elle concluait principalement à la constatation de ce que la résiliation des rapports de service ne reposait sur aucun motif justifié, à l'annulation de la décision attaquée et à sa réintégration à compter du 1er février 2019. Subsidièrement, elle concluait à la constatation de ce que la décision attaquée était injustifiée et à la condamnation des TPG au versement d'une indemnité de 65'382 fr. 80. En tout état de cause, elle concluait enfin à la constatation de la nullité des décisions des 22 janvier, 24 avril et 30 octobre 2018 concernant le report de sa progression salariale, subsidièrement à leur annulation, et à la condamnation des intimés à lui verser 2'331 fr., à savoir la différence entre le salaire dû et le salaire perçu entre janvier 2018 et janvier 2019.

Par arrêt du 19 mai 2020, la Chambre administrative a rejeté le recours.

C.

A. forme un recours en matière de droit public contre cet arrêt, concluant principalement à sa réforme en ce sens qu'il est constaté que la décision de résiliation de ses rapports de service ne repose sur aucun motif justifié, que cette décision est annulée et sa réintégration ordonnée à compter du 1er février 2019, qu'il est constaté que les décisions des 22 janvier, 24 avril et 30 octobre 2018 concernant le report de sa progression salariale sont nulles, subsidiairement annulables, et que les TPG sont condamnés à lui verser le montant représentant la différence entre le traitement dû et le traitement perçu entre janvier 2018 et janvier 2019. Subsidiairement elle conclut à la réforme de l'arrêt entrepris en ce sens que les TPG sont condamnés à lui verser 65'382 fr. 80 à titre d'indemnité pour refus de réintégration, qu'il est constaté que les décisions des 22 janvier, 24 avril et 30 octobre 2018 concernant le report de sa progression salariale sont nulles, subsidiairement annulables, et que les TPG sont condamnés à lui verser le montant représentant la différence entre le traitement dû et le traitement perçu entre janvier 2018 et janvier 2019. Plus subsidiairement encore, elle conclut au renvoi de la cause à la Chambre administrative pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

Les intimés concluent au rejet du recours. La Chambre administrative s'en rapporte à justice quant à la recevabilité du recours et persiste dans les considérants et le dispositif de son arrêt. La recourante a répliqué et les intimés ont encore déposé une brève duplique.

Considérant en droit :

1.

1.1. Les Transports publics genevois, établissement de droit public genevois, ont pour but, en vertu d'un contrat de prestations conclu avec l'Etat, de mettre à la disposition de la population du canton de Genève un réseau de communications, exploitées régulièrement, pour le transport des voyageurs et de pratiquer une politique tarifaire incitative (art. 1 er al. 1 de la loi cantonale sur les Transports publics genevois du 21 novembre 1975 [LTPG]; RSG H 1 55). Ils sont placés sous la surveillance du Conseil d'Etat et de l'autorité fédérale compétente (art. 2 al. 3 LTPG). Selon l'art. 19 LTPG, le Conseil d'administration est le pouvoir supérieur des TPG. Il établit le statut du personnel (ci-après : le Statut) et fixe les traitements, après consultation du personnel (art. 19 let. c LTPG).

1.2. Selon la jurisprudence, les règles adoptées par le conseil d'administration d'un établissement de droit public, sur la base de compétences accordées directement par le législateur cantonal, sont à considérer comme relevant du droit public cantonal (ATF 138 I 232 consid. 1.2 p. 235 et les références citées). Le jugement entrepris a ainsi été rendu en matière de rapports de travail de droit public au sens de l'art. 83 let. g LTF. Il s'agit d'une contestation pécuniaire de sorte que le motif d'exclusion de l'art. 83 let. g LTF n'entre pas en considération. La valeur litigieuse dépasse par ailleurs le seuil de 15'000 fr. ouvrant la voie du recours en matière de droit public en ce domaine (art. 51 al. 1 let. a et 85 al. 1 let. b LTF).

1.3. Pour le surplus, interjeté en temps utile (art. 100 al. 1 LTF) contre une décision finale (art. 90 LTF) prise en dernière instance cantonale (art. 86 al. 1 let. d LTF), le recours en matière de droit public est recevable.

2.

2.1. Le Tribunal fédéral conduit son raisonnement juridique sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si les faits ont été établis de façon manifestement inexacte - notion qui correspond à celle d'arbitraire au sens de l' art. 9 Cst. (ATF 140 III 264 consid. 2.3 p. 266) - ou en violation du droit au sens de l' art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF), et pour autant que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

L'appréciation des preuves est arbitraire lorsqu'elle est manifestement insoutenable, en contradiction avec le dossier, ou lorsque l'autorité ne tient pas compte, sans raison sérieuse, d'un élément propre à modifier la décision, se trompe sur le sens et la portée de celui-ci ou, se fondant sur les éléments recueillis, en tire des conclusions insoutenables (ATF 140 III 264 consid. 2.3 précité et les références).

2.2. Sauf dans les cas cités expressément à l'art. 95 LTF, le recours ne peut pas être formé pour violation du droit cantonal ou communal en tant que tel. En revanche, il est toujours possible de faire valoir que la mauvaise application de ce droit constitue une violation du droit fédéral, en particulier, qu'elle est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. ou contraire à d'autres motifs de droits constitutionnels (ATF 138 I 143 consid. 2 p. 149; 137 V 143 consid. 1.2 p. 145). L'application du droit fédéral appliqué à titre de droit cantonal ou communal supplétif, est aussi uniquement examinée par le Tribunal fédéral sous l'angle d'une violation de l'interdiction constitutionnelle de l'arbitraire ou d'autres droits constitutionnels (p. ex. arrêt 8C_336/2019 du 9 juillet 2020 consid. 2.2). Appelé à revoir l'application ou l'interprétation d'une norme cantonale ou communale sous l'angle de l'arbitraire, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que si celle-ci apparaît insoutenable, en contradiction manifeste avec la situation effective, adoptée sans motif objectif et en violation d'un droit certain (ATF 139 I 57 consid. 5.2 p. 61). En revanche, si l'application de la loi défendue par l'autorité cantonale n'est pas déraisonnable ou manifestement contraire au sens et au but de la disposition ou de la législation en cause, cette interprétation sera confirmée, même si une autre solution éventuellement plus judicieuse paraît possible (ATF 144 I 113 consid. 7.1 p. 124). Il incombe à cet égard au recourant d'exposer une argumentation spécifique qui réponde aux exigences accrues de motivation déduites de l'art. 106 al. 2 LTF.

3.

3.1. En application de l'art. 68 al. 2 let. c du Statut, le contrat de travail peut être résilié par l'autorité d'engagement moyennant un délai de congé de trois mois pour la fin d'un mois de la 2^{ème} à la 9^{ème} année. Aux termes de l'art. 71 du Statut, la direction peut mettre fin aux rapports de service pour des motifs dûment justifiés en respectant les délais de congé (al. 1). Est considéré comme dûment justifié, tout motif démontrant que la poursuite des rapports de service n'est pas, objectivement, dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'entreprise (al. 2). Aucun motif abusif, au sens de l'art. 336 CO, ne peut être considéré comme justifié (al. 3).

3.2. La juridiction cantonale a retenu en l'espèce que si les APOP réalisées après le premier et le troisième mois d'activité pouvaient être qualifiées de bonnes, voire d'excellentes, les enquêtes menées avaient mis en lumière que les prestations professionnelles et personnelles de la recourante s'étaient nettement dégradées après le premier trimestre de l'année 2017.

Plusieurs collègues de la recourante avaient fait part de retards de cette dernière à la permanence téléphonique ainsi que de ce qu'elle ne répondait souvent pas aux appels. Les enquêtes avaient également démontré que la recourante avait tendance à sélectionner les tâches qui l'intéressaient, délaissant les autres. Une différence de traitement entre les juristes était apparue, la recourante favorisant notamment l'un d'entre eux. L'insuffisance des prestations de la recourante ne pouvait s'expliquer par l'absence d'un cahier de charges précis. L'offre d'emploi était claire. La recourante avait en outre été formée par une collègue qui lui avait expliqué les différentes tâches à accomplir. Même si le service juridique connaissait à l'époque une surcharge de travail importante, cela n'expliquait ni la différence de traitement opérée par la recourante entre les juristes, ni son manque de ponctualité, ni son délaissement de certaines tâches administratives. Le comportement de la recourante avait causé un report de travail sur les juristes négligés ainsi qu'une certaine désorganisation du service au vu du manque de constance dans l'exécution des tâches. La situation ne s'était par la suite pas améliorée. Des délais dans le dépôt des plaintes n'avaient pas été respectés. Si un malentendu entre collègues ne pouvait être écarté, il n'en demeurait pas moins que la recourante n'avait pas fait preuve de la vigilance nécessaire puisque son attention avait été attirée précisément sur ce point par sa

supérieure hiérarchique. La recourante avait par ailleurs écrasé des fichiers informatiques par erreur, ce qui pouvait naturellement arriver, mais témoignait d'un certain manque de rigueur dans l'exécution des tâches. Des entretiens avaient eu lieu entre la recourante et sa supérieure hiérarchique pour résoudre les problèmes rencontrés. Des contacts avaient également eu lieu avec la conseillère aux ressources humaines. La recourante avait été invitée à s'exprimer sur les difficultés qu'elle disait rencontrer avec sa supérieure hiérarchique mais elle ne s'était pas manifestée. Il ne pouvait ainsi être retenu que les intimés avaient manqué à leur devoir de protéger la personnalité de la recourante. Il n'existait au demeurant pas de lien de causalité entre les prétentions salariales de la recourante et la résiliation de ses rapports de travail puisque c'était déjà l'insuffisance de ses prestations qui avait motivé le report de sa progression salariale. Il ne pouvait dès lors être question d'un congé-représailles. En fin de compte, il ne pouvait être retenu que le congé était abusif au sens des art. 336 al. 1 let. a et d CO puisque la recourante avait présenté des manquements qui nuisaient au travail commun.

3.3. La recourante se plaint d'un établissement manifestement inexact des faits pertinents (art. 97 al. 1 LTF), reprochant à l'autorité cantonale d'avoir omis de prendre en considération des pièces et des déclarations de témoins établissant sa surcharge de travail alors qu'il s'agissait d'un élément déterminant dans la mesure où l'autorité cantonale avait retenu qu'elle sélectionnait les tâches qu'elle accomplissait et en négligeait d'autres. Contrairement à ce que prétend la recourante, l'autorité cantonale n'a cependant nullement ignoré l'existence d'une surcharge de travail. Elle a toutefois considéré que cela n'expliquait pas les manquements observés, ce que la recourante ne remet pas valablement en question. Que des éléments à ce titre aient prétendument été omis ne porte dès lors pas à conséquence.

La recourante reproche également à l'autorité cantonale de n'avoir pas mis en évidence les éléments des déclarations de témoins qui plaident en sa faveur s'agissant notamment de la qualité de son travail. Elle se contente cependant simplement de lister pêle-mêle des déclarations qui auraient soi-disant été omises (alors que ce n'est au demeurant pas le cas pour un certain nombre d'entre elles), sans exposer précisément dans quelle mesure ces prétendues omissions auraient été de nature à influencer sur le sort de la cause. On ne voit en particulier pas en quoi le fait que le collaborateur du pôle contentieux aurait déclaré que la recourante ne partait pas sans raison pendant les heures de réponse téléphonique serait déterminant dans la mesure où il a par ailleurs déclaré qu'il lui semblait que c'était souvent lui qui répondait et que la recourante ne respectait pas les horaires. De même, on discerne mal en quoi le fait qu'une des juristes aurait déclaré que la recourante privilégiait un juriste en particulier et était "un peu moins" présente pour les autres plutôt que "moins" présente pour les autres serait décisif.

Enfin, la recourante reproche à l'autorité cantonale d'avoir omis de faire mention de ses déclarations selon lesquelles sa responsable hiérarchique lui avait indiqué que sa personnalité ne posait pas de problème, qu'il y avait eu des progrès sur certains points, que les ressources humaines avaient été avisées du fait qu'elle avait contacté le syndicat ainsi que le groupe de confiance, et enfin qu'à son retour de maladie les tâches qui lui étaient attribuées ne correspondaient pas à un temps partiel. S'agissant du premier point, on ne voit pas - et la recourante n'expose ni a fortiori ne démontre - en quoi ces éléments seraient susceptibles d'influer sur le sort de la cause. Pour le surplus, les différents éléments soulevés ont bien été mentionnés dans la partie en fait de l'arrêt attaqué.

3.4. La recourante estime que la conclusion de l'autorité cantonale selon laquelle ses prestations étaient insuffisantes serait quoi qu'il en soit insoutenable (art. 9 Cst.).

Dans une argumentation largement appellatoire, la recourante se contente de substituer son appréciation à celle de l'autorité cantonale sans toutefois parvenir à en démontrer l'arbitraire. Elle fait en particulier valoir qu'il résulterait de courriers des intimés que des améliorations étaient intervenues s'agissant du respect des horaires alors que les retards ont été confirmés par témoin, que des efforts ne signifient pas nécessairement que les problèmes sont résolus et qu'il a en outre été établi qu'elle ne répondait souvent pas au téléphone.

Elle prétend également qu'aucune évaluation conforme aux règles des intimés établirait qu'elle n'exécutait pas toutes les tâches figurant dans son cahier des charges et qu'il serait arbitraire de ne pas tenir compte du fait qu'elle avait travaillé la majeure partie du temps à temps partiel. La sélection de tâches par rapport à d'autres a toutefois été confirmée durant les enquêtes devant l'autorité cantonale, et la recourante ne précise en tout état de cause pas comment l'exercice à temps partiel de son activité expliquerait pourquoi certaines tâches avaient été systématiquement favorisées par rapport à d'autres.

Enfin, la recourante estime qu'il est arbitraire de retenir qu'elle était responsable du fait que des plaintes pénales n'avaient pas été déposées dans les délais et qu'elle avait "écrasé" un document informatique alors que cela n'était pas établi. Par son argumentation, la recourante ne fait en réalité que confirmer le reproche qui lui a été adressé de systématiquement rejeter la faute sur les autres. L'autorité cantonale a par ailleurs correctement admis que de tels incidents pouvaient arriver mais qu'ils démontraient un certain manque de vigilance et de rigueur et s'inscrivaient dès lors dans un contexte général. En d'autres termes, l'autorité cantonale n'a pas jugé que ces incidents constituaient, à eux seuls, de justes motifs de licenciement.

3.5. La recourante fait encore valoir que l'autorité cantonale aurait arbitrairement jugé qu'il n'existait pas de lien de causalité entre ses prétentions salariales et son licenciement. Elle considère qu'il n'existerait aucun élément permettant d'affirmer que la décision de la licencier avait été envisagée avant qu'elle n'élève ses prétentions.

Selon les constatations de l'état de fait cantonal qui lient le Tribunal fédéral (art. 105 al. 1 LTF), les prestations tant professionnelles que personnelles de la recourante s'étaient montrées insuffisantes dès la fin de la période d'essai au point de justifier le report de la progression salariale en début d'année 2018. Dans ces circonstances, il n'apparaît pas insoutenable de considérer que les motifs justifiant le licenciement étaient antérieurs aux prétentions salariales élevées par la recourante et ainsi de nier tout lien de causalité.

3.6. La recourante prétend enfin que l'autorité cantonale aurait arbitrairement retenu que les intimés avaient respecté leur obligation de protéger sa personnalité. Elle estime d'une part que l'autorité cantonale aurait omis de prendre en considération que son incapacité de travail résultait des difficultés rencontrées sur son lieu de travail alors que cet élément est décisif pour déterminer si les intimés ont respecté leur obligation de protéger sa personnalité. Elle considère d'autre part qu'aucun élément ne permettrait de considérer que les entretiens qu'elle avait eus avec sa supérieure hiérarchique et la conseillère aux ressources humaines avaient servi à évoquer les problèmes rencontrés et à l'aider. En l'espèce, on ne saurait cependant retenir que l'autorité cantonale a ignoré le contexte dans lequel la recourante avait évolué. Cette dernière ne conteste au demeurant pas qu'elle n'a pas donné suite à l'invitation de la conseillère aux ressources humaines de se positionner par écrit s'agissant des difficultés rencontrées avec sa supérieure hiérarchique, de sorte qu'elle ne saurait valablement se plaindre de ce que sa personnalité n'a pas été suffisamment protégée.

4.

4.1. La recourante reproche à l'autorité cantonale d'avoir violé son droit d'être entendue en n'examinant pas si les décisions successives de report de sa progression salariale étaient des décisions administratives et si, dans l'affirmative, les exigences de compétence de forme et de respect du droit d'être entendu avaient été observées. Elle expose que l'absence de validité de ces décisions serait de nature à modifier la conclusion de l'autorité cantonale selon laquelle le licenciement n'était pas un congé-représailles au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO. En effet, en l'absence de validité de ces décisions, l'autorité cantonale aurait dû admettre qu'elle était en droit de réclamer la différence entre le traitement dû et le traitement perçu.

4.2. Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. implique notamment pour l'autorité l'obligation de motiver sa décision. La motivation d'une décision est suffisante, au regard du droit d'être entendu, lorsque l'autorité mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause. Le juge n'a toutefois pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais peut se limiter à l'examen des questions décisives pour l'issue du litige (ATF 142 II 154 consid. 4.2 p. 157). La motivation peut d'ailleurs être implicite et résulter des différents considérants de la décision (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1 565).

4.3. Dans le cas particulier, la cour cantonale a bien examiné la question de l'annulabilité et de la nullité soulevée par la recourante. Elle a jugé que, compte tenu des prestations insuffisantes de la recourante durant la première année d'activité, les intimés étaient en droit de décider, par courrier du 22 janvier 2018, de reporter la progression salariale au 1er juillet 2018, le contrat de travail prévoyant expressément que le changement de classe de fonction était conditionné à des analyses de prestations favorables. Elle a estimé que les intimés pouvaient, sans que l'on puisse y voir un quelconque motif de nullité ou d'annulation, prolonger la période d'évaluation prévue par le Règlement d'APOP comme ils l'avaient fait par courrier du 22 janvier 2018, puis informer la recourante que son passage à une nouvelle classe de fonction ne pourrait intervenir qu'après cinq mois d'activité à 100%. Il faut ainsi admettre que ces considérations suffisent pour affirmer que le grief soulevé par la recourante est dénué de tout fondement, étant en outre spécifié que s'agissant plus particulièrement de la nullité, elle ne peut être admise qu'à titre exceptionnel (ATF 145 III 436 consid. 4 p. 438; 144 IV 362 consid. 1.4.3 p. 368; 139 II 243 consid. 11.2 p. 260; 138 II 501 consid. 3.1 p. 503 et les références; arrêt 8C_96/2020 du 15 octobre 2020 consid. 5.3). Par ailleurs, l'absence de lien de causalité entre les prétentions salariales et le licenciement ayant été comme on l'a vu établi sans arbitraire, la validité des décisions relatives à la progression salariale n'est pas déterminante pour l'issue du litige, étant relevé que la recourante n'en fait au demeurant plus un chef de conclusions indépendant.

5.

5.1. La recourante se plaint enfin d'une application arbitraire des "règles régissant l'APOP". Elle fait indistinctement référence à l'art. 58 du Statut qui prévoit le but des APOP et au Règlement d'APOP, sans toutefois indiquer précisément quelle disposition aurait fait l'objet d'une application arbitraire. Elle fait simplement valoir que l'autorité cantonale aurait fait preuve d'arbitraire en retenant que le report de progression salariale était légitimé par l'insuffisance de ses prestations alors qu'elle n'avait jamais bénéficié d'un entretien final du cycle d'appréciation. La condition d'une activité à 100% pendant cinq mois avant toute progression salariale prise par décision du 11 mai 2018 ne reposait par ailleurs sur aucune base légale et l'autorité cantonale n'avait pas expliqué comment les intimés étaient autorisés à procéder de la sorte. L'application arbitraire des règles régissant l'APOP avait eu pour conséquence que l'autorité cantonale avait jugé que son licenciement reposait sur des motifs dûment justifiés.

5.2. L'art. 58 du Statut prévoit que l'APOP a pour but, par le biais de l'évaluation des prestations de l'employé : a) d'intensifier le dialogue, b) de contribuer à la bonne marche de l'entreprise, c) d'identifier les besoins en formations. Le Règlement de l'analyse des prestations et objectifs professionnels entré en vigueur le 1er janvier 1999, auquel l'art. 58 al. 2 du Statut renvoie, prévoit en son art. 3 al. 1 que la division des ressources humaines définit les modalités d'application de l'APOP. L'art. 5 al. 1 précise quant à lui que le cycle de l'APOP se déroule en trois phases distinctes : a) l'entretien initial en début de cycle d'appréciation, b) l'entretien de suivi en cours de cycle, c) l'entretien final du cycle d'appréciation. Il ne semble pas, et la recourante ne le fait au demeurant pas valoir, que le Règlement fixerait des périodes précises pour l'accomplissement de ces trois phases. Aussi, il n'apparaît pas insoutenable de considérer que les intimés pouvaient prolonger la période d'évaluation au-delà du 31

décembre 2017. Il n'apparaît pas insoutenable non plus de considérer, comme l'a fait l'autorité cantonale, que la progression salariale pouvait être conditionnée à une activité de 100% pendant une certaine période, une évaluation ne prenant tout son sens que lorsque les prestations peuvent être effectivement évaluées, ce qui présuppose l'exercice de la fonction telle que contractuellement prévue pour une durée suffisamment longue. Enfin, contrairement à ce que la recourante semble penser, une éventuelle application arbitraire des "règles régissant l'APOP" n'aurait en tout état de cause pas eu d'incidence sur la conclusion de l'autorité cantonale selon laquelle le licenciement reposait sur un motif justifié au sens de l'art. 71 du Statut, cette dernière ayant écarté, sans arbitraire comme on l'a vu, l'existence d'un lien de causalité entre les prétentions salariales élevées par la recourante et le licenciement.

6.

La recourante, qui succombe, supportera les frais judiciaires (art. 66 al. 1 LTF). Bien qu'ils obtiennent gain de cause, les intimés n'ont pas droit à des dépens (art. 68 al. 3 LTF; voir aussi arrêt 8C_151/2010 du 31 août 2010 consid. 6. 1 et les références).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté dans la mesure où il est recevable.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 2'000 fr., sont mis à la charge de la recourante.

3.

Le présent arrêt est communiqué aux parties et à la Cour de justice de la République et canton de Genève, Chambre administrative.

Lucerne, le 9 mars 2021

Au nom de la Ire Cour de droit social
du Tribunal fédéral suisse

Le Président : Maillard

La Greffière : Fretz Perrin